



Basisarbeit Mittendrin und außen vor

*Herausgegeben von: André Große-Jäger, Renate Hauser,
Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert,
Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann*

Impressum

Herausgegeben von:

André Große-Jäger, Dr. Renate Hauser,
Dr. Oliver Lauenstein, Dr. Jana May-Schmidt,
Matthias Merfert, Franziska Stiegler und
Bruno Zwingmann

Synergie VertriebsDienstleistung GmbH
Ralf Karabasz
Adenauerallee 71
53113 Bonn

Stand: Oktober 2021

Initiiert vom
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Konzeption: Dr. Peter Jeutter, Ralf Karabasz
Druck: TÜV Media GmbH
ISBN: 978-3-7406-0694-7

Bildnachweise: VDSI (Foto Prof. Dr. Arno
Weber, S. 280), Tobias Vollmer (Foto Dr. Kai
Seiler, S. 292), Andreas Lueddecke (Foto
Dr. Peter Krauss-Hoffmann, S. 292), J. Konrad
Schmidt/BMAS (Foto Björn Böhning, S. 424)

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren
möchten, dann bitte mit genauer Angabe
der Herausgebenden, des Titels und des
Standes der Veröffentlichung. Bitte senden
Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die
Herausgebenden.

Inhalt

Vorwort	8
1 Basisarbeit: Ein neuer Blick auf ein altes Thema	10
1.1 Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit: Konzept, empirische Befunde und Politikimplikationen <i>Heiko Weckmüller</i>	12
1.2 Die zweite Moderne der Basisarbeit <i>Marc Bovenschulte</i>	26
1.3 Gute Basisarbeit – ein Widerspruch? <i>Werner Widuckel</i>	38
1.4 Unerhört – Basisarbeit im toten Winkel der Arbeitskultur <i>Heiko Wiese</i>	50
1.5 Die Konsequenzen der Corona-Pandemie für Basisarbeit(ende) <i>Jutta Rump und Silke Eilers</i>	66
1.6 Drei Fragen an Petra Wilke <i>Friedrich-Ebert-Stiftung</i>	78

2	Volkswirtschaftliche Bedeutung der Basisarbeit: Zahlen, Daten und Fakten	86
2.1	Basisarbeit: Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigtengruppen <i>Holger Seibert, Barbara Schwengler und Doris Wiethölter</i>	88
2.2	Drei Fragen an Prof. Dr. Lutz Bellmann <i>IAB und FAU Erlangen-Nürnberg</i>	110
2.3	Ältere Beschäftigte: einmal Basisarbeit, immer Basisarbeit? Erkenntnisse aus der deutschen IidA-Studie – leben in der Arbeit <i>Hans Martin Hasselhorn und Nina Garthe</i>	114
2.4	Einfacharbeit: Sprungbrett oder Sackgasse? Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit <i>Rolf Schmucker und Robert Sinopoli</i>	130
2.5	Digitalisierung und Basisarbeit. Einfache Tätigkeiten sind manchmal nur schwer automatisierbar <i>Britta Matthes und Carola Burkert</i>	146
2.6	Anforderungen und Ressourcen in der Basisarbeit. Der Dienstleistungssektor im Fokus <i>Arthur Kaboth, Lena Hünefeld, Marcel Lück und Beate Beermann</i>	166
3	Basisarbeit – Chancen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt	186
3.1	Zeitarbeit als Integrationsdienstleister für Geflüchtete <i>Sebastian Lazay</i>	188
3.2	Drei Fragen an Stefan Krause <i>Agentur für Arbeit Bonn</i>	202

3.3	Drei Fragen an Ralf Holtkötter <i>jobcenter rhein-sieg</i>	208
3.4	Basisarbeit und Behinderung. Ein paar Gedanken zu einem scheinbar banalen Thema <i>Christoph Beyer</i>	214
3.5	Drei Fragen an Martina Schönborn-Waldorf <i>Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg</i>	228
3.6	Migration und Ankunftsarbeit. Subjektive Deutungen Migrierter zu Reinigungsarbeit <i>Serhat Yalçın, Juliane Dieterich und Natalie Hubenthal</i>	234
4	Gesundheit und Arbeitsbedingungen	250
4.1	Basisarbeit und Gesundheit. Zum Einfluss von Arbeit auf Gesundheit <i>Andreas Tautz</i>	252
4.2	Drei Fragen an Norbert Wieneke <i>TÜV Rheinland</i>	272
4.3	An der Basis sicher und gesund arbeiten <i>Arno Weber</i>	280
4.4	Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Basisarbeit. Erkenntnisse aus den Beschäftigtenbefragungen NRW <i>Kai Seiler, Peter Krauss-Hoffmann und Corinna Brauner</i>	292
4.5	Drei Fragen an Dr. Julia K. Schröder <i>BKK Dachverband e. V.</i>	308

4.6	Gesunde Führung ist der maßgebliche Faktor für gesündere Mitarbeitende in der Basisarbeit <i>Ulrike Lüneburg und Eva Beyer</i>	314
4.7	Die Perspektive der Unfallversicherung auf Basisarbeit <i>Just Miels und Bastian Fochmann</i>	326
5	Perspektive von Interessenvertretung und Personalabteilungen	338
5.1	Drei Fragen an Oliver Suchy <i>Deutscher Gewerkschaftsbund</i>	340
5.2	Die Unsichtbaren sichtbar machen. Wie Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter mehr in den Fokus des HR-Managements rücken können <i>Reiner Straub</i>	346
5.3	Basic Work und Arbeitsbedingungen. Plädoyer für eine aktiver gestaltende Arbeitsmarktpolitik und eine Stärkung der Sozialpartnerschaft <i>Jörg Mährle</i>	352
6	Tätigkeitsanforderungen und erlebte Arbeitswelt der Basisarbeitenden Berufsfachlichkeit: Qualifizierung und Zertifizierung	366
6.1	Zuhören und versuchen zu verstehen. Forschung an der Basis der Arbeitswelt <i>Thomas Wind</i>	368
6.2	Respekt, Anerkennung und Wertschätzung als essenzielle Grundlagen für gute Basisarbeit <i>Renate Hauser</i>	382

6.3	Drei Fragen an Prof. Dr. Werner Eichhorst <i>Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)</i>	394
6.4	Beruflicher Aufstieg für Basisarbeiter:innen durch Teilqualifikationen und Kompetenzanerkennung <i>Roman Wink und Larissa Klemme</i>	398
6.5	Drei Fragen an Alexander Pröbstl <i>Universitätsklinikum Bonn</i>	414
7	Gestaltungsansätze und positive Erfahrungen: Gute Basisarbeit	422
7.1	Handlungsrahmen „Gute Basisarbeit“ <i>André Große-Jäger und Björn Böhning</i>	424

Vorwort

„Einfacharbeit“ und „Geringverdienende“: Diese Begriffe orientieren sich am Qualifikationsniveau und der Entlohnung und sind seit langem etabliert. Basisarbeit wird dagegen von der jeweiligen Tätigkeit her definiert. In den meisten Fällen bedarf es dafür keiner formalen Qualifikation, sondern nur einer Einarbeitung on the Job. Obwohl es sich hier um eine heterogene Beschäftigtengruppe handelt, gibt es für Basisarbeiter*innen hinsichtlich ihrer Lage und ihrer Arbeitsbedingungen eine Reihe von Gemeinsamkeiten. So fehlt es vielen von ihnen u. a. an Arbeitsplatzsicherheit und sozialer Absicherung, an sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen sowie an Anerkennung und Wertschätzung – materiell ebenso wie immateriell.

Dass diese Tatsachen bislang nicht klar fokussiert wurden, ist umso erstaunlicher, als Basisarbeiter*innen mit ihrer Tätigkeit und ihrem Engagement die Arbeitsgesellschaft am Laufen halten und in vielerlei Hinsicht überhaupt erst die Grundlage für Wohlstand und Fortschritt schaffen. Bei den Debatten über die Zukunft der Arbeit werden den Auswirkungen für Beschäftigte im „Maschinenraum der Arbeitsgesellschaft“ jedoch bisher nur wenig Beachtung geschenkt. Diese Tatsache ins Bewusstsein zu rücken, für Verbesserungen zu sorgen und einen entsprechenden politischen Handlungsrahmen aufzusetzen, ist das Anliegen der Initiative „Gute Basisarbeit“.

Ein Baustein dafür ist die Dialogreihe „Basisarbeit – mittendrin und außen vor“, die im März 2021 mit der Diskussion des neuen Begriffs „Basisarbeit“ startete. In einer eigenen Veranstaltung wurden Basisarbeit als Chance zur Teilhabe am Beispiel von Migrant*innen und die Gestaltung von Ankommensarbeit thematisiert. Weitere Schwerpunkte waren Handlungsfelder der Basisarbeit in einer Region, sichere und gesunde

Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit und die Anerkennung der zum Teil langjährigen Erfahrungen, (Teil-)Qualifikationen und Kompetenzen von Basisarbeiter*innen. Deren soziale Absicherung, die Auswirkungen der Digitalisierung für diese Beschäftigtengruppe sowie betriebliche und außerbetriebliche Handlungsfelder der Basisarbeit standen im Mittelpunkt weiterer Veranstaltungen.

Die Inputgeber*innen der Dialogreihe aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik beleuchteten und hinterfragten die Schwerpunktthemen aus unterschiedlichen Blickwinkeln und in verschiedenen Dimensionen. Daraus resultierten wertvolle Erkenntnisse und Empfehlungen. Dabei wurde auch umso mehr deutlich, dass es eines längerfristig angelegten politischen Rahmens bedarf, um die Lage und die Arbeitsbedingungen von Basisarbeiter*innen nachhaltig zu verbessern und ihre materielle wie immaterielle Anerkennung zu sichern. Dazu tragen inzwischen auch viele „Verbündete“ in einem breit getragenen Netzwerk von Institutionen, Organisationen und Persönlichkeiten bei. Sie alle machen sich für „Gute Basisarbeit“ stark und fördern diese aus ihrer jeweiligen Perspektive.

Dankenswerterweise hat sich eine Vielzahl von Expert*innen und Mitstreiter*innen bereit erklärt, ihre Erfahrungen, Ansichten und Vorschläge für konkrete Maßnahmen durch zahlreiche Beiträge zu verschiedenen Aspekten von Basisarbeit zu vertiefen. Damit ist es gelungen, die Debatte zum Thema Basisarbeit durch weitere konstruktive Anstöße zu bereichern, da dieser Teil der Arbeitsgesellschaft bisher wenig betrachtet wurde. Wir freuen uns auf die Fortsetzung unseres Austauschs und darauf, den neuen Begriff Basisarbeit gemeinsam mit Leben zu füllen.

Die Herausgebenden

*Basisarbeit: Ein neuer Blick
auf ein altes Thema*

01

Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit: Konzept, empirische Befunde und Politikimplikationen

von Heiko Weckmüller



Anfang 2020 rollten Landwirte mit Traktoren in die Städte und machten auf ihre prekäre Situation aufmerksam. Dabei ging es primär nicht um die Einkommen, sondern um Wertschätzung und Anerkennung. In der Corona-Krise rückten dann verständlicherweise Pflegekräfte, aber auch Kassiererinnen und Kassierer in Supermärkten in den Fokus der Öffentlichkeit, die deren außerordentliche Leistung beklatschte. Dabei war allen Beteiligten bewusst, dass diese Geste unzureichend ist. Seitdem ringen Wissenschaft, Praxis und Politik zum Beispiel im Rahmen der Diskussion um die Basisarbeit um innovative Lösungen, die auch jenseits von Katastrophensituationen tragfähig sind. In diesem Kontext stehen im Folgenden insbesondere folgende Fragen im Vordergrund: Wie lässt sich Wertschätzung für Berufe innerhalb einer Gesellschaft sinnvoll ausdrücken? Lässt sich der Wertbeitrag von Berufen empirisch bestimmen, um darauf aufbauend Politikempfehlungen abzuleiten? Haben wir innerhalb unserer Gesellschaft eine hinreichend

homogene Einschätzung oder ist der jeweils eigene Beruf der wichtigste und wertvollste?

Der vorliegende Beitrag stellt ein Instrument vor, mit dessen Hilfe sich der gesellschaftliche Wertbeitrag von Berufen befragungsbasiert quantitativ erfassen lässt. Dabei soll nicht auf die öffentlich breit diskutierten Standardberufe wie zum Beispiel Pflege fokussiert werden, sondern es wird ein möglichst umfassendes Bild der beruflichen Tätigkeiten angestrebt, da das Konzept nicht auf spezifische Krisensituationen oder einzelne Berufsfelder ausgerichtet sein soll. Die Ergebnisse können die gesellschaftliche und politische Diskussion über bekannte Konzepte hinaus wie Systemrelevanz, Basisarbeit oder Berufsprestige bereichern. Alle diese Konzepte verfolgen eine objektive oder zumindest intersubjektive Bewertung von Arbeit und stellen sich damit gegen das heute dominierende subjektivistische Dogma. Zunächst soll deshalb auf die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zum Wert der Arbeit zwischen Subjektivismus und Objektivismus eingegangen werden.

Subjektivismus dominiert die Diskussion

In den Wirtschaftswissenschaften wird die Frage nach dem objektiven Wert von Gütern, Dienstleistungen oder auch Arbeit gar nicht mehr gestellt. Das war nicht immer so. Bei Adam Smith beispielsweise heißt es noch: „Es gibt eine Arbeit, die den Wert eines Gegenstandes, auf den sie verwandt wird, erhöht, und es gibt eine andere, die diese Wirkung

nicht hat. Jene kann als produktiv bezeichnet werden, da sie einen Wert hervorbringt, diese hingegen als unproduktiv“ (zitiert nach Maz-zucato 2019: 43). Der Wert ist heute allerdings weitestgehend durch den subjektiven Nutzen ersetzt, der auf Präferenzen beruht, die nicht mehr hinterfragt werden oder als gar nicht hinterfragbar gelten. „Irgendwie“ steckt der Wert noch in den Preisen und der Wert der Arbeit in den Löhnen, sonst wäre niemand bereit, für Güter und Dienstleistungen einen Preis zu zahlen. Dies gilt allerdings nur, wenn die reale Situation durch das Modell vollkommener Märkte (Transparenz, Rationalität und unendliche Anpassungsgeschwindigkeit) angemessen erfasst wird. Dies ist allerdings in vielen wichtigen Tätigkeitsbereichen nicht gegeben. So steht beispielsweise ein Patient nicht einer Pflegekraft im Krankenhaus gegenüber und verhandelt den angemessenen Lohn. Dieser Prozess wird durch zahlreiche Intermediäre wie Krankenkassen und Gesetzgeber vermittelt. Ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen konkreter Dienstleistung und individueller Zahlungsbereitschaft ist hier nicht mehr erkennbar. Verzerrend wirken auch sogenannte Superstareffekte (Rosen 1981) in Sport, Kunst und Management, die vergleichsweise geringe Unterschiede in den individuellen Fähigkeiten in große Verdienstunterschiede übertragen. Durch die Digitalökonomie gewinnen Superstareffekte über die genannten Bereiche hinaus an Bedeutung (White 2019).

Das subjektivistische Fundament der wirtschaftswissenschaftlichen Diskussion liefert die Arbeitspsychologie. Das subjektive Sinnempfinden der Arbeit und die subjektiv wahrgenommene Bedeutsamkeit der Tätigkeit sind bereits im Job-Characteristics-Modell (Hackman/Oldham 1976) verankert. Betriebswirtschaftlich relevant ist der meta-analytisch nachgewiesene stark positive Einfluss des Sinnempfindens auf die Produktivität und die Bindung der Beschäftigten (Allan u. a. 2019). Die Quellen des subjektiven Sinnempfindens sind gemäß der Arbeitspsychologie allerdings vielfältig und der Wert der Arbeit für andere ist nur eine mögliche Quelle: Die eigenen Talente entwickeln oder sich in einer Gemeinschaft erleben ist zumindest gleichrangig (Lips-Wiersma/Morris 2009).

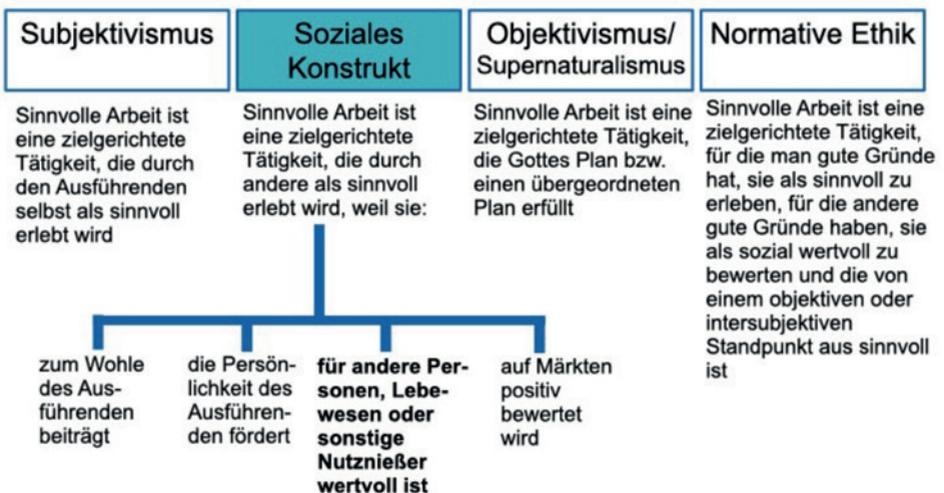
Das subjektivistische Narrativ ist so stark, dass selbst Fundamental- kritik an der Sinnhaftigkeit der aktuellen Arbeitswelt subjektivistisch untermauert wird. So beruht beispielsweise die empirische Analyse im Bestseller „Bullshit-Jobs“ (Graeber 2018) auf dem subjektiven Sinnempfinden der jeweils Beschäftigten (ebenso Bergmann 2004 oder Dur/van Lent 2019). Dieser Subjektivismus ist auf den ersten Blick nachvollziehbar, da uns objektive Wertmaßstäbe in einer pluralistischen Gesellschaft fehlen.

Jenseits des Subjektivismus: Systemrelevanz, Basisarbeit und gesellschaftlich sinnvolle Arbeit

In der aktuell aufkeimenden Diskussion um die Basisarbeit werden unterschiedliche innovative Konzepte diskutiert, denen eine Abkehr vom Subjektivismus gemeinsam ist. „Systemrelevanz“ erweist sich dabei gleich mehrfach als unzulänglich: (1) Systemrelevanz ist ein Merkmal von Branchen, das zunächst in Berufe übersetzt werden muss. (2) Es handelt sich um eine staatliche Festlegung und nicht etwa um einen gesellschaftlichen Konsens. (3) Die Einteilung ist binär

Abb.1: Systematik gesellschaftlich sinnvoller Arbeit

(Quelle: angepasste Darstellung auf Basis Michaelson 2019: 8)



„systemrelevant“ – „nicht systemrelevant“ und damit nicht hinreichend differenziert. (4) Das Konzept ist auf Krisen und Katastrophen ausgerichtet.

Im Folgenden wird gesellschaftlich sinnvolle Arbeit als soziales Konstrukt aufgefasst, das auf einem Aushandlungsprozess innerhalb einer Gesellschaft beruht. Gesellschaftlich sinnvoll sind solche Tätigkeiten, die für andere Personen oder Lebewesen wertvoll sind (siehe Abb. 1). Gesellschaftlich sinnvoll und gesellschaftlich wertvoll werden deshalb gleichgesetzt.

Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit: Konstrukt, Datenerhebung, Gütekriterien

Die empirische Erfassung gesellschaftlich sinnvoller Arbeit basiert auf der Kombination zweier etablierter Konstrukte. Erstens wird im Rahmen der oben skizzierten arbeitspsychologischen Fundierung subjektiv sinnvoller Arbeit auf entsprechende Fragebögen und validierte Items zurückgegriffen, hier konkret auf die entsprechende Frage im DGB-Index Gute Arbeit. Diese wird allerdings nicht auf die eigene Arbeit (Selbsteinschätzung), sondern auf andere Tätigkeiten (Fremdeinschätzung) bezogen: „Haben Sie den Eindruck, dass die jeweiligen Berufe mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?“ Zweitens wurde bei dieser Fremdeinschätzung bezüglich der Skalenbildung auf die Forschung zum Berufsprestige (11-stufige Skala, 0–10, Ebner/Rohrbach-Schmidt 2019) und bezüglich der Berufsbezeichnungen auf die Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (2011) zurückgegriffen.

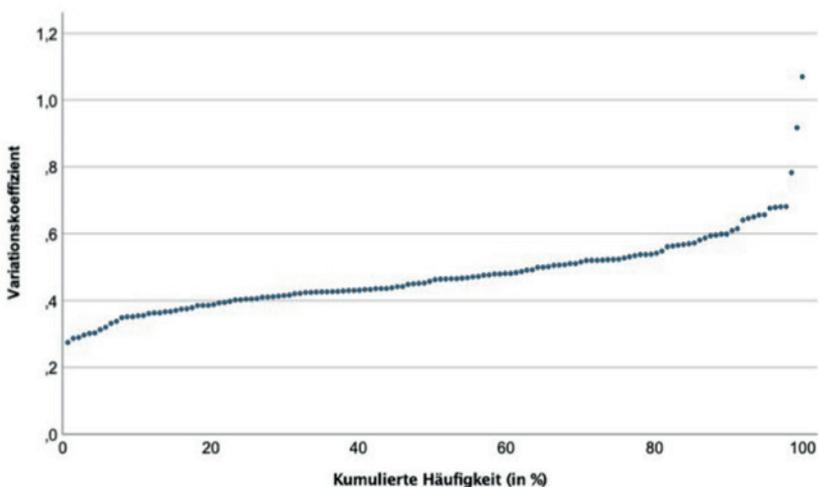
Im Mai 2020 wurden 1.086 Personen repräsentativ für die volljährige Wohnbevölkerung in Deutschland auf Basis eines Online-Access-Panels befragt. Insgesamt wurden 137 Berufe (genauer Berufsuntergruppen, KldB 4-Steller) verwendet, um die Berufslandschaft möglichst umfassend abzudecken. Jede Befragte bzw. jeder Befragte erhielt 30 Berufe zur Bewertung, wovon mindestens 25 eingeschätzt werden mussten. Insgesamt liegen 31.750 Berufsbewertungen vor. Die Bewertung von Objektivität, Reliabilität und Validität liefert gute Ergebnisse (detaillierter Weckmüller 2020). Es zeigen sich mittlere bis hohe Korrelationen

der so erfassten gesellschaftlich sinnvollen Arbeit mit Berufsprestige ($r = 0,30$), Systemrelevanz ($r = 0,50$) und der Selbsteinschätzung sinnvoller Arbeit ($r = 0,59$).

Deskriptive Befunde: kaum Bullshit-Jobs, relativ homogene Bewertung innerhalb der Bevölkerung

Zunächst sei erwähnt, dass auf eine vollständige „Rangliste“ insbesondere unter Nennung der unteren 10 % explizit verzichtet werden soll, da es nicht darum geht, Berufe gegeneinander auszuspielen. Die Liste der gesellschaftlich sinnvollen Berufe wird wenig überraschend von Tätigkeiten im Gesundheitssektor und der Daseinsfürsorge angeführt. Auch die in der Einleitung angesprochenen Landwirte erreichen mit einem Durchschnittswert von 7,8 eine „Top-10-Platzierung“. Insgesamt ist das Meinungsbild für die meisten Berufe relativ homogen. Abbildung 2 zeigt die Verteilung über die 137 Berufe mit ansteigendem Variationskoeffizienten von links nach rechts, wobei die Achse in % definiert ist (100 % = 137 Berufe). Nur bei wenigen Berufen fallen die Einschätzungen weit auseinander, wobei dies bei Betrachtung der Berufe unmittelbar plausibel erscheint (z. B. Berufe in der Tabakindustrie). Die Ergebnisse

Abb. 2: Homogenität der Einschätzungen



zeigen zudem nur eine geringfügige Differenzierung zwischen Altersgruppen. Von einer „gespaltenen Bevölkerung“, von der in anderen Kontexten häufig die Rede ist, kann zumindest in diesem Themenfeld nicht gesprochen werden.

Darüber hinaus fällt auf, dass entgegen der Hypothese der „Bullshit-Jobs“ lediglich 5,3 % der Berufseinschätzungen der Kategorie „0 – leistet überhaupt keinen Beitrag“ zugeordnet werden.

Setzt man den gesellschaftlichen Wertbeitrag der Berufe mit dem Anteil weiblicher Beschäftigter in Beziehung, zeigt sich ein interessanter Befund: Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit ist weder männlich noch weiblich, der Zusammenhang ($r = 0,01$) bleibt statistisch insignifikant. Dies zeigt einerseits die Abgrenzung zum Konstrukt der „Systemrelevanz“, da systemrelevante Berufe tendenziell einen höheren Anteil weiblicher Beschäftigter aufweisen (Koebe u. a. 2020). Zudem zeigt der Befund, dass die Begrenzung der öffentlichen Diskussion auf wenige prominente und sichtbare Berufe („die SupermarktkassiererIn“, „die Altenpflegerin“) irreführend sein kann, wenn ein – für die Ableitung übergreifender Politikempfehlungen unerlässliches – repräsentatives Gesamtbild der Berufslandschaft in Deutschland angestrebt wird. Ebenfalls kaum korreliert und statistisch insignifikant bleibt der Zusammenhang mit dem Anteil ausländischer Beschäftigter (weiterführende Befunde in Weckmüller 2020).

Subjektiv und objektiv sinnvolle Arbeit: Selbstbild versus Fremdbild

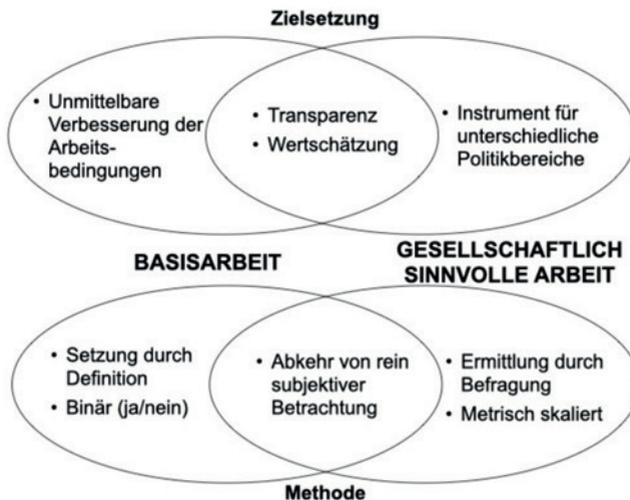
Eingangs wurde die dominierende subjektivistische Konstruktion sinnvoller Arbeit kritisiert. Wie schädlich ist diese Sichtweise aber tatsächlich, d. h., wie stark weicht die subjektive Einschätzung der eigenen Tätigkeit von der hier vorgenommenen Fremdeinschätzung ab? Zunächst zeigt sich die bereits oben angeführte, relativ große Korrelation ($r = 0,59$) zwischen Selbst- und Fremdbild. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das arbeitspsychologische Konstrukt subjektiv sinnvoller Arbeit weitere Facetten beinhaltet, die eine deutlich geringere Verbindung zur Fremdeinschätzung aufweisen. So korreliert die Fremdeinschätzung gesellschaftlich sinnvoller Arbeit nur geringfügig

($r = 0,04$) mit der subjektiven Identifikation mit der eigenen Arbeit gemäß DGB-Index Gute Arbeit, die als eine weitere der drei Fragen zum Gesamtindex „Sinngelhalt der Arbeit“ zusammengefasst wird. Zudem lassen sich systematisch Ausreißer identifizieren, bei denen die Selbsteinschätzung deutlich unter (z. B. Landwirte) oder über (z. B. Musiker/Sänger) der Fremdeinschätzung liegt. Das hier vorgestellte Konstrukt ist somit deutlich besser in der Lage, den gesellschaftlichen Wertbeitrag beruflicher Tätigkeiten zu erfassen, als dies mit dem Konzept subjektiv sinnvoller Arbeit möglich ist.

Basisarbeit und gesellschaftlich sinnvolle Arbeit: Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Konstrukte

Nach der Darstellung des Erhebungsinstruments und erster empirischer Befunde wird das neue Konstrukt gesellschaftlich sinnvoller Arbeit im Sinne dieses Sammelbandes in den Kontext der Basisarbeit gestellt. Die wesentlichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind in Abbildung 3 zusammengefasst. Beide Konzepte lösen sich von einer rein subjektivistischen Betrachtung und wollen Wertschätzung für

Abb. 3: Basisarbeit und gesellschaftlich sinnvolle Arbeit



berufliche Tätigkeiten zunächst jenseits der Bezahlung über Märkte hervorrufen. Beiden Konzepten liegt somit die Prämisse zugrunde, dass sich der tatsächliche Wert beruflicher Tätigkeiten nicht adäquat in Löhnen widerspiegelt. Davon abgesehen bestehen Unterschiede in der politischen Zielsetzung der beiden Konzepte. Im Falle der Basisarbeit geht es unmittelbar darum, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern. Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit ist dagegen zunächst ein wissenschaftlich-empirisches Konzept, das für unterschiedliche Bereiche der Sozial-, Arbeitsmarkt-, Steuer- oder Tarifpolitik verwendet werden kann.

Aus einem eher methodischen Blickwinkel ist Basisarbeit zudem definiert als berufliche Tätigkeit mit geringen Qualifikationsansprüchen, Tätigkeiten lassen sich somit eindeutig dahin gehend charakterisieren, ob sie unter Basisarbeit fallen oder nicht. Demgegenüber lässt sich der gesellschaftliche Wertbeitrag beruflicher Tätigkeiten differenzierter und sogar metrisch skaliert beschreiben. Unterschiede gibt es zudem in der Erfassungsmethode.

Zusammenfassung und politische Implikationen

Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit lässt sich als soziales Konstrukt interpretieren und als Fremdeinschätzung für Berufe empirisch ermitteln und quantifizieren. Die Einschätzungen sind für die meisten Berufe vergleichsweise homogen, was auf einen breiten gesellschaftlichen Konsens hinweist. Die Erhebungsergebnisse liefern zudem differenziertere Befunde als die bekannten Selbsteinschätzungen zum subjektiv empfundenen Sinngehalt der eigenen Arbeit. Die Breite der untersuchten Berufe liefert zudem das für die Ableitung von Politikempfehlungen repräsentative Bild und vermeidet die vorschnelle Extrapolation aus Einzelbeispielen. Für welche Politikfelder sind die Ergebnisse nützlich und welche Empfehlungen lassen sich ableiten?

Arbeitsmärkte scheinen – jenseits der bereits öfter zitierten, prominent diskutierten Einzelbeispiele wie Pflegeberufe – nicht in der Lage zu sein, über Lohnanpassungen gesellschaftlich sinnvolle Beschäftigung zu fördern. Auch die Ergebnisse der Tarifpolitik scheinen eher von Machtkon-

stellationen und Unterschieden im Organisationsgrad bestimmt zu sein, als dass hier eine steuernde Funktion zu erwarten wäre. Erste Analysen zeigen, dass auch bei Kontrolle von Drittfaktoren der gesellschaftliche Wert einer Tätigkeit kaum einen Einfluss auf die Vergütung hat. Der vorliegende quantitative Indikator gesellschaftlicher Arbeit erlaubt allerdings eine differenziertere politische Steuerung, zum Beispiel über gestaffelte Einkommensteuersätze. Die Untersuchungsergebnisse geben zu Optimismus Anlass, dass hierfür ein hinreichender gesellschaftlicher Konsens vorliegt.

Begrenzungen

Die Untersuchung unterliegt mehreren Beschränkungen. Erstens fokussiert die Betrachtung auf Erwerbstätigkeit; nicht entlohnte Arbeit im Haushalt und in der Familie bleibt unberücksichtigt. Diese Beschränkung hat insbesondere Auswirkungen auf die Genderperspektive. Zweitens orientiert sich die Erhebung an der Systematik der Berufe, wodurch gerade neue und weniger bekannte Berufsfelder unberücksichtigt bleiben. Drittens handelt es sich um eine Single-Item-Erhebung, die auf etablierten und validierten Skalen aufbaut; eine mehrfaktorielle Struktur kann aber dennoch nicht ausgeschlossen werden.

Ausblick

Bei der Weiterentwicklung stehen drei Fragen im Vordergrund: (1) Wie entstehen die subjektiven Einschätzungen zum gesellschaftlichen Wertbeitrag und inwieweit kommt es hier zu gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen? Diese Fragen können nur im Rahmen qualitativer Untersuchungen mit Fokusgruppen thematisiert werden. Hieraus lassen sich auch zusätzliche Erkenntnisse zum individuellen Verständnis von Wertbeitrag erwarten. (2) Welchen Einfluss hat der gesellschaftliche Wertbeitrag auf das Einkommen? Die oben angeführten ersten Befunde sollen auf Basis der Verdienststrukturerhebung näher betrachtet werden. (3) Wie stark verändern sich die in der Pandemiephase erhobenen Ergebnisse von einer „Normalsituation“? Hierzu wird eine wiederholte Befragung nach der Pandemie Auskunft geben.

Kurzbiografie des Autors

Prof. Dr. Heiko Weckmüller studierte VWL und Philosophie und promovierte in BWL. Nach unterschiedlichen Führungspositionen in der Unternehmensberatung und in Großunternehmen lehrt er heute Human Resource Management am RheinAhrCampus der Hochschule Koblenz in Remagen und beschäftigt sich insbesondere mit New Work.

**Allan, Blake A./Batz-Barbarich, Cassondra/
Sterling, Haley M./Tay, Louis 2019:**

Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis,
Journal of Management Studies 56 (3), 500–528.

Bergmann, Friedjof 2004:

Neue Arbeit, Neue Kultur, Freiamt.

Bundesagentur für Arbeit 2011:

Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen.

Dur, Robert/Van Lent, Max 2019:

Socially useless jobs. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society 58 (1), 3–16.

**Ebner, Christian/Rohrbach-Schmidt, Daniela
2019:**

Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010. Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung, Version 1.0, Bonn.

Graeber, David 2018:

Bullshit Jobs: Vom wahren Sinn der Arbeit, Stuttgart.

Hackman J. Richard/Oldham, Greg R. 1976:

Motivation through the design of work: Test of a theory, Organizational Behavior and Human Performance, 16 (2), 250–279.

Koebe, Josephine/Samtleben, Claire/

Schrenker, Annekatrin/Zucco, Aline 2020:

Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich, DIW aktuell 48.

Lips-Wiersma, Marjolein/Morris, Lani 2009:

Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning', Journal of business ethics 88 (3), 491–511.

Mazzucato, Mariana 2019:

Wie kommt der Wert in die Welt?, Frankfurt.

Michaelson, Christopher 2019:

A normative meaning of meaningful work. Journal of Business Ethics 1–16, published online.

Rosen, Sherwin 1981:

The economics of superstars. *The American Economic Review* 71 (5), 845–858.

Weckmüller, Heiko 2020:

Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit, Preprint, https://www.researchgate.net/publication/344339409_Gesellschaftlich_sinnvolle_Arbeit (Stand 11.08.2021).

White, Andrew 2019:

A universal basic income in the superstar (digital) economy, *Ethics and Social Welfare* 13 (1), 64–78.

Die zweite Moderne der Basisarbeit

von Marc Bovenschulte



Basisarbeit ist ein vergleichsweise junges Konzept, das die Aufmerksamkeit auf jenen beträchtlichen Teil des Arbeitsmarkts lenkt, der in der Diskussion um die Zukunft (und oft genug auch um die Gegenwart) der Arbeit meist wenig Beachtung findet, der aber in erheblichem Umfang dafür sorgt, dass „der Laden läuft“. Der Umstand, dass Basisarbeit auch in Zeiten der fortschreitenden Digitalisierung kein Auslaufmodell sein wird, unterstreicht die Notwendigkeit einer ernsthaften Auseinandersetzung mit dieser heterogenen Gruppe mit dem Ziel einer substanziellen Verbesserung ihrer Situation und ihrer Perspektiven.

Der Stand der Dinge

Basisarbeitende sind quer durch zahlreiche und ganz unterschiedliche Wirtschaftsbereiche und Branchen tätig. Die Vielfalt der von ihnen ausgeführten Tätigkeiten und die fehlende Zuordnung zu einem oder einigen wenigen Sektoren erschwert ihre strukturelle Charakterisierung und Fassung als Gruppe. Basisarbeitende zeichnen sich übergreifend und vereinigend dadurch aus, dass die von ihnen ausgeführten Tätigkeiten unabhängig vom individuellen Bildungs- und Qualifikationsniveau und dem Arbeitskontext keine formale

Berufsausbildung erfordern (Institut für Zielgruppenkommunikation 2020b); gemäß der in der KldB2010 vorgenommenen Definition der Anforderungsniveaus handelt es sich somit um Helfer*innentätigkeiten, wenngleich diese auch Tätigkeiten wie Pflegehelfer*innen mit max. einjähriger Ausbildung umfassen (Bundesagentur für Arbeit 2011: 26–28). Es handelt sich also im Wesentlichen um angelernte Kräfte, die oft zum Mindestlohn oder auch als Minijobber*innen Arbeiten verrichten, die auch als Ferienjobs oder im Nebenerwerb ausgeführt werden könnten, wie in den Tätigkeitsfeldern Reinigung, Gastronomie, Lieferdienste, Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft etc. In der industriellen Produktion ist Basisarbeit unter der Bezeichnung „Einfacharbeit“ (Hirsch-Kreinsen u. a. 2012) weit verbreitet.

Insgesamt ist die Schnittmenge mit dem in Deutschland besonders ausgeprägten Niedriglohnsektor (Grabka/Schröter 2019) groß. Für eine Mehrzahl der Beschäftigten stellt die Basisarbeit entweder den Haupterwerb dar oder steht für einen notwendigen Zuverdienst zum Haushaltseinkommen. Bei den Tätigkeiten handelt es sich weitgehend um physische und ortsgebundene, nicht um wissensgeprägte Arbeiten. Im Wesentlichen besteht deshalb meist nicht die Möglichkeit zu ortsunabhängiger Arbeit (mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice). Es ergeben sich somit Schnittmengen zu den im Zuge der Covid-19-Pandemie als „systemrelevant“ titulierten Beschäftigten, z. B. zu Supermarktkassierer*innen oder Pflegehelfer*innen, wenngleich nicht alle systemrelevanten Beschäftigten Basisarbeitende sind (systemrelevant sind u. a. Angestellte der staatlichen Verwaltung, der öffentlichen Daseinsvorsorge, der Lebensmittelversorgung oder der medizinischen Gesundheits- und Pflegeversorgung). Basisarbeit beschreibt somit grundsätzlich ein Heer von

Arbeitskräften in einer Vielzahl von Branchen, die für das reibungslose Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft essenziell oder zumindest doch selbstverständlich sind (zu denken ist nur an die zahllosen Kurier-, Express-, Paketbot*innen oder „Food-Rider“), ohne dass sie – mit Ausnahme pandemiebedingter Klatsch-Aktionen – im Alltag besonders wahrgenommen und gewürdigt würden. Basisarbeit ist also ziemlich genau das Gegenteil von sogenannten „Bullshit Jobs“: Gut bezahlte, aber weitgehend sinnlose Tätigkeiten, deren Fehlen niemandem auffallen würde (Graeber 2020).

Obwohl sie nicht selten den „Working Poor“ zuzurechnen sind, ist das Selbstbild von Basisarbeitenden geprägt von gesellschaftlicher und ökonomischer Vollwertigkeit und Normalität. Sie verfügen über und reklamieren für sich entsprechende Wertesysteme und Sekundärtugenden. Tatsächlich zeigte eine weiterführende Auseinandersetzung mit der Betroffenengruppe, dass der Begriff „Basisarbeit“ mitsamt seinen zugrunde liegenden Merkmalen von den Basisarbeitenden als Selbstdefinition (Basis, auf der vieles andere aufbaut) durchaus positiv gesehen wird (Institut für Zielgruppenkommunikation 2020a).

Nichtsdestotrotz ist die Lage vieler Basisarbeitenden aufgrund des vergleichsweise geringen Verdienstes zumindest potentiell prekär; das Einkommen reicht oftmals kaum für Rücklagen, mit denen Reparaturen oder Neuanschaffungen getätigt werden könnten. Mit Blick auf die Auswirkungen der Pandemie zeigt eine Bestandsaufnahme, dass vor allem Beschäftigte, die bereits vor der Krise über ein geringes Einkommen verfügten und in einem prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, auch jetzt besonders stark von Einkommenseinbußen betroffen sind (Hövermann/Kohlrausch 2020); der pandemiebedingte Einbruch am Arbeitsmarkt traf neben Fachkräften insbesondere Helfer*innen (Kubis/Popp 2021). Ebenso droht durch Basisarbeit Altersarmut, da die mit dem Mindestlohn erworbenen Rentenanwartschaften die wirtschaftliche Existenz im Alter nicht sichern können. So müsste etwa eine Pflegehilfskraft (mit max. einjähriger Ausbildung) auf Basis des seit 04/2021 für die Pflege gültigen Mindestlohnes von 11,80 Euro pro Stunde ununterbrochen 53 Jahre arbeiten, um eine Rente in Höhe der Grundsicherung

zu erreichen (aerzteblatt.de 2021) – angesichts der hohen physischen und psychischen Belastungen im Pflegesektor ein wenig realistisches Szenario und selbst bei Erfüllung als Anerkennung der Lebensleistung denkbar ungeeignet.

Basisarbeit und Digitalisierung

Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung von Tätigkeiten liegt der Schluss nahe, dass Basisarbeit zukünftig verschwinden wird. Diese Vermutung deckt sich mit der Furcht vieler Basisarbeiter*innen vor Arbeitslosigkeit. Allerdings sind hier zwei Faktoren bedeutsam, die über die Zukunft der Basisarbeit entscheiden dürften. Zum einen stellt sich die Frage, ob und mit welchem Aufwand Basistätigkeiten automatisierbar sind. Hier spielt nicht nur die technische Machbarkeit eine Rolle, sondern insbesondere auch die ökonomische Angemessenheit.

Sicher werden robotische Systeme manche Mitarbeitende im Lager oder im Reinigungsgewerbe ersetzen. Doch werden Roboter auf absehbare Zeit und zu vertretbaren Kosten nicht in der Lage sein, zwischen Tischen und Stühlen zu reinigen oder die unterschiedlichen Böden oder sonstigen Gegebenheiten im Büro zu erkennen. Wenn zum Beispiel ein Karton in der Ecke steht, kann ein robotisches System anhand des Inhalts und einer möglichen Kennzeichnung kaum entscheiden, ob dieser bleiben oder entfernt werden soll. Ganz zu schweigen von den vielen kleinen Zusatzaufgaben, die ein Mensch en passant und aus dem 360°-Kontext schließend intuitiv und außerhalb der exakt vorgegebenen Aufgabe richtig macht („Draußen stürmt es, ich schließe das Fenster und verhindere damit ein Reinregnen“). In vielen Bereichen lohnt es sich zudem gar nicht, in aufwändige Technik zu investieren, anstatt Basisarbeiter*innen zu beschäftigen. Das gilt zum Beispiel dann, wenn es variabel und variantenreich zugeht und keine großen Stückzahlen oder Volumina erreicht werden. So werden es wohl auch in Zukunft Menschen sein, die im Supermarkt die Regale bestücken. Denn Roboter, die schwere Kisten bewegen und ebenso gut im Wortsinne rohe Eier einsortieren können, sind technisch ausgesprochen anspruchsvoll und entsprechend teuer. Technologien werden somit nicht um jeden Preis eingeführt, sondern

dann, wenn sie einen Kostenvorteil im Vergleich zur menschlichen Arbeitskraft bieten. Dabei ist unklar, inwiefern mit fortschreitender technologischer Entwicklung und Verbreitung digitaler Tools die Kosten für avancierte Systeme sinken und ihr Einsatz auch dort zunimmt, wo dies heute noch nicht effizient möglich ist. Somit steht auch die Basisarbeit perspektivisch unter einem differenzierten Automatisierungsdruck. In der Tendenz ist zu erwarten, dass lediglich nicht sinnvoll automatisierbare Jobs langfristig bestehen bleiben. Im internationalen Kontext machen gegenwärtig die Entwicklungen in der Textilindustrie das Potenzial der Automatisierung bei angelernten Tätigkeiten wie dem Nähen von T-Shirts oder Sportschuhen deutlich. Auch wenn Ansätze wie die „Speedfactory“ von Adidas® die Erwartungen einer umfassenden Rückverlagerung der Textilproduktion nach Europa nicht erfüllt haben (Adidas AG 2019), setzen die gewonnenen Erfahrungen und neuen technologischen Möglichkeiten die Näher*innen, die in „Sweat Shops“ in Bangladesch und anderen asiatischen Niedriglohnländern arbeiten, perspektivisch stark unter Druck (Dohmen 2021). Maßnahmen zum Arbeitsschutz oder zur Sicherstellung gerechter Löhne liefen in einem solchen Szenario – auch vor dem Hintergrund des Lieferkettengesetzes – ins Leere, da kaum noch Arbeiter*innen in Lohn und Brot stünden, deren Situation verbessert und deren Rechte gestärkt werden könnten.

Demgegenüber muss als weiterer Faktor berücksichtigt werden, dass der Einsatz von digitalen Technologien und Künstlicher Intelligenz (KI) mit hoher Wahrscheinlichkeit zu neuen oder zusätzlichen Tätigkeiten der Basisarbeit führen wird. Die Leistungsfähigkeit des Onlinehändlers Amazon® beruht neben seinen digitalen Fähigkeiten und dem hochaggressiven Geschäftsmodell insbesondere auf Basisarbeit in den Bereichen Logistik und Lagerhaltung. Die eingangs genannten Tätigkeiten der Fahrer*innen – sei es in Fahrdiensten oder als „Rider“ für die Essenslieferung – sind erst in nennenswertem Umfang entstanden, als sich die mit ausgeklügelten Algorithmen operierenden Plattformen etabliert haben. Ähnlich hat erst die massenhafte Verbreitung von E-Scootern dazu geführt, dass Basisarbeiter*innen nachts dafür sorgen, dass Akkus getauscht und geladen und Roller gewartet bzw. repariert werden. Diese Tätigkeiten existierten zuvor schlichtweg nicht. Tatsächlich erzeugen

die Matching- und Allokations-Geschäftsmodelle von Tech-Start-ups durch ihre Dezentralität einen konstanten Bedarf an weiterer Basisarbeit, ohne die diese Plattformen keinen einzigen Dienst anbieten könnten: Die Pizza kommt eben nur metaphorisch aus dem Internet. Basisarbeit wird demnach voraussichtlich auch in einer digitalen Arbeitsgesellschaft einen festen Platz haben (Hirsch-Kreinsen u. a. 2019). Das gilt nicht nur für die Plattformarbeit, sondern wahrscheinlich auch für tradierte Sektoren. So ist etwa der Anteil von angelernten Kräften (Basisarbeitende) – entspricht dem Anforderungsniveau „Helfer*in“ – im für die deutsche Wirtschaft sehr bedeutenden Maschinenbau von Juni 2013 bis Juni 2019 branchenweit um 13 % gestiegen (ähnliche Anstiege gab es auch bei den beiden höchsten Anforderungsniveaus „Spezialist*in“ und „Expert*in“), während der Anteil des Anforderungsniveaus „Fachkraft“ im gleichen Zeitraum nur um 5 % zugenommen hat (Matthes/Müller 2020: 13).

Darüber hinaus zeichnen sich Tendenzen ab, die als „schwache Signale“ dafür gewertet werden können, dass sich auch in der Basisarbeit so etwas wie Wissensbasierung und eine Digitalisierung ausprägen können. Eine dieser Tendenzen ist das sogenannte Clickworking. Clickwork ist Teil der „Gig Economy“ und gleichsam die einfache Variante der Crowdwork, da sie im Regelfall nur kleinteilige Tätigkeiten wie Vergleiche und Beschreibungen von Etiketten, Preisen, Bildern etc. oder beispielsweise die Teilnahme an Online-Umfragen umfasst (Apt u. a. 2016: 18). Stilbildend ist, dass diese Arbeiten internetbasiert ausgeführt werden können und damit ortsunabhängig sind – eine Ausnahme in der sonst stark durch körperliche Tätigkeiten geprägten Basisarbeit. Auch wenn es sich hierbei um meist hochrepetitive kognitive Routinetätigkeiten und zudem nur sehr gering entlohnte und nicht mit Sozialleistungen versehene Tätigkeiten handelt, sind sie im Kern wissensbasiert, sodass auch komplexere Erweiterungen wie die Datenbereinigung oder auch -aggregation denkbar sind. Eine weitere Tendenz, die zur Aufwertung der Basisarbeit durch Digitalisierungskompetenz und damit zu einer perspektivischen Wissensintegration führen kann, resultiert aus der immer stärkeren Verwendung von digitalen Assistenzsystemen im Produktionsprozess – besonders verbreitet ist die Werker*innenführung in der

manuellen und hier besonders in der variantenreichen Fertigung. Bei einer entsprechend auf Interaktion und Lernförderlichkeit abzielenden Gestaltung der Assistenzsysteme (anstelle einer rigide-entmündigenden) kann Basisarbeit im Prozess der Arbeit aufgewertet und auf höhere Qualifikationsniveaus geführt werden (Apt u. a. 2018: 29 ff.).

Gesamtgesellschaftlich legt auch die demografische Entwicklung Deutschlands nahe, dass Basisarbeitende zum einen nicht nur weiterhin unerlässlich sein dürften und zum anderen die Möglichkeit besteht, Verbesserungs- und Aufstiegsperspektiven zu eröffnen. Ausgehend von 51,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2018 wird die Zahl der Menschen zwischen 18 und 66 Jahren in Deutschland bis zum Jahr 2035 um rund 4 bis 6 Millionen schrumpfen. Ohne Nettozuwanderung würde sich die Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2035 sogar um rund 9 Millionen Menschen verringern (DESTATIS 2019). Trotz Automatisierung ist also absehbar, dass es in Deutschland bis auf Weiteres einen Fachkräfteengpass geben wird, der neue Wege in der Rekrutierung erfordert. Bereits bis zum Ende des Jahrzehnts dürften sich grundlegende Mechanismen etabliert haben, die auch für Basisarbeiter*innen einen Weg zu einer stärkeren Teilhabe in einer digitalen Arbeitsgesellschaft beschreiben. Voraussetzung ist dabei jedoch, dass ihre Tätigkeiten Schritt für Schritt eine gewisse Wissensbasierung erfahren und grundlegende „digitale Skills“ beinhalten – eine Entwicklung, die angesichts der Durchdringung aller Lebensdomänen mit digitalen Systemen mehr als naheliegend ist. Wenn zukünftig in einem durchgängigen Datenraum „alles mit allem“ zusammenhängt, ist denkbar, dass im Sinne eines „individuellen Wissens- und Erfahrungsschatzes“ auch Alltags- und sonstiges Wissen zunehmend beruflich nutzbar sein wird.

Ausblick auf die Basisarbeit der Zukunft

Da Basisarbeit somit weder zeitlich noch in ihrer Beschäftigungsdimension ein punktuell Phänomen ist, liegt es nahe, ihren Stellenwert für das Funktionieren einer wissensbasierten und datengetriebenen Ökonomie herauszustellen. Im Sinne einer „Industrial Citizenship“ könnte dafür gesorgt werden, dass die Basisarbeit, die im Regelfall selbst nicht wissensintensiv und digital ist, sich dennoch als Teil der digitalen

Arbeitsgesellschaft versteht („digitales Klassenbewusstsein“) und keineswegs als abgehängter und absterbender Appendix. Dies ist insbesondere als Angebot für die Basisarbeiter*innen zu verstehen, die damit eine entsprechende Anerkennung und Teilhabe an den demokratischen und individuellen Entwicklungsprozessen erfahren. Durch die Betonung der Zukunftsrelevanz von Basisarbeit unter Berücksichtigung ihrer Heterogenität und die gezielte Unterstützung bei der Existenzsicherung kann es gelingen, Zukunftsängste zu mindern und das mögliche Abgleiten in eine gesellschaftliche und demokratische Verweigerungshaltung zu verhindern. Dies bedeutet aber, dass den Basisarbeiter*innen flexible und individuell angepasste Modelle für adäquate Jobübergänge angeboten werden müssen. An erster Stelle steht die Notwendigkeit, neue Strukturen – zum Beispiel im Tarifgefüge – zu schaffen, damit Basisarbeiter*innen ein Aufstieg ermöglicht wird. Basisarbeit ist ohne Frage ehrenwert. Aber für diejenigen, die nicht für immer Basisarbeit verrichten wollen, darf sie keine Sackgasse sein. Wer einer Routinetätigkeit nachgeht, muss sich niedrigschwellig weiterbilden können. Denn die meisten Menschen haben in der Regel eine Reihe von Fähigkeiten, die in einem Basis-Job gar nicht gefordert sind. Für den Ausbau der Fähig- und Fertigkeiten sollte es Basisarbeitenden möglich sein, ihre Kenntnisse – egal ob formal oder informell erworben – anerkennen zu lassen und auf diesem Weg Zertifikate als Fähigkeitsnachweise erwerben zu können. Durch eine zu erwartende Modularisierung von Aus- und Weiterbildung hätten auf diese Weise auch Basisarbeitende die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und beruflich aufzusteigen.

Die Frage, welche auch neuen Wege zur Aufwertung von Basisarbeit beschritten werden, wird mit hoher Sicherheit ein Spiegel der Gesamtentwicklung sein, wie mittels „Re- und Up-Skilling“ auf die zahlreichen Herausforderungen der Transformationsprozesse auf gesamtgesellschaftlicher und -wirtschaftlicher Ebene reagiert wird.

Kurzbiografie des Autors

Dr. Marc Bovenschulte arbeitet am Institut für Innovation und Technik in Berlin zur Zukunft der Arbeit und ist Projektleiter für die Strategische Vorausschau für das BMAS. Als Biologe ist er besonders interessiert an der Evolution von Wertschöpfungs- und Beschäftigungsökosystemen.

Adidas AG 2019:

Adidas setzt Speedfactory-Technologie ab Ende 2019 bei Zulieferbetrieben in Asien ein, https://www.adidas-group.com/media/filer_public/01/fd/01fd6899-7c99-42e7-9159-c7eb36e5ccae/20191111_press_release_adidas_ag_speedfactory_de.pdf (Stand 12.05.2021).

aerzteblatt.de 2021:

Pflege: Mindestlohn für gering Qualifizierte fördert Altersarmut, <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/121244/Pflege-Mindestlohn-fuer-gering-Qualifizierte-foerdert-Altersarmut> (Stand 15.07.2021).

Apt, Wenke/Bovenschulte, Marc/Hartmann, Ernst Andreas/Wischmann, Steffen 2016:

Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“. Institut für Innovation und Technik, BMAS-Forschungsbericht 463, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f463-digitale-arbeitswelt.pdf;jsessionid=081290CCC2C6539AFEE629B5E36DCF66?__blob=publicationFile&v=2 (Stand 28.09.2021).

Apt, Wenke/Bovenschulte, Marc/Priesack, Kai/Weiß, Christine/Hartmann, Ernst Andreas 2018:

Einsatz von digitalen Assistenzsystemen im Betrieb. Institut für Innovation und Technik, BMAS-Forschungsbericht 502, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb502-einsatz-von-digitalen-assistenzsystemen-im-betrieb.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand 28.09.2021).

Bundesagentur für Arbeit 2011:

Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg.

DESTATIS 2019:

Bevölkerung im Erwerbsalter sinkt bis 2035 voraussichtlich um 4 bis 6 Millionen, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/06/PD19_242_12411.html (Stand 28.09.2021).

Dohmen, Caspar 2021:

Unsere Kleidung: Stoff für Träume und Alpträume. WDR 5 Tiefenblick vom 06.01.2021, Westdeutscher Rundfunk, 2021 – 30 Minuten, <https://www1.wdr.de/radio/wdr5/sendungen/tiefenblick/kleidung-textilien-umwelt-arbeitsbedingungen-100.html> (Stand 12.05.2021).

Grabka, Markus M./Schröter, Carsten 2019:

Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. Berlin, DIW Wochenbericht 14/2019, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.618178.de/19-14-3.pdf (Stand 28.09.2021).

Graeber, David 2020:

Bullshit Jobs. Vom wahren Sinn der Arbeit, Stuttgart.

**Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/
Abel, Jörg 2012:**

Industrielle Einfacharbeit: Kern eines sektoralen Produktions- und Arbeitssystems, in: Industrielle Beziehungen 19 (2), 187–210.

**Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/
Falkenberg, Jonathan (Hrsg.) 2019:**

Szenarien digitalisierter Einfacharbeit: Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde aus Produktion und Logistik, Baden-Baden.

Hövermann, Andreas/Kohlrausch, Bettina

2020:

Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise – Befunde einer Erwerbstätigenbefragung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans Böckler Stiftung.

Institut für Zielgruppenkommunikation 2020a:

Evaluation des Standards „Gute Basisarbeit“, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Institut für Zielgruppenkommunikation 2020b:

Wir sind die modernen Sklaven. Qualitative Forschung zum Themenbereich „Einfacharbeit“ – Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Kubis, Alexander/Popp, Martin 2021:

Einbruch am Arbeitsmarkt ging zulasten von Helfertätigkeiten, IAB-Forum, <https://www.iab-forum.de/einbruch-am-arbeitsmarkt-ging-zulasten-von-helfertaetigkeiten/> (Stand 17.07.2021).

Matthes, Britta/Müller, Gerrit 2020:

Kompetenzkompass Maschinenbau. Branchenspezifische Veränderungen von Qualifikationsanforderungen im digitalen Wandel, Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Gute Basisarbeit – ein Widerspruch?

von Werner Widuckel



Basisarbeit – eine Einordnung im Diskurs um Arbeit

Arbeit ist ein Kernbegriff zur systematischen Einordnung von gesellschaftlichen Strukturen und individuellen Lebenszusammenhängen. Hierfür stehen beispielsweise Begriffe wie Lohnarbeit, Erwerbsarbeit, Wissensarbeit oder auch Familienarbeit und Sorgearbeit. Umwälzungen gesellschaftlicher Grundstrukturen gehen mit einer Transformation von Arbeit einher, die in der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Debatte sehr differenziert und kontrovers analysiert, theoretisch fundiert und debattiert wurden und werden (z. B. Marx 1975, Polanyi 2017, Rifkin 2014).

Die Einordnung von Arbeit in der Gegenwart ist zum einen geprägt durch die Erweiterung dieses Begriffes über die Erwerbsarbeit hinaus: Der Begriff der Arbeit bedeutet nicht mehr zwangsläufig Erwerbsarbeit, sondern subsumiert gesellschaftlich erforderliche Tätigkeiten in Interaktionsbeziehungen (Voß 2010). Zusätzlich tritt normativ als Anspruch an Arbeit die Verwirklichung von subjektiven Ansprüchen an Sinnhaftigkeit, Freude oder „Spaß“ hinzu, die Baethge zusammenfassend als „normative Subjektivierung“ der Arbeit

bezeichnet hat (Baethge 1991). Dies meint individuelle Ansprüche an Erwerbsarbeit, die über soziale Funktionen wie die Sicherung des Lebensunterhalts, das Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit oder der Strukturierung von Zeit hinausreichen und auf einen sinnstiftenden Identitätszusammenhang abzielen (Semmer/Meier 2014). Arbeit erfährt durch diese Perspektiverweiterungen eine Aufwertung von normativen Ansprüchen und Gestaltungsmöglichkeiten, die bei Rifkin (2014) sogar zu einem „Rückzug“ des Kapitalismus infolge einer digitalen Demokratisierung führen. In diese Perspektive einer Aufwertung von Arbeit passt scheinbar nahtlos die wachsende Bedeutung von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen mit hoher Qualifikation für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. So macht das IAB für Hochqualifizierte (Beschäftigte mit Hochschulabschluss) für den Zeitraum zwischen 1976 und 2017 einen durchgängigen Arbeitsplatzaufbau aus, während die Zahl der Arbeitsplätze von Geringqualifizierten durchgängig zurückging (Gärtner/Stüber 2019).

In dieses Bild passt auch die öffentliche Adressierung des Mangels an Fachkräften (z. B. in Gesundheits- oder IT-Berufen). So entsteht insgesamt der Eindruck, dass die Arbeit der Zukunft und ihr Wachstum durch ein hohes Qualifikationsniveau mit gewachsenen subjektiven Ansprüchen und einer erhöhten Durchlässigkeit der unterschiedlichen Domänen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit geprägt sein wird.

In dieses Bild mag der Hinweis auf die nach wie vor hohe Bedeutung von Basisarbeit nicht passen, weil hiermit ein Segment von Erwerbsarbeit angesprochen wird, deren Anforderungen vermeintlich keiner Berufsausbildung bedürfen, die einen relativ geringen Grad an Autonomie

Gute Basisarbeit – ein Widerspruch?

und Komplexität aufweist und zudem ein geringes Sozialprestige genießt (Abel u. a. 2014, Bellmann/Stegmaier 2007). Der Begriff der Basisarbeit wird hier anstelle von Einfacharbeit verwendet, weil die hier angesprochene Arbeit sicher nicht als einfach einzuordnen ist. Basisarbeit bewegt sich eher auf der Schattenseite der Aufmerksamkeit des öffentlichen Diskurses. Dies wird durch wissenschaftliche Projektionen und Szenarien verstärkt, die Tätigkeitsinhalten von Basisarbeit im Zuge der Digitalisierung von Arbeit eine weiter abnehmende Bedeutung vorher-sagen (z. B. Frey/Osborne 2013). Basisarbeit scheint daher weder nor-mativ erwünscht noch empirisch relevant zu sein.

Basisarbeit – systematisch unterschätzt und kein Auslaufmodell

Ein näherer Blick auf die empirische Bedeutung von Basisarbeit verrät allerdings, dass die oben erwähnte Reduzierung von Arbeitsplätzen nicht einfach mit einer kurz bevorstehender Bedeutungslosigkeit gleichgesetzt werden darf. So zeigt die Hochrechnung aus der jüngsten BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung eine Größenordnung von 5,21 Mio. Arbeitsplätzen in Basisarbeit (Hall/Sevendik 2020: 12). Hier- von entfallen rund 75 % auf den Dienstleistungssektor und etwa 25 % auf die Industrie. Auf der Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundes- agentur für Arbeit kommen Ittermann und Virgillito sogar auf eine Zahl von 7,3 Mio. (Ittermann/Virgillito 2019: 73). Eine nähere Betrachtung der Struktur der hier angesprochenen Tätigkeiten und ihrer Anforderun- gen zeigt einen sehr hohen Grad an Differenzierung und weist zudem als Merkmal auf, dass diese an der Schnittstelle zwischen einfacher und qualifizierter Arbeit angesiedelt sein können (Bellmann u. a. 2015). Dem hohen Differenzierungsgrad nach Branchen und Tätigkeiten trägt die Erwerbstätigenbefragung insofern Rechnung, als sie zwischen einem Level 1 und Level 2 unterscheidet. Diese Unterscheidung zeigt, dass Basisarbeit von Tätigkeiten mit kurzer Einweisung bis zu Aufgaben mit mehrwöchigen Anlernzeiten reichen kann (Hall/Sevendick 2020: 11).

Deshalb reicht die Einordnung nach dem Merkmal „keine Berufsausbil- dung erforderlich“ für die Abbildung der Realität von Basisarbeit bei Weitem nicht aus. So umfasst deren Einsatzspektrum Logistik- und Lager- tätigkeiten, gastronomische Tätigkeiten, Aufgaben in der Produktion,

Reinigungstätigkeiten, Tätigkeiten für Sicherheitsdienste, Anlagenüberwachung, Mess- und Prüftätigkeiten, Tätigkeiten im Verkauf und Einkauf, Dokumentationsaufgaben oder Aufgaben zur Beratung und Information sowie Tätigkeiten in der Pflege (ebda. 18). Basisarbeit findet sich in vielen Herstellungs- und Dienstleistungsprozessen wieder und ist in den jeweiligen Branchen auf dem heutigen Niveau keineswegs einfach entbehrlich. Dies wird dadurch verstärkt, dass 2,75 Mio. Arbeitsplätze dem Level 2 zuzuordnen sind, also eine mehrwöchige Anlernzeit benötigen (ebda. 21). Es ist daher sicher nicht übertrieben, von einer systematischen Unterschätzung der Bedeutung von Basisarbeit und ihrer Zukunft zu sprechen.

Diese Unterschätzung zeigt sich auch bei der Betrachtung der Qualifikationsstruktur von Basisarbeitenden. So ist insgesamt ein hohes Maß an Überqualifizierung feststellbar, das auf dem Level 1 bei 63,0 % und auf dem Level 2 bei 74,0 % nach den Befunden der Erwerbstätigenbefragung liegt (ebda. 20). Selbst wenn hier gewisse Verzerrungen aufgrund der abgefragten Selbsteinschätzung als wahrscheinlich gelten dürften, ist aufgrund dieses Befundes anzunehmen, dass die Arbeitsqualität in der Basisarbeit von erworbenen überfachlichen Qualifikationen bzw. Kompetenzen profitiert, die als Ausbildungsbasis nicht bewertet bzw. „mitgenommen“ werden. Deshalb darf auch angenommen werden, dass der in den erworbenen Ausbildungen angeeignete Habitus von Beruflichkeit (z. B. Zuverlässigkeit, Qualitätsbewusstsein, Loyalität) das Arbeitsverhalten der Beschäftigten in der Basisarbeit wesentlich beeinflusst. Diese Verhaltensprägung steht hierbei keineswegs im Widerspruch zu den Befunden des Anteils an Arbeitsplätzen mit einem geringen Grad an Autonomie (36,8 % bei Level 1 und 41,5 % bei Level 2) und einer hohen Wiederholhäufigkeit der Tätigkeiten (65,6 % bei Level 1 und 63,5 % bei Level 2) in der Basisarbeit (ebda. 23). Vielmehr unterstreichen diese Forschungsergebnisse die hohe Bedeutung beruflicher Tugenden als verinnerlichter Arbeitshaltung. Dies gilt umso mehr, als Monotonie und geringe Autonomie nicht einfach mit einem hohen Grad an Routine gleichgesetzt werden dürfen. So ordnen die befragten Basisarbeitenden auf dem Level 1 nur rund 50 % ihrer Tätigkeitskomponenten dem Merkmal kognitive bzw. manuelle Routine zu, während

Gute Basisarbeit – ein Widerspruch?

dieser Anteil auf dem Level 2 rund 52 % beträgt. Hier scheint sich zu bestätigen, dass hohe Wiederholhäufigkeiten oder geringe Autonomie-spielräume keineswegs mit stets gleichförmigen und erwartbaren Anforderungen gleichgesetzt werden dürfen. Hierauf ist auch an anderer Stelle in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung hingewiesen worden (Pfeiffer/Suphan 2018).

Es kann daher zusammenfassend festgestellt werden, dass Basisarbeit häufig psychisch und physisch belastende Bewältigungsanforderungen stellt und hierbei ein hohes Niveau an Bewältigungsbereitschaft fordert, was auch den Einsatz von beruflichen Verhaltenskomponenten mit einschließt. Dies unterstreicht, warum der Begriff der „Einfacharbeit“ als unangemessen gelten muss.

Basisarbeit – mangelhaft anerkannt

Die diskursive Ausblendung von Relevanz und die systematische Unterschätzung von Basisarbeit tragen auch zu deren mangelhafter Anerkennung und Wertschätzung bei. Dies belegt hinsichtlich der materiellen Arbeitsbedingungen folgende Darstellung:

Unsichere Beschäftigung in der Basisarbeit (in von Hundert)

(Quelle: Hall/Sevendick 2020: 31)

	Level 1	Level 2	qualif. Arbeit
Teilzeitbeschäftigung	49,3	29,8	24,4
befristete Beschäftigung	26,5	15,8	8,7
hohe Entlassungsgefahr	12,5	6,8	5,7
Beschäftigung in Zeitarbeit	7,8	5,8	2,4

Die Darstellung lässt erkennen, dass Basisarbeitende insbesondere auf dem Level 1 im Vergleich zu Beschäftigten, die in Tätigkeiten mit der formalen Anforderung einer abgeschlossenen Berufsausbildung arbeiten, deutliche Abstriche bei der Beschäftigungssicherheit machen müssen. Dies kann als weiterer psychisch beanspruchender Faktor gewertet werden. Hinzu kommt die Differenz beim Monatseinkommen, das für das Level 1 1.482 € beträgt, für das Level 2 eine Höhe von 2.156 € und für die qualifizierte Arbeit eine Höhe von 2.692 € aufweist. Hierbei muss zusätzlich der Anteil der Beschäftigung auf Mindestlohniveau berücksichtigt werden, der für das Level 1 bei 56,5 %, für das Level 2 bei 35,6 % und für die qualifizierte Arbeit bei 16,5 % liegt (ebda. 32). Diese Differenz ist bei Frauen noch einmal ausgeprägter als bei Männern.

Diese immense Differenz im Grad der Beschäftigungssicherheit und des Einkommens spiegelt sich bei Basisarbeitenden auch in der subjektiven Wahrnehmung als Anerkennungsdefizit wider. Dies wird in einer qualitativen Erhebung des Instituts für Zielgruppenkommunikation deutlich, in der 24 Basisarbeitende in einer strukturierten Stichprobe (Tätigkeit, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund) interviewt und in Fokusgruppendifkussionen zusätzlich befragt worden sind (Institut für Zielgruppenforschung 2020). In dieser Untersuchung werden folgende zentrale Befunde konstatiert: Die interviewten Basisarbeitenden vermissen vielfach Anerkennung und Wertschätzung durch Arbeitgeber*innen, Kund*innen und durch die Gesellschaft. Dies gilt auch für die Entlohnung. Häufig wird ein „Gefühl der Ersetzbarkeit“ geäußert (ebda. 80). Durchgängig ist man jedoch froh, „überhaupt einen Arbeitsplatz“ zu haben (ebda. 79). Die Unterschiede in der Zufriedenheit mit der jeweiligen Tätigkeit sind jedoch erheblich. Hierbei wirken der Abwechslungsreichtum und ein gutes Betriebsklima positiv, Monotonie, Zeitdruck und übermäßige körperliche Belastungen jedoch negativ (ebda. 79). Pflichtwerte (Zuverlässigkeit, Loyalität) werden genauso wie Anerkennung und Wertschätzung als besonders wichtig eingeschätzt (ebda. 82). Die Motivation zur beruflichen Weiterbildung ist unterdurchschnittlich ausgeprägt und konzentriert sich eher auf die Jüngeren. Zu groß scheinen die Hürden, sich weiterzubilden, da

finanzielle Einschränkungen kaum möglich sind, nur geringe Erfolgsaussichten gesehen werden und der Energieaufwand sehr hoch scheint (ebda. 82).

In diesen Befunden spiegelt sich wider, was nach den Ergebnissen der Erwerbstätigenbefragung vermutet werden konnte. In den Statements der Interviewten wird erkennbar, dass sich Basisarbeitende nicht ausreichend wahrgenommen, anerkannt und wertgeschätzt sehen und zudem einem erheblichen Bewältigungsdruck aufgrund von Arbeitsbelastungen und sozialer Unsicherheit ausgesetzt sind. Abschließend soll die Frage beantwortet werden, welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen gezogen werden könnten und sollten.

Basisarbeit ist keine Restgröße

Zunächst ist festzuhalten, dass die Bewältigungsbereitschaft und die hiermit einhergehenden Kompetenzen von Basisarbeitenden höher bewertet werden müssten, ohne diese einfach negativ von der Berufsausbildung abzugrenzen. Hier wäre gefordert, eine systematische Kompetenzbewertung für die Tätigkeiten als Grundlage für die Entlohnung einfließen zu lassen, um die berufsbezogenen Aspekte von Einfacharbeit nicht einfach auszublenden. Zur Reduzierung von Monotonie und Zeitdruck wäre eine Arbeitsgestaltung gefordert, die gezielt an den Kompetenzen und der Bereitschaft zum Engagement von Basisarbeitenden ansetzt und diesen Potenzialen Rechnung trägt, um so den Raum für Handlungsspielräume und damit für die Beeinflussung des Arbeitshandelns und der Zusammenarbeit für Basisarbeitende zu schaffen.

