

IBE-Reihe

Jutta Rump
Silke Eilers *Hrsg.*

Neue Perspektiven auf Basisarbeit

Status Quo, Einflussfaktoren und
Handlungsansätze

ibe



Springer Gabler

IBE-Reihe

Reihe herausgegeben von

Jutta Rump, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, Institut für
Beschäftigung & Employability IBE, Ludwigshafen, Deutschland

Der demografische Wandel, technologische wie ökonomische Entwicklungen, knapper werdende Ressourcen und Rohstoffe, der gesellschaftliche Wertewandel, der Trend zu Individualisierung sowie der Zuwachs an Vielfalt beeinflussen in erheblichem Maße die Arbeitswelt. Unter diesen Bedingungen werden Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterentwicklung zu investitionspolitischen Grundsatzentscheidungen. Die IBE-Reihe beleuchtet - basierend auf den Trends und Entwicklungen – aktuelle und zukunftsrelevante Themen zu Führung, Personalmanagement und Organisationsentwicklung. Dabei wird die jeweilige Thematik umfassend und ganzheitlich dargestellt, es werden Handlungsempfehlungen gegeben und Best-Practice-Beispiele präsentiert. Anspruch der IBE-Reihe ist es, neueste Erkenntnisse in Führung, Personalmanagement und Organisationsentwicklung mit Umsetzungsmöglichkeiten zu kombinieren, die eine hohe Praxisrelevanz und Praktikabilität haben.

Jutta Rump · Silke Eilers
(Hrsg.)

Neue Perspektiven auf Basisarbeit

Status Quo, Einflussfaktoren und
Handlungsansätze



 Springer Gabler

Hrsg.

Jutta Rump
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen
Institut für Beschäftigung und Employability
IBE
Ludwigshafen, Rheinland-Pfalz, Deutschland

Silke Eilers
Institut für Beschäftigung und Employability
IBE
Ludwigshafen am Rhein, Rheinland-Pfalz,
Deutschland

ISSN 2199-269X

ISSN 2199-3009 (electronic)

IBE-Reihe

ISBN 978-3-662-67919-7

ISBN 978-3-662-67920-3 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-662-67920-3>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer-Verlag GmbH, DE, ein Teil von Springer Nature 2024

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Christine Sheppard

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer-Verlag GmbH, DE und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin, Germany

Das Papier dieses Produkts ist recycelbar.

Vorwort

Kaum jemandem sind wohl im Zuge der Corona-Pandemie die Dankbarkeitsbekundungen für diejenigen entgangen, die „den Laden am Laufen hielten“. Dazu gehörten auch viele Basisarbeitende, vor allem in der Pflege, im Einzelhandel, in der Müllentsorgung und bei der Straßenreinigung. Während weite Teile der Bevölkerung ihre Häuser und Wohnungen nur noch für dringende Erledigungen verließen und sich im Homeoffice einrichteten, mussten die Beschäftigten in systemrelevanten Berufen vergleichsweise unverändert ihrer Tätigkeit an ihren Arbeitsplätzen nachgehen. Das Bewusstsein für ihren Beitrag zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Lebens war in dieser Krisensituation enorm hoch, sie alle standen plötzlich im Fokus des öffentlichen Interesses, profitierten von Ausnahmeregelungen, beispielsweise in Bezug auf Kinderbetreuung, und wurden beklatscht und gefeiert.

Längst ist der Alltag wieder eingekehrt und mit ihm auch die Selbstverständlichkeit, mit der die Arbeit in den sogenannten systemrelevanten Bereichen wahrgenommen wird. Doch auch in „normalen Zeiten“ gilt es, die Wertschätzung und Anerkennung für Basisarbeit zu schärfen und aufrechtzuerhalten und die Arbeitsbedingungen für Basisarbeitende so zu gestalten, dass auch in Zukunft noch genügend Menschen bereit und dazu in der Lage sind, die vielfach herausfordernden Tätigkeiten auszuüben. Dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund des durch die demografische Entwicklung stetig an Dramatik gewinnenden Arbeitskräftemangels auch und gerade in den klassischen Bereichen der Basisarbeit. Denn es ist nicht von der Hand zu weisen, dass sowohl in der öffentlichen Debatte als auch in der Arbeitsmarktforschung bereits seit Jahrzehnten meist die qualifizierten Wissensarbeitenden im Fokus stehen, für die im Zuge der Fachkräftesicherung Maßnahmen zur Mitarbeitengewinnung, -bindung und -qualifizierung umgesetzt werden. Auch aktuelle Themen und Trends, wie beispielsweise New Work, Mobile Arbeit, Agilität, Generation Y und Z, Kulturwandel etc. werden nahezu ausschließlich vor dem Hintergrund der qualifizierten Arbeitnehmerschaft diskutiert. Die Basisarbeitenden tauchen in dieser Debatte nicht auf.

Deshalb ist es uns ein Anliegen, mit diesem Herausgeberband einen Beitrag zu leisten, Basisarbeit aus ihrer Stummheit und Unsichtbarkeit zu holen und sich mit den

Tätigkeiten und den Menschen, die sie ausüben, aus den verschiedensten Perspektiven auseinanderzusetzen.

Die wissenschaftlichen Beiträge dieses Bandes ebenso wie ein Teil der Interviews sind im Rahmen zweier Forschungsprojekte am Institut für Beschäftigung und Employability IBE entstanden. Zum einen ist hier das Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit Rheinland-Pfalz zu nennen, das zwischen November 2020 und Oktober 2022 durchgeführt wurde. Dieses Projekt fokussierte auf die Branchenbereiche Logistik, Produzierendes Gewerbe, Einzelhandel und Facility-Management. Neben umfangreichen Literaturanalysen zum Forschungsstand bis Ende 2021 wurden im Anschluss eine leitfadengestützte Interviewreihe mit Basisarbeitenden, Führungskräften, Personalverantwortlichen und Arbeitnehmendenvertreter:innen sowie eine quantitative Erhebung mit mehr als 400 Teilnehmenden durchgeführt.

Zum anderen basieren die wissenschaftlichen Beiträge auf der erweiterten und aktualisierten Literaturanalyse im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projektes „BasiC – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basic Work“, das im Februar 2023 startete. Bis Juli 2024 wird in diesem Projekt unter anderem durch eine weitere branchenbezogene Interviewreihe und empirische Erhebung ein noch umfassenderes Bild im Hinblick auf die Situation von Basisarbeitenden gezeichnet und es werden mögliche Wege hin zu mehr Wertschätzung und Förderung aufgezeigt. „BasiC“ nimmt dabei vier weitere Branchen mit einem hohen Anteil an Basisarbeitenden in den Blick: die Gesundheitswirtschaft, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die hausnahen Dienstleistungen und den Garten- und Landschaftsbau. Die Erkenntnisse wird das Institut für Beschäftigung und Employability im Jahr 2024 veröffentlichen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Prof. Dr. Jutta Rump
Silke Eilers

