

Peter Ittermann, Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen¹

Mitbestimmung bei Einfacharbeit – eine Grauzone betrieblicher Interessenregulierung in der Industrie

Abstract: Die Trendbestimmungen zur Zukunft der Erwerbsarbeit in Deutschland richten sich auf die Perspektiven qualifikationsintensiver Arbeitsprozesse und die Bewältigung des Fachkräftemangels in der Wissensgesellschaft. Auch die Mitbestimmungsforschung stellt Facharbeit und Hochqualifizierte ins Zentrum ihrer Untersuchungen. Geringqualifizierte Arbeiten, also Tätigkeiten, die schnell erlernbar sind und keine berufsfachlichen Qualifikationen der Beschäftigten voraussetzen, finden nur wenig Platz. In kritischer Auseinandersetzung mit diesen Sichtweisen zeigt der Beitrag, dass diese Einfacharbeiten bei aller Verlagerungs- und Substitutionsdynamik ein wichtiger Faktor in der Industrieproduktion bleiben. Für Gewerkschaften und Betriebsräte ist das Thema Einfacharbeit ein schwieriges Terrain, das zahlreiche Spannungsfelder hinsichtlich Beschäftigungsformen, Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsbedarfe umfasst.

1 Einleitung

Die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Debatte in Deutschland wird derzeit dominiert durch eine ‚High-Technology-High-Skill-Perspektive‘: Zum einen würden die globalen Herausforderungen der modernen Wissensökonomie eine permanente und dynamische Entwicklung von anspruchsvollen und konkurrenzfähigen Hightech-Produkten erfordern. Nur durch innovative Produktentwicklungen und deren weltweite Vermarktung blieben deutsche Betriebe im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig. Zum anderen setze diese Entwicklung wissens- und qualifikationsintensive Arbeitsprozesse mit entsprechend hochqualifizierten Fachkräften voraus. Im Blick sind dabei vornehmlich die Anforderungen in den Zukunftsbranchen wie IT-Industrie, Nano- und Biotechnologie oder regenerative Energien. Aber auch in den traditionellen Leitindustrien wie dem Maschinenbau, dem Automobilbau, der Elektro- und der chemischen Industrie wird das deutsche Modell der ‚diversifizierten Qualitätsproduktion‘ weiter gefördert: Dessen besondere ökonomische Leistungsfähigkeit beruht auf der Entwicklung technologisch anspruchsvoller Güter mit engem Markt- und Kundenbezug sowie – im Sinne ‚deutscher Ingenieurskunst‘ – auf qualifikationsbezogenen, facharbeitsbasierten und polyvalent strukturierten Arbeitsprozessen. Das Modell gilt in der international vergleichenden Kapitalismusforschung bis heute als typisch für das deutsche Produktionssystem (Streeck 1992; Hall/Soskice 2001).

Auch die deutschen Mitbestimmungsinstitutionen gelten als charakteristisch für dieses Produktionsmodell, da sie sich in der Vergangenheit im Wesentlichen an diesem Bild qualifizierter Erwerbsarbeit orientierten. Leitfigur der tarifvertraglichen und betrieblichen Interessenvertretung waren die männlichen, qualifizierten Facharbeiter

¹ Dr. Peter Ittermann, wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der TU Dortmund. Email: peter.ittermann@tu-dortmund.de. Dr. Jörg Abel, wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der TU Dortmund. Email: joerg.abel@tu-dortmund.de. Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Inhaber des Lehrstuhls Wirtschafts- und Industriesoziologie der TU Dortmund. Email: hartmut.hirsch-kreinsen@tu-dortmund.de.

in den Großunternehmen der Industrie, für die angemessene Beschäftigungsbedingungen und regulierte Normalarbeitsverhältnisse geschaffen bzw. gesichert werden sollten. Diese Perspektive prägt auch die deutsche Mitbestimmungsforschung. Allenfalls der gelegentliche Blick auf ‚mitbestimmungsfreie Zonen‘ begründete Fragen, „ob und welche Maßnahmen zur wirksamen Gewährleistung von Mitbestimmung auch außerhalb des großbetrieblichen Sektors ergriffen werden sollen“ (Kommission Mitbestimmung 1998: 40). Dies führte insbesondere in den 1980er und 1990er Jahren zu einigen ‚Kleinbetriebsstudien‘, die Grauzonen der betrieblichen Interessenregulierung genauer in den Blick nahmen (Dabrowski et al. 1984; Kotthoff/Reindl 1991; Hilbert/Sperling 1993). Spätestens mit der wachsenden Dynamik des wirtschaftlichen Strukturwandels und der Ausweitung neuer, informations- und wissensintensiver Branchen richtete sich das Augenmerk der Mitbestimmungsforschung außerdem stärker auf Beteiligungsprozesse bei hochqualifizierter Arbeit (z.B. Mayer-Ahuja/Wolf 2003; Boes/Trinks 2006; Abel/Ittermann 2006).

Mit Blick auf das Gesamtspektrum der industriellen Produktion und der Beschäftigungsverhältnisse im verarbeitenden Gewerbe bleiben in diesen Perspektiven jedoch wesentliche Aspekte ausgeblendet. So werden in der deutschen Industrie neben den Hightech-Produkten weiterhin vergleichsweise einfache Standardprodukte hergestellt (vgl. Kirner et al. 2007), die Einfacharbeiten mit geringen Komplexitätsgraden und kurzen Anlernzeiten erfordern und für deren Ausübung weder Facharbeiterqualifikationen noch akademische Ausbildungen erforderlich sind. Einfacharbeit wird jedoch aufgrund der fortschreitenden technisch-organisatorischen Rationalisierung allenfalls als Auslaufmodell oder als ‚überholter‘ Arbeitstyp der Industriegesellschaft wahrgenommen, der eng mit Standortverlagerungen in Billiglohnländer oder dem Niedergang von Branchen wie der Textil- oder Möbelindustrie in den letzten Jahrzehnten verknüpft ist. Beinahe zwangsläufig gerieten diese Tätigkeiten immer stärker aus dem Fokus der Arbeits- und Industriesoziologie, aber auch der Mitbestimmungsforschung.

Einfacharbeit hat in der industriellen Produktion jedoch weiterhin eine nicht zu unterschätzende Bedeutung; so existieren im verarbeitenden Gewerbe Kernzonen, in denen geringqualifizierte Arbeiten eine wesentliche Rolle spielen und die wichtige Beschäftigungsfelder für Personen mit fehlender oder geringer Berufsausbildung darstellen. In diesem Beitrag werden nach einem knappen Überblick über den Stand der Forschung zu Einfacharbeit die quantitative Verbreitung, die konkreten Anforderungen an Einfacharbeit und ihre innerbetrieblichen Ausdifferenzierungen näher analysiert. Anschließend werden Aspekte der Beschäftigungsbedingungen bei Einfacharbeit aufgegriffen und Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung skizziert. Abschließend folgt ein kurzes Fazit, das wesentliche Ergebnisse resümiert und einige offene Forschungsfragen formuliert. Die empirische Basis der Analyse von Einfacharbeit sind quantitativ und qualitativ gewonnene Ergebnisse über die Verbreitung, Struktur und Veränderung von Einfacharbeit in der deutschen Industrie (hier: verarbeitendes Gewerbe), die zwischen 2008 und 2012 an der TU Dortmund im Rahmen eines DFG-geförderten Forschungsprojektes zu den Entwicklungsperspektiven einfacher Industriearbeit erhoben wurden. Untersucht wurden je zehn Unter-

nehmen in den drei Branchen Ernährungsindustrie, Gummi- und Kunststoffindustrie sowie Metallerzeugung und -bearbeitung.