Beide Themenbereiche der Arbeitsbewertung und der Arbeitsgestaltung verweisen aber auch auf institutionelle Defizite. Basisarbeitende sind häufig in Bereichen beschäftigt, in denen weder die Geltung von Tarifverträgen gegeben ist noch die Vertretung durch Betriebsräte. Zudem fokussieren sich Gewerkschaften in Deutschland traditionell normativ auf den Idealtypus der Facharbeit oder sind bestrebt, Mitgliederpotenzial in qualifizierten Tätigkeitsfeldern mit Wachstumsperspektive zu gewinnen. Hierbei drohen Basisarbeitende, in einer Lage fixiert zu bleiben, die ihnen kaum Möglichkeiten zur interessenpolitischen

Organisierung bietet. Eine Ausnahme hiervon dürfte die Situation von Basisarbeitenden in traditionell gut organisierten Industriebereichen darstellen (Ittermann/Virgillito 2019: 75 f.). Die Interessenvertretung von Basisarbeitenden müsste einen höheren Stellenwert erhalten und verstärkt in den Fokus gewerkschaftlicher Interessenpolitik rücken. Erfahrungen mit der Verbesserung der tarifvertraglichen Absicherung von Zeitarbeitenden zeigen, dass es möglich ist, den interessenpolitischen Fokus zu erweitern. Dies verlangt aber auch eine verbesserte arbeitsrechtliche Absicherung der Allgemeingültigkeit von Tarifverträgen.

Die Bedeutung des Betriebsklimas oder weiter gefasst der Unternehmenskultur bietet einen weiteren Ansatz möglicher Konsequenzen, die in einer verbesserten Anerkennung und Wertschätzung, aber auch einer bedürfnisgerechteren Arbeitsgestaltung münden sollten, anstatt ein Signal des/der jederzeit ersetzbaren Basisarbeitenden zu setzen. Anerkennung und Wertschätzung basieren wesentlich auf Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und der Personalführung. Einen dritten Ansatz böte die Ausgestaltung beruflicher Weiterbildung von Basisarbeitenden. Hier könnte ein Zusammenwirken von betrieblichen Maßnahmen der Personalentwicklung und einer unterstützenden Flankierung durch die Arbeitsmarktpolitik dazu beitragen, Hürden beim Qualifikations- und Kompetenzerwerb zu senken und Erfolgsaussichten zu verbessern, um so den Zugang zur Anerkennung vorhandener Kompetenzen und deren Ausbau zu ermöglichen.

Die diesen Artikel abschließende Schlussfolgerung betrifft die Behandlung von Basisarbeit und Basisarbeitenden im öffentlichen Diskurs. Normativ verdienen beide mehr Anerkennung und Wertschätzung aufgrund ihrer Bedeutung für das Funktionieren unserer Gesellschaft. Die Wissenschaft kann hierzu beitragen, indem sie herausarbeitet, dass Basisarbeit weder eine Restgröße noch ein Auslaufmodell ist.

Kurzbiografie des Autors

Prof. Dr. Werner Widuckel hat die Professur für Personalmanagement und Arbeitsorganisation an der Universität Erlangen-Nürnberg inne. Sein Schwerpunkt in Forschung und Lehre ist der Wandel der Arbeit.

**Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/
Ittermann, Peter 2014:**

Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung, Perspektiven, Berlin.

Baethge, Martin 1991:

Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 42 (1), 6–19.

Bellmann, Lutz/Stegmaier, Jens 2007:

Einfache Arbeit in Deutschland: Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich?, in: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Hrsg.), Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Bonn, 10–24.

**Bellmann, Lutz/Dummert, Sandra/Ebbinghaus,
Margit/Krekel, Elisabeth M./Leber, Ute 2015:**

Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf, in: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 38, 287–301.

Frey, Carl Benedikt/Osborne, Michael A. 2013:

The Future of Employment: How susceptible are Jobs to Computerisation?, Oxford.

Gärtner, Hermann/Stüber, Heiko 2019:

Strukturwandel am Arbeitsmarkt seit den 70er Jahren: Arbeitsplatzverluste werden durch neue Arbeitsplätze immer wieder ausgeglichen, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.), IAB-Kurzbericht 13/2019.

Hall, Anja/Sevendik, Ugur 2020:

Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? – Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 218, Bonn.

Institut für Zielgruppenkommunikation 2020:

Qualitative Forschung zum Themenbereich „Einfacharbeit“, durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Heidelberg.

Ittermann, Peter/Virgillito, Alfredo 2019:

Einfacharbeit und Digitalisierung im Spiegel der Statistik, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Falkenberg, Jonathan (Hrsg.), Szenarien digitalisierter Einfacharbeit, Baden-Baden, 69–86.

Marx, Karl 1975:

Das Kapital, Erster Band, Berlin.

Pfeiffer, Sabine/Suphan, Anne 2018:

Industrie 4.0 und Erfahrung – das unterschätzte Innovations- und Gestaltungspotenzial der Beschäftigten im Maschinen- und Anlagenbau, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (Hrsg.), Digitalisierung industrieller Arbeit, Baden-Baden, 2. Aufl., 275–301.

Polanyi, Karl 2017:

The Great Transformation, Frankfurt/Main, 13. Aufl.

Rifkin, Jeremy 2014:

Die Null-Grenzkosten-Gesellschaft. Das Internet der Dinge, kollaboratives Gemeingut und der Rückzug des Kapitalismus, Frankfurt/Main.

Semmer, Norbert K./Meier, Laurenz L. 2014:

Bedeutung und Wirkung von Arbeit, in: Schuler, Heinz/Moser, Klaus (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie, Bern, 559–604.

Voß, G. Günter 2010:

Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs, in: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, 23–80.

Unerhört – Basisarbeit im toten Winkel der Arbeitskultur

von Heiko Wiese



Im Wahlkampf 2017 überraschten CDU und CSU, als sie in ihrem Wahlprogramm „Vollbeschäftigung für Deutschland“ (CDU-Regierungsprogramm 2017: 9) bis spätestens 2025 versprochen. In klassischen und sozialen Medien entwickelte sich eine Diskussion darüber, was die Union mit der Übernahme einer so traditionell sozialdemokratischen Vokabel wohl meinen könnte. Als ein Twitter-User fragte: „Heißt das jetzt drei Minijobs für mich?“, um das hehre Ziel zu erreichen, antwortete der damalige CDU-Generalsekretär Peter Tauber mit den Worten: „Wenn Sie was Ordentliches gelernt haben, dann brauchen Sie keine drei Minijobs.“ Diese Reaktion steht beispielhaft für eine Haltung, die in Deutschland gegenüber sogenannter Einfacherarbeit vorherrscht: Einfache Jobs erledigen Menschen, die formal wenig oder gar unterqualifiziert sind. Doch dieses Bild hat wenig mit der Realität zu tun.

Schon bevor die Corona-Lockdowns aufgedeckt haben, wie wir uns auf Lagerarbeiter*innen, Supermarktkassierer*innen und Paketlieferant*innen blind verlassen, haben Aussagen

wie die von Peter Tauber offengelegt, dass Menschen, die Routinetätigkeiten verrichten, nicht die Wertschätzung erhalten, die sie verdienen. Nicht beim Gehalt – niemand sollte drei Jobs haben müssen, um sich und die eigene Familie ernähren zu können. Und auch nicht in der Gesellschaft – die einzige Zuwendung, die diese Arbeiter*innen erhalten, sind oft Angebote zur Weiterbildung oder Umschulung, damit sie aufhören die Arbeit zu tun, auf die unser Land flächendeckend angewiesen ist. Diese Menschen sind aber das Rückgrat unserer Gesellschaft, das Fundament, die Basis für einen reibungslosen Alltag von Millionen Bundesbürger*innen. Sie werden dafür nicht ausreichend wertgeschätzt, und ihnen lediglich Fort- und Weiterbildungen anzubieten verfehlt, dass sie oft bereits Qualifikationen haben und mit ihrer Arbeit durchaus zufrieden sind.

Ziel dieser Spurensuche ist es, die Kommunikation über eine Art von Arbeit in den Blick zu rücken, die genutzt, aber kaum gesehen wird. Der kleine Prinz von Antoine de Saint-Exupéry hatte dafür einen klaren Blick, als er feststellte, dass die Sprache die Quelle der Missverständnisse ist (Antoine de Saint-Exupéry 1943). Die im März 2021 im Rahmen der Dialogreihe „Basisarbeit – Mittendrin und außen vor“ durchgeführten Gespräche mit Basisarbeiter*innen haben einen erfrischenden, schonungslosen und klaren sprachlichen Eindruck vermittelt, wer diese Menschen sind, was sie bewegt und warum sie sich abgehängt fühlen. Diese Gespräche haben nicht nur die Augen geöffnet, sondern noch mehr Verständnis geweckt.

Knapp ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland übt Einfacharbeit aus (Hall/Sevindik 2020). Diese benötigt entweder keine oder nur eine kurze Einarbeitungsphase im Betrieb, um ausgeübt zu werden. Im Handel, in der Gastronomie, bei Lieferdiensten, im Gesundheits- und Sozialwesen sind wir tagtäglich umgeben von den Menschen, die den Laden sprichwörtlich am Laufen erhalten. Gebäude werden geputzt, Fließbänder bedient, Pakete überreicht. Der Begriff Einfacharbeit verzerrt, denn meist sind die Jobs nicht nur knochenhart, sondern zunehmend technikgestützt und vernetzt oder erfordern regelmäßigen Kontakt mit Kund*innen. Die technischen und sozialen Ansprüche sind also zunehmend hoch – eine Folge der fortschreitenden Digitalisierung und Ausweitung der Serviceindustrie.

Begriffe und Anreize

Basisarbeit eignet sich besser als Beschreibung, denn darin schwingt mit, wie essenziell sie für Deutschland ist, und gibt sich beschreibender als jener Begriff der prekären Arbeit, den die Friedrich-Ebert-Stiftung 2006 in einer Studie prägte. Solche begrifflichen Überlegungen sind wichtig, ist gesellschaftliche Anerkennung doch etwas, was Basisarbeiter*innen sprachlich und inhaltlich oft vorenthalten wird. Man erinnert sich an die Bilder, wie Menschen zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 auf ihren Balkons und an ihren Fenstern standen, um für den Teil der Basisarbeitenden Applaus zu spenden, der trotz der enormen Unsicherheit und unbekannter Infektionsrisiken täglich arbeiten ging und gehen musste. Nach anfänglicher Euphorie im Ausnahmezustand klang das Klatschen zunehmend befremdlich, weil es auch vor der Pandemie angebracht gewesen wäre – ein schuldbewusstes Erkennen eines langen Versäumnisses.

Die Überschneidungen zwischen Basisarbeit und Niedriglohnsektor sind enorm. Das bedeutet nicht nur Gehälter nah am Mindestlohn, sondern oft auch viel Teilzeit und unsichere Beschäftigungsverhältnisse (Hall/Sevindik 2020: 31). Dieser Zustand ständiger Unsicherheit, aus dem damals der heute abwertende Begriff des Prekariats geschöpft wurde, hat weitreichende gesellschaftliche Implikationen. Schon 2006 fand die FES, dass bei Menschen in unsicheren Arbeitsverhältnissen

ein hoher Anteil von Nicht- und Protestwählern zu finden sei (F.A.Z. 16.10.2006). Wenn eine Regierung Menschen übersieht und ihnen das Gefühl vermittelt, zurückgelassen worden zu sein, bietet das Spielraum für politische Akteure, die den entstehenden Protest für ihre eigenen Zwecke zu wissen nutzen, auch wenn diese oft quer zu den Interessen der Arbeiter*innen verlaufen. Das Gefühl, sich nicht auf Politik und Institutionen verlassen zu können, ist weitverbreitet unter Basisarbeiter*innen (SPIEGEL 07.04.2009) und zu Teilen gerechtfertigt. „Die Ungleichheit der Erwerbseinkommen in Deutschland zwischen 1995 und 2010 ist spürbar angestiegen“, findet eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung (IMK 2017) – auch dies wurde von der Corona-Pandemie ein weiteres Mal offengelegt. Das ist unter anderem Folge der Liberalisierung des Arbeitsmarktes in den 90er- und 00er-Jahren, die stark dafür verantwortlich ist, dass Deutschland den größten Niedriglohnsektor in ganz Europa ausgebildet hat. In den USA, wo die gleiche Liberalisierung schon früher und weitreichender durchgeführt wurde, lässt sich absehen, wohin ein solcher Pfad führen kann.

Der Schwund lukrativer und sicherer Industriebjobs im nordöstlichen Rust Belt des Landes hat ehemalige Fabrik- und Minenarbeiter in unsichere Arbeitsverhältnisse gestürzt. Politische Formationen, die bereitwillig Sündenböcke (Migrant*innen, „Sozialismus“, China etc.) präsentierten, konnten auf diese Weise trotz der inhaltlich fragwürdigen Ansätze an Einfluss gewinnen und Erfolge verbuchen.

Auch für ein anderes Phänomen lohnt sich der Blick über den Atlantik, in ein Land mit aktuell starker Polarisierung. Als steigende Corona-Fälle selbst die pandemieskeptische Trump-Regierung dazu zwangen, Lockdowns auszurufen, wurden parallel das Sozialnetz und das Recht auf Arbeitslosengeld ausgeweitet. Jetzt, wo das Land wieder öffnet, steigt die lang verschwundene Konsumnachfrage – vor allem in der Gastronomie und anderen (von Basisarbeiter*innen bevölkerten) Wirtschaftszweigen. Was fehlt? Arbeiter*innen! Diese sind vielerorts nicht aus dem Lockdown zurückgekehrt. Was einige als Arbeiter*innenmangel (engl. labor shortage) framen, wird von anderen korrekter als Gehältermangel (engl. wage shortage) beschrieben – besonders prominent von

der Ökonomin Heidi Shierholz im Juni in der New York Times (NYT 06.06.2021). Man möchte, dass Arbeiter*innen gut und gerne harte Arbeit verrichten? Dann muss man ihnen Anreize bieten. Und auch von anderer Stelle wurde auf den Zusammenhang von harter Arbeit und fairer Entlohnung hingewiesen. Darauf angesprochen, dass Arbeitgeber*innen einige Stellen nicht besetzen könnten, lehnte sich US-Präsident Joe Biden auf seinem Pult vor und hauchte verschwörerisch ins Mikrofon »Yeah, pay them more« (Forbes – Youtube 24.06.2021).

In den gewerkschaftsschwachen USA sind zum ersten Mal seit Jahrzehnten die Arbeiter*innen in einer Position, bessere Verträge zu verlangen, weil sie sich nicht von Existenzangst in unsichere Verhältnisse drängen lassen müssen. Corona-Boni vom Staat und die Dringlichkeit, mit der Arbeitgeber*innen Arbeitskraft benötigen, verbessern ihre Verhandlungsposition. Das Fazit hieraus ist, dass man sich auch von der oft konstatierten „resignativen Zufriedenheit“ (F.A.Z. 16.10.2006) der Basisarbeiter*innen gegenüber ihren gegebenen Arbeitsumständen nicht täuschen lassen sollte. Zu Teilen scheint diese direkt auf eine fehlende „Zuversicht, seine Situation aus eigener Kraft verbessern zu können“ (F.A.Z. 2006) zurückführbar zu sein. Gibt man ihnen aber eine Chance auf die Anerkennung, die ihnen aus ihrer Perspektive zusteht, dann ergreifen sie diese. Das gilt für Gehälter genauso wie für politische Teilhabe – beides ist eng aneinandergespleißt. Der Mindestlohn ist nicht genug, um das Rückgrat einer Gesellschaft stabil zu halten. Hier in Deutschland kann die Politik aus den Fehlern (und den Lösungsansätzen) der USA lernen und ein breites gesellschaftliches Bewusstsein für die wichtige Rolle der Basis schaffen, statt darauf zu warten, dass es die nächste Krise für sie tut.

„Es ist nichts Innovatives, wenn man die Leute unterbezahlt“

Denn wann auch immer die nächste Krise kommt, Millionen von Menschen werden auch dann noch Basisarbeit verrichten. Es ist leicht anzunehmen, dass Arbeiten, die keine oder nur eine kurze Einarbeitung brauchen, als erste durch digitale Technologien und Roboter ersetzt werden. Zu einem gewissen Maß ist das wahr. Es werden sicher einige Jobs unter anderem an Fließbändern, im Handel und in der Reinigungs-

branche in der Zukunft von Robotern und smarten Programmen erledigt werden. Doch zu meinen, dass die Basisarbeit langsam verschwindet, ist ein Irrglaube. Im Gegenteil: Allein die entstehende digitale Plattformökonomie schafft eine Vielzahl von neuen Basisarbeitsplätzen an den Schnittstellen zwischen Netzwerk und Kund*in. Über benötigt Fahrer*innen, Lieferando braucht Lieferant*innen. Ohne Menschen, die ihre Scooter einsammeln, kommen Lime, Tier und Voi nicht aus. Es ist Basisarbeit, auf der die digitale „gig economy“ (Crouch 2019) ihre Geschäftsmodelle baut.

Diese Plattformen, in deren Geschäftsmodell eingepreist ist, dass sie auf denkbar große Netzwerke angewiesen sind, um für Kund*innen und ihre sogenannten gig worker – die meist Leih- und Zeitarbeiter sind – attraktiv zu bleiben, stellen inzwischen Infrastrukturen bereit, die viele von uns längst als selbstverständlich annehmen. Sie bieten ihre Dienste gerne günstig und äußerst effizient an. Das ist möglich, indem durch interne Bewertungssysteme, knappe Zeitfenster und die Herausgabe von möglichst wenig Informationen an Angestellte oft großer Druck auf Arbeiter*innen ausgeübt wird – und das alles bei meist sehr knapper und nur auftragsbezogener Bezahlung. „Es ist nichts Innovatives, wenn man die Leute unterbezahlt“ (ZEIT Online 21.02.2020), meinte die US-Politikerin Maria Elena Durazo lapidar. Die SPD-Bundestagsabgeordnete Cansel Kiziltepe wählte ihre Worte weniger vorsichtig und kommentierte das Geschäftsmodell der Berliner Lieferplattform Gorillas als „digitale Sklaverei“ (Tagesspiegel 05.06.2021).

Zur Rechtfertigung der Arbeitsbedingungen preisen die Unternehmen oft die Freiheit ihrer Arbeiter*innen, ihre eigenen Arbeitszeiten zu wählen und selbstständig zu arbeiten. „Bestimme die Tage und Arbeitsstunden, zu denen du arbeiten möchtest!“, heißt es in Jobangeboten auf der Lieferando-Website (Lieferando.de). Doch Prof. Dr. Eva Kocher von der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) weist in einer Studie darauf hin, dass diese Flexibilität durch ständige Kontrolle und Vorgaben durch die jeweilige App der Plattform, die oft als Vorgesetzte*r fungiert, untergraben wird. Ständige interne Bewertungen verlangen nicht nur gewisse Standards, sondern spielen die Angestellten zu einem

gewissen Maß sogar gegeneinander aus, indem zum Beispiel Arbeitszeiten bevorzugt vergeben werden (ZEIT Online 30.01.2019). Auch jenseits des immer beliebteren Plattform-Modells müssen Roboter bedient und Programme ausgeführt werden. Basisarbeit wird wissensintensiver, aber verschwinden wird sie nicht. Für Menschen, die auf das Gehalt angewiesen sind, um ihre Miete zu zahlen, bleiben harte Arbeitsbedingungen und die vorenthaltene Anerkennung also vorerst Alltag. Hier gilt es anzusetzen. Sprich: Basisarbeit bleibt. Und vor allem kurz- und mittelfristig werden Regale auch weiterhin von Menschen eingeräumt, Pakete von Arbeiter*innen und nicht von Drohnen ausgeliefert. Futurismus macht in Film und Fernsehen viel Spaß, doch hier geht es um Menschen im Hier und Jetzt. Wir dürfen bei allen digitalen Zukunftsträumen nicht die Arbeiter*innen vergessen, die in dieser Zukunft ihren Dienst leisten.

Allerdings kann man davon ausgehen, dass Basisarbeit durch die Integration neuer Technologien und digitaler Hilfsmittel in Zukunft technisch anspruchsvoller werden und wohlmöglich sogar zu einer neuen Form von wissensbasierter Basisarbeit aufgewertet wird. Man wird sich ständig anpassen müssen. Dieser Trend ist nichts Neues. Bereits zur Jahrtausendwende veröffentlichte die Europäische Kommission ein Memorandum, in dem sie beschrieb, wie „der erfolgreiche Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen einhergehen muss“ (EK 2000: 3).

Weiterbildungen als einziger Ausweg führen in die Sackgasse

Häufige Weiterbildungen als nötig anzusehen, ist vor allem in wissensintensiven Berufen weitgehend akzeptiert (Schiersmann 2007: 161 ff.). Menschen, die bereits formale Qualifikationen erlangt haben und diese für ihre Berufe nutzen, neigen eher dazu, von Nutzen und Notwendigkeit solcher Qualifikationen überzeugt zu sein, auch wenn auch hier die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung niedriger ausfällt als die generelle Bereitschaft dazu. Das liegt laut einer Studie (2007) von Christiane Schiersmann, Professorin für Bildungswissenschaft an der Universität Heidelberg, zu einem guten Teil an der „Selbststeuerung“ (ebda. 66), über die diese Berufe verfügen. Beim Versuch der Verwirklichung von lebenslangem Lernen reicht rein institutionelles Lernen nicht mehr aus.

Die Bereitschaft und die Bemühungen, sich weiterbilden zu lassen, müssen individuell verankert sein. Angebote müssen ausgewählt und angenommen, Ansprechpartner aufgesucht und Termine ausgewählt werden. Das ist ein anspruchsvoller Prozess, und die Bereitschaft, sich dem auszusetzen, hängt mit einer Bandbreite verschiedener Prozesse zusammen – einige davon persönlich, einige situativ, viele strukturell.

Im Kontext der Basisarbeit muss besonders auf einige spezifische Parameter hingewiesen werden, die Schiersmann in ihrer Studie nennt. Laut ihrer Analyse stellt Selbststeuerung eine Form von Selbstkonzept dar, welches stark von Motivation, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und auch „sozialen Support-Systemen“ beeinflusst wird (ebda. 76 ff.). Dies macht deutlich, dass der verbreitete Gedanke, man müsse Basisarbeiter*innen einfach nur Weiterbildungen anbieten, falsch ansetzt.

Es gibt stets verschiedene „Weiterbildungsbarrieren“, wie zum Beispiel Zeitmangel, zu hohe Kosten oder fehlende Qualität der Angebote (ebda. 170). Doch für geringer Qualifizierte ist die größte Barriere der „fehlende Nutzen“. 40 Prozent der Befragten mit Hauptschulabschluss gaben dies als Barriere an, während nur 21 Prozent der Personen mit (Fach-) Hochschulreife die Weiterbildung für nutzlos hielten (ebda. 172). Besonders hier muss also angesetzt werden. Bislang wird Basisarbeiter*innen in diesem Land meistens das etwas paradoxe Angebot unterbreitet, dass sie als Belohnung für die essenziellen, „systemrelevanten“ Jobs, die sie erledigen, die Möglichkeit erhalten werden, diese Jobs nicht mehr ausführen zu müssen – via Weiterbildung. Die Belohnung für a job well done ist ein anderer Job. Das ist eine wirklich seltsame Tretmühle anscheinend ungewollter Berufe, durch die man die Menschen auf diese Weise jagt und die sie dann wieder verlassen sollen, wenn sie – um es mit den Worten Peter Taubers zu sagen – „etwas Ordentliches“ lernen. Diese Arbeiten werden aber gebraucht, denn – das hat uns die Corona-Pandemie in Erinnerung gerufen – ohne sie geht es einfach nicht. Wenn man Menschen dauerhaft das Gefühl vermittelt, dass sie die Arbeiten ausführen, die sonst keiner will und die sie nicht einmal selbst wollen sollten, so ist es nicht verwunderlich, wenn sie ob ihrer eigenen Möglichkeiten resignieren.

Selbstgesteuertes, lebenslanges Lernen ist ein hoher Anspruch, der heutzutage an die arbeitende Bevölkerung gestellt wird. Er kostet Zeit, Aufwand und oft auch Geld. Es ist eine Investition in die eigenen Fähigkeiten. Doch um Anreize für diese Investition zu setzen, müssen Weiterbildungen als Besserungen verstanden werden können, als Vertiefungen der eigenen Rolle, nicht als Ausweg aus einer unerwünschten Zwickmühle. Der Wirtschaftsnobelpreisträger George Akerlof hat in seinem Konzept der Identitätsökonomik (Akerlof/Kranton 2010: 9 ff.) dargestellt, wie Fragen der eigenen Identität unsere ökonomischen Handlungen informieren und leiten. Bei ökonomischen Fragen geht es nicht nur um Geld, Aktien, Waren, sondern um alles, wo der Umgang mit knappen Ressourcen herrscht – also auch, ob man Wochenende oder Feierabend mit einer Fortbildung oder anderweitig verbringt. Kann man aber für einen Aspekt des eigenen Lebens keine positive Identität ausbilden, so wird man dort auch mit sämtlichen Investitionen knausern. Es muss möglich sein, offen Stolz für die eigene Identität als Basisarbeiter*in zu empfinden. Es muss möglich sein, ihnen ein verdient positives Gefühl zu geben für die Arbeit, mit der sie das Land stützen. Und das ist mehr die Aufgabe der Gesellschaft und der Politik als die der Arbeiter*innen selbst. Weiterbildungen sind gut und sind notwendig, während wir den Übergang in eine datengetriebene Wirtschaft des Wissens vollziehen. Doch ist die Bereitschaft dazu und Teilnahme daran keine Frage reiner Zweckrationalität. Es wird immer eine individuelle Gewichtung vorgenommen werden. Und wiegt in diese subjektiven Überlegungen die Zeit, die man mit Familie, Hobbys oder Freizeit verbringt, schwerer, so ist das niemandem vorzuwerfen. Möchte man allerdings eine Situation schaffen, in welcher Weiterbildungen eine bevorzugte Option darstellen, so muss man aufhören, diese als einzigen Ausweg zu verkaufen – da stimmt einfach die Reihenfolge und dann das Ergebnis nicht.

Kommunikative Arbeit für die Basisarbeit

Deshalb – und wegen aller zuvor genannten Gründe – ist der Begriff Basisarbeit eine auch sprachliche Brücke, die neue Räume eröffnen

kann. Es geht um Sichtbarkeit, um die Öffnung eines toten Winkels, es geht um Anerkennung und gesellschaftliche Akzeptanz, es geht aber auch um eine angemessene Entlohnung für viele Fundamente des täglichen Lebens. Es wird nicht prekäre Arbeit verrichtet oder einfach gearbeitet, sondern es handelt sich um eine Hauptsache Basisarbeit, ohne die viele Menschen weder arbeiten noch leben können.

„Wir sind die Basis, auf der alles andere aufbaut, und sind dafür da, dass der Alltag funktioniert“ – das sind nicht nur Originalzitate aus Live-Diskussionen mit Basisarbeiter*innen, durchgeführt von Dr. Thomas Wind im März 2021, sondern es ist ein Statement eines neuen Ausdrucks sozialer Gemeinschaft. Diese Gemeinschaft scheint aber noch der Ausnahmezustand zu sein, wenn man weiter erfährt, dass eine alleinerziehende Mutter für sich und ihre 13-jährige Tochter drei Jobs bewältigen muss und es trotzdem am Ende des Monats nicht reicht. Deshalb ist es der erste Schritt, hier genau hinzuhören, um unerhörte Zustände wie diese nicht zu ignorieren. Der Autor Thorsten Nagelschmidt hat mit seinem Buch *Arbeit* einen Selbstversuch unternommen, der auch hier empfehlenswert ist. Er hat Menschen eine Nacht lang begleitet, die nachts wach sind und ihren Job erledigen, während Studenten, Touristen und Raver in Berlin feiern (Nagelschmidt 2020). Das ist im Grunde journalistische Basisarbeit für Millionen von Basisarbeiter*innen.

Wir haben derzeit ein einzigartiges politisches und gesellschaftliches Momentum für eine kommunikative Offensive zur Beleuchtung blinder Flecken für eine stärkere Wahrnehmung und Anerkennung von Basisarbeit. Die Corona-Pandemie hat allen Menschen vor Augen geführt, wer in diesem Land wofür verantwortlich ist. Wer in Deutschland hinter den Kulissen des Alltags dafür sorgt, dass wir über saubere Straßen laufen, Medikamente geliefert und abends zu essen bekommen, wenn wir zu Hause bleiben müssen, und nicht in leere Regale greifen. Dieses Momentum muss jetzt genutzt werden, bevor der Schwung nachlässt. Das soll kein Zynismus gegenüber einer etwaigen „Aus den Augen, aus

dem Sinn“-Gewohnheit deutscher Politik sein, doch pressieren andere Themen natürlich genauso. Der Klimawandel, die Digitalisierung, die anhaltende Corona-Pandemie beanspruchen berechnigte Teile einer begrenzten Aufmerksamkeit. Das alles sind Herausforderungen, die in der Warteschlange stehen. Wenn wir aber nicht wollen, dass berechnigte Frustrationen eines erheblichen Teils der Gesellschaft politisch instrumentalisierbar bleiben, müssen wir den toten Winkel meiden und mehr Blickkontakt mit Basisarbeiter*innen wagen.

Kurzbiografie des Autors

Heiko Wiese ist Gründer und Geschäftsführer der Strategie- und Politikberatung No Drama. Inhaltlicher Schwerpunkt ist die Verbindung von qualitativer Meinungsforschung und innovativer Strategieentwicklung in Zusammenarbeit mit dem Institut für Zielgruppenkommunikation (IfZ) in Heidelberg.

Akerlof, George/Kranton, Rachel 2010:

Identity Economic, Princeton University Press,
New Jersey.

**Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Kraemer,
Klaus/Röbenack, Silke 2006:**

Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen
und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer
Beschäftigungsverhältnisse, Friedrich-Ebert-Stiftung,
Gesprächskreis Migration und Integration, [https://
library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf](https://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf).

CDU 2017:

CDU-Regierungsprogramm 2017-2021, 03.07.2017,
[https://archiv.cdu.de/system/tdf/media/dokumen-
te/170703regierungsprogramm2017.pdf?file=1](https://archiv.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/170703regierungsprogramm2017.pdf?file=1).

Crouch, Colin 2019:

Gig Economy: Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber,
Minijobs & Co., Berlin.

de Saint-Exupéry, Antoine 1998:

Der kleine Prinz/Le petit prince (1943), Kapitel XXI,
ins Deutsche von Grete und Josef Leitgeb, Düsseldorf.

Drösser, Christoph 2020:

„Es ist nichts Innovatives, wenn man die Leute unter-
bezahlt“, Die ZEIT, 21.20.2020, [https://www.zeit.de/
wirtschaft/2020-02/neue-arbeitsformen-gig-economy-
uber-lyft-flexibilitaet-unternehmen](https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-02/neue-arbeitsformen-gig-economy-uber-lyft-flexibilitaet-unternehmen) (Stand 20.07.2021).

Europäische Kommission 2000:

Memorandum über Lebenslanges Lernen, Europäische Kommission, 30.10.2000, https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/memode.pdf.

Forbes 2021:

'Pay Them More'. Biden Tells Employers Having Trouble Finding Workers As He Praises Economic Growth, Forbes Breaking News Youtube Channel, 24.06.2021, <https://www.youtube.com/watch?v=ZSR7k2cySGk> (Stand 20.07.2021).

Hall, Anja/Sevindik, Ugur 2020:

Einfacharbeit in Deutschland. Wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Kiziltepe, Cansel 2021:

Was der Gorillas-Arbeitskampf über die ganze Lieferdienst-Branche verrät, Tagesspiegel, 05.07.2021, <https://www.tagesspiegel.de/berlin/die-digitale-skla-verei-muss-ein-ende-haben-was-der-gorillas-arbeitskampf-ueber-die-ganze-lieferdienst-branche-verraet/27391000.html> (Stand 20.07.2021).

Lieferando-Website:

Lieferando Stellenanzeige, <https://www.lieferando.de/fahrer/> (Stand 20.07.2021).

Männer, Stella 2019:

„Das, was Deliveroo macht, ist rechtswidrig“, ZEIT Online, 30.01.2019, <https://www.zeit.de/arbeit/2019-01/arbeitsbedingungen-deliveroo-foodora-mitarbeiter-fahrer-kontrolle/komplettansicht> (Stand 21.07.2021).

Nagelschmidt, Thorsten 2020:

Arbeit, 3. Aufl., Frankfurt am Main.

Rasche, Uta 2006:

„Prekariat“ statt „Unterschicht“, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 16.10.2006, <https://www.faz.net/aktuell/politik/gesellschaftsstudie-prekariat-statt-unterschicht-1385650.html> (Stand 20.07.2021).

Schiersmann, Christiane 2007:

Berufliche Weiterbildung, Wiesbaden.

Shierholz, Heidi 2021:

Republicans, Don't Ignore the Evidence on 'Labor Shortages'. New York Times, 06.06.2021, <https://www.nytimes.com/2021/06/06/opinion/jobs-report-wages-unemployment-covid.html> (Stand 20.07.2021).

Stein, Ulrike 2017:

Earnings Inequality in Germany: a Decomposition-Analysis, Macroeconomic Policy Institute, Hans-Böckler-Stiftung, <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-20845.htm>.

Tauber, Peter 2017:

Twitter Account Peter Tauber, 03.07.2017, <https://twitter.com/petertauber/status/881966006138220544> (Stand 20.07.2021).

Walter, Franz 2009:

Wieso die kleinen Leute verbittert sind, SPIEGEL, 07.04.2009, <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/prekariat-studie-wieso-die-kleinen-leute-verbittert-sind-a-617625.html> (Stand 20.07.2021).

Wind, Dr. Thomas 2021:

Aus der Praxis. Diskussionen mit Basisarbeiter*innen am 18. März 2021 im Rahmen der Dialogreihe des BMAS für eine gute Arbeitsgestaltung unter dem Motto „Basisarbeit – Mittendrin und außen vor“.

Die Konsequenzen der Corona-Pandemie für Basisarbeit(ende)

von Jutta Rump und Silke Eilers



Vorbemerkung

Die Corona-Pandemie hat das Leben und Arbeiten nahezu aller Menschen weltweit in erheblichem Maße beeinflusst. Die mittel- bis langfristigen Konsequenzen auf Wirtschaft und Gesellschaft werden sich erst allmählich zeigen. Dieser Beitrag versucht, konkret für Basisarbeit und die Menschen, die sie ausüben, abzuleiten, inwieweit die Pandemie zu neuen Herausforderungen und Chancen geführt hat.



Sichtbarkeit und Wertschätzung von Basisarbeit

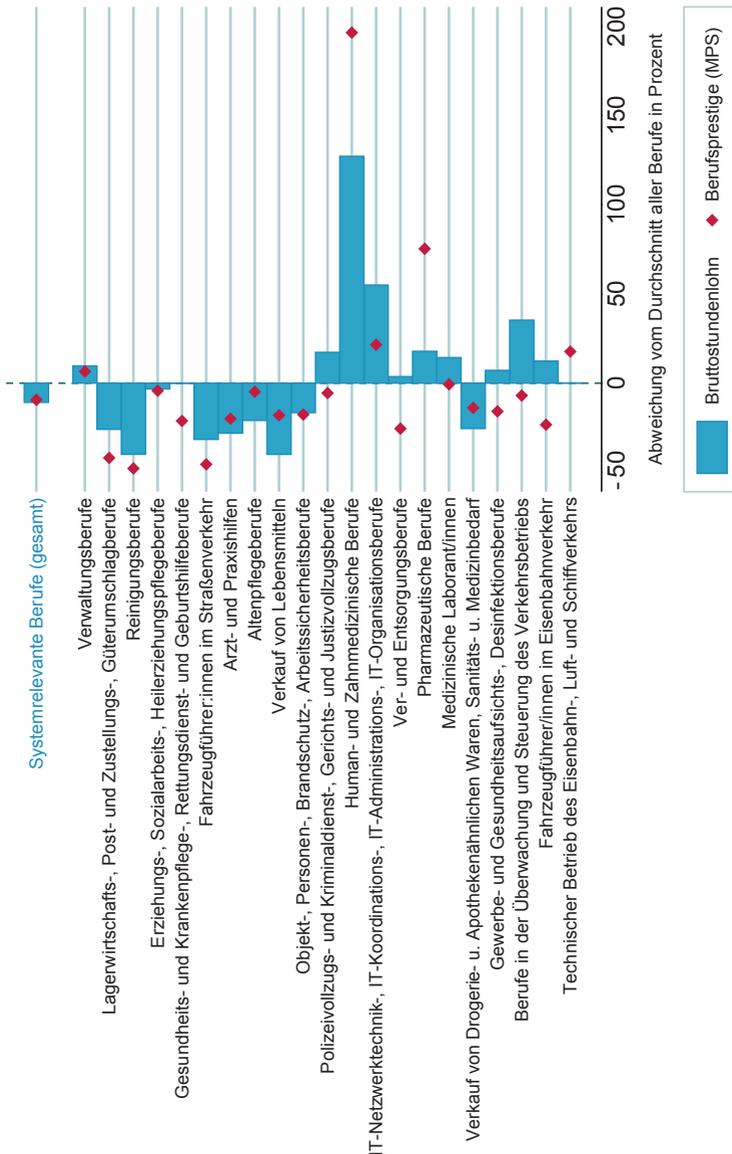
Einer der zahlreichen Begriffe, die im Zuge der Corona-Pandemie geprägt wurden, ist der der systemrelevanten Berufe. Pflegekräfte, Angestellte im Lebensmitteleinzelhandel und in der Müllentsorgung, Paketzusteller*innen und Beschäftigte in den riesigen Lagerhallen der Versandhändler – sie alle standen plötzlich im Fokus des öffentlichen Interesses, wurden gefeiert als diejenigen, die „den Laden am Laufen halten“. Während Teile der Bevölkerung ihre Häuser und Wohnungen nur noch für dringende Erledigungen verließen und sich im Homeoffice einrichteten, gingen die Beschäftigten in systemrelevanten Berufen vergleichsweise

unverändert ihrer Tätigkeit an ihren Arbeitsplätzen nach. Unter diesen Beschäftigten finden sich sehr viele Basisarbeitende. Während einerseits gerade für Pflegekräfte öffentliche Dankbarkeitsbekundungen stattfanden, entwickelte sich andererseits nahezu gleichzeitig die Diskussion um deren Sichtbarkeit und Wertschätzung in „normalen Zeiten“. 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 Mitarbeitergewinnung, -bindung und -qualifizierung umgesetzt werden. Auch aktuelle Themen und Trends wie beispielsweise New Work, Mobile Arbeit, Agilität, Generation Y und Z, Wertschätzung, Kulturwandel etc. werden nahezu ausschließlich vor dem Hintergrund der qualifizierten Arbeitnehmerschaft diskutiert. Die Basisarbeitenden tauchen in dieser Debatte nicht auf (Brehm 2021). Wirft man hingegen einen Blick auf die Arbeitsbedingungen in den genannten systemrelevanten Berufen mit einem hohen Anteil an Basisarbeitenden, so zeigt sich, dass sowohl der Bruttostundenlohn als auch das Berufsprestige meist wenig zufriedenstellend sind (Abb. 1).

In der Folge entwickelte sich im Kontext der Implikationen der Corona-Pandemie ein nicht unerheblicher Unmut gerade bei den Beschäftigten selbst, die neben dem Applaus auch eine nachhaltige Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen forderten. Zweifelsohne wurde die öffentliche und politische Diskussion durch die Krise angestoßen, nicht zuletzt auch durch entsprechende Initiativen, Dialogreihen und Forschungsvorhaben

Abb. 1: Bruttostundenlohn und Berufsprestige in systemrelevanten Berufen

(Quellen: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung (VSE) 2018; SOEP 2014–2018; Eigene Berechnungen auf Basis der 3-Steller-Klassifikation der Berufe (KldB 2010). MPS: Magnitude Prestige Skala. Ranking der Berufe nach Berufsgröße in der VSE 2018; zitiert nach Schrenker/Samtleben/Schrenker 2021: 14)



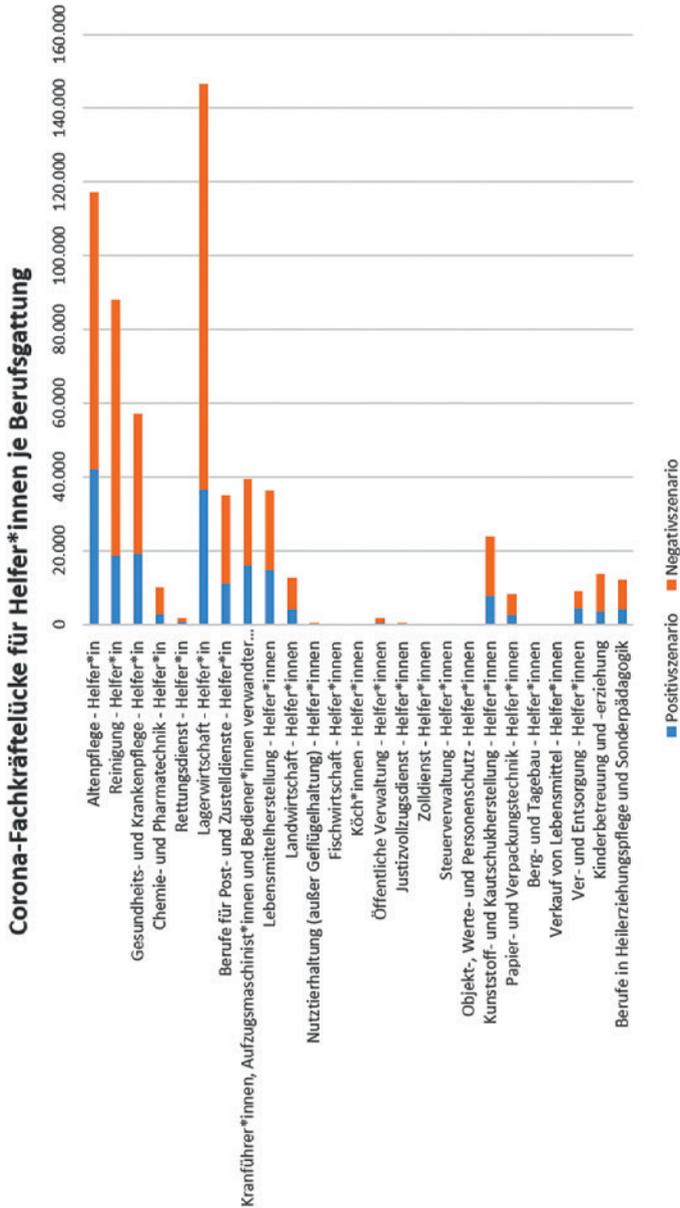
auf Bundes- und Landesebene. Noch nicht absehbar ist, inwieweit langfristig spürbare Veränderungen sowohl in Bezug auf das Lohnniveau als auch auf institutionelle Rahmenbedingungen umgesetzt werden (Schrenker/Samtleben/Schrenker 2021).

Fachkräftelücken versus Arbeitslosigkeit

Im Verlauf der Corona-Krise ermittelte das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) den sogenannten Corona-Engpass-Indikator. Dieser schätzt ein, ob es in bestimmten Berufsbildern zu Corona-bedingten Fachkräfteengpässen kommen könnte. Der Indikator basiert dabei auf der Analyse von Mehrbedarfen an bestimmten Waren- und Dienstleistungen, auf Fachkräfteengpässen vor der Krise, auf dem Wegfall von Arbeitskräften und auf dem Aktivierungspotenzial. Die Ergebnisse zeigen, dass für viele Tätigkeiten aus dem Bereich der Basisarbeit ein Engpass-Potenzial identifizierbar ist. So wiesen während der Krise Helfer*innen in der Lagerwirtschaft die zweitgrößte Fachkräftelücke in der Gesamtstatistik auf, um die Verlagerung des Einzelhandels auf den Versandhandel zu kompensieren. Darüber hinaus wurden zahlreiche zusätzliche Helfer*innen im Reinigungsbereich benötigt, um den erhöhten Hygienestandards gerecht zu werden (Burstedde u. a. 2020). Abbildung 2 zeigt potenzielle Corona-Fachkräftelücken für typische Basisarbeit(ende) auf. Dabei werden Arbeitsangebot und -nachfrage gegenübergestellt. Das Positiv- und Negativszenario berücksichtigt die Schätzungsunsicherheit.

Allerdings bildet die Betrachtung von Engpässen und potenziellen Fachkräftelücken nur eine Seite der Realität vieler Basisarbeitender in der Corona-Pandemie ab. Gleichzeitig waren und sind viele von ihnen von Arbeitslosigkeit betroffen. Hierzu ist zunächst zu konstatieren, dass Basisarbeitende grundsätzlich ein deutlich höheres Risiko von Arbeitslosigkeit aufweisen. Dies ist zum einen ihrer vielfach nicht oder nur auf sehr geringem Niveau vorhandenen Ausbildung geschuldet, zum anderen auch der „Austauschbarkeit“, die Basisarbeit in der Regel mit sich bringt. Denn per definitionem handelt es sich bei Basisarbeit um Tätigkeiten, die mit einem sehr geringen Aufwand ohne entsprechende längerfristige Vorbereitung erlernt werden können. Auch während der

Abb. 2: Corona-Fachkräftelücke für Helfer*innen nach Berufsgattung
 (eigene Berechnungen, Daten basierend auf Burstedde u. a. 2020)



Corona-Pandemie waren Basisarbeitende überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Hierbei spielten nun Branchen wie die Gastronomie und Hotellerie eine tragende Rolle, jedoch sahen sich auch Beschäftigte in der Produktion, so vor allem in der Metallbearbeitung, mit dem Verlust ihrer Arbeitsplätze konfrontiert (Nitt-Drießelmann u. a. 2020). Es fällt auf, dass es nicht zuletzt die Beschäftigungs- und Tätigkeitsstruktur ist, die eine Weiterbeschäftigung in vielen Fällen erschwerte oder verhinderte. So ist Homeoffice in der Mehrzahl der Bereiche, in denen Basisarbeitende tätig sind, keine Option.

Eine Sonderauswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt zudem, dass Beschäftigte aus Asylherkunftsländern im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen und auch zu anderen Ausländergruppen, bezogen auf die Pandemie und ihre Konsequenzen, noch einmal stärker unter diesen Zusammenhängen leiden (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2020, Abb. 3). Als zentrale Ursachen hierfür sind sowohl der Rückgang bei der Zahl der Einstellungen insgesamt, aber gerade auch bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die für Geflüchtete charakteristisch sind, zu sehen.

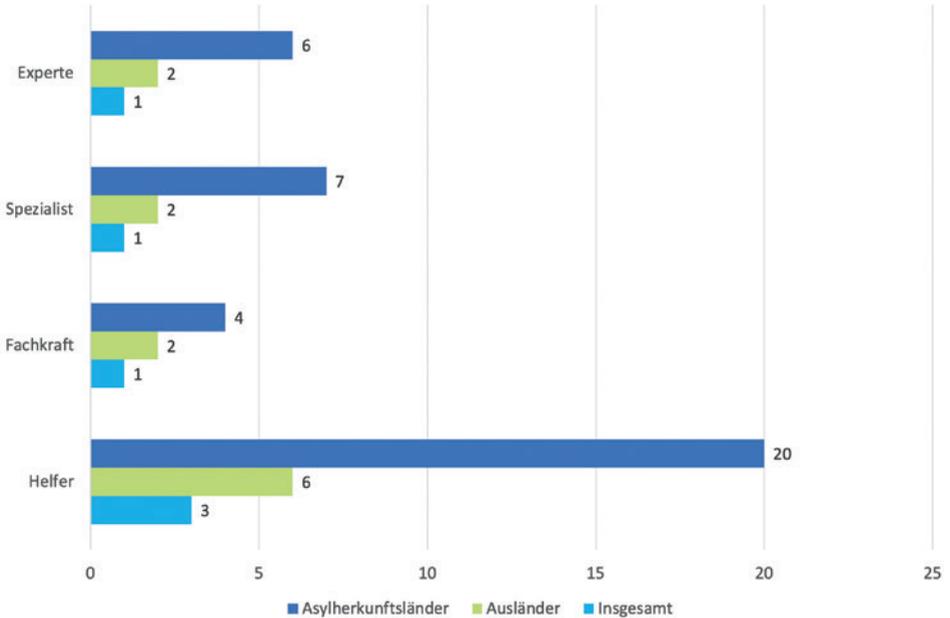
Am Beispiel der stark im öffentlichen Interesse stehenden Fleischindustrie lassen sich diese Faktoren noch einmal konkretisieren. So konnte gezeigt werden, dass migrantische Arbeitende besonders von der Pandemie betroffen waren, da phasenweise die EU-Binnengrenzen nicht überschritten werden konnten und sich bei gleichzeitig stark ansteigender Nachfrage nach Fleisch im ersten Quartal 2020 die Belastung für die bereits in Deutschland befindlichen Arbeitenden deutlich erhöhte. Hinzu kamen mehrere Corona-Ausbrüche in der Industrie, die zu vorübergehenden Betriebsschließungen führten. Nichtsdestotrotz konnte infolge der Entwicklungen ein Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft auf den Weg gebracht werden (Birke 2021).

Digitalisierung und Basisarbeit im Zuge der Pandemie

Zahlreiche Unternehmen und Einzelpersonen erlebten im Zuge der Corona-Pandemie einen regelrechten „Digitalisierungsschub“. Auch hiervon blieben Basisarbeitende allerdings weitgehend ausgenommen.

Abb. 3: Anstieg der Arbeitslosigkeit in unterschiedlichen Beschäftigungsniveaus nach Herkunft zwischen März und Juni 2020

(Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2020: 48)



Remote Work, Videokonferenzen und digitale Kollaborationsplattformen, mit denen sich Millionen von Arbeitnehmenden gewissermaßen „über Nacht“ auseinandersetzen mussten und in denen die meisten von ihnen zwischenzeitlich umfassende Erfahrungen gesammelt und auch eine gewisse Expertise entwickelt haben, spielen für die überwiegende Zahl der Basisarbeitenden keine Rolle. Ihre Tätigkeiten liefen auch während der Hochphase der Pandemie weitgehend so ab wie zuvor – in Präsenz und ohne zusätzliche digitale Tools. Dies zeigen auch erste Ergebnisse einer derzeit laufenden Studie des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE im Auftrag des rheinland-pfälzischen Wissenschaftsministeriums, die sich mit den Konsequenzen der Pandemie für Basisarbeitende und den Implikationen der Digitalisierung auseinandersetzt.

Grundsätzlich ist allerdings zu konstatieren, dass pandemische Ereignisse mittelfristig die Einführung von Robotik beschleunigen können. Dies gilt insbesondere dann, wenn gesundheitliche Aspekte betroffen sind und eine Konjunkturabschwächung zu erwarten ist. Während Robotik die Produktivität ankurbelt, kann sie gleichzeitig die Ungleichheit zwischen den Beschäftigten verschärfen, da sie nicht selten zum Ersatz der sogenannten „low-skilled work“, also dem Haupttätigkeitsbereich von Basisarbeitenden eingesetzt wird (Sedik/Yoo 2021). Eine aktuelle Studie des Kienbaum Instituts @ ISM und des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE weist allerdings darauf hin, dass Basisarbeitende insgesamt nicht die am stärksten von Substituierbarkeitspotenzialen betroffene Gruppe sind. Noch deutlich stärker ist für das Medium-skilled-Segment und hier insbesondere Berufe im Bereich qualifizierte Sachbearbeitung und Basic Administration mit einem hohen Maß an Automatisierung zu rechnen, in diesem Fall durch Algorithmen und Künstliche Intelligenz (Kienbaum/IBE 2021).

Zusammenfassende Betrachtung

Führt man sich die Entwicklungen im Zuge der Corona-Pandemie vor Augen und bezieht sie auf Basisarbeitende, so lässt sich festhalten, dass deren Sichtbarkeit gerade im öffentlichen Diskurs nicht unerheblich erhöht wurde. Es bleibt zu hoffen, dass diese Sichtbarkeit eine neue Form der Wertschätzung nach sich zieht, die sich auch in den Arbeitsbedingungen der Basisarbeitenden manifestiert. Denn es ist nicht von der Hand zu weisen, dass Basisarbeitende einen entscheidenden Pfeiler der gesellschaftlichen Wertschöpfung bilden und sich in den unterschiedlichsten Branchen und Berufsgruppen finden. Entsprechend heterogen sind auch die Herausforderungen, mit denen sie in ihrem Arbeitsalltag in der Pandemie konfrontiert waren und sind, entsprechend unterschiedlich die Digitalisierungspotenziale. Grundsätzlich gilt, dass sich Unternehmen, Gesellschaft und auch Interessenvertretungen für diese Gruppe künftig besonders engagieren und das große Spektrum an strategischen Maßnahmen ausschöpfen sollten, um die vorhandenen Potenziale zu nutzen und dafür zu sorgen, dass Basisarbeitende „aus dem Schatten treten“ können.

Kurzbiografien der Autorinnen

Prof. Dr. Jutta Rump ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, und leitet das Institut für Beschäftigung und Employability IBE.

Silke Eilers ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am IBE.

Birke, Peter 2021:

Die Fleischindustrie in der Coronakrise: Eine Studie zu Migration, Arbeit und multipler Prekarität, in: Sozial. Geschichte Online, 2021, 29, 41–88, <https://doi.org/10.17185/duerpublico/74351> (Stand 26.07.2021).

Brehm, Stefanie 2021:

Basic Work. Eine Übersicht zum aktuellen Forschungsstand. Master-Thesis, Ludwigshafen.

**Burstedde, Alexander/Seyda, Susanne/
Malin, Lydia/Risius, Paula/Jansen, Anika/
Flake, Regina/Werner, Dirk 2020:**

„Versorgungsrelevante“ Berufe in der Corona-Krise: Fachkräftesituation und Fachkräftepotenziale in kritischen Infrastrukturen, KOFA-Studie, No. 1/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln, <http://hdl.handle.net/10419/216739> (Stand 26.07.2021).

Institut für Arbeits- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 2020:

Fünf Jahre „Wir schaffen das“. Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes, IAB-Forschungsbericht, 11/2020, Nürnberg, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1120.pdf> (Stand 26.07.2021).

Kienbaum/IBE 2021:

Workforce Ambidexterity. Beschäftigungseffekte und Implikationen für die Workforce Transformation in der Automatisierungsära, Kienbaum Consultants International GmbH Köln, https://media.kienbaum.com/wp-content/uploads/sites/13/2021/05/Workforce_Ambidexterity_Studie.pdf (Stand 26.07.2021).

Nitt-Drießelmann, Dörte/Lagemann, Andreas/Nau, Katharina/Wolf, André 2020:

Arbeitslosigkeit bei Gering- und Mittelqualifizierten im Zuge der COVID-19-Pandemie: Eine Analyse für ausgewählte Berufsgruppen, HWWI Policy Paper No. 129, Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), Hamburg, <http://hdl.handle.net/10419/227736> (Stand 26.07.2021).

**Schrenker, Annekatriin/Samtleben, Claire/
Schrenker, Markus 2021:**

Applaus ist nicht genug, Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe, in: APuZ, 13–15/2021, 12–18, <https://m.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/329332/im-dienst-der-gesellschaft> (Stand 26.07.2021).

Weckmüller, Heiko 2020:

Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit, in: personal.magazin 11/20, 29–33.

Drei Fragen an Petra Wilke

Friedrich-Ebert-Stiftung

Inwieweit ist das Thema Basisarbeit für die Friedrich-Ebert-Stiftung relevant?

Viele Menschen vermissen Wertschätzung und Respekt in der Gesellschaft. Sie beklagen einen fehlenden Zusammenhalt der Gesellschaft (vgl. u. a. FES-Publikationen: „Corona als Brennglas“, Ipsos 2021; „Die geforderte Mitte“, Andreas Zick/Beate Küpper (Hrsg.) 2021). Diese Befunde sind besorgniserregend, denn der Wunsch nach gesellschaftlicher Anerkennung ist zutiefst menschlich. Eine zentrale Rolle spielt hierbei der ausgeübte Beruf der Menschen, der unmittelbare Auswirkungen auf den sozialen Status hat. Berufliches Prestige scheint damit unmittelbar statusrelevant zu sein. (zit. nach Ebner/Rohrbach-Schmidt: Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010, BIBB-Preprint, in Deutschland, Juli 2019).

In der Corona-Pandemie rückten systemrelevante Berufe auf einmal in den Mittelpunkt der Öffentlichkeit. Die Beschäftigten wurden als „Held_innen des Alltags“ gefeiert. Bestimmte Berufsgruppen erhielten eine Sichtbarkeit, die außerhalb von Krisenzeiten ein eher geringeres



gesellschaftliches Ansehen und eine unterdurchschnittliche Bezahlung aufweisen. Nicht zuletzt durch Betroffene und sozialwissenschaftliche Studien ist bekannt, dass sich diese Berufsgruppen nicht wirklich anerkannt und respektiert fühlen von der Gesellschaft. Welche Hoffnungen und Sorgen haben diese Menschen? Welche gesellschaftspolitischen Erwartungen äußern diese Beschäftigten?

Kompass der politischen Bildungsarbeit des Landesbüros Nordrhein-Westfalen der Friedrich-Ebert-Stiftung sind die Grundwerte der sozialen Demokratie. Zu den Kernaufgaben der sozialen Demokratie zählt, die soziale Lage von Menschen zu verbessern. Menschen, die hart arbeiten, eine Familie ernähren, zum Wohlstand des Landes beitragen. Menschen, die nicht auf der Sonnenseite des Lebens stehen. Mit diesen Menschen versucht das Landesbüro Nordrhein-Westfalen ins Gespräch zu kommen. Zielsetzung ist es, Menschen unterschiedlichster Herkunft Hoffnung und Vertrauen auf eine lebenswerte Zukunft zu geben. Das berührt den Kern unserer Demokratie, die Hoffnung auf eine gute Zukunft und ein besseres Leben. Eine Hoffnung, die motiviert und dazu beiträgt, die Gesellschaft als Ganzes zusammenzuhalten.

Haben Sie sich bereits während der Corona-Pandemie mit dem Thema Basisarbeit beschäftigt?

Die Einschränkungen des öffentlichen Lebens, die zur Eindämmung der Corona-Pandemie Anfang 2020 verhängt wurden, waren für eine offene und freiheitsgewohnte Gesellschaft ein absolutes Novum. Zurückgeworfen auf den privaten Raum schärfte sich in vielen Bereichen der Blick für die basalen Bedürfnisse. Dadurch rückten auch diejenigen in den Blick, die maßgeblich diese Notwendigkeiten erfüllen, die Bandbreite reicht von Arbeitnehmer_innen in der Plattformökonomie über den klassischen stationären Einzelhandel bis hin zu den über die Grenzen der Belastbarkeit hinaus geforderten Pflegekräften. Für eine als gerecht wahrgenommene Gesellschaft ist die ideelle und materielle Anerkennung dieser Leistung von immenser Bedeutung. Aus diesem Grund strebt das Landesbüro NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung danach, mit Maßnahmen der politischen Bildungsarbeit den Stellenwert von Bildungsarbeit in der Gesellschaft nachhaltig und verstärkt ins Bewusstsein zu bringen. Dies galt bereits vor der Pandemie, konnte aber in den Monaten des gesellschaftlichen Lockdowns befördert durch ein hohes gesellschaftliches Interesse in den Mittelpunkt vieler Projekte gestellt werden. Der zu Beginn der Pandemie übliche „Applaus von den Balkonen“ bot ein Gelegenheitsfenster, verschiedene Zielgruppen mit Fragen nach gerechten Rahmenbedingungen von Basisarbeit abzuholen und anzusprechen.

Die Arbeit des Landesbüros nähert sich dem Phänomen „Basisarbeit“ dabei im Wesentlichen entlang dreier Fragestellungen: (1) gerechte Entlohnung und angemessene Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Branchen, (2) unbezahlte Care-Arbeit und ihre oft geschlechterspezifische Problematik und (3) die Entstehung von zumeist prekären Arbeitsplätzen in der Plattformökonomie (Folgen der Digitalisierung). Die Aufbereitung dieser Fragestellungen erfolgt zudem auf zwei Ebenen: in der politischen Bildungsarbeit und in der politikberatenden Analyse.

Die Bildungsarbeit hat zum Ziel, Systemwissen, also Informationen zum Status quo der Basisarbeit, in die Zivilgesellschaft hineinzutragen, in alle Bevölkerungsbereiche zu vermitteln und in der Diskussion Zielwissen zu generieren, also aus der Gesellschaft heraus zu entwickeln, wie sich die Bedingungen der verschiedenen Bereiche von Basisarbeit verändern müssen. Auf der Ebene der politikberatenden Analyse soll vor allem Transformationswissen entwickelt werden und Eingang in gesellschaftspolitische Entscheidungen finden – Wissen über mögliche Maßnahmen und Wege, Basisarbeit sozial gerecht(er) zu gestalten.

Auf beiden Ebenen – die nicht immer trennscharf zu betrachten sind – liegt ein besonderer Wert darin, die Perspektive der direkt Betroffenen einzubringen und ihnen so im gesellschaftlichen Diskurs und im direkten Austausch mit Interessierten und Entscheidungsträger_innen Gehör zu verschaffen. Orientiert an ausgewählten Fragestellungen ermöglicht das Landesbüro diesen Diskurs.

Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Themen im Zusammenhang mit Basisarbeit, die diskutiert werden müssen?

Fragen nach fairer Entlohnung und angemessenem Arbeitsschutz: Hier wurden in verschiedenen Formaten die spezifischen, aber auch systemisch übergreifenden Problemstellungen im Einzelhandel, in der Fleischindustrie, in der Pflege, der Plattformökonomie und in der Zusteller_innenbranche diskutiert. Vertreter_innen der einzelnen Branchen betonten in öffentlichen Diskussionen die Notwendigkeit gesellschaftlicher Solidarität und die damit verbundenen Herausforderungen für den Sozialstaat, um Missstände in ihren Arbeitsbereichen nachhaltig zu beheben. Diese Hinweise wurden auf dem NRW-weiten digitalen Dienstleistungskongress von Wissenschaftler_innen,

Gewerkschaftsvertreter_innen und Entscheidungsträger_innen, aber auch auf der Bundesebene, wie bspw. von Bundarbeitsminister Hubertus Heil, aufgegriffen und in konkrete Handlungsempfehlungen gegossen. Ein wiederkehrendes Motiv ist dabei die Erhöhung des Mindestlohns, um prekäre Entlohnung und die Entstehung von Niedriglohnsektoren zu verhindern.

Die Problematik von Scheinselbstständigkeit, Leiharbeit und Arbeitsicherheit: Vor allem in der Plattformökonomie und der durch eine extreme Häufung von Corona-Fällen unter Druck geratenen Fleischindustrie sind diese Problemfelder virulent. Besonders in der Fleischindustrie gehören unregelmäßige Arbeitszeiten, Werkverträge, Leiharbeit, schwere Arbeitsunfälle und illegale Lohnabzüge zur gängigen Praxis, ebenso unwürdige Wohnbedingungen der Arbeitnehmer_innen aus Mittel- und Osteuropa. Im gesellschaftlichen Diskurs zum Billigfleisch-System ging es in den letzten Jahren vor allem um Klima und Tierwohl. Zu wenig wurde auch auf das Wohl der dort Beschäftigten geblickt. Höhere Standards in der Fleischindustrie durch politische Rahmenbedingungen, regionale Wertschöpfungsketten und bessere Informationen zu den Produkten für die Verbraucher_innen sind mögliche Lösungsansätze für eine Reform der Branche.

Gescheiterte Ansprüche an Geschlechtergerechtigkeit: Diese Problematik trifft in zweierlei Hinsicht zu: erstens sind in den weniger gut entlohnenden Tätigkeitsbereichen der Basisarbeit insbesondere Frauen beschäftigt, so sind beispielsweise 95 Prozent der Fachkräfte in Kindertagesstätten weiblich, bei Pflegediensten liegt der Anteil bei 87 Prozent und in Pflegeheimen bei 85 Prozent. Zweitens geht die Doppelbelastung von unentgeltlicher Sorgearbeit und Erwerbsarbeit weiterhin zum großen Teil zu Lasten der Frauen. In der Corona-Pandemie hat sich dies noch verschärft, da fast doppelt so viele Frauen wie Männer ihre Arbeitszeit in der Corona-Krise reduziert haben und so neben dem Gender Pay Gap auch ein Gender Care Gap existiert. Wie diese Ungleichverteilung, die

sich langfristig auch in einem erhöhten Risiko von Altersarmut für Frauen niederschlägt, aufgebrochen werden kann, wurde konkret diskutiert, muss aber auch zukünftig weiterverfolgt werden.

Folgen der Digitalisierung für die Beschäftigten: Auch Digitalisierung berührt Basisarbeit in verschiedenen Facetten. In vielen Bereichen geht es darum, dass Mitbestimmung und Beteiligung bei der Gestaltung des digitalen Wandels, der auch Basisarbeit betrifft, in den Fokus gerückt werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass Digitalisierung in der Arbeitswelt kein Selbstzweck ist, sondern zu besserer Arbeit beiträgt. Dieser Forderung wurde seitens der Wissenschaft sowie der Gewerkschaften und Betriebsräte in verschiedenen Veranstaltungen und Fachgesprächen zu dem Thema immer wieder Nachdruck verliehen.

Der digitale Wandel der Wirtschaft bringt aber neue Geschäftsmodelle hervor, die die betriebliche Mitbestimmung herausfordern. Das klassische Verhältnis von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen wird durch neue Beschäftigungsformen in der Plattformökonomie oftmals aufgelöst, mit mitunter verheerenden Folgen für die Arbeitsbedingungen. Gerade in der Ausgestaltung digitaler Plattformen manifestieren sich auch die sozialen Herausforderungen des digitalen Kapitalismus, der in seiner jetzigen Form enorme Macht-Asymmetrien schafft, und vor allem den Shareholdern der Monopol-Plattformen wie Google, Amazon und Facebook zugutekommt. In der Corona-Pandemie haben Plattformen wie Amazon enorme Zugewinne verzeichnen und ihren Einfluss ausweiten können. Deshalb hat die von uns schon vor Corona geführte Debatte um gemeinwohlorientierte Alternativen in der Plattformökonomie noch einmal an Relevanz gewonnen.

Die Diskussion um kooperative Plattformmodelle zum jetzigen Zeitpunkt ist umso wichtiger, da deutsche und europäische Akteure im Vergleich zu den USA in der Plattformökonomie noch eine marginale Rolle spielen. Damit künftig entstehende Plattformen mehr sind als Nachahmungen

der bekannten Tech-Giganten, braucht es eine gesellschaftliche und politische Auseinandersetzung mit Alternativen. In den letzten Jahren sind verstärkt Plattformmodelle entstanden, die genossenschaftlich organisiert sind und das Versprechen einer solidarischeren Plattform-ökonomie wecken. Doch sehen sich solche Kooperativen oft politisch schwierigen Rahmenbedingungen gegenüber.

Die Herausforderung, Basisarbeit sozial gerecht und sozial nachhaltig zu gestalten, wird in der Arbeit des Landesbüros in den nächsten Jahren besonderen Raum einnehmen. Unter den Gesichtspunkten Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Organisationsmacht, Geschlechtergerechtigkeit sowie digitaler Wandel soll verstärkt Wissen generiert und ausgetauscht werden, um im Sinne einer gerechten Gesellschaft Eingang in gesellschaftspolitische Entscheidungen zu finden.

Kurzbiografie Petra Wilke

Petra Wilke, Politikwissenschaftlerin, ist Leiterin des Landesbüros Nordrhein-Westfalen der Friedrich-Ebert-Stiftung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Stärkung der Demokratie und Arbeit 4.0.

*Volkswirtschaftliche
Bedeutung der Basisarbeit:
Zahlen, Daten und Fakten*

02

Basisarbeit: Beschäftigungs- entwicklung und Beschäftigtengruppen

von Holger Seibert, Barbara Schwengler und Doris Wiethölter



Einleitung

Der deutsche Arbeitsmarkt ist ein Fachkräftemarkt – es überwiegen Arbeitsplätze mit hohen Anforderungen, für die üblicherweise eine abgeschlossene Ausbildung bzw. ein Studium erforderlich sind. Dennoch bietet er auch Geringqualifizierten eine Reihe von Beschäftigungschancen auf einfache Helfer- und Anlernetätigkeiten. Diese Jobs werden von gut 15 Prozent aller Beschäftigten ausgeübt. Es zeigt sich, dass Helfertätigkeiten in der jüngeren Vergangenheit ein ebenso hohes Beschäftigungswachstum erlebt haben wie hochqualifizierte Expertentätigkeiten. Die Corona-Krise verdeutlicht aber, dass Tätigkeiten auf Helferniveau sehr anfällig für kurzfristige Nachfrageschwankungen sind.



Der Fachkräftemangel führte in den vergangenen Jahrzehnten zu einer steigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Dabei zeigte sich, dass neben hochqualifizierten Tätigkeiten auch einfache (manuelle) Tätigkeiten, für die in der Regel kein Berufsabschluss

erforderlich ist, vermehrt am Arbeitsmarkt nachgefragt wurden. Einfacharbeit bzw. Basisarbeit ist somit – wie Abel/Hirsch-Kreinsen/Ittermann (2009) für die Industrie feststellten – keineswegs ein Auslaufmodell. Dies gilt, wie wir zeigen werden, auch für zahlreiche andere Branchen, insbesondere den Dienstleistungssektor.

Zugleich haben sich neue Technologien so schnell entwickelt, dass gerade Basisarbeit in Folge der Digitalisierung immer häufiger von Computern und computergesteuerten Maschinen ersetzt werden kann (Dengler/Matthes 2021 und Matthes/Burkert in diesem Band). Allerdings sind nicht alle einfachen Tätigkeiten im gleichen Umfang von dem gestiegenen Substituierbarkeitspotenzial betroffen. So überwiegen zum Beispiel in den Berufen der Gastronomie, der Lieferdienste oder der Reinigung noch immer Tätigkeiten, die derzeit noch nicht technisch ersetzbar sind. Zudem können auch nicht alle vormals qualifizierten Tätigkeiten vollständig durch Automatisierung ersetzt werden, sodass einzelne Arbeitsschritte immer noch manuell erledigt werden müssen und somit Geringqualifizierten ein neues Beschäftigungspotenzial bieten (Matthes/Weber 2017).

Unternehmen, die einfache Tätigkeiten nachfragen, können auf ein hohes Angebot an Arbeitskräften zurückgreifen. So ist etwa die Hälfte der Arbeitslosen aufgrund ihrer Qualifikationen auf der Suche nach einer Helfertätigkeit, nicht aber nach Fachkraft- oder höheren Positionen. In

den meisten Regionen Deutschlands gibt es für diese Arbeitslosen nicht genügend einfache Jobs (Bogai/Buch/Seibert 2014).

Gleichwohl werden einfache Tätigkeiten nicht nur von Geringqualifizierten, sondern auch von qualifizierten Beschäftigten ausgeübt (Abel/Hirsch-Kreinsen/Ittermann 2009, Bogai/Buch/Seibert 2014, Reichelt/Vicari 2014, Schäfer/Schmidt 2016) oder von Personen mit einer fachfremden Berufsausbildung (Abel/Hirsch-Kreinsen/Ittermann 2009, Kalina/Weinkopf 2016: 14, Bellmann et al. 2015). Wie Flake et al. (2014: 25) in ihrer Analyse feststellen, haben fast 30 Prozent aller An- und Ungelernten im erwerbsfähigen Alter zwar eine Berufsausbildung aufgenommen, jedoch wieder abgebrochen oder die Abschlussprüfung nicht bestanden.

Die gemeinsame Qualifikations- und Berufsprojektion (QuBe) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung sieht beim Bedarf an Erwerbstätigen bis 2023 (gegenüber 2015) selbst in einem Szenario, das Digitalisierungstendenzen ein besonderes Gewicht verleiht, das größte Wachstum bei den hochkomplexen Experten- sowie bei den Helfertätigkeiten mit 12 beziehungsweise 7 Prozent, während die erwarteten Wachstumsraten bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten und komplexen Spezialistentätigkeiten 4 beziehungsweise 5 Prozent betragen (QuBe-Datenportal 2020). Nach 2023 kommt es bis 2040, der QuBe-Projektion zufolge, zu einem Rückgang beim Bedarf an Helfern, Fachkräften und Spezialisten und zu einem deutlich verlangsamten Wachstum auf Expertenniveau.