Inhaltsverzeichnis

Einführung in das Thema Basisarbeit. Ausgangssituation und Herausforderungen	1
Jutta Rump, Stefanie Brehm und Pia Stelz	
Implikationen der Digitalisierung für Basisarbeit	69
Jutta Rump, Stefanie Brehm und Silke Eilers	
Basisarbeit und die Corona-Pandemie	107
Jutta Rump, Silke Eilers, Pia Stelz und Mats-Frederik Neelsen	
Ausgewählte Berufsgruppen im Fokus	129
Jutta Rump und Jessica Piroth	
Gute Arbeitsbedingungen für Basisarbeitende	159
Jutta Rump, Stefanie Brehm und Silke Eilers	
Gute Basisarbeit schaffen	237
André Große-Jäger, Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann	
Digitalisierung als Chance für Basisarbeit	255
Oliver Suchy	
Basisarbeit bei Globus	263
Petra Kannengießer	
Putzmunter – Gutes Arbeiten in der Reinigungsbranche	271
Lisa Dworatzek	

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Bruttostundenlohn von systemrelevant Beschäftigten im Vergleich zu nichtsystemrelevant Beschäftigten. (Quelle: Schrenker et al. 2021, S. 16; Daten basieren auf FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung (VSE) 2018 und den Berechnungen auf Basis der 3-Steller-Klassifikation der Berufe (KldB 2010) von Schrenker et al. 2021)	10
Abb. 2	Berufsprestige und Bruttostundenlohn systemrelevanter Berufe im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufe. (Quelle: Schrenker et al. 2021, S. 14; Daten basieren auf FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung (VSE) 2018; SOEP 2014–2018; und Berechnungen nach Schrenker et al. 2021 auf Basis der 3-Steller-Klassifikation der Berufe (KldB 2010). MPS: Magnitude Prestige Skala. Ranking der Berufe nach Berufsgröße in der VSE 2018)	11
Abb. 3	Basisarbeit und gesellschaftlich sinnvolle Arbeit. (Quelle: Weckmüller 2021, S. 18)	12
Abb. 4	Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter insgesamt im Verhältnis zur Anzahl der Helfer:innen von 2014 bis 2022 jeweils 30. Juni. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2022a)	14
Abb. 5	Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Helfer:innen im Juni 2022 je Berufsgruppe. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2022a)	15
Abb. 6	Veränderung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Helfer:innen von 2014 bis 2022 nach Berufsgruppen. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2022a)	16

Abb. 7	Beschäftigte insgesamt und Helfer:innen nach Branchen (Sektoren und Branchengruppen), sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsortprinzip), 30. Juni 2022, absolut und Anteil in Prozent. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2022a)	17
Abb. 8	Anteil der Helfer:innen an allen Beschäftigten nach Branchen (Sektoren und Branchengruppen) 2018, 2020 und 2022; sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsortprinzip), jeweils 30. Juni, Anteil in Prozent. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2022a)	18
Abb. 9	Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und auf Helferniveau nach Branchen von 2018 bis 2022, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsortprinzip), jeweils am 30. Juni, Veränderung in Prozent. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2022a)	19
Abb. 10	Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Helfer:innen nach Betriebsgröße im Dezember 2019. (Quelle: eigene Darstellung, Sonderauswertung, Bundesagentur für Arbeit 2019)	20
Abb. 11	Anteil Helfer:innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt je Bundesland im Juni 2021. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2021c)	21
Abb. 12	Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Helfer:innen nach Altersgruppen von 2017 bis 2022. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2022a)	24
Abb. 13	Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Helfer:innen nach Geschlecht von 2017 bis 2022. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2022a)	25
Abb. 14	Entwicklung der Anzahl beschäftigter Helfer:innen nach Staatsangehörigkeit von 2015 bis 2022. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Migrationsmonitor, Bundesagentur für Arbeit 2022b)	26
Abb. 15	Entwicklung der Anzahl arbeitsloser Helfer:innen nach Staatsangehörigkeit 2017–2022. (Quelle: eigene Berechnung und Darstellung, Migrationsmonitor, Bundesagentur für Arbeit 2022b)	27
Abb. 16	Tätigkeitsstruktur von Einfacharbeit 2018. (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Hall und Sevindik 2020, S. 19)	30

Abb. 17	Anzahl Beschäftigte nach Qualifikation und Anforderungsniveau im Jahr 2015 in Mio. (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Zika et al. 2019, S. 14)	34
Abb. 18	Bruttomonatsentgelte (Median) bei Vollzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen und Anforderungsniveau, Dezember 2021. (Quelle: Entgelte nach Berufen im Vergleich, Bundesagentur für Arbeit 2021b)	37
Abb. 19	Anzahl Arbeitsloser nach Anforderungsniveau von 2017 bis 2022. (Quelle: eigene Darstellung und Berechnung, Migrationsmonitor, Bundesagentur für Arbeit 2022b)	38
Abb. 20	Erfahren Basisarbeitende aktuell ausreichend Wertschätzung (in Ihrem Betrieb/in der Gesellschaft/in der Politik)? (Quelle: eigene Darstellung und Erhebung; n = 404; Skala von 0 bis 10; 0 = gar keine Wertschätzung, 10 = sehr hohe Wertschätzung; erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und produzierendes Gewerbe)	40
Abb. 21	Arbeitsunfähigkeit von Männern und Frauen nach Anforderungsniveau basierend auf ausgewählten Diagnosehauptgruppen. (Quelle: Rennert et al. 2019, S. 115)	47
Abb. 22	Gesundheitliche Beschwerden von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hoch qualifizierter Arbeit nach häufigen Änderungen der Arbeitszeiten. (Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2021, BAuA 2022, S. 145)	48
Abb. 23	Wochenendarbeit von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hoch qualifizierter Arbeit; Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (n = 16.421). (Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2021, BAuA 2022, S. 138)	50
Abb. 24	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach Tätigkeiten nach Qualifikationsniveau von 2001 bis 2020. (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2020, hochgerechnete Angaben, veröffentlicht in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2022, S. 318)	53
Abb. 1	Digitalisierung nach Anforderungsniveau (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2022)	71

Abb. 2	Wahrscheinlichkeit des Eintretens ausgewählter Digitalisierungseffekte im Kontext von Basisarbeit (n = 404, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	75
Abb. 3	Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau 2013, 2016 und 2019 (Dengler und Matthes 2021, S. 5)	83
Abb. 4	Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten 2013, 2016 und 2019 (Dengler und Matthes 2021, S. 5)	84
Abb. 5	Szenarien für Basisarbeitende im Kontext der Digitalisierung (Rump und Stelz 2023, S. 40/41)	89
Abb. 6	Chancen der Digitalisierung (n = 404, Auswahl der fünf wichtigsten Chancen, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	94
Abb. 7	Risiken der Digitalisierung (n = 404, Auswahl der fünf wichtigsten Risiken, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	98
Abb. 1	Corona-Engpass-Indikator (<8) für Helfer:innen je Berufsgattung. (Eigene Darstellung, Daten basierend auf Burstedde et al. 2020)	109
Abb. 2	Corona-Fachkräftelücke für Helfer:innen nach Berufsgattung. (Eigene Darstellung, Daten basierend auf Burstedde et al. 2020)	110
Abb. 3	Beschäftigungsentwicklung nach Anforderungsniveau von März 2015 bis Dezember 2020 (Seibert et al. 2021, S. 3)	112
Abb. 4	Anteil der Veränderung der Arbeitslosigkeit vom 31.03.2020 zum 30.06.2020 zur Beschäftigung zum 31.12.2019 in Prozentpunkten (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2020, S. 48)	113