2 Einfacharbeit in der Arbeitsforschung

Mit industrieller Einfacharbeit wird in diesem Beitrag ein Segment von Erwerbsarbeit gemeint, bei dem wenig anspruchsvolle, geringqualifizierte Tätigkeiten in der Produktion und in fertigungsnahen Bereichen von Industriebetrieben auszuführen sind. Es umfasst Arbeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist und die nach einer sehr kurzen Anlernzeit ausgeführt werden können. Einfacharbeiten sind in der Regel arbeitsplatz- bzw. arbeitsbereichsbezogen; prozessübergreifendes Wissen spielt kaum eine Rolle. Einfache Tätigkeiten lassen sich generell als „in der Regel durch elementare, oft auch einseitige und sich häufig wiederholende senso-motorische Anforderungen vom Typ des Ausführens mit eingegengtem Handlungsspielraum“ (Plath 1997: 425) charakterisieren. Dennoch können auch in der technisch-funktionalen Komplexität und der Handlungsautonomie der Beschäftigten Spielräume bestehen (Hieming et al. 2005). In früheren Studien wurde in diesem Kontext mit Blick auf die industrielle Serienproduktion häufig von Repetitivarbeit, Massenarbeit oder Jedermannstätigkeit gesprochen (z.B. Kern/Schumann 1974; Düll/Bechtle 1991; Kurz 1999; Lutz 2002). Der Begriff der Einfacharbeit etablierte sich erst Ende der 1990er Jahren in der Forschung (Plath 1997; Falk/Klös 1997). Eng mit dem Thema Einfacharbeit verbunden sind neuere Analysen der sozialwissenschaftlichen Forschung, die sich auf ‚Geringverdiener‘ oder ‚Niedriglöhner‘ konzentrieren (vgl. Bispinck/Schäfer 2006; Kalina/Weinkopf 2008).

In der neueren sozialwissenschaftlichen Debatte über die Entwicklung der Arbeits- und Wirtschaftsstrukturen in Deutschland wird die industrielle Einfacharbeit kaum systematisch berücksichtigt. Allenfalls finden sich empirische Evidenzen zur Relevanz von Einfacharbeit in Studien, die sich auf die Beschäftigung in expandierenden Dienstleistungsbereichen wie Gebäudereinigung, Leiharbeit oder soziale Dienste konzentrieren (z.B. Jaehring/Weinkopf 2006; Bosch/Weinkopf 2011). Dabei legen die (wenigen) vorliegenden Befunde und Eckdaten zur Einfacharbeit in der Industrie eine genauere Betrachtung geringqualifizierter Tätigkeiten auch in diesem Segment nahe (vgl. Weidig et al. 1999; Dostal/Reinberg 1999; Bellmann/Stegmaier 2007). So zählen Einfacharbeiten in traditionellen, kleinbetrieblichen Industriebranchen wie der Ernährungsindustrie, der Möbelindustrie oder der Metallerzeugung zu den Schlüsselfaktoren kostengünstiger Produktion (z.B. Schmierl/Köhler 2007; Abel/Kaiser 2007; Hirsch-Kreinsen 2008). Und auch ein flüchtiger Blick auf die großbetrieblichen Kernindustrien zeigt, dass repetitive, geringqualifizierte Tätigkeiten nicht aus den Produktionshallen verschwunden sind, sondern vielmehr im Zuge von „Re-Taylorisierung“ einen neuerlichen Stellenwert erfahren (Springer 1999; Kuhlmann 2004). In der Konsequenz stellt sich die Frage nach der Reichweite des dominanten Produktionsmodells diversifizierter Qualitätsproduktion mit qualifizierter Facharbeit bzw. nach möglichen Submodellen von Produktions- und Arbeitssystemen.

3 Verbreitung von Einfacharbeit im verarbeitenden Gewerbe

Da nur wenige Breitendaten über die Verbreitung und Struktur von Einfacharbeit in der deutschen Industrie vorliegen, basieren die folgenden Angaben auf eigenen Sekundärauswertungen von Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes und des IAB-Betriebspanels. Beiden Breiterhebungen ist gemein, dass sie über einzelne Auswahlfragen eine Basis bieten, zentrale Eckdaten zur industriellen Einfacharbeit zu erheben: Der Mikrozensus erfasst als Personen-/Haushaltsbefragung mit der Frage zur ‚Stellung im Betrieb‘ unter anderem Angaben zu den ‚an- und ungelernten Arbeitern‘ bzw. ‚ausführenden Angestellten‘ in der Wirtschaft. Das IAB-Betriebspanel als eine Arbeitgeber- bzw. Betriebserhebung erhebt Angaben zur betrieblichen Personalstruktur. Hier werden auch Daten zu den „Beschäftigten für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung verlangen“, erfasst. Über die Differenzierung von Erwerbstätigengruppen und Wirtschaftssegmenten bieten die Erhebungen einen Zugang zur differenzierten Erfassung des Umfangs und der Strukturen von Einfacharbeit im verarbeitenden Gewerbe.

Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels waren 2010 rund 7 Mio. Erwerbstätige im Bereich der Einfacharbeit tätig (siehe Tabelle 1). Der Anteil der Einfachbeschäftigten an allen Erwerbstätigen (ca. 34,6 Mio.) lag demnach bei ca. 20%. Die Mehrzahl der Einfachbeschäftigten (ca. 5 Mio. Personen) arbeiteten in Branchen des tertiären Sektors; rund 380.000 Personen in weiteren Wirtschaftsbereichen wie Landwirtschaft, Energie und Baugewerbe. Im verarbeitenden Gewerbe waren 2007 rund 7 Mio. Personen beschäftigt, davon rund 1,6 Mio. in Einfacharbeit, was einem Anteil von knapp 23% an allen Industriebeschäftigten entspricht.