Im Folgenden untersuchen wir die Entwicklung von Helfertätigkeiten seit 2015 sowie während der Corona-Krise bis zum Dezember 2020. Darüber hinaus betrachten wir die soziodemografische Struktur der Helferbeschäftigten für das Jahr 2020. Wir ziehen hierfür die Angaben der Arbeitgebermeldungen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung heran, die Aufschluss über das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit geben.¹ Von den insgesamt 33,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland übten im Jahr 2020 durchschnittlich gut 5,1 Millionen Personen einfache Tätigkeiten

auf Helferniveau aus. Neben diesen Personen gab es auch knapp 2 Millionen ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte, sogenannte Minijobber, in Basisarbeit. Beide Personengruppen sind stark von der Corona-Krise betroffen. Da Minijobs aufgrund der gesetzlichen Regelungen in Bezug auf Verdienstmöglichkeiten und Arbeitszeit stark eingeschränkt sind, konzentrieren wir uns hier auf die reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Für eine vorläufige Einschätzung der Auswirkungen der Corona-Krise auf die Helferbeschäftigung vergleichen wir die Jahresdurchschnitte 2019 und 2020 miteinander. Auf diese Weise bilden wir nicht nur die erste Welle der Covid-19-Pandemie im Frühjahr 2020 mit ihren negativen Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt ab, sondern auch die Erholung im weiteren Jahresverlauf.

Berufliche Anforderungsniveaus und Bildungsabschlüsse von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

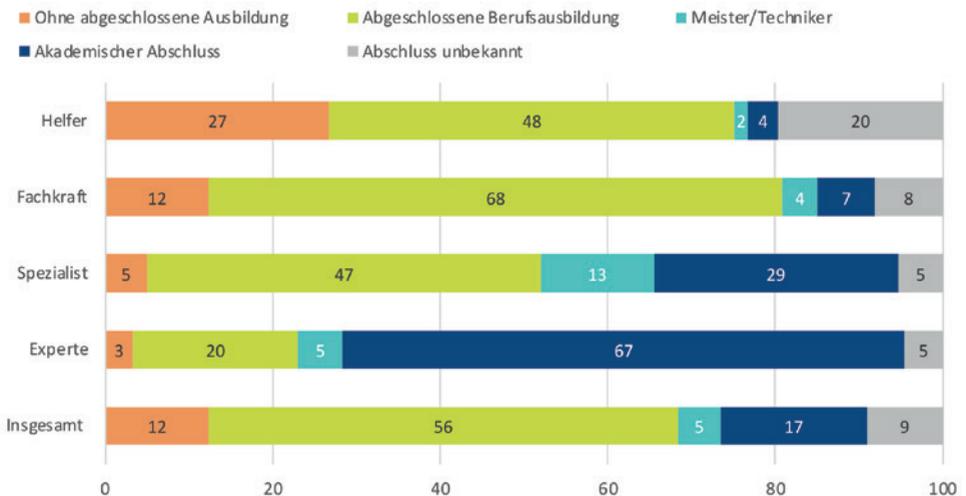
An berufliche Tätigkeiten werden unterschiedliche Anforderungen gestellt. Sie reichen von einfachen, wenig komplexen Helfertätigkeiten bis hin zu hoch komplexen Expertentätigkeiten. Dazwischen rangieren Fachkraft- und Spezialistentätigkeiten mit einem mittleren bzw. hohen Komplexitätsgrad. So üben Hochqualifizierte mehrheitlich Experten- oder Spezialistentätigkeiten aus. Die stärkste Beschäftigungsgruppe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen mit 58 Prozent die Fachkräfte dar. Bei 15 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse handelt es sich um Helfertätigkeiten. Betrachtet man den Berufsabschluss von Beschäftigten in Abhängigkeit vom Anforderungsniveau der Tätigkeit, so erkennt man, dass fast jede zweite Helfertätigkeit von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bzw. mit unbekanntem Abschluss ausgeübt wird (Abb. 1). Unbekannte Abschlüsse sind nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) dabei in etwa 4 von 5 Fällen mit fehlenden Abschlüssen

¹ Die Angaben zum Anforderungsniveau der Tätigkeiten werden nach Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) ab dem 31.12.2012 von den Arbeitgebern an die Sozialversicherungsträger gemeldet (BA 2011). Auch wenn annähernd vollständige Daten zum Tätigkeitsschlüssel ab dem Jahr 2013 vorliegen, weisen die Meldungen bis Ende 2014 noch viele Fehlwerte auf, sodass wir die Angaben zum Tätigkeitsschlüssel erst ab dem Jahr 2015 verwenden.

gleichzusetzen (Kruppe/Matthes/Unger 2014). Beschäftigte auf Fachkraft-, Spezialisten- oder Expertenniveau sind hingegen deutlich seltener ausbildungslos. Insgesamt zeigt sich allerdings auch ein hohes Maß an unter- und überwertiger Beschäftigung. Höher Qualifizierte sind ebenso auf Helfertätigkeiten zu finden wie Personen ohne bzw. mit unbekanntem Abschluss auf Spezialisten- und Expertenpositionen (vgl. auch Bogai/Buch/Seibert 2014, Reichelt/Vicari 2014). Immerhin 48 Prozent aller Beschäftigten in Helferberufen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung (Abb. 1). Für die Ausübung zahlreicher Helfertätigkeiten müssen trotz ihrer wenig komplexen Anforderungen häufig bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. So ist etwa in der Kranken- und Altenpflege das Absolvieren von ein- bis unter zweijährigen nach Landesrecht geregelten Ausbildungsgängen erforderlich, um einen Helferberuf in der Pflege ausüben zu dürfen. In vielen anderen Helferberufen sind bestimmte Zertifikate zur Ausübung

Abb. 1: Berufsabschluss von Beschäftigten in Abhängigkeit vom Anforderungsniveau der Tätigkeit, im Jahresdurchschnitt 2020, Anteile in Prozent

(Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen)



erforderlich, zum Beispiel ein Schweißerschein oder die Berechtigung zum Führen eines Gabelstaplers.

Beschäftigungsentwicklung nach beruflichen Anforderungsniveaus (2015 bis 2020)

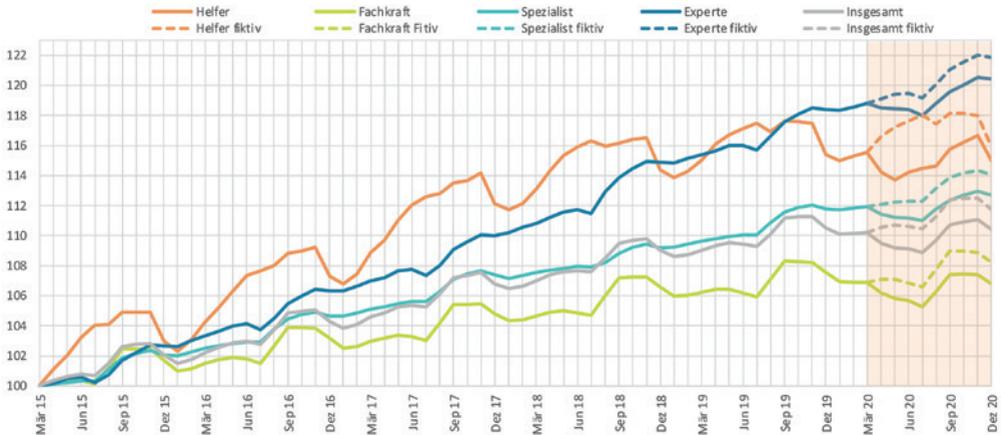
Von 2015 bis zum Beginn des Jahres 2020, also in der Zeit vor der Covid-19-Pandemie, führte die gute konjunkturelle Entwicklung zu einer stetig wachsenden Zahl an Beschäftigten, die allein von März 2015 bis März 2020 deutschlandweit um rund 3,1 Millionen Personen beziehungsweise um 10,2 Prozent auf über 33,6 Millionen stieg. Mit dem ersten coronabedingten Lockdown im Frühjahr 2020 zeigt sich ein deutlicher Beschäftigungseinbruch, wo üblicherweise ein saisonbedingter Frühlingsaufschwung stattfindet. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung war erst ab August 2020 wieder ein Anstieg zu erkennen. Bis Dezember 2020 hat das Gesamtbeschäftigungsniveau schließlich fast wieder das des Vorjahresmonats erreicht (-39.800 Beschäftigte bzw. -0,1%). Die Zahl der Helfer ist im Zeitraum von März 2015 bis März 2020 um 15,6 Prozent gestiegen (vgl. Abb. 2). Im Vergleich der verschiedenen Anforderungsniveaus zeigt das Helfersegment ein besonders starkes Wachstum, das seit 2018 allerdings etwas an Schwung verloren hat. Zeitgleich sind zwischen 2015 und 2018 die offenen Stellen für Helfertätigkeiten sichtbar gestiegen, also hat sich die Nachfrage in diesem Zeitraum erhöht (Kubis/Popp 2021). Zudem stieg in den Folgejahren nach der Fluchtmigration 2015 und 2016 das Erwerbstätigenpotenzial gerade für einfache Tätigkeiten deutlich (Brücker/Kosyakova/Schuß 2020), sodass der höheren Nachfrage ein ebenfalls vergrößertes Angebot gegenüberstand.

Bis Anfang 2020 gab es zudem einen starken Zuwachs von Tätigkeiten auf Expertenniveau. Die Wachstumsraten der Beschäftigten auf dem Helfer- und Expertenniveau haben sich bis September 2019 angeglichen. Dagegen entwickelte sich die Beschäftigung der Spezialistenberufe bis Ende 2018 durchschnittlich, die der Fachkräfte im gesamten Zeitraum unterdurchschnittlich (Abb. 2).

Abb. 2: Indexierte Beschäftigungsentwicklung nach Anforderungsniveau März 2015 bis Dezember 2020, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Deutschland

Fiktive Entwicklung ohne coronabedingte Einschränkungen
(Fortschreibung auf Basis der Saisonkurve 2019).

(Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen)



Die Covid-19-Pandemie und die zu ihrer Eindämmung eingesetzten Maßnahmen haben die beschriebene Dynamik des Arbeitsmarktes trotz des breiten Einsatzes von Kurzarbeit deutlich ausgebremst. Gleichzeitig verschob sich das Wachstum stärker hin zu Beschäftigungsverhältnissen mit höherem Anforderungsniveau. Das überdurchschnittliche Wachstum der Beschäftigten auf Helferniveau wurde mit Beginn der Pandemie im Vergleich zu den anderen Anforderungsniveaus am stärksten vermindert.

Üblicherweise verzeichnen die Helferjobs eine wesentlich stärkere Frühjahrsbelebung als die anderen Tätigkeiten. Der Pandemieausbruch im März 2020 verhinderte damit die ansonsten starke jahreszeitlich bedingte Beschäftigungszunahme vieler Helfertätigkeiten. Zudem waren bestimmte Branchen mit überdurchschnittlichen Helferanteilen (z. B. Gastronomie, Beherbergung) von den Corona-Eindämmungsmaßnah-

men besonders stark betroffen. Abbildung 2 vergleicht die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung mit einem fiktiven Verlauf ohne coronabedingte Einschränkungen. Der fiktive Beschäftigungsverlauf beruht auf der jeweiligen anforderungsniveauspezifischen Saisonkurve des Jahres 2019 und schreibt die Beschäftigung dementsprechend ab April 2020 fiktiv fort. Dabei zeigt sich, dass die Lücke zwischen realem und fiktivem Beschäftigungsverlauf bei den Helfertätigkeiten besonders ausgeprägt ist. Allerdings erholte sich die Helferbeschäftigung im Zuge der Lockerungen der Pandemieverordnungen bereits ab Juni 2020 – zunächst noch langsam, ab September 2020 jedoch deutlich schneller. Dennoch sank die Zahl der Helfer im Jahresdurchschnitt 2020 gegenüber 2019 um 1,0 Prozent, während die Gesamtbeschäftigung geringfügig um 0,2 Prozent stieg.

Top-20-Berufe und Top-20-Branchen mit den meisten Helfertätigkeiten

Um die Bedeutung der Helfertätigkeiten nach Berufen und Branchen darzustellen, sortieren wir die Helfertätigkeiten nach deren Beschäftigungszahl und erstellen eine Übersicht für die jeweils 20 häufigsten Berufshauptgruppen und Wirtschaftsabteilungen.

Top-20-Berufe

Die Liste der 20 Berufshauptgruppen mit den meisten Helfern im Jahr 2020 wird angeführt von den Berufen im Bereich Verkehr und Logistik (außer Fahrzeugführer), in der Reinigung und in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (vgl. Tab. 1). Dabei fallen die Helferanteile in den jeweiligen Berufshauptgruppen sehr unterschiedlich aus. Die höchsten Helferanteile verzeichnen Reinigungsberufe (78,3 %), mit Abstand folgen die Verkehrs- und Logistikberufe (49,9 %) und Berufe in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (44,0 %).

In vielen Berufshauptgruppen waren die coronabedingten Rückgänge, d. h. von 2019 bis 2020, trotz der Erholung im Sommer und Herbst deutlich sichtbar – etwa bei den Helfern in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen (-6,7 %), der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (-2,1 %), dem Bereich Verkehr und Logistik (-1,6 %) sowie den Führern von Fahrzeug- und Transportgeräten (-3,7 %) (Tab. 1).

Tab. 1: Top-20-Berufshauptgruppen der Helfer in Deutschland, Jahresdurchschnitt 2020 sowie jahresdurchschnittliche Veränderung 2015–2019 und 2019–2020 in Prozent

(Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen)

Berufshauptgruppen (KldB2010, 2-Steller)	Helfer- beschäftigung im Jahr 2020		Jahresdurch- schnittliche Entwicklung der Helfer- beschäftigung in Prozent	
	Anzahl Helfer	Helfer- anteil	2015– 2019	2019– 2020
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.) (51)	1.054.550	49,9	3,0	-1,6
Reinigungsberufe (54)	681.873	78,3	3,0	-0,2
Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung (29)	367.881	44,0	3,9	-2,1
Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie (83)	305.715	16,1	4,7	3,7
Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint. (82)	303.469	31,7	5,8	3,1
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (24)	297.208	24,4	-1,2	-8,9
Berufe Unternehmensführung, -organisation (71)	281.798	6,5	2,7	-0,2
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25)	233.603	12,5	2,8	-3,8
Hoch- und Tiefbauberufe (32)	219.482	34,8	9,0	4,3
Medizinische Gesundheitsberufe (81)	180.070	6,8	3,3	4,0
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (63)	175.676	22,6	4,8	-6,7
Kunststoff- u. Holzherst., -verarbeitung (22)	157.739	29,5	2,4	-4,8
Verkaufsberufe (62)	144.137	6,8	4,6	0,8
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe (26)	113.629	10,8	4,1	-2,7
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe (11)	100.645	43,1	1,8	0,5
Gartenbauberufe, Floristik (12)	92.499	33,8	4,6	3,0
Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe (41)	65.804	15,9	3,6	0,3
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten (52)	64.799	5,6	2,0	-3,7
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe (34)	58.752	8,0	3,4	1,9
(Innen-)Ausbauberufe (33)	58.713	15,4	7,2	2,4
Insgesamt	5.128.711	15,4	3,3	-1,0

Aber auch in anderen Bereichen sind deutliche Abnahmen bei Helfertätigkeiten zu verzeichnen, wie etwa in den Berufen der Metallherzeugung und -bearbeitung (-8,9%), der Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung (-4,8%) oder den Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen (2,7%). Insbesondere Metallberufe sind im Zusammenhang mit der Transformation in der Fahrzeugindustrie von Verbrennungsmotoren hin zu alternativen Antrieben und Digitalisierung mit massiven betrieblichen Umstrukturierungen konfrontiert: Bei fortschreitender Technisierung und Automatisierung der Produktion könnte die Bedeutung von Helfertätigkeiten zurückgehen – und zwar insbesondere in den Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen (Dengler/Matthes 2021). Helferberufe in der Metallherzeugung und -bearbeitung waren entgegen dem Trend bereits im Zeitraum 2015 bis 2019 rückläufig (um jahresdurchschnittlich -1,2%) (Tab. 1).

Bei den medizinischen Gesundheitsberufen kam es demgegenüber 2020 im Vergleich zum Vorjahr zu Zuwächsen bei Helfertätigkeiten (+4,0%), ebenso bei den Berufen in der Erziehung (+3,7%) sowie im Hoch- und Tiefbau (+4,3%). Insbesondere die Erziehungs- sowie Bauberufe, aber auch die Gesundheitsberufe verzeichneten bereits zwischen 2015 und 2019 überdurchschnittliche Wachstumsraten auf dem Helferniveau (vgl. Tab. 1).

Top-20-Branchen

Betrachtet man die Wirtschaftsabteilungen, in denen besonders viele Helfer tätig sind, so erkennt man, dass die meisten Beschäftigten auf Helferniveau im Jahr 2020 in der Gebäudebetreuung (hier insbesondere im Reinigungsgewerbe) bzw. im Garten- und Landschaftsbau arbeiteten (vgl. Tab. 2). An zweiter Stelle folgt die Zeitarbeitsbranche (Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften), die im Jahr zuvor noch auf dem ersten Platz lag. Sie war aufgrund des gesunkenen Arbeitskräftebedarfs in der Corona-Krise besonders stark betroffen. Auch wenn für Verleihbetriebe mit der Pandemie eine befristete Möglichkeit geschaffen wurde, Kurzarbeitergeld auch für Beschäftigte in Zeitarbeit zu beantragen und damit Personal halten zu können, kam es hier zu zahlreichen Entlassungen. Im Jahresdurchschnitt 2020

Tab. 2: Top-20-Wirtschaftsabteilungen der Helfer in Deutschland, Jahresdurchschnitt 2020 sowie jahresdurchschnittliche Veränderung 2015–2019 und 2019–2020 in Prozent

(Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen)

Wirtschaftsabteilungen (WZ 2008, 2-Steller)	Helfer- beschäftigung im Jahr 2020		Jahresdurch- schnittliche Entwicklung der Helfer- beschäftigung in Prozent	
	Anzahl Helfer	Helfer- anteil	2015– 2019	2019– 2020
Gebäudebetreuung; Garten- u. Landschaftsbau (81)	450.121	55,0	4,9	0,1
Sozialwesen (ohne Heime) (88)	393.337	32,4	5,8	3,2
Vermittl. u. Überlassung v. Arbeitskräften (78)	389.200	56,7	-1,0	-11,4
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime) (87)	365.256	33,9	3,0	2,0
Gastronomie (56)	267.965	36,2	4,8	-5,1
Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz) (47)	245.966	10,0	4,8	3,3
Vorber. Baust. arb., Bauinst., so. Ausbaugew. (43)	244.616	17,5	8,6	4,8
Großhandel (ohne Handel mit Kfz) (46)	186.986	13,3	2,4	0,6
Gesundheitswesen (86)	183.629	7,1	1,6	2,7
Lagerei u. Erbr. v. sonst. DL f. d. Verkehr (52)	178.171	23,7	5,5	-1,8
Öffentl. Verwalt., Verteidigung; Soz. vers. (84)	145.043	7,7	1,1	2,3
Herstellung von Metallerzeugnissen (25)	144.790	17,8	2,5	-5,7
Herst. von Nahrungs- und Futtermitteln (10)	142.808	22,6	3,8	0,8
Herst. v. Kraftwagen u. Kraftwagenteilen (29)	117.105	12,6	-0,0	-7,8
Post-, Kurier- und Expressdienste (53)	102.928	30,6	4,8	4,1
Erziehung und Unterricht (85)	95.694	7,1	4,1	4,0
Landwirtsch., Jagd u. damit verb. Tätigk. (1)	90.084	40,8	2,3	0,6
Maschinenbau (28)	89.710	8,5	2,2	-4,8
Herstellung v. Gummi- u. Kunststoffwaren (22)	85.456	21,7	3,3	-3,8
Beherbergung (55)	75.030	25,2	4,2	-7,2
Insgesamt	5.128.711	15,4	3,3	-1,0

waren noch gut 389.000 Helfer in der Zeitarbeit tätig (-11,4 %). Nach einer Analyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist insbesondere in einer Abschwungphase die Zeitarbeit der Sektor, in dem die Folgen der wirtschaftlichen Eintrübung frühzeitig sichtbar werden, da sich die Entleihbetriebe in der Regel zuerst von ihren Beschäftigten in Zeitarbeit trennen (BA 2019).

Bei den übrigen Wirtschaftsabteilungen zeigt sich ein ähnliches Bild wie schon bei den Berufen: Besonders viele Helfer sind in der Landwirtschaft, dem Sozialwesen, in Heimen und in der Gastronomie tätig. Hohe coronabedingte Rückgänge von Helferbeschäftigten verzeichnen neben der Zeitarbeit insbesondere die Bereiche Gastronomie (-5,1 %) und Beherbergung (-7,2 %) sowie die Herstellung von Kraftwagen/Kraftwagenteilen (-7,8 %) oder Metallzeugnissen (-5,7 %). Hohe Zuwächse verzeichnen im Jahr 2020 hingegen auch die Bereiche Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation, Ausbaugewerbe (+4,8 %), Post, Kurier- und Expressdienste (+4,1 %), Erziehung und Unterricht (+4,0 %), der Einzelhandel (+3,3 %) und das Sozialwesen (ohne Heime) (+3,2%).

Helferanteile in verschiedenen Beschäftigtengruppen

Im Folgenden analysieren wir die Helferanteile verschiedener Beschäftigtengruppen nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen. Wir konzentrieren uns hier auf das Jahr 2020, da sich im Vergleich zum Vorjahr die jeweiligen Helferanteile kaum unterscheiden. Es zeigt sich, dass Frauen etwas häufiger als Männer in Helferberufen tätig sind. Auffällig ist der hohe Anteil an Jüngeren unter den Beschäftigten, die Helfertätigkeiten ausüben, da jüngere Personen häufiger noch keine Berufsabschlüsse bzw. noch keine Arbeitsmarkterfahrung besitzen. Deutlich geringer ist der Helferanteil in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen, während er mit steigendem Alter wieder zunimmt (vgl. Abb. 3)

Mit Blick auf das formale Bildungsniveau ist gut ein Drittel aller Beschäftigten ohne bzw. mit unbekanntem Abschluss auf Helferniveau tätig. Aber auch unter den Beschäftigten mit einer abgeschlossenen

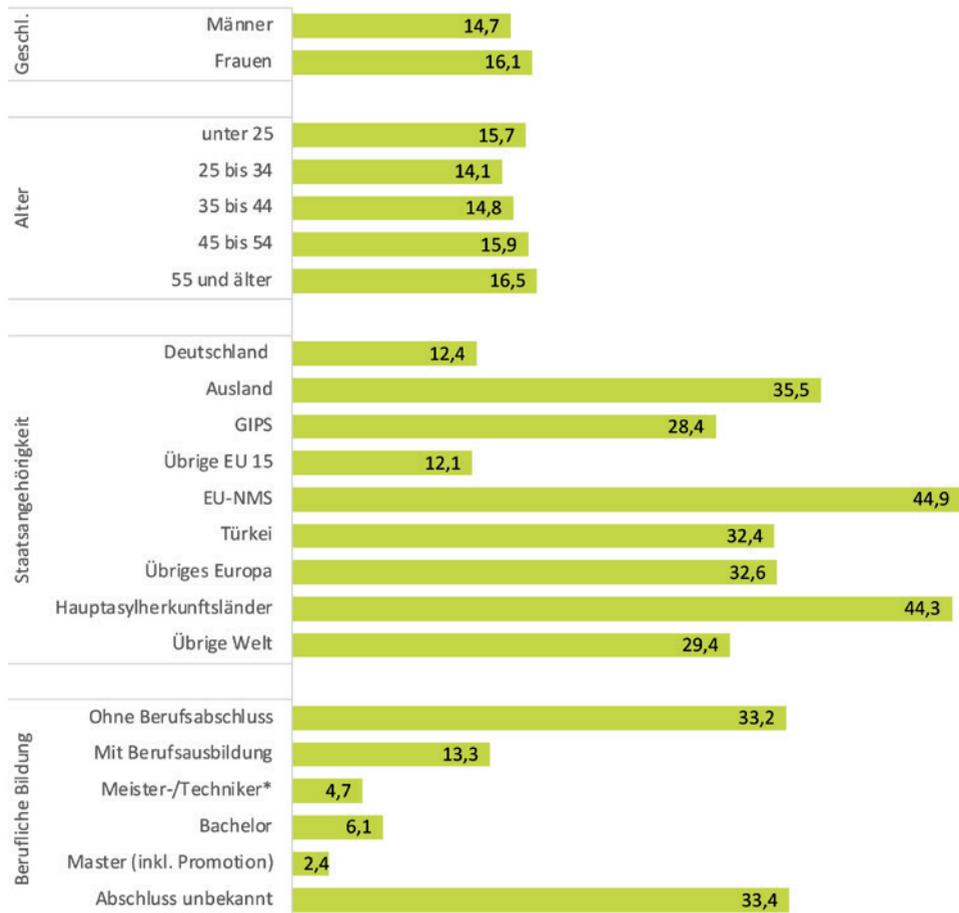
Abb. 3: Helferanteile in verschiedenen Beschäftigtengruppen

Jahresdurchschnitt 2020, Anteile in Prozent

GIPS: Griechenland, Italien, Portugal, Spanien. Übrige EU 15 (inklusive GB): Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Schweden, Großbritannien (GB). EU-NMS ab 2004: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Malta Republik Zypern, Rumänien, Bulgarien, Kroatien. Hauptasylherkunftsländer: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

(Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen, © IAB)

* Oder vergleichbarer Abschluss.



Berufsausbildung übten im Jahr 2020 13,3 Prozent Helfertätigkeiten aus, allerdings fällt dieser Anteil damit deutlich niedriger aus als unter den Beschäftigten ohne Berufsabschluss bzw. mit unbekanntem Abschluss. Ausländische Beschäftigte üben deutlich häufiger Helfertätigkeiten aus als solche mit deutscher Nationalität. Eine genauere Differenzierung der ausländischen Beschäftigten zeigt, dass fast 45 Prozent der Beschäftigten aus den neuen Mitgliedstaaten (EU-NMS) der EU-Osterweiterung ab dem Jahr 2004 auf Arbeitsplätzen mit Helferniveau tätig sind. Bei den Beschäftigten aus den acht Hauptasylherkunftsländern sind es gut 44 Prozent. Während die hohen Helferanteile der Geflüchteten auf das jüngere Alter und ihre häufig (noch) fehlenden oder nicht anerkannten beruflichen Abschlüsse zurückzuführen sein dürften, verfügt die Mehrheit der Einwanderer aus den osteuropäischen Mitgliedstaaten über berufliche oder akademische Abschlüsse (Seibert/Wapler 2020). Dass Letztere dennoch so häufig auf Helferpositionen tätig sind, lässt sich möglicherweise auf die hohen Einkommensunterschiede zwischen Deutschland und den osteuropäischen EU-Ländern zurückführen (Buch et al. 2020). Vielfach liegen damit Helfergehälter in Deutschland immer noch deutlich über den Durchschnittseinkommen im Herkunftsland. Nach einer aktuellen IAB-Studie stellen die insgesamt noch niedrigen Antragszahlen auf Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse – gemessen am Wachstum der ausländischen Beschäftigung – ein erhebliches Potenzial dar, um den steigenden Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken (Brücker et al. 2021).

Die Top-20-Berufshauptgruppen nach soziodemografischen Merkmalen

Nachfolgend werden die 20 Berufshauptgruppen mit den meisten Helfern nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen dargestellt. Es fällt auf, dass der höchste Frauenanteil mit mehr als 80 Prozent auf die nichtmedizinischen Gesundheits-, Erziehungs- und Reinigungsberufe entfällt. Die geringsten Frauenanteile verzeichnen dagegen die Berufshauptgruppen Hoch- und Tiefbauberufe (1,0 %) sowie Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten (2,6 %).

Bezogen auf die Altersstruktur unterscheiden sich die Helferanteile nicht so stark zwischen den einzelnen Berufshauptgruppen. Hier sind

die jüngeren Beschäftigten unter 25 Jahre auf Helferniveau insbesondere in den Verkaufsberufen, den medizinischen Gesundheitsberufen und den Berufen der Unternehmensführung und -organisation tätig. Ältere Beschäftigte über 55 Jahre im Helferbereich gibt es überdurchschnittlich oft in den Reinigungsberufen und in der Berufshauptgruppe Führen von Fahrzeug- und Transportberufen.

Die mit Abstand höchsten Anteile von Helfern ohne Berufsabschluss bzw. mit unbekanntem Abschluss sind in den Bauberufen, d. h. in den Hoch- und Tiefbauberufen (62,0 %) sowie den Ausbauberufen (58,5 %) zu verzeichnen. Darüber hinaus arbeitet mehr als die Hälfte aller Helferinnen und Helfer ohne bzw. mit unbekanntem Berufsabschluss in Reinigungsberufen, in den Berufen der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung sowie in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen. In den Bauberufen wird jede zweite Helfertätigkeit von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ausgeübt. In der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung, in den Tourismus-, Hotel- und Gastronomieberufen sowie in Berufen der Land-, Tier- und Forstwirtschaft sind es vier von zehn Beschäftigten.

Fazit

In Deutschland arbeiten im Jahr 2020 gut 15 Prozent der Beschäftigten in Helferberufen. Sie üben damit einfache, wenig komplexe Tätigkeiten aus, für die mit Ausnahme weniger Berufe, wie etwa in der Altenpflege, vielfach keine formale Ausbildung erforderlich ist. Hohe Anteile an Helfertätigkeiten finden sich insbesondere in den Berufshauptgruppen Verkehr und Logistik, in den Reinigungsberufen sowie in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung. Zudem ist in der Zeitarbeit mehr als die Hälfte der dortigen Beschäftigten auf Helferniveau tätig.

Betrachtet man die Beschäftigten nach soziodemografischen Merkmalen, sind es gerade die Geringqualifizierten, die besonders oft Helfertätigkeiten ausüben. Auch ausländische Staatsangehörige arbeiten häufig in Helferjobs, da ihnen vielfach berufliche Bildungsabschlüsse fehlen beziehungsweise die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen in Deutschland (noch) nicht anerkannt wurden.

Tab. 3: Soziodemografische Merkmale von Beschäftigten in Helfertätigkeiten in ausgewählten Berufshauptgruppen, Jahresdurchschnitt 2020, in Prozent

(Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen)

Berufshauptgruppen (KlDB2010, 2-Steller)	Frauenanteil	Altersanteile		Anteil ohne oder mit unbestimmtem Berufsabschluss	Ausländeranteil
		Unter 25 Jahre	Über 55 Jahre		
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.) (51)	28,9	10,8	21,8	47,9	31,6
Reinigungsberufe (54)	81,1	3,6	33,4	58,0	37,3
Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung (29)	58,0	8,6	22,8	56,4	44,0
Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie (83)	83,5	14,0	26,3	34,8	13,8
Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint. (82)	84,2	12,0	23,8	31,2	20,2
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (24)	20,3	9,2	22,3	41,3	28,1
Berufe Unternehmensführung, -organisation (71)	71,6	15,0	21,9	33,1	11,8
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25)	27,2	9,2	22,0	45,7	21,5
Hoch- und Tiefbauberufe (32)	1,0	11,0	13,2	62,0	52,0
Medizinische Gesundheitsberufe (81)	78,7	17,3	23,6	32,5	19,0
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (63)	65,9	13,7	17,8	55,9	40,5
Kunststoff- u. Holzherst., -verarbeitung (22)	28,3	9,6	21,4	45,1	30,8
Verkaufsberufe (62)	65,2	18,4	17,7	49,0	22,2
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe (26)	38,9	8,4	22,4	40,4	25,3
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe (11)	24,5	14,1	17,7	53,1	40,2
Gartenbauberufe, Floristik (12)	18,7	10,2	22,5	52,3	27,3
Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe (41)	34,1	7,3	22,4	29,6	20,2
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten (52)	2,6	4,2	25,7	32,6	23,4
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe (34)	5,2	7,0	24,3	40,4	22,0
(Innen-)Ausbauberufe (33)	3,2	12,2	11,9	58,5	50,2
Insgesamt	48,7	10,3	23,3	46,4	29,6

Bis vor Beginn der Corona-Krise hat sich Basisarbeit in nahezu allen Bereichen überdurchschnittlich gut entwickelt. In der Krise waren die Helfertätigkeiten im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 zunächst besonders stark von Beschäftigungsrückgängen betroffen, erholten sich dafür aber bereits ab Juni 2020 mit den ersten Lockerungen der Pandemieverordnung wieder frühzeitig – etwa in den auf den Binnentourismus ausgerichteten Bereichen Gastronomie und der Beherbergung. Andere Bereiche, die ebenfalls durch einen hohen Anteil an Helfertätigkeiten geprägt sind (z. B. Altenpflege), waren von der Corona-Krise kaum betroffen.

Auch wenn Helfertätigkeiten von 2015 bis Anfang 2020 ein außergewöhnliches Wachstum verzeichneten, hat die Covid-19-Pandemie gezeigt, wie schnell diese Jobs von Beschäftigungsverlusten betroffen sein können. Zudem zeichnen sich Helfertätigkeiten gegenüber Tätigkeiten auf höheren Anforderungsniveaus (Fachkraft, Spezialist, Experte) insbesondere durch ihre niedrigen Löhne aus, mit denen es gerade in den Metropolregionen aufgrund der dort höheren Lebenshaltungskosten schwierig sein dürfte, finanziell über die Runden zu kommen.

Die Corona-Krise hat aber auch gezeigt, dass zahlreiche Helferberufe mit ihren vielfach harten Arbeitsbedingungen und geringen Löhnen als systemrelevant einzustufen sind und damit von ihnen ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft ausgeht. Sie verdienen daher neben einer generellen Wertschätzung ihrer Arbeit auch ein stärkeres gesellschaftliches und politisches Engagement für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen.

Kurzbiografien der Autor*innen

Dr. Holger Seibert ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich Regionales Forschungsnetz am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen u. a. berufliche Bildung, Migration/Integration sowie regionale Arbeitsmärkte.

Barbara Schwengler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Ihre Forschungsfelder sind Regionalanalysen zur Struktur und Entwicklung von Arbeitsmarkt und Einkommen sowie zur Abgrenzung von regionalen Arbeitsmärkten und Fördergebieten.

Doris Wiethölter ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Regionales Forschungsnetz am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Ihre Forschungsfelder liegen im Bereich der regionalen Beschäftigungsentwicklung.

**Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/
Ittermann, Peter 2009:**

Made simple in Germany? Entwicklungsverläufe industrieller Einfacharbeit, in: WSI-Mitteilungen H. 11, 579–585.

**Bellmann, Lutz/Dummert, Sandra/
Ebbinghaus, Margit/Krekel, Elisabeth M./
Leber, Ute 2015:**

Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf, in: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report 38 (2), 287–301.

Bogai, Dieter/Buch, Tanja/Seibert, Holger 2014:

Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs, IAB-Kurzbericht Nr. 11.

**Brücker, Herbert/Kosyakova, Yuliya/
Schuß, Eric 2020:**

Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, IAB-Kurzbericht Nr. 4.

**Brücker, Herbert/Glitz, Albrecht/Lerche, Adrian/
Romiti, Agnese 2021:**

Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte, IAB-Kurzbericht Nr. 2.

**Buch, Tanja/Carstensen, Jeanette/
Hamann, Silke/Otto, Anne/Seibert, Holger/
Sieglen, Georg 2020:**

Grenzpendler aus dem Ausland: Immer mehr Beschäftigte in Deutschland mit ausländischem Wohnort, IAB-Kurzbericht Nr. 9.

Bundesagentur für Arbeit (BA) 2011:

Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 in die Arbeitsmarktstatistik, April 2011, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) 2019:

Grundlagen: Methodenbericht – Beschäftigte mit geringen Entgelten, Nürnberg.

Dengler, Katharina/Matthes, Britta 2021:

Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden, IAB-Kurzbericht Nr. 13.

**Flake, Regina/Malin, Lydia/Middendorf, Lena/
Seyda, Susanne 2014:**

Qualifizierung von An- und Ungelernten – Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale, Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln Nr. 100.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia 2016:

Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten, IAQ-Report 2016-03, Duisburg.

**Kruppe, Thomas/Matthes, Britta/Unger, Stefanie
2014:**

Effectiveness of data correction rules in process-produced data. The case of educational attainment, IAB-Discussion Paper Nr. 15.

Kubis, Alexander/Popp, Martin 2021:

Einbruch am Arbeitsmarkt ging zulasten von Helfertätigkeiten, in: IAB-Forum 10. Juni 2021, <https://www.iab-forum.de/einbruch-am-arbeitsmarkt-ging-zulasten-von-helfertaetigkeiten/> (Stand 10.06.2021).

Matthes, Britta/Weber, Enzo 2017:

Veränderungen der Arbeitswelt. Zu den Auswirkungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels für Geringqualifizierte, IAB-Stellungnahme Nr. 01, <http://doku.iab.de/stellungnahme/2017/sn01117.pdf> (Stand 24.08.2021).

Matthes, Britta/Burkert, Carola 2021:

Digitalisierung und Basisarbeit. Einfache Tätigkeiten sind manchmal nur schwer automatisierbar, Beitrag in diesem Band, 146–165.

QuBe-Datenportal 2020:

www.qube-data.de (Stand 10.06.2021).

Reichelt, Malte/Vicari, Basha 2014:

Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert, IAB-Kurzbericht Nr. 25.

Schäfer, Holger/Schmidt, Jörg 2016:

Beschäftigung im Einzelhandel, IW-Expertise, Berlin.

Seibert, Holger/Wapler, Rüdiger 2020:

Einwanderung nach Deutschland: Viele Hochqualifizierte, aber auch viele Ungelernte, IAB-Kurzbericht Nr. 8.

Drei Fragen an Prof. Dr. Lutz Bellmann

IAB und FAU Erlangen-Nürnberg

Was kann aus Ihrer Sicht über Umfang, Struktur und Entwicklungstendenzen der Basisarbeit gesagt werden?

Die Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit vom Juni 2018 zeigen, dass es bundesweit 5,165 Millionen Basisarbeitende gibt. Das entspricht einem Anteil von 15,7 % an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In Westdeutschland ist dieser Anteil mit 16,0 % sogar noch etwas höher als in Ostdeutschland mit 14,5 %. Der Anteil der Beschäftigten, für deren Tätigkeit nach Angaben der Betriebe keine Berufsausbildung erforderlich ist, liegt nach dem IAB-Betriebspanel 2019 insgesamt bei 24 %, in Westdeutschland bei 25 % und in Ostdeutschland bei 18 %.¹ Dabei sind die höchsten Anteile in den Wirtschaftsbereichen „Beherbergung und Gastronomie“ (58 %), „Land- und Forstwirtschaft“ (30 %) und „Verkehr und Lagerei“ (29 %) sowie in den Personen- und unternehmensnahen Dienstleistungen (jeweils 30 %) zu finden. Kleinere und mittlere Betriebe haben mit 25 % bzw. 27 % die höchsten Anteile an Basisarbeitenden, gefolgt von den Großbetrieben mit 22 % und den Kleinstbetrieben mit 20 %. Die niedrigsten Anteile (5 %) weisen Banken und Versicherungen sowie der öffentliche Dienst (9 %) auf.

Hochinteressant ist die Entwicklung. Aus der Beschäftigtenstatistik geht hervor, dass im Zeitraum die Anzahl der sozialversicherungspflichtig



Beschäftigten in der Basisarbeit um 26,4 % gestiegen ist (in Westdeutschland um 26,3 % und in Ostdeutschland um 26,9 %).

Am höchsten sind die Anteile der Basisarbeitenden in den industriell geprägten Regionen Bayerns und Baden-Württembergs sowie in einigen ländlichen Regionen von Rheinland-Pfalz und Niedersachsen. In Großstädten führt die stärkere Konzentration auf wissensintensive Dienstleistungen zu höheren Anteilen an qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten.

Basisarbeit ist oft körperlich anstrengend, niedrig entlohnt und war vor der Covid-19-Pandemie gesellschaftlich nicht anerkannt. Auch weil ein Großteil der nach Deutschland geflüchteten Menschen keinen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss besitzt, ist der Anteil der Basisarbeitenden in dieser Gruppe besonders hoch. Darauf ist auch der Anstieg der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Basisarbeit tätigen Menschen zurückzuführen.

Analysen des IAB zu den Auswirkungen des digitalen Wandels zeigen zudem, dass viele berufliche Tätigkeiten mittlerweile von Computern oder computergesteuerten Maschinen übernommen werden können. Betrachtet man die Ersetzbarkeit von Tätigkeiten, die potenziell von Computern erledigt werden können, dann ist ihr Anteil bei den von Basisarbeitenden ausgeübten Tätigkeiten mit 58 % wesentlich höher

als bei anderen Tätigkeitsgruppen. Ob dieses Ersatzarbeitspotenzial in den Bereichen Gesundheit, Pflege, Sicherheit, Logistik und Handel auch ausgeschöpft wird, ist wenig wahrscheinlich, weil diese Tätigkeiten oftmals den persönlichen Kontakt erfordern.

Was wissen wir über Qualifizierungsangebote für Basisarbeitende und Zertifikate für Teilqualifizierungen? Gibt es Hinweise darauf, wie viele Basisarbeitende diese Angebote wahrnehmen?

Viele Basisarbeitende verfügen über berufsrelevante Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie nicht nur durch eine Erwerbstätigkeit, sondern auch durch Familienarbeit, Ehrenämter oder in der Aus- und Weiterbildung erworben haben. Diese Kompetenzen sind aber am Arbeitsmarkt häufiger wertlos, weil sie nicht durch ein berufliches Zertifikat bestätigt worden sind. Über die Online-Plattform KURSNET der Bundesagentur für Arbeit bieten 540 Bildungsträger 20.154 Teilqualifizierungen, allein 217 im IT-Bereich, an. Dabei handelt es sich leider nicht immer um Zertifikate, die von Arbeitgebern auch anerkannt sind. Deshalb die Etablierung eines Teilqualifizierungsstandards, der praxisrelevante und pädagogische Anforderungen für Basisarbeitende erfüllt. Die Alternative der Ablegung einer regulären Ausbildungsprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Externe/r nutzen pro Jahr nach Berechnungen der Bertelsmann-Stiftung nur 19.000 Menschen.²

Wie könnte aus Ihrer Sicht die Zukunft der Basisarbeit im Jahr 2030 aussehen?

Für die Verbesserung der Situation der Basisarbeitenden ist es erforderlich, ihre Kompetenzen sichtbar zu machen. Die beste Möglichkeit besteht in einem modularen Nachqualifizierungssystem, wie es beispielsweise die Bertelsmann-Stiftung vorgeschlagen hat. Dafür müssen aber Teilqualifizierungsstandards entwickelt werden. Nur auf diesem Wege

kann dem Vorwurf von Gewerkschaftsseite einer Aufweichung des Berufssystems – einer durchaus berechtigten Kritik an einem modularen Nachqualifizierungssystem – begegnet werden. Die Bedeutung des Systems der dualen Berufsausbildung gerät aufgrund des sich beschleunigenden technologischen und organisatorischen Wandels ins Wanken und wird vermutlich sowieso durch das zunehmende Interesse der jungen Menschen an der akademischen Bildung und die gestiegenen Anforderungen der Arbeitgeber an die Auszubildenden in den nächsten Jahren weiter sinken. Aufgrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen zunehmenden Bedarfs an Fachkräften wird das Interesse an Teilqualifizierungen bei Beschäftigten und Arbeitgebern stark ansteigen.

¹ Hier und im Folgenden IAB 2019: Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren, <https://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k190924306> (Stand 11.08.2021); IAB 2019: Die Bedeutung von Helfertätigkeiten ist regional sehr unterschiedlich, <https://www.iab-forum.de/die-bedeutung-von-helfertaetigkeiten-ist-regional-sehr-unterschiedlich/> (Stand 11.08.2021).

² Bertelsmann Stiftung 2020: Einstieg in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss: Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/ST_LL_Ueber_Teilqualifikationen_erfolgreich_in_den_Beruf.pdf (Stand 11.08.2021).

Kurzbiografie Prof. Dr. Lutz Bellmann

Prof. Dr. Lutz Bellmann ist Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsökonomie, an der Universität Erlangen-Nürnberg. Seit 2000 leitet er den IAB-Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung und seit 1996 das IAB-Betriebspanel. Er hat zahlreiche Studien zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie der Beschäftigung Älterer publiziert.

Ältere Beschäftigte: einmal Basisarbeit, immer Basisarbeit?

*Erkenntnisse aus der deutschen lidA-Studie –
leben in der Arbeit*

von Hans Martin Hasselhorn und Nina Garthe



Einleitung

Unter Basisarbeit – oder auch Einfacharbeit – wird Erwerbstätigkeit verstanden, die ohne formale Qualifikation und aufgrund tätigkeitsbezogener Einarbeitung ausgeübt werden kann (Amstutz u. a. 2018). Hierzu zählen insbesondere Erwerbstätigkeiten in der Dienstleistung (insbesondere Logistik, Einzelhandel, Reinigung, Wach- und Sicherheitsgewerbe) sowie in der Produktion (Hall/Sevindik 2020, Hünefeld 2020). Über die Häufigkeit aller Arbeitnehmer*innen in Deutschland, die dieser Arbeitsform nachgehen, liegen unterschiedliche Zahlen vor, nach Abel u. a. (2014) sowie Hirsch-Kreinsen (2018) könnte es sich um ein knappes Viertel der Beschäftigten handeln. In Studien, die sich an der Klassifikation der Berufe aus dem Jahr 2010 orientieren (KldB 2010, Bundesagentur für Arbeit 2010), liegen die Anteile mit Werten unter 10 % deutlich geringer.

Mit Basisarbeit werden oft körperliche und schlechtere Arbeitsbedingungen verbunden,

zudem geringere Anerkennung und Entlohnung (Amstutz u. a. 2018, Hünefeld 2020). Auch wird von einer geringeren Arbeitsplatzsicherheit und häufigeren Arbeitgeberwechseln ausgegangen (Amstutz u. a. 2018, Hünefeld 2020). Zu den tätigkeits- und anstellungsbezogenen Risiken kommen häufig noch gesundheitliche und finanzielle Risiken sowie nicht selten weitere Problemlagen im persönlichen Bereich hinzu („kumulierende Effekte“, Amstutz u. a. 2018). Es wird davon ausgegangen, dass die digitale Transformation der Arbeit die Beschäftigung in Basisarbeit hierzulande nicht etwa verringern, sondern eher verändern wird (Hirsch-Kreinsen 2018).

Sind mittlere und ältere Erwerbstätige besondere Risikogruppen?

In verschiedenen Altersgruppen kann Basisarbeit eine unterschiedliche Funktion einnehmen und damit unterschiedliche Risiken und Konsequenzen für Beschäftigte haben. So kann sie im jüngeren Erwerbsalter eine gewollte Überbrückungsfunktion zwischen Lebensphasen einnehmen, an die sich eine qualifizierte Tätigkeit anschließt, wenn beispielsweise eine Ausbildung abgeschlossen worden ist. Bei anderen Gruppen jüngerer Erwerbstätiger stellt sich dies allerdings durchaus auch anders dar, zum Beispiel bei Alleinerziehenden mit geringem sozioökonomischem Status sowie bei Vollzeit-Arbeitsmarkteintritten junger Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, wo – wie bei Älteren – risikobehaftete „job lock“-Situationen entstehen können (s. u.).

Im mittleren und höheren Erwerbsalter dagegen stellt Basisarbeit – wenn sie die Hauptbeschäftigung ist – oft eine unfreiwillige Arbeitssituation infolge wirtschaftlicher Notwendigkeiten (und Notlagen) dar (siehe hier Amstutz u. a. 2018). Nicht selten bestehen „job lock“ oder auch „stuck at work“-Situationen, d. h., der/die Beschäftigte kann sich der ungewünschten Anstellung und Tätigkeit nicht entziehen, sondern bleibt in ihr „gefangen“ (Huyse-Gaytandjewa/Groot/Pavlova 2013, Amstutz u. a. 2018). lidA-Analysen belegen, dass Beschäftigte in „job lock“-Situationen im mittleren und höheren Erwerbsalter häufig sind und – auch prospektiv – mit einem substanziiell erhöhten Risiko für schlechte Gesundheit und niedrige Arbeitsfähigkeit verbunden sind (Garthe/Hasselhorn 2020). Weitere lidA-Analysen zeigen, dass ältere Beschäftigte mit geringen ökonomischen Ressourcen damit rechnen, besonders lang im Erwerbsleben zu verbleiben, und zwar trotz schlechterer Arbeitsbedingungen und unabhängig von ihrem Gesundheitszustand (Hasselhorn/Ebener/Vratzias 2020), ganz ähnlich wie Amstutz u. a. (2018) dies in ihrer qualitativen Studie für ältere Beschäftigte in Basisarbeit beschreiben.

Die lidA-Studie

Die lidA-Kohortenstudie (www.lida-studie.de) untersucht die Zusammenhänge von Arbeit, Gesundheit und Beschäftigung in der älteren Erwerbsbevölkerung in Deutschland – bis zu ihrem Übergang in den Ruhestand (Hasselhorn u. a. 2014). Sie ermöglicht, Basisarbeit und deren mittel- bis langfristige Auswirkungen bei älteren Beschäftigten tiefgehend zu untersuchen. Aufgrund ihres Designs, ihrer großen Teilnehmerzahl und hohen Repräsentativität ermöglicht sie die differenzierte Untersuchung von Langzeiteffekten der Arbeit auf Gesundheit und Erwerbsteilhabe in einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung aus interdisziplinärer Perspektive. Seit 2011 werden in lidA sozialversicherungspflichtige Beschäftigte der deutschen Babyboomer-Kohorte, nämlich der Jahrgänge 1959 und 1965, in 3- bis 4-Jahres-Abständen zu Hause persönlich befragt ($N_{\text{Welle1}(2011)} = 6.585$, $N_{\text{Welle2}(2014)} = 4.244$, $N_{\text{Welle3}(2018)} = 3.586$). Heute liegen vollständige Längsschnittdaten von 3.232 Beschäftigten über 7 Erwerbsjahre vor. Die nächste Erhebung erfolgt 2022. Die Analysen dieses Beitrags basieren vornehmlich auf den Daten der Wellen 2 und 3.

Die Untersuchungsfragen dieses Beitrags

In diesem Beitrag soll das Längsschnittpotenzial der lidA-Studie genutzt werden, um zu untersuchen, inwieweit Basisarbeit bei älteren Beschäftigten in Deutschland eine Einbahnstraße bis hin zu einer Sackgasse darstellt oder ob ihnen auch im höheren Erwerbsalter noch der Weg in qualifizierte Beschäftigung offensteht. Folglich geht es um „berufliche Wechsel“ und deren Auswirkungen. Unter „beruflichen Wechseln“ wird in diesem Beitrag der Wechsel des Berufs, des Arbeitgebers oder der Tätigkeit verstanden.

Die folgenden Fragen werden in diesem Beitrag untersucht:

- Wie häufig ist Basisarbeit und wer sind die älteren Beschäftigten in Basisarbeit?
- Wie viele und welche älteren Beschäftigten kommen im Laufe von vier Jahren aus der Basisarbeit heraus? Und wie viele geraten aus qualifizierter Tätigkeit in Basisarbeit hinein? Inwiefern bestehen hier Zusammenhänge mit Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und der Erwerbsperspektive?
- Welche Rolle spielen Berufs-, Arbeitgeber- und Tätigkeitswechsel für ältere Beschäftigte in Basisarbeit? Wie oft wird gewechselt? Wie oft wird ein Wechsel gewünscht?

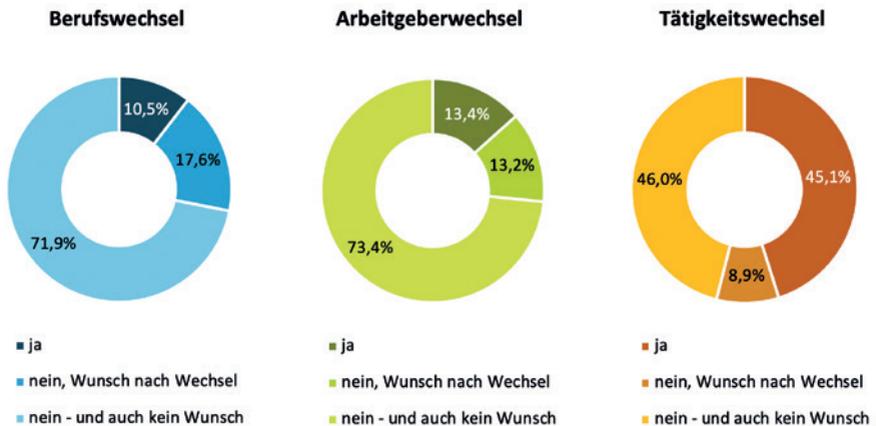
Allgemeine lidA-Erkenntnisse zu beruflichen Wechseln älterer Beschäftigter

Aktuelle lidA-Analysen zeigen, dass berufliche Wechsel im höheren Erwerbsalter gar nicht selten sind und häufig auch gewünscht werden (Garthe/Hasselhorn 2021a, Abb. 1). Besonders häufig sind Tätigkeitswechsel, verstanden als eine deutliche Veränderung der Arbeitsaufgaben. Dies war innerhalb von vier Jahren bei 45 % aller in lidA Befragten erfolgt. Den Arbeitgeber hatten im selben Zeitraum immerhin noch 13 % gewechselt und den Beruf 10,5 %. Oft haben berufliche Wechsel positive Auswirkungen, und zwar im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Dies gilt insbesondere für Wechsel des Arbeitgebers (Garthe/Hasselhorn 2020, 2021b). Neben den Wechslern fallen auch diejenigen auf, die gerne gewechselt hätten, es aber nicht getan haben, möglicherweise, weil sie das mit einem Wechsel stets verbundene individuelle Risiko gescheut

Ältere Beschäftigte: einmal Basisarbeit, immer Basisarbeit?

haben. Dies waren fast 18 % bei denen, die den Beruf, 13 % bei denen, die den Arbeitgeber, und etwa 9 % bei denen, die ihre Tätigkeit gerne gewechselt hätten. In der Fachliteratur werden sie auch als „reluctant stayers“ bezeichnet (Hom u. a. 2012). Unsere Analysen zeigen, dass es sich bei ihnen um eine ausgeprägte Risikogruppe für schlechte Gesundheit und Arbeitsfähigkeit handelt (Garthe/Hasselhorn 2020).

Abb. 1: Häufigkeit von Berufs-, Arbeitgeber- und Tätigkeitswechseln bei Beschäftigten im Alter von 53 bzw. 59 Jahren in Deutschland im Zeitraum von 2014 bis 2018. Ergebnisse der lidA-Studie Welle 3, 2018, n = 2.783, 2.811 bzw. 2.809 (Garthe/Hasselhorn 2021a).



Wie häufig ist Basisarbeit und wer sind die älteren Beschäftigten in Basisarbeit?

Wie wird Basisarbeit erfasst?

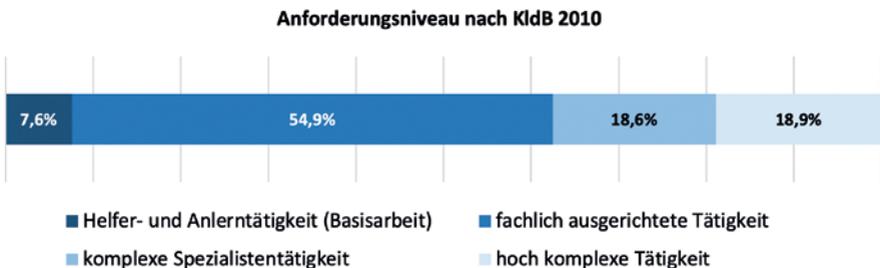
Wie in der Einleitung bereits angedeutet, wird die Häufigkeit von Erwerbstätigen mit Basisarbeit in einer Population vom verwendeten Maß beeinflusst. In diesem Beitrag stützen wir uns auf die Klassifikation der Berufe KldB 2010 (Bundesagentur für Arbeit 2010). Dort werden Berufe anhand des Anforderungsniveaus ihrer Tätigkeit klassifiziert. Vier

Anforderungsniveaus werden unterschieden: 1. hoch komplexe Tätigkeiten, 2. komplexe Spezialistentätigkeiten, 3. fachlich ausgerichtete Tätigkeiten und 4. Helfer- und Anlerntätigkeiten. Die letztgenannte Gruppe wird in diesem Beitrag mit Basisarbeit gleichgesetzt, denn zur Ausübung von Helfer- und Anlerntätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird zudem in aller Regel kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausgesetzt (Bundesagentur für Arbeit 2010).

Wie verteilt sich Basisarbeit?

Nach unseren Ergebnissen und unter Anwendung der obengenannten Definition von Basisarbeit üben in Deutschland 7,6 % der älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Basisarbeit aus (Abb. 2). Dieser Wert ist vergleichbar mit Anteilen, wie Hall und Sevindik (2020) sie für „Einfacharbeit Level 1“ berichten, und liegt deutlich unter denen, die auf anderen Operationalisierungen für Basisarbeit beruhen (z. B. Hirsch-Kreinsen 2018). Typische angegebene Tätigkeiten sind Reinigung, Altenpflege-, Haushalts- oder Küchenhilfe, Verkaufstätigkeiten, Verpackungs-, Versand-, Lager- oder Maschinenarbeiten, Produktions- oder Montagehilfe und allgemein „Aushilfen“. Unter den Angehörigen dieser Gruppe finden sich mit 78 % deutlich mehr Frauen als Männer, während ihr Anteil in der Gesamtgruppe nur 55 % ausmacht. Zudem gehören sie

Abb. 2: Verteilung der Befragten nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit, gemäß der Klassifikation der Berufe 2010 – Ergebnisse der IidA-Studie Welle 2, 2014, n = 3.993



Ältere Beschäftigte: einmal Basisarbeit, immer Basisarbeit?

häufiger zur älteren Geburtskohorte (52 %, in Gesamtgruppe nur 45 %), zur Personengruppe mit niedrigem Bildungsniveau (49,5 %, in Gesamtgruppe nur 22 %) und auch der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund ist deutlich erhöht (im Ausland geboren: 22,2 %, in Gesamtgruppe 8 %) (alle genannten Unterschiede waren signifikant, Chi²-Test, $p < .05$ bis $< .001$).

Wechsel zwischen Basisarbeit und qualifizierter Arbeit

Von 213 Beschäftigten in Basisarbeit im Jahr 2014 (7,6 %, s. Abb. 2) befanden sich 4 Jahre später 187 (88 %) weiterhin in Basisarbeit, während 26 Personen (12 %) in qualifizierte Tätigkeit gewechselt hatten (im Folgenden „Aussteiger“ genannt). Beispiele sind Wechsel von der Haushaltshilfe zur Floristin bzw. Versicherungsagent*in, von der Reinigung in den Fachverkauf und vom Lagerarbeiter zum Glaser. Im gleichen Zeitraum waren aus der Gruppe der Beschäftigten in qualifizierter Arbeit ($n = 2.836$) 25 Personen (1 %) in Basisarbeit gewechselt („Einsteiger“). Hier finden sich Wechsel wie zum Beispiel vom Lokführer zum LKW-Verlader, vom Gärtner zum Versandarbeiter und von der Büroarbeit in die Reinigung. Die Größenordnungen der Wechselgruppen stimmen ziemlich genau mit denen überein, die in lidA bereits im Zeitraum zwischen 2011 und 2014 beobachtet wurden.

Zusammenhänge mit Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Beschäftigte, die während des Beobachtungszeitraums 2014–2018 kontinuierlich in Basisarbeit waren, hatten im Mittel durchgehend relativ schlechte Werte für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit¹, diejenigen in konstant qualifizierter Beschäftigung dagegen günstige (Abb. 3). Auch die Aussteiger und die Einsteiger unterschieden sich deutlich in Bezug auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit – und zwar bereits 2011, also 3 Jahre vor dem Zeitraum, in dem die Wechsel stattfanden. So wiesen die Aussteiger zu allen 3 Messzeitpunkten günstige Werte für körperliche Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auf, die späteren Einsteiger dagegen äußerst ungünstige Werte.

¹ Arbeitsfähigkeit wird hier verstanden als Maß für die Übereinstimmung der Arbeitsanforderungen und der eigenen Ressourcen.

Zusammenhänge mit der Erwerbsperspektive

Die 4 Gruppen unterschieden sich auch in Bezug auf ihrer Erwerbsperspektive im Jahr 2018. Von denen, die zu beiden Zeitpunkten in qualifizierter Arbeit gewesen sind, wollten 2018 lediglich 9 % bis zu ihrer individuellen Regelaltersgrenze erwerbstätig bleiben, gefolgt von denen, die immer in Basisarbeit gewesen sind (12 %, Abb. 3). Bei Personen, die in Basisarbeit gewechselt hatten, waren dies 16 %, und bei denen, die aus der Basisarbeit in qualifizierte Arbeit gewechselt hatten, 38 %. Die Fallzahlen für die letztgenannten Gruppen sind recht gering, allerdings findet sich ein ähnliches Muster bereits für die, die entsprechend zwischen den Wellen 1 und 2 gewechselt hatten.

Abb. 3: Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Erwerbsperspektive nach Wechselgruppe. Ergebnisse der lidA-Studie Welle 3, 2018.

	Anteil mit "guter Gesundheit"	Anteil mit "guter Arbeitsfähigkeit"	Anteil, der bis 66./67. Lebensjahr arbeiten möchte
immer Basisarbeit (n=159)	38%	38%	12%
Wechsel hin zu qualifizierter Arbeit (n=26)	54%	73%	38%
Wechsel hin zu Basisarbeit (n=25)	32%	40%	16%
immer qualifizierte Arbeit (n=2532)	50%	63%	9%

Zu allen 3 Messzeitpunkten waren die Unterschiede zwischen den 4 Gruppen für die 3 hier betrachteten Endpunkte signifikant. Abbildung 3 veranschaulicht die Gruppenunterschiede zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle, d. h. 2018. Auffällig ist, dass die Gruppe der Aussteiger die höchsten Anteile für gute Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aufwies, diese lagen sogar deutlich über denen derer, die sich zu beiden Zeitpunkten in qualifizierter Arbeit befunden haben. Zudem war bei ihnen der Anteil derer, die bis zu ihrem Regelrenteneintrittsalter arbeiten wollen, auffällig hoch; ob Letzteres ein Ausdruck des Wollens ist oder eines Müssens, bleibt hier offen. Ein annähernd vergleichbares Muster war auch bei der entsprechenden Wechselgruppe zwischen

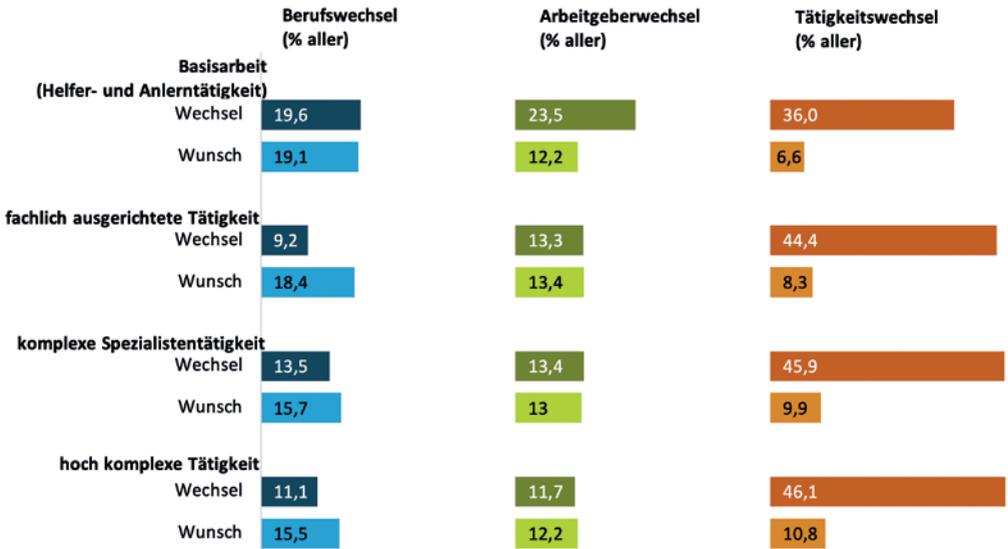
den Wellen 1 und 2 zu erkennen, sodass wir hier nicht von einem Zufallsbefund ausgehen. Die ungünstigen Werte für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bei den Gruppen derer, die zu beiden Zeitpunkten in Basisarbeit gearbeitet haben oder dort hineingewechselt sind, sind auffällig und legen die Frage nahe, wie sich bei ihnen Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe in Zeiten verlängerter Erwerbsbiografien entwickeln werden.

Berufs-, Arbeitgeber- und Tätigkeitswechsel

Berufs-, Arbeitgeber- und auch Tätigkeitswechsel finden bei älteren Beschäftigten je nach Anforderungsniveau unterschiedlich häufig statt (Abb. 4). Beschäftigte in Basisarbeit wechselten relativ häufig ihren Beruf oder Arbeitgeber, etwa bei jedem*r Fünften war dies der Fall, fast doppelt so häufig wie bei allen älteren Beschäftigten im Durchschnitt (Abb. 1). Dagegen veränderten sich die Arbeitsaufgaben (Tätigkeitswechsel) bei den Basisarbeitenden deutlich seltener.

Bei Berufswechseln zeigt sich, dass Beschäftigte in Basisarbeit oft angeben, von einem Beruf mit geringen Qualifikationsanforderungen in einen weiteren mit ebenso geringen Qualifikationsanforderungen zu wechseln. Typische Beispiele sind Wechsel wie vom Zeitungszusteller zur Haushaltshilfe, vom Gartenarbeiter zum Gemeindegärtner, von der Fabrikarbeiterin zur Lageristin oder von der Produktionsarbeiterin zur Verkäuferin. Darüber hinaus wollte etwa jede*r fünfte Basisarbeitende in den letzten vier Jahren gerne den Beruf wechseln, tat dies jedoch nicht. Aus welchen Gründen sie diesen Wechselwunsch nicht realisieren konnten, bleibt offen. Zu vermuten ist, dass die meisten Beschäftigten in Basisarbeit aufgrund ihrer geringen Qualifikationen weniger Chancen und Möglichkeiten zu einem Berufswechsel haben als Beschäftigte in Jobs mit einem höheren Anforderungsniveau und dass bei ihnen Wechsel mit einem höheren individuellen Risiko verbunden wären. Für einen Berufswechsel aus der Basisarbeit heraus ist zudem häufig eine Weiterqualifizierung erforderlich, die bekanntermaßen im höheren Erwerbsalter eine besondere Herausforderung darstellt. Insgesamt hatten also ca. 40 % der Beschäftigten innerhalb von 4 Jahren einen Berufswechsel oder sie hegten den Wunsch nach einem solchen.

Abb. 4: Häufigkeiten von Berufs-, Arbeitgeber- und Tätigkeitswechseln sowie Wechselwünschen nach Anforderungsniveau (KldB 2010) im Zeitraum von 2014 bis 2018. Ergebnisse der lidA-Studie Wellen 2 und 3, n = 2.879 (Berufswechsel), 2.823 (Arbeitgeberwechsel) bzw. 2.875 (Tätigkeitswechsel).



Noch häufiger als Berufswechsel fanden bei Beschäftigten in Basisarbeit Arbeitgeberwechsel statt. Einige Arbeitgeberwechsel gehen dabei mit Berufswechseln einher. Arbeitgeberwechsel finden meist auf eigene Initiative statt (Garthe/Hasselhorn 2021a) – dies ist auch bei Beschäftigten in Basisarbeit der Fall. Die Häufung der Arbeitgeberwechsel bei Beschäftigten in Basisarbeit können verschiedene Gründe haben: Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Jobs in Basisarbeit oft Übergangsjobs oder Gelegenheitsjobs sind, die die Beschäftigten nur zeitweise ausführen, bis sich bessere Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Zudem sind Aushilfsjobs häufiger befristet oder saisonal, wie beispielsweise bei der Gartenarbeit, in touristischen Bereichen oder bei Montage- und Küchenhelfern. Auch ungünstige und belastende Arbeitsbedingungen, die in Basisarbeit häufiger anzutreffen sind, wie besondere Arbeitszeiten (z. B. bei Zeitungszustellern), ein hohes Arbeitspensum

(z. B. bei Reinigungskräften) und auch eine schlechte Entlohnung, können zu Wechseln aus eigener Initiative führen.

Tätigkeitswechsel sind bei älteren Beschäftigten besonders häufig, jedoch etwas seltener bei Beschäftigten in Basisarbeit (Abb. 4). Tätigkeitswechsel finden – anders als Berufs- oder Arbeitgeberwechsel – allermeist auf Initiative des Arbeitgebers statt (Garthe/Hasselhorn 2021a). Eine mögliche Erklärung für den relativ geringeren Anteil an Tätigkeitswechselnden bei Beschäftigten in Basisarbeit kann sein, dass ihre Arbeitsaufgaben häufiger klar umschriebene Tätigkeiten umfassen, wie zum Beispiel bei Reinigungskräften oder Zeitungszustellern, bei denen weniger Veränderungen der Arbeitsaufgaben möglich sind und bei denen es weniger Gestaltungsfreiheit gibt als in Berufen mit komplexen und vielseitigeren Tätigkeiten. Dies könnte auch begründen, warum die Wünsche nach einem Tätigkeitswechsel bei den Beschäftigten in Basisarbeit seltener sind.

Diskussion

Die vorliegende Auswertung von lidA-Daten charakterisiert die Gruppe der Basisarbeitenden im höheren Erwerbsalter als eine relativ kleine Gruppe, die allerdings ein hohes Risikopotenzial für schlechte Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aufweist. Sie wird dominiert von Frauen sowie Personen mit keiner oder geringer beruflicher Qualifikation; Beschäftigte mit Migrationshintergrund (nur 1. Generation) sind stark überrepräsentiert. Bei Beschäftigten in Basisarbeit liegen nach unseren Erkenntnissen im Mittel eine schlechtere Gesundheit und eine geringere Arbeitsfähigkeit vor. Allerdings ist bei ihnen der Wunsch, bis zum Rentenalter zu arbeiten, ausgeprägter als bei denen, die sich stets in qualifizierter Arbeit befunden haben. Dieser Umstand drückt vermutlich eher wirtschaftliche Zwänge als einen freien Wunsch aus.

Berufliche Wechsel haben das Potenzial, die Arbeit, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu verbessern (Garthe/Hasselhorn 2020). In der Tat sind Wechsel bei Beschäftigten in Basisarbeit häufiger, wenn man Berufs- und Arbeitgeberwechsel betrachtet. Hier liegen Chancen und natürlich

auch Risiken für die Betroffenen. In geringem Anteil gelingt es älteren Beschäftigten in Basisarbeit sogar, in qualifizierte Arbeit zu gelangen, allerdings scheinen dies vorwiegend Personen zu sein, die sich schon früh durch hohe individuelle Ressourcen auszeichnen. Umgekehrt zeigen diejenigen, die aus qualifizierter Arbeit in Basisarbeit wechseln, schon früh deutliche Einschränkungen in Bezug auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auf, sodass der Umstieg in Basisarbeit als Resultat eines langen, von hohen arbeits- und individuellen Belastungen geprägten Lebenslaufes erscheint.

Die Analysen und Ergebnisse werfen eine Reihe von Fragen der wissenschaftlichen Bearbeitung der Thematik auf. Die erste ist die der Operationalisierung von Basisarbeit in quantitativen Befragungen und Berichten. Wenn in einer populationsbasierten Analyse weniger als 10 % der Beschäftigten zur Gruppe der Basisarbeitenden gezählt werden (z. B. in dieser) und in einer anderen 20 % und mehr (z. B. Hirsch-Kreinsen 2018), so muss davon ausgegangen werden, dass sich die in den Analysen als „Basisarbeit“ definierten Gruppen in zahlreichen Merkmalen grundlegend unterscheiden – und damit die Ergebnisse und Schlussfolgerungen ebenso. Erforderlich ist daher ein klares gemeinsames Verständnis von Basisarbeit und eine einheitliche Erfassung in Befragungsstudien, möglicherweise so, wie Hall und Sevindik (2020) dies vorgelegt haben.