Abb. 5	Veränderungen der Arbeitsbedingungen im Zuge der Corona-Pandemie (n = 404, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	114
Abb. 6	Be- und Entlastungsmomente im Bereich der Paketzustellung durch pandemiebedingte Maßnahmen (Falkenberg et al. 2022)	115
Abb. 7	Veränderungen der Arbeitsanforderungen im Zuge der Corona-Pandemie (n = 404, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	119
Abb. 8	Veränderungen der Wertschätzung in Betrieben, Gesellschaft und Politik im Zuge der Corona-Pandemie (n = 404, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe) ...	120
Abb. 9	Veränderung der Förderung von Basisarbeitenden auf außerbetrieblicher Ebene im Zuge der Corona-Pandemie (n = 398, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	122
Abb. 10	Veränderung der Digitalisierung im Zuge der Corona-Pandemie (n = 404, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	123
Abb. 11	Effekte der Corona-Pandemie für Basisarbeitende (Rump und Stelz 2023)	125

Abb. 1	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen in der Berufshauptgruppe „Verkaufsberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	131
Abb. 2	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach den wichtigsten Beschäftigungsbranchen in der Berufshauptgruppe „Verkaufsberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	132
Abb. 3	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau in der Berufshauptgruppe „Verkaufsberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.09.2022)	134
Abb. 4	Zeitliche Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau „Helfer:in“ in der Berufshauptgruppe „Verkaufsberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.09.2022)	135
Abb. 5	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Anforderungsniveau „Helfer:in“ nach Geschlecht, Alter und Arbeitszeit in der Berufshauptgruppe „Verkaufsberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	135
Abb. 6	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen in der Berufshauptgruppe „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	137
Abb. 7	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach den wichtigsten Beschäftigungsbranchen in der Berufshauptgruppe „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	138
Abb. 8	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau in der Berufshauptgruppe „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.09.2022)	140

Abb. 9	Zeitliche Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau „Helfer:in“ in der Berufshauptgruppe „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.09.2022)	141
Abb. 10	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Anforderungsniveau „Helfer:in“ nach Geschlecht, Alter und Arbeitszeit in der Berufshauptgruppe „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	141
Abb. 11	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach den wichtigsten Beschäftigungsbranchen in der Berufshauptgruppe „Reinigungsberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	144
Abb. 12	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau in der Berufshauptgruppe „Reinigungsberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.09.2022)	146
Abb. 13	Zeitliche Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau „Helfer:in“ in der Berufshauptgruppe „Reinigungsberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.09.2022)	146
Abb. 14	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Anforderungsniveau „Helfer:in“ nach Geschlecht, Alter und Arbeitszeit in der Berufshauptgruppe „Reinigungsberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	147
Abb. 15	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	149
Abb. 16	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach den wichtigsten Beschäftigungsbranchen in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	150

Abb. 17	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbauberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.09.2022)	152
Abb. 18	Zeitliche Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau „Helfer:in“ in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.09.2022)	153
Abb. 19	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Anforderungsniveau „Helfer:in“ nach Geschlecht, Alter und Arbeitszeit in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“ (eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023a, c), Stichtag: 30.06.2022)	153
Abb. 1	Maßnahmen zur Steigerung der Wertschätzung für Basisarbeitende in der Gesellschaft (n = 404, zusammengefasste Werte für hohe/sehr hohe Wirkung, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	162
Abb. 2	Maßnahmen zur Steigerung der Wertschätzung für Basisarbeitende in der Politik (n = 404, zusammengefasste Werte für hohe/sehr hohe Wirkung, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	165
Abb. 3	Maßnahmen zur Verbesserung der Förderung von Basisarbeitenden auf außerbetrieblicher Ebene (n = 404, zusammengefasste Werte für hohe/sehr hohe Wirkung, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	168

Abb. 4	Maßnahmen zur Steigerung der Wertschätzung von Basisarbeitenden im Betrieb (n = 404, zusammengefasste Werte für hohe/sehr hohe Wirkung, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	177
Abb. 5	Das magische Dreieck der Employability (Rump und Eilers 2011) ...	185
Abb. 6	Maßnahmen zur Förderung der Motivation und Identifikation von Basisarbeitenden im Betrieb (n = 404, zusammengefasste Werte für hohe/sehr hohe Wirkung, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona- Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	188
Abb. 7	Überfachliche Anforderungen an Basisarbeitende in Onlinestellenanzeigen, 2017, in Prozent (eigene Darstellung in Anlehnung an Schöpfer-Grabe und Vahlhaus 2017, S. 2)	194
Abb. 8	Entwicklung der Anforderungen an Geringqualifizierte in den kommenden fünf Jahren aus Sicht der Unternehmen in Prozent (eigene Darstellung, in Anlehnung an Schöpfer-Grabe und Vahlhaus 2019, S. 46)	195
Abb. 9	Maßnahmen zur Förderung der Qualifikationen und Kompetenzen von Basisarbeitenden im Betrieb (n = 404, zusammengefasste Werte für hohe/sehr hohe Wirkung, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	196
Abb. 10	Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden von Basisarbeitenden im Betrieb (n = 404, zusammengefasste Werte für hohe/sehr hohe Wirkung, erhoben im Rahmen der empirischen Studie im Projekt „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit in den Bereichen Logistik, Facility-Management, Einzelhandel und Produzierendes Gewerbe)	213

- Abb. 11 Anteil der Beschäftigten mit entsprechenden Angeboten oder Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (Quelle: Seiler et al. 2021, S. 299 auf Basis von Brauner et al. 2021) 217



Einführung in das Thema Basisarbeit. Ausgangssituation und Herausforderungen

Jutta Rump, Stefanie Brehm und Pia Stelz

Zusammenfassung

Jede:r kommt mit ihnen in Kontakt: Ohne Kurierfahrer:innen, Pflegehelfer:innen oder Reinigungskräfte würde unsere Volkswirtschaft zusammenbrechen. Basisarbeit ist also maßgeblich wertschöpfungsrelevant. Basisarbeit umfasst Tätigkeiten, für die keine formale Qualifikation erforderlich ist. Zumeist reicht eine Einarbeitung on the Job. Nicht selten ist Basisarbeit durch ungesunde und unsichere Arbeitsbedingungen sowie fehlende materielle und immaterielle Wertschätzung gekennzeichnet. Wiederum andere Basisarbeitende befinden sich in „Normalarbeitsverhältnissen“ und klagen wenig über ihre Arbeitsbedingungen. Dieses Kapitel widmet sich dieser wichtigen Tätigkeit und den Menschen, die diese Tätigkeit ausführen, indem grundlegende Daten und Fakten zur Basisarbeit bereitgestellt werden.

Die Ausführungen in diesem Kapitel basieren auf Literaturanalysen im Rahmen zweier Forschungsprojekte: „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacherarbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit sowie „BasiC – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basic Work“ (2023–2024) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (im Rahmen der Förderrichtlinie „Gesellschaftliche Auswirkungen der Corona Pandemie – Forschung für Integration, Teilhabe und Erneuerung“). Darüber hinaus fließen Ergebnisse einer qualitativen Interviewreihe und einer quantitativen Erhebung im Rahmen des erstgenannten und bereits abgeschlossenen Forschungsprojektes des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE ein.