	Gesamt		Industrie		Tertiärer Sektor		Sonstige*	
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
Erwerbstätige	34.617	100,0	6.967	100,0	24.725	100,0	2.925	100,0
– Einfacharbeit	6.963	20,1	1.572	22,6	5.012	20,3	378	12,9

Tabelle 1: Erwerbstätige und Einfacharbeit nach Wirtschaftssectoren, 2010

Quelle: eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel 2010; gewichtete und hochgerechnete Daten;

*u.a. selbstständige Arbeit, Geschäftsführung, Auszubildende

Beim IAB-Betriebspanel werden jedoch nicht alle Beschäftigungsverhältnisse erfasst, was sich auch im Vergleich der Daten zur Einfacharbeit beim Mikrozensus widerspiegelt. Nach den Angaben des Mikrozensus (2007) waren ca. 38 Mio. Erwerbstätige in Deutschland beschäftigt und davon rund 22% (8,24 Mio. Personen) in der Industrie. In Einfacharbeit waren im tertiären Sektor ca. 5,5 Mio. und in der Industrie rund 2,2 Mio. Personen tätig. Der Anteil der Einfacharbeiter an allen Beschäftigten lag damit in der Industrie bei 26%.²

² Männliche Beschäftigte stellen knapp 60% aller Einfachbeschäftigten in der Industrie. In einzelnen Industriezweigen wie der Textil- oder der Ernährungsindustrie ist der Frauenanteil unter den Einfachbeschäftigten jedoch

Die Betrachtung im Zeitverlauf zeigt, dass Einfacharbeit in der Industrie in den letzten Jahrzehnten deutlich rückläufig gewesen ist. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren Anfang der 1990er Jahre noch über 3 Mio. Personen in industrieller Einfacharbeit tätig, im Jahr 2004 hingegen nur noch rund 2 Mio. Personen und 2010 noch 1,6 Mio. Personen. Der Rückgang der industriellen Einfacharbeit ist einerseits im Kontext der Erosion der Industriearbeit in der Wirtschaft insgesamt zu sehen; allein in den 1990er Jahren gingen rund 2 Mio. Industriearbeitsplätze verloren. Er ist zugleich Ausdruck eines generellen Trends zur Höherqualifizierung in der Wirtschaft, der sich etwa in wachsenden Anteilen von Hochqualifizierten in der Industrie niederschlägt. Der Anteil der Einfachbeschäftigten an allen Industriebeschäftigten sank in diesem Zeitraum nach IAB-Angaben von über 35% (1993) auf ca. 23% (2010). Während des letzten Jahrzehnts deutete sich jedoch aufgrund der Angaben des IAB-Betriebspanels und des Mikrozensus eine Stabilisierung des Niveaus der Einfacharbeit in der Industrie an. So lässt sich festhalten, dass der verbliebene Anteil von rund einem Viertel aller Industriebeschäftigten ein quantitativ bedeutsames Fundament von Einfacharbeit in der industriellen Fertigung darstellt, das auch in der Finanz- und Wirtschaftskrise nicht nachhaltig ins Wanken geraten ist: Der Umstand, dass die Krise nicht alle Betriebe und Branchen, sondern insbesondere die Betriebe mit qualifikationsintensiver Produktion getroffen hat, führte nach Bellmann und Stegmaier (2011) dazu, dass die Beschäftigungseffekte für Geringqualifizierte weniger verlustreich waren.

Zu berücksichtigen ist bei der Analyse der statistischen Daten zum einen, dass im Zuge des wirtschaftsstrukturellen Wandels Einfacharbeiten der Gebäudereinigung, der Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Lagerei und Logistik aus dem sekundären Sektor zunehmend in den Dienstleistungssektor verlagert werden. Zum anderen werden direkte Produktionstätigkeiten zunehmend durch Zeitarbeitsfirmen und externe Personalagenturen übernommen – insbesondere im Bereich schnell erlernbarer Hilfsarbeiten. Das bedeutet, dass die Tätigkeiten real zwar weiterhin in der Industrie ausgeführt werden, statistisch jedoch dem tertiären Sektor zugeschrieben werden. Da darüber hinaus in zahlreichen Dienstleistungsbranchen die Zahl der Beschäftigten wächst, ist Einfacharbeit – den quantitativen Erhebungen zufolge – „in Deutschland zumindest aktuell keine Randkategorie der Beschäftigung“ (ebd.: 203).

Einfacharbeit existiert in allen Industriezweigen, die Anteilswerte variieren jedoch zwischen den Branchen deutlich. So erweisen sich als Kernzonen industrieller Einfacharbeit die Industriezweige Gummi- und Kunststoffwaren (40,0%), Nahrungs- und Genussmittel (32,4%) und Metallerzeugung und -bearbeitung (29,4%). In diesen Branchen sind im Vergleich zum Durchschnitt der gesamten Industrie (22,6%) deutlich höhere Anteilswerte der Einfacharbeit zu verzeichnen; der Anteil hochqualifizierter Arbeit ist hingegen erheblich geringer als in anderen Industriezweigen. Aufgrund des deutlich über dem Durchschnitt liegenden Anteils an Einfacharbeit wurden diese drei Branchen in einer qualitativen Erhebungsphase näher untersucht. In den Leitindustrien der deutschen Industrie wie Maschinenbau (8,8%), chemische Industrie

deutlich höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Der Ausländeranteil unter den Einfachbeschäftigten in der Industrie liegt bei knapp 20%.

(13,2%) oder Fahrzeugbau (19,6%) sind die Anteile der Einfachbeschäftigten wesentlich niedriger; hier spielen dafür (hoch-)qualifizierte Arbeiten eine größere Rolle. Bei genauerer Betrachtung dieser Leitbranchen zeigt sich jedoch, dass innerhalb dieser Industriezweige einzelne Segmente stark durch Einfacharbeit geprägt sind (z.B. Zulieferindustrie, Seifenherstellung oder Schalterfertigung).

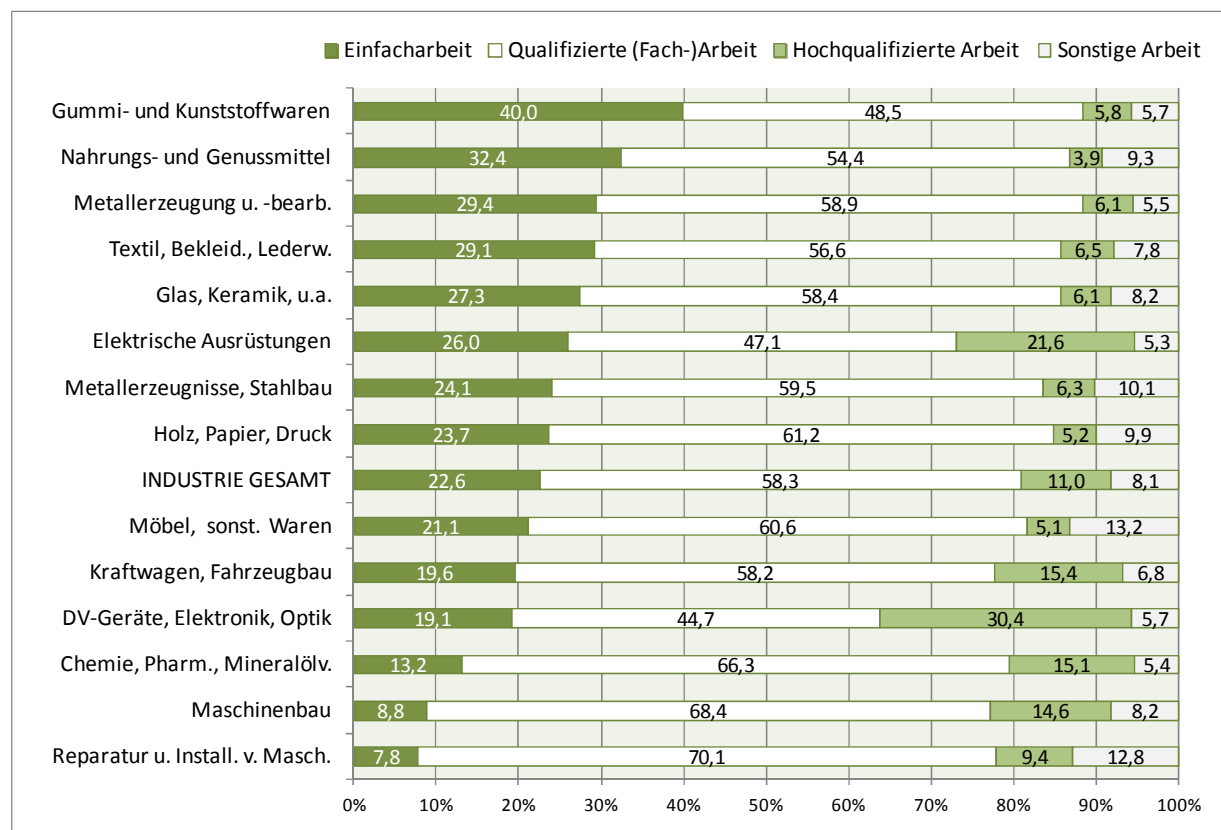


Abbildung 1: Einfacharbeit nach Industriezweigen 2010 (in %)