Einen weiteren Punkt stellt das Anlegen einer Lebenslaufperspektive in der wissenschaftlichen Bearbeitung dar. Die hier vorgestellten lidA-Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der Veränderung im Zeitverlauf. Für ältere Beschäftigte in Basisarbeit können „berufliche Wechsel“ beides darstellen, Chance und ein Risiko. Die Wechsel sind nur zu verstehen aus der komplexen Vergangenheit (und Gegenwart) der Einzelnen und sie münden in eine ebenso komplexe Zukunft. Gerade für Beschäftigte mit geringem Einkommen und sozialem Status sind die letzten Erwerbjahre entscheidend für Gesundheit, Wohlbefinden und nicht zuletzt ihre wirtschaftliche Absicherung. Um solche Entwicklungen beurteilen zu können, sind breite wissenschaftliche Perspektiven und die Anwendung aktueller Analyseverfahren erforderlich. Die Voraussetzungen

werden nun auch in Deutschland immer besser. Große Kohortenstudien wie lidA erlauben inzwischen, Beschäftigte in ihrer vielschichtigen Arbeitswelt und auch bei ihren Lebensübergängen zu begleiten. Das Potenzial, das mit solchen Studien ermöglicht wird, sollte breit genutzt werden.

Kurzbiografien der Autor*innen

Prof. Dr. med. Hans Martin Hasselhorn ist Facharzt für Arbeitsmedizin und Leiter des Fachgebiets Arbeitswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. Als Leiter der lidA-Studie (www.lida-studie.de) liegt sein wissenschaftlicher Fokus in der Schnittstelle von Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe.

Nina Garthe ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Bergischen Universität Wuppertal. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Berufs-, Arbeitgeber- und Tätigkeitswechsel bei älteren Beschäftigten sowie deren Auswirkungen auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

**Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/
Ittermann, Peter 2014:**

Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven, 1. Aufl., Berlin.

**Amstutz, Nathalie/Geisen, Thomas/Hassler,
Benedikt/ Diezi, Jasmin/ Widmer, Lea/
Steiner, Lia/Kraus, Katrin/Wenger, Nadine 2018:**

Arbeiten, solange der Körper mitmacht. Betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Einfacharbeit und alternden Belegschaften, in: Arbeit 27 (1), 5–25.

Bundesagentur für Arbeit 2010:

Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg.

Garthe, Nina/Hasselhorn, Hans Martin 2020:

Leaving and staying with the employer – changes in work, health and work ability among older workers, in: International Archives of Occupational and Environmental Health 94, 85–93.

Garthe, Nina/Hasselhorn, Hans Martin 2021a:

Changes of profession, employer and work tasks in later working life. An empirical overview of staying and leaving, in: Ageing & Society, 1–21.

Garthe, Nina/Hasselhorn, Hans Martin 2021b:

The relationship between voluntary employer change and work ability among older workers. Investigating the honeymoon-hangover effect, in: Journal of Labour Market Research 55 (12), 1–12.

Hall, Anja/Sevindik, Ugur 2020:

Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 218, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

**Hasselhorn, Hans Martin/Ebener, Melanie/
Vratzias, Athanasios 2020:**

Household income and retirement perspective among older workers in Germany – findings from the lidA Cohort Study, in: Journal of Occupational Health 62 (1), 1–9.

**Hasselhorn, Hans Martin/Peter, Richard/
Rauch, Angela/Schröder, Helmut/Swart, Enno/
Bender, Stefan/du Prel, Jean-Baptist/Ebener,
Melanie/March, Stefanie/Trappmann, Mark/
Steinwede, Jacob/Müller, Bernd Hans 2014:**

Cohort profile. The lidA Cohort Study – a German Cohort Study on Work, Age, Health and Work Participation, in: International Journal of Epidemiology 43 (6), 1736–1749.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut 2018:

Digitalisierung und Einfacharbeit. Vortrag 2018 – URL: https://www.koop-hg.de/fileadmin/user/Downloads/Vortraege_alle_Veranstaltungen/SD_2018_Alle_Vortraege/Einfacharbeit_HHK_26Febr2018_2.pdf (Stand 03.08.2021).

Hom, Peter W/Mitchell, Terence R/Lee, Thomas/Griffeth, Rodger W 2012:

Reviewing Employee Turnover: Focusing on Proximal Withdrawal States and an Expanded Criterion, in: Psychological Bulletin 138 (5), 831–858.

Hünefeld, Lena 2020:

Basic Work in der Logistik, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.), Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. 1. Aufl., Dortmund, 127–135.

Huyse-Gaytandjiewa, Anna/Groot, Wim/Pavlova, Milena 2013:

A new perspective on job lock, in: Social Indicators Research 112 (3), 587–610.

Einfacharbeit: Sprungbrett oder Sackgasse?

*Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
des DGB-Index Gute Arbeit*

von Rolf Schmucker und Robert Sinopoli



Einleitung

Berufliche Tätigkeiten mit einem niedrigen Anforderungsniveau – im Folgenden als „Einfacharbeit“ bezeichnet – gelten nicht nur als Einstiegsmöglichkeit für Geringqualifizierte in den Arbeitsmarkt, sondern werden mitunter auch als mögliches Sprungbrett in höhere Beschäftigungssegmente gesehen (z. B. Schäfer/Schmidt 2012). Die Daten der Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit deuten allerdings darauf hin, dass Einfacharbeit viele Beschäftigte in eine berufliche Sackgasse führt. Der „Preis“ für den Zugang zur Erwerbstätigkeit besteht häufig in geringen Einkommen, unsicheren Perspektiven und belastenden Arbeitsbedingungen.



Unter „Einfacharbeit“ werden berufliche Tätigkeiten verstanden, die in kurzer Zeit erlernbar sind und „keine spezifischen fachlichen Anforderungen an die Ausführenden

stellen“ (Abel/Ittermann 2013: 175). Je nach Definition und Datengrundlage schwanken die Angaben zur Verbreitung von Einfacharbeit in Deutschland zwischen 16 und 23 Prozent der Beschäftigten (Hall/Sevindik 2020: 6). Hochgerechnet üben damit zwischen fünf und sieben Millionen Menschen Tätigkeiten aus, die auch als Hilfs- und Anlern Tätigkeiten beschrieben werden. Das Spektrum der entsprechenden Berufe ist groß: Es reicht von Hilfstätigkeiten in Industrie und Logistik, Gastronomie, Reinigung und Einzelhandel bis hin zum Pflegebereich. Während der Corona-Pandemie wurde sichtbar, dass ein wesentlicher Teil „systemrelevanter“ Tätigkeiten von Einfacharbeiter*innen geleistet wird.

Einfacharbeit: Datenbasis und Struktur

Ausgewählte Aspekte der Arbeitsbedingungen in der Einfacharbeit werden im Folgenden auf Basis der Befragungsdaten des DGB-Index Gute Arbeit skizziert. In der repräsentativen Beschäftigtenbefragung geben in jedem Jahr mehr als 4.000 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer*innen mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens zehn Stunden pro Woche Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen (Fuchs 2009, Holler/Krüger/Mußmann 2014). Befragte wurden als „Einfacharbeiter*innen“ klassifiziert, die ihre Arbeit als „eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit,

Einfacharbeit: Sprungbrett oder Sackgasse?

für die man üblicherweise keine oder eine maximal einjährige Berufsausbildung benötigt“ einordnen¹. Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten der Jahre 2016 bis 2020 zusammengefasst, um eine höhere Fallzahl zu erreichen. Die Gruppe der Einfacharbeitenden in der Stichprobe der Jahre 2016 bis 2020 umfasst 4.635 Fälle.

In diesem Zeitraum liegt der Anteil der Einfacharbeiter*innen in der gewichteten Stichprobe bei 21 Prozent. Frauen sind in der Gruppe der Einfacharbeiter*innen etwas stärker vertreten als Männer (52 vs. 48 Prozent). Schon aufgrund der Größe des Sektors ist der überwiegende Teil der Einfacharbeiter*innen im Dienstleistungssektor tätig (74 Prozent). Allerdings zeigen sich im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor vergleichbare Anteile von jeweils etwa einem Fünftel der Befragten mit einer beruflichen Tätigkeit im Bereich der Einfacharbeit. Die Wirtschaftsbereiche, in denen die meisten Einfacharbeiter*innen beschäftigt sind, sind „Handel“, „Verkehr und Lagerei“ sowie „sonstiges verarbeitendes Gewerbe“ und „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“, zu denen u. a. die Reinigungs- und die Sicherheitsbranche gehören.

Erhöhtes Prekaritätsrisiko in der Einfacharbeit

In der Gruppe der Einfacharbeiter*innen häufen sich atypische und prekäre Beschäftigungsmerkmale. Beschäftigte mit Einfacharbeit sind häufig von unsicheren Beschäftigungsperspektiven, fehlender Planbarkeit der eigenen Erwerbsbiografie und geringen Einkommen betroffen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Gruppe der Einfacharbeiter*innen beträgt 49 Prozent. Er liegt damit deutlich über dem Anteil von rund 31 Prozent Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten. Als Teilzeit wird hier eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden

¹ Die Definition der Anforderungsniveaus im DGB-Index Gute Arbeit ist an der Klassifikation der Berufe 2010 orientiert. Neben den Hilfs- und Anlern Tätigkeiten werden drei weitere berufliche Anforderungsniveaus unterschieden: „fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“, für die in der Regel eine mindestens zweijährige Berufsausbildung benötigt wird, „komplexe Spezialistentätigkeiten“, für die eine Techniker- oder Meisterausbildung, der Abschluss einer Fachakademie oder ein Bachelorabschluss gebraucht wird, sowie „hochkomplexe Tätigkeiten“, für die üblicherweise eine Hochschulausbildung mit Master-, Diplom- oder Promotionsabschluss nötig ist.

verstanden. Teilzeitbeschäftigung stellt nicht per se eine prekäre Beschäftigungssituation dar. Dort, wo unfreiwillig in Teilzeit gearbeitet wird, weil z. B. keine Vollzeitstelle verfügbar ist, kann Teilzeitbeschäftigung jedoch mit erheblichen finanziellen Belastungen verbunden sein. Frauen sind bei den Teilzeitbeschäftigten in Einfacharbeit besonders stark vertreten. Der Anteil der Einfacharbeiterinnen mit Teilzeit liegt mit 69 Prozent noch einmal deutlich höher als bei den Arbeiternehmerinnen in Deutschland insgesamt (54 Prozent). Dagegen ist die Teilzeitquote bei (männlichen) Einfacharbeitern mit 27 Prozent wesentlich niedriger, liegt aber ebenfalls deutlich über dem Wert für alle männlichen Beschäftigten (11 Prozent).

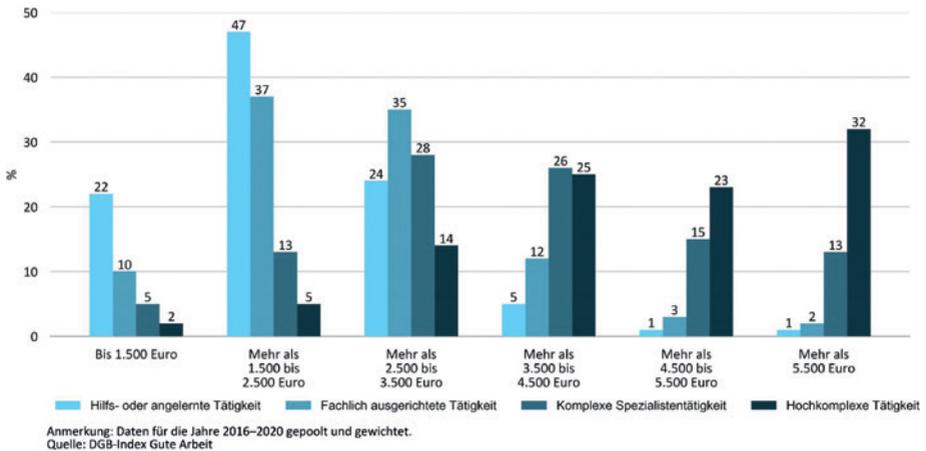
Ebenfalls weiter verbreitet als im Gesamtdurchschnitt sind bei Einfacharbeiter*innen Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Die Befristungsquote in der Einfacharbeit beträgt 18 Prozent und ist damit fast doppelt so hoch wie insgesamt innerhalb der Stichprobe (10 Prozent). Und während der Anteil der Leiharbeitnehmer*innen in der Stichprobe insgesamt bei etwa 2 Prozent liegt, beträgt er in der Gruppe der Einfacharbeiter*innen mehr als 5 Prozent. Die Hälfte aller Leiharbeitnehmer*innen ist im Segment der Einfacharbeit tätig.

Die häufig unsicheren Beschäftigungsperspektiven bei Einfacharbeit spiegeln sich auch in den Sorgen wider, die die Befragten hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft haben. Jede*r vierte Beschäftigte in Einfacharbeit sorgt sich sehr häufig oder oft um die eigene Zukunft. Je höher das Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit, desto seltener ist dies der Fall. Dass die Sorgen der Beschäftigten nicht unbegründet sind, zeigen die Erfahrungen aus der Corona-Krise. Der Beschäftigungseinbruch im Jahr 2020 ging zu einem wesentlichen Teil auf einen Stellenabbau im Bereich der Hilfs- und Anlernertätigkeiten und hier vor allem im Bereich der Minijobs zurück. Die Nachfrage nach Arbeitskräften in höherqualifizierten Tätigkeiten (Spezialist*innen, Expert*innen) blieb dagegen auch in Krisenzeiten robust (Kubis/Popp 2021).

Eine stark ausgeprägte Schlechterstellung von Einfacharbeiter*innen zeigt sich beim Einkommen (Abb. 1). Der Vergleich der vier verschiedenen

Anforderungsniveaus (nur Vollzeitbeschäftigte) zeigt, dass mehr als zwei Drittel der befragten Einfacharbeiter*innen (69 Prozent) ein monatliches Bruttoeinkommen von maximal 2.500 Euro erzielen. Der Anteil von Beschäftigten in Einfacharbeit in mittleren und höheren Einkommensgruppen (mehr als 3.500 Euro) ist dagegen sehr gering.

Abb. 1: Einkommensgruppen nach Anforderungsniveau (monatliches Bruttoeinkommen, Vollzeit)



Wie die Forschung zum Niedriglohnsektor zeigt, hat sich die relative Einkommensposition vieler Beschäftigter mit Einfacharbeit seit Mitte der 1990er Jahre verschlechtert. Erhielten damals 30 Prozent der Einfacharbeiter*innen ein Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle (zwei Drittel des Medians des Bruttostundenlohns), waren es im Jahr 2015 mehr als 55 Prozent (Grabka/Göbler 2020: 24).

Innerhalb der Einfacharbeit liegen die Beschäftigten ohne abgeschlossenen Berufsabschluss am unteren Ende der Einkommenshierarchie. Ein abgeschlossener Berufsabschluss – auch wenn er für die Ausübung der Tätigkeit nicht unbedingt notwendig ist – geht durchschnittlich mit etwas höheren Einkommen einher (Hall/Sevindik 2020: 34). Dennoch

bleiben die Einkommen von Einfacharbeiter*innen mit Berufsabschluss deutlich unter dem Durchschnitt des nächsthöheren Anforderungsniveaus (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten).

Einkommensunterschiede innerhalb der Gruppe der Einfacharbeitenden zeigen sich auch hinsichtlich der Branchen und Berufsgruppen. In verschiedenen Bereichen des produzierenden Gewerbes, in denen es ein vergleichsweise hohes Einkommensniveau und eine ausgeprägte Tarifbindung gibt, werden für Helfer- und Anlernertätigkeiten höhere Einkommen erzielt als im Dienstleistungssektor. Bei Einfacharbeit in Metallberufen liegt der Anteil mit einem monatlichen Bruttoeinkommen (Vollzeit) von mehr als 2.500 Euro bei 42 Prozent. In Verkaufsberufen sind es 14 Prozent und in Reinigungsberufen lediglich 9 Prozent, die ein Einkommen über 2.500 Euro erzielen.

Einfacharbeit ist nicht mit Prekarität gleichzusetzen. Auch im Bereich der Einfacharbeit gibt es Normalarbeitsverhältnisse oberhalb der Niedriglohnschwelle. Das Prekaritätsrisiko ist bei Einfacharbeiter*innen insgesamt jedoch deutlich erhöht. Die Forschung zu Einfacharbeit hat auf die Faktoren aufmerksam gemacht, die dabei eine zentrale Rolle spielen: Besonders häufig betroffen von Niedriglöhnen, unsicheren Beschäftigungsperspektiven und fehlender Anerkennung sind Beschäftigte in Bereichen ohne Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung sowie in frauendominierten Tätigkeitsfeldern des Dienstleistungssektors (Bosch/Weinkopf 2011, Holtgrewe 2015, Ittermann/Abel/Hirsch-Kreinsen 2013).

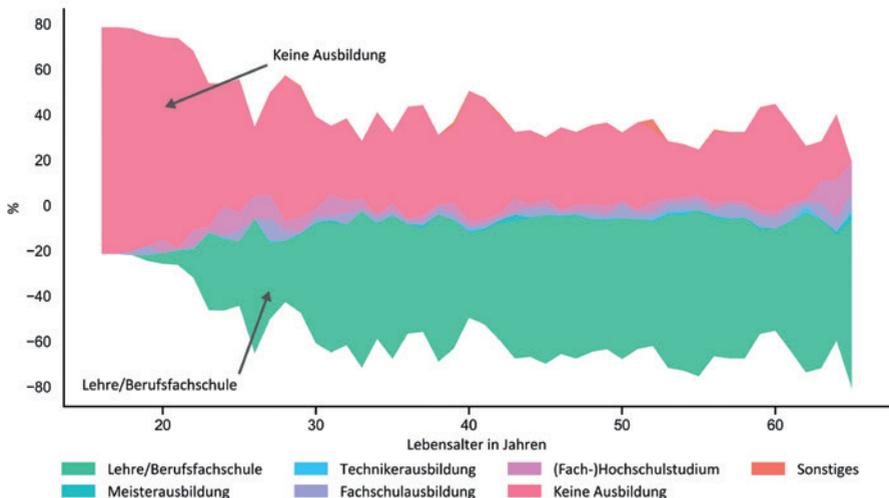
Einfacharbeit als Folge von Dequalifizierungsprozessen

Häufig werden Beschäftigte in Helfer- und Anlernertätigkeiten als Geringqualifizierte bezeichnet. Das entspricht vielfach jedoch nicht ihrer formalen Qualifikation. Beschäftigte in Einfacharbeit verfügen mehrheitlich über eine Berufsausbildung: 58 Prozent der Befragten in dieser Gruppe haben einen beruflichen Abschluss. Den größten Anteil macht die Gruppe mit abgeschlossener Lehre/Berufsfachschule aus (50 Prozent der Einfacharbeitenden). Die Mehrheit der Beschäftigten in Einfacharbeit ist damit überqualifiziert, d. h. sie verfügt über ein formales Qualifikationsniveau, das über den Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit liegt.

Einfacharbeit: Sprungbrett oder Sackgasse?

Aufschlussreich ist die Verteilung von Berufsabschlüssen bei Einfacharbeiter*innen nach Altersstufen (Abb. 2). Beschäftigte in Einfacharbeit, die zum Befragungszeitpunkt 20 Jahre oder jünger waren, verfügten ganz überwiegend nicht über eine Berufsausbildung. Bei den Zwanzig- bis Dreißigjährigen ändert sich das Bild. Der Anteil der Beschäftigten in Einfacharbeit, die über einen Ausbildungsabschluss verfügen, steigt an. In höheren Lebensaltern wird Einfacharbeit überwiegend von Beschäftigten mit Berufsausbildung ausgeübt. Mehrheitlich sind dies Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Lehre bzw. Berufsfachschulabschluss.

Abb. 2: Einfacharbeit, Berufsabschluss, Lebensalter²



Anmerkung: Daten für die Jahre 2016–2020 gepoolt und gewichtet.
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit

Auch wenn es sich hier nicht um Längsschnittdaten handelt, mit denen Veränderungen des Anforderungsniveaus im Zeitverlauf beschrieben werden können, legt die Altersverteilung den Schluss nahe, dass Einfacharbeit von jüngeren Beschäftigten häufig als zeitlich begrenzter

² Die Angaben für jedes Lebensjahr addieren sich immer zu 100 Prozent. Mit der Erweiterung in den Minusbereich wird lediglich die visuelle Vergleichbarkeit der Anteile der betrachteten Gruppen optimiert.

Einstieg in den Arbeitsmarkt dient, bevor eine Berufsausbildung oder ein Studium aufgenommen wird. Der in den höheren Altersgruppen wachsende Anteil formal Qualifizierter deutet dagegen darauf hin, dass Beschäftigte in ihrem Ausbildungsberuf oder einer anderen Tätigkeit mit höherem Anforderungsniveau keinen Arbeitsplatz finden konnten und deshalb eine Tätigkeit im Bereich der Einfacharbeit aufnehmen.

Solche Dequalifizierungsprozesse können verschiedene Ursachen haben: Der Verlust des Arbeitsplatzes und fehlende Alternativen am Arbeitsmarkt können ebenso eine Rolle spielen wie die Entwertung der ursprünglich erworbenen Qualifikationen oder schlechte Arbeitsbedingungen im erlernten Beruf.

Im Kontext einer immer noch verbreitet traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung weisen Frauen nach wie vor häufiger Brüche in der Erwerbsbiografie auf als Männer. Die Übernahme von Sorgearbeit, v. a. im Bereich der Kindererziehung, ist für viele Frauen mit einer Reduzierung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit verbunden. Der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen unter Einfacharbeiterinnen (69 Prozent) weist darauf hin, dass der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oftmals nur in teilzeitbeschäftigter Einfacharbeit möglich ist³. Auch in dieser Gruppe ist die Beschäftigung unterhalb des ursprünglichen Qualifikationsniveaus weit verbreitet. 58 Prozent der teilzeitbeschäftigten Einfacharbeiterinnen verfügen über einen Berufsabschluss.

Einfacharbeit: Sprungbrett oder Sackgasse?

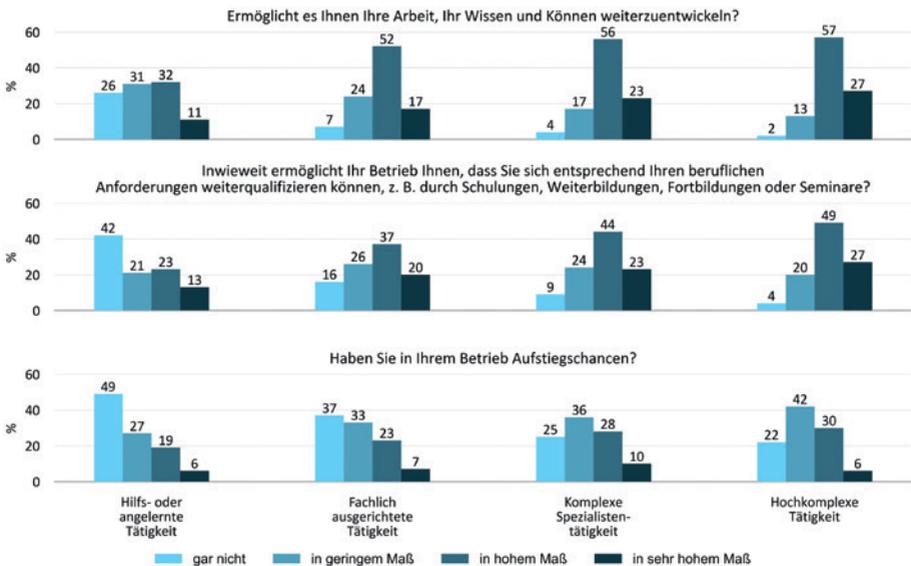
Helfer- und Anlern Tätigkeiten werden in der Arbeitsmarktforschung auch als Chance für einen (Wieder-)Einstieg von erwerbsfähigen Personen in den Arbeitsmarkt gesehen, die ansonsten kaum über Zugangsmöglichkeiten verfügen. Darüber hinaus bietet dieser Bereich, zumindest

³ Dabei sei hier noch einmal darauf verwiesen, dass in der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit nur Beschäftigte erfasst werden, die mindestens zehn Stunden pro Woche arbeiten. Dadurch sind Beschäftigte in Minijobs, in denen überwiegend Frauen häufig auch im Bereich der Einfacharbeit tätig sind, in der Erhebung stark unterrepräsentiert. Das Ausmaß von Dequalifizierung v. a. bei weiblichen Beschäftigten in Einfacharbeit ist damit vermutlich noch stärker ausgeprägt als in den Daten abgebildet.

aus Sicht einiger Autoren (Schäfer/Schmidt 2012), durchaus auch Weiterentwicklungs- und Aufstiegschancen, die den Eintritt in andere Beschäftigungssegmente ermöglichen können. Voraussetzung dafür ist, dass (fachliche) Fähigkeiten und Kompetenzen entwickelt sowie neue Qualifikationen erworben werden können.

In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten mit drei Items erhoben. Zum einen wird die Frage gestellt, ob es im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit möglich ist, das eigene Wissen und Können weiterzuentwickeln.

Abb. 3: Entwicklungs-, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten



Anmerkung: Daten für die Jahre 2016–2020 gepoolt und gewichtet.
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit

Dabei geht es um informelles Lernen bzw. um Möglichkeiten des „Training on the job“. Eine weitere Frage richtet sich auf Angebote von Weiterbildungsmaßnahmen durch den Betrieb, also eher formale Qualifizierungsmöglichkeiten. Und schließlich werden die Befragten um eine

Einschätzung gebeten, ob sie für sich in ihrem Betrieb Aufstiegsmöglichkeiten sehen. Hier steht die generelle Bewertung der eigenen Entwicklungsperspektiven im Mittelpunkt.

Im Vergleich der vier beruflichen Anforderungsniveaus zeigt sich, dass Beschäftigte in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten in deutlich geringerem Umfang über die genannten betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten verfügen (Abb. 3)⁴. Auffällig ist, dass 57 Prozent der Einfacharbeiter*innen angeben, über gar keine oder nur geringe Möglichkeiten zu verfügen, das eigene Wissen und Können weiterzuentwickeln. Bei den Beschäftigten aus den anderen Anforderungsniveaus liegt dieser Anteil zwischen 31 (fachlich ausgerichtete Tätigkeit) und 15 Prozent (hochkomplexe Tätigkeit).

Auch bei betrieblichen Weiterbildungsangeboten sind Beschäftigte in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten deutlich schlechter gestellt. Knapp zwei Drittel (63 Prozent) der Befragten in Einfacharbeit verfügen gar nicht oder nur in geringem Maß über diese Option. Und auch hier zeigt sich: je höher das Anforderungsniveau der Tätigkeit, desto mehr Weiterbildungsangebote erhalten die Beschäftigten.

In diesem Kontext ist es wenig überraschend, dass Einfacharbeiter*innen auch ihre betrieblichen Aufstiegschancen deutlich schlechter bewerten als die Vergleichsgruppen. Drei Viertel (76 Prozent) sehen für sich keine oder nur geringe Möglichkeiten, in ihrem Betrieb auf eine anspruchsvollere oder besser bezahlte Position zu kommen.

⁴ Um die möglichen Einflüsse weiterer Merkmale auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu überprüfen, wurde eine logistische Regressionsanalyse mit verschiedenen Kontrollvariablen (Alter, Geschlecht, Betriebsgröße u. a.) durchgeführt (vgl. Abb. 4 im Anhang). Dafür wurden die drei Ausgangsvariablen dichotom transformiert und als abhängige Variable verwendet. Die Ausprägung „gar nicht“ entspricht keinem Zugang zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten und erhält den Wert Null. Die übrigen Ausprägungen „in geringem Maß“, „in hohem Maß“ und „in sehr hohem Maß“ stehen für einen Zugang der Befragten zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Sie wurden entsprechend mit dem Wert Eins kodiert. Als Koeffizientenwerte werden durchschnittliche marginale Effekte ausgewiesen. Die Konfidenzintervalle wurden mithilfe robuster Standardfehler berechnet. Bei der Variable „Anforderungsniveau“ wurde die zweite Kategorie „Fachlich ausgerichtete Tätigkeit“ und bei der Variable „Betriebsgröße“ die unterste Kategorie „unter 20 Beschäftigte“ jeweils als Referenzkategorie ausgewählt.

Einfacharbeit: Sprungbrett oder Sackgasse?

Die Daten legen nahe, dass die Vorstellung, Einfacharbeit könne der Ausgangspunkt für eine berufliche Aufwärtsmobilität sein, für die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer*innen nicht zutrifft. Fehlende Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten deuten viel eher darauf hin, dass die berufliche Situation vieler Einfacharbeiter*innen mehr eine „Sackgasse“ als ein „Sprungbrett“ ist. Der Befund wird noch eindrücklicher, wenn man die Ungleichheit in den Entwicklungschancen zwischen den verschiedenen Anforderungsniveaus berücksichtigt. Die stärksten Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote erhalten jene Beschäftigtengruppen, die bereits über die höchsten Qualifikationen verfügen. Die Polarisierung des Beschäftigungssystems wird auf diese Weise verfestigt.

Gute Arbeit und Entwicklungsperspektiven in der Einfacharbeit

Unsichere Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven und geringe Einkommen kennzeichnen die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter in der Einfacharbeit und verweisen auf ein grundlegendes arbeitspolitisches Defizit. Dort, wo die Arbeitsbedingungen am deutlichsten vom Ziel guter Arbeit entfernt sind, existieren gleichzeitig die schlechtesten betrieblichen Voraussetzungen für eine Verbesserung der Lage der Beschäftigten.

Ein Knackpunkt ist die Einkommenssituation. Der in der Vergangenheit stark ausgeweitete Niedriglohnbereich deckt sich zu einem wesentlichen Teil mit dem Segment der Einfacharbeit. Um der Polarisierung der Einkommensverteilung entgegenzuwirken und die materielle Lage vieler Geringverdiener zu erleichtern, braucht es eine Ausweitung der Tarifbindung. Ohne eine Stärkung der Allgemeinverbindlichkeit oder auch der staatlichen Tariftreue und der Nachbindung von Tarifverträgen wird eine Verbesserung der Situation kaum zu erreichen sein. Ein zweiter Hebel ist die deutliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns, die insbesondere Menschen in Einfacharbeit zugutekommen würde.

Bessere Entwicklungsperspektiven für Einfacharbeiter*innen sind auf angemessene Weiterbildungsmöglichkeiten angewiesen. Neben einem

Ausbau niedrigschwelliger und zielgruppenspezifischer Angebote geht es auch um stärkere Anreize, mit denen die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen attraktiver gemacht werden kann. Die Kopplung von Weiterbildung mit finanziellen Anreizen – wie sie auch von der OECD vorgeschlagen wird (OECD 2021: 169) – wäre ein solches Instrument. Doch auch wenn es in der Zukunft gelingen sollte, Einfacharbeit in stärkerem Maß zu einem „Sprungbrett“ in andere Beschäftigungssegmente zu machen, bleibt es eine grundsätzliche Aufgabe, auch in der Einfacharbeit gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. „Gute Arbeit“, verstanden als existenz- und zukunftsichernde, gesundheits- und entwicklungsförderliche, sinnhafte und sozialverträgliche Tätigkeit, muss auch für die Gestaltung von Einfacharbeit handlungsleitend sein.

Kurzbiografien der Autoren

Dr. phil. Rolf Schmucker leitet das Institut DGB-Index Gute Arbeit in Berlin. Zuvor war er an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld tätig. Er beschäftigt sich mit verschiedenen Aspekten der menschengerechten Gestaltung von Arbeit.

Dipl.-PoWi. Robert Sinopoli arbeitet als Wissenschaftlicher Referent am Institut DGB-Index Gute Arbeit in Berlin. Zu seinen Interessenschwerpunkten gehören die Methoden der empirischen Sozialforschung sowie Arbeits- und Industrie-soziologische Themen.

Abel, Jörg/Ittermann, Peter 2013:

Einfacharbeit, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.), Lexikon der Arbeits- und Industrie-soziologie, Berlin, 175–181.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia 2011:

„Einfacharbeit“ im Dienstleistungssektor, in: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 20 (3), 173–187.

Fuchs, Tatjana 2009:

Der DGB-Index Gute Arbeit, in: Kistler, Ernst/Mußmann, Frank (Hrsg.), Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit, Hamburg, 186–222.

Grabka, Markus M./Göbler, Konstantin 2020:

Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte?, Gütersloh.

Hall, Anja/Sevindik, Ugur 2020:

Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, Bonn.

**Holler, Markus/Krüger, Thomas/
Mußmann, Frank 2014:**

Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 03/2014, 163–174.

Holtgrewe, Ursula 2015:

Einfachdienstleistungen in der Fläche – die Unterseite der Tertiarisierung. Dienstleistungsgestaltung und -politik in schwierigem Gelände, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 8 (1), 5–20.

**Ittermann, Peter/Abel, Jörg/
Hirsch-Kreinsen, Hartmut 2013:**

Mitbestimmung bei Einfacharbeit – eine Grauzone betrieblicher Interessenregulierung in der Industrie, AIS-Studien 6 (2), 24–40, <https://doi.org/10.21241/ssoar.64794> (Stand 13.08.2021).

Kubis, Alexander/Popp, Martin 2021:

Einbruch am Arbeitsmarkt ging zulasten von Helfertätigkeiten, in: IAB-Forum 10.06.2021, <https://www.iab-forum.de/einbruch-am-arbeitsmarkt-ging-zulasten-von-helfertaetigkeiten/> (Stand 19.07.2021).

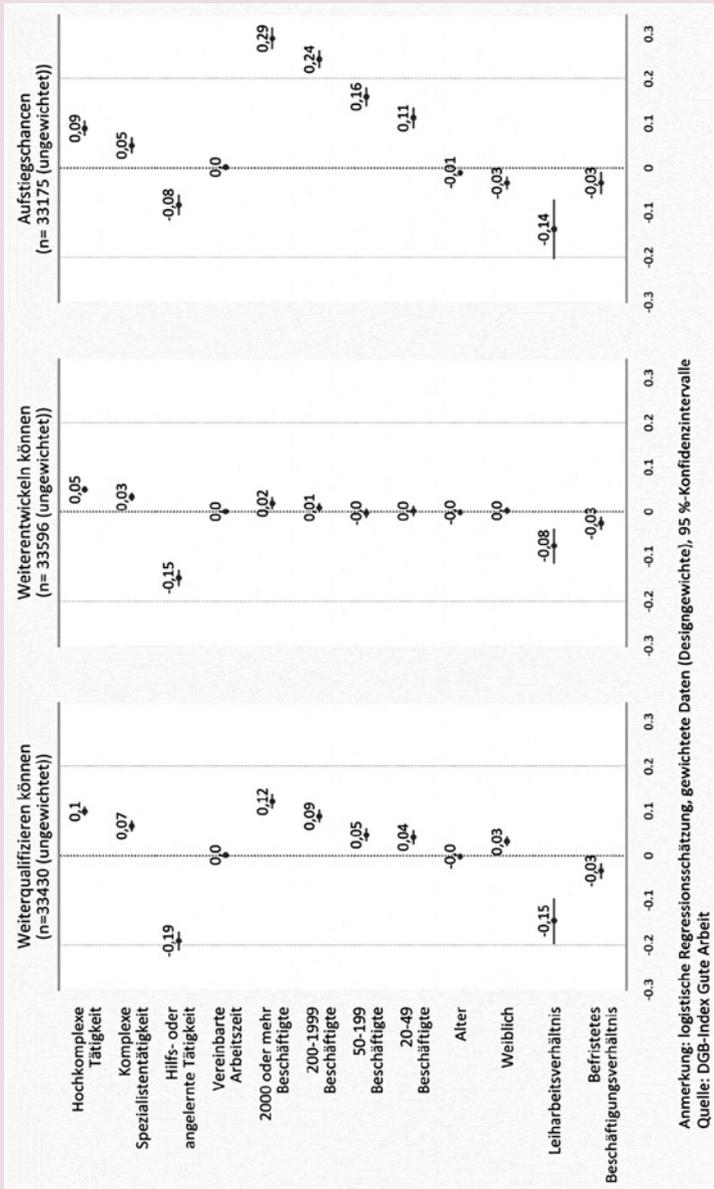
OECD 2021:

Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right, Paris.

Schäfer, Holger/Schmidt, Jörg 2012:

Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Entwicklung, Struktur und individuelle Erwerbsverläufe, in: Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln 77.

Abb. 4: Logistische Regressionsanalyse mit verschiedenen Kontrollvariablen (Alter, Geschlecht, Betriebsgröße u. a.)



Digitalisierung und Basisarbeit

Einfache Tätigkeiten sind manchmal nur schwer automatisierbar

von Britta Matthes und Carola Burkert



Bei der Diskussion über die möglichen Folgen der fortschreitenden Digitalisierung nimmt man üblicherweise an, dass, je einfacher eine Tätigkeit ist, sie umso leichter durch Maschinen ersetzt werden kann. Man könnte also davon ausgehen, dass Basisarbeit – definiert als Arbeit, für deren Erledigung typischerweise keine Ausbildung erforderlich ist – potenziell stärker automatisiert werden könnte. Dabei wird jedoch vergessen, dass gerade einfache Tätigkeiten häufig nur schwer zu automatisieren sind. Hinzu kommt, dass – selbst wenn Tätigkeiten potenziell automatisiert werden könnten – nicht unbedingt und sofort automatisiert wird. Insbesondere gilt, wenn eine Maschine teurer ist als die menschliche Arbeit, um Produkte oder Dienstleistungen in der gleichen Qualität und Menge herzustellen, es sich für die Unternehmen nicht lohnt, zu substituieren. Das sollte vor allem Konsequenzen für die Basisarbeit haben. Darüber hinaus können durch die Digitalisierung auch neue Arbeitsplätze in der Basisarbeit entstehen, vor allem, weil einfache Arbeit durch Unterstützung digitaler Assistenzsysteme produk-

tiver werden kann oder weil bei einer Automatisierung häufig weiterhin einfache Aufgaben von Menschenhand erledigt werden müssen, wie beispielsweise zur Beseitigung eines Staus in einer Maschine.

Vor diesem Hintergrund untersucht dieser Beitrag, welche Folgen die Digitalisierung für die Basisarbeit hat. Da der Begriff „Basisarbeit“ in der Forschung, aber auch der Öffentlichkeit (noch) nicht etabliert ist, erläutern wir zunächst kurz die Definition und beschreiben, wie wir sie empirisch erfasst haben. Danach betrachten wir in Kapitel 2, wo Substituierbarkeitspotenziale liegen, also: in welchem Ausmaß Tätigkeiten in Basisarbeit durch den Einsatz derzeit verfügbarer Technologien vollautomatisch erledigt werden könnten. In Kapitel 3 zeigen wir auf, wie viele in Basisarbeit Beschäftigte potenziell davon betroffen sein könnten, und in Kapitel 4 gehen wir der Frage nach, welcher Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsentwicklung der in Basisarbeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2013 bis 2019 und den entsprechenden Substituierbarkeitspotenzialen im Jahr 2019 besteht. Abschließend diskutieren wir, unter Berücksichtigung dieser drei Aspekte, welche Folgen die Digitalisierung für die Basisarbeit haben könnte.

Was Basisarbeit ist und wie man sie mit Daten beschreiben kann

Es ist schwierig für Forschung und Gesellschaft, eine Bezeichnung für die Arbeit zu finden, deren Ausführung zwar typischerweise keine Ausbildung erfordert, aber dennoch grundlegend für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft ist. Ein Blick in die Internationale

Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) zeigt, dass in der Kategorie „Elementary Occupations“ berufliche Tätigkeiten wie Reinigen, Paketzustellung, Auffüllen von Regalen, Ein- und Auspacken von Waren, AbleSEN von Zählern, Hilfe in Küchen und bei der Zubereitung von Speisen, Führen von Fahrzeugen zur Beförderung von Personen, aber auch Verichten einfacher Arbeiten in Landwirtschaft, im Baugewerbe oder in der verarbeitenden Industrie zusammengefasst sind (International Labour Office 2012). Allerdings fehlen hier einige Berufe, für deren Ausübung keine Ausbildung erforderlich oder typisch ist, bei denen man aber von einem essenziellen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft ausgehen muss, beispielsweise Helferberufe im Verkauf, Büro oder in der Pflege. Deswegen ist detailliert zu beschreiben, was mit „Basisarbeit“ gemeint ist und wie man diese empirisch fasst.

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierten Dialogs wurde der Begriff „Basisarbeit“ geprägt und definiert als Arbeit, deren Ausübung von Tätigkeiten typischerweise keine Ausbildung erfordert oder ohne beziehungsweise nach kurzer Einarbeitung ausgeübt werden kann (Hall/Sevindik 2020). Da in den meisten Datensätzen nur sehr selten Informationen über die – für die Ausübung eines Jobs erforderliche – Einarbeitungszeit vorliegen, müssen wir uns bei der empirischen Beschreibung von Basisarbeit jedoch auf ein adäquates Konzept berufen. Wir greifen zur empirischen Erfassung von Basisarbeit auf das Konzept des Anforderungsniveaus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zurück. Dabei wird für die Kategorisierung von Berufen nicht die Einarbeitungszeit, sondern das typischerweise für die Erledigung der Arbeiten erforderliche Anforderungsniveau genutzt. Nach der Klassifikation der Berufe 2010 ist zwischen vier Anforderungsniveaus zu unterscheiden:

- Helfer-/Anlernberufe sind berufliche Tätigkeiten, für deren Ausübung typischerweise keine berufliche Ausbildung erforderlich ist,
- Fachkraftberufe sind berufliche Tätigkeiten, die in der Regel den Abschluss einer beruflichen oder berufsfachschulischen Ausbildung voraussetzen,

- Spezialistenberufe sind berufliche Tätigkeiten, die typischerweise einen Meister, Technikerabschluss oder eine ähnliche weiterführende Ausbildung erfordern,
- Expertenberufe sind berufliche Tätigkeiten, für die in der Regel der Abschluss einer Hochschulausbildung vorausgesetzt wird.

In diesem Beitrag verstehen wir also Basisarbeit als berufliche Tätigkeiten auf Helferniveau. Das heißt, Basisarbeit üben jene sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus, die in Helfer-/Anlernberufen tätig sind, in denen also einfache, wenig komplexe Tätigkeiten zu erledigen sind, für die keine oder maximal eine unter zweijährige (Berufs-)Ausbildung erforderlich ist (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020). Wichtig ist dabei, dass hier auch einige Berufe enthalten sind, die nicht völlig voraussetzungsfrei sind, zum Beispiel in reglementierten Berufen wie der Kranken- und Altenpflege, in denen nach Landesrecht geregelte ein- bis unter zweijährige Ausbildungsgänge Zugangsvoraussetzung für die Ausübung des Berufes sind. Oder es sind, um den Beruf ausüben zu können, bestimmte Zertifikate wie Personenbeförderungs-, Kraftfahrzeugführer- oder Gabelstaplerführerschein erforderlich.

In der so definierten Basisarbeit ist ein erheblicher Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig: 2019 waren rund 15 Prozent (circa 5 Millionen) in Basisarbeit beschäftigt (Seibert u. a. 2021a und 2021b). Der Großteil der in Basisarbeit Tätigen sind in der Lagerwirtschaft, den Post- und Kurierdiensten, der Reinigung, der Altenpflege sowie der Zeitarbeit zu finden. In den letzten Jahren wuchs die Zahl der in Basisarbeit Beschäftigten – im Vergleich zu anderen Anforderungsniveaus – überdurchschnittlich. Zwar führte die Covid-19-Pandemie zu einem starken Einbruch, aber danach setzte eine schnelle Erholung für die in Basisarbeit Beschäftigten ein (Seibert u. a. 2021a).

Die potenzielle Substituierbarkeit von Helferberufen

Um die potenziellen Folgen der fortschreitenden Digitalisierung für den Arbeitsmarkt zu bestimmen, haben Katharina Dengler und Britta Mattes das Substituierbarkeitspotenzial für die in Deutschland bekannten Berufe berechnet, indem sie den Anteil an Tätigkeiten in den Berufen

ermittelt haben, der vollständig durch Computer oder computergesteuerte Maschinen erledigt werden könnte (Dengler/Matthes 2015a, 2015b, 2018a, 2021).¹ Dazu wurde – in Anlehnung an den Task-Ansatz von Autor u. a. (2003) – zunächst jede der rund 8.000 in der Expertendatenbank BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit aufgelisteten Tätigkeiten daraufhin bewertet, ob sie durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen vollautomatisch erledigt werden könnte. Anschließend wurde für die knapp 4.000 Berufe ermittelt, wie hoch der Anteil der typischerweise in diesen Berufen zu erledigenden Kerntätigkeiten ist, der automatisiert werden könnte.²

Diese Einschätzungen der Substituierbarkeitspotenziale sind Momentaufnahmen, da neue Materialien entdeckt, neue Verfahren entwickelt oder vorhandene Technologien weiterentwickelt werden. Aber nicht nur die technologischen Möglichkeiten entwickeln sich weiter, auch die Berufe selbst verändern sich. Tätigkeiten verlieren an Bedeutung, auch weil sie nunmehr durch Maschinen erledigt werden; neue Tätigkeiten kommen hinzu und verändern die Tätigkeitsprofile von Berufen. Und es entstehen neue Berufe. Aktualisierungen sind also unerlässlich. In diesem Beitrag stehen die technologischen Möglichkeiten im Jahr 2019 im Fokus. Das heißt, es wurden sowohl die zwischen 2013 und 2016 neu verfügbar gewordenen Technologien wie mobile kollaborative Roboter, selbstlernende Computeralgorithmen sowie 3D-Druck und virtuelle Realität (Dengler/Matthes 2015a, 2015b) als auch die zwischen 2016

¹ Im Gegensatz zu Frey und Osborne (2017) gehen sie nicht davon aus, dass Berufe als Ganzes automatisiert werden können, sondern nur Tätigkeiten. Außerdem können sich Berufe wandeln, indem berufliche Tätigkeiten wegfallen, sich verändern oder neue hinzukommen (Dengler/Matthes 2015a, 2015b).

² Um das Vorgehen kurz zu erläutern, soll ein Beispiel gegeben werden: Für den Beruf Helfer/in Lagerwirtschaft, Transport werden 2019 im BERUFENET folgende Tätigkeiten als Kerntätigkeiten benannt: Sortieren; Inventur; Bahnspedition; Beladen, Entladen; Hebezeuge bedienen; Kommissionieren; Lagerarbeit; Möbelspedition; Stückgut; Transport; Förderanlagen und Transportgeräte bedienen; Verpacken; Versand; Warenannahme, Wareneingangskontrolle; Warenausgabe; Warenlieferung, Wareneinstellung; Speditions-, Lieferverkehr; Kurierdienst; Lagerverwaltungssysteme; Pick-by-Voice – wovon Bahnspedition; Möbelspedition; Transport; Warenannahme, Wareneingangskontrolle; Warenlieferung, Wareneinstellung; Speditions-, Lieferverkehr; Kurierdienst und Pick-by-Voice als nicht substituierbar beurteilt wurden. Alle anderen Tätigkeiten sind unter anderem durch IT-gestützte Datenerfassung beim Einlagern, Kommissionieren oder beim Warenausgang, bei der Echtzeitdokumentation der Menge und Qualität der Waren, durch mobile Transportroboter und durch den damit kombinierten Einsatz selbstlernender Computeralgorithmen (Künstliche Intelligenz) automatisierbar. Insgesamt könnten in diesem Beruf also 13 von 20 Tätigkeiten automatisiert werden, was ein Substituierbarkeitspotenzial von 65 Prozent ergibt.

und 2019 marktreif gewordenen Technologien wie Blockchain, digitaler Zwilling und automatisierte Entscheidungsverfahren berücksichtigt (Dengler/Matthes 2021).

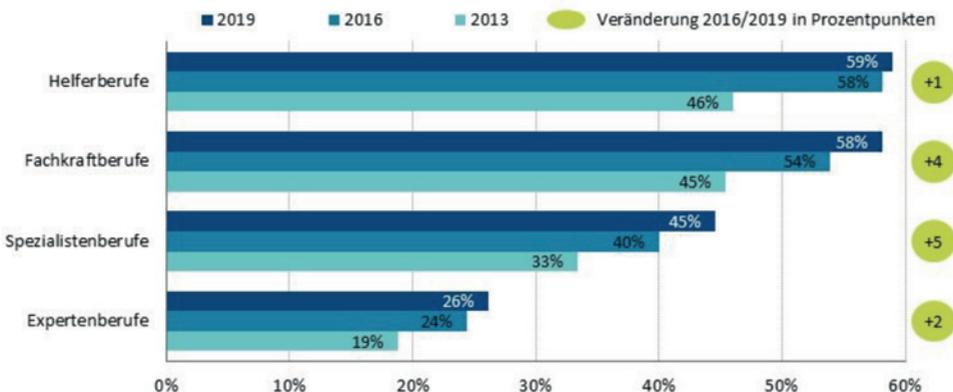
Im Ergebnis zeigt sich, dass ein Beruf – um möglichst konkrete Aussagen darüber treffen zu können, wie stark er mit technologischen Neuerungen konfrontiert ist – sowohl im Hinblick auf das Anforderungsniveau als auch auf das berufliche Tätigkeitsprofil betrachtet werden muss (Dengler/Matthes, 2015a, 2015b, 2018a, 2021). Deshalb informiert das Online-Tool Job-Futuromat (<http://job-futuromat.iab.de/>) für einzelne Berufe detailliert, wie hoch das Substituierbarkeitspotenzial ist, wie sich die Beschäftigung und der Lohn in den Berufen in letzten Jahren entwickelt haben, und kann das Substituierbarkeitspotenzial für den einzelnen, individuellen Arbeitsplatz ermitteln. Um einen Überblick darüber zu geben, wie hoch das Substituierbarkeitspotenzial

Abb. 1: Durchschnittliches Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau, 2013, 2016 und 2019

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent.

Lesebeispiel: 59 Prozent der in den Helferberufen ausgeübten Tätigkeiten könnten 2019 durch Computer oder computergesteuerte Maschinen automatisch erledigt werden.

(Quelle: Dengler/Matthes 2021)



für die Basisarbeit ist, zeigen wir im Folgenden die durchschnittlichen Substituierbarkeitspotenziale nach Anforderungsniveau für die Jahre 2013, 2016 und 2019 (Abb. 1).

Festhalten lässt sich zunächst, dass in allen Jahren das Substituierbarkeitspotenzial in den Helferberufen am höchsten ist. Es stieg von 46 Prozent im Jahr 2013 auf nahezu 60 Prozent im Jahr 2019. Jedoch ist auch das Substituierbarkeitspotenzial in den Fachkraftberufen nicht viel niedriger. Zwar hatte sich der Abstand zwischen den Helfer- und Fachkraftberufen zwischen 2013 und 2016 etwas vergrößert, aber 2019 lagen die Fachkraftberufe mit den Helferberufen wieder nahezu gleichauf. Nach wie vor gilt aber, dass das Substituierbarkeitspotenzial mit steigendem Anforderungsniveau abnimmt. Insbesondere Expertenberufe sind in allen Jahren am wenigsten substituierbar. Insofern lässt sich konstatieren, dass Computer und computergesteuerte Maschinen schwere körperliche Arbeit übernommen haben, wie beim Abbau von Rohstoffen; gesundheitsgefährdende Arbeiten erledigen, wie beim Umgang mit chemischen Stoffen; und monotone Arbeiten ausführen, wie das Sortieren von Produkten. In den Expertenberufen substituieren sie jedoch seltener Tätigkeiten, sondern unterstützen eher, indem sie zum Beispiel bei der Erstellung von Diagnosen und Therapien helfen, bei der Personalauswahl behilflich sind oder Vorschläge für das Verfassen juristischer Vertragstexte machen.

Das Substituierbarkeitspotenzial variiert stark in den verschiedenen beruflichen Teilarbeitsmärkten. Um diese Unterschiede für die Basisarbeit zu zeigen, wird in Abbildung 2 das durchschnittliche Substituierbarkeitspotenzial 2019 für die nach Anforderungsniveau differenzierten Berufssegmente dargestellt.³

³ Da es eine Vielzahl von Berufsbezeichnungen gibt (in Deutschland ca. 30.000), müssen sie, um einen guten thematischen Überblick und eine nutzerfreundliche Handhabung gewährleisten zu können, zusammengefasst werden. Die Berufssegmente sind geschaffen worden, um eine ausreichend tiefe berufsfachliche Differenzierung mit möglichst wenigen Gliederungseinheiten zu gewährleisten. Sie fassen die Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 anhand ihrer Berufsfachlichkeit, d. h. der Übereinstimmung der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zwischen den Berufen, zusammen und sind damit in der Lage, intern homogene, berufsfachliche Teilarbeitsmärkte abzugrenzen (Matthes u. a. 2015).

Abb. 2: Durchschnittliches Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegment und Anforderungsniveau, 2019

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent, sortiert nach dem durchschnittlichen Substituierbarkeitspotenzial in den Helferberufen.

Lesebeispiel: 89 Prozent der in den Helferberufen ausgeübten Tätigkeiten im Berufssegment IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe könnten 2019 durch Computer und computergesteuerte Maschinen erledigt werden, während das in diesem Berufssegment in den Fachkraftberufen 62 Prozent, in den Spezialistenberufen 42 Prozent und in den Expertenberufen 16 Prozent sind.

(Quelle: eigene Berechnungen auf der Grundlage von Dengler/Matthes 2021)

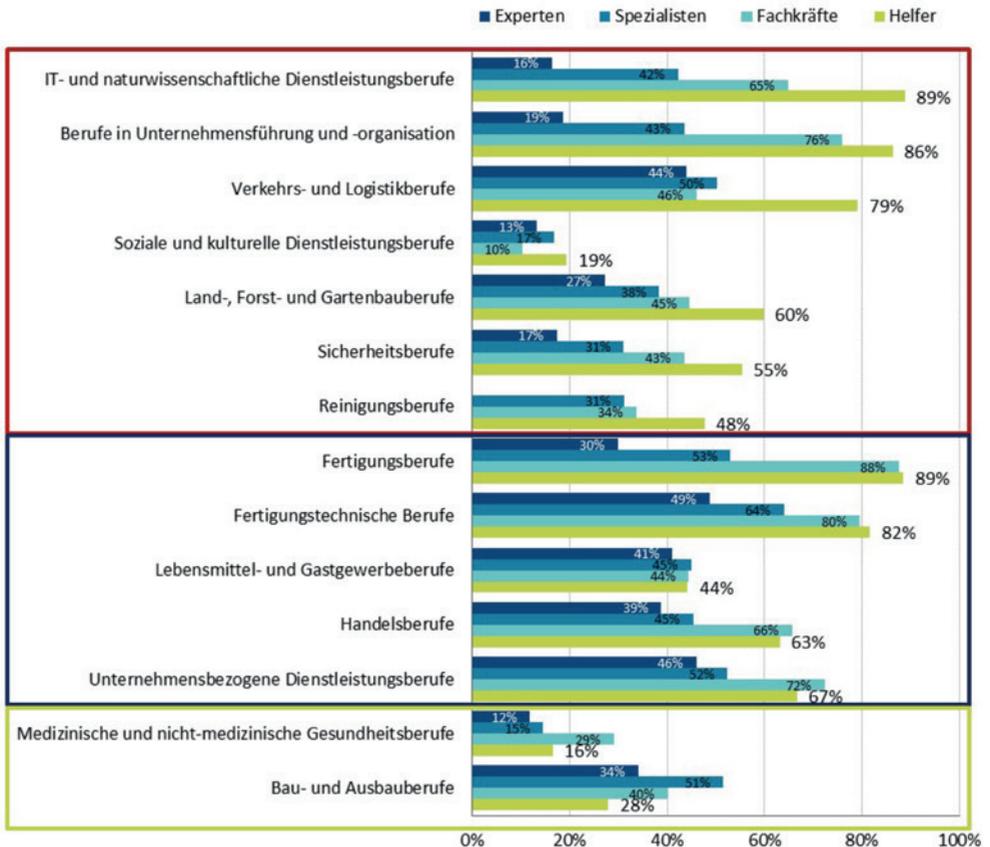


Abbildung 2 macht eindrucksvoll deutlich, dass das Substituierbarkeitspotenzial für Helferberufe nicht in allen Berufssegmenten am höchsten ist. Es gibt zwar eine ganze Reihe Berufssegmente, in denen dieser Fall auftritt, wie unter anderem in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, den Verkehrs- und Logistikberufen, den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, den Sicherheitsberufen und den Reinigungsberufen. In vielen Berufssegmenten sind aber entweder die Unterschiede zwischen den Helfer- und Fachkraftberufen nur marginal, wie in den Fertigungs-, Fertigungstechnischen oder Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, oder die Helferberufe weisen sogar ein niedrigeres Substituierbarkeitspotenzial auf als die Fachkraftberufe, wie in den medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen und den Bau- und Ausbauberufen. Das zeigt, dass es bestimmte einfache Tätigkeiten gibt, die nur schwer zu automatisieren sind, weil die Erledigung der einfachen, manuellen Aufgaben eine sehr hohe Flexibilität verlangt (wenn zum Beispiel Schlitze für die Elektroinstallation in die vorhandenen Wände gestemmt werden müssen); weil manchmal Entscheidungen in unübersichtlichen Situationen in Sekundenbruchteilen „aus dem Bauch heraus“ getroffen werden müssen, obwohl die Konsequenzen der Entscheidung nicht abzuschätzen sind (weil beispielsweise eine zu betreuende Person zu stürzen droht); oder weil die Tätigkeit nur mit einem sehr engen Patientenbezug erledigt werden kann (wie Unterstützung Pflegebedürftiger bei der Körperpflege, beim Essen oder Anziehen).

Betroffenheit der in Basisarbeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

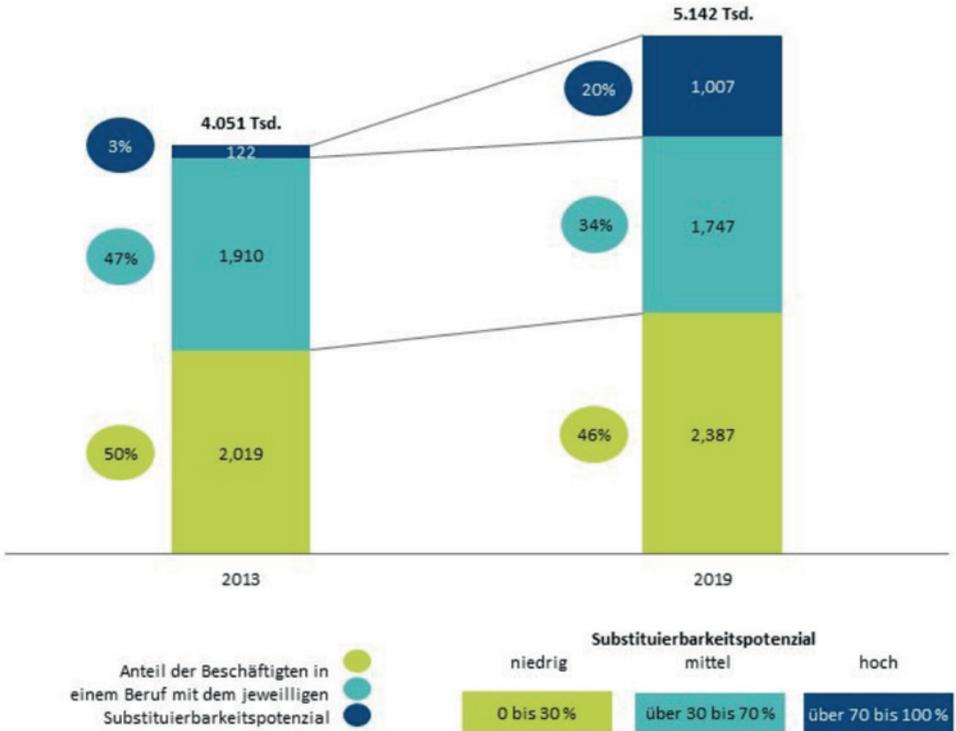
Bis hierher wurden die Substituierbarkeitspotenziale der Berufe betrachtet. Aber was bedeutet das für die in Basisarbeit Beschäftigten? Um Aussagen darüber treffen zu können, wie viele Arbeitsplätze in Basisarbeit dadurch betroffen sind, wurden die Substituierbarkeitspotenziale im Folgenden auf die Berufsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten übertragen. Abbildung 3 zeigt für die Jahre 2013 und 2019, wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Helferberufen mit niedrigem, mittlerem oder hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten. Dabei gilt das Substituierbarkeitspotenzial als niedrig, wenn der Anteil an Tätigkeiten, die durch Computer oder computer-

Abb. 3: Betroffenheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Helferberufen vom Substituierbarkeitspotenzial der Berufe, 2013 und 2019

Lesebeispiel: Im Jahr 2013 waren 47 Prozent (1.910 Tsd.) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Helferberufen mit mittlerem Substituierbarkeitspotenzial beschäftigt. Bis 2019 sank dieser Anteil auf 34 Prozent (1.747 Tsd.).

(Quelle: eigene Berechnungen auf der Grundlage von Dengler/Matthes 2021)

Anzahl in Tausend und Anteile in Prozent



gesteuerte Maschinen erledigt werden könnten, bei maximal 30 Prozent liegt. Ein mittleres Substituierbarkeitspotenzial meint, dass der Anteil der substituierbaren Tätigkeiten zwischen 30 und maximal 70 Prozent beträgt. Unter einem hohen Substituierbarkeitspotenzial ist zu verstehen, dass mehr als 70 Prozent der anfallenden Tätigkeiten von Computern oder computergesteuerten Computern erledigt werden könnten.

Zunächst ist festzuhalten, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Helferberufen zwischen 2013 und 2019 von etwas mehr als 4 Millionen auf mehr als 5 Millionen (rund 26 Prozent) deutlich gestiegen ist. Dies ist ein überdurchschnittliches Wachstum, da die Gesamtbeschäftigung im gleichen Zeitraum „nur“ um etwa 13 Prozent zugelegt hat (von 29,9 auf 33,4 Millionen) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015, 2020, eigene Berechnungen).

Betrachtet man die Betroffenheit von einem niedrigen Substituierbarkeitspotenzial der in Helferberuf Tätigen, zeigt sich – absolut betrachtet – zwar ein leichter Beschäftigungszuwachs, relativ betrachtet aber ein Sinken von 50 auf 46 Prozent. Die absolute als auch relative Zahl der in Helferberufen mit mittlerem Substituierbarkeitspotenzial Beschäftigten sank, während sie in Helferberufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial deutlich von 3 Prozent (122 Tsd.) auf 20 Prozent (1 Million) stieg. Das Potenzial, Basisarbeit zu automatisieren, stieg demnach in den letzten Jahren deutlich.

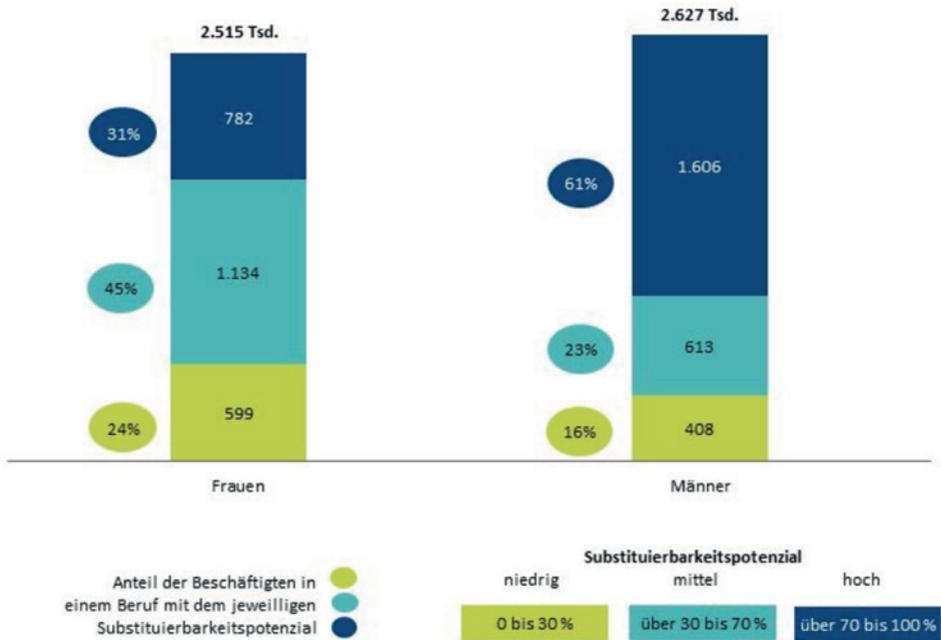
Leider ist hier nicht der Platz, um die verschiedenen in Basisarbeit beschäftigten Personengruppen im Hinblick auf die Betroffenheit von den Substituierbarkeitspotenzialen der Berufe ausführlich zu beschreiben. Für die Darstellung der Unterschiede, die in dieser Hinsicht zwischen Frauen und Männern bestehen, haben wir uns entschieden, weil hier erhebliche Differenzen festzustellen sind. Abbildung 4 zeigt, dass im Jahr 2019 von den rund 5 Millionen Beschäftigten in den Helferberufen etwa die Hälfte Frauen sind (2.515 Tsd.). Dabei sind etwa 61 Prozent der Männer (1.606 Tsd.) und „nur“ 31 Prozent der Frauen (782 Tsd.) in einem Helferberuf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten sind bereits heute durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzbar) sozialversicherungspflichtig beschäftigt – eine Differenz von 30 Prozentpunkten.

In der Basisarbeit arbeiten Frauen also deutlich häufiger in Berufen mit niedrigem Substituierbarkeitspotenzial als Männer (Burkert u. a. 2021, Dengler/Matthes 2020). So sind über 80 Prozent der auf Helferniveau in den wenig substituierbaren, medizinischen und nichtmedizinischen

Abb. 4: Betroffenheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Helferberufen vom Substituierbarkeitspotenzial der Berufe, Männer und Frauen, 2019

(Quelle: eigene Berechnungen auf der Grundlage von Dengler/Matthes 2021)

Anzahl in Tausend und Anteile in Prozent



Gesundheitsberufen Tätigen Frauen. Zwar ist das Substituierbarkeitspotenzial auch in den von Männern dominierten Helferberufen im Bau und Ausbau niedrig. Allerdings ist die Mehrheit der in Helferberufen tätigen Männer in hoch substituierbaren Fertigungs- sowie Verkehrs- und Logistikberufen beschäftigt.

Substituierbarkeitspotenziale und die Substitution von Basisarbeit

Die Substituierbarkeitspotenziale sagen etwas über die potenziellen technologischen Möglichkeiten aus, aber nichts darüber, ob diese Potenziale auch genutzt oder gar ausgeschöpft werden. Selbst wenn Tätigkeiten

potenziell substituierbar sind, heißt das nicht unbedingt, dass sofort oder überhaupt automatisiert wird. Substituierbarkeitspotenziale werden vor allem dann nicht realisiert, wenn:

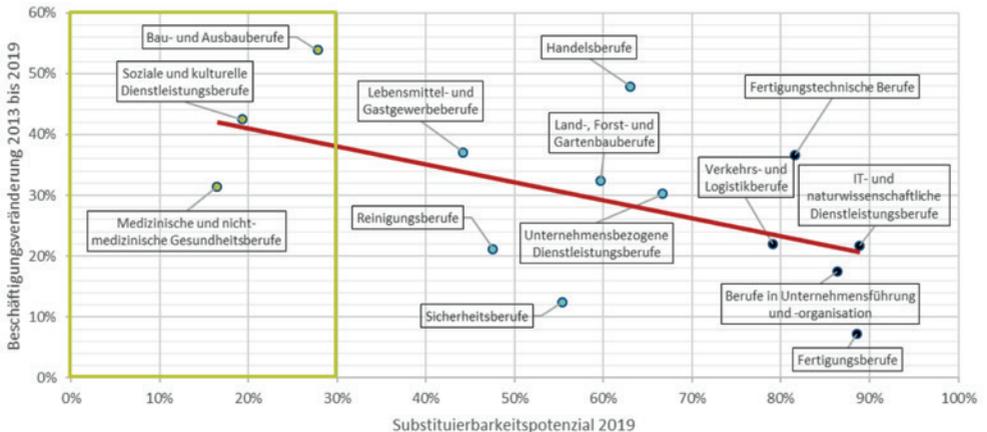
- eine Maschine teurer ist als die menschliche Arbeit, um Produkte oder Dienstleistungen in der gleichen Qualität und Menge herzustellen;
- rechtliche Rahmenbedingungen oder ethische Bedenken einer Automatisierung entgegenstehen;
- die in Handarbeit hergestellten Produkte eine besondere Wertschätzung bei den Kunden erfahren und die Kunden deswegen bereit sind, einen höheren Preis dafür zu zahlen.

Ob und welche Substituierbarkeitspotenziale tatsächlich realisiert werden, ist also eine empirische Frage, die wir in Abbildung 5 anhand des Zusammenhangs zwischen den Beschäftigungsveränderungen und den Substituierbarkeitspotenzialen in den Helferberufen darstellen. Dafür

Abb. 5: Zusammenhang zwischen Beschäftigungswachstum 2013 bis 2019 und Substituierbarkeitspotenzial 2019 in den Helferberufen nach Berufssegmenten

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013 und 2019, Dengler/Matthes 2021)

Anteile in Prozent



wurden die Informationen über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus den administrativen Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2013 und 2019 auf Berufssegmentebene in Bezug zueinander gesetzt und den Substituierbarkeitspotenzialen der Berufe für die technologischen Möglichkeiten im Jahr 2019 gegenübergestellt.

Deutlich ist, dass die Beschäftigung in Helferberufen – wie auch schon für alle anderen Anforderungsniveaus festgestellt (Dengler/Matthes 2018b) – weniger stark wächst, wenn das Substituierbarkeitspotenzial höher ist. Die rote, nach rechts deutlich abfallende Linie macht diesen Zusammenhang gut sichtbar. Die Beschäftigung in den Helferberufen in den Berufssegmenten mit einem niedrigen Substituierbarkeitspotenzial (Bau- und Ausbauberufe, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe) wächst stärker als in den Berufssegmenten mit einem mittleren oder hohen Substituierbarkeitspotenzial.

Fazit

Kurz zusammengefasst lässt sich insbesondere festhalten, dass es einfache Tätigkeiten gibt, die nur schwer automatisiert werden können. Zwar ist das Substituierbarkeitspotenzial im Durchschnitt bei den Helferberufen am höchsten, aber es gibt auch Helferberufe, in denen der Anteil der potenziell automatisierbaren Tätigkeiten geringer ist als in Fachkraft- oder Spezialistenberufen.

Zwischen 2013 und 2019 ist die Zahl der Beschäftigten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial in allen Anforderungsniveaus gestiegen, auch in den Helferberufen; was insbesondere darauf hindeutet, dass sich die technologischen Möglichkeiten schneller verändern als die Tätigkeitsprofile der Berufe. Dabei sind die erheblichen Differenzen zwischen Frauen und Männern besonders bemerkenswert: Frauen erledigen in der Basisarbeit deutlich seltener substituierbare Tätigkeiten. Warum das so ist, bedarf jedoch weiterer Forschung, denn es ist unklar, inwiefern diese Ergebnisse auf die Digitalisierung zurückgeführt werden können. Es könnten nämlich auch eine Reihe anderer Gründe dafür verantwortlich sein (Dengler/Matthes 2020); zum

Beispiel, dass Beschäftigung aufgrund der ökologischen Transformation abgebaut wird, was vorwiegend in männerdominierten Helferberufen Auswirkungen hat (z. B. Bergbau), oder insbesondere Beschäftigung in schlecht substituierbaren Helferberufen, in denen traditionell vorwiegend Frauen tätig sind, neu entstanden sind (z. B. Kindererziehung, Altenpflege). Auch inwiefern dieser Tatbestand mit der geringeren Entlohnung in den schlecht substituierbaren, von Frauen dominierten Helferberufen im Zusammenhang steht, muss der weiteren Forschung vorbehalten bleiben.