J. Rump (✉) · S. Brehm · P. Stelz
Institut für Beschäftigung und Employability IBE Ludwigshafen, Ludwigshafen, Deutschland
E-Mail: jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

P. Stelz
E-Mail: pia.stelz@ibe-ludwigshafen.de

1 Ausgangslage und Relevanz von Basisarbeit

Die Arbeitswelt der Zukunft ist neben dem demografisch bedingten Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen auch geprägt von einer zunehmenden Polarisierung der Beschäftigung. So weisen Studien (unter anderem Autor und Dorn 2013; WEF 2018) darauf hin, dass sich die bisherige Aufteilung der Arbeit in Basic, Medium und Highskilled Work grundlegend verändern wird. Es ist davon auszugehen, dass digitale Technologien sowie die damit verbundene digitale Transformation die Substitution zahlreicher Tätigkeiten und Berufsbilder im mittleren Qualifikationsbereich bedingen werden. Gleichzeitig erhöhen sie den Bedarf an höher und hoch qualifizierten Beschäftigten, aber auch an Einfach- oder Basisarbeitenden. Zu denken ist hier zum Beispiel an Produktionsmitarbeitende im Zuge der Umstellung auf digitale Technologien und KI, aber auch an die wachsende Auftragslage für Dienstleister im Bereich der Onlinebestellvorgänge in Versandhäusern, Supermärkten etc. Gleichzeitig verändern digitale Technologien und KI in hohem Maße die Prozesse im Bereich der Basisarbeit, so beispielsweise durch digitale Formen der Einarbeitung und Informationsübermittlung in den unterschiedlichsten Branchen, Hilfssysteme bei Dispositionstätigkeiten, Chatbots etc. Zentrale Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellen, sind die nach den zukunftsrelevanten Kompetenzen und Qualifikationen, aber ebenso danach, wie sich Lernmotivation und -fähigkeit, aber auch Resilienz zum gesunden Umgang mit den neuen Anforderungen und Erwartungen unter Basisarbeitenden fördern lassen. Gerade sie haben nicht selten wenige oder lange zurückliegende Lernerfahrungen, die zudem nicht immer positiv besetzt sind. Darüber hinaus sind sie vielfach einer hohen physischen und psychischen Belastung und einer geringen sozialen Anerkennung ihrer Tätigkeiten ausgesetzt. Diese Umstände wie Lernentwöhnung, Belastungsfaktoren und etwaige Ängste gilt es adäquat zu berücksichtigen, um auch Basisarbeitende auf dem Weg in die neue Arbeitswelt mitzunehmen und ihnen Wertschätzung und Förderung zukommen zu lassen. Bisherige Studien, die sich mit Basisarbeit beschäftigen, fokussieren in der Regel zwar diese Zielgruppe, ohne sie jedoch konkret in die Betrachtung mit einzubeziehen. Darüber hinaus wird bislang der Bezug zwischen den Implikationen der Digitalisierung und ihren Auswirkungen auf Basisarbeit sowie den entstehenden Potenzialen durch KI kaum hergestellt. Die meisten Untersuchungen im Zusammenhang mit KI und digitaler Transformation stellen vielmehr Fach- und Führungskräfte und die Optionen im Hinblick auf eine flexiblere und innovative Arbeits(platz)gestaltung in den Vordergrund – Optionen, die Basisarbeitenden in der Regel nicht zugänglich sind. Durch die Arbeit im Digitalrat der Bundesregierung und die Beratung und Begleitung zahlreicher Organisationen in der digitalen Transformation hat Prof. Dr. Jutta Rump einen praxisnahen und umfassenden Einblick in aktuelle Trends und Entwicklungen in Bezug auf Basisarbeit und KI. Darüber hinaus haben Prof. Dr. Jutta Rump und Silke Eilers in ihrer Herausgeberreihe im Springer-Verlag zu den Themen „Arbeiten 4.0“ sowie „Konsequenzen der Digitalisierung jenseits der Technik“ publiziert.

In der Corona-Pandemie standen viele Basisarbeitende im Fokus, die uns gerade in der Phase der Lockdowns weiterhin versorgten – im Supermarkt, in der Straßenreinigung, in der Wasserwirtschaft, in den Notfalldiensten, in der Produktion von Masken, im Onlineversandhandel ... Um nur einige Beispiele zu nennen. Wir alle sind dankbar für ihren Einsatz! Gleichzeitig wurden und werden die Pandemie und ihre Konsequenzen genutzt, um sich verstärkt Gedanken zu machen, wie in der Volkswirtschaft, in den Betrieben, aber auch in unserer Gesellschaft die Digitalisierung und die digitale Automatisierung sowie der Einsatz von KI beschleunigt werden können. Es gilt – so der wirtschaftliche Tenor – die Gunst der Stunde und der Situation zu nutzen! Dabei sollte jedoch bedacht werden, dass dies auch Basisarbeitende treffen kann. Einerseits kann Digitalisierung das Arbeiten erleichtern. Andererseits: Eine Tätigkeit muss nicht unbedingt wegfallen, aber die Wahrscheinlichkeit, dass eine menschliche Tätigkeit eine Art „Erfüllungsgehilfe“ eines Systems/einer Maschine/KI wird, ist hier doch durchaus gegeben. In der Folge kann es zu sogenannten Simplifizierungseffekten kommen, also zur Umwandlung von medium-skilled Tätigkeiten zu Basisarbeit aufgrund des vermehrten Einsatzes von digitalen Technologien.

Wie gestalten wir dann Arbeit und Arbeitsumgebungen unter Berücksichtigung der pandemiebedingten Beschleunigung der digitalen Transformation und des zunehmenden Einsatzes von KI? In diesem Zusammenhang ist des Weiteren zu beachten: Wie sieht die digitale Transformation in den nächsten Jahren aus, wenn die mit der Corona-Pandemie und der darauffolgenden Ukraine- und Energiekrise sowie der Inflation verbundenen wirtschaftlichen Folgen zu weniger Finanzmitteln führen? Da weniger Geld zur Verfügung steht, gleichzeitig aber die Notwendigkeit der Investition in Digitalisierung mehr denn je gesehen wird, „muss nun strategisch agiert“ und „mit Prioritäten gearbeitet werden“. Wichtig ist hierbei, dass „strategisches Agieren“ nicht nur Technologie und Prozessgestaltung sowie Produktivitätssteigerungen und Kostenreduktionen im Blick hat, sondern auch auf HR und die Arbeitswelt fokussiert und Basisarbeitende nicht „außen vor“ lässt.

Es besteht die Notwendigkeit, dass der heute schon großen und künftig noch größer werdenden Gruppe der Basisarbeitenden eine stärkere Bedeutung in der öffentlichen Diskussion zukommt. Zudem bedarf es der Unterstützung, deren Beschäftigung nachhaltig zu gestalten und ihnen mehr Wertschätzung für ihre geleistete Arbeit zu signalisieren, um ihre Beschäftigungsfähigkeit auch über ein verlängertes Erwerbsleben hinweg in den Dimensionen Gesundheit, Motivation und Qualifikation aufrechtzuerhalten und weiter zu fördern. Sowohl aus gesellschaftlicher als auch aus betrieblicher Perspektive ist eine zunehmende Kluft zwischen besser und weniger gut Ausgebildeten und deren Arbeitsbedingungen unbedingt zu vermeiden, um die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland insgesamt zu stärken. Wie bereits angesprochen, wird vielfach die Bedeutung von digitalen Technologien im Kontext von Basisarbeit noch unterschätzt, auch wenn Basisarbeitende im Kontext der Pandemie eine Aufwertung erfahren haben. Daher muss der Fokus darauf gelegt werden, dass allen Basisarbeitenden die Anpassung an neue Anforderungen erleichtert wird und ihnen neue Optionen eröffnet werden, damit