Quelle: eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel 2009

Darüber hinaus hängt der Verbreitungsgrad der Einfacharbeit mit der Betriebsgröße zusammen: Zwar variiert in den Größenklassen zwischen 10 und 999 Beschäftigten der Anteil der Einfacharbeit lediglich zwischen 23% und 28%. Und Einfacharbeit konzentriert sich insbesondere in den mittelgroßen Betrieben (Bellmann/Stegmaier 2010: 11). Die meisten Einfacharbeiter (knapp 300.000) waren nach den Angaben des IAB-Betriebspanels in den Industriebetrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten tätig; der prozentuale Anteil betrug rund 24%. Geringer fällt er jedoch zum einen in den Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten aus; hier lag der durchschnittliche Anteil der Einfacharbeit bei knapp 20%. Zum anderen ist die Einfacharbeit in den Großunternehmen unterdurchschnittlich verbreitet: In Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten waren 2009 lediglich 12% aller Beschäftigten in Einfacharbeit tätig. Zu Beginn des letzten Jahrzehnts lag dieser Wert noch etwa doppelt so hoch (2000: 23%); in diesem Zeitraum sind in den Großunternehmen insgesamt über 50.000 Einfacharbeitsplätze abgebaut worden.

4 Beschäftigungsbedingungen und neue Arbeitsanforderungen

4.1 Beschäftigungsverhältnisse und Prekarisierung von Einfacharbeit

Einfacharbeit als un- und angelernte Tätigkeit oder Hilfsarbeit wird den Beschäftigungsverhältnissen zugeordnet, die auf ‚Jedermannarbeitsmärkten‘ gehandelt werden und durch eine hohe Fluktuation gekennzeichnet sind („hire-and-fire“-Prinzip) (vgl. Sengenberger 1987). Dies trifft auf Einfacharbeitsplätze in der industriellen Produktion jedoch nur bedingt zu. Vielmehr sind Normalarbeitsverhältnisse kennzeichnend, die zwar in der Regel vergleichsweise gering entlohnt werden, sich aber durch Beschäftigungsstabilität und Vollzeitbeschäftigung auszeichnen. Allenfalls in Branchen, die wie beispielsweise die Ernährungsindustrie starken saisonalen Schwankungen unterliegen, sind temporäre Arbeitskontrakte und befristete Tätigkeiten üblich. Aufgrund neuer Marktanforderungen und der internationalen Standortkonkurrenz zeichnen sich jedoch Umbrüche ab, die sich an der Zunahme prekärer Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Werkvertrag und befristete Beschäftigung ablesen lassen.

Leiharbeit ist in den letzten Jahrzehnten zu einem zentralen Flexibilisierungsinstrument geworden, mit dem die Unternehmen auf Auftragsschwankungen, variierende Personalbedarfe und andere Anpassungserfordernisse reagieren. Mitte 2011 waren über 900.000 Leiharbeitnehmer in Deutschland tätig; damit wurde der bisherige Höchststand vom Sommer 2008 erheblich übertroffen (BA 2012). Zwischen Leiharbeit und industrieller Einfacharbeit besteht eine enge Verbindung: So ist der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung mit 29% bei den Leiharbeitnehmern mehr als doppelt so hoch wie unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (13%) insgesamt, so dass die Beschäftigungsperspektiven meist im Bereich der Hilfs- und Einfacharbeiten liegen. So sind es vornehmlich (und zunehmend) Hilfsarbeiter, die mit rund 33% die größte Gruppierung der Leiharbeitnehmer stellen und vorwiegend in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes eingesetzt werden: In der Industrie setzten in den vergangenen Jahren über 70%, in der Metall- und Elektroindustrie sogar rund 80% der Unternehmen Zeitarbeiter ein; in den Dienstleistungsbranchen waren es hingegen durchschnittlich nur rund 40% (IW Consult 2011).

Nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Regulierung im Bereich der Leiharbeit werden von den Unternehmen andere – kostengünstige – Personallösungen gesucht. Hierzu zählt die Vergabe von Werkaufträgen, die in der Industrie deutlich zugenommen hat. Laut einer Umfrage der IG Metall unter 5.000 Betriebsräten berichtete jeder dritte Arbeitnehmervertreter, dass in seinem Unternehmen Stammarbeiter durch Werkvertragsbeschäftigte ersetzt werden (IG Metall 2011); so arbeiten beispielsweise in Stahlbetrieben rund 8% der Beschäftigten auf Werkvertragsbasis. Nicht selten werden die Werkauftragnehmer zu erheblich schlechteren Konditionen als die Festangestellten in denselben Betrieben beschäftigt. Auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei den Personaldienstleistern, die mit den Betrieben Werkverträge abschließen, haben die Betriebsräte und Gewerkschaften in der M+E-Industrie wenig Einfluss.

Formen der befristeten Beschäftigung verbreiten sich immer stärker und werden als flexible Form der Arbeitskraftnutzung eingesetzt, um auf Produktionsschwankungen reagieren zu können. So werden in vielen Betrieben bei Neueinstellungen geringqualifizierter Beschäftigter nur sehr selten unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen. In der Konsequenz hat die Betrachtung der Entwicklungsperspektiven von Einfacharbeit eine besondere arbeitsmarkt- und sozialpolitische Brisanz. Hier stellen sich Fragen nach den Regulierungsmöglichkeiten atypischer Beschäftigung, aber auch nach den Beschäftigungsbedingungen bei Einfacharbeit, die weder einem Pfad erfolgreicher Industrie- bzw. Dienstleistungsproduktion noch den Vorstellungen von ‚guter Arbeit‘ widersprechen müssen.

4.2 Neue Arbeitsanforderungen und Muster von Einfacharbeit

Die wenigen vorliegenden Befunde einschlägiger Studien sprechen dafür, dass sich die Qualifikationsanforderungen der Einfachbeschäftigten verändert haben. Reorganisationsprozesse der Unternehmen haben zu erweiterten Anforderungen in der Produktionsarbeit geführt, unter anderem mit der Konsequenz, „dass sich die Qualifikationsanforderungen im Bereich einfacher Arbeiten in einem tiefgehenden Umbruch mit einer Tendenz zu einer Aufwärtsbewegung befinden“ (Zeller 2005: 6). Einfacharbeit wird komplexer, da zusätzliche Tätigkeiten wie Dokumentationen, Qualitätssicherung oder Prozessverantwortlichkeit übernommen und eine hohe Flexibilität und Kundenorientierung gewährleistet werden sollen. Umfassende und betriebsübergreifende Kenntnisse (wie bei Facharbeit) werden zwar nicht vorausgesetzt, aber einige Studien verweisen auf eine steigende Bedeutung des Erfahrungswissens der Beschäftigten (Zeller 2005; Adami et al. 2008).