Gezeigt hat sich allerdings, dass auch für die Helferberufe gilt: Je höher das Substituierbarkeitspotenzial, desto niedriger das Beschäftigungswachstum. Insofern ist fraglich, ob es auch weiterhin einen Sockel industrieller Einfacharbeit (Abel u. a. 2009) geben wird. Dabei ist wichtig, dass nicht die Technologien bestimmen, wie die zukünftigen Beschäftigungschancen in den Helferberufen aussehen, sondern dass sie lediglich den Rahmen dafür schaffen, ob und unter welchen Bedingungen es auch zukünftig Helferjobs geben wird. Letztlich ist die konkrete Ausgestaltung des Einsatzes der Technologien in den Betrieben für die Basisarbeit viel wichtiger. Insofern ist vor allem die Frage zu klären, wie Partizipationsmöglichkeiten der in Basisarbeit Beschäftigten an den Gestaltungsprozessen digitalisierter Arbeit aussehen müssten.

Kurzbiografien der Autorinnen

Dr. Britta Matthes leitet die Forschungsgruppe „Berufe in der Transformation“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Ihre Forschung fokussiert insbesondere auf die Untersuchung der Folgen der digitalen und ökologischen Transformation für Arbeitsmarkt und Berufe.

Dr. Carola Burkert ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Regionales Forschungsnetz am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen unter anderem Migration/Integration sowie regionale Arbeitsmärkte.

Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut

Ittermann, Peter 2009:

Made simple in Germany? Entwicklungsverläufe industrieller Einfacharbeit, in: WSI-Mitteilungen Heft 11, 579–585.

Autor, David H./Levy, Frank/Murnane, Richard J.

2003:

The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, in: The Quarterly Journal of Economics 118 (4), 1279–1333.

Bundesagentur für Arbeit 2020:

Methodische Hinweise zu ausgeübter Tätigkeit und Anforderungsniveau (KldB 2010). Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Burkert, Carola/Dengler, Katharina/

Matthes, Britta 2021:

Die Folgen der Digitalisierung für die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt – Substituierbarkeitspotenziale und die Beschäftigungsentwicklung bei Frauen und Männern, in: Sozialer Fortschritt, im Erscheinen.

Dengler, Katharina/Matthes, Britta 2015a:

Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland, IAB-Forschungsbericht, 11/2015.

Dengler, Katharina/Matthes, Britta 2015b:

Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar, IAB-Kurzbericht 24/2015.

Dengler, Katharina/Matthes, Britta 2018a:

Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, IAB-Kurzbericht 04/2018.

Dengler, Katharina/Matthes, Britta 2018b:

The impacts of digital transformation on the labour market. Substitution potentials of occupations in Germany, in: Technological Forecasting and Social Change, Vol. 137, No. December, 304–316.

Dengler, Katharina/Matthes, Britta 2020:

Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt (Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung), Berlin.

Dengler, Katharina/Matthes, Britta 2021:

Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden, IAB-Kurzbericht 13/2021.

Frey, Carl/Osborne, Michael 2017:

The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting & Social Change 114, 254–280.

Hall, Anja/Sevindik, Ugur 2020:

Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB: 218), Bonn.

International Labour Office 2012:

International Standard Classification of Occupations Structure, group definitions and correspondence tables. ISCO-08, Volume 1, Geneva.

Matthes, Britta/Meinken, Holger/

Neuhauser, Petra 2015:

Berufssektoren und Berufssegmente auf der KldB 2010. Methodenbericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Seibert, Holger/Wiethölter, Doris/
Schwengler, Barbara 2021a:**

Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten.
Corona-Krise hat langfristigen Wachstumstrend unterbrochen. IAB-Kurzbericht 16/2021.

**Seibert, Holger/Wiethölter, Doris/
Schwengler, Barbara 2021b:**

Basisarbeit: Beschäftigungsentwicklung und
Beschäftigtengruppen, Beitrag in diesem Band, 88–109.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015:

Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig
und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten
Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010)
und ausgewählten Merkmalen, Deutschland, Stichtag
31.12.2013, August 2015, Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020:

Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010)
(Quartalszahlen), Deutschland, Stichtag 31. Dezember
2019, Juli 2020, Nürnberg.



Anforderungen und Ressourcen in der Basisarbeit

Der Dienstleistungssektor im Fokus

von Arthur Kaboth, Lena Hünefeld,
Marcel Lück und Beate Beermann



Einleitung

Seit den 1950er-Jahren hat die Bedeutung des Dienstleistungssektors stetig zugenommen. Aktuell sind mit 74,7 % mehr Menschen im Dienstleistungssektor beschäftigt als in der Land- und Forstwirtschaft (1,3 %) und dem produzierenden Gewerbe (24,0 %) zusammen (Statistisches Bundesamt 2020). Die Ausweitung des Dienstleistungssektors ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Zum einen wird die Entwicklung durch neue Bedürfnisse befördert, die durch neue Dienstleistungen befriedigt werden sollen. Zum anderen ist die Tertiärisierung der Produktion von Bedeutung und Produktionsgüter werden zunehmend durch Dienstleistungs- und Serviceangebote ergänzt (Minssen 2019). Der Dienstleistungssektor zeichnet sich durch eine hohe Heterogenität von Tätigkeiten und Anforderungen aus. Das Spektrum reicht von Tätigkeiten im Gesundheitswesen sowie der Gebäudereinigung über Beratungs-, Lehr- und Verkaufstätigkeiten bis hin zu Tätigkeiten in



der Unterhaltungsbranche. Gemeinsam haben die unterschiedlichen Tätigkeiten, dass sie häufig durch den Kontakt zu Kunden, Klienten oder Patienten geprägt sind. So trifft dies auf ca. 70 % der Beschäftigten im Dienstleistungssektor zu (DGB-Index Gute Arbeit 2018).

Studien zu Basisarbeit im Dienstleistungssektor bzw. einfacher Dienstleistungsarbeit sind bislang rar (Bosch/Weinkopf 2011, Weinkopf 2006). Die bestehenden Studien fokussieren dabei häufig auf eine Arbeitsmarktperspektive und beschäftigen sich mit der Frage, ob Basisarbeit dazu dienen kann, un- oder gering qualifizierte Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Abel u. a. 2009a), dabei geben sie kaum Einblicke in die konkrete Arbeitssituation von Basisarbeitenden in diesem Sektor. Studien zu den Arbeitsbedingungen von Basisarbeitenden allgemein (z. B. Hall/Sevindik 2020, Lyly-Yrjänäinen 2008) oder im industriellen Sektor (z. B. Abel u. a. 2009b, Abel u. a. 2014) weisen darauf hin, dass Basisarbeit verstärkt mit körperlichen und umgebungsbezogenen Arbeitsbedingungen einhergeht. Ebenso ist Basisarbeit durch einen hohen Anteil an Routinetätigkeiten und einen geringen Grad an Autonomie und sozialer Unterstützung gekennzeichnet. Hinzu kommt eine stärkere Verbreitung von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen in der Basisarbeit. Ob diese Ergebnisse gleichermaßen auf Basisarbeit im Dienstleistungssektor zutreffen, ist offen. Gerade die für den Dienstleistungssektor typische Interaktion mit Kunden, Klienten oder Patienten

geht mit spezifischen Anforderungen an Beschäftigte einher, zum Beispiel in Form des äußeren Auftretens sowie der Ausdrucks- und Kommunikationsfähigkeit (Bosch/Weinkopf 2011, Böhle 2011). Des Weiteren betonen Bosch und Weinkopf (2011), dass im Dienstleistungsbereich die Beschäftigten mit ihren Kompetenzen und Verhaltensweisen die Qualität der Dienstleistung bestimmen. Darüber hinaus werden Dienstleistungen nicht selten beim Kunden, Klienten oder Patienten vor Ort ausgeführt, was mehr Selbstständigkeit und Handlungsspielraum der Beschäftigten bedeuten kann. Ferner ist im Dienstleistungssektor insgesamt eine hohe Verbreitung von psychischen Anforderungen zu beobachten (Beermann 2014). Vor diesem Hintergrund betrachten wir in diesem Beitrag spezifisch die Arbeitsbedingungen von Basisarbeitenden in Form von körperlichen und psychischen Anforderungen (z. B. Arbeiten im Stehen und Termin- oder Leistungsdruck) und Ressourcen (z. B. Planung und Einteilung der Arbeit).

Gleichermaßen beleuchten wir die Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Arbeitszeit, Befristung, Einkommen). Um herauszuarbeiten, ob sich Basisarbeit im Dienstleistungssektor in den Arbeitsbedingungen von anderen Sektoren unterscheidet, nehmen wir einen Vergleich mit der Industrie sowie der Land- und Forstwirtschaft vor.

Daten und Untersuchungsgruppe

Die folgenden Auswertungen basieren auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, bei der deutschlandweit 20.012 Erwerbstätige ab dem Alter von 15 Jahren, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten, unter anderem zu verschiedenen Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit und Arbeitszufriedenheit telefonisch befragt wurden. Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf $n = 16.981$ abhängig Beschäftigte – also Arbeiter*innen, Angestellte und Beamt*innen – darunter $n = 11.030$ im Dienstleistungssektor sowie $n = 5.951$ in Industrie und Landwirtschaft.

In der Forschung rund um das Thema Basisarbeit werden unterschiedliche Definitionen verwendet (Abel u. a. 2009, Hall/Sevindik 2020, Hieming u. a. 2007). In diesem Kapitel wird Basisarbeit mithilfe der Frage

„Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z. B. zum Meister oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?“ operationalisiert. Wurde angegeben, dass kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich ist, wird von Basisarbeit ausgegangen. Angelehnt an Hall und Sevindik (2020) wird Basisarbeit in Basisarbeit-Level1 und Basisarbeit-Level2 ausdifferenziert, um unterschiedliche Komplexitätsstufen abzubilden. Dazu wird eine Frage zur Einarbeitungszeit hinzugezogen: „Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> eine eher kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> oder ist dazu eine längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich?“ Gaben die Beschäftigten an, dass für die Ausübung der Tätigkeit eher eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz reicht, wird von Basisarbeit-Level1 ausgegangen, ist für den ausgeübten Beruf eine längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich, handelt es sich um Basisarbeit-Level2. Tätigkeiten, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung (Facharbeit) oder Fortbildungs- bzw. Hochschulabschluss (hochqualifizierte Arbeit) erforderlich ist, dienen hier – unabhängig davon, welche Einarbeitungszeiten für sie erforderlich sind – gegenüber der Basisarbeit als Vergleichsgruppe.

Die nachfolgenden Analysen werden differenziert nach den Wirtschaftssektoren (WZ 2008)¹ durchgeführt, wobei der Dienstleistungssektor (Tertiär) den zusammengefassten Sektoren „Industrie“ und „Landwirtschaft“ (Sekundär & Primär) gegenübergestellt wird. Der Dienstleistungssektor setzt sich dabei aus den Abschnitten G–U mit den Wirtschaftszweigen „Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information“ (Abschnitte G–J) sowie „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister“ (Abschnitte K–N) als auch „Öffentliche und private Dienstleistungen“ (Abschnitte O–U) zusammen. Zuerst werden Ergebnisse zu den soziodemografischen und Beschäftigungsmerkmalen von Basisarbeitenden vorgestellt. Darüber hinaus wird aufgezeigt, mit

¹ Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html>

welchen Arbeitsanforderungen Basisarbeitende im Vergleich zu Facharbeitenden und Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit in den verschiedenen Sektoren konfrontiert sind und welche arbeitsbezogenen Ressourcen sie jeweils haben.

Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse in der Basisarbeit

Im Dienstleistungssektor fallen 17 % und im industriellen und landwirtschaftlichen Sektor 14,8 % der Beschäftigten unter die Basisarbeit. Zwar sind die Anteile an Basisarbeitenden in etwa gleich, allerdings verdeutlicht Tabelle 1 auch weitreichende Unterschiede zwischen den Sektoren.

Zunächst zeigen sich bei den soziodemografischen Merkmalen im Vergleich der Sektoren überwiegend Gemeinsamkeiten der Basisarbeitenden. Dies betrifft die Alterszusammensetzung, die formale Qualifikation und den Migrationshintergrund. Sowohl im tertiären als auch im primären sowie sekundären Sektor sind die Anteile der jeweiligen Altersgruppen nahezu gleich hoch. Hervorzuheben sind allerdings die Anteile in der jüngsten Altersgruppe (15–34 Jahre), die bei den Basisarbeitenden im Dienstleistungssektor höher ausfallen. Des Weiteren wird ersichtlich, dass Basisarbeitende häufig eine schulische bzw. berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben. Außerdem wird Basisarbeit von einem nicht unerheblichen Teil von Menschen mit Migrationshintergrund ausgeübt. Demnach haben 30,3 % in Basisarbeit-Level1 und 21,3 % in Basisarbeit-Level2 im Dienstleistungssektor einen Migrationshintergrund. Der größte Unterschied im Vergleich der Sektoren

Tab. 1 (rechts): Soziodemografie und Beschäftigungsmerkmale bei Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit im Vergleich Dienstleistung vs. Industrie & Landwirtschaft (in Prozent)

(Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, eigene Berechnung und Darstellung)

² BL1 = Basisarbeit-Level1; BL2 = Basisarbeit-Level2; FA = Facharbeit; HA = hochqualifizierte Arbeit.

³ Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn Personen Ausländer sind oder neben der deutschen auch eine andere Staatsangehörigkeit haben.

⁴ Teilzeit = tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden; Vollzeit = tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden.

⁵ Geringfügige Beschäftigung = Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Lohn von bis zu 450 €, basierend auf einer Selbstausskunft der Befragten.

	Dienstleistung				Industrie & Landwirtschaft			
	BL1 ²	BL2	FA	HA	BL1	BL2	FA	HA
Soziodemografie								
Geschlecht								
Männlich	42,3	48,4	35,3	46,1	59,1	70,3	79,5	82,7
Weiblich	57,7	51,6	64,7	53,9	40,9	29,7	20,5	17,3
Altersgruppen								
15-34	30,4	33,5	27,2	28,6	27,8	22,0	26,4	24,0
35-54	44,7	45,2	52,0	48,7	43,7	57,8	52,6	55,7
55+	24,9	21,3	20,8	22,6	28,6	20,2	21,0	20,2
Berufliche Ausbildung oder Studium								
Ja	65,6	72,9	94,7	97,3	58,9	76,7	95,1	97,8
Nein	34,4	27,1	5,3	2,7	41,1	23,3	4,9	2,2
Migrationshintergrund³								
Ja	30,3	21,3	16,2	17,4	31,0	21,2	16,7	24,2
Nein	69,7	78,7	83,8	82,6	69,0	78,8	83,3	75,8
Beschäftigungsmerkmale								
Teil- oder Vollzeit⁴								
Teilzeit	59,3	38,2	34,4	23,6	26,2	14,4	9,7	7,1
Vollzeit	40,7	61,8	65,6	76,4	73,8	85,6	90,3	92,9
Geringfügige Beschäftigung⁵								
Ja	21,4	9,4	2,6	0,9	15,1	2,3	1,1	0,2
Nein	78,6	90,6	97,4	99,1	84,9	97,7	98,9	99,8
Beschäftigungsverhältnis								
Befristet	29,5	21,1	10,2	19,4	20	6,2	6,4	3,7
Unbefristet	70,5	78,9	89,8	80,6	80	93,8	93,6	96,3
Monatlicher Bruttoverdienst in Euro								
< 1.500	60,3	37,3	19,0	7,4	41,3	12,8	7,1	2,4
≥ 1.500	36,5	59,8	78,9	91,0	53,3	86,2	90,8	96,6
Einschätzung: Gefahr, den Arbeitsplatz zu verlieren								
(Sehr) hoch	11,8	7,2	5,4	9,4	13,9	5,5	6,0	5,9
Eher gering/keine Gefahr	86,5	92,4	94,1	90,1	84,6	94,5	93,7	94,1

besteht im Verhältnis von Männern zu Frauen. Denn während im Dienstleistungssektor überwiegend Frauen beschäftigt werden, ist im industriellen bzw. landwirtschaftlichen Sektor der Männeranteil höher als der Frauenanteil.

Die wesentlichen Unterschiede zwischen den Sektoren werden bei Basisarbeitenden erst bei Betrachtung der Beschäftigungsmerkmale bemerkbar. Basisarbeitende im Dienstleistungssektor arbeiten häufiger als in den anderen beiden Sektoren in Teilzeit, zu der auch die geringfügige Beschäftigung gezählt wird. Für die Basisarbeit-Level1 zeigt sich, dass mehr als die Hälfte (59,3 %) der Personen ihre Beschäftigung in Teilzeit ausüben. Bei der Basisarbeit-Level2 sind diese Anteile zwar geringer, allerdings sind sie mit 38,2 % immer noch erheblich höher als in den anderen beiden Sektoren (BL1: 26,2 %/BL2: 14,4 %). Insgesamt zeigt sich im Dienstleistungssektor ein hoher Anteil an Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind. Dies spiegelt sich auch in einem hohen Anteil an Frauen in Teilzeit in der Basisarbeit wider. Zudem sind Basisarbeitende häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Dies trifft insbesondere für den Dienstleistungssektor zu, sodass nahezu jede*r Dritte in Basisarbeit-Level1 und jede*r Fünfte in Basisarbeit-Level2 eine befristete Beschäftigung ausübt. Ein weiterer Unterschied zwischen den Basisarbeitenden im Vergleich der Sektoren wird anhand des monatlichen Bruttoverdienstes erkennbar. Basisarbeitende im Dienstleistungssektor verdienen weniger als Beschäftigte in Industrie und Landwirtschaft: 60,3 % der Beschäftigten in Basisarbeit-Level1 und 37,3 % in Basisarbeit-Level2 haben ein monatliches Bruttoeinkommen von unter 1.500 Euro. Die Vergleichswerte bei den anderen Sektoren liegen bei 41,3 % und 12,8 %. Gründe für diese Einkommensunterschiede liegen unter anderem in den unterschiedlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten in den Sektoren. Allerdings sind auch Vollzeitbeschäftigte im Dienstleistungssektor von niedrigem Einkommen betroffen. So verdienen unter den Vollzeitbeschäftigten in Basisarbeit-Level1 22,1 % und in Basisarbeit-Level2 13,8 % weniger als 1.500 Euro monatlich. Zum Vergleich: In der Facharbeit sind es lediglich 4,9 % und in der hochqualifizierten Arbeit 2,2 %. Insgesamt weisen Basisarbeitende ein niedrigeres Einkommen auf als Personen in Facharbeit oder hochqualifizierter

Arbeit. Dies gilt für alle Wirtschaftssektoren. Zu guter Letzt kann Tabelle 1 entnommen werden, dass Basisarbeitende – über alle Sektoren hinweg – häufiger als Facharbeitende und Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit von einer (sehr) hohen Arbeitsplatzunsicherheit berichten.

Zusammenfassend zeigen sich für Basisarbeitende im Vergleich der Sektoren sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede. Die wesentlichen Unterschiede konzentrieren sich auf die Beschäftigungsmerkmale. Daher lassen die Ergebnisse vermuten, dass Basisarbeitende im Dienstleistungssektor häufiger von atypischen, wenn nicht sogar von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind. Unter anderem kann dies den Ergebnissen zum geringen Einkommen entnommen werden, welches auf die hohen Anteile von Teilzeit- bzw. geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen ist. Verstärkt wird diese Vermutung, durch die in Tabelle 1 berichtete Arbeitsplatzunsicherheit, in der die Beschäftigten in Basisarbeit die Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, häufiger als Personen in Facharbeit oder hochqualifizierter Arbeit als (sehr) hoch einschätzen.

Körperliche Arbeitsbedingungen prägen die Basisarbeit

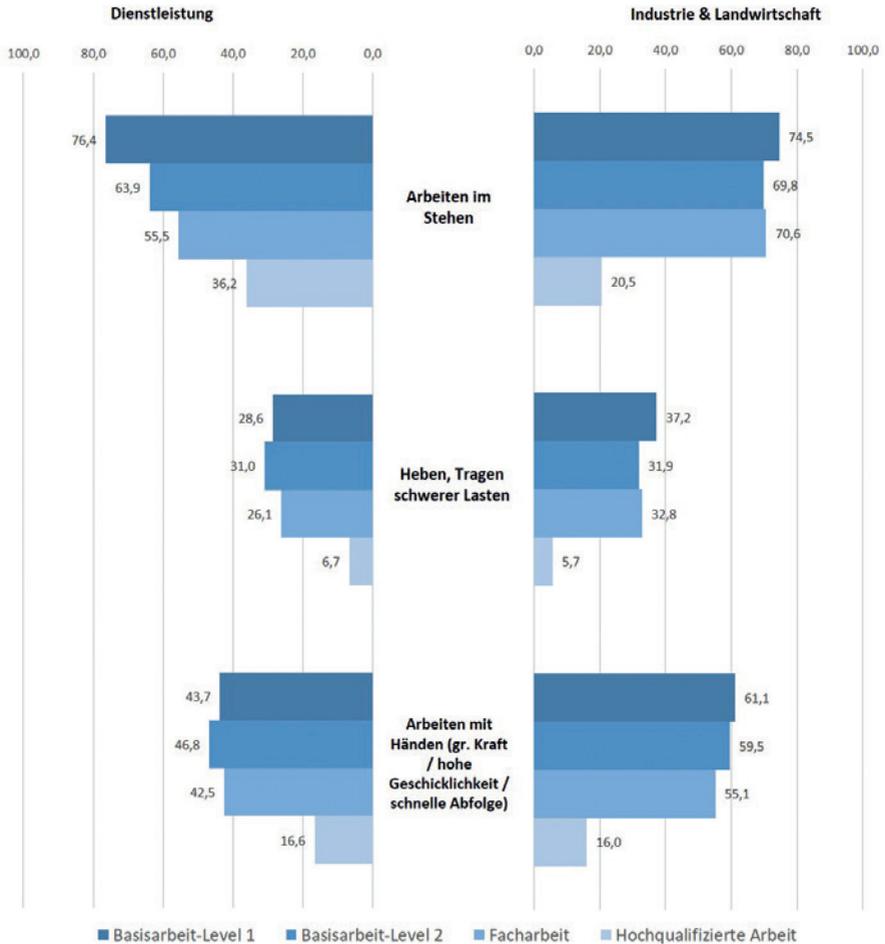
Die bisherigen Erkenntnisse aus dem Vergleich der Sektoren verdeutlichen, dass die Beschäftigungsmerkmale der Basisarbeit sehr unterschiedlich ausfallen können. Ob sich sektorale Unterschiede in der Basisarbeit auch anhand der körperlichen Arbeitsbedingungen und psychischen Anforderungen zeigen, wird in diesem Abschnitt näher beleuchtet. Dafür wird zunächst mit der Abbildung 1 auf die körperlichen Arbeitsbedingungen eingegangen. Anschließend werden in Abbildung 2 die psychischen Anforderungen betrachtet.⁶

Die Abbildung 1 zeigt drei ausgewählte Merkmale körperlicher Bedingungen, die in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung erhoben werden. Auf den ersten Blick ist in allen Wirtschaftssektoren erkennbar, dass Basisarbeitende häufiger als Beschäftigte in Facharbeit und

⁶ Die Prozentwerte in den Abbildungen 1, 2 und 3 beziehen sich immer auf die Antwortmöglichkeit „häufig“. Nicht berichtet werden die Antworten „manchmal“, „selten“ und „nie“.

Abb. 1: Körperliche Arbeitsbedingungen in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit im Vergleich der Sektoren (in Prozent)

(Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, eigene Berechnung und Darstellung)



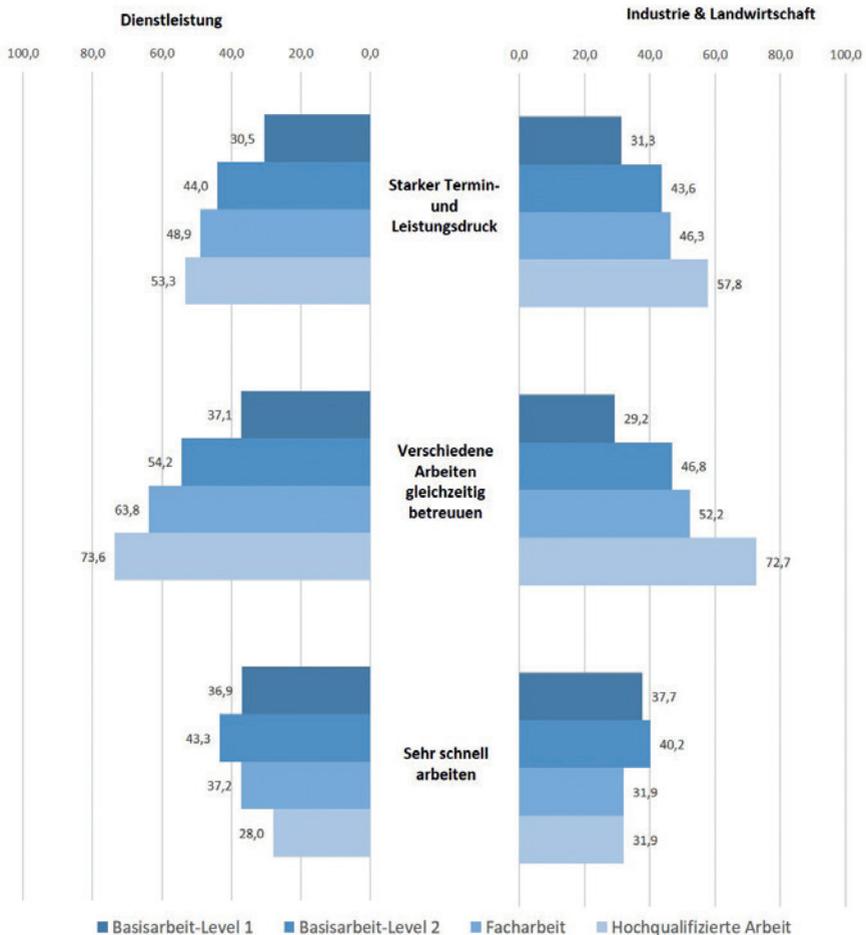
hochqualifizierter Arbeit angeben von den jeweiligen Bedingungen häufig betroffen zu sein. Beispielsweise geben sowohl im Dienstleistungssektor als auch im industriellen und landwirtschaftlichen Sektor drei Viertel der Personen in Basisarbeit-Level 1 an, ihre Arbeit häufig

im Stehen zu verrichten. Insgesamt ergibt sich daraus das Ergebnis (trotz weniger Ausnahmen), dass mit einer kürzeren Einarbeitung bzw. einer höheren Qualifikationsanforderung der Tätigkeit die Intensität der körperlichen Bedingungen zunimmt. Im Vergleich der Wirtschaftssektoren sind einzelne Unterschiede zu beobachten. Hinsichtlich des häufigen Hebens und Tragens schwerer Lasten geben Beschäftigte in Basisarbeit-Level1 im industriellen und landwirtschaftlichen Sektor öfter an, häufig von dieser Arbeitsanforderung betroffen zu sein als Arbeitende im Dienstleistungssektor. Ebenso verhält es sich bei der Arbeit mit den Händen unter großem Kraftaufwand, hoher Geschicklichkeit und schneller Abfolge. Innerhalb des Dienstleistungssektors sind speziell Basisarbeitende aus dem Wirtschaftszweig „Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information“ von körperlichen Arbeitsbedingungen betroffen, beispielsweise beim Heben und Tragen schwerer Lasten (BL1: 33,7%/BL2: 36,1%). Der Anteil in den öffentlichen und privaten Dienstleistungen liegt für Basisarbeitende hingegen unter dem Durchschnitt des gesamten Dienstleistungssektors (BL1: 25,9%/BL2: 30,5%).

Mit Abbildung 2 wird eine Auswahl an psychischen Anforderungen der Basisarbeitenden in den jeweiligen Sektoren in den Blick genommen. Differenziert wird hier zwischen den Anforderungen starker Termin- oder Leistungsdruck, verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen und sehr schnelles Arbeiten. Die ersten beiden erwähnten Anforderungen zeigen, dass Basisarbeitende im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsniveaus in allen Wirtschaftssektoren seltener angeben, häufig betroffen zu sein. Für die letzte Anforderung, dem sehr schnellen Arbeiten, zeigt sich ein umgekehrtes Ergebnis, denn vor allem Basisarbeitende sind dieser Anforderung häufig ausgesetzt. Der Vergleich der Wirtschaftssektoren zeigt lediglich einen auffälligen Unterschied. Basisarbeitende, die im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, geben wesentlich öfter als Beschäftigte in der Industrie oder Landwirtschaft an, häufig Arbeiten gleichzeitig betreuen zu müssen. Bei Betrachtung der Wirtschaftszweige innerhalb des Dienstleistungssektors zeigt sich darüber hinaus, dass Basisarbeitende in „Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information“ insbesondere vom schnellen Arbeiten betroffen sind. Hier sind

Abb. 2: Psychische Anforderungen in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit im Vergleich der Sektoren (in Prozent)

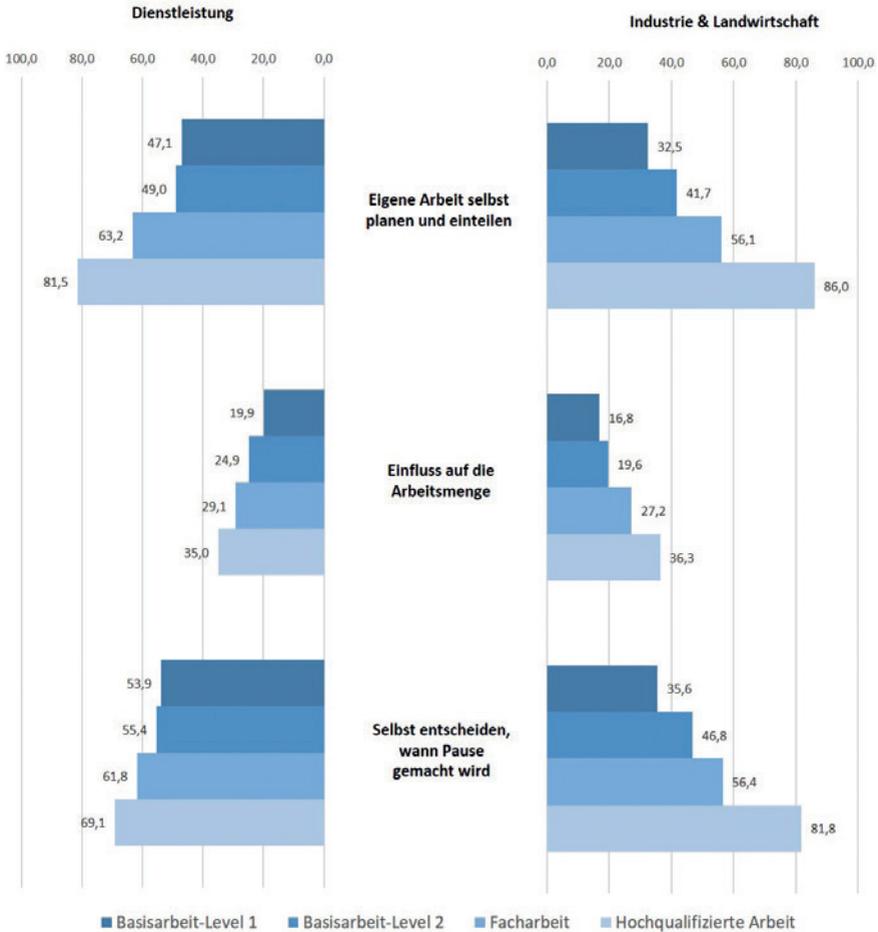
(Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, eigene Berechnung und Darstellung)



Basisarbeitende (BL1: 43,4%/BL2: 49,5%) sogar öfter betroffen als Basisarbeitende in der Industrie oder Landwirtschaft. Ferner sind psychische Anforderungen in diesem Wirtschaftszweig generell stärker ausgeprägt als in den anderen Wirtschaftszweigen des Dienstleistungssektors.

Abb. 3: Handlungsspielraum in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit im Vergleich der Sektoren (in Prozent)

(Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, eigene Berechnung und Darstellung)



Handlungsspielraum, eine weniger vorhandene Ressource in der Basisarbeit

Den körperlichen Bedingungen und den psychischen Anforderungen liegen Ressourcen gegenüber, die dabei helfen, die ausgeübte Tätigkeit (erfolgreich) zu bewältigen. Eine bedeutsame Ressource stellt der Handlungsspielraum dar. Im Detail handelt es sich hier um die eigene

Planung, die Einteilung und den Einfluss auf die Menge der Arbeit sowie die Entscheidung, wann eine Pause gemacht wird.

Der Abbildung 3 ist zu entnehmen, dass Basisarbeitende in allen Sektoren weniger Handlungsspielräume zur Verfügung stehen als ihren Kolleg*innen in der Facharbeit oder in der hochqualifizierten Arbeit. Beispielsweise geben 47,1 % der Basisarbeitenden-Level 1 im Dienstleistungssektor an, häufig ihre Arbeit selbst planen und einteilen zu können. Demgegenüber steht die Basisarbeit-Level2 mit 49,0 %, die Facharbeit mit 63,2 % und die hochqualifizierte Arbeit mit 81,5 %. Ähnlich sehen die Ergebnisse bei der Arbeitsmenge und bei der Entscheidung, wann eine Pause gemacht wird, aus, wenngleich die Unterschiede nicht so deutlich ausfallen wie im beschriebenen Beispiel. Der Vergleich der Sektoren jedoch zeigt, dass Basisarbeitenden im Dienstleistungssektor derweil mehr Handlungsspielräume zur Gestaltung ihrer Arbeit zur Verfügung stehen als denen in der Industrie und in der Landwirtschaft. Basisarbeitende im tertiären Sektor geben vermehrt an, häufig ihre Arbeit oder Pause gestalten und beeinflussen zu können.

Fazit

Basisarbeitende im Dienstleistungssektor sind gegenüber Basisarbeitenden im industriellen und landwirtschaftlichen Sektor vermehrt in Teilzeit – inklusive geringfügiger Beschäftigung – sowie in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Dazu kommt, dass auch, wenn Basisarbeitende im Dienstleistungsbereich vielfach eine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen können, diese oftmals nicht entsprechend entlohnt wird. So ist der Anteil an Basisarbeitenden mit einem Einkommen unter 1.500 Euro brutto im Dienstleistungsbereich sowohl im Vergleich zu Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit als auch im Vergleich zu Basisarbeit in den anderen Sektoren deutlich erhöht, was nicht zuletzt auch durch den hohen Anteil an Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung bedingt ist. Die weiteren Gründe dafür sind vielfältig. Neben einer geringen Tarifbindung können unter anderem bestimmte Arbeitsmarktreformen und die Deregulierung von Leiharbeit eine Rolle spielen (Bosch/Weinkopf 2007, Bosch/Weinkopf 2011). Ferner kann hier der bereinigte Gender Pay Gap eine Rolle spielen. Dies bedeutet, dass

Frauen unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeiten (inklusive Arbeitszeitmerkmalen) und gleicher Qualifikationen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer (Destatis 2021). Weiterhin schätzen Basisarbeitende, unabhängig von dem jeweiligen Sektor, in dem sie beschäftigt sind, die Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, gegenüber Facharbeitenden und Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit deutlich häufiger als (sehr) hoch ein.

In Einklang mit den bisherigen Forschungsergebnissen zur Arbeitssituation von Basisarbeitenden (Hall/Sevindik 2020, Lyly-Yrjänäinen 2008, Abel u. a. 2009b, Abel u. a. 2014) konnte gezeigt werden, dass Beschäftigte in Basisarbeit in ihrem Arbeitsalltag gegenüber Beschäftigten in Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit vor allem höheren körperlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Dies gilt für den Dienstleistungssektor wie auch für den industriellen und landwirtschaftlichen Sektor. Basisarbeitende im Dienstleistungssektor sind gegenüber Basisarbeitenden im industriellen und landwirtschaftlichen Sektor vermehrt von psychischen Anforderungen betroffen, wie dem gleichzeitigen Betreuen verschiedener Arbeiten oder auch dem sehr schnellen Arbeiten. Weiterhin haben Basisarbeitende insgesamt einen geringeren Handlungsspielraum als Beschäftigte außerhalb der Basisarbeit. Im Vergleich zur Industrie und Landwirtschaft zeigt sich allerdings, dass Basisarbeitende im Dienstleistungssektor von einem höheren arbeitsbezogenen Handlungsspielraum berichten. Dies verweist auch auf die für Dienstleistungs- und Interaktionsarbeit spezifischen Anforderungen an die selbstständige Arbeitsgestaltung (Bosch/Weinkopf 2011, Böhle 2011).

Unklar ist, welche Auswirkungen die hier skizzierten Anforderungen in Basisarbeit auf die Gesundheit haben, insbesondere vor dem Hintergrund der zum Teil atypischen Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor. Zu erwarten wäre, dass Basisarbeitende im Zusammenhang mit den erhöhten Anforderungen bei der Arbeit eine schlechte Gesundheitslage aufweisen. Dieser Hypothese liegt die Annahme verschiedener Stressmodelle (bspw. Job Demands-Resources Model, Conservation of Resources Theory) zugrunde, dass Anforderungen, die eine andauernde physische oder mentale Anstrengung mit sich bringen, zu

Stressreaktionen und einer schlechten Gesundheitssituation führen können (Demerouti u. a. 2001, Hobfoll 2001). Ob sich diese Annahme für Basisarbeitende bestätigen lässt, welche Rolle dabei der Erwerbsverlauf spielt und wie dies mit der zunehmenden Digitalisierung einfacher Tätigkeiten zusammenhängt, wird im derzeit laufenden Forschungsprojekt „Arbeits- und Gesundheitssituation von Erwerbstätigen in der Einfacharbeit (AuGEE)“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) untersucht.

In Anlehnung an unsere Analysen, lassen sich einige Aspekte zur Gestaltung von Basisarbeit insgesamt ableiten. Dabei muss nochmal deutlich thematisiert werden, dass einfache Arbeitstätigkeiten nicht mit belastungsarmen Tätigkeiten gleichzusetzen sind. Bei der Analyse belastender Arbeitsbedingungen kann die Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Arbeitsschutzgesetz) unter Einbeziehung der Beschäftigten helfen, relevante Handlungsfelder zu identifizieren. Verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen zu Themen wie „Arbeiten im Stehen“ können dazu beitragen, körperliche Belastungen zu reduzieren und damit die Gesundheit der Beschäftigten in Basisarbeit zu fördern. Unterstützung bei der Beurteilung und Gestaltung von Belastungen bei manuellen Arbeitsprozessen können die Leitmerkmalmethoden bieten (BAuA 2019). Neben der Reduktion der Belastungen kommt der Stärkung der Ressourcen für die Gesundheit ein hoher Stellenwert zu. Neben einem hohen Handlungsspielraum kann auch ein hohes Maß an sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg*innen, begünstigt durch eine entsprechende Unternehmenskultur, dabei helfen, hohe Arbeitsanforderungen leichter zu bewältigen. Nicht zuletzt ist die systematische Einbeziehung der Basisarbeitenden in das System des betrieblichen Arbeitsschutzes zum Beispiel auch in Bezug auf die arbeitsmedizinische Betreuung sowie die zielgruppenspezifische Entwicklung von Maßnahmen des Gesundheitsmanagements von hoher Relevanz. Aspekte wie Teilzeitbeschäftigung oder auch befristete Beschäftigung sind hier als konstituierende Rahmenbedingungen unbedingt zu berücksichtigen.

Kurzbiografien der Autor*innen

Arthur Kaboth ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin am Standort Dortmund und forscht zum Thema Basisarbeit. Seine Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik, in der vor allem ältere Erwerbspersonen im Vordergrund stehen.

Prof. Dr. Lena Hünefeld ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen unter anderem vulnerable Erwerbstätigengruppen und besondere Beschäftigungsverhältnisse.

Marcel Lück ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen insbesondere die Survey-Methodologie und die Arbeits- und Gesundheitssituation ausgewählter Erwerbstätigengruppen.

Dr. Beate Beermann ist Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bis zum letzten Jahr leitete sie den Fachbereich Wandel der Arbeitswelt mit der Fokussierung auf das Monitoring und die Forschung und Gestaltung zu den Anforderungen in einer dynamischen Arbeitswelt.

**Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/
Ittermann, Peter 2009a:**

Made simple in Germany? Entwicklungsverläufe industrieller Einfacharbeit, in: WSI-Mitteilungen 11, 579–585.

**Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/
Ittermann, Peter 2009b:**

Einfacharbeit in der Industrie. Status quo und Entwicklungsperspektiven. Soziologisches Arbeitspapier, TU Dortmund, Dortmund.

**Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/
Ittermann, Peter 2014:**

Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven, Berlin.

BAuA 2019:

Gefährdungsbeurteilung bei physischer Belastung – die neuen Leitmerkmalmethoden (LMM), 1. Aufl., Dortmund.

Beermann, Beate 2014:

Dienstleistungsarbeit. Besondere Herausforderungen des Arbeitsschutzes in einem heterogenen Sektor, in: Gute Arbeit 1/14.

Böhle, Fritz 2011:

Interaktionsarbeit als wichtige Arbeitstätigkeit im Dienstleistungssektor, WSI Mitteilung, <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0342-300X-2011-9-456/> interaktionsarbeit-als-wichtige-arbeitstaetigkeit-im-dienstleistungssektor-jahrgang-64-2011-heft-9?page=1 (Stand 28.07.2021).

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.)

2007:

Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia 2011:

„Einfacharbeit“ im Dienstleistungssektor/„Low-level jobs“ in the Service sector, in: Arbeit 20 (3), 173–187.

Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold B./

Nachreiner, Friedhelm/Schaufeli, Wilmar B.

2001:

The job demands-resources model of burnout, in: Journal of Applied psychology 86 (3), 499–512.

Destatis 2021:

Gender Pay Gap 2020: Frauen verdienten 18 % weniger als Männer, Pressemitteilung Nr. 106 vom 9. März 2021, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html (Stand 28.07.2021).

DGB-Index Gute Arbeit 2018:

DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2018. Mit dem Themenschwerpunkt Interaktionsarbeit. Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++2710716a-e72f-11e8-891f-52540088cada> (Stand 28.07.2021).

Hall, Anja/Sevindik, Ugur 2020:

Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, Bonn.

Hobfoll, Stevan E. 2001:

The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory, in: Applied psychology 50 (3), 337–421.

Hieming, Bettina/Jaehrling, Karen/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia/Grimshaw, Damian/Rubery, Jill/Schimron, Nirit/Stupnytsky, Oleksandr 2007:

Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten. Abschlussbericht, Brüssel.

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2009:

Who needs up-skilling? Low-skilled and low-qualified workers in the European Union, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Minssen, Heiner 2019:

Dienstleistungsarbeit, in: Arbeit in der modernen Gesellschaft, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt 2020:

Erwerbstätige im Inland nach Wirtschaftssektoren, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Lange-Reihen/Arbeitsmarkt/Irwrw13a.html> (Stand 28.07.2021).

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Bereich Innovation und gute Arbeit (Hrsg.)****2011:**

Arbeit mit Kunden, Patienten, Klienten, Hamburg, <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++53737887aa698e0617000387/download/Arbeit%20mit%20Kunden%2C%20Patienten%2C%20Klienten%20Nr.%202.pdf> (Stand 28.07.2021).

Weinkopf, Claudia 2006:

Moderne Dienstleistungen: Impulse für Innovation, Wachstum und Beschäftigung. Beiträge der 6. Dienstleistungstagung des BMBF. „Einfache“ Dienstleistungsarbeit – ist sie tatsächlich einfach? CampusEditors: Deryk Streich, Dorothee Wahl, 249–256, https://www.researchgate.net/publication/261642558_Einfache_Dienstleistungsarbeit_-_ist_sie_tatsachlich_einfach (Stand 28.07.2021).

*Basisarbeit – Chancen für den
Eintritt in den Arbeitsmarkt*

03

Zeitarbeit als Integrationsdienstleister für Geflüchtete

von Sebastian Lazay



Die Initiative „Basisarbeit – Mittendrin und außen vor“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) hat ein Thema in die politische und gesellschaftliche Diskussion gebracht, das selten angesprochen wird: Die Menschen, die sogenannte Basisarbeit leisten, also Tätigkeiten ohne Qualifizierungsanforderungen ausüben. Dabei wurde dieses Thema aus ganz unterschiedlichen Perspektiven betrachtet: von der volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung der Basisarbeit über den Stand der wissenschaftlichen Beschäftigung bis hin zu Qualifizierung, Anerkennung, Arbeitsbedingungen und Gesundheitsfragen. Nicht zuletzt kamen Basisarbeitende¹ selbst zu Wort. Dabei hat sich gezeigt, welche Bedeutung diesem Sektor zukommt, in dem fast ein Fünftel aller Beschäftigten in Deutschland tätig sind, wie vielfältig die Tätigkeitsbereiche der Menschen in der Basisarbeit sind und welche unterschiedlichen Biografien mit diesen Menschen verbunden sind.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

Vor allem ist aber durch die Coronapandemie mehr als deutlich geworden, wie wichtig diese vermeintlichen Helfertätigkeiten sind. Insofern ist BMAS-Staatssekretär Björn Böhning nur zuzustimmen, wenn er sagt: „Ohne Kassierer, Paketboten oder Pflegehelfer würde die Versorgung unserer Gesellschaft zusammenbrechen“ (INQA o.J.). Diese Erkenntnis ist insofern von Bedeutung, weil selbst bis in die Forschung hinein der Vorbehalt besteht, dass Basisarbeit nur eine Art Notnagel darstellt.² Schon allein dafür ist die BMAS-Initiative „Basisarbeit – Mittendrin und außen vor“ nur als verdienstvoll zu bezeichnen, denn mangelnde – gesellschaftliche – Anerkennung ist das vielleicht größte Problem der Basisarbeitenden und nicht etwa die Tätigkeit selbst oder die im Schnitt eher geringere Bezahlung.

Basisarbeit als Eintritt in den Arbeitsmarkt

Untersucht man die einzelnen Branchen, in denen ein solcher Zugang in den Arbeitsmarkt erfolgt, kommt man zu einem interessanten Ergebnis: Für Geflüchtete, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose ist die Zeitarbeit der wichtigste Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, zu einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit, wie Daten der Bundesagentur für Arbeit eindrücklich zeigen. Mindestens 26,9 % der Zeitarbeitskräfte haben keine abgeschlossene Berufsausbildung, gehören also zu den Geringqualifizierten, während es auf dem Gesamtarbeitsmarkt nur 13,7 %

² So zum Beispiel das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Dort heißt es wörtlich: „Bei insgesamt großen Integrationsfortschritten finden viele Geflüchtete bislang allerdings oft nur Jobs im Helferbereich“ (IAB 2021).

sind (BAP 2021b: 16). 15 % der Menschen, die im Jahr 2020 ihre Langzeitarbeitslosigkeit beenden konnten, begannen eine Beschäftigung bei einem Personaldienstleister (BAP 2021c). Und: Der Anteil der Geflüchteten in Deutschland, die ihre Arbeitssuche durch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsaufnahme in der Zeitarbeit erfolgreich abschließen konnten, lag im Zwölf-Monatszeitraum zwischen November 2019 und Oktober 2020 bei 30,8 % und war damit im Vergleich zu allen anderen Wirtschaftszweigen mit weitem Abstand am größten (BAP 2021a). Ein solches Ergebnis erreicht keine andere Branche und auch kaum eines der offiziellen Arbeitsmarktinstrumente. Nur zum Vergleich: Mit 13,4 % hat der Bereich Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen (ohne Zeitarbeit) den zweitgrößten Anteil sowie Verkehr und Lagerei mit 11,6 % den drittgrößten Anteil (Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den BAP vom Januar 2021). Die Zahlen zeigen aber auch: Knapp der Hälfte der Geflüchteten ist es bisher noch nicht gelungen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) festgestellt hat: „Gut die Hälfte der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind und mindestens fünf Jahre hier gelebt haben, ist erwerbstätig. Bei geflüchteten Männern beträgt dieser Anteil 60 Prozent, bei den Frauen sind es 28 Prozent“ (Kosyakova u. a. 2021).

Dass die Integration in den Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit auch nachhaltig ist, wird ebenfalls anhand von Zahlen der Bundesagentur für Arbeit deutlich: Nach einem Jahr sind 70 % der vormals arbeitslosen Zeitarbeitskräfte weiterhin in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – innerhalb oder außerhalb unserer Branche (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a: 4). Speziell bei den Geflüchteten liegt diese Quote mit 68 % nur geringfügig niedriger (Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den BAP vom Mai 2021). Wenn man bedenkt, dass nur etwas mehr als 2 % der Beschäftigten in Deutschland Zeitarbeitnehmer sind (ebda.), dann darf man diese Integrationsleistung der Personaldienstleister durchaus erstaunlich nennen.

Wie konnte das gelingen?

Trotzdem kann unsere Branche auf umfassende Erfahrungen mit ganz unterschiedlichen Personengruppen zurückgreifen: mit Schul- und Ausbildungsabbrechern, mit (nicht-akademischen) Berufseinsteigern, -wiedereinsteigern, mit Menschen, denen es generell schwerfällt, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, oder mit ausländischen Mitbürgern. Der Ausländeranteil in der Zeitarbeit liegt seit Jahren weit über dem Durchschnitt des Gesamtarbeitsmarktes: Nach aktuellen Zahlen 38 % gegenüber knapp 13 % (BAP 2021a). Damit hat sich der Anteil der Zeitarbeitskräfte mit ausländischem Pass im letzten Jahrzehnt fast verdreifacht.³ Unsere Branche hat offenbar weniger Berührungspunkte mit Menschen, deren Erwerbsleben nicht so gradlinig verlaufen ist oder denen auch entsprechende formale Qualifikationen fehlen. Die Zeitarbeit, die ihre Mitarbeitenden zu einem erheblichen Maß aus Personengruppen rekrutiert, die in anderen Wirtschaftszweigen kaum eine Chance auf Beschäftigung haben, ist also schon seit Jahren der Integrationsdienstleister in den Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose und ausländische Mitbürger.

Deswegen war es für die Personaldienstleister weder 2015/2016 noch heute eine Frage, ob sie sich bei der Integration Geflüchteter engagieren sollten. Sie haben sich dieser Aufgabe mit Erfolg – wie die bereits oben zitierten Daten belegen – gestellt. Das war und ist nicht immer leicht, denn die überwiegende Zahl der Geflüchteten bringt weder ausreichende Sprachkenntnisse noch formale Qualifikationen oder entsprechende Zeugnisse mit. Der Anteil der Geringqualifizierten liegt bei den Schutzsuchenden bei 43,0 % und bei 27,0 % gibt es keine Angaben über ihr Qualifikationsniveau (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021).⁴ Um unter diesen Umständen überhaupt auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, ist für diese Gruppe Basisarbeit die wahrscheinlich wichtigste Eintrittskarte. Denn in der Zeitarbeit gibt es entsprechende

³ Im Jahr 2010 lag die Ausländerquote in der Zeitarbeit noch bei 13 %.

⁴ Diese Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Staatsangehörigkeit aus den Asylherkunftsländern. Es handelt sich also um einen näherungsweise Wert für Geflüchtete insgesamt in Deutschland.

Angebote, bei denen mangelnde Sprachkenntnisse kein großes Hindernis sind. Das sind Helfertätigkeiten beispielsweise im Lager- und Logistikbereich, in dem 40 % der Zeitarbeitskräfte mit ausländischem Pass eingesetzt werden (Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den BAP vom April 2021), in der Reinigung, aber auch mit einem Anteil von 37 % verstärkt Tätigkeiten im produzierenden Bereich.

Gleichwohl sind Sprachkenntnisse für die Integration in den Arbeitsmarkt zwingend erforderlich. Wenn man bedenkt, dass 90 % der Geflüchteten über keine deutschen Sprachkenntnisse verfügen, wenn sie zu uns kommen, dann zeigt sich die Bedeutung der Aufgabe: Ein Maschinenbediener muss mit seinen Kollegen kommunizieren können. Ohne Sprachkenntnisse kann die unabdingbare Einweisung in den Arbeitsschutz oder die Arbeitssicherheit nicht erfolgen. Hier haben die staatlichen Sprachlernangebote und die Bundesagentur für Arbeit viel dazu beigetragen, das Sprachdefizit zu verringern, aber auch die Firmen unserer Branche, die selbst Sprachkurse organisiert bzw. angeboten haben.

Dass in der Zeitarbeit gute Chancen auf Beschäftigung bestehen, hat sich unter den Schutzsuchenden schnell herumgesprochen. Als der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) 2017/2018 seine Mitglieder zur Integration Geflüchteter befragt hat, haben erstaunlich viele Unternehmen berichtet, dass Migranten bei ihnen persönlich vorstellig geworden sind, nachdem die erste Einstellung eines Geflüchteten stattgefunden hatte. Außerdem haben lokale Flüchtlingsinitiativen immer wieder Kontakt zwischen Schutzsuchenden und Personaldienstleistern hergestellt oder zumindest darauf hingewiesen, dass in der Zeitarbeitsbranche Arbeit zu bekommen ist. Aber auch die sehr gute Kooperation des BAP mit der Bundesagentur für Arbeit zahlt sich hier aus. Sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch die Jobcenter sind über unsere Angebote informiert.

Wie wichtig die Arbeitsaufnahme für die Geflüchteten ist, hat ebenfalls unsere Befragung aus 2017/2018 gezeigt, bei der der BAP auch um Aussagen der Schutzsuchenden gebeten hat, was eine (bezahlte) Beschäftigung in Deutschland für sie bedeutet. In diesen Aussagen klingen

mehrere Aspekte bezüglich der Arbeitsaufnahme immer wieder an – Sicherheit, Unabhängigkeit, Anerkennung und ein besseres Selbstwertgefühl. Exemplarisch seien hier nur drei Zitate aufgeführt – übrigens von Geflüchteten in Basisarbeit: „Arbeit bedeutet für mich soziale Anerkennung und finanzielle Sicherheit. Durch die Arbeit kann ich mich und meine Familie vollständig selbst versorgen, das ist gut für mein Selbstwertgefühl.“ „Dank meiner Arbeit kann ich selbstbestimmt leben und bin unabhängig.“ Und: „Besonders die Wertschätzung meiner Arbeit und der kollegiale Umgang miteinander gefallen mir sehr“ (BAP 2019).⁵ Doch es soll an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, dass es gerade am Anfang auch Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten gab, weil die Schutzsuchenden zum Teil ihre Probleme mit den sehr regelhaften Abläufen in der deutschen Arbeitswelt hatten. Hier hat es gerade in der Anfangsphase auch Anpassungsprobleme gegeben, etwa beim Thema Pünktlichkeit oder bei der Tatsache, dass eine Arbeitsschicht sieben, acht Stunden lang ist und nicht etwa nach zwei Stunden abgebrochen werden kann. Aber wenn die Eingewöhnung erst einmal stattgefunden hat, dürften die allermeisten Geflüchteten diese durch Gesetze geregelten Sicherheiten – auch im Arbeitsleben – als sehr positiv empfinden. Diesen Schluss legt jedenfalls eine weitere Aussage eines Geflüchteten nahe: „In Deutschland arbeiten Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammen, es gibt faire Bezahlung und Sozialleistungen, alles ist geregelt. Das hat mich am meisten beeindruckt“ (ebda.).

Aber auch bei den behördlichen Abläufen gab es anfänglich ein gewisses Chaos, weil die zuständigen Institutionen erst einmal 2015/2016 ihre Prozesse an die große Anzahl der Schutzsuchenden sowie untereinander anpassen mussten. Um nur ein Beispiel zu nennen: Geflüchtete benötigen eine Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit, um in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen zu können. Diese Erlaubnis ist vom Aufenthaltsstatus abhängig, für den wiederum die Ausländerbehörden zuständig sind. Dort hakte es anfangs doch erheblich. Erschwerend für

⁵ Die Broschüre „Die Integrationsdienstleister – Starthilfe Zeitarbeit für Langzeitarbeitslose und Geflüchtete“ (BAP 2019), auch online unter <https://www.personaldienstleister.de>, bietet einen guten Einblick in die Schicksale Geflüchteter sowie Langzeitarbeitsloser und ihre Integration in den Arbeitsmarkt.

die Zeitarbeit kam noch hinzu, dass die Personaldienstleister bis August 2016 überhaupt keine Geflüchteten einstellen durften, denn eine Erstbeschäftigung in der Zeitarbeit ist für ausländische Arbeitskräfte aus Drittstaaten, bis auf wenige Ausnahmen, generell nicht möglich. Daran hat sich bis heute wenig geändert, denn die Zeitarbeit ist vom Fachkräftezuwanderungsgesetz ausgeschlossen – ein Umstand, der bei den Personaldienstleistern angesichts des demografischen Wandels und der Notwendigkeit der (qualifizierten) Zuwanderung nach Deutschland auf wenig Verständnis stößt. Durch das Integrationsgesetz für Asylbewerber und Geduldete wurde es den Zeitarbeitsunternehmen aber immerhin möglich, Geflüchtete mit entsprechender Arbeitserlaubnis zu beschäftigen, wenn auch anfänglich mit gewissen Einschränkungen. Mit dem Gesetz wurde nämlich eine zeitlich befristete Ausnahmeregelung geschaffen, und seitdem war es in 135 der 156 Arbeitsagenturbezirke möglich, Asylbewerber und Geduldete als Zeitarbeitnehmer bereits nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland zu beschäftigen. Diese Regelung wurde Anfang August 2019 entfristet und auf alle Arbeitsagenturbezirke ausgedehnt, sodass die Zeitarbeit als Beschäftigungsmotor für Geflüchtete erhalten bleibt. Was sich aber nicht geändert hat, ist die Tatsache, dass eine Arbeitserlaubnis vorliegen muss.

Wer aber sind die Menschen bei den Personaldienstleistern, die sich außerhalb der staatlichen Stellen mit entsprechender Expertise ganz konkret um eine Integration in den Arbeitsmarkt kümmern? Das sind die Personalreferenten oder Personaldisponenten in unseren Geschäftsstellen. Sie müssen in Gesprächen mit den Bewerbern deren höchst unterschiedlichen persönlichen Hintergründe und Information zu ihrer aktuellen Situation herausfinden, und sie müssen Klarheit darüber bekommen, wie es zum Beispiel um die Sprachkenntnisse steht und welche Qualifikationen vorhanden sind. Wenn Zeugnisse fehlen, was häufig der Fall ist, müssen sie in Erfahrung bringen, welche Berufserfahrung und damit praktische Qualifikationen vorliegen.⁶ Wenn sie das alles

⁶ Für die Einschätzung der praktischen Qualifikationen gibt es seit einiger Zeit ein hilfreiches Tool der Bundesagentur für Arbeit: Mit dem computergestützten Test „MySkills“ wird berufliches Handlungswissen sichtbar und bewertbar (<https://www.arbeitsagentur.de/institutionen/myskills>).

über den Bewerber herausgefunden haben, müssen sie aber noch anderes abklären, wie zum Beispiel die Wohnsituation oder den Weg zur Arbeit. Für schon länger hier Lebende mag die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs eine Selbstverständlichkeit sein. Für jemanden, der gerade erst aus einer dörflichen Region zu uns gekommen ist, ist es das eben nicht. Deshalb organisieren Personaldienstleister unter anderem Fahrdienste, was in ländlichen Gegenden für viele Zeitarbeitsfirmen schon lange üblich ist, oder Personaldisponenten fahren den Arbeitsweg probeweise mit dem neuen Beschäftigten mit. Manch Unternehmen stellt den Geflüchteten sogar einen Betreuer zur Seite, der auch bei privaten Problemen hilft. Zur Unterstützung gehört für viele Personaldienstleister dabei auch, dass sie den Geflüchteten, aber auch anderen ihrer Beschäftigten, bei der Kommunikation mit Behörden helfen, denn Behördendeutsch wird in den Sprachkursen eher nicht vermittelt.

Das alles ist mit erheblichem Aufwand verbunden, der in der Regel nicht vergütet wird, denn es gibt keine spezielle finanzielle Förderung für die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt. Das war und ist eine politische Entscheidung, sodass die deutschen Unternehmen nur auf Förderinstrumente wie den Eingliederungszuschuss oder das Teilhabechancengesetz zurückgreifen können. Allerdings muss die Zeitarbeit bei einem Eingliederungszuschuss im Einzelfall nachweisen, dass bei einem Geflüchteten tatsächlich „individuelle Vermittlungshemmnisse“ vorliegen. Ich habe von vielen Kollegen aus meiner Branche gehört, dass diese Anträge immer wieder nicht bewilligt werden. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang eine generelle Bewilligung von Eingliederungszuschüssen bei der Anstellung von kürzlich nach Deutschland gekommenen Geflüchteten auch für Personaldienstleister. Bei den Fördermöglichkeiten des Teilhabechancengesetzes wiederum gibt es finanzielle Zuschüsse erst, wenn jemand schon mindestens zwei Jahre arbeitslos ist. Diese Vorschrift hilft bei einer raschen Integration von Geflüchteten demnach wenig, sondern ist ein Instrument für Langzeitarbeitslose, für die es auch von der Politik entwickelt wurde.

Ein wichtiges Thema, das auch in der Initiative „Basisarbeit – Mitten-drin und außen vor“ diskutiert wurde und wird, ist die Frage der

Qualifizierung der Basisarbeitenden. Dass viele der traditionellen Weiterbildungsmaßnahmen bei dieser Personengruppe nicht greifen, hat Prof. Ricarda B. Bouncken, Lehrstuhl für Strategisches Management und Organisation an der Universität Bayreuth, bereits vor rund zehn Jahren festgestellt: „Gerade im Helferbereich ist die Realisierung des Nutzens von traditionellen Off-the-Job-Qualifizierungen nicht sehr ausgeprägt. On-the-Job-Qualifizierungen hingegen werden direkt wirksam“ (Siemann 2012: 31). Auch unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass betriebsnahe Qualifikationen bzw. Teilqualifikationen in kleinen Schritten durchaus angenommen werden. Deswegen hat der BAP das Drei-Stufen-Qualifizierungsmodell für geringqualifizierte Zeitarbeitskräfte entwickelt, mit dem Basisarbeitende in Etappen an einen anerkannten Berufsabschluss herangeführt werden können. Die ersten beiden Stufen, mit denen Ungelernte erst zum Fachhelfer und dann zum Fachassistenten qualifiziert werden, schließen mit einer Personenzertifizierung beim TÜV Rheinland ab, der die Prüfungen abnimmt und den Kompetenzzuwachs mit einem Zertifikat dokumentiert. So haben Zeitarbeitskräfte bereits nach der ersten Stufe einen Nachweis in der Hand, mit dem sie ihre ausgebauten Fähigkeiten und Kenntnisse belegen können. Die dritte Stufe baut auf den ersten beiden auf und führt zur sogenannten Externenprüfung, also zu einem anerkannten Berufsabschluss. Dabei setzt das BAP-Qualifizierungsmodell bei den umfangreichen praktischen Erfahrungen an, die die Zeitarbeitskräfte in ihren Einsätzen sammeln, und ergänzt diese mit theoretischem Wissen über eine eigens vom Verband entwickelte E-Learning-Plattform. Auf die dort hinterlegten Kurse können Zeitarbeitnehmer orts- und zeitunabhängig zugreifen und sich das theoretische Wissen aneignen, das sie zum erfolgreichen Ablegen der Prüfung beim TÜV Rheinland benötigen.⁷ Weiterbildungsmaßnahmen für Basisarbeitende führen aber auch BAP-Mitgliedsfirmen durch, wobei gerade die größeren Unternehmen eigene Akademien haben, die die Qualifizierungsmaßnahmen entwickeln und anbieten. In der breiten Öffentlichkeit sind die Weiterbildungsangebote der Personaldienstleister für Zeitarbeitskräfte wenig bekannt, obwohl sie

⁷ Weiterführende Informationen zum 3-Stufen-Qualifizierungsmodell des BAP sind zu finden unter: <https://www.personaldienstleister.de/bildung/weiterbildung>.

äußerst vielfältig sind. Die Qualifizierungsmaßnahmen umfassen nicht nur die für die Branche schon fast klassisch zu nennenden Gabelstaplerscheine, EDV-Grundkurse und Sprachkurse, sondern reichen weit darüber hinaus.⁸

Fazit

Basisarbeit ist für Geflüchtete die Eintrittskarte in den deutschen Arbeitsmarkt, und die Zeitarbeit ist das wichtigste Sprungbrett für Schutzsuchende, Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.⁹ Doch es bleibt noch viel zu tun, wenn man bedenkt, dass bisher nur bei etwas mehr als der Hälfte der Geflüchteten die Integration in den Arbeitsmarkt gelungen und durch die Coronapandemie die Anzahl der Langzeitarbeitslosen wieder stark gestiegen ist. Um an die Erfolge der letzten Jahre beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit und der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter anknüpfen zu können, sind folgende Punkte notwendige Voraussetzung:

- Der Wert der Basisarbeit für unsere Gesellschaft und die Menschen, die in diesem Bereich tätig sind, müssen endlich die Anerkennung erhalten, die ihnen gebührt. Die Geringschätzung sogenannter Helfertätigkeiten entspricht weder ihrer Bedeutung für das Funktionieren unserer Gesellschaft noch der Leistung, die Basisarbeitende tagtäglich erbringen. Diese Geringschätzung trifft immerhin ein Fünftel aller Beschäftigten in Deutschland und in der Zeitarbeit sogar mehr als 50 % der Mitarbeiter. Zur Anerkennung der Basisarbeit gehört auch die Einsicht, dass sich nicht jeder Basisarbeitende zur Fachkraft qualifizieren lässt und Basisarbeit nicht so verteuert werden darf, dass sie zur Gänze durch Robotik und Künstliche Intelligenz verdrängt wird.
- Die Unternehmen und damit auch die Zeitarbeit, die Basisarbeit anbieten, dürfen nicht reflexartig mit Ausbeutung und prekären Verhältnissen

⁸ Ausführlich dargestellt sind die Weiterbildungsangebote in der Zeitarbeit in der BAP-Publikation „Qualifizierung von Zeitarbeitskräften. Maßnahmen der Personaldienstleister“.

⁹ Zur Geschichte der Branche und den politischen Auseinandersetzungen um die Zeitarbeit: Enkerts/Rump 2019/2020.

assoziiert werden.¹⁰ Diese Unterstellung passt nicht zur Realität in der Zeitarbeit,¹¹ in der die brancheneigene Lohnuntergrenze spürbar über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegt¹², aber auch nicht zum Selbstverständnis der Zeitarbeitskräfte. Das machen Ergebnisse aus der Befragung von rund 8.300 Zeitarbeitnehmern durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) deutlich. Danach suchen rund vier von zehn Zeitarbeitskräften eine längerfristige Perspektive in der Zeitarbeit. Dies war insbesondere bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung der Fall, die in der Beschäftigungsaufnahme in unserer Branche Vorzüge für die eigene berufliche Entwicklung sehen. Und – nur etwas weniger als die Hälfte der befragten Zeitarbeitskräfte hat ein Übernahmeangebot des Einsatzunternehmens angenommen. Hauptgrund für die Ablehnung eines solchen Angebots war die Zufriedenheit der Zeitarbeitnehmer mit ihrem Zeitarbeitsunternehmen. Für vier von zehn Zeitarbeitskräften, die ein Angebot abgelehnt haben, war zudem die angebotene Vergütung im Einsatzbetrieb unattraktiv (Schäfer/Schleiermacher/Stettes 2020).

- Die Rolle der Zeitarbeit als Beschäftigungsmotor und Integrationsdienstleister muss auch von der Politik anerkannt werden. Die Daten der Bundesagentur für Arbeit sprechen eine deutliche Sprache: Die Zeitarbeit ist der Integrationsdienstleister für Geflüchtete, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und muss dafür endlich die entsprechende Wertschätzung bekommen. Dazu gehört auch, dass Sondervorschriften wie die Höchstüberlassungsdauer¹³ auf den Prüfstand gestellt werden, wie dies auch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Zusam-

¹⁰ Hierzu interessant: Hoffmann/Kaufmann/Töpper 2021.

¹¹ Die Zeitarbeit ist in den letzten Jahren für Hochqualifizierte immer attraktiver geworden, wie Daten der Bundesagentur für Arbeit offenlegen: Danach verfügten 2013 nur 5,6 % der Zeitarbeitskräfte über einen akademischen Abschluss. 2017 waren es schon 7,9 % und 2020 9,8 % (jeweils Stichtag 30. Juni). Damit ist der Anteil der Akademiker in der Branche in nicht einmal zehn Jahren um 75 % gestiegen. Gerade im hochqualifizierten Bereich bietet die Zeitarbeit sehr gute Bedingungen auch für Berufsanfänger, die sich zunächst erproben und dann den für sie dauerhaft passenden Arbeitgeber finden können.

¹² Der Mindestlohn liegt gegenwärtig bei 9,60 Euro, für die Zeitarbeitsbranche bei 10,45 Euro (BAnz AT 31.08.2020 V1).

¹³ Die Höchstüberlassungsdauer besagt, dass ein Zeitarbeitnehmer nur noch für die Dauer von 18 Monaten bei ein- und demselben Kundenunternehmen eingesetzt werden darf (§ 1 Abs. 1b AÜG).

menhang mit der Coronakrise gefordert hat (Schäfer/Schleiermacher/Stettes 2020), und die Zeitarbeit keinen weiteren Beschränkungen unterworfen wird, die es ihr (weiter) erschweren, ihre Rolle als Integrationsdienstleister wahrzunehmen.

Nur so wird es möglich sein, dass Personaldienstleister wie eines unserer Mitgliedsunternehmen, die selbst gestellte Herausforderung erfolgreich erfüllen, weiterhin jedes Jahr 1.000 Geflüchtete in Arbeit zu bringen.

Kurzbiografie des Autors

Sebastian Lazay, Geschäftsführer der Extra Team GmbH, ist seit 2017 Präsident des Bundesarbeitsgeberverbands der Personaldienstleister e.V. (BAP) und war seit der Gründung des BAP im Jahr 2011 Vizepräsident des Verbands. Er ist seit über 25 Jahren eng mit der Zeitarbeitsbranche verbunden.

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) 2021a:

Daten und Zahlen, <https://www.integrationsdienstleister.de/daten-und-zahlen/> (Stand 06.07.2021).

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) (Hrsg.) 2021b:

Flexible Arbeitswelt von morgen. Megatrends und Personaldienstleistungen 2025, Personaldienstleister 01/21, Berlin.

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) 2021c:

Arbeitsmarkt im Februar 2021: Zahl der Langzeitarbeitslosen steigt auf über 1 Mio. an, 02.03.2021, <https://www.personaldienstleister.de/arbeitsmarkt-im-februar-2021-zahl-der-langzeitarbeitslosen-steigt-auf-ueber-1-mio-an> (Stand 06.07.2021).

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) 2019:

Die Integrationsdienstleister – Starthilfe Zeitarbeit für Langzeitarbeitslose und Geflüchtete.

Enkerts, Volker/Rump, Jutta (Hrsg.) 2019/2020:

50 Jahre Zeitarbeit in Deutschland, Berlin.

**Hoffmann, Maren/Kaufmann, Matthias/
Töpper, Verena 2021:**

Glückliche Zeitarbeiter, Spiegel, 25.5.2021, <https://www.spiegel.de/karriere/zeitarbeit-ich-muss-mich-nicht-mehr-um-urlaub-streiten-und-verdiene-besser-a-83dd2a9f-1bce-4e78-9c31-78eeda9e04a1> (Stand 06.07.2021).

INQA o. J.:

„Basisarbeit so gestalten, dass Menschen gut arbeiten“, <https://inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/basisarbeit/basisarbeit-gut-gerne-arbeiten.html> (Stand 08.07.2021).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2019:

Der Löwenanteil der Geflüchteten wird in kleinen und mittleren Betrieben eingestellt, <https://iab.de/751/section.aspx/2006> (Stand 08.07.2021).

**Kosyakova, Yuliya/Gundacker, Lidwina/
Salikutluk, Zerrin/Trübswetter, Parvati 2021:**

Arbeitsmarktintegration in Deutschland. Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden, IAB-Kurzbericht 8/2021, Nürnberg.

**Schäfer, Holger/Schleiermacher, Thomas/
Stettes, Oliver 2020:**

IW-Zeitarbeiterbefragung 2019, IW-Report 57, Köln.

Siemann, Christiane 2012:

Ein Spiel mit vier Unbekannten, in: Personalwirtschaft. Magazin für Human Resources, Extra-Heft 10/2012, 31.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a:

Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021b:

Migrationsmonitor (Monatszahlen), Nürnberg.