auch sie stärker als bisher von den Chancen und Perspektiven der zukünftigen Veränderungen in der Arbeitswelt profitieren können. Dabei muss nicht zwangsläufig ein klassischer Aufstieg oder der Wechsel von Basic zu Skilled Work angestrebt werden, sondern Maßnahmen können auch dadurch Wirkung entfalten, dass sie ein höheres Maß an Abwechslung und Herausforderung in der bestehenden Tätigkeit ermöglichen, neue Rollen jenseits des klassischen „Erfüllungsgehilfen“ definieren, agile Methoden und flexible Organisationsformen umsetzen, das Aufgabenspektrum erweitern oder eine Reduzierung der physischen und/oder psychischen Belastung bewirken. Zu denken ist an Optionen wie Job Enlargement, Job Enrichment, Stärkung von Identifikation und Zusammenhalt, zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote – vor allem on the Job – oder Möglichkeiten zu einer verbesserten Dokumentation der formellen, aber auch informellen Kompetenzen der Basisarbeitenden. Zudem kann durch digitale Technologien die herkömmliche Ortsgebundenheit von bestimmter Basisarbeit ein Stück weit aufgelöst werden – dies alles vor dem Hintergrund des Einsatzes der Möglichkeiten der Digitalisierung und insbesondere KI.

2 Wandel der Begrifflichkeiten und Definition von Basisarbeit

„Basisarbeit, was soll das sein? Nie davon gehört ...“ Zu Beginn der Literaturrecherche im Zusammenhang mit diesem Herausgeberband ergab eine einfache Google-Suche zum Stichwort Basisarbeit oder Basic Work nur einen einzigen relevanten Treffer, der tatsächlich einen Bezug zu dem hier zu untersuchenden Themenfeld hatte. Bei diesem Treffer handelt es sich um ein kurzes Statement in einem Blog des Geschäftsführers der DGB-Region Köln-Bonn, in welchem von einem Workshop zum Thema Basisarbeit beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) berichtet wurde. In diesem Statement wird allerdings klar, dass Basisarbeit ein neuer Begriff ist (Mährle 2019).

Es galt also herauszufinden, worum es sich bei dem Thema genau handelt. Schnell wurde klar, dass ein bereits in der Wissenschaft geläufiger Fachbegriff, der aber auch weder in der Öffentlichkeit noch bei Personaler:innen besonders bekannt ist, der Begriff der Einfacharbeit ist. Offensichtlich besteht also Unwissenheit darüber, worauf sich dieser bezieht. Dabei sind Einfacharbeitende keine Randgruppe oder eine seltene Spezies, die man nur an verborgenen Orten auffindet. Ganz im Gegenteil, sie sind überall: Paketbot:innen, die die Onlinebestellungen nach Hause liefern. Die Reinigungskraft, die im Büro immer den Papierkorb leert und die Spülmaschine einräumt. Die Bedienung, die im Restaurant Essen und Getränke serviert. Müllwerker:innen, die jede Woche die Mülltonne leeren. Kassierer:innen oder Aushilfen im Supermarkt, die dafür sorgen, dass die Regale immer aufgefüllt sind. Die Liste ließe sich lange weiterführen. Spätestens an der Stelle setzt der erste Aha-Effekt ein, denn jede(r) kommt regelmäßig mit ihnen in Kontakt. Und direkt nach dem Aha-Effekt erfolgt die Erkenntnis, dass es sich dabei um für die ganze Gesellschaft bedeutende Tätigkeiten handelt, ohne die alles zusammenbrechen würde.

Aufgrund der genannten synonymen Verwendung der Begrifflichkeiten Einfacharbeit und Basisarbeit – oder auch Basic Work – in der öffentlichen Diskussion und einschlägigen Literatur soll im Folgenden überwiegend auf die beiden letztgenannten Begriffe abgestellt werden, die zum Zeitpunkt der Bucherstellung an Bekanntheit gewonnen haben.

Blickt man auf die öffentliche Debatte um das Thema Arbeit, steht die Arbeitswelt der qualifizierten Wissensarbeitenden meist im Vordergrund. Dieses Phänomen lässt sich ebenso in der Forschung beobachten (Hirsch-Kreinsen und Minssen 2016). Die Gruppe der Wissensarbeitenden bildet nämlich nicht nur den größten Teil der Arbeitnehmerschaft, sondern ist zudem stark betroffen vom vieldiskutierten Fachkräftemangel. Auch der bunte Strauß, der in der Arbeitswelt sehr stark diskutierte Themen und Trends, wie zum Beispiel New Work, mobile Arbeit, Agilität, Generation Y und Z, Wertschätzung, Kulturwandel, Mitarbeitendenbindung etc. werden nahezu ausschließlich vor dem Hintergrund der qualifizierten Arbeitnehmerschaft diskutiert (Zander 2020). Die Basisarbeitenden tauchen in dieser Debatte nicht auf. Sind diese Themen nicht für sie relevant?

Man muss schon ganz genau hinschauen, wenn man vereinzelt ein paar Beispiele finden möchte. In der Zeit des ersten Lockdowns im Zuge der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 rückten die systemrelevanten Arbeitenden plötzlich in den Vordergrund, darunter waren auch viele Tätigkeiten, die häufig von Basisarbeitenden ausgeübt werden, wie zum Beispiel im Lebensmitteleinzelhandel oder in der Logistik. In einer TV-Imagekampagne von Amazon, die ab Juli 2020 mit dem Motto „Meeting the Moments“ ausgestrahlt wurde, kamen hauptsächlich Basisarbeitende zu Wort, indem sie in einem persönlichen Video-statement zu ihren Arbeitsbedingungen in den Logistikzentren berichteten. Aber selbst bei diesen einzelnen Beispielen muss man ganz genau hinhören, um jene Stimmen dem Thema Basisarbeit zuzuordnen, da es explizit auch an diesen Stellen nicht so benannt wurde. Offensichtlich hat diese Gruppe von Beschäftigten keine Stimme, keine Lobby und ist damit nicht laut genug, um gehört und wahrgenommen zu werden. Dies wiederum spricht für ein großes Defizit in der gesellschaftlichen Anerkennung.

In diesem Kontext hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Initiative ins Leben gerufen, in der das Thema – nun sind wir bei der Begrifflichkeit „Basisarbeit“ – genauer unter die Lupe genommen wird. Das BMAS hat den Begriff „Basisarbeit“ festgelegt, um für die Bedeutsamkeit dieser Beschäftigtengruppe zu sensibilisieren und das negativ konnotierte Stigma um *Einfacharbeit* abzuwenden. Unter der Überschrift „Basisarbeit“ starteten nun vonseiten des BMAS verschiedene Aktivitäten. Der erste Schritt in Richtung eines Mehr an Bewusstsein in der Öffentlichkeit war dabei, Basisarbeit auf der vom BMAS initiierten Website der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zu platzieren und dies in den Kontext der Corona-Pandemie zu stellen. Als zweiter Schritt begann im März 2021, auch unter Beteiligung des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE, eine Dialogreihe mit dem Titel „Basisarbeit – Mittendrin und außen vor“ vom BMAS und der INQA, die den Fokus auf die Verbesserung der Arbeitssituation von Basisarbeitenden richtet und zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Herausgeberbandes noch andauert (Große-Jäger et al. 2021).