Der Blick auf die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten nach Angaben des Mikrozensus zeigt, dass knapp 60% der Einfachbeschäftigten eine Berufsausbildung absolviert haben, obwohl sie diese zur Ausübung ihrer Tätigkeiten formal nicht benötigen. Sie sind fachfremd auf Einfacharbeitsplätzen tätig. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung, die auf Einfacharbeitsplätzen eingesetzt werden, ist gegenüber dem Anteil der gänzlich Ungelernten in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass sich die Qualifikationsanforderungen bei Einfacharbeit keineswegs nur auf generelle Arbeitstugenden und zivilisatorische Mindestqualifikationen beschränken, sondern sich auch auf weitergehende – in einer beruflichen Ausbildung erworbene – Kompetenzen richten. Gleichwohl sind nicht alle Einfacharbeiten von einer Aufwertung betroffen. Im Zuge von „De-Segmentierungsprozessen“ verharren einige Einfacharbeiten auch auf dem Niveau „einfacher Handlangertätigkeiten“ (Galiläer/Wende 2008: 47).

Im Ergebnis lassen sich unterschiedliche Muster von Einfacharbeit identifizieren (Ittermann et al. 2011). Das klassisch-tayloristische Muster beschreibt die Form der traditionellen, repetitiv geprägten Einfacharbeit, die durch geringe technisch-funktionale Komplexität, keinerlei dispositive Aufgaben und ausgeprägte Routineanteile gekennzeichnet ist. Die Qualifikationsanforderungen sind sehr niedrig und auch für gänzlich Ungelernte sind allenfalls kurze Anlernprozesse erforderlich. Dieses Modell der Einfacharbeit hat insgesamt im Zuge der Automatisierung und Diversifizie-

rung der Produktion in der Industrie an Bedeutung verloren; dennoch finden sich zahlreiche Einfacharbeiten, die diesem Muster entsprechen: Eigene Untersuchungen belegen, dass klassisch-tayloristische Einfacharbeiten in metallbearbeitenden oder kunststoffverarbeitenden Betrieben weiterhin stark verbreitet sind (vgl. Abel et al. 2012; Ittermann et al. 2011, 2012). Sie werden jedoch häufig externalisiert und von Werkauftragnehmern oder Leiharbeitern ausgeführt.

Das flexibel taylorisierte Muster stellt eine Erweiterung des klassisch-tayloristischen Musters dar, indem es eine begrenzte Ausweitung der technisch-funktionalen Aufgabenstruktur, den Wechsel der Arbeitskräfte zwischen verschiedenen Einfacharbeitsplätzen oder die Anreicherung mit Qualitätssicherungs- oder Wartungsaufgaben impliziert. Mit diesem Muster können sich – eingebunden in eine ausdifferenzierte betriebliche Hierarchie – gewisse Handlungsspielräume für die Beschäftigten verbinden. Die eigentliche direkt produktive Tätigkeit ist zwar weiterhin tayloristisch strukturiert, aber es müssen mehrere einfache Tätigkeiten beherrscht werden oder komplexere Abläufe nachvollzogen werden. Mit dieser Anreicherung werden die (Einfach-)Arbeiten abwechslungsreicher, jedoch auch voraussetzungsvoller, wie der Betriebsrat eines großen Gießereibetriebes skizziert: „Mittlerweile ist es so, an gewisse Maschinen können wir gar keine Ungelernten dran stellen, weil einfach gewisse Grundkenntnisse am PC und am Rechner erforderlich sind.“ Sie schlagen sich in entsprechenden Rekrutierungsstrategien der Unternehmen nieder, die auf (wenngleich fachfremd) in einer Lehre erworbene berufliche Grundkenntnisse neuer Einfachbeschäftigter zielen. Für die Betriebe sind diese Arbeitskräfte unter Umständen eine kostengünstige Alternative: „Ist ein Mitarbeiter aber nun in einem anderen als dem erlernten beruflichen Feld tätig, kann dies eine geringere Einstufung und somit eine schlechtere Bezahlung für den Beschäftigten, aber für den Betrieb geringere Lohnkosten zur Folge haben (...)“ (Bellmann/Stegmaier 2007: 347).

Das extrafunktional erweiterte Muster der Einfacharbeit schließlich impliziert eine deutliche Ausweitung des Tätigkeitsspektrums, bei der extrafunktionale Zusatzaufgaben integriert werden und neue Handlungsspielräume eröffnet werden. Im Gegensatz zu anderen Studien (u.a. Zeller 2005) kann eine nennenswerte Bedeutung dieses Musters von Einfacharbeit aufgrund eigener Untersuchungen in der Metallbearbeitung und in anderen Branchen des verarbeitenden Gewerbes nicht nachgewiesen werden (Abel et al. 2011, 2012; Ittermann et al. 2012).

5 Mitbestimmung und Einfacharbeit in der Industrie

Die vorliegenden Erkenntnisse sprechen dafür, dass Einfacharbeit in der Industrie nicht generell mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen ist. Viele Industriebetriebe orientieren sich an den vorherrschenden Arbeitsstandards, da – im Gegensatz zu zahlreichen Dienstleistungsbranchen – die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vieler Industriezweige traditionell durch Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen reguliert sind. Dies führt zu standardisierten Regelungen in der Arbeitszeit- und Entgeltgestaltung, die sich zwar häufig an der qualifizierten Facharbeit orientieren, von denen aber auch die Einfachbeschäftigten in den Industriebetrieben profitieren. Hinsichtlich der Entgeltbedingungen erweist sich industrielle Ein-

facharbeit folglich – im Gegensatz zur einfachen Dienstleistungsarbeit (vgl. Bosch/Weinkopf 2011) – nicht als Zone ausgeprägter Niedriglohnbeschäftigung. Insbesondere in vielen Betrieben der Metallindustrie und der Gummiindustrie werden unterste Entgeltgruppen tarifvertraglicher Abkommen nicht immer genutzt und Einfachbeschäftigte in höheren Entgeltgruppen eingestuft.

Anders ist die Situation in Betrieben beispielsweise der Ernährungsindustrie oder der Kunststoffverarbeitung, in denen die Entgelte mitunter erheblich geringer sind. Insbesondere in Kleinbetrieben fehlen tarifvertragliche Grundlagen bzw. betriebliche Interessenvertretungen, die deren Umsetzung gewährleisten können. Hier spielen atypische Beschäftigungsformen (u.a. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung) dementsprechend eine bedeutsamere Rolle als in den Mittel- und Großbetrieben.