Drei Fragen an Stefan Krause

Agentur für Arbeit Bonn

Was sind aus Ihrer Sicht die größten Probleme und Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation von Basisarbeitenden?

Als wichtigster Punkt wäre hier der digitale Strukturwandel zu nennen. In großen Bereichen des produzierenden Gewerbes wird die Digitalisierung der Arbeitsprozesse zuarbeitende Tätigkeiten automatisieren. Alles, was automatisierbar ist bzw. zukünftig wird, wird auch tatsächlich automatisiert werden. Das Bedienen und Führen von Maschinen wird teilweise überflüssig werden. Das Bereitstellen von Materialien wird automatisiert und digital gesteuert geschehen. Hier werden bestückende und bedienende Aufgaben sich in überwachende und wartende Funktionen wandeln, für die es allerdings die ausgebildete Fachkraft braucht. Selbst in persönlichen Dienstleistungen wie der Pflege ist die einstige Vision eines Pflegeroboters bereits Wirklichkeit geworden.

Hier müssen wir dafür Sorge tragen, dass Basisarbeitende nicht „abhängig“ werden. Für die sich wandelnden Aufgaben werden die neu ausgebildeten „Nachwuchskräfte“ – also „nachwachsende“ Generationen – auf Fachkraftniveau nicht ausreichen. Vielmehr müssen wir aus dem vorhandenen Potenzial der Basisarbeitenden so viele Aus- und Fortgebildete wie möglich schöpfen.



Der Fachkräftemangel nimmt zu – welche Möglichkeiten sehen Sie, Menschen in der Basisarbeit so zu qualifizieren, dass sie für Facharbeiten oder Teilbereiche hiervon vermittelt werden können?

Meines Erachtens entwirft das Qualifizierungs-Chancen-Gesetz (QCG) hierfür bereits das passende Unterstützungsinstrument. Die Qualifizierung bereits im Unternehmen befindlicher Mitarbeiter*innen birgt große Vorteile. Die handelnden Personen kennen sich. Den Basisarbeitenden sind die Betriebsabläufe und deren Anforderungen bekannt. Sie kennen das betriebliche Umfeld und müssen sich nicht neben einer neuen Aufgabe auch noch auf einen neuen Betrieb und neue Kollegen sowie Arbeitsbedingungen umstellen. Das kann den Erfolg wesentlich fördern, zumal wenn die/der zu Qualifizierende mit der Wissensverarbeitung an sich schon mehr als genug zu tun hat.

Gleichzeitig weiß die Unternehmensführung, auf welche Person sie sich einlässt und in wen sie investiert. Oftmals hegen Geschäftsführungen Vorbehalte gegen neu hinzukommende Belegschaftsmitglieder. Sie wollen erst einmal erkunden, wen sie sich denn da an Bord geholt haben. Diese Hürde entfällt dann, wenn sich die Unternehmensleitungen für Mitarbeitende entscheiden, die sie aus der Basisarbeit bereits kennen- und schätzen gelernt haben.

Zudem mildert die Förderung von Beschäftigten die finanzielle Durststrecke während der Qualifizierung erheblich. Ich bin Arbeitnehmer*in des Betriebes und erhalte Arbeitslohn. Ich bin nicht gezwungen, während der unter Umständen mehrjährigen Qualifizierung von einer Transfer- bzw. Lohnersatzleistung leben zu müssen. Dies wird umso wichtiger, wenn in fortgeschrittenem Alter sehr häufig Familien mit ihrem Unterhalt finanziert werden müssen.

Schließlich habe ich als Arbeitnehmer*in ein ganz anderes „standing“ und Selbstwertgefühl während der Qualifizierung. Ich erhalte die Wertschätzung des Unternehmens, das an mich glaubt und in mich investiert. Im Falle des erfolgreichen Abschlusses der Qualifizierung habe ich eine konkrete Anschlussperspektive in genau diesem Betrieb. All das stärkt meine Motivation und mein Durchhaltevermögen, um am Ende erfolgreich zu sein.

In abgemilderter Form gilt dies aber grundsätzlich auch in den Konstellationen, in denen das Unternehmen in seiner eigenen Belegschaft kein Potenzial für die Weiterbildung zur Fachkraft sieht. Statt hier eine*n Kandidat*in einzustellen, die/der während einer Phase der Arbeitslosigkeit

qualifiziert wurde und nun neu ins Unternehmen kommt, könnte ich auch eine*n Arbeitslose*n einstellen und die Qualifizierung (von der Arbeitsagentur gefördert) vom ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses an durchführen. Praktische Phasen der Qualifizierung werden dann in meinem Betrieb absolviert. Das führt zum gegenseitigen Kennenlernen. Nach der Qualifizierung ist diejenige/derjenige längst nicht mehr die/der „Neue“, sondern (hoffentlich) bereits wertvolles Mitglied der Belegschaft. Diese Situation kommt der einer betrieblichen Ausbildung recht nahe – nur eben mit erwachsenen Persönlichkeiten und anderen Lebensumständen.

Welche besonderen Probleme und Widerstände sehen Sie hier? Welche Maßnahmen und Strategien können ergriffen werden?

Auf der Seite der Basisarbeitenden sollten neben den individuellen intellektuellen Fähigkeiten (und eventuellen Grenzen) genauso die einzelnen Lebensumstände und die möglichen mentalen und psychischen Hürden bedacht und aus dem Weg geräumt werden. Wer vor 15 oder 20 Jahren das letzte Mal „die Schulbank gedrückt“ hat, wird naturgemäß großen Respekt vor einer (abschlussorientierten) Qualifizierung haben. Zudem: Wie stehe ich im Falle des Scheiterns vor meiner Familie und meinem ganzen sozialen Umfeld da? Diese Aspekte müssen bedacht und durch psychosoziale Begleitung – auch der Familie – kompensiert werden.

Auf der Seite der Unternehmen braucht es, gerade bei den Klein- und Kleinstbetrieben, die unsere regionale Wirtschaft tragen, ein noch weitreichenderes Umdenken zugunsten einer Investition ins Personal. Ohne eine eigene Personalabteilung fällt es vielleicht auch heute noch schwer, den Blick fünf oder gar zehn Jahre in die Zukunft zu richten. Insbesondere wenn die Auftragsbücher voll sind und die Kunden auf Termine drängen, erwartet die Unternehmer*in die gut qualifizierte Fachkraft, die sofort in den Produktions-/Dienstleistungsprozess einsteigen kann. Die fällt aber längst nicht mehr vom Himmel. Wir brauchen also ein Bewusstsein, dass nur meine eigene Initiative und die gut geplante Investition in die Ressource Mitarbeiterschaft mein Unternehmen zukunftsfähig bleiben lässt.

Hier kann die Beratung durch die Agentur für Arbeit mit der „Beruflichen Beratung im Erwerbsleben“ einen wichtigen Beitrag leisten. Hier kann die Erkenntnis entstehen und reifen, dass nur auf meine unternehmerische Entscheidung hin die Basisarbeitenden des Unternehmens qualifiziert werden. Diese braucht es, um das Potenzial meiner Belegschaft auf dann höherem Qualifikationsniveau im Betrieb zu halten, an ihn zu binden und damit besser für die Zukunft gerüstet zu sein.

Kurzbiografie Stefan Krause

Stefan Krause ist Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Bonn. Mit Blick in die Zukunft stehen für ihn der digitale Strukturwandel, die betriebliche Ausbildung und die Fortbildung der Basisarbeitenden im Fokus der Facharbeitersicherung.

Drei Fragen an Ralf Holtkötter

jobcenter rhein-sieg

Welche Erfahrungen hat das Jobcenter mit Basisarbeitenden, also z. B. (drohende) Arbeitslosigkeit, Vermittlungschancen und Übergang von der Arbeitslosigkeit in den Job?

Etwa 70 Prozent der Kundinnen und Kunden des jobcenters rhein-sieg haben keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. verfügen über keine verwertbare berufliche Qualifikation. Dagegen setzen etwa 80 Prozent der gemeldeten Stellenangebote eine berufliche Qualifikation in Form einer Ausbildung oder eines Studiums voraus. Setzt man Basisarbeitende entsprechend mit Personen ohne verwertbare berufliche Qualifikation gleich, so ist zunächst ein erhebliches Missverhältnis von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage festzustellen. Vermittlungschancen bestehen daher nur für einen geringen Teil unserer Klientel.

Geringe Vermittlungsmöglichkeiten können dazu führen, dass dieser Personenkreis länger in Arbeitslosigkeit verbleibt. Das kann eine Spirale in Gang setzen: Bei Bewerbungen sieht man sich einer großen Zahl vom Mitbewerbern gegenüber und kommt regelmäßig nicht in die engere Wahl. Mit zunehmender Zeit und einer zunehmenden Zahl von Misserfolgen verliert man das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und tritt, so man denn zu Gesprächen eingeladen wird, nicht mehr ausreichend überzeugend auf. Letztendlich stellt man seine ernsthaften Bewerbungsbemühungen ein und arrangiert sich mit der Situation.



Zudem ist das Risiko, arbeitslos zu werden, deutlich erhöht. Durch das große Arbeitskräfteangebot und die üblicherweise geringe Einarbeitungszeit von Basisarbeitenden droht diesem Personenkreis eher eine betriebsbedingte Kündigung als Fachkräften, die deutlich schwieriger auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind.

Weiterhin führt das Lohnniveau von Basisarbeitenden häufig dazu, dass trotz Beschäftigung ein Anspruch auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Teil II (SGBII) – umgangssprachlich Hartz IV – besteht, da der Lebensunterhalt durch die Beschäftigung nicht vollständig gesichert werden kann. Im Jobcenter Rhein-Sieg sind rund 20 Prozent der Leistungsempfänger in einer Beschäftigung. Der Vollständigkeit halber sei darauf verwiesen, dass darunter auch Minijobber, Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte mit einer großen Familie sind, die keiner Basisarbeit nachgehen, sondern als Fachkraft beschäftigt sind. In dem Zusammenhang haben wir allerdings die Erfahrung gemacht, dass Entlohnung allein nicht die Arbeitszufriedenheit ausmacht. Arbeit ist ein Wert an sich, der für eine Reihe von Basisarbeitenden mehr ist als Broterwerb. Das Gefühl der Teilhabe insbesondere nach längerer Beschäftigungslosigkeit kann zu einem Motivationsschub führen, sich weiterzuentwickeln, zu qualifizieren und den Schritt aus der Basisarbeit in die Fachkräfteebene zu gehen. Für viele ist aber auch Basisarbeit genau die richtige Beschäftigung und der Drang zur Weiterentwicklung nicht besonders ausgeprägt.

Welche Strategien hat das Jobcenter für die Vermittlung von Basisarbeitenden und in Bezug auf Basisarbeit und Fachkräfteentwicklung?

Ausgehend von der Überzeugung, dass Arbeit einen Wert an sich darstellt, ist Basisarbeit immer ein guter Einstieg in Erwerbstätigkeit. Dabei ist es eine der wesentlichen Aufgaben der Integrationsfachkräfte, die eingangs geschilderte Spirale zu durchbrechen und den Bewerbern eine Perspektive zu eröffnen. Das Jobcenter Rhein-Sieg verfolgt dabei einen strikt stärkenorientierten Ansatz. Das bedeutet, dass nicht zuvorderst die Defizite bzw. Handlungsfelder betrachtet und gesammelt werden, sondern auf die Chancen geschaut wird. Ausgangspunkt ist die Frage, ob die Person vor dem Schreibtisch so in Beschäftigung vermittelt werden kann. Ist das möglich, werden entsprechende Stellen gesucht und mit Bewerber und Arbeitgeber erörtert. Ist dies nicht der Fall, wird das Hindernis identifiziert, das einer Arbeitsaufnahme am ehesten im Wege steht. Zur Überwindung gibt es dazu verschiedene Angebote bzw. Instrumente.

Beginnend mit Arbeitsgelegenheiten (landläufig auch 1-€-Jobs), die insbesondere nach sehr langer Erwerbslosigkeit einen niederschweligen Einstieg in eine Beschäftigung ermöglichen. Hier werden in einem geschützten Rahmen klassische Grundwerte wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Durchhaltevermögen aktiviert, sodass eine beschäftigungsbezogene Tagesstruktur entwickelt wird. In einem nächsten Schritt kann die Aufnahme einer Helfertätigkeit erfolgen. Dazu kann ein Praktikum (sog. „Maßnahme bei einem Arbeitgeber – MAG“) als erstes Kennenlernen hilfreich sein. Die Bewerber können häufig nicht durch ihren Lebenslauf überzeugen, aber durch ihre Persönlichkeit und Kompetenz. Arbeitgeber erleben die Bewerber in der Praxis und können sich so ein realistisches Bild machen. Ein erfolgreiches Beispiel der konsequenten

Kompetenzorientierung war die IT-Initiative, die mit dem Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg gegründet wurde. Ausgangspunkt war der hohe Bedarf an (zertifizierten) IT-Fachkräften auf der einen und die beachtliche Zahl der IT-affinen Bewerbern des Jobcenters ohne Zertifikat auf der anderen Seite. Diese Bewerber haben über die IT-Initiative Formate entwickelt, um über Fachthemen mit potentiellen Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen. Hier zählte kein Zertifikat, sondern nur die persönliche Kompetenz der Teilnehmer. Innerhalb von wenigen Jahren haben sich die Teilnehmer der Initiative selbst vermittelt, da Spezialwissen und persönliche Kompetenz letztlich ausschlaggebend für die Einstellung war.

Eine endgültige Einstellung kann zudem durch einen Lohnkostenzuschuss finanziell unterstützt werden. Je nach persönlichen Voraussetzungen kann dieser Zuschuss über mehrere Jahre mit bis zu 100 Prozent oder über wenige Monate mit einem geringen Anteil gewährt werden. Je nach Fallgestaltung kann über mehrere Jahre ein begleitendes Coaching angeboten werden. Dieses Coaching durch Beschäftigte des Jobcenters Rhein-Sieg ist ein wesentlicher Faktor für die Nachhaltigkeit einer Beschäftigungsaufnahme. Der Coach ist Ansprechpartner für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in allen Fragen bezüglich des Beschäftigungsverhältnisses und kann bei Problemen kurzfristig intervenieren. Die Weiterentwicklung von Basisbeschäftigung zur Fachkraft kann in einem nächsten Schritt über eine berufsbegleitende Qualifizierung – betriebsspezifisch oder nach der üblichen Ausbildungsordnung – erfolgen. Auch das kann über das Jobcenter gefördert werden. Alternativ steht der Weg zu einer beruflichen Qualifizierung über einen Bildungsgutschein offen. Ziel ist immer, eine möglichst nachhaltige Beschäftigung sicherzustellen und eine Rückkehr in das soziale Sicherungssystem zu vermeiden. Ausschlaggebend für den Weg dorthin sind in jedem Fall die Kompetenzen und Fähigkeiten der Bewerber.

Was ist aus Ihrer Sicht für die Zukunft der Basisarbeit besonders wichtig?

Aus meiner Sicht sind für die Zukunft der Basisarbeit drei Dinge besonders wichtig.

1. Akzeptanz

Für eine ganze Reihe von Menschen ist Basisarbeit genau die richtige Beschäftigung. Auf der einen Seite gibt es diese Arbeiten, die auch erledigt werden müssen. Auf der anderen Seite stehen alternative Beschäftigungen oder Qualifizierungen nicht offen. Hier darf der Wert der Arbeit als Teilhabe nicht unterschätzt werden, die Wertschätzung dieser Arbeit aber auch nicht unterbleiben.

2. Kompetenz statt Qualifikation

Berufsbilder ändern sich mit zunehmender Geschwindigkeit und werden von Ausbildungsordnungen nicht vollständig abgebildet. Eine höhere Durchlässigkeit von Basisarbeit zu Facharbeit im weiteren Sinne kann erzielt werden, indem stärker auf Kompetenzen statt auf Qualifikationen geschaut wird. Tätigkeitsspezifische Einarbeitungen oder entsprechende Teilqualifikationen können in vielen Fällen zur Ausübung von Facharbeit mit entsprechend höherer Vergütung befähigen.

3. Änderung der Rahmenbedingungen von Qualifizierungsmaßnahmen

a) Attraktivere Maßnahmengestaltung

Der Weg aus der Basisarbeit führt über Qualifizierung. Nach den rechtlichen Rahmenbedingungen müssen Menschen, die keine Ausbildung in einem regulären Zeitraum (3 bis 3,5 Jahre) abgeschlossen haben, diese später in einem kürzeren Zeitraum (2/3 des regulären Ausbildungszeitraums) abschließen. Das führt sehr häufig dazu, dass der Versuch erst gar nicht gestartet wird, da sich gerade ältere Bewerber oder Bewerber mit Zuwanderungsgeschichte dies nicht zutrauen. Hier ist es erforderlich, die Dauer der Qualifizierung individuell flexibel zu gestalten und möglicherweise auch über die Regelausbildungsdauer hinaus zu gehen. Daneben muss eine Qualifizierung auch finanziell

attraktiver gestaltet werden, da zusätzliche Aufwendungen für die Teilnehmer entstehen. Ein Zuschuss zu den Leistungen zum Lebensunterhalt wäre hier förderlich.

b) Modulare Teilqualifizierung mit echter Anschlussbeschäftigung

Vielfach sind die Bewerber nicht in der Lage, einen regulären Berufsabschluss über eine Qualifizierungsmaßnahme zu erreichen, weil Durchhaltevermögen und/oder persönliche Kompetenzen dazu nicht reichen. Hier wäre eine modulare Teilqualifizierung mit echter Anschlussbeschäftigung eine gute Alternative. Es wird über einen kürzeren Zeitraum eine Teilqualifizierung erworben, mit der auch eine (besser bezahlte) Beschäftigung aufgenommen werden kann. Je nach Entwicklung können weiter Module über einen längeren Zeitraum – ggf. unterbrochen durch Arbeitsphasen – bis zum vollen Berufsabschluss absolviert werden. Dies entzerrt den Qualifizierungsteil und schafft zudem höherwertige Beschäftigung.

Kurzbiografie Ralf Holtkötter

Ralf Holtkötter ist seit 1987 bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt und leitet seit 2005 das jobcenter rhein-sieg. Chancen und Risiken neuer Arbeitsformen und der Digitalisierung beschäftigen ihn bereits seit einigen Jahren sowohl im Umgang mit den Kund*innen als auch innerhalb des Jobcenters.

Basisarbeit und Behinderung

Ein paar Gedanken zu einem scheinbar banalen Thema

von Christoph Beyer



Einleitung

Arbeit scheint eine ganz einfache Kategorie zu sein. Diese Feststellung stammt von Karl Marx und ist heute immer noch aktuell.¹ Sie ist deshalb so aktuell, weil sich der Begriff der Arbeit und das Verständnis von Arbeit gerade nicht so einfach kategorisieren lassen. Das zeigt schon der für die vorliegende Sammlung gewählte Terminus der Basisarbeit. Aber wie passen nun Arbeit, explizit Basisarbeit, und Behinderung zusammen?

Arbeit und Behinderung

Der Beantwortung dieser Frage kann man sich nüchtern und rein rechtstechnisch nähern. Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), in Deutschland am 26.03.2009 in Kraft getreten, ist in der deutschen Übersetzung überschrieben mit „Arbeit und Beschäftigung“ und hat folgenden Wortlaut: Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den

¹ Karl Marx, Zur Kritik der politischen Ökonomie – Einleitung, zitiert nach Oskar Negt, Arbeit und menschliche Würde, Steidl-Verlag 2020, S. 291.

Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die in Art. 27 UN-BRK verwendeten Begriffe „Arbeit“ bzw. „Beschäftigung“ sind entsprechend ihrem englischen Pendant „Work and Employment“ umfassend zu verstehen. Geschützt werden somit die unselbstständige und selbstständige Erwerbstätigkeit sowie der Erwerb beruflicher Kenntnisse.²

Im nationalen Verfassungsrecht finden sich neben der in Art. 12 Grundgesetz (GG) verbürgten Berufsfreiheit mit dem Sozialstaatsprinzip (basierend auf Art. 20 Abs. 1 und Art. 28 Abs. 1 Satz 1 GG) und dem Benachteiligungsverbot (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG) zwei weitere wichtige Grundsätze zum Schutz und zur Förderung von Menschen mit einer Behinderung.³

Im deutschen Sozialrecht liest sich das in § 1 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) wie folgt: Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Gemäß § 5 Nr. 2 SGB IX

² Natalie Waldenburger, *Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX*, Nomos-Verlag 2019, S. 39f.

³ Zu den Einzelheiten Natalie Waldenburger, a. a. O., S. 88ff.

gehören zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Teilhabe am Arbeitsleben wird hier aus Sicht des Rehabilitationsträgers definiert. So weit scheint erst einmal alles relativ klar zu sein.

Allgemeiner Arbeitsmarkt

Relativ klar ist es auch noch, wenn man sich die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anschaut. Hierzu werden grundsätzlich die Menschen gezählt, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen.

In diesem Bereich bereiten die Begriffe Arbeit, auch Basisarbeit, und Behinderung keine besonderen Schwierigkeiten. § 2 Abs. 1 SGB IX bestimmt: Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist. § 2 Abs. 2 SGB IX regelt die Schwerbehinderung als eine besondere Form der Behinderung: Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben. Weiterhin gibt es nach Abs. 3 noch die Gleichstellung mit einem Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Alle diese Menschen gehen in der Regel einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach. Treten gesundheitliche sowie behinderungsbedingte Probleme auf, stehen die Präventions-, Rehabilitations- und Rentenangebote der einzelnen Rehabilitationsträger je nach ihrer Zuständigkeit zur Verfügung. Vielfach wissen die Arbeitgeber gar nichts von der bestehenden Einschränkung. Selbst eine Schwerbehinderung

muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber nicht anzeigen, da es sich um eine höchstpersönliche Eigenschaft handelt. Arbeitgeber wiederum sind verpflichtet, ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Kommen sie der Beschäftigungspflicht gemäß §§ 154 ff. SGB IX nicht ausreichend nach, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Die Einnahmen der Ausgleichsabgabe sind von den Integrationsämtern für die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu verwenden. Ihre Leistungen treten somit bei schwerbehinderter Beschäftigung zu den Leistungen der Rehabilitationsträger hinzu. Allein die Eigenschaft einer Schwerbehinderung entbindet den jeweiligen Rehabilitationsträger nicht von seiner jeweiligen Leistungsverpflichtung. Auch die Arbeitgeber entbindet die Zahlung der Ausgleichsabgabe nicht von seiner Beschäftigungspflicht (§ 160 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Immer wieder ist zu betonen⁴, dass eine Behinderung oder Schwerbehinderung nicht gleichzusetzen ist mit einer Arbeitsunfähigkeit oder Erwerbsminderung. Die allermeisten (Schwer-)Behinderungen haben keine Auswirkungen auf die ausgeübte Tätigkeit. Das hat sich ganz aktuell erst wieder in den zurückliegenden Monaten der Pandemie gezeigt. Selbstverständlich haben die Beschäftigten mit einer (Schwer-)Behinderung genauso ihre Aufgaben erfüllt und ihren Job gemacht wie alle anderen. Diese Selbstverständlichkeit wurde gesetzlich im Jahr 2001 mit dem SGB IX vollzogen: weg von der Fürsorge und hin zur Teilhabe. Will man einen Schritt weitergehen – immer spannend – kommt man von der Fürsorge über die Teilhabe zur Teilgabe. Menschen mit einer Behinderung geben unserer Gesellschaft und unserer Arbeitswelt unendlich viel. So viel Einsatz, so viel Engagement wie jeder andere Beschäftigte und vielfach trotz Einschränkung noch ein Stück darüber hinaus.

⁴ Warum eigentlich? Es sollte selbstverständlich sein, ist es aber immer noch nicht so ganz.

Hat die Einschränkung doch eine Auswirkung auf die ausgeübte Tätigkeit, stehen vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten der Rehabilitationsträger sowie der Integrationsämter zur Verfügung. Für einen ersten Überblick seien hier nur die §§ 49, 50 SGB IX für die Rehabilitationsträger und § 185 SGB IX für die Integrationsämter genannt.

Unter Basisarbeit bzw. Basisarbeiter*in fassen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) jemanden, der den Arbeitsplatz reinigt, der eine Pizza oder ein Paket bis an die Haustür liefert oder auch jemanden, der die Pakete im Lager für den Versand vorbereitet. Nach diesem Verständnis üben Basisarbeiter*innen vielfältige Tätigkeiten aus, für die es formal keine berufliche Qualifikation in Form einer Ausbildung braucht und die durch „training on the job“ vor Ort angelernt werden. Im vom BMAS und INQA angestoßenen Dialog soll unter anderem besprochen werden, warum Basisarbeiter*innen nicht die Anerkennung und Wertschätzung erhalten, die sie zweifelsfrei verdienen. Wie sind ihre Arbeitsbedingungen, wie ist es um Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz bestellt und wie steht es um Qualifizierungsmöglichkeiten, fachliche Anerkennung und Aufstiegschancen? Natürlich finden sich auch Menschen mit einer Behinderung unter diesen Basisarbeiter*innen. Nur macht die Behinderung insoweit keinen Unterschied. Es kann auch nicht gesagt werden, dass sich unter den Basisarbeiter*innen eine besonders hohe Anzahl an Menschen mit einer Behinderung befindet. Statistische Daten hierzu liegen zumindest nicht vor. Aber selbst wenn es sie gäbe, was würden sie aussagen? Eine Behinderung ist weder mit Basisarbeit, noch mit einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Erwerbsminderung gleichzusetzen.

Aber natürlich bringt eine Behinderung bzw. Schwerbehinderung vielfach auch Einschränkungen mit sich, die so schwerwiegend sind, dass sie die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschweren oder unmöglich machen. Für die Teilhabe am Arbeitsleben sieht das Gesetz daher mehrere Möglichkeiten vor.

Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen und weitere Möglichkeiten

Zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gehören nach den §§ 56–63 SGB IX auch die Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen, die Leistungen anderer Leistungsanbieter sowie das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung. Schaut man sich diese Leistungen im Einzelnen an⁵, verliert der Begriff der Arbeit einiges an Schärfe. Das hängt damit zusammen, dass gemäß § 221 Abs. 1 SGB IX behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, wenn sie nicht Arbeitnehmer*innen sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt. Sie erhalten nach § 221 Abs. 2 SGB IX ein Arbeitsentgelt. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) findet keine Anwendung, da es nach § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG nur für Arbeitnehmer*innen gilt. Hinzu kommt, dass auch noch eine gewisse babylonische Begriffsverwirrung eintritt. Zu den Begriffen Behinderung und Schwerbehinderung kommt noch die wesentliche Behinderung hinzu. Die Unterscheidung bzw. zusätzliche Begrifflichkeit ist aus Sicht der Kostenträger sinnvoll und wichtig, hilft aber dem Menschen mit einer Behinderung – in welcher Ausprägung auch immer – nicht wirklich weiter. Und ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis macht den Beschäftigten im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen eben nicht zu einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer. Und was ist mit seiner Arbeitsleistung? Was macht eigentlich den Kern von Arbeit aus? Das in Produktions- und Verkaufszahlen hochrechenbare Arbeitsergebnis? Die Arbeit an sich als sinnstiftende Betätigung? Wie sagte schon Karl Marx: Arbeit scheint eine ganz einfache Kategorie zu sein.

Dieses Dilemma lösen letztlich auch nicht die weiteren im SGB IX vorgesehenen Möglichkeiten der Beschäftigung. Das Dilemma besteht in der Unterscheidung zwischen Sozialrecht und Arbeitsrecht. Oder um es pointierter zu formulieren: Das Sozialrecht bleibt in der Fürsorge stecken,

⁵ Dies ist nicht Gegenstand dieser Abhandlung, Näheres siehe die Kommentierungen von Jacobs und Deusch in LPK-SGB IX, 5. Aufl., Nomos-Verlag, 2019.

das Arbeitsrecht würde echte Teilhabe ermöglichen, darf es aber nicht so richtig. Gerade die gesetzlichen Regelungen des Budgets für Arbeit sowie des Budgets für Ausbildung (§§ 61 und 61a SGB IX) sind dadurch gekennzeichnet, dass ihnen auf halbem Wege der Strecke der Mut abhandenkommt.⁶ Sie können sich nicht zwischen Sozial- und Arbeitsrecht entscheiden und bleiben fest im Sozialrecht verankert. Um nicht falsch verstanden zu werden: Das ist keine Kritik am Sozialrecht, nur für den Begriff der Arbeit, um den es hier geht, ist wenig gewonnen.

Schnittstellenprojekte

Weil dies alles natürlich nicht so einfach ist, wie aus den vorstehenden Überlegungen deutlich geworden sein dürfte, werden im Folgenden ein paar Schnittstellenprojekte, die die Beschäftigung von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel haben, vorgestellt. Schnittstellenprojekte zeichnen sich dadurch aus, dass sie immer ein wenig suspekt, ein wenig subversiv, ein wenig unangepasst sind. Der Grund: Schnittstellen sind in unserem vermeintlich so klar gegliederten Sozialsystem eigentlich gar nicht vorgesehen. Aber gerade das macht sie so spannend. Also Vorhang auf für ein paar Projekte.

Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen

Die Ausbildung Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen richtet sich an interessierte junge Frauen und Männer mit Lernschwierigkeiten sowie mit Begeisterung und Talent für soziale Servicetätigkeiten. Durchgeführt wird die Ausbildung bei IN VIA, Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Köln e.V.⁷ Sie dauert zwei Jahre und kann bei Bedarf um ein Jahr verlängert werden. Die Auswahlphase besteht aus der Vorstellung interessierter Bewerber*innen bei IN VIA nach Absprache und Klärung der individuellen Fördervoraussetzungen mit dem Reha-Team der Agentur für Arbeit und der Ermittlung der individuellen Interessenschwerpunkte sowie der persönlichen Motivation. In der Qualifizierungsphase haben die Bewerber*innen die

⁶ Die Bundesagentur für Arbeit lehnt beispielsweise den Bezug von Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld für die im Budget für Arbeit beschäftigten Personen unter Verweis auf § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III ab.

⁷ Einzelheiten unter www.invia-koeln.de.

Möglichkeit, sich während des Praktikums für eine Ausbildungsstelle zu qualifizieren. Inhalte der Ausbildung sind das serviceorientierte Arbeiten am pflegebedürftigen Menschen. Dies umfasst personenorientierte Dienstleistungen, Verpflegung, Service und Kommunikation, die Reinigungsassistenz, den Einsatz und die Pflege von Maschinen, Geräten, Gebrauchsgütern und Mobilitätshilfen sowie als Zusatzmodul bei entsprechender Eignung die Qualifizierung zur Betreuungskraft.

Begleitet wird die duale Ausbildung (ein Tag Berufsschule, vier Tage Betrieb) durch Jobcoaches mobil vor Ort in den Ausbildungsbetrieben. Dies sind Seniorenhäuser, Krankenhäuser und Einrichtungen der Behindertenhilfe im Ausbildungsbezirk der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Köln. Dort stehen auch Anleiter*innen zur Sicherung der prüfungsrelevanten Ausbildungsinhalte bereit. IN VIA gewährleistet außerdem einen Stützunterricht, der zu den Wochenreflexionen in Zusammenarbeit mit der Berufsschule hinzukommt. Der Abschluss besteht in einer Prüfung vor der IHK zu Köln zum/zur Fachpraktiker*in Service in sozialen Einrichtungen gemäß § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Er ist gleichwertig dem Hauptschulabschluss Klasse 9. Der im Anschluss an die bestandene Prüfung angestrebte Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird von den genannten Akteuren, vor allem von den Jobcoaches, begleitet.

Wenn man das liest, kommt vermutlich die Frage auf: Was ist hieran so besonders? Gerade in der Pflege herrscht ein akuter Personalmangel. Da ist es doch gut, dass es eine solche Fachpraktiker*innenausbildung gibt. Die Antwort liegt in der Struktur unseres deutschen Ausbildungssystems und vor allem in der Fachpraktiker*innenausbildung.

Menschen mit Behinderung, denen aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung auch unter der Anwendung eines Nachteilsausgleichs keine Regelausbildung möglich ist, können eine Fachpraktiker*innenausbildung gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO absolvieren. Die Feststellung der fehlenden Eignung für eine Regelausbildung erfolgt durch den berufspsychologischen Service der zuständigen Agentur für Arbeit und ist Voraussetzung für die Ausbildung in einem Beruf als Fachpraktiker*in.

Bei der Fachpraktiker*innenausbildung handelt es sich um eine Ausbildung innerhalb des Berufsbildungsgesetzes, welche eine anschließende Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglicht. Die Ausbildungsinhalte orientieren sich an denen anerkannter Ausbildungsberufe, erfordern jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen. Daher wird die Fachpraktiker*innenausbildung auch oft als „theoriereduzierte Ausbildung“ bezeichnet. Das Ablegen der Abschlussprüfung erfolgt vor der jeweils zuständigen Kammer. Die Ausbildung dauert meist 2 bis 3 Jahre. Eine Ausbildung nach § 66 BBi/§ 42r HwO muss bei der zuständigen Kammer durch den Jugendlichen mit Behinderung oder dessen gesetzliche Vertretung beantragt werden, wobei der Ausbildungsplatz zu diesem Zeitpunkt sicher sein muss.⁸

Die Fachpraktiker*innenausbildung ist somit die Möglichkeit des Eintritts in den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Behinderung, die die Vollausbildung⁹ nicht oder noch nicht schaffen würden. Sie ist keine Einbahnstraße, d. h. bei entsprechender beruflicher und persönlicher Entwicklung kann die Vollausbildung immer noch absolviert werden. Und sie mündet in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, in dem in aller Regel Tariflohn oder zumindest der Mindestlohn gezahlt wird. Das Besondere an dem/der Fachpraktiker*innen Service in sozialen Einrichtungen ist, dass es hierzu keine vergleichbare Vollausbildung gibt. Dies ist aber eigentlich Voraussetzung für eine Fachpraktiker*innenausbildung, sozusagen als Minus zur anerkannten Berufsausbildung. Aus diesem Grund galt es auch einige Hürden zu überwinden, bis die Ausbildung bei IN VIA starten konnte.

Und der Einsatz hat sich gelohnt: Gestartet 2014 in Köln mit 13 Auszubildenden und 10 Kooperationsbetrieben sind zuletzt jährlich mehr als 40 angehende Fachpraktiker*innen in Köln, Bonn und Koblenz sowie über 96 kooperierende Unternehmen in der Pflege zu verzeichnen. In diesem Jahr übernehmen weitere Städte in Nordrhein-Westfalen das innovative Ausbildungsmodell. Die Idee, Förderschüler*innen für den

⁸ Einzelheiten und weitere Informationen finden sich unter www.inklusionsamt.lvr.de.

⁹ Das BBiG spricht vom anerkannten Ausbildungsberuf (§ 66 Abs. 1 Satz 1 BBiG).

Service in Seniorenheimen und Krankenhäusern zu qualifizieren, war zu gut, um nicht erfolgreich zu sein.

Inklusionsabteilung bei der Universitätsklinikum Köln Reinigung GmbH (UKR GmbH)

Die Idee hinter diesen Projekten ist vergleichbar mit der zuvor geschilderten Fachpraktiker*innenausbildung. Auch hier stand die Frage der Gewinnung von Personal für bestimmte leichtere Tätigkeiten im Vordergrund. Die UKR GmbH ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Universitätskliniken Köln. Sie erbringt alle Dienstleistungen im Bereich Reinigung und Entsorgung für den alleinigen Gesellschafter. Dazu zählen u. a. die Unterhaltungs- und Glasreinigung, die desinfizierende Reinigung, sowie die Bettenaufbereitung und Müllentsorgung auf dem Klinikcampus mit 80 Gebäuden und ca. 1.500 Betten.

Die Arbeitsplätze in der Inklusionsabteilung zeichnen sich durch wiederkehrende Tätigkeiten und klare Arbeitsstrukturen aus. In der Mopp- und Tuchwäscherei werden die entsprechenden Utensilien in Wasch- und Trockenmaschinen geladen, verpackt und mit Elektrowagen an die Stationen auf dem Klinikgelände verteilt. Im Rahmen der maschinellen Bodenreinigung sind die Flure der Stationen mit Aufsitz-Reinigungsmaschinen zu reinigen. Zusätzlich werden die Reinigungswagen regelmäßig gesäubert, repariert und mit Reinigungsmitteln bestückt. Die Stellen sind für Voll- und Teilzeittätigkeiten ausgerichtet. Die Entlohnung erfolgt nach dem Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Gebäudereinigung. Was 2012 mit der Gründung der Inklusionsabteilung gemäß § 215 Abs. 1 SGB IX in Köln begann, hat in den letzten Jahren zahlreiche Folgeprojekte bei Universitätskliniken, u. a. in Düsseldorf und Münster, hervorgebracht.

Ermöglicht wurde der erfolgreiche Start im Jahr 2012 vor allem durch die über einen Dienstleistungsvertrag geregelte arbeitsbegleitende Betreuung durch das Inklusionsunternehmen ProjektRouter gGmbH.¹⁰

¹⁰ Einzelheiten zur ProjektRouter gGmbH unter www.projekt-router.org.

Von Anfang an wurde auf die Idee der „virtuellen Abteilung“ gesetzt. Formal eine Abteilung, gibt es keine klassische Haus-in-Haus-Lösung mehr. Arbeitstechnisch sind die Beschäftigten mit Behinderung voll in die Abläufe und die Belegschaft der UKR GmbH integriert. Nur noch das Organigramm gibt einen Hinweis darauf, dass es eine besondere Gruppe von Mitarbeitenden gibt. Dort ist eine eigene Vorgesetzte bzw. ein eigener Vorgesetzter für die Zielgruppe ausgewiesen. Und eine weitere Entwicklung hat sich vollzogen: Mittlerweile sind über die ProjektRouter gGmbH in weiteren Bereichen der Kölner Universitätskliniken wie dem Zentralarchiv, der ambulanten Leistungsabrechnung und in den Sekretariaten verschiedenster Ambulanzen Menschen mit Behinderungen integriert.

Bildungsfachkräfte an der Technischen Hochschule Köln

Das Modellprojekt ist im Oktober 2018 gestartet und wird u. a. aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des LVR-Inklusionsamtes finanziert. Sieben Menschen mit sehr unterschiedlichen Behinderungen werden bis Ende 2022 als Bildungsfachkräfte an der Technischen Hochschule Köln qualifiziert.¹¹ Die sieben Teilnehmenden kommen alle aus einer Werkstatt für behinderte Menschen und wurden durch das Institut für Inklusive Bildung NRW ausgewählt. Dieses Institut ist aus dem Modellprojekt Inklusive Bildung der Stiftung Drachensee in Schleswig-Holstein hervorgegangen. Die Stiftung Drachensee hat es erstmals weltweit erreicht, dass Menschen mit einer Behinderung nach einer Qualifizierung zu Bildungsfachkräften ausgebildet und an den Hochschulen eingesetzt wurden. Das Institut für Inklusive Bildung NRW betreut und fördert die jungen Menschen über die gesamte dreijährige Ausbildungszeit bei der Technischen Hochschule Köln. Verfolgt werden mehrere Ziele: Nicht die Behinderung, sondern die speziellen Fähigkeiten jedes Einzelnen stehen im Vordergrund, die soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen findet auch im öffentlichen Bildungsraum statt und das Verständnis für Inklusion und der Gesellschaft wird gestärkt.

¹¹ Einzelheiten finden sich unter www.nrw.inklusive-bildung.org sowie www.inklusionsamt.lvr.de.

Die Bildungsfachkräfte lernen neben Theorie und Praxis, sich in einer Gruppe zu präsentieren. Inwiefern und in welchem Umfang sie ihre eigene Behinderung thematisieren, entscheiden sie selbst. Auch das zählt mit zum Lern- und Bildungsprozess. Die ausgebildeten Bildungsfachkräfte werden nach dem Abschluss ihrer Ausbildung in der gesamten Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen ihr Wissen und ihre Erfahrungen an die Studierenden ganz unterschiedlicher Fachrichtungen vermitteln. Das Spektrum reicht vom Lehramts- über das Architektur- bis zum Medizinstudium. Den Studierenden wird die Lebens- und Arbeitswelt der Bildungsfachkräfte vermittelt und sie werden so für ihre spätere berufliche Tätigkeit und den Umgang mit den spezifischen Fragestellungen einer Behinderung sensibilisiert.

Das Projekt wird auch in anderen Bundesländern erprobt. In Kiel und neuerdings auch in Heidelberg arbeiten die Teilnehmenden mittlerweile nach erfolgreicher Qualifikation an den Hochschulen. Das Kölner Projekt hat sich ebenfalls gut entwickelt und es liegen bereits so viele Anfragen für künftige Einsätze von anderen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vor, dass die Technische Hochschule anstrebt, die sieben jungen Menschen ab dem kommenden Jahr in einer Inklusionsabteilung an der Hochschule weiter sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen.

Abschluss

Arbeit scheint eine ganz einfache Kategorie zu sein.¹² Diese Feststellung ist heute immer noch aktuell. Betrachtet man Arbeit aus dem Blickwinkel der Menschen mit Behinderung, ist Arbeit eine sehr vielschichtige Kategorie. Die allermeisten Menschen mit einer Behinderung haben – teilweise mit entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten – ihren Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden und gehen ihrer Tätigkeit wie jede andere Kollegin bzw. jeder andere Kollege nach. Auch für die allermeisten Arbeitgeber ist die Beschäftigung

¹² siehe Fn. 1.

von Menschen mit einer Behinderung selbstverständlich und fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Und es gibt immer noch Bereiche und Personengruppen von Menschen mit einer Behinderung, da sind Kreativität und Bereitschaft gefordert. Gerade die Beispiele zeigen aber, wie weit die Inklusion im Arbeitsleben bereits vorangekommen ist. Ob und inwieweit man hier den Begriff der Basisarbeit bemüht, ist eine Frage des Blickwinkels. Betrachtet man Basisarbeit als einen wichtigen, wertvollen und letztlich unverzichtbaren Teil unserer Arbeitswelt¹³, trifft dieser Begriff auf die in den dargestellten Projekten langfristig beschäftigten Menschen mit einer Behinderung voll und ganz zu. Sie haben alle ihren Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. Und es ist schon so: Ohne eine gesunde und feste Basis taugt der beste Überbau nichts.

¹³ Wie es auch das Projekt „Basisarbeit – Mittendrin und außen vor“ des BMAS sieht.

Kurzbiografie des Autors

Christoph Beyer, Leiter des Inklusionsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR), Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

Drei Fragen an Martina Schönborn-Waldorf

Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg

Welche Bedeutung hat Basisarbeit in Ihrer Arbeit? Welche Maßnahmen und Strategien verfolgen Sie in Bezug auf die Vermittlung dieser Beschäftigten, die über keine formale berufliche Qualifikation verfügen? Wie stellen Sie ggf. vorhandene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen fest?

In meinen ersten Berufsjahren bei der Stadt Bonn war ich im Sozialamt für die Arbeitsvermittlung von Sozialhilfebeziehenden im Rahmen der „Hilfe zur Arbeit“ tätig. Überwiegend waren das Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die von uns in erster Linie in helfende Tätigkeiten innerhalb der Stadtverwaltung oder bei gemeinnützigen Vereinen vermittelt wurden. Es gab damals 4-wöchige Eignungsfeststellungsmaßnahmen, in der Regel bei externen Bildungsträgern, die bestenfalls Aufschluss über informelle Fähigkeiten gaben. In den Vermittlungsgesprächen ging es aber auch immer darum, was die Person wirklich gerne macht. Das förderte nicht selten echte Talente zum Vorschein und unterstützte zugleich die intrinsische Motivation zur Arbeitsaufnahme.

Mit dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ kamen Anfang der 1990er Jahr in großer Zahl Menschen zu uns, die meistens zuvor viele Jahre berufstätig waren. Selten verfügten diese aber über formale Qualifikationen oder



Ausbildungsabschlüsse, die mit den bundesdeutschen Standards vergleichbar waren. Berufsanerkennungsverfahren, wie wir sie heute kennen, gab es nur ansatzweise für einzelne Gesundheitsberufe.

Damals entwickelten wir gemeinsam mit dem Landesarbeitsministerium NRW, unserem Arbeitsamt und der Bezirksregierung Köln die ersten EU-Förderprojekte. Sehr erfolgreich waren die Vermittlungen von Helferinnen und Helfern in den Bereichen Altenpflege und im Handwerk. Das Thema Basisarbeit beschäftigt mich also schon viele Jahre. Der Arbeitsmarkt hat sich in dieser Zeit jedoch auch stark verändert. Die hohe Nachfrage nach Fachkräften hat nicht allein mit der demografischen Entwicklung zu tun, sondern auch mit der fortschreitenden Globalisierung und dem rasanten Tempo der Digitalisierung. Ersteres beschert uns neben anderem eine wachsende internationale Arbeitsmobilität auf unterschiedlichstem Bildungsniveau. Letzteres beschleunigt Veränderungsprozesse in allen Bereichen der Arbeitswelt. Beides hat starke Auswirkungen auf Basisarbeit.

Hilfskräfte sind im Unternehmen oft diejenigen, die in Krisenzeiten zuallererst entlassen werden. Das ist u. a. eine der schmerzlichen Erfahrungen in der Corona-Pandemie. Zudem bestätigen unsere Jobcenter, dass die fehlende Berufsausbildung eine der Hauptursachen für manifeste Langzeitarbeitslosigkeit in unserer Region ist. Deshalb ist es das erste Ziel aller Aktivitäten, Menschen an Ausbildung heranzuführen, ihre

Ausbildungsfähigkeit zu entwickeln und sie in ihrer Motivation zu stärken. Zweites Ziel ist es, Menschen im Erhalt und der Weiterentwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen, und zwar unabhängig davon, ob eine formale Ausbildung vorliegt. Dieses Angebot richtet sich nicht allein an Arbeitslose, sondern ganz besonders auch an Beschäftigte. Sehr gute Erfahrungen machen wir dabei mit den ESF-Programmen, die das Landesarbeitsministerium NRW über uns in die Region bringt. Eine Beratung zur beruflichen Entwicklung oder die Nutzung eines Bildungsschecks für die individuelle Weiterbildung sind Möglichkeiten, die eigenen Potenziale zu entdecken und weiterzuentwickeln. Der überwiegende Teil der Basisarbeitenden sind Menschen, die irgendwann in ihrem Leben eine Ausbildung abgeschlossen haben. Um ihre Resilienz in Veränderungsprozessen zu stärken, sind Fort- und Weiterbildungsangebote besonders wichtig. Das hat auch die Bundesagentur für Arbeit aufgegriffen und bietet zwischenzeitlich ebenfalls umfangreiche Beratung und Förderung für Beschäftigte an. Letztlich ist es auch ein großes Anliegen, genau im Blick zu behalten, dass Basisarbeit auch fair und auskömmlich ist und nicht prekär oder gar ausbeuterisch. Mit zwei „Beratungsstellen Arbeit“ in der Region organisieren wir mit EU- und Landesmitteln Information und individuelle Unterstützung in dieser Thematik.

Welchen Beitrag kann Basisarbeit für die Fachkräfteentwicklung in Ihrer Region leisten?

Auf sehr unterschiedlichen Ebenen ist Basisarbeit für den regionalen Fachkräftemarkt sehr wichtig. Die Region Bonn/Rhein-Sieg ist stark von öffentlichen und privaten Dienstleistungen geprägt. Mit vielen Wissenschaftseinrichtungen, allein neunzehn Gymnasien und einer hohen Dichte an akademischen Arbeitsplätzen sprechen wir von einer Hochbildungsregion. Als ehemaliger Botschaftsstandort, einziger UN-Standort in Deutschland und durch vielfache Zuwanderung ist Bonn eine internationale Stadt. Der Lebensstandard ist gut und der Arbeitsort attraktiv. Nicht erst in den vergangenen eineinhalb Jahren ist aufgefallen,

dass zu dieser Entwicklung ein Heer von Menschen beiträgt, die in sogenannten Komfortdienstleistungen tätig sind. Es ist überwiegend Basisarbeit, die dafür Sorge trägt, dass Büros gereinigt, Botendienste erledigt, Betten gemacht und Gäste bedient werden – um nur einige Beispiele zu nennen. Es sind auch diese Standards, die einen Teil zur hohen Standortqualität beitragen und den Arbeitsort Bonn attraktiv machen.

Auf einer anderen Ebene stellen wir zunehmend fest, dass alle Bemühungen um Fachkräftenachwuchs und Fachkräftezuwanderung nicht ausreichen, um den Bedarf in vielen Branchen zu decken. Deshalb verfolgen wir neben allen bereits genannten Anstrengungen auch das Ziel, Unternehmen insgesamt zum Umdenken zu bewegen und Aufgaben im Betrieb neu zu organisieren. Es geht im Kern darum, Fachpersonal möglichst umfangreich von Arbeiten zu entlasten, für die keine speziellen Fachkenntnisse erforderlich sind. Das funktioniert manchmal durch interne Umorganisation, aber häufig auch mit neuem Personal – in Basisarbeit. Einarbeitungszuschüsse und/oder Einstiegsqualifizierungen können zusätzlich das Ankommen im Betrieb unterstützen. So könnte der Fachkräftebedarf durch den klugen Einsatz der Beschäftigten in vielen Bereichen neujustiert werden und zumindest zur Entlastung der Belegschaft beitragen.

Die Veranstaltung in der Agentur für Arbeit während unserer Veranstaltungsreihe „Basisarbeit – mittendrin und außen vor“ hat die große Bedeutung der Zusammenarbeit mit regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren gezeigt. Können Sie anhand von Beispielen erläutern, worauf es dabei ankommt?

Seit fast zehn Jahren haben wir in der Region ein Bündnis für Fachkräfte. Unser Motto ist „Gemeinsam für Lösungen sorgen!“. Das hört sich so leicht an, ist aber tatsächlich das Ergebnis eines 2-jährigen Strategie-

prozesses, in dem die Leitungsebenen aller regionalen Arbeitsmarktakteure viele Stunden miteinander intensiv am Thema und gemeinsamen Zielen gearbeitet haben. Das war und ist keine Selbstverständlichkeit und hat neben konkreten Handlungsvereinbarungen auch zu einer hohen Vertrauenskultur zwischen den Akteuren geführt. Davon profitieren wir alle gleichermaßen und es vereinfacht das Miteinander auch in kritischen Arbeitsmarktsituationen sehr. Die gemeinsame Erkenntnis, dass die großen Arbeitsmarktherausforderungen weder eine Arbeitsagentur, noch ein DGB oder die Wirtschaftskammern allein lösen könnten, ist Triebfeder für viele Projekte und innovative Arbeitsformate. Das Bündnis versteht sich dabei als Facilitator. Wir ermöglichen z. B. bei unseren „Frühstückstreffs“ den interdisziplinären Austausch auf Augenhöhe zu aktuellen Fragen der Arbeits- und Wirtschaftsentwicklung. Nach Fachimpulsen geht es im anschließenden Erfahrungsaustausch in kleinen Gruppen letztlich darum, möglichst konkrete Handlungsempfehlungen zum Thema für die Arbeit im Bündnis zu sammeln. So konnten immer wieder auch neue Bündnispartner_innen gewonnen und innovative Projekte auf den Weg gebracht werden.

Fazit: Das Bündnis lebt von gegenseitigem Respekt und Vertrauen auf Augenhöhe, der Anerkennung der Leistungsstärke der Bündnispartnerschaft sowie dem Verständnis für die Eigenständigkeit und Wirkungsgrenzen der Partnerorganisationen.

Kurzbiografie Martina Schönborn-Waldorf

Martina Schönborn-Waldorf ist Leiterin der Regionalagentur sowie des „Bündnis für Fachkräfte“ Bonn/Rhein-Sieg. Sie verantwortet damit die Umsetzung der EU-geförderten Landesarbeitspolitik NRW und unterstützt das Thema Basisarbeit aktiv mit regionalen Workshops und Förderprogrammen.

Migration und Ankunftsarbeit

Subjektive Deutungen Migrierter zu Reinigungsarbeit

von Serhat Yalçın, Juliane Dieterich und Natalie Hubenthal



Einleitung

Betrachtet man die gesellschaftliche Entwicklung Deutschlands aus einer migrationsbezogenen Perspektive, so fällt die Entstehung transkulturell geprägter Arbeitsbereiche auf, in denen Migrant*innen nicht nur einen wesentlichen Anteil der Beschäftigten ausmachen, sondern auch in verschiedenen Funktionen Personalverantwortung tragen. Durch diese Konstellationen bilden sich spezifische Arbeitsstrukturen und -kulturen aus, die wir als Arbeitsfelder der Ankunft bezeichnen, weil sie besondere Beschäftigungsmöglichkeiten für Migrierte bieten. Wir lehnen uns mit diesem Konzept an Saunders (2013) an, der in seinem Buch „Arrival Cities“ beschreibt, wie im Kontext großer Wanderungsbewegungen jeweils in Bereichen der ersten Ankunft besondere soziale Figurationen entstehen, die spezifische sozial-ökonomische Praktiken und Eigendynamiken hervorbringen. Diese spezifischen Praktiken betreffen u. a. das Erwerbsleben der Zugewanderten, das sowohl entlang von Überzeugungen und Netzwerken aus den Herkunftsmilieus als auch von identifizierten



Handlungsspielräumen im Ankunftsland gestaltet wird. Erwerbsarbeit in diesen Ankunftsbereichen, also Ankunftsarbeit im hier verwendeten Sinn, ist dadurch gekennzeichnet, dass sie informell organisiert und strukturiert, d. h. weitgehend ohne den Einfluss nationaler Steuerungs- und Regelungsstandards des Ankunftslands geleistet wird. In Ankunftsarbeit stammen zudem Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen meist aus dem jeweils selben Herkunftsland. Insofern ist Ankunftsarbeit entlang von Herkunftsstrukturen und Herkunftskulturen segregiert, d. h. dass Praxen und Überzeugungen zur Erwerbsarbeit aus dem Heimatland handlungsleitend weiterwirken. Ein weiteres Merkmal besteht in den geringen Qualifikationsanforderungen für die jeweilige Tätigkeit, sodass berufliche Zertifikate eine untergeordnete Rolle spielen. Auch sind Kenntnisse der Sprache des Ankunftslands häufig nicht oder nur begrenzt erforderlich. Diese Figurationen der Ankunftsarbeit scheinen für Zugewanderte attraktiv zu sein, obwohl sie sich stark von den Überzeugungen zur Arbeits- und Berufswelt in Deutschland unterscheiden und deren sozioökonomische Vorteile ausschließen. Die Integration von zugewanderten Personen in dieses geregelte Arbeits- und Ausbildungssystem bildet jedoch eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe.

Trotz vielfältiger Integrationsbemühungen bleibt jedoch weitgehend unklar, wie die deutsche Arbeits- und Berufswelt aus Sicht der Zugewanderten wahrgenommen und gedeutet wird. Eben um diese subjektive Perspektive der in Ankunftsarbeit beschäftigten Zugewanderten geht es beim Forschungsprojekt „Arbeitsfelder der Ankunft“, welches

von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Das Ziel des Forschungsprojekts besteht in der genaueren Analyse dieser migrantisch-subjektiven Perspektive, also der für uns fremden Außensicht auf Arbeit und Beruf in Deutschland. Durch diese Fragerichtung sollen neue Erkenntnisse über spezifische Integrationspotenziale und Integrationsherausforderungen in Feldern der Ankunftsarbeit gewonnen werden. Dabei wurden zunächst anhand der Analyse branchenspezifischer Strukturdaten mögliche Arbeitsfelder der Ankunft in Deutschland identifiziert und aus den Analyseergebnissen geschlussfolgert, zunächst die Bereiche Reinigungsgewerbe, Gastgewerbe und Pflegewesen zu fokussieren. Die leitenden Fragestellungen sind dabei: Wie erleben und wie deuten migrierte Beschäftigte ihren Eintritt in die Ankunftsarbeit in Deutschland? Welche Strukturen der Ankunftsarbeit erleichtern es den Migrierten, in diesem Bereich Arbeit zu finden und zu behalten? Welche Strukturen erleben sie als hinderlich im Sinne einer „mobility trap“? Zudem interessiert uns aus berufspädagogischer Perspektive, welche Kompetenzen Zugewanderte in Arbeitsfeldern der Ankunft erwerben und welche subjektiven Perspektiven sie hinsichtlich einer Qualifizierung besitzen. Mit dem Beitrag möchten wir nach einer kurzen Darstellung des theoretisch-methodischen Hintergrunds bisherige Ergebnisse aus dem Arbeitsfeld Reinigungsgewerbe skizzieren und die entsprechenden subjektiven Perspektiven von Befragten zu Arbeit beschreiben.

Soziale Repräsentationen: Theoretisch-methodischer Hintergrund

Um die subjektiven Deutungen von Migrant*innen zu Ankunftsarbeit zu erfassen, greifen wir auf das theoretische Konzept der sozialen Repräsentationen zurück, welches von Moscovici (1988, 2001, 2011) eingeführt wurde. Soziale Repräsentationen können dabei als Bilder, Ideen, Vorstellungen oder Wissens Elemente betrachtet werden, welche Mitglieder einer Gruppe, Gemeinschaft oder Gesellschaft kollektiv teilen (Schützeichel 2018) und welche es ihnen erlauben, Personen und Objekte einzuordnen und deren Eigenschaften und Verhaltensweisen miteinander zu vergleichen und zu erklären (Moscovici 1988). Obwohl soziale Repräsentationen damit Theorien gleichen, sind sie jedoch flüchtiger und durchlässiger als wissenschaftliche Theorien und organisieren

ganze Begriffe, Metaphern und Bilder um einen bestimmten Glaubens- kern herum (Flick 1998: 19 f.). Soziale Repräsentationen bieten damit eine Grundlage zur Ordnung subjektiver Wahrnehmungen und Deutungen der Welt, die Individuen in die Lage versetzen, sich in ihrer materiellen Welt zu orientieren und diese zu meistern. Da sie sozial vermittelt werden, können soziale Repräsentationen kontext- und kultur- bzw. milieuhängig stark voneinander abweichen, sich unterscheiden und widersprechen (Moscovici 1994). Indem wir uns auf das Konzept der sozialen Repräsentation stützen, entscheiden wir uns für eine subjektbezogene, sozial vermittelte und verhandelte Grundlegung migrantischer Deutungen von Beruf und Erwerbsarbeit in Deutschland, um diese verstehend analysieren zu können.

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden Leitfadeninterviews mit migrierten Reinigungskräften durchgeführt, um ihre sozialen Repräsentationen zur Reinigungsarbeit zu erfassen. Während Leitfadeninterviews die Erfragung bestimmter Themenkomplexe erlauben (in unserem Fall: Migrationsbiografie, Erwerbsbiografie sowie Ideen, Gedanken und Vorstellungen zu Arbeit und Ausbildung), stellen sie auch eine Datenerhebungsmethode dar, um die Welt aus der subjektiven Perspektive der Befragten aufzuschließen (Lune/Berg 2017). Soweit es möglich war, wurde das Verfahren einer multilingualen Datenerhebung angewandt (Rensch/Enzenhofer 2018) und Interviews in deutscher, englischer und türkischer Sprache durchgeführt, um bei der Datenerhebung der Diversität und der Sprachenvielfalt – zumindest teilweise – gerecht zu werden und diejenigen Personen, die die deutsche Sprache nicht oder nicht gut beherrschen oder sich in einer anderen Sprache besser ausdrücken, berücksichtigen zu können. Bisher wurden Interviews mit insgesamt 16 Personen aus dem Reinigungsgewerbe durchgeführt (14 Angestellte und 2 Experten). Von den befragten migrierten Reinigungskräften sind 10 Frauen und 4 Männer im Alter zwischen 27 und 57 Jahren. Etwas mehr als 70 % der Befragten kommen aus der Türkei und aus osteuropäischen Ländern wie Bulgarien, Serbien, Kroatien und Bosnien-Herzegowina. Die Übrigen sind aus den Philippinen, dem Irak, aus Tunesien oder Ghana zugewandert. Angegeben werden zudem unterschiedliche Migrationsgründe: Dazu zählen Arbeitssuche, Heirat oder

Familienzusammenführung, Flucht sowie ein Studium. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Befragten in Deutschland beträgt etwas mehr als 8 Jahre. Der Großteil der Befragten (mehr als 85 %) hat eine Teilzeit- bzw. Minijob-Stelle im Reinigungsgewerbe. Keine*r der Befragten hat in Deutschland an einer beruflichen Qualifizierung teilgenommen und/oder eine Ausbildung abgeschlossen. Nach der Datenerhebung wurden die Interviews transkribiert und anonymisiert. Die Daten wurden anhand eines Analyserahmens, der sich auf Kategorien zur Erwerbsregulierung (Pries 2010) bezieht, analysiert. Zu diesem Zweck wurden anlehnend an Witzel und Reiter (2012) Fallbeschreibungen mit Falldarstellung und Fallanalyse erstellt.

Subjektive Deutungen migrierter Beschäftigter von Reinigungsarbeit

Reinigungsarbeit als Tor zum Arbeitsmarkt: Nicht-formalisierter Zugang bei geringer Kompetenzanforderung

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass Reinigungsarbeit von den migrierten Beschäftigten aufgrund nicht-formalisierter Zugangs- und Einstellungsprozesse als ein Arbeitsmarktbereich betrachtet wird, der ihnen einen relativ einfachen Zugang zu Arbeit in Deutschland ermöglicht. Reinigungsarbeit wird in diesem Zusammenhang als der erst- und bestmögliche Weg für den Eintritt in den Arbeitsmarkt gesehen. Es sind dabei vor allem soziale Netzwerke aus Verwandten, Freunden und Bekannten, die über Onlineplattformen wie z. B. facebook oder WhatsApp aufrechterhalten und gepflegt werden, welche eine zentrale Rolle bei der Suche nach Erwerbsmöglichkeiten wie Reinigungsarbeit spielen. Auch die befragten Arbeitgebenden erachten informelle Anwerbestrategien wie „Mundpropaganda“ als besonders erfolgversprechend. In einzelnen Fällen liegt die Anbahnung der Beschäftigung im Reinigungsgewerbe zeitlich vor der Einwanderung nach Deutschland. So wurde einer Reinigungskraft schon vor ihrer Migration durch Freunde in Deutschland empfohlen, in einer Reinigungsfirma zu arbeiten. Auch einer anderen Befragten habe „eine alte Freundin“ in Deutschland empfohlen, nach Deutschland zu kommen und bei einer Reinigungsfirma zu arbeiten: „Sie hat sofort gesagt, ‚Komm, zum Beispiel putzen und später vielleicht, wenn du bisschen Deutsch lernst, kannst du etwas Anderes suchen‘“ (Marija, w., 30 J., Kroatien).

Wie die Arbeitssuche wird auch die Bewerbungs- und Einstellungspraxis als nicht-formalisiert beschrieben. Der Zugang zu Reinigungsarbeit findet relativ spontan, schnell sowie ohne Bewerbungs- und Einstellungsformalia statt. Bei Vorhandensein bestimmter notwendiger Dokumente (z. B. Pass, Arbeitserlaubnis, Steuernummer) kommt es „direkt“ zu einer Einigung bzw. „direkt“ zu einem Vertrag (Asiye, w., 28 J., Türkei; Issam, m., 47 J., Tunesien). Kombiniert mit den geringen Kompetenzanforderungen (einschließlich notwendiger deutscher Sprachkenntnisse) und der fehlenden Relevanz von nachzuweisenden Qualifikationen bildet damit die Reinigungsarbeit für Migrierte eine relativ niedrigschwellige Zugangsmöglichkeit zur Arbeit. Die befragten Arbeitgeber bezeichnen das Reinigungsgewerbe explizit als eine „Einstiegsbranche für Leute, die nicht so gut Deutsch sprechen“ (Ralph, m., Landesinnung). Sie betrachten Migrierte als ein Arbeitskräftereservoir, auf das sie zurückgreifen können: „[...] ich finde ja auch keine anderen Frauen, ich bin ja froh, dass die [migrierten Beschäftigten] mir andere nennen, dass ich überhaupt welche habe. Es gibt kaum noch (unv.) in der Gebäudereinigung –, wer will da noch arbeiten? Deutsche schonmal gar net. Ganz wenige. [...] Ja, und dann rücken die anderen nach“ (Thomas, m., 60 J., Unternehmer).

Reinigungsarbeit als Chance: Reinigungsarbeit als Ankunfts- und Übergangsarbeit

Aufgrund des Bedarfs an Reinigungskräften und der niedrigschwelligen, nichtformalisierten Zugangs- und Einstellungsprozesse sowie den geringen Kompetenzanforderungen wird die Reinigungsarbeit von den Migrierten zunächst als Chance betrachtet, um in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt anzukommen. Vor allem im Vergleich zum Herkunftsland wird die Arbeit in Deutschland mit besseren Verdienstmöglichkeiten, einem geregelten Einkommen und der Absicherung durch soziale Systeme in Verbindung gebracht. Die Reinigungsarbeit wird in diesem Kontext als Chance betrachtet. Sie wird als eine Möglichkeit gesehen, Teilhabe und sozialen Austausch mit der deutschen Aufnahmegesellschaft zu erfahren und in diesem Kontext Sprachkenntnisse weiterzuentwickeln.

Die Reinigungsarbeit wird vor diesem Hintergrund aber nicht nur als eine Möglichkeit des Ankommens in Deutschland und auf dem Arbeitsmarkt, sondern von vielen auch als eine Art Übergangsarbeit oder Übergangsstation gedeutet. Vor allem von Befragten mit beruflichen Qualifikationen aus dem Herkunftsland wird mit der Reinigungsarbeit die Möglichkeit eines späteren Umstiegs in eine bessere und qualifizierte Arbeit in Verbindung gebracht: „Ich wusste immer, dass es [die Reinigungsarbeit] nur für den Anfang ist. [...] Ich glaube, dass meine Hände mehr gelten, und ich möchte arbeiten. Und dann ist es hier, in Deutschland, gut für mich. Ich glaube, in Deutschland gibt es viele Möglichkeiten. [...] Ich arbeite jetzt als Reinigungskraft, aber ich bin nicht zufrieden. Ich möchte etwas Anderes machen, zum Beispiel meinen Beruf. Ich bin von Beruf Ökonomin, Richtung Management. Ich habe ein Bachelor. [...] Ich möchte in Zukunft in meinem Beruf arbeiten, als Ökonomin“ (Jovana, w., 27 J., Bosnien-Herzegowina). Obwohl Reinigungsarbeit von den Befragten als Übergangsarbeit betrachtet wird, kann sie sich aber auch als Dauerlösung mit wenig Aussicht auf Aus- oder Umstieg in eine qualifizierte Arbeit erweisen: „Ich bin einfach so in den Bereich Reinigung gekommen. Einfach so, weil ich damals dachte, es ist etwas Vorübergehendes. Wenn ich damals gewusst hätte, dass ich so lange in diesem Bereich bleiben würde, hätte ich niemals damit angefangen (lacht)“ (Hülya, w., 42 J., Türkei).

Reinigungsarbeit als Risiko und Endstation

Auch wenn die Reinigungsarbeit hinsichtlich ihrer Kompetenzerfordernisse von den Befragten als „einfache“ Arbeit beschrieben wird, bilden deren schwierige Arbeitsbedingungen ein zentrales Deutungselement ihrer sozialen Repräsentation. So wird aufgrund der Diskrepanz zwischen der kalkulierten Arbeitszeit und der für die Reinigung tatsächlich notwendigen Zeit von einem hohen Arbeitsdruck berichtet. Insofern wird Reinigungsarbeit als eine schwierige und „harte“ Arbeit beschrieben, die körperlich belastend ist. Als Belastung wird zudem beschrieben, dass trotz Teilzeitbeschäftigung in der Regel informell Mehrarbeit erwartet werde. So werden „Ausbeutung“, geringe Entlohnung, Wegfall von Pausen und unbezahlte Überstunden häufig im Zusammenhang mit Reinigungsarbeit genannt. Die soziale Repräsentation dieses Arbeits-

felds entfaltet sich für die Befragten in einem Spannungsfeld aus Chancen und Herausforderungen. Es wird einerseits als Erwerbsmöglichkeit mit Chancen sozialer Absicherung betrachtet. Andererseits bietet Reinigungsarbeit für die Befragten kaum berufliche Identifikationspotenziale und ist hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Abhängigkeit und Ungleichheit geprägt.

Die Arbeitgeber*innen erscheinen in diesem Kontext in den subjektiven Vorstellungen migrierter Reinigungskräfte als absolute Herrscher: „Egal wo du bist, also, Chef sagt, muss machen, ne. Also, äh, nicht Wunschkonzert da, he. Das ist dein Job“ (Issam, m., 47 J., Tunesien). Handlungsmöglichkeiten bei Problemen werden dabei als nicht-existent beschrieben: „Nein. Immer nur (zeigt eine lippenverschließende Geste)“ (Nieva, w., 50 J., Philippinen). Infolgedessen wird die Vermeidung von Konflikten sowohl mit Arbeitgeber*innen als auch mit Kolleg*innen von den Befragten als wichtige Strategie gedeutet: „Also es gibt –, wie soll ich dir das erklären –, es gibt viele Sachen, von denen man nichts wissen sollte, die man nicht sehen sollte. Man sollte rein, die Arbeit machen und wieder raus. Ohne mit irgendjemandem etwas zu tun zu haben. Also, wenn man in sowas hineingezogen wird und auch kein Deutsch kann, dann wird man den Job los. Deshalb sehen wir nichts, wissen wir nichts, hören wir nichts“ (Aynur, w., 37 J., Türkei). Eine Reinigungskraft führt diese Deutung am Beispiel polnischer Reinigungskräfte auf die Ängste der migrierten Reinigungskräfte zurück. Während deutsche Beschäftigte „freier“ seien und sich „mehr in Sicherheit“ wiegen könnten, weil sie „nichts zu verlieren“ hätten, seien die polnischen Reinigungskräfte gefügiger, weil „sie Angst haben, ihre Arbeit zu verlieren. Das kann ich so direkt und klar sagen. Sie wollen nicht, dass es Beschwerden bei den Vorarbeitern gibt und machen (? ihre) Arbeit“ (Hülya, w., 42 J., Türkei). Die sozialen Repräsentationen der Reinigungsarbeit sind von der Unkenntnis der Befragten über geltende arbeits- und tarifrechtliche Regelungen bestimmt, sodass sie kaum eigene Handlungsmöglichkeiten im Fall von Konflikten sehen. Auch die Rolle und Bedeutung von Institutionen betrieblicher Mitbestimmung scheint in den subjektiven Vorstellungen der Befragten größtenteils unbekannt.

Reinigungsarbeit und berufliche Qualifizierung

Berufliche Identität, Abkehr vom Beruf und Entwertung beruflicher Qualifikationen

Viele der Migrierten besitzen im Herkunftsland erworbene Bildungs- sowie Berufsabschlüsse und verfügen über vielfältige Berufserfahrungen. Hieraus resultiert eine ausgeprägte Identifikation mit ihrer Berufstätigkeit im Herkunftsland, wenn auch formale Nachweise hierüber nicht immer vorhanden sind. Obwohl die Vorstellungen über das berufliche Ausbildungssystem in Deutschland vage sind, wird berufliche Ausbildung von den Befragten grundsätzlich als positiv bewertet. Sie wird subjektiv mit guter, leichter und besser entlohnter Arbeit sowie mit beruflicher Stabilität, verlässlichen Beschäftigungsverhältnissen und somit als „Chance“ für eine „gute Zukunft“ in Verbindung gebracht (Issam, m., 47 J., Tunesien; Nieva, w., 50 J., Philippinen). Mit einer Ausbildung, so die Vorstellung, würde man „etwas in der Hand haben“ (Hülya, w., 42 J., Türkei).

Bei den meisten Befragten führt die Einwanderung nach Deutschland jedoch zur Abwertung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen. So kann z. B. die Tätigkeit als Kranführer oder Autoschlosser von zwei Befragten trotz langjähriger Berufserfahrung nicht weiter ausgeübt werden, da erforderliche Zertifikate fehlen. Eine der Reinigungskräfte, die im Herkunftsland Chemieingenieurin war, scheiterte nach eigenen Aussagen an der Anerkennung ihrer Zertifikate, sodass ein geplantes Masterstudium nicht möglich war: „Ich habe mir gedacht, dass sie mir hier ein Forschungslabor geben würden und ich mich so um meine Moleküle kümmern könnte. [...]. Dann hat es aber nicht geklappt mit dem Master. [...] Hier ging es dann weiter mit Putzen und Kellnern“ (Asiye, w., 28 J., Türkei).