Auch aus einer anderen Richtung gelangte das Thema an die Öffentlichkeit: Das *personalmagazin* widmete im November 2020 Basisarbeit nicht nur einen Artikel, sondern machte sie zum Schwerpunktthema der ganzen Ausgabe mit verschiedenen interessanten Sichtweisen auf Basisarbeit aus dem Blickwinkel der Politik, der Wissenschaft, der Personalverbände und der Wirtschaft (Straub et al. 2020).

Während also zu Beginn der Beschäftigung mit dem Thema Basisarbeit oder Basic Work Ende des Jahres 2020 nur ein einziger relevanter Treffer in der einfachen Google-Suche erzielt werden konnte, zeigt sich im Jahr 2022 ein anderes Bild: Mehr als zehn relevante Treffer werden schon allein auf den ersten Trefferseiten für das Thema Basisarbeit angezeigt. Nicht zuletzt kann dies auf oben genannte Dialogreihe des BMAS sowie auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückgeführt werden. Im Zuge der vermehrten fachlichen und auch wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Thema konnten viele Institutionen, wie beispielsweise die Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit der Arbeit, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin oder das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung neben verschiedenen anderen Forschungseinrichtungen und relevanten Stakeholdern für das Thema weiterhin mobilisiert werden. Zudem wurden von Bund und Ländern Forschungsgelder bereitgestellt, um das Thema wissenschaftlich zu bearbeiten¹. Die bereits im Vorwort genannten Forschungsprojekte „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit“ (2020–2022) im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit sowie „BasiC – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basic Work“ (2023–2024) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (im Rahmen der Förderrichtlinie „Gesellschaftliche Auswirkungen der Corona Pandemie – Forschung für Integration, Teilhabe und Erneuerung“) verfolgen ebenfalls das Ziel, die öffentliche Aufmerksamkeit für Basisarbeitende zu erhöhen und einen Beitrag zu guten Arbeitsbedingungen zu leisten. Im Rahmen des erstgenannten Projektes erschien im Frühjahr 2023 die Broschüre *Wussten Sie, dass – Alles über Basisarbeit* (Rump und Stelz 2023), die die wichtigsten Zahlen, Daten und Fakten zu Basisarbeit für die breite Öffentlichkeit bereitstellt. Die Broschüre ist kostenfrei verfügbar, unter anderem unter www.ibe-ludwigshafen.de.

Auch das *personalmagazin* verfolgt weiterhin die Entwicklungen in und um das Thema Basisarbeit und hat kürzlich die Ergebnisse der Dialogreihe des BMAS vorgestellt (Straub 2022).

Weiterhin auffällig ist, dass sich der Begriff „Basisarbeit“ allerdings noch nicht in der wissenschaftlichen Fachdiskussion durchgesetzt hat². Hier dominiert weiterhin der

¹ Als Beispiel kann hier das Forschungsprojekt zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Erwerbstätigen in der Einfacharbeit (AuGEE) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin genannt werden (<https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2518.html>, 12.7.2022).

² Abgesehen von der BMAS Broschüre „Basisarbeit – Mittendrin und außen vor“ und vereinzelten Nennungen wie in dem BAuA-Arbeitszeitreport Deutschland (BAuA 2022).

Begriff der Einfacharbeit die Publikationslandschaft, worauf in Kürze noch eingegangen wird. Hinsichtlich der Begrifflichkeiten wurde bereits angemerkt, dass sich Basisarbeit oder anfangs der Begriff „Basic Work“ in der deutschsprachigen Literatur bisher wenig durchgesetzt hat. Begriffe, die hingegen verwendet werden und sich regelmäßig in der wissenschaftlichen Diskussion wiederfinden, sind Einfacharbeit bzw. Einfacharbeitende (Abel et al. 2009; Hirsch-Kreinsen 2017; Seyda et al. 2018a; Kutzner und Schnier 2019), einfache Arbeit oder Jobs (Abel et al. 2011; Bogai et al. 2014), einfache Dienstleistungen oder Tätigkeiten (Bosch und Weinkopf 2011; Holtgrewe 2015; Amstutz et al. 2018), Helferberufe (Dengler und Matthes 2018), Helfertätigkeiten bzw. Helfer:innen (Bruckmeier und Hohmeyer 2018; Kaufmann et al. 2019) und auch Angelerntenarbeit (Korge 2018).

Der Begriff der Einfacharbeit wird bereits seit Ende der 1990er Jahre in der Fachliteratur benutzt (Falk und Klös 1997; Krämer 1998). Hassler et al. (2019) verwenden in ihrer Veröffentlichung bewusst den Terminus der „Arbeitsstellen ohne formale Qualifikationsanforderungen“ anstatt des Begriffs der Einfacharbeit, um diesen inhaltlich stärker ausdifferenzieren und sich von der impliziten Bedeutung der Einfachheit zu distanzieren. Auch wenn diese Bemühungen aner kennenswert sind, ist der Begriff doch aufgrund seiner Länge etwas sperrig. Ähnlich plädiert Tautz (2021) für eine alternative Begrifflichkeit, wie sie von der INQA zugrunde gelegt wird. Dort ist die Rede von „Menschen mit einfachen Qualifikationen in systemrelevanten Berufen“ (INQA 2021). Damit verweist er auf die auch im Zuge der Corona-Pandemie aufgekommene Diskussion um die Systemrelevanz von Tätigkeiten bzw. Berufen (Abschn. 3).

Der Begriff der Geringqualifizierten bzw. Ungelernten taucht häufig in enger Verbindung mit Einfacharbeit auf, insbesondere weil Einfacharbeit auch als Zugang zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte genutzt wird und ein großer Anteil der Einfacharbeitenden geringqualifiziert ist. Diese beiden Begriffe müssen allerdings klar voneinander abgegrenzt werden, denn der Begriff der formal Geringqualifizierten fokussiert auf den Qualifikationsstatus der Personen und nicht auf die ausgeführte Tätigkeit (Seyda et al. 2018a; Ittermann und Virgillito 2019). Zudem gibt es sowohl Geringqualifizierte, die qualifizierte Tätigkeiten ausführen, als auch qualifizierte Beschäftigte, die im Bereich der Einfacharbeit tätig sind (Bertelsmann Stiftung 2018 und Abschn. 10.1).

Es fällt auf, dass sich im Englischen kein der Einfacharbeit direkt entsprechender Begriff in der Literatur wiederfindet. Dort werden dahingegen regelmäßig Begriffe verwendet wie „unskilled worker“ (Frey und Osborne 2013; Warnhoff und Paiva Lareiro 2019), „low-skilled worker“ (Krenn 2015; Zwart und Baker 2018; Warnhoff und Paiva Lareiro 2019; Wotschack 2020) bzw. „low-skill workers“ (Acemoglu und Restrepo 2018) oder „low-skilled occupations“ (Aghion et al. 2019), die alle den Aspekt der Qualifikation in den Vordergrund stellen und in die Begrifflichkeit integrieren.