Die oben gemachten Ausführungen zu den Beschäftigungsbedingungen haben auf Umbrüche verwiesen, wobei insbesondere neue Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und Werkaufträge in vielen Branchen auf dem Vormarsch sind. Ein genauerer Blick in diesem Zusammenhang zeigt, dass es branchenspezifische Differenzen im Umgang mit der Regulierung etwa der Leiharbeit gibt. So sind beispielsweise in der Gummiindustrie die Leiharbeitsquoten durchschnittlich wesentlich niedriger als in der verwandten Kunststoffindustrie. Das hängt zum einen mit den anspruchsvolleren Tätigkeitsstrukturen in der Gummiindustrie zusammen, zum anderen aber wesentlich mit dem höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der Gummiindustrie. Die gewerkschaftliche Macht und das damit verbundene Durchsetzungsvermögen der Betriebsräte erlauben es, zum Teil weitreichende betriebliche Vereinbarungen zur Begrenzung von Leiharbeit abzuschließen; dies ist in drei der vier untersuchten Unternehmen geschehen. Demgegenüber gibt es bei den sechs untersuchten Kunststoffunternehmen nur zwei, in denen zu diesem Thema eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Allerdings ist zugleich davon auszugehen, dass es sich in der Beziehung zwischen Einfacharbeitenden und kollektiven Interessenvertretungen in vielen Fällen um ein strukturell prekäres Wechselverhältnis handelt. So ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den häufig kleinen und mittleren Einfacharbeitsbetrieben gemessen an den Kernsektoren der deutschen Industrie unterdurchschnittlich; zum Beispiel beträgt er in der Kunststoffindustrie 2007 nur rund 16% und im Ernährungsgewerbe ca. 25%.³ Ein wesentlicher Grund liegt in der vorherrschenden Beschäftigtenstruktur der Un- und Angelernten, die meist ein nur geringes Interesse an gewerkschaftlichen Aktivitäten aufweisen. Damit verwoben ist eine in vielen Betrieben – insbesondere in der Ernährungs- und Kunststoffindustrie – schwache Vertretungssituation der Arbeitnehmerseite – wenn es denn überhaupt Betriebsräte oder einen Tarifvertrag gibt. Dies gilt für Betriebsräte aus einigen untersuchten Betrieben, die sich mit ihren Aktivitäten auf die tradierten Verhandlungsfelder und Zielgruppen beschränken und die spezifischen Interessenlagen der Einfachbeschäftigten kaum im Blick haben.

³ Quelle: eigene Erhebungen; hohe Organisationsgrade finden sich hingegen in der Metallerzeugung und in der Gummiindustrie.

Der Versuch einer Generalisierung der Ergebnisse zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung bei Einfacharbeit führt zu den folgenden Handlungsanforderungen:

- 1) Zentral für die Mitbestimmungsträger bleibt die Entwicklung von Strategien zur Standortsicherung und zum Erhalt von Einfacharbeitsplätzen angesichts drohender Produktionsverlagerungen. Dies betrifft explizit die einfachen Tätigkeiten in der Produktion, die in vielen Fällen vergleichsweise leicht auf Standorte in Billiglohnländern übertragen werden können und den Abbau von einfacher Industriearbeit in Deutschland weiter forcieren. Auch in der weiteren Automatisierung industrieller Fertigungsprozesse liegt eine mögliche Gefährdung und Substitution manueller Einfacharbeiten. Neue Fertigungstechnologien bedrohen zwar grundsätzlich einfache Arbeitsplätze: Einerseits können sie durch Automatisierungstechnik substituiert werden; andererseits kann Automatisierung zu neuen Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen führen, die nicht mehr von den bisher eingesetzten Einfacharbeitenden bewältigt werden können. Gleichwohl bieten sich durchaus Beschäftigungschancen, wenn die Automatisierung entweder Technisierungslücken lässt, die weiterhin einfache Tätigkeiten erfordern, oder wenn mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen die bisherigen Einfachbeschäftigten auf den neuen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können – hierfür bestehen vor dem Hintergrund eines hohen Anteils fachfremd ausgebildeter Einfacharbeitskräfte durchaus Potentiale.
- 2) Hochgradig repetitive Einfacharbeiten gelten als monotone und stark körperlich belastende Arbeiten, nicht zuletzt aufgrund der häufig schwierigen Arbeitsumfeldbedingungen (z.B. hohe Temperaturen, Staubentwicklung und Geruchs- und Lärmbelastung). So werden einzelne Tätigkeiten von den betrieblichen Akteuren auch heute noch als „vorsintflutlich“ (Geschäftsführer Gießerei) und „körperlich brutalste, schwerste Arbeit“ (Betriebsrat Gießerei) bezeichnet; dies gilt insbesondere für die männerdominierten Betriebe der Metallindustrie. Aber auch die Einfacharbeiten in der Ernährungsindustrie, die überwiegend von weiblichen Beschäftigten ausgeführt werden, markieren häufig stark belastende Tätigkeiten, durch die unzählige Wiederholung ein und desselben Handgriffs oder durch langes Stehen an Fließbändern. In der Breite zeichnen sich jedoch durch Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Ergonomie zur Verbesserung der Arbeitssituationen Veränderungen ab. Darüber hinaus darf ein weiterer Aspekt nicht vernachlässigt werden: So sind im Zuge der technischen Rationalisierung zahlreiche Arbeitsplätze eliminiert worden, die von hohen körperlichen Anforderungen und Arbeitsbelastungen gekennzeichnet sind. Betriebsräte (aber auch Managementvertreter) forcieren technische Lösungen bei Handarbeitsplätzen, die unter Belastungsgesichtspunkten durch prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind. Die Grundfrage nach Erhalt oder Substitution industrieller Einfacharbeit kann unter Umständen zu einem Handlungsdilemma für Betriebsräte führen.