Aber nicht nur fehlende oder nicht anerkannte Zertifikate scheinen eine Hürde beim Zugang zu Ausbildung zu bilden. Auch das Lebensalter wird als Hinderungsgrund angegeben: „[...] dann hat die [Beraterin vom Arbeitsamt] zu mir gesagt: ‚Das ist schon zu schwer, Sie sind schon zu alt.‘ [...] Und ich habe gesagt: ‚Ich möchte aber in der Richtung den

Beruf, als Altenpflegerin, ja, oder Kinder überhaupt.' Sag, ich lerne schneller habe ich gesagt. Ich hab B1 und B2 abgeschlossen. Und dann hat die zu mir gesagt: ‚Ja, das ist schwierig‘ (Nieva, w., 50 J., Philippinen).

Es sind solche Erfahrungen von Dequalifizierung und systematischer Exklusion, die von vielen Befragten sowohl als Einmündungs- als auch als Bleibemotiv in Reinigungsarbeit genannt werden. Die damit einhergehende Repulsion vom ursprünglichen Beruf und die gleichzeitig subjektiv steigende Attraktivität der Reinigungsarbeit bewirkt scheinbar eine Transition beruflicher Identifikation: „Aber mein Beruf ist eigentlich [...] Schneiderin. Als ich nach Deutschland kam, bin ich halt Putzfrau geworden“ (Gülay, w., 34 J., Bulgarien).

Beruf und Ausbildung verwandeln sich in diesem Kontext in den Deutungen vieler migrierter Reinigungskräfte in ein abgesperrtes Terrain, welches aus ihrer Perspektive ausschließlich Deutschen vorbehalten ist und welches in ihren Vorstellungen höchstens als Perspektive für die folgende Generation existiert.

Kompetenzanforderungen und Kompetenzentwicklung

Trotz den grundsätzlich positiven Deutungen der Befragten über die berufliche Qualifizierung in Deutschland erachten sie eine Ausbildung im Reinigungsgewerbe als irrelevant, da die erlebten Tätigkeitsroutinen nicht als professionelle Anforderung gewertet werden. Überhaupt scheinen Kenntnisse über Möglichkeiten einer Qualifizierung im Reinigungsgewerbe in Form einer Ausbildung nicht vorhanden zu sein: „Einen Beruf im Reinigungsbereich? Gibt es so etwas überhaupt?“ (Aynur, w., 37 J., Türkei). Zudem wird eine solche Qualifizierung auch deshalb als Möglichkeit ausgeschlossen, weil eine Ausbildung finanziell für nicht realisierbar erachtet wird. Im Vordergrund der Kompetenzentwicklung wird die praktische Erfahrung gesehen, die sich in der täglichen Ausübung als informeller situierter Lernprozess vollzieht: „Also da arbeiten, Erfahrung, Erfahrung, Erfahrung. Fast gleiche wie Ausbildung also. [...] Schritt für Schritt, Praktikum da, also Erfahrung von da ohne Papier, aber Erfahrung“ (Issam, m., 47 J., Tunesien). Eine Befragte schreibt informell erworbenen Kompetenzen sogar einen höheren Stellenwert zu,

als solchen, die in einer Ausbildung entwickelt werden. Hieraus leitet sie ihren besonderen Status am Arbeitsplatz ab: „Ich mache Sachen, die sonst niemand machen kann, sogar nicht die, die in der Position höher sind als ich. Aber leider hat das, was ich mache, halt keinen Namen, zählt nicht unter dem Namen Beruf“ (Hülya, w., 42 J., Türkei).

In diesem Narrativ kommt zum Ausdruck, dass die Befragte zwischen informell erworbenen Berufskompetenzen und solchen, die in formalen Qualifikationsprozessen erworben werden, unterscheidet und ihren Status in der Reinigungsarbeit daran orientiert.

Als wichtige Anforderungen für die Anstellung im Reinigungsgewerbe werden von den befragten Arbeitgeber*innen weniger Kompetenznachweise als Eigenschaften wie Flexibilität, Pünktlichkeit und Deutschkenntnisse angeführt. Darüber hinaus scheinen aber v. a. die ethnische Zugehörigkeit, das äußere Erscheinungsbild und das persönliche Auftreten von Bedeutung zu sein. Auch die befragten Beschäftigten sind der Überzeugung, dass Reinigungsarbeit kaum Können erfordert und somit von jeder oder jedem ausgeführt werden kann: „Jeder, der bei guter Gesundheit ist, kann diese Arbeit machen“ (Aynur, w., 37 J., Türkei). Nach Ansicht der Befragten ist sie leicht erlernbar, indem vom Kollegium abgeschaut wird, wie spezifische Arbeitsprozesse bewältigt werden müssen: „Indem man, wenn man etwas nicht kann, es sich einfach bei anderen abguckt. [...] Man kann also viel voneinander lernen. Man kann Wörter voneinander lernen, man kann Arbeit voneinander lernen“ (Cihan, m., 29 J., Türkei).

Weibliche Befragte berichten zudem von einer Zuschreibung besonderer Befähigung für das Reinigungsgewerbe: „Ich bin letztendlich eine Frau, ich weiß, wie man eine Wohnung sauber hält, und das [Reinigungsarbeit] ist genau dasselbe“ (Gülay, w., 34 J., Bulgarien). Diese implizit unterstellte Reinigungskompetenz untermauert die Überzeugungen, dass Reinigungsarbeit hinsichtlich ihrer professionellen Entwicklung gering einzuschätzen ist, und stützt damit die Vermutung entsprechend geringerer Kompetenzerfordernisse und Aufstiegschancen: „Man ist Hausfrau und da man einen damit nicht zu einer Direk-

torin macht, haben wir im Reinigungsbereich gearbeitet (lacht)“ (Aynur, w., 37 J., Türkei).

Fazit

Die bisher im Projekt Arbeitsfelder der Ankunft analysierten subjektiven Deutungen von zugewanderten Beschäftigten ermöglichen ein vertieftes Verständnis ihrer Vorstellungen, Gedanken und Ziele im spezifischen Arbeitsbereich des Reinigungsgewerbes. Ihre Perspektive auf den Übergang zwischen Ankunftsarbeit und qualifizierter Arbeit, ihre Wahrnehmung von Barrieren beim Zugang zu beruflicher Qualifizierung sowie ihre Überzeugungen über Mitbestimmungs- und Partizipationsmöglichkeiten bieten dichte Einblicke in ihre bisher gewonnenen Auffassungen von der Arbeitswelt in Deutschland. Die Aussagen der Befragten zeigen eine ambivalente Bewertung der Arbeit im Reinigungsgewerbe auf, die sich im Spannungsfeld zwischen Chancen und Risiken in Bezug auf berufliche und soziale Integrationspotenziale entfaltet.

Vor diesem Hintergrund interessiert uns im weiteren Verlauf des Projekts, in dem wir Befragungen im Gastgewerbe und im Pflegewesen durchführen, inwiefern sich branchenspezifische Unterschiede nachzeichnen lassen. Weiterhin versuchen wir aufzuschließen, ob sich typische, quer zur spezifischen Tätigkeit liegende Charakteristika der Deutung von Ankunftsarbeit identifizieren lassen. Mit diesen weiteren Analysen versuchen wir zum einen, das Phänomen der Ankunftsarbeit genauer zu bestimmen. Zum anderen sollen unsere Erkenntnisse einen Beitrag zur inklusiven, migrationssensiblen Konzeption von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen leisten, die Wege in den ersten Arbeitsmarkt bieten.

Kurzbiografien der Autor*innen

Dr. Serhat Yalçın ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Berufsbildung der Universität Kassel. Zuvor hat er zum Thema staatliche Politiken zur internationalen Mobilität von Kapital und Arbeit promoviert und war im Bereich Flüchtlingssozialarbeit tätig. Zu seinen Forschungsinteressen gehören Migration und Arbeit.

Dr. Juliane Dieterich ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufsbildung der Universität Kassel und dort u. a. verantwortlich für das Projekt „Arbeitsfelder der Ankunft“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Zu ihren Forschungsinteressen gehören die Felder Pflegepädagogik sowie Pflege und Migration.

Natalie Hubenthal ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufsbildung der Universität Kassel. Zuvor hat sie im Projekt „Gesundheitsberufe im globalen Wandel“ promoviert. Zu ihren Forschungsinteressen gehören die Felder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie Pflege und Migration.

Flick, Uwe 1998:

Subjektive Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit: Überblick und Einleitung, in: Flick, Uwe (Hrsg.), Wann fühlen wir uns gesund? Subjektive Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit, Weinheim, 7–30.

Lune, Howard/Berg, Bruce L. 2017:

Qualitative research methods for the social sciences, 9. Aufl., Harlow.

Moscovici, Serge 1988:

Notes towards a description of social representations, in: European Journal of Social Psychology 18, 211–250.

Moscovici, Serge 1994:

Social representations and pragmatic communication, in: Social Science Information 33 (2), 163–177.

Moscovici, Serge 2001:

The phenomenon of social representation, in: Gerard Duveen (Hrsg.), Social representations. Explorations in social psychology, New York, 18–77.

Moscovici, Serge 2011:

An essay on social representations and ethnic minorities, in: Social Science Information 50 (3), 442–461.

Pries, Ludger 2010:

Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt,
3. Aufl., Wiesbaden.

Rensch, Katharina/Enzenhofer, Edith 2018:

Collecting data in other languages – strategies for
cross-language research in multilingual societies, in:
Flick, Uwe (Hrsg.), The SAGE handbook of qualitative
data collection, London, 131–147.

Saunders, Doug 2013:

Die neue Völkerwanderung – Arrival city, München.

Schützeichel, Rainer 2018:

Soziale Repräsentationen, in: Schützeichel, Rainer
(Hrsg.), Handbuch Wissenssoziologie und Wissens-
forschung, Köln, 450–455.

Witzel, Andreas/Reiter, Herwig 2012:

The problem-centred interview, Los Angeles u. a.

*Gesundheit und
Arbeitsbedingungen*

04

Basisarbeit und Gesundheit

Zum Einfluss von Arbeit auf Gesundheit

von **Andreas Tautz**



In der neurologischen Diagnostik gibt es den Begriff des „Neglects“ – eine durch eine Hirnläsion verursachte Aufmerksamkeitsstörung, die dazu führt, dass Betroffene Teile des eigenen Körpers bzw. der Umgebung, nicht wahrnehmen bzw. missachten – verbunden mit einem fehlenden Krankheitsbewusstsein. Diese Diagnose ließe sich bezüglich des Umgangs mit dem Thema arbeitsbedingter Erkrankungen auf die globale, ebenso wie die nationale, Gesundheits-, Arbeits- und Sozialpolitik und hier auf ihre Akteure – die Sozialversicherungsträger – übertragen. Denn, obwohl die Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen seit fast 50 Jahren im Arbeitssicherheitsgesetz verankert ist, den Unfallversicherungen als Schwerpunkt zugeschrieben wurde, den gesetzlichen Krankenkassen als Aufgabe im SGB zugewiesen und durch die Bundesregierung zuletzt 2008 durch Rechtsverordnung als elementares Präventionsziel definiert wurde, gibt es bis heute kein annähernd systematisches Vorgehen zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen. Ihre elementare Bedeutung für das gesamtgesellschaftliche Krankheitsgeschehen

wird nicht erkannt, bzw. ausgeblendet. Eine systematische Prävention (und Therapie) arbeitsbedingter Erkrankungen wird, insbesondere durch ein bisher noch überwiegend isoliertes Handeln der Arbeitsschutz- und der gesundheitspolitischen Akteure, fortwährend erschwert. Bis heute ist vielen Beteiligten der Unterschied zwischen arbeitsbedingten und Berufskrankheiten nicht klar. Daher soll der folgende Abschnitt erst einmal zur Begriffsklärung dienen und die Bedeutung des Themenfelds für das gesamtgesellschaftliche Krankheitsgeschehen darlegen.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Erkrankungen werden als Krankheiten definiert, deren Auftreten mit der Arbeitstätigkeit in Verbindung steht: „Eine arbeitsbedingte Erkrankung ist eine Krankheit, die durch arbeitsplatzbedingte Faktoren verursacht oder verschlimmert wird. Dies umfasst viele Krankheiten, die komplexere Ursachen haben und bei denen berufsbedingte und nicht arbeitsbezogene Faktoren zusammenkommen“ (EU-OSHA 2021). Sie „ist bereits dann anzunehmen, wenn Belastungs- und Gefährdungspotenziale des Arbeitsplatzes die Gesundheitsstörung beeinflusst, zum Teil verursacht oder verschlimmert haben (z. B. Erkrankungen als Folge psychischer Belastungen am Arbeitsplatz). Es ist auch unerheblich, ob eine individuelle körperliche Veranlagung, altersbedingte Aufbraucherscheinungen oder außerberufliche Ursachen wesentlich zur Entstehung der Erkrankung beigetragen haben“ (LIA.nrw 2021).

In der Tat wirkt die Begrifflichkeit der ‚Arbeitsbedingtheit‘ irreführend, sie impliziert eine monokausale Ursache von Arbeit als Krankheitsauslöser – und genau das zeichnet arbeitsbedingte Erkrankungen nicht aus. Sie können multifaktoriell durch tätigkeitsbedingte und nicht arbeitsbezogene Faktoren ausgelöst werden. Im angelsächsischen Sprachraum hat sich daher der Begriff ‚work relatedness‘, also der der ‚Arbeitsbezogenheit‘ durchgesetzt. Im Gegensatz zu Berufskrankheiten können bei arbeitsbedingten Erkrankungen keine Entschädigungsansprüche eingefordert werden. Es ist hier also unerheblich, ob genetische Veranlagungen, altersbedingte Verschleißerscheinungen oder außerhalb der Arbeitstätigkeit liegende Ursachen zur Entstehung der Erkrankung beigetragen haben. Entscheidend ist der Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit.

Arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen in Deutschland jährliche Kosten in Höhe von 43,9 Milliarden Euro, davon 33,4 Milliarden Euro für arbeitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und 10,5 Milliarden Euro für arbeitsbedingte Frühberentung (BKK-Bundesverband 2008). Die Autoren dieser Veröffentlichung verweisen im Weiteren auf eine Studienlage, die verdeutlicht, dass 50 Prozent des gesamten Erkrankungsgeschehens durch arbeitsbedingte Faktoren der Arbeitswelt entstehen. Gleichzeitig nehmen sogenannte „nicht übertragbare“ Erkrankungen („Zivilisationserkrankungen“) weltweit rasant zu. Allein bezogen auf fünf Krankheitsarten – allen voran mentale und Herz-Kreislauf-Erkrankungen – warnt das Weltwirtschaftsforum vor erheblichen, ganze Volkswirtschaften potentiell destabilisierenden, Auswirkungen (Bloom 2011). Dieses Krankheitsspektrum ist nahezu deckungsgleich mit dem Spektrum der wichtigsten arbeitsbedingten Erkrankungen. Hier beispielhaft zu nennen sind über eine chronische Aktivierung der Stressachse potentiell ausgelöste, bzw. verstärkte Erkrankungen – hier Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes und auch muskuloskeletale Beschwerden (Tautz 2015). Dabei stehen Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depressionen und Diabetes auch untereinander in komplexen Wechselbeziehungen: So scheinen z. B. Depressionen das Risiko einer Diabeteserkrankung signifikant zu erhöhen (Peter 2021).

In Deutschland ist mehr als die Hälfte der Bevölkerung erwerbstätig. Die Erforschung der Wechselwirkung zwischen arbeitsbedingter Belastung und der Entstehung wesentlicher Zivilisationserkrankungen bleibt eine große wissenschaftliche wie gesellschaftspolitische Herausforderung. Klar ist – Arbeit beeinflusst individuelle Gesundheit. Und Arbeit hat einen signifikanten Einfluss auf das gesamtgesellschaftliche Krankheitsgeschehen. Gut gestaltete Arbeit kann Gesundheit fördern.

Schlecht gestaltete Arbeit ist krankheitsförderlich. Arbeit beeinflusst also Gesundheit, positiv wie negativ. Für die Basisarbeitenden ist diese Erkenntnis von besonderer Bedeutung, denn sie sind arbeitsbedingten Risiken häufig stärker, bzw. kombiniert, ausgesetzt. Hier können hohe körperliche Anforderungen mit komplexen psychosozialen Belastungskonstellationen (z. B. niedrige Handlungs-/Entscheidungsspielräume; fehlender Respekt) und belastenden Umgebungsfaktoren (z. B. Lärm) in einem höheren Maße als in höher qualifizierten Tätigkeiten zusammenreffen. Hierzu einige Beispiele: Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) sind im Bereich der Basisarbeit weit verbreitet. Sie gehören in Deutschland zu den häufigsten chronischen Erkrankungen. Rund 25 % der Frauen und 17 % der Männer in Deutschland leiden an chronischen Rückenschmerzen. Betroffen sind hier oft schon jüngere Menschen im Erwerbsalter. MSE stehen an der Spitze der Arbeitsunfähigkeitsursachen, sie sind der zweithäufigste Grund für gesundheitlich bedingte Frühberentungen (Robert Koch-Institut 2016). Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz berichtet zudem von unerkannten arbeitsbedingten Krebsbelastungen durch multiple Karzinogene in den unteren sozioökonomischen Schichten. Als Gefährdete und „verborgene Gruppen“ werden Migrantinnen und Migranten, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte von Subunternehmen identifiziert. Aufgrund ihres sozioökonomischen Kontexts würden sie ein höheres Risiko besitzen, eine Krebserkrankung zu entwickeln (EU-OSHA 2012).

Eine Basisarbeit nicht selten charakterisierende hohe Arbeitsintensität, in Kombination mit geringen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen und geringer sozialer Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte, erhöht signifikant das Risiko psychischer

Erkrankungen, hier insbesondere von Depressionen. Das Wohlbefinden der Beschäftigten und ihre Lebens- und Arbeitszufriedenheit ist dagegen am höchsten, wenn sie beeinflussen können, wie sie arbeiten und sie zudem durch ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen und ihre Vorgesetzten unterstützt werden (Rose 2016). Das heißt: Die Gestaltung von Arbeit, die Förderung sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz – inklusive gesundheitsförderlicher Führungsbeziehungen – ist essenziell für die individuelle Gesundheit der Beschäftigten und die Beeinflussung der gesamtgesellschaftlichen Krankheitslast, inklusive der damit verbundenen solidarischen Finanzierung des Gesundheits- und Rentensystems. Aber – Arbeit macht nicht etwa grundsätzlich krank – „Der ärmste Mensch ist der, der keine Beschäftigung hat“, so Albert Schweitzer. (Langzeit-)Arbeitslosigkeit potenziert das Risiko des Entstehens, bzw. die Verschlimmerung der klassischen Zivilisationserkrankungen. Und es ist umgekehrt – Arbeit besitzt primär gesundheitsförderliche Potenziale. Ein auch in diesem Kontext sehr entscheidender Faktor ist das Thema des wahrgenommenen Status. Denn der soziale Status, der individuell wahrgenommene Respekt, beeinflusst die Gesundheit und das Wohlbefinden der erwerbstätigen Menschen in signifikantem Maße.

Sozialer Status und Gesundheit

Die sozialen Lebensverhältnisse, Einkommen und/oder beruflicher Status bleiben eine der wichtigsten gesundheitlichen Einflussgrößen (Siegrist 2019). Der Einfluss, den ein Mensch auf die Umstände seines Lebens hat (Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume) und seine Chance, sich als anerkanntes Mitglied der Gesellschaft zu fühlen (Respekt/Wertschätzung), ist von hoher Bedeutung für die Gesundheit: „Je niedriger der soziale Status, desto mehr Gesundheitsprobleme und Krankheitsrisiken“ (Robert Koch-Institut 2016). Der Status definiert den Einfluss, den wir auf die Umstände unseres Lebens haben – und damit unsere Chancen, uns als vollwertige, anerkannte Mitglieder der Gesellschaft zu fühlen. Diese beiden Faktoren beeinflussen unser Krankheitsrisiko und unsere Lebenserwartung. Der Status eines Menschen entscheidet nicht nur über Einkommen und Ansehen, sondern im Kern auch über Leben und Tod (Marmot 2006). Ein niedriger sozialer Status begünstigt u. a. die Entstehung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen,

Rückenschmerzen und Depressionen (Robert Koch-Institut 2006) und bildet damit den Kern der gesamtgesellschaftlichen Erkrankungsstatistik ab. Ein Missverhältnis aus beruflichem Engagement und dafür erfahrener Respekt, bzw. entsprechender Belohnung fördert das Herz-Kreislauf-Erkrankungs- (Kivimäki 2002) und das Depressionsrisiko (Siegrist 2009). Schlechtere Arbeitsbedingungen, geringere Beschäftigungschancen und Verdienstmöglichkeiten wirken sich negativ auf den Gesundheitszustand aus: Beschäftigte in niedrigen beruflichen Hierarchiestufen unterliegen höheren gesundheitlichen Belastungen und Risiken, als jene mit höheren Hierarchiestufen. Berufe mit einem niedrigen Status sind mit einem deutlich erhöhten Arbeitsunfähigkeitsrisiko assoziiert: Männer plus 40 %, Frauen plus 75 % AU-Tage im Vergleich zu Berufen mit hohem beruflichem Status (Robert Koch-Institut 2016).

Wie schon zuvor mit Referenz zum britischen Epidemiologen Michael Marmot erwähnt – der Status eines Menschen entscheidet im Kern auch über Leben und Tod: Menschen mit einem geringen Einkommen, einem niedrigen Bildungsstatus, in Berufen mit gesundheitsabträglichen Arbeitsbedingungen, besitzen dementsprechend auch eine geringere Lebenserwartung als sozial bessergestellte Teile der Bevölkerung. Eine Auswertung des sozioökonomischen Panels verdeutlicht eine Differenz der mittleren Lebenserwartung bei Geburt zwischen Mitgliedern der niedrigsten und höchsten Einkommensgruppe von 8,6 Jahren bei Männern und 4,4 Jahren bei Frauen (Lampert 2019). In der Gesundheitsberichterstattung des Robert Koch-Instituts wird im Vergleich der niedrigsten und der höchsten Einkommensgruppe sogar eine Differenz in der Lebenserwartung (bei Geburt) von 8,4 Jahren bei Frauen und 10,8 Jahren bei Männern in Deutschland angegeben (Robert Koch-Institut 2016). Die hinter einer solchen Entwicklung liegenden Mechanismen sind komplex und wechselseitig – sozialer Status beeinflusst Gesundheit, aber Gesundheit beeinflusst ebenso den erreichten und den erreichbaren sozialen Status (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013).

Zusammengefasst wird das Krankheitsrisiko von (Basis-)Arbeitenden – neben individuellen/genetischen Risiken – maßgeblich durch die

Gestaltung der Arbeit, inklusive der dortigen Sozialbeziehungen und dem sozialen Status, inklusive der erfahrenen Anerkennung gegenüber der erbrachten Leistung beeinflusst. Dies leitet nun über zu der Frage, wie man Gesundheitsrisiken der Basisarbeitenden gezielt minimieren, bzw. deren Gesundheit fördern kann.

Was ist zu tun?

Um mit Basisarbeit potentiell assoziierte gesundheitliche Risiken zu minimieren, gibt es insbesondere drei Einflussfelder:

- die gesellschaftliche Anerkennung von Basisarbeit erhöhen
- Arbeit systematisch gesundheitsförderlich gestalten
- arbeitsbedingte Ursachen der gesamtgesellschaftlichen Krankheitslast gesundheitspolitisch in den Fokus nehmen

Die gesellschaftliche Anerkennung von Basisarbeit erhöhen

Versuche, die gesellschaftliche Anerkennung von Basisarbeit zu erhöhen, waren zuletzt in den Pandemiezeiten weit verbreitet – hier insbesondere über mediale Kampagnen zur Wertschätzung von Basisarbeit. Die Herausforderung bleibt hier, die ‚unsichtbaren‘ Basisarbeitenden hervorzuheben und nicht undifferenziert auf diese Gruppe zu schauen, denn: zumindest in der gesellschaftlichen Wertschätzung sind unter den Top Ten der Berufe, denen die Bürger am meisten vertrauen, mit Feuerwehrleuten, Sanitäts- und Krankenpflegepersonal, Führerinnen und Führern von öffentlichen Verkehrsmitteln und Polizistinnen und Polizisten, infrastrukturelevante Basisberufe durchaus prominent vertreten (Gesellschaft für Konsum-, Markt- und Absatzforschung e.V. 2018). Um hier ein gemeinsames Verständnis für die im Fokus stehenden Basisarbeitenden zu entwickeln, sollte hier die von der „Initiative neue Qualität der Arbeit“ (INQA) zugrunde gelegte Definition „Menschen mit einfachen Qualifikationen in systemrelevanten Berufen“ verwendet werden (INQA 2021). Beispielhaft genannt werden können Regaleinrümerinnen und -einrümer, Kassen- sowie Pflegepersonal ebenso wie Sortier- und Kommissionierkräfte. Basisarbeitende in Berufen ohne Qualifikationserfordernis sind hier in besonderem Maße Gratifikationskrisen ausgesetzt – ein signifikanter Anteil gibt an, finanziell nicht

gerecht zu partizipieren (Groß 2021). Zudem ist Basisarbeit in der o. a. Definition eine Einbahnstraße mit einer unverändert niedrigen sozialen Durchlässigkeit von niedrigen zu hohen beruflichen Positionen (Legewie 2018). Die gesellschaftliche Anerkennung von Basisarbeit zu erhöhen ist dann ein wirkungsvoller Ansatz, wenn er in Kombination mit weiteren Ansätzen flankiert wird: Einkommensgerechtigkeit (Möglichkeit der Kapitalbildung), Förderung von Bildungsoptionen im (früh-)kindlichen Alter wie auch im Arbeitsumfeld ebenso wie Schutz vor Altersarmut. Themen, die eine detaillierte Betrachtung außerhalb der Reichweite dieses Kapitels erfahren. Zu den einflussreichsten Faktoren, die der Minimierung von mit Basisarbeit potenziell assoziierten Gesundheitsrisiken dienen, gehört die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit.

Basisarbeit systematisch gesundheitsfördernd gestalten

1948 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) den Begriff des Wohlbefindens („Gesundheit ist ein Zustand völligen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens...“) in die Definition von Gesundheit integriert. Dabei herrscht eine breite wissenschaftliche Übereinstimmung, dass persönliches Wohlbefinden der Gesundheit zuträglich bzw. umgekehrt dauerhaftes Missbehagen der Gesundheit abträglich sein kann. Zahlreiche Erkenntnisse verdeutlichen zudem die komplexen Wechselbeziehungen zwischen den jeweiligen Lebens- und Arbeitsbedingungen, dem individuellen Gesundheitsverhalten und der Gesundheit von Beschäftigten (s. o. sowie u. a. Marmot 2004, Marmot 1999, Rosenbrock 2006).

1986 betonte die WHO mit der Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung nicht nur die Bedeutung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung – sie ergänzte nachfolgend ihre Gesundheitsdefinition um die Aussage „Gesundheit ist die Fähigkeit und die Motivation, ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen“. Das bedeutet – Arbeit kann in diesem Sinne eine wesentliche Quelle für Zufriedenheit und damit auch für Gesundheit sein. Die Herausforderung ist allerdings, die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen und systematisch umzusetzen. Wie dies geschehen kann, hat die WHO u. a. im Konzept

„Gesundheit 2020“ beschrieben – hier mit Fokus auf eine Maximierung der Gesundheitschancen der Bevölkerung, einen Abbau gesundheitlicher Ungleichgewichte und Fokussierung auf „soziale Determinanten“. Dabei stellten die Beteiligten (selbst-)kritisch fest, dass es „die WHO über 60 Jahre lang versäumt [habe], Wohlbefinden zu messen oder zu dokumentieren; stattdessen war ihr Blick stets auf Mortalität, Krankheit und Behinderung gerichtet“ (WHO 2020).

Das führt zur Frage – was ist eigentlich „Wohlbefinden“, genauer „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“? Wodurch wird es beeinflusst? Das Wohlbefinden der Menschen wird bestimmt durch deren Lebensbedingungen und ihre Chancen auf Nutzung ihres individuellen Potentials. Zu wesentlichen, das Wohlbefinden beeinflussenden Elementen, gehören der Gesundheits- und der Bildungsstatus, Arbeit, soziale Beziehungen, Sicherheit in der Lebensplanung und gesellschaftliche Beteiligungsmöglichkeiten. Wohlbefinden/Well-being am Arbeitsplatz wird in diesem Rahmen als Balance zwischen individuellen Ressourcen und zu bewältigenden Arbeitsherausforderungen beschrieben (Dodge 2012). Eine solche gesundheitsförderliche Balance wird im Rahmen der Publikationen des Weltwirtschaftsforums als Win-win-Situation, hier als förderlich für die Produktivität der Beschäftigten und die Unternehmensprofitabilität, beschrieben (World Economic Forum 2012). Voraussetzung für größtmögliches Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist eine gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Sozialbeziehungen.

Hier gilt insbesondere, dass

- Sinn und Ziel der Arbeit klar ersichtlich sind und als Teil eines Ganzen verstanden werden kann;
- die Arbeit nach arbeitswissenschaftlichen, wie arbeitsmedizinischen Kriterien leistungsfähig gestaltet ist und die Beschäftigten über angemessene Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume zur bestmöglichen Erfüllung der Arbeitsaufgabe verfügen;
- die Beschäftigten Feedback zu ihrer Arbeit erhalten;
- die Beschäftigten soziale Unterstützung durch Kollegenschaft und Führungskräfte erhalten und sich in ihren Teams ‚sicher‘ fühlen;

- das Arbeitsengagement angemessen „belohnt“ wird (Bezahlung, Anerkennung, Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungsmöglichkeiten).

Eine nachhaltige in Unternehmen verankerte betriebliche Gesundheitsförderung verbindet arbeitsorganisatorische Ansätze mit Maßnahmen der Individualprävention. Auf der individuellen Ebene gilt es, das Präventionssetting Arbeitsplatz zu nutzen, um Gesundheitskompetenz zu stärken, einen gesunden Lebensstil zu unterstützen und Stressresistenz zu vermitteln. Ein solcher Ansatz erfordert die systematische Berücksichtigung von drei Punkten:

1. Schaffung eines gemeinsamen Gesundheitsverständnisses im Sinne der WHO Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung:

- Gesundheit ist ein Zustand umfassenden körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht die reine Abwesenheit von Krankheit.
- Gesundheit beinhaltet die Fähigkeit, ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen.
- Arbeit kann in diesem Sinne eine wesentliche Quelle für Zufriedenheit und damit auch für Gesundheit sein.

2. Gestaltung von Arbeit auf Basis arbeitsmedizinischer/arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

Gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit kann sich durch hohe Entscheidungs- und Handlungsspielräume und eine hohe Arbeitsanforderung auszeichnen. Die jeweilig gestellten Herausforderungen müssen durch adäquate Ressourcen (Wissen, technische Ausstattung, Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Unterstützung) ‚abgesichert‘ sein. Dabei ist es nicht akzeptabel, die Gestaltungsverantwortung allein an „Experten“ zu delegieren. Das Grundwissen zur Gestaltung einer gesundheits- und produktivitätsförderlichen Arbeitsorganisation muss Bestandteil der Ausbildung von (potenziellen) Führungskräften sein und dementsprechend mindestens breit in universitäre Fächer integriert werden.

3. Gestaltung von Führungs- und Teambeziehungen

Der Auftrag an Führung muss lauten, ein Klima zu schaffen, in dem die Teammitglieder einander vertrauen und sich authentisch verhalten

können. Nachhaltig erfolgreiche Teams zeichnen sich durch gegenseitigen Respekt und empathischen Umgang miteinander aus. Dies ist der Grund, warum sie bessere Leistungen erbringen (Edmondson 2018) und warum sie gesünder sind als andere.

Führungskräfte beeinflussen die Gesundheit und Produktivität ihrer Teams auf vier Ebenen:

- bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit (s. o.)
- bei der Entwicklung einer arbeitsbezogenen Handlungskompetenz, hier durch Förderung der Bereitschaft und der Befähigung der Teammitglieder, sich im Arbeitskontext sachgerecht, lösungsorientiert und sozial verantwortlich zu verhalten
- bei einer wertschätzenden Umgangskultur: Förderung offener, transparenter Kommunikation, Feedback-Kultur, Unterstützung sozialer Netzwerke, mitfühlender Umgang
- bei der individuellen Gesundheitsförderung: Unterstützung gesunder Lebensstile, Vermittlung von Stressresistenz (Tautz 2021)

Arbeitsbedingte Ursachen der gesamtgesellschaftlichen Krankheitslast gesundheitspolitisch in den Fokus nehmen

„Allerdings scheint es im Gesundheitswesen einen blinden Fleck für die Arbeitsbezogenheit [von Erkrankungen] zu geben, der weltweit verbreitet ist und zu einer unzureichenden Versorgung der Arbeitnehmer führt und ihre Arbeitsfähigkeit gefährdet“, hieß es in einer Projektbeschreibung der WHO (Buijs 2006).

Nirgendwo können mehr Menschen erreicht werden als am Arbeitsplatz. Eine Intensivierung der betrieblichen Gesundheitsförderung wird als vielversprechender Ansatz gesehen, um insbesondere auch Menschen mit niedrigem Sozialstatus zu erreichen und soziale Ungleichheiten zu verringern. Denn präventivmedizinische Angebote der gesetzlichen Krankenversicherung, wie Gesundheits-Check-up und Krebsfrüherkennungsangebote ebenso wie verhaltenspräventive Gesundheitsfördermaßnahmen, werden von Menschen mit niedrigem Sozialstatus in niedrigerem Ausmaß als von Menschen mit höherem sozialem Status angenommen. Dabei wird das Gesundheits- und Versorgungsgeschehen

in Deutschland aktuell – neben der demografischen Entwicklung – insbesondere durch den Einfluss der sozialen Lage auf die Gesundheit beeinflusst (Robert Koch-Institut 2016).

So klar, wie diese Erkenntnisse sind, muss an dieser Stelle die Frage gestellt werden – warum steht die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen nicht (mit) im Mittelpunkt der Gesundheits- und Arbeitspolitik? Was bitte ist denn in den letzten fast fünfzig Jahren seit dem Start der politischen Initiative zur Humanisierung der Arbeit passiert? Warum ist die Bedeutung der arbeitsbedingten Einflüsse auf die gesamtgesellschaftliche Krankheitslast nicht elementarer Bestandteil der Diskussion über um die Gestaltung eines effektiven Gesundheitssystems? Warum ist es immer noch kein durchgängig etablierter Standard, dass Arbeitsplätze nach aktuellen arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen gestaltet werden? Warum ist das Wissen um die gesundheits- und produktivitätsförderliche Gestaltung von Arbeit nicht etablierter Bestandteil der (universitären) Ausbildung potenzieller Führungskräfte? Hierfür gibt es viele Gründe – ein ganz entscheidender ist, dass die Bedeutung der Arbeit, ihr Einfluss auf die gesamtgesellschaftliche Krankheitslast, bis heute in der öffentlichen Diskussion nahezu komplett ignoriert und allenfalls in Silos betrachtet wird. An Programmen und politischen Gestaltungsideen mangelt es, wie zuvor ja mehrfach mit Beispielen verdeutlicht, nicht.

Es fehlt an zwei Dingen:

- dem Verständnis für die Bedeutung von Arbeitsgestaltung und ihrer gesundheitsförderlichen Potenziale, wie umgekehrt der Anerkennung der Bedeutung von arbeitsbedingten Erkrankungen als wesentlicher Kontributor zur gesamtgesellschaftlichen Krankheitslast;
- der Bereitschaft aller Akteure des Gesundheitssystems, inkl. des Arbeitsschutzes, zur übergreifenden Zusammenarbeit, mit dem Ziel der Minimierung arbeitsbedingter Erkrankungen und der Nutzung der gesundheitsförderlichen Potenziale von Arbeit.

Beides muss miteinander zusammenhängen, denn anders lässt sich nicht erklären, wo die Ursache dieses blinden Flecks – des eingangs erwähnten Neglects – liegt. Neglere bedeutet übersetzt „nicht wissen, vernachlässigen“. Und klar ist, dass die Vielzahl der im Themenfeld Gesundheit maßgeblichen Institutionen divergierende Interessen haben und daher unterschiedliche Themen als jeweils für sich besonders wichtig priorisieren. Sinnbildlich steht hier für das Themenfeld des Arbeitsschutzes das desaströse Ergebnis einer von der EU veranlassten Evaluation des Arbeitsschutzes in Deutschland in 2006. Festgehalten wurden u. a. das Fehlen eines strategischen Ansatzes, ein Mangel an Koordination und eine unzureichende Sanktionierung von Verstößen gegen die Arbeitsschutzvorgaben (Senior Labour Inspectors' Committee 2006). Bezogen auf die Kompetenzen und Aktivitäten innerhalb des deutschen dualen Rechtsetzungssystems (Unfallversicherungsträger als autonome Rechtsetzer neben dem Staat) wurde „beträchtlicher Spielraum für Überlappung und Verwirrung“ in Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung von Staat und Unfallversicherungen gesehen. Die daraufhin in Deutschland initiierte Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) führte dazu, dass im Rahmen einer Re-Evaluation in 2017 deutliche Fortschritte festgestellt wurden, da diese nun „eine Abstimmung unter sämtlichen, an der Umsetzung der Arbeitsschutzpolitik beteiligten Akteure auf nationaler Ebene ermögliche“. (Senior Labour Inspectors' Committee 2017).

Der vom SLIC vermutlich bewusst gewählte Konjunktiv beleuchtet das Potenzial einer solchen Strategie als Bestandteil einer politischen Gesamtstrategie. Fakt ist – die gesamtgesellschaftliche Krankheitslast ist in signifikantem Ausmaß arbeitsbezogen.

Daher ist es unverändert entscheidend:

- den Arbeitsplatz in den Mittelpunkt einer gesamtgesellschaftlichen Präventionsstrategie zu stellen,
- den Arbeitsschutz hierbei als Teilelement mit einzubeziehen und
- die Potenziale der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit systematisch zur Minimierung gesamtgesellschaftlicher Krankheitsrisiken zu nutzen.

Voraussetzung hierzu ist es, die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie aus dem Silo des Arbeitsschutzes herauszulösen und als Kernbestandteil der nationalen Präventionsstrategie zu verankern. Im Sozialgesetzbuch (V und VII) muss der Auftrag zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren primär an die gesetzliche Krankenversicherung (Krankheitsprävention) und auch an die Rentenversicherung (Prävention von Frühverrentung) gerichtet sein. Die Unfallversicherungsträger müssen den Auftrag haben, beide Institutionen bei diesem Präventionsauftrag zu unterstützen und unverändert mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu sorgen. Der bisher umgekehrt formulierte Auftrag „Die Krankenkassen unterstützen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei ihren Aufgaben zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ (§ 20c SGB V: Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren) dürfte wesentlich zur festgestellten Vernachlässigung des für eine effektive und chancengerechte Gesundheitspolitik ungemein wichtigen Themenfeldes beigetragen haben. Auf Seiten der Krankenkassen wiederum ist es erforderlich, das Themenfeld der betrieblichen Gesundheitsförderung aus der kurzfristigen Marketing-/Vertriebsperspektive zu lösen und als systematischen Teil des Risikomanagements zur Senkung von Versorgungskosten zu etablieren.

Gesundheitspolitisch gilt es, die Bedeutung arbeitsbezogener Erkrankungen und das Potenzial systematisch gesundheitsförderlich gestalteter Arbeit für die Beeinflussung der gesamtgesellschaftlichen Krankheitslast zu erkennen und hierbei insbesondere die für Basisarbeitende erhöhten Krankheitsrisiken in den Fokus zu nehmen. Zur Minimierung dieser statusabhängigen Risiken sind zudem übergreifende arbeits-, bildungs-, wirtschafts- und finanzpolitische Maßnahmen erforderlich. Als Beispiele zu nennen sind neben konsequenten Arbeitsschutzmaßnahmen, Initiativen zur Bezahlungsgerechtigkeit, zu arbeitsplatznahen Bildungs-/Qualifikationsangeboten, zur Steigerung der sozialen Durchlässigkeit und zur Teilhabe durch Förderung der Kapitalbildung.

Kurzbiografie des Autors

Dr. Andreas Tautz ist Facharzt für Arbeitsmedizin und engagiert sich seit vielen Jahren für das Thema Gesundheitsmanagement. Neben der Arbeit als Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin ist er in Gremien wie z. B. der Selbstverwaltung der gesetzlichen Krankenversicherung und Arbeitsgruppen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aktiv. Er ist Chief Medical Officer eines global agierenden Unternehmens und besitzt einen Lehrauftrag für Arbeitsmedizin an der rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn.

BKK Bundesverband (Hrsg.) 2008:

Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühberentung in Deutschland, Essen.

Bloom, David E./Cafiero, Elizabeth/Jane-Llopis, Eva/Abrahams-Gessel, Shafika/et al. 2011:

The Global Economic Burden of Noncommunicable Diseases, World Economic Forum, Geneva.

Buijs, PC 2006:

Compendium of Projects Work Plan 2006–2010, WHO Global Network of Collaborating Centers in Occupational Health, Project Templates within the Six Activity Areas Compendium as of 1 June 2006.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013:

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Arbeitsmedizinische Empfehlung des Ausschusses für Arbeitsmedizin, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a452-erhalt-beschaefigungsfaehigkeit.pdf;jsessionid=B0B75ED401E5FE5CD9D9E88C9A-5C7E5E.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1 (Stand 06.08.2018).

Dodge, Rachel/Daly, Annette/Huyton, Jan/Sanders, Lalage 2012:

The challenge of defining wellbeing, International Journal of Wellbeing 2, 222–235.

Edmondson, Amy 2018:

The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth, John Wiley & Sons.

EU-OSHA 2012:

Abschlussbericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Gut für dich – gut fürs Unternehmen. Arbeitstreffen zu karzinogenen und arbeitsbedingten Krebserkrankungen, Berlin.

EU-OSHA:

Begriffsbestimmungen und Vorschriften, <https://osha.europa.eu/de/themes/work-related-diseases> (Stand 03.08.2021).

GfK Verein 2018:

„Trust in Professions 2018“, https://www.nim.org/sites/default/files/medien/135/dokumente/2018_-_trust_in_professions_-_deutsch.pdf (Stand 06.08.2021)

Groß, Martin/Lang, Volker/Babst, Axel/Schuler, Gabriel/Hofmann, Elias/Gehrig, Franziska 2021:

Welche Berufsgruppen sind von pandemiebedingten finanziellen Risiken und Anerkennungsveränderungen besonders betroffen? Weitere Befunde aus dem BMAS-FIS-Projekt „Corona-Krise und berufliche Anerkennung“, Institut für Soziologie der Universität Tübingen, <https://uni-tuebingen.de/en/fakultaeten/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-fakultaet/faecher/fachbereich-sozialwissenschaften/soziologie/institut/personen/prof-dr-martin-gross/berufliche-erkennung-im-kontext-der-corona-pandemie/2-basisarbeit-und-erkennung/> (Stand 06.08.2021).

INQA 2021:

<https://inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/basisarbeit/uebersicht.html> (Stand 06.08.21).

**Kivimäki, Mika/Leino-Arjas, Päivi/
Luukkonen Ritva/et al. 2002:**

Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees, in: British Medical Journal 325, 857–863.

**Lampert, Thomas/Hoebel, Jens/Kroll, Lars Eric
2019:**

Soziale Unterschiede in der Mortalität und Lebenserwartung in Deutschland. Aktuelle Situation und Trends, in: Journal of Health Monitoring 4 (1), 3–15.

**Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes
Nordrhein-Westfalen:**

<https://www.lia.nrw.de/themengebiete/Arbeitsschutz-und-Gesundheit/Berufskrankheiten/Arbeitsbedingte-Erkrankungen/index.html> (Stand 03.08.2021).

Legewie, Nicolas/Bohmann, Sandra 2018:

Sozialer Auf- und Abstieg: Angleichung bei Männern und Frauen, DIW-Wochenbericht 20/2018, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.584320.de/18-20-1.pdf (Stand 06.08.2021).

Marmot, Michael/Wilkinson, Richard 1999:

Social Determinants of Health, Oxford University Press.

Marmot, Michael 2004:

The Status syndrome. How social Standing affects our health and longevity, Bloomsbury, London.

Marmot, Michael 2006:

Stirb langsam, Entscheider, in: Brand Eins 02/2006, 106–111.

**Peter, Raphael S./Jaensch, Andrea/Mons, Ute/
et al. 2021:**

Prognostic value of long-term trajectories of depression for incident diabetes mellitus in patients with stable coronary heart disease. *Cardiovasc Diabetol* 20, 108, <https://doi.org/10.1186/s12933-021-01298-3> (Stand 03.08.2021).

Robert Koch-Institut (Hrsg.) 2006:

GBE-Schwerpunktbericht: Gesundheit von Frauen und Männern im mittleren Lebensalter. Gesundheitsberichterstattung des Bundes, RKI, Berlin.

Robert Koch-Institut (Hrsg.) 2016:

Gesundheit in Deutschland – die wichtigsten Entwicklungen. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis, RKI, Berlin.

**Rose, U./Müller, G./Burr, H./Schulz, A./
Freude, G. 2016:**

Arbeit und Mentale Gesundheit. Ergebnisse aus einer Repräsentativerhebung der Erwerbstätigen in Deutschland, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden.

Rosenbrock, Rolf/Gerlinger, Thomas 2006:

Gesundheitspolitik, 2. Aufl., Huber, Bern.

Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) 2006:

Ergebnis der Evaluation des staatlichen Arbeitsschutzes und seiner Behörden in Deutschland gemäß Auftrag des Ausschusses Hoher Aufsichtsbeamter.

Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) 2017:

Ergebnis der Evaluation des staatlichen Arbeitsschutzes und seiner Behörden in Deutschland gemäß Auftrag des Ausschusses Hoher Aufsichtsbeamter.

Siegrist, Johannes 2009:

Gratifikationskrisen als psychosoziale Herausforderungen, *Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed* 44, 574–579.

Siegrist, Johannes/Staudinger, Ursula M. (Hrsg.) 2019:

Gesundheitliche Ungleichheit im Lebensverlauf. Neue Forschungsergebnisse und ihre Bedeutung für die Prävention, *Leopoldina-Forum Nr. 2*, Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, Halle (Saale).

Tautz, Andreas 2015:

Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, Wellbeing/Wohlbefinden am Arbeitsplatz, in: Letzel, Stephan/Nowak, Dennis (Hrsg.), *Handbuch der Arbeitsmedizin*, Gentner Verlag.

Tautz, Andreas 2021:

Dohm, Markus/Große-Jäger, André/Rüffler, Klaus (Hrsg.), *Kompodium II „Werte, Arbeit, Führung 4.0“*.

WHO/Weltgesundheitsorganisation 2020:

Fact sheet: Health 2020 and the case for measuring well-being, https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018/185310/Health-2020-and-the-case-Fact-Sheet-Ger-final.pdf (Stand 06.08.2021).

World Economic Forum 2012:

The Workplace Wellness Alliance. Investing in a Sustainable Workforce/In collaboration with the Boston Consulting Group.

Drei Fragen an Norbert Wieneke

TÜV Rheinland

Wie sind aus Ihrer Sicht die Belastungen und Gefährdungen von Basisarbeitenden einzuschätzen? Wo liegen die Schwerpunkte?

Sie waren die Helden der Pandemie: Pflegehelfer*innen, Lagerist*innen, Menschen in der Reinigungs- oder Logistikbranche. In der Autoindustrie sind sie mit einer zweistelligen Prozentzahl an der Arbeit beteiligt: Menschen in Basisarbeit, an- und ungelernte Hilfskräfte ohne formalen Berufsabschluss, die Helfertätigkeiten übernehmen und die Wirtschaft am Laufen halten. Unter den Menschen im Bereich Versand und Verpackung, im (innerbetrieblichen) Transport, Kantinen-Mitarbeitenden, Produktionshelfer*innen oder Zeitungszusteller*innen sind Schul-, Ausbildungs- und Studienabbrecher sowie Menschen mit Studienabschlüssen. Sie arbeiten in fast allen Branchen, vor allem in Handwerk, Handel, Dienstleistung und industrieller Produktion sowie Logistik. Die Quote der Basisarbeitenden lag 2019 in Deutschland bei etwa 15 Prozent aller Arbeitnehmer, das sind insgesamt 6,25 Millionen Menschen.

Zu den Belastungen und Gefährdungen zählen:

Physische und psychische Bedingungen, denen höher qualifizierte Wissens- bzw. Bildschirmarbeiter in der Regel nicht ausgesetzt sind, also z. B. Unfallrisiken im Straßenverkehr oder im Umgang mit Maschinen, der Klassiker ist der Unfall in der Beseitigung einer Betriebsstörung.



Es gibt aber auch Berufsrisiken z. B. durch eine beständige und nicht korrigierte Fehlhaltung am Steuer oder am industriellen Fließband.

Mangelnde Einweisung und Kontrolle: Einfacharbeitende sind nach einer kurzen Einarbeitung häufig auf sich selbst gestellt. Eine Einführung in Arbeitsschutz, Gefährdungen und die Vermeidung von Risiken wird leider nicht immer umfassend und konsequent durchgeführt. Obwohl Arbeitgeber gesetzlich zur Umsetzung von Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz verpflichtet sind, mangelt es häufig an Zuständigkeiten auf Seiten des Arbeitgebers, aber auch an der Erreichbarkeit des Arbeitnehmers andererseits.

Mangelnde Erreichbarkeit: Mit Erreichbarkeit ist einerseits die strukturelle und physikalische Adressierbarkeit gemeint. Wie kann eine Ansprache bei einem/einer Teilzeitbeschäftigten gelingen, der/die etwa als Lieferfahrer*in nur in einem besonderen Zeitfenster und zudem ständig mobil tätig ist? Wie kann eine Unterweisung passgenau am Arbeitsplatz durchgeführt werden, wenn der/die Basisarbeitende im Schichtdienst im Einsatz ist? Erfahrungsgemäß ist es bei Basisarbeitenden zudem eine Herausforderung, sie zu einer Auseinandersetzung mit Arbeitsschutzmaßnahmen zu motivieren. Als Erwachsene verstehen sie Arbeit als Mittel zum Gelderwerb, alle darüber hinaus gehenden oder zusätzlichen Einweisungen, ggf. sogar in der Freizeit, sind nur schwer vermittelbar. Hier ist es erforderlich, mit entsprechenden

zielgruppengenauen Maßnahmen anzusetzen, um Basisarbeitende anzusprechen. Darüber hinaus gilt es auch die mentale, emotionale und nicht zuletzt sprachliche Erreichbarkeit des Empfängers zu berücksichtigen und entsprechend zu adressieren. Viele Basisarbeitende sind nicht nur eventuell in Teilzeit beschäftigt und mobil, sondern zusätzlich auch nicht in der deutschen, sondern in einer anderen Muttersprache zuhause. Dieser Umstand birgt für den Arbeits- und Gesundheitsschutz noch ein erhebliches Verbesserungspotenzial in punkto Kommunikation und der konsequenten und ergebnisorientierten Vermittlung von Inhalten und Maßnahmen.

Psychische Belastungen: Neben den arbeitsbedingten physischen Belastungen bestehen in der Regel psychische Anforderungen unterschiedlichster Intensität und Facetten, die die Pandemie schlaglichtartig beleuchtet hat. Basisarbeitende sind häufig schon qua Tätigkeit einem erheblichen und ständigem Stress ausgesetzt. Darüber hinaus sind sie überdurchschnittlich häufig Leiharbeitende und unterliegen damit erfahrungsgemäß – unabhängig von der Branche – einem besonderen psychischen Druck, bedroht vom Arbeitsplatzverlust und unter dem Zwang, den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Über Leiharbeitenden beispielsweise schwebt stets das Damoklesschwert befristeter Einsätze und der beliebigen Austauschbarkeit. In der Regel ist ein überdurchschnittlicher Einsatz die Folge, um den Job unter allen Umständen zu behalten.

Unterforderung und Boreout: Auffallend ist, dass Beschäftigte in Einfacharbeit in bis zu 63 Prozent der Fälle überqualifiziert sind, wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer 2020 veröffentlichten Untersuchung festgestellt hat. Es ist davon auszugehen, dass viele Basisarbeitende über ungenutzte Kompetenzen verfügen, die ihre aktuellen Tätigkeiten nicht von ihnen fordern. Monotone und repetitive Tätigkeiten fordern hier einen zusätzlichen Tribut, wie hoch das Risiko für

Unterforderung und Boreout ist, können wir derzeit nur schätzen. Wie hoch das Missverhältnis tatsächlich ist, zeigt sich in einem Vergleich zu qualifiziert Beschäftigten. Hier liegt der Anteil der Überqualifizierten bei nur 14 Prozent. Basisarbeitende verfügen in der Regel über eine hohe Identifikation mit ihrem Arbeitsplatz, sind in ihrem Job Experten, weil bestens eingearbeitet, aber bei der Gefährdungsbeurteilung bleiben sie außen vor.

Spielt die Anerkennung und Wertschätzung von Basisarbeit für den Arbeitsschutz eine Rolle?

Auf jeden Fall. Das Thema Beteiligung von Basisarbeitenden ist, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), in denen Basisarbeit teilweise bis zu 50 Prozent ausmacht, aus unserer Sicht und praktischen Erfahrung bislang völlig unterbelichtet. Basisarbeitende sind häufig „unsichtbar“, obwohl gerade KMU ohne diese Basisarbeitenden überhaupt nicht funktionieren könnten.

Beteiligung bedeutet ja nicht nur die Einladung zum Betriebsfest. Wichtig ist die echte und umfassende Integration des Mitarbeitenden: Dazu zählt, wie oben auch bereits erwähnt, dass der Arbeitgeber genau die umfassende Sorgfaltspflicht walten lässt, zu der er gesetzlich verpflichtet ist und die er bei Wissensarbeitenden wie selbstverständlich wahrnimmt. Beteiligung bedeutet auch, Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der Arbeit einzuräumen, jedenfalls soweit es die Tätigkeit zulässt, sowie den Mitarbeitenden als wesentlichen Teil des Unternehmens „abzuholen“ und bei wichtigen Entwicklungen und Entscheidungen „mitzunehmen“. Darüber hinaus geht es darum, Weiterbildungen und Qualifizierungen zu ermöglichen, um dem Menschen die Wahl zu lassen, sein Leben selbstbestimmt zu gestalten.

Auch das Thema gesunde Führung geht in der Praxis mehrheitlich an Basisarbeitenden vorbei. Ziel gesunder Führung muss es sein, dass Menschen gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen vorfinden, und zwar organisatorisch, technisch und strukturell. Gerade im Bereich Basisarbeit ist es wesentlich, sich als Führungskraft selbst zu hinterfragen: Haben auch die Basisarbeitenden wirklich Zugriff auf alle Informationen in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz? Komme ich als Führungskraft meiner Vorbildfunktion in puncto Arbeitsschutz und -sicherheit auch wirklich nach? Und steht das Ressourcenmanagement im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und unseren Werten rund um einen gesunden Arbeitsplatz?

Auch das Thema Wertschätzung kommt nicht selten zu kurz. Wertschätzung kann viele Facetten haben und geht aus meiner Sicht weit über das allgemeine oder spezielle Lob für besondere Leistungen im Alltag hinaus. Im Bereich der Basisarbeit ist häufig leider weder Zeit, Raum noch das Bewusstsein für die Notwendigkeit vorhanden. Wertschätzung ist gesunde Führung, ist Beteiligung und geht über die wertschätzende Kommunikation hinaus. Wertschätzung ist auch, adäquate Arbeitsplätze zu bieten, die über die Mindestanforderungen hinausgehen. Wertschätzung kann auch bedeuten, ergonomische Anpassungen vorzunehmen und Physiotherapeuten in Vollzeit anzustellen, um möglichen Auswirkungen körperlich schwerer Belastungen vorzubeugen oder beruflich bedingte Erkrankungen in ihrem Ausmaß zu begrenzen.

Natürlich muss das gerade in KMU alles bezahlbar bleiben. Aber ich bin überzeugt, hier können wir alle unseren Blick weiten und Wertschätzung wie Beteiligung noch einmal deutlich weiter auslegen. In der Beratung rund um den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz muss es auch noch einmal darum gehen, Arbeitgebende für diese Perspektiven zu sensibilisieren und ihnen Beispiele oder Vorschläge für die konkrete Umsetzung an die Hand zu geben.

Was sind aus Ihrer Sicht besonders wichtige Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit von Basisarbeitenden?

Die konsequente und zielgruppengerechte Umsetzung betrieblicher Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz in all seinen Facetten und insbesondere die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung muss absoluten Vorrang haben, um den Basisarbeitenden Arbeitsbedingungen zu bieten, auf die sie nicht nur einen gesetzlichen Anspruch haben, sondern der der systemischen Bedeutung von Basisarbeit auch wirklich gerecht wird.

Zugleich muss das Bewusstsein der Arbeitgebenden für die Bedürfnisse in der Basisarbeit geschärft werden, und das bedeutet:

- die tatsächlichen Gefährdungen im Bereich Basisarbeit konsequent zu ermitteln und entsprechend zu adressieren.
- Arbeitsschutzmaßnahmen maßgeschneidert, zielgruppenorientiert und barrierefrei auf unterschiedlichsten Kanälen und Formaten, gern auch digital, zu vermitteln. Angesichts der Arbeitsbedingungen muss das Motto herrschen, dass „der Berg zu Moses kommt“, nicht umgekehrt.
- mit geeigneten Kampagnen das Bewusstsein für die Bedürfnisse dieser „vergessenen“ Zielgruppe zu steigern – sowohl auf Arbeitgeber*innen- als auch auf Kolleg*innenseite und so die Wertschätzung.
- in der Qualifizierungsberatung oder in Entwicklungsgesprächen limitierende Faktoren wie Alter, Gesundheit, private Lebensumstände und Suchtproblematiken näher zu betrachten und entsprechend gegen-zusteuern.
- Auch hier sollten sich KMU auf kompetente Kooperationspartner stützen, die auf den Umgang mit individuell belasteten Zielgruppen spezialisiert sind.

Fazit: Basisarbeit ist kein Phänomen, das sich mit der zunehmenden Digitalisierung von selbst „dematerialisiert“ oder demografisch ausstirbt. Marc Bovenschulte zitiert eine Projektion des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), nach der in den kommenden 10 bis 15 Jahren durch die Digitalisierung zum einen rund 1,5 Millionen Arbeitsplätze verloren gehen – zum anderen aber voraussichtlich neue Arbeitsplätze in ähnlicher Größenordnung entstehen werden. Weil Automatisierung und Digitalisierung keine Allheilmittel sein werden, sind Wirtschaft und Gesellschaft auch künftig stark auf Quereinsteiger, etwa auf Arbeitskräfte ohne Schulabschluss, angewiesen. Wir tun also gut daran, Defizite im Bereich Basisarbeit mit Blick auf Corporate Health aufzuarbeiten und möglichen Fehlentwicklungen für betriebliche Gesundheit und das staatliche Gesundheitswesen heute schon proaktiv entgegenzusteuern.

Kurzbiografie Norbert Wieneke

Norbert Wieneke studierte Sicherheitstechnik mit dem Schwerpunkt Arbeitssicherheit an der Bergischen Universität Wuppertal. Er ist als Geschäftsfeldleiter Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit beim TÜV Rheinland für die strategische Ausrichtung des Geschäftsfelds und des zugehörigen Portfolios verantwortlich.

An der Basis sicher und gesund arbeiten

von Arno Weber



„In der bürgerlichen Gesellschaft ist die lebendige Arbeit nur ein Mittel, die aufgehäuften Arbeit zu vermehren. In der kommunistischen Gesellschaft ist die aufgehäuften Arbeit nur ein Mittel, um den Lebensprozeß der Arbeiter zu erweitern, zu bereichern, zu befördern.“
(Marx/Engels 1848/1988: 62)

Das zugegebenermaßen aus dem Kontext herausgerissene Zitat von Marx und Engels klassifiziert relativ gut, um welchen Spagat es sich auch bei der Umsetzung von sicherer und gesunder Arbeit handelt, wenn über „Basisarbeiter*innen“ gesprochen wird. Darauf soll später nochmal eingegangen werden. Zuvor muss die Ausgangslage umrissen werden.

Der Begriff „Basisarbeiter*in“

Nicht jeder, der den Begriff „Basisarbeiter*in“ erstmals hört, hat sofort den „Hilfsarbeitenden“, der ohne formale berufliche Qualifikation oder Ausbildung einer Tätigkeit nachgeht, im Kopf. Man könnte genauso auch an die Basisarbeit einer politischen Partei denken. Dem bayerischen Ministerpräsidenten Markus Söder wird zum Beispiel nachgesagt, dass er Parteiarbeit von ganz unten geleistet hat, bevor er in Führungspositionen aufgestiegen ist. Jeder

ehrenamtliche Verein oder Verband lebt davon, dass unbezahlte Funktionsträger auch ganz einfache Aufgaben, wie z. B. Briefe kuvertieren oder Tische und Getränke herrichten, erledigen. Das umso mehr, je kleiner der Verein ist.

Ebenso ist Basisarbeit ein sinnvolles Instrument der Führungskräfte-Qualifizierung. Potenzielle oder tatsächliche Personen (mit Leitungsaufgaben) einen bestimmten Zeitumfang im Jahr an der Basis, sprich in der Produktion/Dienstleistung, mitarbeiten zu lassen, wird in einigen Unternehmen praktiziert. Das dient sowohl bei Fast-Food-Unternehmen, die alle Verwaltungskräfte an zwei Tagen im Jahr verpflichten, auch am Tresen zu stehen, zum „Einnorden“ was überhaupt leistbar ist, als auch für den Leiter einer Rettungswache, der selbst von Zeit zu Zeit auf Schicht fährt. Die Bedingung für die Teilnahme an der alternativen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung nach DGUV-Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, umgangssprachlich auch Unternehmermodell genannt, ist nach § 2, Abs. 4 daran geknüpft „[...]“, wenn er [der Unternehmer] aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist und [...]“. Auch das wäre Mitarbeit an der Basis.

Jeder Fachkraft für Arbeitssicherheit tut es im Rahmen ihrer Tätigkeit auch gut, sich selbst mal in die agierende Rolle an der Basis hineinzubegeben. Aus persönlicher Erfahrung des Autors konnten hier wichtige Erkenntnisse für die spätere sicherheitstechnische Beratung der Unternehmensleitungen gewonnen werden, so zum Beispiel bei der Mitarbeit auf Station im Pflegeheim, bei der Schichtbegleitung (auch nachts) in einem Chemiewerk oder bei der Mitfahrt im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung im Winterdienst.

Mit Basisarbeiter*innen im Folgenden ist das aber alles nicht gemeint. Es geht um einfache Tätigkeiten, die schnell angelernt werden können, meist gering entlohnt werden und sozial auch häufig nicht oder nicht ausreichend abgesichert sind. Die ein oder andere Leserin bzw. der ein oder andere Leser wird selbst solche Tätigkeiten schon ausgeführt haben. Wer hat schon mal in der Schulzeit Zeitungen oder Werbepost ausgetragen, wer hat während des Studiums am Fließband gestanden, in der Kneipe gejobbt oder war als Kurier*in bzw. Taxifahrer*in unterwegs?

Schwierig wird es, wenn man tatsächlich davon eine Existenz und eine Familie sichern muss und zudem keine Perspektive hat, aus dem Kreis herauszukommen, weil z. B. eine Berufsausbildung fehlt, sprachliche und Integrationsprobleme vorliegen oder eine schwierige Lebenslage, wie z. B. Verlust der Wohnung, einen mit dem Rücken zur Wand stehen lässt. Meist werden diese Menschen dem Prekariat zugeordnet. Kennzeichnend für Prekariert ist, dass sie im Gegensatz zur Arbeiterklasse, (Proletariern, Gewerkschaften), dem Mittelstand, den Arbeitgeberverbänden etc. sich nur wenig politisch zur Wehr setzen (können). Das verschärft die Lage auch in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Um nochmal Marx zu zitieren: „In demselben Maße, in dem die Widerwärtigkeit der Arbeit wächst, nimmt daher der Lohn ab.“ (Marx/Engels 1848/1988: 53). Das bedeutet, dass es sich um einen sich selbst verstärkenden Prozess handelt. Je entwürdigender die Tätigkeit ist, umso mehr wird sich die Not verschlimmern. Aus Perspektive der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stellt sich die Frage: wie können solche Mitarbeitenden überhaupt noch erreicht und sensibilisiert werden? Welche Strategien der Beratung der Führungskräfte und Unternehmer müssen verfolgt werden, dass die Arbeit dennoch menschenwürdig und menschengerecht ausgeführt werden kann?

Formen der Basisarbeit und Herausforderung für die Sicherheit und Gesundheit

Basisarbeiter*innen sind in vielen Branchen und Bereichen tätig. Um es vorneweg zu sagen, das wirtschaftliche Leben wäre auch ohne sie gar nicht denkbar. Im Folgenden kann daher nur eine exemplarische Sammlung von Tätigkeitsfeldern vorgenommen werden. Überwiegend allen Beschäftigungsarten gemeinsam sind die prekären Verhältnisse, d. h. die Unsicherheit und materiellen Engpässe. Der ein oder andere ist daher ggf. auf Grundsicherung angewiesen. Durch diese prekäre Situation entsteht eine enorme psychische Belastung, die in der Regel von der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nicht oder nicht vollständig erfasst wird, da sie nicht von der eigentlichen Tätigkeit bestimmt wird. Solche außerberuflichen Einflüsse (DGUV/BAuA 2018: 19) können aber gerade für die psychischen Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen individuell prägend sein.

Unterschiede gibt es im rechtlichen Beschäftigungsverhältnis:

- Angestellter
- Geringfügige Beschäftigung (ohne soziale Absicherung, z. B. Krankenkasse)
- Tätigkeit auf Abruf (ohne planbare Einkommenssituation)
- Selbstständig (oder Scheinselbstständig)
- Sonderform des Selbstständigen: Crowdfunding im Zuge der Digitalisierung

Je weiter in dieser Liste nach unten gegangen wird, umso schwieriger sind diese Basisarbeiter*innen für den Arbeitsschutz greifbar und umso weniger Verständnis findet man bei den Arbeitgebern bzw. Auftraggebern, dass hier zumindest eine moralische Fürsorgepflicht vorhanden ist.

Allerdings will sich auch der/die ein oder andere Basisarbeiter*in dem Arbeitsschutz komplett entziehen, indem er sich nicht an Regeln hält (siehe Beispiel Fahrradkurier) oder in vermeintlicher Selbstbestimmtheit eigentlich eine Form der Selbstaussbeutung betreibt, z. B. durch Nichtbeachtung von Pausen und Ruhezeiten, Verzicht auf Urlaub etc. Basisarbeiten finden z. B. bei der Zustellung von Zeitungen, Zeitschriften

oder Werbesprospekten statt. Unfallrisiken sind beim Kunden vorhanden, entweder durch schlecht beleuchtete und unebene Zugangswege oder durch Tiere, die hinter dem Gartenzaun warten. Die Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse schaltet daher regelmäßig Anzeigen, um Privatpersonen auf diese Problematik aufmerksam zu machen. Zeitungszusteller*innen arbeiten meist sehr früh am Morgen und führen die Tätigkeit neben einer weiteren aus. Ob Zeitschriften-Abonnement-Unternehmen immer noch Geschäftsmodelle praktizieren, wie in der Jugendzeit des Autors, bei dem das finanzielle Risiko nicht zahlender Kunden auf den/die Zusteller*in, d. h. den/die Basisarbeiter*in, übertragen wurde, kann aktuell nicht beurteilt werden. Moralisch verwerflich war es allemal.

Bei der Brief- und Paketzustellung gibt schon lange eine Berufsausbildung, seit 2005 „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ genannt. Durch die fortwährende Privatisierung in dem Sektor wird auch sehr häufig auf ungelernte Kräfte zurückgegriffen. Vor allem bei der Paketzustellung ist ein großer Konkurrenzkampf entbrannt, der an mehreren Stellschrauben die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden verschlechtert hat: sei es durch Unterlaufen der Sozialversicherung durch Unterauftragsvergabe, sei es durch Scheinselbstständigkeit des Fahrers, sei es durch falsche Arbeitszielvorgaben, d. h. es ist nicht die Arbeitszeit, die das Tagesende bestimmt, sondern die Vorgabe der vollständigen Auslieferung aller Pakete, egal bei welchem Verkehr, welchen Wetter oder ob die Empfänger angetroffen werden. Manche Fahrer von Lieferungen zwischen zwei Stützpunkten müssen in ihren Fahrzeugen übernachten, d. h. ohne sanitäre Einrichtungen oder Schlafgelegenheiten auskommen.

Der Gesetzgeber hat unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Nachunternehmerhaftung für Paketdienstleister bei der Unterauftragsvergabe im Rahmen des Paketboten-Schutz-Gesetzes im Jahr 2019¹ eingeführt und für eine Verbesserung der Situation

¹ Gesetz zur Einführung einer Nachunternehmerhaftung in der Kurier-, Express- und Paketbranche zum Schutz der Beschäftigten (Paketboten-Schutz-Gesetz), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019, Teil I, Nr. 40, Bonn 22.11.2019.

gesorgt, viele Paketfahrer*innen sind aber nach wie vor unter enormem Zeitdruck. Immer wieder liest man in der allgemeinen Presse von Zustellern, die zu Hause aus Verzweiflung Pakete gehortet haben, weil sie es einfach nicht schaffen, alles auszuliefern. Zudem sind die Regelungen aus dem Paketboten-Schutz-Gesetz einer Evaluierung unterworfen und laufen, sofern nichts daran geändert wird, 2026 wieder weitgehend aus. Eine interessante Perspektive der Tätigkeit von Paketzusteller*innen findet sich im Roman von Elmar Tannert „Ausgeliefert“ (Tannert 2005). Der Autor, der selbst als Basisarbeiter jahrelang tätig war, bezeichnet die Paketfahrer als „Fürsten“ des jeweiligen Zustellbezirks. Eine interessante Form, sich eine Identifikation zu schaffen.

Kurierfahrer*innen stellen eine andere Art von Basisarbeiter*innen dar. Einige von ihnen fahren als Selbstständige auf Kilometer-Abrechnungsbasis. Das Entgelt muss für den Unterhalt des Fahrzeugs mit reichen. Es kann passieren, dass gegen Nachmittag/Abend noch eine lange Fernfahrt hinzukommt, damit wären Arbeitszeiten überlang und eine erhöhte Unfallgefahr durch Ermüdung am Steuer gegeben.

Fahrradkurier*innen sind hingegen überwiegend im städtischen Umfeld unterwegs. Meist sind es sportliche junge Personen, die sich beim Fahren sogar noch weiter aktiv betätigen. Aus Sicht der Gesundheit ein sehr positiver Effekt. Allerdings halten sich Fahrradkurier*innen nicht immer konsequent an die Straßenverkehrsordnung. Der Zeitdruck führt dazu, dass Ampeln missachtet und sich zwischen Fahrzeugen durchgeschlängelt wird. Glaubt man Fernsehberichten, gibt es sogar solche, die ohne Bremsen unterwegs sind – alles nicht im Sinne der Sicherheit.

Das nächtliche Einsammeln von E-Rollern gehört sicher zu eine der jüngsten Gruppen der Basisarbeiten. Hier ist der Straßenverkehr, die Witterung, mögliche Risiken an den Orten, wo die Roller abgestellt oder gar weggeworfen wurden und die Nachtarbeit als gesundheitlich belastend anzusehen.

Die Tendenz, Reinigungsarbeiten auszusourcen, ist stark gestiegen.

Das hat zwei Effekte:

- Die eingesetzten Kräfte identifizieren sich nicht mehr mit dem Unternehmen, entsprechend sinkt das „Mitdenken“ bei der Tätigkeit.
- Der direkte Zugriff auf die Mitarbeitenden schwindet, Anweisungen müssen immer erst über den Vorgesetzten umgesetzt werden. Hier ergibt sich die Problemstellung des Fremdfirmenmanagements.