Ähnlich der Vielfalt der Begriffe herrscht auch eine Vielfalt an Definitionen. Es gibt also keinen einheitlichen Konsens, wie Einfacharbeit definiert wird (Seyda et al. 2018a; Hall und Sevindik 2020). Es gibt allerdings eine sehr große Schnittmenge und viele Ähnlichkeiten. In der im Rahmen dieses Buchs untersuchten Literatur werden

am häufigsten die Autor:innen Abel, Hirsch-Kreinsen und Ittermann von der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund sowie der Autor Bellmann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Definition des Begriffes „Einfacharbeit“ zitiert.

Vor allem das Buch *Einfacharbeit in der Industrie – Strukturen, Verbreitung und Perspektiven* von Abel et al. (2014) erfreut sich einer starken Rezeption. Die Autor:innen beziehen sich dabei auf folgende Definition:

„In dieser Studie beschreibt Einfacharbeit eine Tätigkeit, die im Gegensatz zur qualifizierten Facharbeit keine einschlägige Berufsausbildung verlangt und nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungsprozessen ausgeführt werden kann. Die Einfacharbeiten sind in der Regel arbeitsplatz- bzw. arbeitsbereichsbezogen; übergeordnetes Wissen und Hintergrundwissen spielen keine oder eine untergeordnete Rolle. In der funktionalen Komplexität und der Handlungsautonomie der Einfacharbeitenden bestehen Spielräume ‚nach oben‘, wenngleich sich diese auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau befinden.“ (Abel et al. 2014, S. 15)

Wie bei den meisten vorgefundenen Definitionen gehen Abel et al. davon aus, dass keine formale berufliche Qualifikation zur Ausübung von Einfacharbeit notwendig ist und diese sich somit von der qualifizierten Facharbeit abgrenzt. Genauso herrscht starke Übereinstimmung darin, dass einfache Arbeit schnell erlernt werden kann und die Einarbeitungszeiten kurz sind (Bellmann et al. 2015; Beyer et al. 2015; Krenn 2015; Amstutz et al. 2018; Dengler und Matthes 2018; Seyda et al. 2018a; Warnhoff und Krzywdzinski 2018; Aghion et al. 2019; Hassler et al. 2019; Kutzner 2019; Reber und Jansen 2019; Baum und Lukowski 2020; Hall und Sevindik 2020). Einige Autor:innen nennen ebenso die geringe Komplexität der ausgeführten Arbeit (Seyda et al. 2018a, S. 29; Hall und Sevindik 2020), wobei gerade dieses Thema kontrovers diskutiert wird. Ähnlich verhält es sich mit der geringen Handlungsautonomie (Korge 2018; Seyda et al. 2018a; Hall und Sevindik 2020). Zuletzt wird Einfacharbeit regelmäßig so beschrieben, dass für deren Ausübung übergeordnetes Wissen eine untergeordnete Rolle spielt, sich benötigtes Wissen also im Regelfall nur auf den eigenen Arbeitsplatz bezieht (Beyer et al. 2015; Krenn 2015; Ittermann und Virgillito 2019; Hall und Sevindik 2020). Damit bildet Basisarbeit den Gegenpol zur hochqualifizierten Wissensarbeit.

Es sei zudem noch erwähnt, dass sich ein weiterer mit dem Thema verwandter Begriff wiederfindet: Im Bereich der Segmentationstheorie³ wird der Begriff der Jedermannstätigkeit verwendet. Beschäftigte in diesem Arbeitsmarktsegment übernehmen in einer

³ Die Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes unterscheidet – bezogen auf die rechtlich-institutionellen Bedingungen der BRD – in den berufsfachlichen, den betriebsinternen und den unspezifisch, unstrukturierten (Jedermanns-)Teilarbeitsmarkt. Letzterer ist gekennzeichnet durch Arbeitskräfte „mit nur generellen Mindestbefähigungen und Allgemeinkenntnissen sowie ohne (jegliche) fachliche und betriebsspezifische Qualifikation“. Der Lohn wirkt als Allokationsmechanismus. Weitere Merkmale dieses Arbeitsmarktes sind die mangelnden vertikalen Aufstiegschancen und hohe Fluktuationsmechanismen. Er wird auch als „Markt des Heuerns und Feuerns“ bezeichnet (Hennberger und Keller 2018 in: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeitsmarkttheorien-311119/version-254684>; Zugegriffen 02.05.2023).

stark taylorisierten Arbeitsorganisation nur repetitive und einfache Aufgaben, die sie nach kurzer Einweisung durchführen können. Dabei müssen sie keine fachlichen Qualifikationsanforderungen erfüllen, sondern nur über generelle Mindestbefähigungen und Allgemeinkenntnisse verfügen (Lutz 1987; Henneberger und Keller 2018). Der Begriff der Jedermannstätigkeit suggeriert, dass diese Art von Tätigkeit von jedem und jeder ausgeübt werden kann, impliziert also eine geringschätzende Beliebigkeit. Trotz der großen Parallelen in der Definition findet dieser Begriff in der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion im Kontext zu Einfacharbeit bzw. Basisarbeit keine Anwendung.

Die Autorinnen stützen sich hinsichtlich der Definition von Basisarbeit im Folgenden auf die oben genannte, häufig in der gesichteten Literatur zitierte Definition von Abel et al. (2014, S. 15) mit folgenden Hauptkriterien:

- Berufliche Qualifikation keine Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit
- Kurze Einarbeitungszeit von Stunden oder Tagen on the Job
- Tätigkeit geprägt von geringer Komplexität und geringer Handlungsautonomie
- Häufig repetitive manuelle Routinetätigkeiten
- Entscheidend: Ausgeführte Tätigkeit, nicht vorhandene Qualifikation der Basisarbeitenden

Während historisch gesehen der Begriff der Einfacharbeit und auch der Jedermannstätigkeit kein neues Thema ist und in Anbetracht der Forschungshistorie bislang wenig über Einfacharbeitende bekannt ist, ist der Begriff der Basisarbeit neu und soll im Gegensatz zu allen bisher verwendeten Begriffen der Bedeutung dieser Tätigkeiten besser gerecht werden und eine entsprechende Wertschätzung dieser ausdrücken (Große-Jäger et al. 2021). Neben der Begrifflichkeit der Basisarbeit wird diese an sich deshalb nun auch als ein neuer (politischer) Handlungsansatz verstanden, um den gesellschaftlichen Herausforderungen von Basisarbeit nachhaltig gerecht zu werden⁴. Die Begriffe „Basisarbeitende“, „Einfacharbeitende“, „Helfer:innen“ und „Angelehrte“ werden im weiteren Verlauf synonym behandelt und verwendet.