- 3) Aufgrund von neuen Marktanforderungen, arbeitsorganisatorischen Innovationen und technischen Weiterentwicklungen werden die Arbeitsanforderungen in der industriellen Produktion anspruchsvoller. Sie begründen angereicherte Formen der Produktionsarbeit auch im Bereich einfacher Tätigkeiten, die voraussetzungsvoll sind und neue Ansprüche an die Beschäftigten stellen. Die gestiegenen Anforderungen an vielen einfachen Arbeitsplätzen bedingen längere Anlernzeiten und erfordern von den Einfachbeschäftigten Erfahrungswissen. Immer häufiger werden diese Tätigkeiten deshalb von qualifizierten Beschäftigten übernommen, die auf eine Berufsausbildung verweisen können. Nicht alle Tätigkeiten bzw. Funktionen eines Arbeitsplatzes können jedoch von den betrieblichen Interessenvertretungen in der Aufgabenbeschreibung verankert werden; nicht jede Zusatzqualifikation führt zu einer höheren Eingruppierung der betreffenden Beschäftigten. Für die Mitbestimmungsträger wirft dies zum einen Fragen nach der Leistungsintensivierung bei geringqualifizierter Arbeit, der Bewertung einfacher Tätigkeiten und den Beschäftigungsperspektiven für Geringqualifizierte auf. Zum anderen geht es in diesem Kontext der De-Segmentierung auch um das mögliche „Downgrading“ von qualifizierter Beschäftigung und um neue Formen der Re-Taylorisierung von Produktionsarbeit (vgl. Hawranek 2008).
- 4) Eine weitere Herausforderung für Betriebsräte und gewerkschaftliche Interessenvertretung besteht im Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen. Die Veränderungen in der Produktion haben Auswirkungen auf das Verhältnis von Stammbeschafteten auf der einen und Leiharbeitnehmern sowie Werkvertragsnehmern auf der anderen Seite. Immer häufiger verzichten Unternehmen auf Festeinstellungen und rekrutieren Leiharbeiter, um auf Auftragsschwankungen oder Produktionsspitzen zu reagieren. Diese Beschäftigten sind die ersten, die in Krisenzeiten entlassen werden. Erst nach einer zum Teil mehrjährigen Erprobungs- und Bewährungsphase und einer befristeten Einstellung werden Leiharbeitnehmer ins Unternehmen übernommen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Hinweise, dass die Praktiken der Fremdvergabe zu Spannungsverhältnissen zwischen Stamm- und Randbelegschaften führen können.
- 5) Die kontinuierliche oder anforderungsgerechte Weiterqualifizierung von Einfachbeschäftigten nimmt in vielen Unternehmen keinen Raum ein. Allenfalls werden Qualifizierungsmaßnahmen in die Arbeitsorganisation integriert und mit dem täglichen Learning by Doing verbunden, um neuen Anforderungen zu entsprechen. Darüber hinaus bieten sich für viele (einfache) Produktionsbeschäftigte nur begrenzte Gelegenheiten der Qualifizierung; gleichzeitig stoßen die angebotenen betrieblichen Maßnahmen häufig auf eine geringe Resonanz der Einfachbeschäftigten. Hier müssen Betriebsräte die Beschäftigungsfähigkeit der Einfacharbeiter fördern und Arbeitsbedingungen verbessern. Bei Einfacharbeit kann das mit dem geringen Anforderungsniveau der Tätigkeiten kollidieren. Dennoch existieren auch hier Potentiale für die Gestaltung von ‚guter Arbeit‘, die in vielen Fällen nicht ausgeschöpft werden.

- 6) Einige Best-Practice-Fälle bieten hilfreiche Ansätze, wie für Einfachbeschäftigte durch gezielte Weiterqualifizierungen sowie intelligente Formen der Arbeitsorganisation verbesserte Perspektiven entwickelt werden können. So lässt sich zum Beispiel dem häufig konstatierten Facharbeitermangel durch eine innovative, anforderungsgerechte Qualifizierung von Einfachbeschäftigten begegnen: „Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, in einer bestimmten Organisationseinheit bestimmte Tätigkeiten oder im Prinzip die gesamte Palette aller anfallenden Tätigkeiten zu erlernen. Das Erlernen dieser Tätigkeiten, das wird (...) mit Punkten versehen. Und ab einer bestimmten Punktzahl werden sie einer bestimmten Lohngruppe zugeordnet. (...) Und der große Reiz aus sozialer Sicht ist gewesen, dass den Mitarbeitern vermittelt werden konnte, sie werden sich dann nicht mehr, wenn sie hier mal aufhören, als Hilfsarbeiter bewerben müssen, sondern als qualifizierte Gruppenarbeiter.“ (Personalleiter Zulieferindustrie) Hiervon profitieren demnach nicht nur die Betriebe, die qualifiziertes Personal aufbauen können, sondern auch die Beschäftigten, die ihre Beschäftigungsperspektiven verbessern können.

6 Fazit

Die vorliegende Studie zielte auf die kritische Reflexion der auf wissens- und qualifikationsintensive Arbeitsprozesse gerichteten Debatte und auf eine genauere Analyse der Entwicklungsperspektiven von industrieller Einfacharbeit. Ein Rückgang der Einfacharbeit in der Industrie ist, nicht zuletzt aufgrund des wirtschaftsstrukturellen Wandels, unstrittig; der Arbeitstypus erweist sich jedoch keineswegs als Auslaufmodell einer highskill-orientierten Industrieproduktion. Rund ein Viertel der Industriebeschäftigten sind derzeit weiterhin in Einfacharbeit tätig und bilden einen stabilen Sockel der industriellen Produktion. Hierin liegt ein Indiz, dass die steigende Wissens- und Leistungsintensität der Arbeit und die damit verbundenen Anforderungen an kontinuierliche Lernprozesse kaum von allen Erwerbstätigen gleichermaßen bewältigt werden. Die insgesamt divergierenden Entwicklungsverläufe können Ausdruck einer wachsenden Polarisierung von attraktiven Hightech-Arbeitsplätzen einerseits und prekärer Niedriglohnbeschäftigung andererseits sein.

Zahlreiche empirische Befunde belegen, dass sich die Einfacharbeit in der Industrie verändert hat. Das klassische Modell tayloristisch geprägter Repetitivarbeit ist nicht das einzige Muster der Einfacharbeit, wenngleich dieses in bestimmten Produktionsbereichen eine Renaissance zu erfahren scheint. Vielmehr haben auch aufgrund der wachsenden Komplexität der Produktions- und Arbeitsprozesse funktional angereicherte Modelle der Einfacharbeit zugenommen, die durch Aufgabenerweiterung und -integration gekennzeichnet sind. Somit wandeln sich die Qualifikationsanforderungen für Einfacharbeitsplätze, was sich an einem höheren Anteil fachfremd Qualifizierter gegenüber gänzlich ungelernten Beschäftigten ablesen lässt. In arbeitspolitischer Betrachtung zeigt sich, dass Einfacharbeit in der Industrie (im Gegensatz zu einigen Dienstleistungsbranchen) keineswegs mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen ist. Dennoch zeigt sich auch hier der Trend, dass die Beschäftigungsrisiken durch Leiharbeit und Fremdvergaben zunehmend externalisiert werden.

Resümiert man die vorliegenden Befunde, so kann in Hinblick auf industrielle Einfacharbeit ein sektorales Produktions- und Arbeitssystem identifiziert werden, das hier als System flexibler Standardproduktion bezeichnet werden soll. Sein hervorstechendes Merkmal ist ein betriebliches Strategiemuster, das durch niedrige Kosten, technologisch meist wenig anspruchsvolle Produkte, flexible, marktorientierte Produktionsstrukturen, niedrige Qualifikationsstrukturen, die beschriebenen tayloristischen Arbeitsstrukturen, ein begrenztes Technologieniveau und eine zunehmend kunden- und marktorientierte Absatzstrategie gekennzeichnet ist. Die Zukunft der Betriebe und Beschäftigten, die diesem Arbeit- und Produktionssystem zugeordnet werden können, bleibt ungewiss; die Arbeitsbedingungen, Entgeltstrukturen und Qualifizierungsbedarfe implizieren jedoch zahlreiche Handlungsfelder, in denen kollektive Interessenvertretungen die Weiterentwicklung dieses Arbeitstypus unterstützen können. Insbesondere bieten sich für die Mitbestimmungsträger die Chancen, Gestaltungsspielräume aufzuzeigen und die Umsetzung einer in vielen Fällen hilfreichen Aufwertung der Einfach Tätigkeiten zu fördern. Hiermit besteht nicht nur eine Option, dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, sondern auch die innerbetriebliche Flexibilität zu erhöhen und die Notwendigkeit externer Personalanpassungsmaßnahmen zu reduzieren.