3 Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit

Das oben angesprochene Thema Wertschätzung leitet unweigerlich zum Konstrukt der gesellschaftlich sinnvollen Arbeit über. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde die Systemrelevanz von Jobs in aller Öffentlichkeit diskutiert, da diese Berufe die Grundversorgung in der Gesellschaft sicherstellen. Zu Recht wurde darauf hingewiesen, dass dieser Arbeit – die auch große Schnittmengen mit Basisarbeit aufweist – wenig Ansehen in materieller und immaterieller Hinsicht zuteilwird. Die Diskussion um die Systemrelevanz von Arbeit

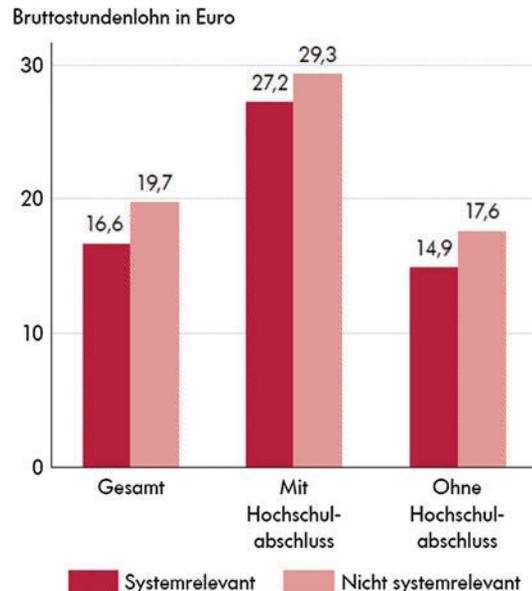
⁴ Auf diesen „längerfristig angelegten politischen Handlungsrahmen“ (Große-Jäger und Zwingmann 2022, S. 60) wird in Kap. [Gute Arbeitsbedingungen für Basisarbeitende](#) explizit eingegangen.

und ihre zugehörige Wertigkeit ist aber kein neues Thema, sondern verweist auf ein grundlegendes Problem in den Wirtschaftswissenschaften: Während das Zusammenspiel von Arbeitsangebot und -nachfrage und der dazugehörige Preis als unumstößliches Narrativ hingenommen wird, wird der Wert der Tätigkeit in den Wirtschaftswissenschaften kaum thematisiert (Weckmüller 2020). Der Lohn scheint aber, wie die aktuelle Debatte um die Systemrelevanz zeigt, kein guter Indikator für den Wert der Arbeit zu sein. Dies lässt auch vermuten, dass Tätigkeitsinhalte innerhalb von Berufen nicht auf dem Radar der Wirtschaftspolitik zu sein scheinen (ebd.).

Nun stuft während der Corona-Pandemie die Regierung einige Berufe als ‚systemrelevant‘ ein. Dies waren jene Berufsbranchen, die zur Erfüllung physiologischer Grund- und Sicherheitsbedürfnisse beitragen (Schrenker et al. 2021). Die Diskussion um diese Jobs hatte zur Folge, dass auch über Lohnzuschläge und Steuerbefreiungen debattiert wurde. Ein Unterschied wird hier deutlich, wenn man den Bruttostundenlohn von nicht systemrelevant Beschäftigten mit Hochschulabschluss mit dem von systemrelevant Beschäftigten ohne Hochschulabschluss vergleicht (Abb. 1). Basisarbeitende ohne Hochschulabschluss, die in systemrelevanten Bereichen arbeiten, verdienen somit durchschnittlich die Hälfte von dem, was Beschäftigte mit Hochschulabschluss in nicht systemrelevanten Bereichen erhalten. Nachstehende Abbildung macht zudem deutlich, dass generell nicht systemrelevant Beschäftigte mehr verdienen als systemrelevant Beschäftigte (ebd., S. 15).

Wenn man sich insgesamt die systemrelevanten Berufe anschaut in Hinblick auf ihre materielle Wertschätzung, so zeigt sich, dass die Höhe des Bruttostundenlohns eng mit dem in der Gesellschaft antizipierten Berufsprestige verknüpft ist (Abb. 2). Während

Abb. 1 Bruttostundenlohn von systemrelevant Beschäftigten im Vergleich zu nichtsystemrelevant Beschäftigten. (Quelle: Schrenker et al. 2021, S. 16; Daten basieren auf FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung (VSE) 2018 und den Berechnungen auf Basis der 3-Steller-Klassifikation der Berufe (KldB 2010) von Schrenker et al. 2021)



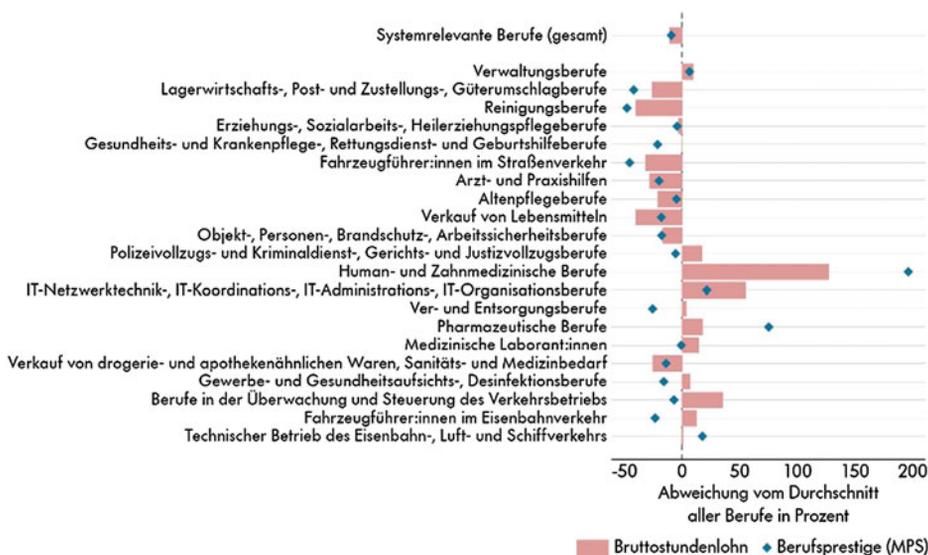


Abb. 2 Berufsprestige und Bruttostundenlohn systemrelevanter Berufe im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufe. (Quelle: Schrenker et al. 2021, S. 14; Daten basieren auf FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung (VSE) 2018; SOEP 2014–2018; und Berechnungen nach Schrenker et al. 2021 auf Basis der 3-Steller-Klassifikation der Berufe (KldB 2010). MPS: Magnitude Prestige Skala. Ranking der Berufe nach Berufsgröße in der VSE 2018)

Human- und Zahnmediziner:innen als systemrelevante Berufe über ein hohes Berufsprestige mit korrelierendem hohem Bruttostundenlohn verfügen, so sieht man in nachstehender Abbildung deutlich, wo sich die meisten Basisarbeitenden in systemrelevanten Berufen wiederfinden: Sie liegen im Bereich des unterdurchschnittlichen Bruttoloohns mit geringem Berufsprestige (beispielsweise Reinigungskräfte, Supermarktkassierer:innen, Sicherheitsleute, Kurierfahrer:innen).

Laut einer Befragung von Babst et al. (2021) empfindet ein Großteil der Basisarbeitenden ihre Wahrnehmung in der Öffentlichkeit als zu gering. Genauer wird dies anhand der Aussage, dass die Hälfte der Basisarbeitenden nicht die gesellschaftliche Anerkennung bekommen, die sie verdient hätten. Neben den generellen Folgen des mangelnden Berufsprestiges, der Arbeitsbedingungen und der eingeschränkten Wertschätzung entsteht eine Diskrepanz zwischen Leistung und der Anerkennung aufseiten der Basisarbeitenden. Gratifikationskrisen, die bei psychischen Folgen ansetzen und in eine Spirale der Resignation führen, können die Konsequenz sein (Siegrist 2015). Auf die gesundheitlichen Folgen in Konsequenz der Anerkennungskrise wird in Abschn. 10.6 – „Gesundheitliche Situation der Basisarbeitenden“ – noch eingegangen.

Nach Weckmüller (2020) greift der Ansatz der Systemrelevanz zu kurz, da er außer Acht lässt, dass Systemrelevanz ein Merkmal von Tätigkeiten und nicht Branchen ist,