Literatur

- Abel, J./Ittermann, P. 2006: Strukturen und Wirksamkeit von Beschäftigtenpartizipation in Neue-Medien-Unternehmen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt am Main/New York, S. 197-222
- Abel, J./Ittermann, P./Hirsch-Kreinsen, H. 2011: Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie – Anforderungen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier 29. Dortmund
- Abel, J./Ittermann, P./Hirsch-Kreinsen, H. 2012: Einfacharbeit in der Gummi- und Kunststoffindustrie. Soziologisches Arbeitspapier 30. Dortmund
- Abel, J./Kaiser, S. 2007: Erfolg mit einfachen Standardprodukten. In: VDI-Z, Jg. 149 (2007), H. 3, S. 76-78
- Adami, W./Lang, C./Pfeiffer, S./Rehberg, F. (Hg.) 2008: Montage braucht Erfahrung. Erfahrungsbasierte Wissensarbeit in der Montage. München/Mering
- BA – Bundesagentur für Arbeit 2012: Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg
- Bellmann, L./Stegmaier, J. 2007: Einfache Arbeit in Deutschland: Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Friedrich Ebert Stiftung (Hg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. Bonn, S. 10-24
- Bellmann, L./Stegmaier, J. 2010: Perspektiven der Erwerbsarbeit – Facharbeit in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit. Facharbeit in Deutschland. Bonn, S. 7-19
- Bellmann, L./Stegmaier, J. 2011: Einfacharbeit in der Krise? In: ARBEIT, Jg. 20 (2011), H. 3, S. 188-205
- Bispinck, R./Schäfer, C. 2006: Niedriglöhne und Mindesteinkommen. Daten und Diskussionen in Deutschland. In: Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (Hg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg, S. 269-297
- Boes, A./Trinks, K. 2006: „Theoretisch bin ich frei!“ Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin
- Bosch, G./Weinkopf, C. 2011: ‚Einfacharbeit‘ im Dienstleistungssektor. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Einfacharbeit – Ein vernachlässigter Sektor der Arbeitsforschung. Schwerpunktheft ARBEIT, Jg. 20 (2011), H. 3, S. 173-187
- Dabrowski, H./Görres, H.-J./Rosenbaum, W./Voswinkel, S. 1984: Humanisierungs- und Belegschaftsvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. Abschlussbericht. Göttingen
- Dostal, W./Reinberg, A. 1999: Arbeitslandschaft 2010. Ungebrochener Trend in die Dienstleistungsgesellschaft. IAB-Kurzbericht, Nr. 10. Nürnberg
- Düll, K./Bechtle, G. 1991: Massenarbeiter und Personalpolitik in Deutschland und Frankreich. Montagerationalisierung in der Elektroindustrie I. Frankfurt am Main/New York
- Falk, R./Klöß, H.-P. 1997: Einfacharbeitsplätze als Ansatzpunkte einer kommunalen Beschäftigungspolitik zur Integration von Benachteiligten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30 (1997), H. 2, S. 412-423

- Galiläer, L./Wende, R. 2008: Produktionsarbeit im Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung einfacher Fachtätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie. In: Loebe, H./Severing, E. (Hg.): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Bielefeld, S. 23-53
- Hall P./Soskice, D. 2001: An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Hall, P./Soskice, D. (eds.): Varieties of Capitalism. New York, S. 1-71
- Hawranek, D. 2008: Neues Takt-Gefühl. Internet: <http://www.spiegel.de/spiegel/a-571270.html> [zuletzt aufgesucht am 12. Juli 2013]
- Hieming, B./Jaehrling, K./Kalina, T./Vanselow, A./Weinkopf, C. 2005: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Berlin
- Hilbert, J./Sperling, H. 1993: Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen. 2. Auflage, München/Mering
- Hirsch-Kreinsen, H. 2008: Low-tech Innovation. In: Industry & Innovation, Jg. 15 (2008), H. 1, S. 19-43
- IG Metall 2011: Ausmaß prekärer Beschäftigung unverändert hoch. Betriebsräteumfrage der IG Metall zu unsicherer Beschäftigung. Internet: <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/betriebsraeteumfrage-der-ig-metall-zu-unsicherer-beschaeftigung-7006.htm> [zuletzt aufgesucht am 12. Juli 2013]
- Ittermann, P./Abel, J./Dostal, W. 2011): Industrielle Einfacharbeit – Stabilität und Perspektiven. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Einfacharbeit – Ein vernachlässigter Sektor der Arbeitsforschung. Schwerpunktheft ARBEIT, Jg. 20 (2011), H. 3, S. 157-17
- Ittermann, P./Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H. 2012: Einfacharbeit in der Metallbearbeitung – Anforderungen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier 30. Dortmund
- IW Consult 2011: Zeitarbeit in Deutschland. Treiber für Flexibilität und Wachstum. Köln
- Jaehrling, K./Weinkopf, C. 2006: Einfacharbeit im Wandel. In: Nienhäuser, W. (Hg.): Beschäftigungspolitik von Unternehmen. München/Mering, S. 95-113
- Kalina, T./Weinkopf, C. 2008: Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. IAQ-Report 2008-01. Duisburg/Essen
- Kern, H./Schumann, M. 1974: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. 3. Auflage, Frankfurt am Main
- Kirner, E./Kinkel, S./Jäger, A. 2007: Innovationspfade von Low-, Medium- und Hightech-Unternehmen in der deutschen Industrie. In: Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H. (Hg.): Lowtech-Unternehmen am Hightech-Standort. Berlin, S. 165-191
- Kommission Mitbestimmung 1998: Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Herausgegeben von der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh
- Kotthoff, H./Reindl, J. 1991: Sozialordnung und Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck. Berlin, S. 114-129
- Kuhlmann, M. 2004: Modellwechsel? Die Entwicklung betrieblicher Arbeits- und Sozialstrukturen in der deutschen Automobilindustrie. Berlin

- Kurz, C. 1999: Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin
- Lutz, B. 2002: Externe Arbeitsmärkte – Erste Überlegungen zu einem Struktur- und Funktionsmodell. In: Grünert, H. (Hg.): Generationenwechsel in Ostdeutschland als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Jena/Halle, S. 17-25
- Mayer-Ahuja, N./Wolf, H. (Hg.) 2003: Arbeit und Organisation in neuen Medien und Kulturindustrie – Modelle für die Zukunft? Göttingen
- Plath, H.-E. 1997: Behinderung und das Problem mit der Einfacharbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30 (1997), H. 2, S. 424-431
- Schmierl, K./Köhler, H.-D. 2007: Organisationslernen in Lowtech- und Medium-Lowtech-Unternehmen. Wissens- und Personalmanagement. In: Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H. (Hg.): Lowtech-Unternehmen am Hightech-Standort. Berlin, S. 21-56
- Sengenberger, W. 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt am Main/New York
- Springer, R. 1999: Rückkehr zum Toyotismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt am Main/New York
- Streeck, W. 1992: Productive Constraints: on the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. In: Streeck, W. (Ed.): Social Institutions and Economic Performance. London, S. 1-40
- Weidig, I./Hofer, P./Wolff, H. 1999: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung (BeitrAB 227). Nürnberg
- Zeller, B. 2005: Die Zukunft einfacher Arbeit oder: Der Trend zu steigenden Kompetenzanforderungen für „gering Qualifizierte“. In: Kreklau, C./Siegers, J. (Hg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Köln