Drei Beispiele:

- In einem chemischen Forschungsinstitut gab es eigene tarifvertraglich eingestellte Reinigungskräfte. Diese haben von sich aus daran erinnert und die Terminkoordination vorgenommen, wenn bestimmte jährliche Maßnahmen, wie z. B. das Wachsen der Labortische, durchgeführt werden mussten. Das störte den Forschungsbetrieb nicht und das Thema Unterweisung war auch gelöst – es waren ja immer die gleichen Personen.
- Im eigenen Büro konnte nur in letzter Minute durch Zufall verhindert werden, dass der Fensterputzer nicht von innen auf das Außenfensterbrett gestiegen ist. Das Büro befand sich im dritten Stock. Die Außenreinigung wurde dann von unten mit einer sehr langen Stange, am Ende ein Besen und ein befestigter Wasserschlauch, durchgeführt. Dass die Fensterscheibe bei dem Vorgang nicht kaputtgegangen ist, grenzt an ein Wunder. Erst nach massiver Intervention wurde im Folgejahr von der Fremdfirma ein Hubsteiger eingesetzt.
- Aufgrund massiver Probleme hat der Technische Dienst einer Forschungseinrichtung der Reinigungsfirma gekündigt. Es wurde eine neue Firma beauftragt. Am ersten Tätigkeitstag hat man sich gewundert: es kamen exakt die gleichen Personen wieder, die der Anlass waren, der ursprünglichen Firma wegen der vielen, auch sicherheitstechnischen Regelverstöße zu kündigen.

Dabei können die Reinigungsmitarbeiter*innen am wenigsten für die Probleme. Gleiches gilt auch für das Sanitärpersonal auf öffentlichen Toilettenanlagen. Wenn die Technik schon marode ist, bekommt dieses den Frust und das unsoziale Verhalten der Kunden ab, was wiederum zu einem Frustrationspotenzial, d. h. psychischer Belastung, führt.

In verschiedenen anderen Bereichen sind Hilfskräfte eingesetzt, gerne auch aus Osteuropa oder anderen Herkunftsländern. Die Unterbringung ist vielfach spartanisch und die Arbeitsverhältnisse unzureichend. Bei Saison-Arbeitskräften kommt es im ein oder anderen Fall auch zur Überschreitung der Arbeitszeiten. Schädigende Einflüsse, die erst später auftreten, werden gar nicht registriert, weil die Personen schon wieder in ihren Heimatländern sind.

Allerdings ist das kein Zustand, der gänzlich unbekannt war. Als im Zuge der Coronapandemie die Fleischerei-Branche stärker in den Blickpunkt des Interesses rückte, kam es nur wieder in die öffentliche Diskussion. Als dann in deren Zuge das begrüßenswerte Arbeitsschutzkontrollgesetz² verabschiedet wurde und ab 2026 eine Mindestbesichtigungsquote von fünf Prozent durch die Arbeitsschutz-Aufsicht eingeführt wurde, sollte man ergänzen, dass die staatliche Aufsicht zu Beginn der 2000er-Jahre einstmals massiv abgebaut wurde. Der VDSI hatte schon damals vor den Folgen gewarnt (Szewczyk/VDSI 2003). Jetzt musste für die Fehler von damals gebüßt werden. Hilfskräfte finden sich auch in anderen Branchen, z. B. in der Gastronomie einschließlich Systemgastronomie, Imbiss und Fast-Food-Ketten, in der Hotellerie oder auch im KFZ-Handwerk (z. B. als Shuttle-Fahrer für die Kund*innen, wenn diese ihr Fahrzeug in der Werkstatt abgegeben haben).

Eine ganz neue Spezies an Basisarbeiter*innen bilden die sogenannten Crowdworker, Personen, die über das Internet bzw. spezielle Plattformen für einzelne Aufgaben Aufträge annehmen. Der Begriff des/der Basisarbeiter*in ist hier jedoch nur bedingt anwendbar. Nicht immer handelt es sich dabei um Hilfsarbeiten, häufig ist eine entsprechende handwerkliche (z. B. Auftragsarbeiten auf Baustellen oder für Hausmeister-tätigkeiten) oder geistige Qualifizierung (z. B. Journalist, Wissenschaftler oder Informatiker) erforderlich.

² Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2020 Teil I Nr. 67, Bonn, 30.12.2020.

Spagat zwischen bürgerlicher Gesellschaft und Kommunismus?

Um auf das anfängliche Zitat aus dem Manifest der Kommunistischen Partei zurückzukommen: hier liegt ein Teil des Dilemmas, um für Basisarbeiter*innen auch Sicherheit und Gesundheit ermöglichen zu können. „Arbeit ist mehr als eine Beschäftigung, für die man Geld bekommt“ (Notz 2018), Arbeit ist auch Selbstbestätigung. Und hier sind klar die Defizite bei Basisarbeiten.

Basisarbeiten sind geprägt von einfach erlernbaren, größtenteils repetitiven Tätigkeiten, von denen eine gewisse Monotonie ausgeht. Meist werden sie unter Zeitdruck durchgeführt und die Begleitumstände sind unzureichend. Das fängt beim Arbeitsplatz an, geht über soziale Einrichtungen (z. B. Sanitär- und Pausenräume) weiter bis hin zu einem fehlenden intakten Kolleg*innenkreis. All diese psychischen Belastungen führen nicht dazu, dass durch die Tätigkeit eine Selbstbestätigung oder gar Identifikation entsteht.

Somit reduziert sich die Tätigkeit rein auf den Broterwerb. Maßnahmen des Arbeitsschutzes werden dann schnell als hinderlich, zeitraubend und kontraproduktiv verstanden. Insbesondere dann, wenn das Entlohnungssystem falsche Anreize setzt: beispielsweise die Bezahlung nach gefahrenen Kilometern, die Anzahl der ausgelieferten Kuriersendungen oder die Anzahl der gereinigten Hotelzimmer – statt der jeweils für die sichere Durchführung real benötigten Zeit.

Selbstständige oder Crowdworker sind zudem für die Akteur*innen des Arbeitsschutzes nur noch unzureichend erreichbar. Für sie gibt es weder Betreuungszeiten nach Arbeitssicherheitsgesetz noch können Aufsichtspersonen auf deren Arbeitsbedingungen zugreifen. Lediglich allgemeine und vertragliche Verkehrssicherungspflichten zeigen eine gewisse Verantwortung des Auftraggebers auf – ob diese dann wahrgenommen wird und ob der Mitarbeitende auch seine Rechte wahrnimmt, steht auf einem anderen Blatt. Weitere neue Arbeitsformen können zudem weitere Probleme mit sich bringen (Cernavin/Schröter/Stowasser 2018).

Sichere und gesunde Basisarbeit

Was wird also benötigt, um sichere und gesunde Basisarbeiten zu ermöglichen? Es wäre vermessen, wenn es hierauf nur eine einfache Antwort geben würde. Zum einen wird ein Wertewandel benötigt. Bei den Beschäftigten im Gesundheitswesen wurde dies in der Pandemie deutlich. Es reicht aber nicht, nur vom Balkon zu klatschen, die Verbesserungen müssen auch substantziell in den Arbeitsbedingungen und der Entlohnung wahrgenommen werden können. Das gilt auch für alle Basisarbeiter*innen. Sie müssen spüren, dass ihre Arbeit wichtig ist, dann wächst auch die Identifikation mit der Tätigkeit (und ggf. dem Unternehmen).

Zum Zweiten muss sich der Arm des Arbeitsschutzes schützend über die Basisarbeiter*innen ausstrecken können. Geradezu kontraproduktiv ist es hierbei, dass es einige Unfallversicherungsträger zulassen, dass – entgegen dem Wortlaut der DGUV-Vorschrift 2 – bei der Berechnung der Grundbetreuungszeiten für Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit vom Kopfzahlprinzip abgewichen wird (Wilrich 2011). Menschen sind nicht teilbar und verdienen alle die gleiche gute Betreuung durch Arbeitsschutzexperten. Es steht zu befürchten, dass auch im Zuge der Reform der DGUV-Vorschrift 2 das Kopfzahlprinzip weiterhin nicht einheitlich festgeschrieben wird. Vor allem Basisarbeiter*innen würden unter dieser mangelhaften Wertschätzung von Teilzeitkräften leiden.

Drittens sollte der rechtliche Rahmen für die Soloselbstständigen und Crowdworker und deren Auftraggeber besser gestaltet werden. Es sollte unmöglich gemacht werden, Arbeitsschutzbestimmungen durch derartiges Outsourcing umgehen zu können.

Viertens muss ein Zugang für Arbeitsschutzthemen zu den Basisarbeiter*innen geschaffen werden. Hier ergeben sich besondere Herausforderungen auf der methodischen und sozialen Ebene. Können unter den Basisarbeiter*innen z. B. Sicherheitsbeauftragte gewonnen werden, die keine Repressionen zu erwarten haben, wenn sie sich für sich und für die Kolleg*innen aktiv einbringen können? Wie können Unterweisungen

gestaltet werden, dass vor allem bei sprachlichen Barrieren die Inhalte auch transferiert werden können? Ist es möglich, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin auch den betrieblichen Alltag der Beschäftigten live miterleben? Es können nicht nur Erkenntnisse gewonnen werden, sondern auch die Botschaft transportiert werden, „wir kümmern uns um Euch“. Welche Erkenntnisse aus der Arbeits- und Organisationspsychologie können zur besseren Motivation und Gestaltung des Arbeitsalltags herangezogen werden? Eine Zusammenarbeit mit den diesbezüglichen Expert*innen ist sehr wünschenswert.

Zum Fünften darf nicht vergessen werden, was das zentrale Instrument des Arbeitsschutzes ist: die Gefährdungsbeurteilung. Diese muss auch auf die Basisarbeiter*innen bzw. deren Tätigkeiten ausgedehnt werden. Das ist eigentlich selbstverständlich (weil vorgeschrieben) aber sollte durchaus in Erinnerung gerufen werden. Auch wenn die Arbeit noch so trivial erscheint, es ist wichtig, dass die Mitarbeitenden bei der Gefährdungsbeurteilung eingebunden werden. Im täglichen realen Erleben finden sich doch Dinge, die auf den ersten Blick nicht erkennbar waren, aber sich in der Gefährdungsbeurteilung wiederfinden sollen.

Machen wir Basisarbeiten sicher und gesund!

Kurzbiografie des Autors

Prof. Dr. Arno Weber ist Professor für Arbeits- und Gesundheitsschutz an der Hochschule Furtwangen. Zuvor war der Chemiker knapp 20 Jahre als externe Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig. Seit 2004 ist er im Vorstand des VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit, seit 2019 Vorsitzender.

Cernavin, Oleg/Schröter, Welf/Stowasser, Sascha (Hrsg.) 2018:

Prävention 4.0., Wiesbaden.

DGUV:

Vorschrift 2 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, i. d. F. vom 01.01.2011.

DGUV/BAuA 2018:

Grundbegriffe des Arbeitsschutzes V 1.06. Aus den Ausbildungsunterlagen zur sicherheitstechnischen Fachkunde (Fachkraft für Arbeitssicherheit).

Marx, Karl/Engels, Friedrich:

Manifest der Kommunistischen Partei 1848; zitiert nach Marx, Karl/Engels, Friedrich 1988: Manifest der Kommunistischen Partei, 55. Aufl., Berlin.

Notz, Gisela 2018:

Arbeit ist mehr als eine Beschäftigung, für die man Geld bekommt, Linksnet, 20.12.2018, <https://www.linksnet.de/artikel/47612> (Stand 12.08.2021).

Szewczyk, Dieter/VDSI 2003:

Deregulierung ja – aber nicht zu Lasten von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Brief an den Bayerischen Staatsminister für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz vom 25.08.2003.

Tannert, Elmar 2005:

Ausgeliefert, Cadolzburg.

Wilrich, Thomas 2011:

Gutachten für den VDSI: Wie sind die Einsatzzeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit für Teilzeitbeschäftigte zu berechnen?, Münsing, 25.11.2011.

Arbeits- und Gesundheitschutz bei Basisarbeit

Erkenntnisse aus den Beschäftigtenbefragungen NRW

von Kai Seiler, Peter Krauss-Hoffmann und Corinna Brauner



Einleitung

Im Zuge der Corona-Pandemie ist der hohe Stellenwert von Basisarbeit für unsere Gesellschaft vermehrt in das Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt, sei es beispielsweise im Hinblick auf Menschen, die Pakete ausliefern, oder auf Menschen, die Reinigungstätigkeiten übernehmen (Hall/Sevindik 2020: 17). Unter „Basisarbeit“ (auch „Einfacharbeit“ oder „Basic Work“ genannt) werden hier Tätigkeiten gefasst, „die ohne Berufsausbildung und nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt“ werden können (Institut für Zielgruppenkommunikation 2020: 4). Teilweise verfügen Basisarbeitende nicht über eine berufliche Ausbildung – mitunter handelt es sich aber auch um Personen, die eine berufliche Ausbildung absolviert haben, nunmehr aber aus verschiedensten Gründen nicht mehr in ihrem erlernten Beruf arbeiten können oder wollen (Abel/Hirsch-Kreinsen/Ittermann 2014: 43, Institut für Zielgruppenkommunikation 2020: 79).

Neben Fragen der Entlohnung und Wertschätzung (Weckmüller 2020: 29) erstreckte sich die durch die Covid-19-Pandemie entfachte

Diskussion im Kontext Basisarbeit auch zunehmend auf Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, beispielsweise im Hinblick auf Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft oder Arbeitskräfte in der Fleischindustrie (Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf 2020: 2–28, Lechner 2020: 22). Auch über diese viel diskutierten Beispiele hinaus zeigen Auswertungen bisheriger Beschäftigtenbefragungen aus Nordrhein-Westfalen des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) Nachholbedarf beim Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Basisarbeit auf.

So belegt eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 des LIA.nrw, dass Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss, die größtenteils zu den Basisarbeitenden gezählt werden können, nicht im gleichen Umfang wie andere Beschäftigte in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation eingebunden sind (Seiler/Krauss-Hoffmann/Brauner 2021: 16).

Die Analysen zeigen ferner, dass Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss auch seltener über einen Zugang zu Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung verfügen (16). Bedenklich ist dies auch gerade angesichts ausgeprägter physischer Arbeitsbelastungen bei dieser Beschäftigtengruppe wie dem Heben und Tragen von Lasten und dem Arbeiten bei Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft (15–16). Teils erleben Basisarbeitende eine hohe Arbeitsintensität, beispielsweise Termin- und Leistungsdruck oder ein hohes Arbeitstempo, und verfügen über weniger Handlungsspielräume als andere Beschäftigte (Hünefeld 2020: 130–131). Die Arbeit ist zudem häufig durch repetitive Routinetätigkeiten geprägt

(Hirsch-Kreinsen 2016: 3). Wer häufig Routineaufgaben oder monotone Arbeiten ausführt – so zeigen wiederum Analysen der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 – hat seltener Zugang zu verschiedensten beruflichen Bildungsmaßnahmen. Vergleichsweise besonders gering ist die Teilnahme an Schulungen zu Informations- und Kommunikationstechnik und neuer Software, die wichtige Schlüsselkompetenzen für die digitale Arbeitswelt der Zukunft vermitteln (Brauner u. a.: 4–5). Insgesamt verdichten sich somit Hinweise auf eine ungünstige Konstellation aus einer geringeren Einbettung in betriebliche Arbeitsschutz- und Präventionsstrukturen und Arbeitsbedingungen, die die Maßstäbe menschengerechter Arbeitsgestaltung nicht immer erfüllen.

Das LIA.nrw hat diese ersten Anhaltspunkte für Defizite beim Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Basisarbeit zum Anlass genommen, die Thematik in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 zu vertiefen, und wird hierzu ausgewählte Ergebnisse vorab darlegen. Ziel ist dabei die Ermittlung der Situation der Basisarbeitenden im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz – auch vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie – und die hierauf aufbauende Ableitung von Gestaltungsempfehlungen für Arbeitsschutz- und Präventionshandeln.

Methodik: Beschäftigtenbefragung NRW

Grundlage der folgenden Analysen ist die vom LIA.nrw durchgeführte Beschäftigtenbefragung NRW 2021 – die aktuellste einer langen Reihe von Beschäftigtenbefragungen, die seit 1994 eine Hauptdatenquelle der Arbeitsweltberichterstattung in Nordrhein-Westfalen bilden. Im Rahmen dieser repräsentativen computergestützten Telefonbefragung wurden ca. 2.000 Beschäftigte mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen befragt. Die Erhebung fand zwischen Ende April und Juni 2021 und somit etwa zeitgleich mit dem Abklingen der dritten Corona-Welle statt. In die Kontaktierung bezog das vom LIA.nrw mit der Durchführung im Feld beauftragte Befragungsinstitut sowohl Festnetz- als auch Mobilfunknummern ein (Dual-Frame-Ansatz). Die Stichprobe wurde anhand der amtlichen Gebietseinteilung geschichtet und am Mikrozensus gewichtet. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass alle in die Analysen einbezogenen Angaben auf Selbsteinschätzungen der Befragten beruhen.

In Anlehnung an die oben genannte Definition erfasste die Befragung die Gruppe der Basisarbeitenden mit folgender Frage: „Reicht zur Ausübung Ihrer derzeitigen Tätigkeit eine eher kurze Einweisung am Arbeitsplatz oder ist dazu eine längere Einarbeitung im Betrieb bzw. eine formale Berufsqualifikation erforderlich?“ Bei etwa 14 Prozent der Beschäftigten (ungewichtetes n = 198) genügt eine eher kurze Einweisung am Arbeitsplatz – diese werden im Folgenden als Basisarbeitende bezeichnet.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist bei den Basisarbeitenden erheblich höher (61 %) als bei den anderen Beschäftigten (46 %). Die Basisarbeitenden unterscheiden sich von anderen Beschäftigten hinsichtlich ihrer Altersstruktur durch einen höheren Anteil jüngerer Beschäftigter bis 29 Jahre (28 % vs. 14 %) und einen geringeren Anteil von Beschäftigten zwischen 30 und 49 Jahren (30 % vs. 47 %). Der Anteil der Beschäftigten, die keine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben, ist bei Basisarbeitenden mit 31 Prozent deutlich höher als bei anderen Beschäftigten (5 %). 24 % der Basisarbeitenden und damit mehr als unter den anderen Beschäftigten (13 %) haben keine deutsche oder mindestens eine andere Staatsangehörigkeit, nannten als Erstsprache nicht Deutsch bzw. mindestens eine andere Erstsprache oder sind nicht in Deutschland geboren. Sie blicken demnach häufiger auf eine Zuwanderungsgeschichte zurück.

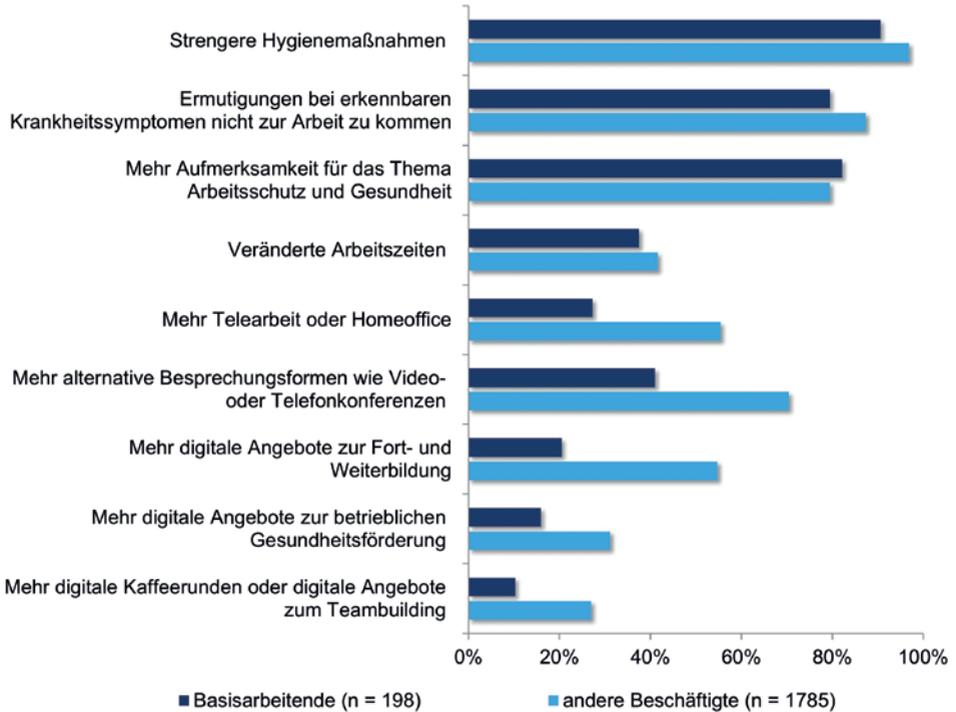
Ergebnisse

Arbeits- und Infektionsschutz während der Covid-19-Pandemie

Im Zuge der Covid-19-Pandemie hatten Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz vor Ort im Setting „Betrieb bei Basisarbeit“ eine hohe Relevanz, da ein Ausweichen auf Homeoffice oder Telearbeit nur selten möglich war. Zugleich kann davon ausgegangen werden, dass Basisarbeitende auch im Privatleben, unter anderem wenn sie in beengten Wohnsituationen leben, besonderen Infektionsrisiken ausgesetzt sind (Butterwegge 2021: 11).

Abb. 1: Anteil der Beschäftigten, die in ihrem Arbeitsbereich aufgrund der Corona-Zeit die jeweiligen Änderungen erlebt haben

(Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2021)



Ähnlich wie in der Gesamtstichprobe beurteilte die überwiegende Mehrheit der Basisarbeitenden (84 %) die getroffenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Betrieb als angemessen. Nur 13 Prozent hielten die Maßnahmen für nicht weitgehend genug und drei Prozent gingen die Maßnahmen zu weit. Bei Basisarbeitenden fand in erheblich geringerem Maße als bei anderen Beschäftigten eine Verlagerung von Tätigkeiten in den Privatbereich und damit einhergehende digitale Angebote statt. Primär wurde in den Arbeitsbereichen der Basisarbeitenden auf strengere Hygienemaßnahmen (91 %) und Ermutigungen, bei erkennbaren Krankheitssymptomen nicht zur Arbeit zu kommen (79 %) gesetzt, wenngleich nicht so häufig wie bei anderen Beschäftigten.

Zudem wurde vielerorts auch mehr Aufmerksamkeit auf das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit gelegt (82 %). Dass eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik auch nach der Pandemie verstärkt eine Rolle spielen soll, wünschen sich mehr als neun von zehn Basisarbeitenden, bei denen dies der Fall war (91 %). Strengere Hygienemaßnahmen möchten sechs von zehn Basisarbeitenden (61 %) gerne beibehalten und 78 Prozent wünschen sich auch in Zukunft, dass das Fernbleiben vom Arbeitsplatz bei ansteckenden Krankheiten der Normalfall bleibt.

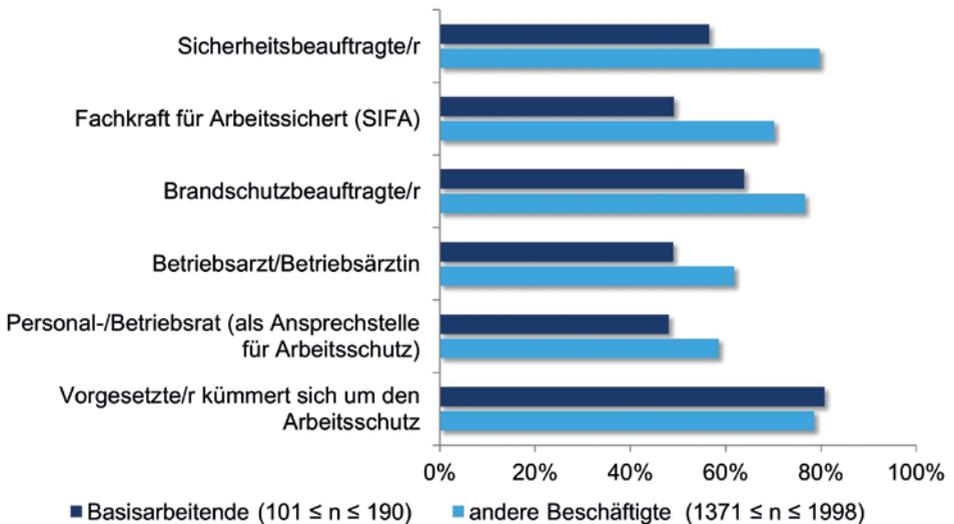
Einbindung von Basisarbeitenden in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und betriebliche Prävention

Im Zuge der Pandemie hat der Arbeits- und Infektionsschutz auch bei Basisarbeit an Bedeutung gewonnen. Basisarbeitende bewerteten die Unterstützung im Bereich Arbeitsschutz im Durchschnitt etwa genauso gut wie andere Beschäftigte, vergaben aber häufiger die Bestnote (35 % vs. 25 %). Dennoch ist es um die Einbettung der Basisarbeitenden in betriebliche Arbeitsschutzstrukturen schlechter als bei anderen Beschäftigten bestellt, was teils auch auf die häufigere Tätigkeit von Basisarbeitenden in kleineren Unternehmen zurückzuführen ist. Basisarbeitende berichten seltener als andere Beschäftigte, dass Funktionsträger für den Arbeitsschutz in ihrem Betrieb vorhanden sind, wie Sicherheitsbeauftragte (57 %), Fachkräfte für Arbeitssicherheit (49 %), Brandschutzbeauftragte (64 %) oder Betriebsärztinnen bzw. -ärzte (49 %). Bei 48 Prozent der Basisarbeitenden fungiert auch der Personal- bzw. Betriebsrat als Ansprechstelle für den Arbeitsschutz, wobei bei Basisarbeitenden Beschäftigtenvertretungen etwas seltener als bei anderen Beschäftigten vorhanden sind. Bei 81 Prozent der Basisarbeitenden kümmert sich zudem die Führungskraft um den Arbeitsschutz. Auffallend ist bei Basisarbeitenden der erheblich höhere Anteil von Beschäftigten, die nicht wissen, ob entsprechende Funktionsträgerinnen und Funktionsträger für den Arbeitsschutz in ihrem Betrieb vorhanden sind. Ferner werden Basisarbeitende zu Arbeitsschutzthemen wie zum Beispiel Betriebsanweisungen sowie anderen Maßnahmen zur Förderung und Sicherung ihrer Gesundheit seltener (79 %) als andere Beschäftigte (87 %) unterwiesen.

Auch im Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsförderung und weitere Angebote zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zeigen sich Nachholbedarfe bei Basisarbeitenden. Am häufigsten, jedoch durchweg seltener als bei anderen Beschäftigten, war bei Basisarbeitenden das

Abb. 2: Anteil der Beschäftigten mit entsprechenden Ansprechstellen für den Arbeitsschutz im Betrieb

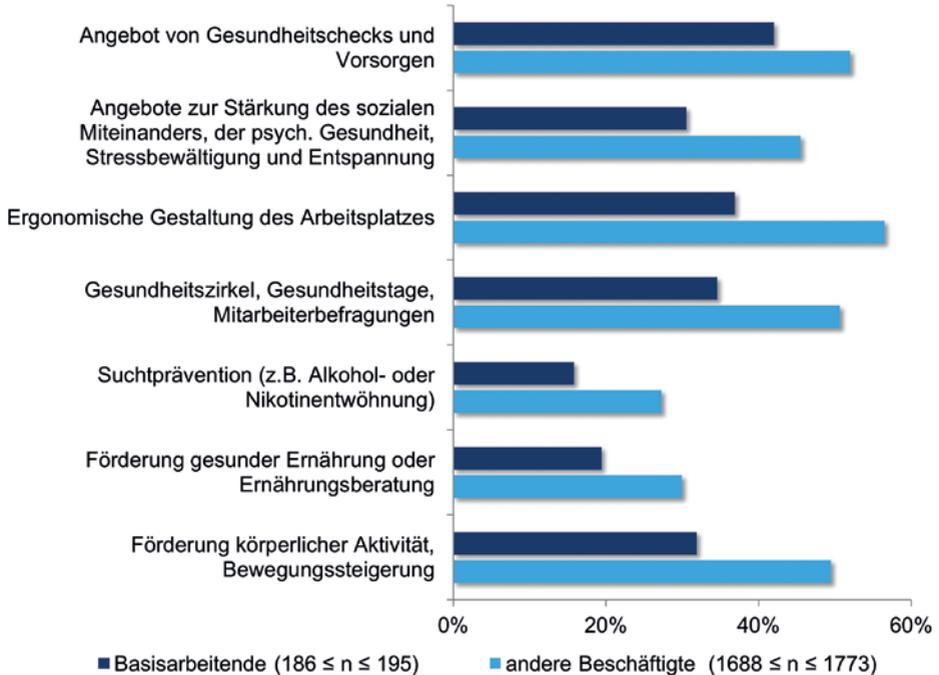
(Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2021)



Angebot von Gesundheitschecks und Vorsorgen vorhanden (42 %), gefolgt von einer ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes (37 %) und Gesundheitszirkeln, Gesundheitstagen und Mitarbeiterbefragungen (35 %). Etwas über drei von zehn Basisarbeitenden hatten Zugang zu Angeboten zur Förderung körperlicher Aktivität bzw. Bewegungssteigerung (32 %) oder zur Stärkung des sozialen Miteinanders, der psychischen Gesundheit, Stressbewältigung und Entspannung (31 %). Angebote zur Förderung gesunder Ernährung oder Ernährungsberatung (19 %) oder zur Suchtprävention (16 %) waren dagegen kaum vorhanden.

Abb. 3: Anteil der Beschäftigten mit entsprechenden Angeboten oder Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2021)



Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Basisarbeitenden

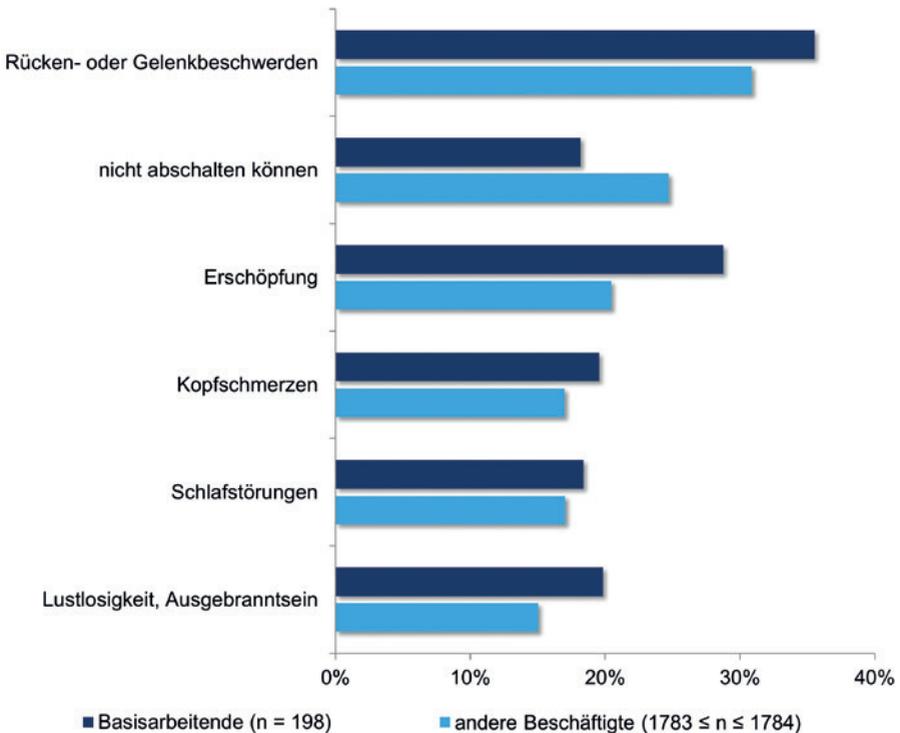
Den eigenen Gesundheitszustand schätzen Basisarbeitende im Durchschnitt auf ähnlichem Niveau wie andere Beschäftigte ein. Allerdings geben 18 Prozent der Basisarbeitenden an, dass ihr aktueller Gesundheitszustand dem besten je erreichten entspricht. Unter den anderen Beschäftigten bewerten nur 12 Prozent ihren Gesundheitszustand als so gut.

Dennoch kommen auch bei Basisarbeitenden verschiedene gesundheitliche Beeinträchtigungen regelmäßig vor. An erster Stelle der

Beeinträchtigungen stehen bei Basisarbeitende Rücken- oder Gelenkbeschwerden. Diese sind bei mehr als einem Drittel der Basisarbeitenden in den vergangenen 12 Monaten immer oder häufig aufgetreten (36 %). Knapp drei von zehn Basisarbeitenden fühlen sich immer oder häufig erschöpft (29 %). Jede bzw. jeder Fünfte leidet unter häufigen Kopfschmerzen und ebenso viele fühlen sich häufig lustlos oder ausgebrannt (20 %). Von häufigen Schlafstörungen berichten 18 Prozent der Basisarbeitenden. Die für die Erholung wichtige mentale Distanzierung von der Arbeit am Feierabend gelingt Basisarbeitenden besser

Abb. 4: Anteil der Beschäftigten, bei denen entsprechende gesundheitliche Beeinträchtigungen in den vergangenen 12 Monaten immer oder häufig aufgetreten sind

(Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2021)



als anderen Beschäftigten. So fällt 18 Prozent der Basisarbeitenden, aber 25 Prozent der anderen Beschäftigten das Abschalten immer oder häufig schwer.

Ein eher durchwachsenes Bild zeigt sich auch im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Arbeit ausgehend von den gesundheitlichen Entwicklungen der letzten fünf Jahre in den verbleibenden Jahren bis zur Rente ausüben zu können. So liegt der Anteil der Basisarbeitenden, die es für sehr unwahrscheinlich halten, ihrer derzeitigen Arbeit bis zur Rente nachgehen zu können, bei 13 Prozent. 15 Prozent der Basisarbeitenden halten dies für eher unwahrscheinlich. 21 Prozent sehen es hingegen als eher und 52 Prozent als sehr wahrscheinlich an, bis zur Rente die derzeitige Arbeit ausüben zu können. Unter den anderen Beschäftigten sind es ähnlich viele, nämlich 51 Prozent, die es für sehr, und 29 Prozent, die es für eher wahrscheinlich halten, die Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Als eher unwahrscheinlich schätzen dies 13 Prozent und als sehr unwahrscheinlich 7 Prozent der anderen Beschäftigten ein.

Diskussion und Gestaltungsempfehlungen

Die Betrachtungen anhand der Beschäftigtenbefragungen NRW aus der Sicht der Basisarbeitenden im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen können auch für ganz Deutschland Hinweise darauf geben, wie es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Erwerbstätigengruppe Basisarbeitender bestellt ist.

Die Covid-19-Pandemie war dabei auch und insbesondere bei Basisarbeit ein Stresstest für den Arbeits- und Infektionsschutz, zumal bei diesen Tätigkeiten kaum auf mobile Arbeit oder Telearbeit ausgewichen werden konnte. Dabei wurden die in den Betrieben getroffenen Maßnahmen von einem Großteil der Basisarbeitenden mitgetragen. Und mehr noch: Die überwältigende Mehrheit der Basisarbeitenden würde es begrüßen, wenn der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auch über die Pandemie hinaus größere Aufmerksamkeit beigemessen wird. Dieses Gelegenheitsfenster gilt es nun gezielt zu nutzen, um Arbeits- und Gesundheitsschutz flächendeckend zur Selbstverständlichkeit und

gelebten Praxis bei Basisarbeit zu machen und dazu in der nächsten Legislaturperiode entsprechende Förderprojekte anzustoßen, um die gezielte Entwicklung von Präventionsmaßnahmen und optimierter zielgruppenspezifischer Angebote des Arbeitsschutzes voranzutreiben. Dabei liegen Handlungserfordernisse auf der Hand. So geht ein beträchtlicher Anteil der Basisarbeitenden angesichts der eigenen gesundheitlichen Entwicklung nicht davon aus, bis zur Rente die eigene Tätigkeit ausüben zu können. Auf ein beträchtliches Risiko von Muskel-Skelett-Erkrankungen deutet die Betroffenheit von Rücken- und Gelenkschmerzen bei Basisarbeitenden hin. Doch auch eine insgesamt stark ausgeprägte Erschöpfungssymptomatik gibt Grund zur Besorgnis. Zwar fühlen sich Basisarbeitende zu Teilen durchaus gut im Hinblick auf den Arbeitsschutz unterstützt, es zeigt sich aber auch Nachholbedarf. So kann bei Basisarbeitenden ein eingeschränkterer bzw. erschwerter Zugang zu betrieblichen Arbeitsschutzstrukturen festgestellt werden. Daher gilt es, gerade auch bei Basisarbeit bewährte Instrumente des Arbeitsschutzes wie die Gefährdungsbeurteilung und Unterweisungen in den Betrieben zu etablieren und praxistaugliche Unterstützungsangebote weiterzuentwickeln und bereitzustellen. Auch intensivierte Kontrollen des staatlichen Arbeitsschutzes – insbesondere in Risikobereichen – können dazu beitragen, eine sichere, gesunde und menschengerechte Arbeitsgestaltung bei Basisarbeit voranzutreiben, und sichern fairen Wettbewerb.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Basisarbeitende auch seltener Zugang zu Angeboten der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung haben. Die im Zuge der Pandemie teilweise erprobten digitalen Formate der betrieblichen Gesundheitsförderung dürften bei Basisarbeitenden dabei nur sehr begrenzt Abhilfe schaffen, da nicht davon auszugehen ist, dass diese eine ausreichende Breitenwirkung entfalten (Adamek u. a. im Druck). Vielmehr gilt es hier, strukturellen Benachteiligungen gezielt entgegenzuwirken und die bessere Einbindung von Basisarbeitenden in präventive Strukturen zu forcieren.

Instrumente und Angebote müssen dabei noch gezielter auf bislang benachteiligte Beschäftigtengruppen zugeschnitten werden, um bestehenden

Risikokonstellationen entgegenzuwirken. So ist ein ähnliches Muster wie bei Basisarbeit, nämlich hohe körperliche Arbeitsbelastungen bei gleichzeitiger schlechterer Einbettung in betriebliche Arbeitsschutz- und Präventionsstrukturen, auch bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu beobachten (Keller u. a. 2021: 9–10, Krauss-Hoffmann/Füßers/Risse 2021: 31–33, Krauss-Hoffmann/Risse/Füßers 2020: 7). Dies ist nicht verwunderlich angesichts eines erheblichen Anteils von Basisarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte (Abel/Hirsch-Kreinsen/Ittermann 2014: 42). Es unterstreicht aber auch die Relevanz eines vielfaltsgerechten Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Basisarbeit, der auch zielgruppenaffine Zugangs- und Ansprachewege bei heterogenen Belegschaften findet und keine Beschäftigtengruppen aus dem Blick verliert.

Ein besonderes Augenmerk gilt es auf Risikobereiche zu legen, in denen durch eine mangelhafte Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, eine fehlende Vertretung und Berücksichtigung der berechtigten (Schutz-)Interessen der Basisarbeitenden und eingeschränkte Möglichkeiten der Qualifizierung die Gefahr besteht, dass sich im Hinblick auf Gesundheit, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ein „toxischer Cocktail zusammenbraut“. Die Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung (d. h. Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit und Persönlichkeitsförderlichkeit; Hacker 1984: 31–90) müssen dabei ohne Einschränkung auch der Standard bei Basisarbeit sein.

Fazit

Basisarbeitende verrichten viele, oftmals gerade körperlich fordernde Tätigkeiten, die für unsere Gesellschaft essenziell sind. Eine sichere, gesunde und menschengerechte Arbeitsgestaltung muss auch bei Basisarbeiten eine Selbstverständlichkeit sein. Zusätzlich gilt es, durch geeignete Kontrollen des staatlichen Arbeitsschutzes „menschunwürdige Arbeitsbedingungen“, die die Gesundheitsgefährdung der Beschäftigten bewusst hinnehmen, zu verhindern. Dies kann auch dazu beitragen, die Standards zu Sicherheit und Gesundheit für Basisarbeit schrittweise auf- und auszubauen, denn Basisarbeitende verfügen – so zeigen die

Auswertungen der Beschäftigtenbefragungen NRW – bislang häufig über schlechtere Zugänge zu Arbeitsschutz- und Präventionsstrukturen. Für den Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Basisarbeitenden wird es zudem entscheidend sein, Instrumente und Angebote des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verstärkt auf diese wichtige Zielgruppe auszurichten. Die pandemiebedingte Aufmerksamkeit für diese Fragestellungen kann auch eine Chance sein, um das Thema Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben auf der Agenda nach vorne zu rücken – so jedenfalls wünschen es sich viele Basisarbeitende. Dem verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz der Basisarbeitenden kann ein breit getragener Schulterschluss von Sozialpartnern, Politik und Arbeitsschutz- und Präventionsakteuren den Weg ebnen.

Kurzbiografie der Autor*innen

Dr. Kai Seiler ist Psychologe, Arbeitswissenschaftler und Präsident des LIA.nrw. Das LIA.nrw berät und unterstützt die Landesregierung und die Dienststellen des staatlichen Arbeitsschutzes in Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt.

Dr. Peter Krauss-Hoffmann ist Arbeits- und Erziehungswissenschaftler und leitet im LIA.nrw die Fachgruppe „Grundsatzfragen, Politikberatung und Arbeitsweltberichterstattung“. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich „Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit“ sowie „Digitalisierung der Arbeitswelt“.

Dr. Corinna Brauner ist Psychologin und koordiniert als Sachgebietsleitung im LIA.nrw die Arbeitsweltberichterstattung und die Beschäftigtenbefragung NRW. Zuvor forschte sie bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zu Arbeitszeit, Gesundheit und Work-Life-Balance.

**Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/
Ittermann, Peter 2014:**

Einfacharbeit in der Industrie: Strukturen, Verbreitung
und Perspektiven, Berlin.

**Adamek, Svenja/Brauner, Corinna/
Krauss-Hoffmann, Peter/Seiler, Kai im Druck:**

Betriebliche Gesundheitsförderung: Mehr als Kür im
Betrieb, in: Ergomed – praktische Arbeitsmedizin.

**Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic/
Weinkopf, Claudia 2020:**

Corona-Hotspot Fleischindustrie: Das Scheitern der
Selbstverpflichtung, in: IAQ-Report.

**Brauner, Corinna/Krauss-Hoffmann, Peter/
Keller, Manuel/Risse, Carolin/
Hochgreve, Heinz-Bernd/Seiler, Kai 2021:**

Heute Routine – morgen ersetzt? Repräsentative Er-
gebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW zu Routine-
aufgaben, Substituierbarkeit und arbeitspolitische
Gestaltungsansätze, in: Dokumentation des 67.
Arbeitswissenschaftlichen Kongresses.

Butterwegge, Christoph 2021:

Das neuartige Virus trifft auf die alten Verteilungs-
mechanismen: Warum die COVID-19-Pandemie zu
mehr sozialer Ungleichheit führt, in: Wirtschaftsdienst
101, 11–14.

Hacker, Winfried 1984:

Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen: Ziele und Bewertungsmaßstäbe, Berlin/Heidelberg.

Hall, Anja/Sevindik, Ugur 2020:

Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen?, Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 218.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut 2016:

Digitalisierung und Einfacharbeit, in: WISO DISKURS.

Hünefeld, Lena 2020:

Basic Work in der Logistik, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, 127–135.

Institut für Zielgruppenkommunikation 2020:

Qualitative Forschung zum Themenbereich „Einfacharbeit“.

**Keller, Manuel/Risse, Carolin/Brauner, Corinna/
Krauss-Hoffmann, Peter 2021:**

Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019, Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Bochum.

**Krauss-Hoffmann, Peter/Risse, Carolin/
Füßers, Frauke 2020:**

Vielfaltsgerechte Arbeitsgestaltung – Wichtiger denn je, in: Ergomed – praktische Arbeitsmedizin 06, 6–11.

**Krauss-Hoffmann, Peter/Füßers, Frauke/
Risse, Carolin 2021:**

Arbeitsschutz und betriebliche Vielfalt, in: Zeitschrift Gute Arbeit 05.

Lechner, Claudia 2020:

Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften: Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

**Seiler, Kai/Krauss-Hoffmann, Peter/
Brauner, Corinna 2021:**

Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtags Nordrhein-Westfalen am 24.06.2021 zum Antrag der Fraktion der SPD „Die Gute Arbeit von morgen für Nordrhein-Westfalen“.

Weckmüller, Heiko 2020:

Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit, in: personal.magazin, 29–32.

Drei Fragen an Dr. Julia K. Schröder

BKK Dachverband e. V.

***Wie sind aus Ihrer Sicht die Belastungen und
Gefährdungen von Basisarbeitenden einzuschätzen?
Wo liegen die Schwerpunkte?***

Auch wenn die Belastungsschwerpunkte angesichts der Heterogenität und Breite der Gruppe der Basisarbeitenden nicht allgemeingültig beschrieben werden können, ist ein Blick auf die Kernerkenntnisse der gängigen arbeitspsychologischen Stresstheorien hilfreich. Sie nehmen die Kopplung von Stress und Ressourcen in den Blick. Zentrale Erkenntnis ist, dass eine Kombination von hohen Arbeitsanforderungen und geringem Entscheidungsspielraum psychologische und körperliche Belastung und Unzufriedenheit hervorrufen. Arbeitsanforderungen, sog. job demands, können bspw. Zeitdruck oder hoher Arbeitseinsatz sein. Wenn hohe Arbeitsanforderungen zusammentreffen mit einem geringen Handlungs- und Entscheidungsspielraum, also den Kontroll- und Einflussmöglichkeiten auf die zu bewältigende Arbeitssituation, dann entsteht Stress im negativen Sinne.

Es ist davon auszugehen, dass viele Basisarbeitende einen eher kleinen Entscheidungsspielraum haben, d. h. beispielsweise nicht selbst bestimmen können, welche Arbeitsaufgabe wann und wie erledigt wird. Auch fehlen ihnen i. d. R. Möglichkeiten, Neues zu lernen, eigene Fähigkeiten weiterzuentwickeln und generell autonom zu handeln. In der Weiter-



entwicklung des Job-Demand-Control-Modells wurde noch eine soziale Komponente als wesentlich identifiziert, die auch bzgl. der Gruppe der Basisarbeitenden eine entscheidende Rolle spielen dürfte: besonders belastend sind Arbeitsverhältnisse dann, wenn zusätzlich zu hohen Arbeitsanforderungen und geringen Gestaltungsmöglichkeiten auch geringe soziale Unterstützung im Team und/oder durch die Vorgesetzten oder gar Isolation in der Belegschaft vorherrschen (sog. iso-strain). Schließlich und ebenfalls von hoher Relevanz für diese Gruppe von Beschäftigten: die latente Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes kann ernsthaft krankmachen. Arbeitsplatzunsicherheit weist signifikante Zusammenhänge zu Krankheitsbildern wie der Depression auf.

Was sind aus Ihrer Sicht besonders wichtige Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit von Basisarbeitenden?

Neben geeigneten verhaltenspräventiven Angeboten für Basisarbeitende selbst sind die Arbeitsverhältnisse (also eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung) zentral. Im Zentrum steht hier die Schaffung von vielfältigen, möglichst abwechslungsreichen, sinnstiftenden und vollständigen Arbeitsaufgaben. Neben klaren Aufgaben- und Verantwortungsbereichen sind individuelle Handlungs- und Entscheidungsspielräume

zentral. Sie müssen nicht groß sein, aber sie müssen klar definiert und gegeben sein. In der Praxis der betrieblichen Gesundheitsförderung erscheint dies auf den ersten Blick, gerade für die Arbeitsumgebung der Basisarbeitenden, unrealistisch. Aber durch eine genauere Betrachtung der Arbeitsplatzverhältnisse und unter Beteiligung der Basisarbeitenden bei der Arbeitsgestaltung und -organisation zeigt sich, dass doch viel veränderbar ist. Ein partizipativer Führungsstil und gut gestaltete Informations- und Kommunikationswege sind zentrale Bausteine guter Verhältnisprävention, ebenso wie eine Auseinandersetzung mit Arbeitszeiten, bspw. den Schichtmodellen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen sollten. Die gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ist auch deshalb so wichtig, weil die Kriterien solcher Arbeitsplätze eine hohe Schnittmenge zu lernförderlichen Arbeitsplätzen aufweisen. Und die Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen ist eng verbunden mit der Innovationsfähigkeit der Betriebe.

Wie erreicht man das? Neben der aktiven Förderung der Mitarbeiterbeteiligung ist die Stärkung persönlicher Kompetenzen und die Unterstützung der Beschäftigten durch die Führungskräfte wichtig. Damit dies im betrieblichen Alltag authentisch und glaubhaft gelebt werden kann, ist ein kritischer Erfolgsfaktor die Schaffung und stetige Reflexion bzw. Weiterentwicklung einer Unternehmenskultur, die Partizipation, Gleichberechtigung und Fairness unterstützt und Stigmatisierung sowie Diskriminierung aktiv entgegentritt.

Und welche Rolle spielt dabei die digitale Gesundheitskompetenz und wie könnte diese gefördert werden?

Digitale Gesundheitskompetenz umfasst individuelle, soziale und technische Kompetenzen. Im Kern geht es um Fähigkeiten, die für das Suchen, Finden, Verstehen, Bewerten und Anwenden digital verfügbarer Gesundheitsinformationen (z. B. Apps, Online-Trainings, Online-Informationsportale) notwendig sind. Das Konzept ist eng verbunden mit dem Ansatz des lebenslangen Lernens und der Befähigung von Personen, selbst-

bestimmte und informierte Entscheidungen zur Wiederherstellung oder zur Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit zu treffen. Ziel ist es somit auch, Menschen in die Lage zu versetzen, durch die Nutzung von digitalen Gesundheits(förderungs-)anwendungen ihre Selbstwirksamkeit zu erhöhen und ein selbstbestimmtes Leben bei hoher Lebensqualität zu führen. Ob die breite und heterogene Gruppe der Basisarbeitenden eine niedrigere Gesundheitskompetenz hat als die übrige Bevölkerung oder andere Beschäftigtengruppen, kann man pauschal nicht sagen. Aber wir wissen, dass es besonders vulnerable Gruppen gibt. Die fundiertesten Zahlen lieferte jüngst der zweite Health Literacy Survey Germany (HLS-GER 2). Danach haben vor allem Menschen mit chronischen Krankheiten und/oder Behinderungen, ältere Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit niedrigem Bildungsniveau teils erhebliche Probleme im Umgang mit Gesundheitsinformationen. Bzgl. der digitalen Gesundheitskompetenz machte die Studie manifeste soziale Unterschiede sichtbar: Personen aus niedrigen Sozial- und Bildungsschichten stehen beim Umgang mit digitalen Gesundheitsinformationen statistisch signifikant häufiger vor Problemen als Menschen aus höheren Schichten. 80,2 Prozent der Personen mit niedrigem Sozialstatus und sogar 86,7 Prozent der Menschen mit niedrigem Bildungsgrad verfügen über eine geringe digitale Gesundheitskompetenz.

Das heißt: Hier tut sich ein „Digital Divide“, eine digitale Kluft auf, die den Betroffenen den Zugang zu Gesundheitsinformationen und Förderangeboten erschwert und somit die Chance auf eine informierte, gesunde Lebensweise und letztlich die Möglichkeit einer Verringerung sozial bedingter Ungleichheiten weiter schmälert. Dabei haben gerade digital dargebotene Informationen und interaktive Angebote das Potenzial, Zielgruppen zu erreichen, die mit herkömmlichen Angeboten in der analogen Welt nicht erreicht werden können. So kann man bspw. Zielgruppen, die sich nicht für Präsenzangebote oder textlastige Informationen gewinnen lassen, mit didaktisch anders konzipierten digital dargebotenen Inhalten erreichen. Auf diese Weise können Konzepte, die auf viele kleine Einheiten in Form sog. „Learning-Nuggets“ oder Gesundheitsförderungsangebote, die auf „Gamification“ setzen, erstmals Interesse an Gesundheitsthemen und der Auseinandersetzung damit

wecken. Digitale Anwendungen können das Selbstmanagement von Beschäftigten mit chronischen Erkrankungen unterstützen. Und durch die Nutzbarkeit der Angebote rund um die Uhr verbessert sich die Zugänglichkeit für Personengruppen wie Schichtarbeitende spürbar. Diese Beschäftigten können nicht regelmäßig an Präventionskursen im Bereich Ernährung, Bewegung oder Stressmanagement zu den üblichen Kurszeiten an Vormittagen oder frühen Abendstunden teilnehmen. Auch der alleinerziehende Schichtarbeiter, der von seinem Arbeitsplatz Dutzende Kilometer nach Hause in den ländlichen Raum pendelt, kann mit digitalen Angeboten erreicht werden.

Die Zeit- und Ortsunabhängigkeit von digitalen Gesundheitsförderungsangeboten und Informationen birgt eine große Chance für viele vulnerable Gruppen. Auch andere Hürden zur Inanspruchnahme, wie die Frage der Mehrsprachigkeit von Angeboten, können gesenkt oder der Wunsch, anonym, im privaten Raum Angebote auszuprobieren, kann erfüllt werden. Dies ist sinnvoll, wenn es die sichtbare Inanspruchnahme von Angeboten stigmatisierter Themen (bspw. psychische Gesundheit) betrifft oder gegen kulturelle und religiöse Konventionen und Gepflogenheiten verstößt (bspw. Sportangebote für Muslime). Aus der Gesundheitsförderung und Prävention ist bekannt, dass diejenigen Gruppen, die am stärksten von Angeboten profitieren würden, diese jedoch seltener in Anspruch nehmen und nicht so häufig aktiv nach Angeboten suchen. Die qualitativ hochwertigsten und didaktisch klügsten und unterhaltsamsten Angebote – sowohl im Bereich der Gesundheitsförderung als auch bzgl. der Gesundheitskompetenz – nutzen nichts, wenn Beschäftigte, insbesondere die vulnerablen Gruppen, nicht von diesen attraktiven Angeboten erfahren, diese für sich persönlich nicht als relevant und attraktiv bewerten und in Anspruch nehmen. Hier bedarf es des Engagements der Arbeitgebenden, aber auch der Arbeitnehmervertretungen und anderer Player und Anbieter, wie bspw. der Krankenkassen, hierauf aufmerksam zu machen. Dies führt zu einem zweiten wesentlichen Punkt, der in der Debatte um die digitale Gesundheitskompetenz oft zu kurz kommt: Die Förderung der digitalen Gesundheitskompetenz, auch die der Basisarbeitenden, kann nicht isoliert mit Blick auf das Individuum betrachtet werden. Denn es ist bekannt, dass Gesundheits-

kompetenz nicht nur von den individuellen Fähigkeiten einer Person abhängig ist, sondern ganz wesentlich auch von den Anforderungen und der Ausgestaltung des Settings beeinflusst wird. Die notwendigen Fähigkeiten müssen im System, d. h. auch bei den Unternehmen vorhanden sein bzw. dort ggf. aufgebaut werden. Im Gegensatz zur Verhaltensprävention und Förderung der individuellen digitalen Gesundheitskompetenz setzt die Verhältnisprävention an den Arbeitsbedingungen an. Hier geht es um Gesundheitsförderung im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsmittel und die sonstige Arbeitsumwelt. Da die Gesundheit der Beschäftigten und ihr gesundheitsbezogenes Verhalten von Faktoren bestimmt werden, die sie selbst nicht beeinflussen können, müssen zusätzlich zu persönlichen Gesundheitsförderungsangeboten und Maßnahmen zur Gesundheitskompetenzstärkung Maßnahmen der Verhältnisprävention an den Rahmenbedingungen ansetzen. Zusammengefasst geht es darum, Basisbeschäftigte in der Arbeitswelt nachhaltig über einen nichtdiskriminierenden Zugang zu erreichen und zu beteiligen sowie die Strukturen der Lebenswelten nachhaltig gesundheitsgerecht(er) zu gestalten. Das schon lange erkannte Problem „soziallagenblinder“ Gesundheits(-kompetenz)angebote sollte Verantwortlichen in den Unternehmen bewusst sein und kann ausgeschaltet werden, indem alle Beschäftigtengruppen in die Planung und Umsetzung von entsprechenden Angeboten und bei der Umgestaltung der Arbeitsplatzbedingungen eingebunden werden.

Kurzbiografie Dr. Julia K. Schröder

Dr. Julia K. Schröder ist Leiterin der Abteilung für Gesundheitsförderung, Pflege und Rehabilitation beim BKK Dachverband e. V. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte umfassen unter anderem Fragen der digitalen Prävention und Gesundheitsförderung, die Erreichbarkeit vulnerabler Zielgruppen für Gesundheitsförderung und Prävention sowie die Rolle der gesetzlichen Krankenkassen in der Förderung der digitalen Gesundheitskompetenz der Versicherten.

Gesunde Führung ist der maßgebliche Faktor für gesündere Mitarbeitende in der Basisarbeit

von Ulrike Lüneburg und Eva Beyer



Systemrelevant – vielen Menschen in Deutschland ist dieses Wort mit Beginn der Coronapandemie 2020 zum ersten Mal begegnet. Und vielen wurde erst dann bewusst, dass zu den als systemrelevant eingestuften Berufen nicht nur Ärztinnen und Ärzte und Pflegekräfte gehören, nein: Plötzlich standen Menschen im Fokus, die sonst von großen Teilen der Gesellschaft und auch innerhalb der Arbeit gebenden Unternehmen nur wenig Aufmerksamkeit erhalten, die in der Regel eher geringe Einkommen beziehen und die Tätigkeiten ausüben, für die es keiner speziellen beruflichen Qualifikation bedarf. Als geringqualifiziert eingeordnet, erhalten sie entsprechend wenig Wertschätzung. Paketbotinnen und Paketboten, Mitarbeitende im Supermarkt, Reinigungskräfte, am Fließband Arbeitende sind hier nur einige Beispiele. Die Gruppe der Menschen, die solche – häufig als Basisarbeit oder Hilfsarbeit bezeichneten – Tätigkeiten ausübt, macht fast 20 Prozent der gesamten Arbeitnehmer-schaft aus – eine Zahl, die in ihrer Höhe

viele überrascht haben dürfte, als sie sie im Zuge der Coronapandemie zum ersten Mal hörten.

Nur selten profitieren Basisarbeitende von den Vorteilen, die an vielen Arbeitsplätzen mit der Digitalisierung verbunden sind – im Gegenteil, in manchen Gruppen der Basisarbeitenden erhöht die Digitalisierung den Leistungsdruck sogar: Eine in jeder Sekunde nachverfolgbare Streckenführung lässt dem Paketdienst keine Verschnaufpause mehr. Ein Plausch an der Supermarktkasse gehört aufgrund der effizienten Kassensysteme schon lange der Vergangenheit an. Und nur sehr vereinzelt haben Basisarbeitende die Möglichkeit – anders als viele Kolleginnen und Kollegen, die im Büro arbeiten – sich vor dem Coronavirus ins Homeoffice zu flüchten. Die Pandemie hat die Kluft in der Gesellschaft weiter vergrößert. Diese Kluft besteht aber auch in den Unternehmen selbst: Zu unterschiedlich sind die Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen von Basisarbeitenden verglichen mit denen, die ihre Arbeit vorwiegend am Schreibtisch verrichten. Und mit Fortschreiten der Digitalisierung geht diese Schere weiter auseinander.

Höherer Krankenstand bei Basisarbeitenden

Basisarbeit wird in sehr vielen Fällen unter schwierigen Bedingungen erbracht; die physische und psychische Belastung ist aus den unterschiedlichsten Gründen oft sehr hoch: Harte körperliche Arbeit,

Schichtarbeit, fehlende soziale Absicherung, Geldsorgen, ein erhöhtes Unfallrisiko, die Nöte, die Leiharbeit mit sich bringt – die Liste der Belastungen ist lang.

Da wundert es nicht, dass der Krankenstand bei einigen Berufsfeldern, innerhalb derer typischerweise viel Basisarbeit verrichtet wird, im Vergleich deutlich höher liegt. Der Gesundheitsreport 2020 – Arbeitsunfähigkeiten der Techniker Krankenkasse (2020: 35) weist beispielsweise vergleichsweise viele durch Arbeitsunfähigkeit verursachte Fehltag unter den bei der Techniker Krankenkasse Versicherten im Bereich Verkehrs- und Lagerberufe auf. Zu dieser Gruppe gehören auch die Paketzusteller*innen; deren vielfältige Belastungen werden in den Medien mittlerweile vergleichsweise häufig thematisiert und haben so in der Öffentlichkeit mehr Beachtung erfahren. Die Belastungen, unter denen andere Basisarbeitende leiden, sind dagegen häufig weit weniger bekannt.

Auch für die Gruppe der Friseure, Gästebetreuer, Hauswirtschaftler, Reiniger weist der Report vergleichsweise viele Fehltag durch Arbeitsunfähigkeit aus – bei Frauen wie Männern. Die Techniker Krankenkasse konstatiert: „Die berufsfeldspezifischen Krankenstände unter Frauen entsprechen, in der Regel auf einem leicht höheren Niveau, weitgehend denen der männlichen Kollegen. Auch unter Frauen weisen vorrangig die körperlich stärker belastenden Berufe die relativ höheren Krankenstände auf. Berufe mit überwiegend akademischer Ausbildung und Büro-tätigkeit weisen – wie unter Männern – demgegenüber eher geringe Krankenstände auf“ (2020: 37). Die Auswertungen der Techniker Krankenkasse zur Arbeitsunfähigkeit nach Schulabschluss deuten in die gleiche Richtung: „Wie bereits vor dem Hintergrund der berufsbezogenen Auswertungen zu vermuten ist, zeigt sich mit steigender Schulbildung ein stetiger Rückgang der gemeldeten Fehlzeiten. Unter männlichen Beschäftigten erscheint diese Abhängigkeit noch etwas deutlicher ausgeprägt als unter weiblichen Beschäftigten“ (2020: 39). Was mittlerweile hinlänglich bekannt ist, wird auch an dieser Stelle nochmal deutlich: Bildungschancen entscheiden über Lebenswege, über Lebensqualität und Krankheit.

Hohe Krankenstände sind Alarmsignal

Hohe Krankenstände im Unternehmen sind immer ein Alarmsignal. Krankmachende Faktoren wie schwere körperliche Arbeit oder einseitige Bewegungsabläufe sind für viele Basisarbeitende Alltag. Es wundert nicht, dass 8,4 Prozent der gesamten Fehlzeiten der bei der Techniker Krankenkasse Versicherten Erwerbspersonen 2019 Rückenbeschwerden geschuldet sind (Techniker Krankenkasse 2020: 46) – eine erschreckende Zahl, selbst wenn man davon ausgeht, dass nicht alle diese Fälle ihre Ursache in körperlich schwerer Arbeit haben. In der Sonderausgabe „Prävalenz von Rücken- und Nackenschmerzen in Deutschland“ des Journal of Health Monitoring konstatiert das Robert Koch-Institut: „Je nach Intensität und Dauer können Rückenschmerzen mit Einbußen in der Alltagsaktivität, Beeinträchtigungen in der gesundheitsbezogenen Lebensqualität und einem erhöhten Risiko für psychische Störungen (z. B. Depressionen, Ängste) einhergehen ... Zudem gehören Rückenschmerzen zu den häufigsten Ursachen für die Inanspruchnahme des Gesundheitssystems, Arbeitsunfähigkeit und Frühberentung“ (2021-6: 3).

Jetzt ist Kranksein zuallererst natürlich für den einzelnen Mitarbeitenden relevant. Mit der obigen Einschätzung wird aber bereits deutlich, wie groß die Auswirkungen durch kranke Mitarbeitende auch für das arbeitgebende Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes sind. So schätzt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die für 2019 durch Arbeitsunfähigkeit verursachten volkswirtschaftlichen Produktionsausfälle auf insgesamt 88 Milliarden Euro bzw. den Ausfall an Bruttowertschöpfung auf 149 Milliarden Euro (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2021: 1). Basisarbeit gibt es in der einen oder anderen Form in fast allen Betrieben und Branchen. Gesellschaft und Unternehmen werden nicht auf Basisarbeitende verzichten können. Das kann auch nicht das Ziel sein, denn die Arbeit der Basisarbeitenden ist nützlich und wertvoll. Nicht die Basisarbeit sollte abgeschafft werden, sondern die mit ihr verbundenen krankmachenden Faktoren. Hier liegt die Verpflichtung der arbeitgebenden Unternehmen: ihrer Fürsorgepflicht für alle ihre Mitarbeitenden nachzukommen.

Basisarbeitende bei der Gefährdungsbeurteilung mit einbeziehen

Wichtigstes Regelwerk zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ist das Arbeitsschutzgesetz. Verordnungen wie zum Beispiel die Lastenhandhabungsverordnung oder die Lärm- und Vibrationsschutzverordnung ergänzen es. Gefährdungsbeurteilungen dienen dazu, mögliche Gefahren am Arbeitsplatz zu identifizieren – diese Beurteilung ist für jeden Arbeitsplatz verpflichtend durchzuführen. Auch psychische Belastungen müssen ermittelt werden: beispielsweise hoher Leistungs- und Zeitdruck oder ungewöhnliche Arbeitszeiten. Gerade Basisarbeitende haben häufig das Gefühl, dass der Effizienzdruck „nach unten“ weitergereicht wird – ihr diesbezügliches Belastungsempfinden ist oft hoch. Für die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz zählt „arbeitsbedingter Stress, Angstzustände und Schlafstörungen“ (2009: 1) zu den häufigsten arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen von Reinigungskräften.

Aber gerade bei Arbeiten, die keine große Wertschätzung oder Anerkennung im Unternehmen oder in der Gesellschaft erfahren, wird im Bereich Gefährdungsbeurteilung nicht immer ausreichend sorgfältig gehandelt. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz stellt zum Beispiel im Hinblick auf Reinigungsarbeiten fest: „Die Reinigungstätigkeit wird selten als Kerntätigkeit in Unternehmen angesehen. Dies kann ein mangelndes Bewusstsein für die damit verbundenen Gefährdungen und Risiken zur Folge haben, was wiederum dazu führen kann, dass keine angemessene Gefährdungsbeurteilung vorgenommen wird und keine präventiven Maßnahmen ergriffen werden“ (2009: 1). Die Agentur ergänzt: „Die unzureichende Wahrnehmung der Reinigungstätigkeit und der Reinigungskräfte kann einem effektiven Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Bereich von Reinigungsdienstleistungen im Weg stehen, was beispielsweise dazu führen kann, dass Arbeitgeber keine geeigneten Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und keine ausreichende Schulung anbieten, da sie die Reinigungstätigkeit als nicht wichtig erachten“ (2009: 1).

Dabei ist es gerade bei Basisarbeitenden, deren Arbeitsplatz durch eine erhöhte Unfallgefahr, unnatürliche Körperhaltungen, einseitige

Belastungen, gefährliche Stoffe oder weitere, möglicherweise krankmachende Faktoren gekennzeichnet ist, ganz wesentlich, sie bei der Gefährdungsbeurteilung ihres Arbeitsplatzes aktiv mit einzubeziehen. Es reicht nicht, Basisarbeitende auf die Existenz einer solchen Gefährdungsbeurteilung – sofern sie denn vorliegt – und die daraus folgenden Maßnahmen hinzuweisen, nein: Einbeziehen heißt im Idealfall, mit ihnen gemeinsam die Gefährdungen zu identifizieren, durchzusprechen und die präventiven Maßnahmen zu erklären. Es reicht auch nicht, das Ganze einmal zu machen und die weitere Schulung und die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen dann dem Bestandspersonal zu überlassen. Wichtig ist auch: Jede Gefährdungsbeurteilung und die entsprechenden Maßnahmen müssen in einem Format und einer Sprache zur Verfügung stehen, die die Mitarbeitenden erreicht. Die Möglichkeiten hierfür sind vielfältig: Wie wäre es zum Beispiel mit Filmen, Plakaten, Erklärvideos – in der Sprache der Adressaten, verständlich und motivierend?

Stellschraube gesunde Führung

Die Unterschiede in der unternehmensinternen Wertschätzung zeigen sich häufig auch in der Form der Führung. In vielen Unternehmen orientiert sich die Art der Führung an denen, die eine ähnliche Sprache sprechen, ähnliche Arbeitsbedingungen haben und deren Arbeitsplatz ähnlich gestaltet ist wie die der Führungskräfte selbst. Das sind die Fachkräfte und im Büro Arbeitende. Dabei ist neben der zielgruppen-gerechten Vermittlung und der Bereitschaft zur Einhaltung von Arbeitsschutzregeln und Arbeitssicherheit (auf beiden Seiten!) gesunde Führung die zweite wesentliche Stellschraube, die Unternehmen haben, um Einfluss auf Wohlbefinden, Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten zu nehmen. Trotzdem werden Basisarbeitende, wenn es um Führung und gerade auch gesunde Führung geht, häufig nicht ausreichend beachtet.

Es ist seit langem bekannt und auch der Report der Techniker Krankenkasse stellt ein weiteres Mal fest, dass neben den starken körperlichen Belastungen „Berufszufriedenheit und Arbeitsklima, persönliche Kompetenz und Verantwortlichkeit im ausgeübten Beruf“ (2021: 38) ein

weiterer wesentlicher Einflussfaktor hinsichtlich der Häufigkeit und Dauer einer Arbeitsunfähigkeit ist. An dieser Stelle kann gesunde Führung viel bewirken. Gesunde Führung kann wesentlich dazu beitragen, die Gesundheit und Zufriedenheit auch von Basismitarbeitenden deutlich zu erhöhen, sie kann Wertschätzung vermitteln, hilft Mitarbeitenden, den Wert ihrer Arbeit zu erkennen, darin Sinn zu finden, das Belastungsempfinden zu senken und Kompetenzen zu entwickeln.

Das Kohärenzgefühl nach Aaron Antonovsky

Es war der Medizinsoziologe Aaron Antonovsky, der Mitte der 70er Jahre das Konstrukt des Kohärenzgefühls einführte. Das Kohärenzgefühl beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, aus den zur Verfügung stehenden Bewältigungsmechanismen diejenigen für eine Aufgabe auszuwählen, der am besten geeignet scheint. Die drei Grundvoraussetzungen für ein Kohärenzgefühl sind nach Antonovsky die Verstehbarkeit (comprehensibility), die Handhabbarkeit (manageability) und Bedeutsamkeit (meaningfulness) (Kohls 2010: 58 f.).

Ich verstehe, was vorgeht (Verstehbarkeit): Was ich erlebe, fühle oder wahrnehme, ist mir nicht unverständlich oder fremd, sondern ich kann es einordnen, erklären und in gewisser Weise auch voraussehen.

Die Situation ist für mich handhabbar (Handhabbarkeit): Ich habe Mittel und Wege, um Herausforderungen zu begegnen. Ich weiß, was ich tun kann. Ich kenne meine Ressourcen oder weiß, wo ich Hilfe erhalte.

Was geschieht, empfinde ich als sinnvoll, hat für mich Bedeutung (Bedeutsamkeit): Dass etwas für mich bedeutsam und wertvoll ist, ist der wichtigste Aspekt des Kohärenzgefühls. Denn wenn es nichts gibt, was mir an einem Thema oder einem Geschehnis wichtig ist, dann helfen auch Handhabbarkeit und Verstehbarkeit nur bedingt weiter.

Für Antonovsky war das Kohärenzgefühl eine Art generelle Lebenseinstellung oder Weltanschauung (Kohls 2010: 58). Kann man dieses Kohärenzgefühl nicht vielleicht aber auch für eine gesündere Führung in Unternehmen zum Maßstab nehmen? Wenn es Führenden gelingt,

Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Tätigkeit ein Gefühl der Kohärenz zu vermitteln, und Mitarbeitende das, was sie bei ihrer Arbeit tun und erleben als kohärent, also „stimmig“ erleben, dann kann es gelingen, dass Mitarbeitende bei Herausforderungen stark und widerstandsfähig bleiben, dann können sie Aufgaben mit mehr Freude angehen, dann steigt auch die Arbeitszufriedenheit.

Mitarbeitenden das Gefühl der Kohärenz vermitteln

Aber wie vermittelt man Mitarbeitenden das Gefühl der Kohärenz in Bezug auf Ihre Tätigkeit?

Verstehbarkeit: An erster Stelle steht, den Beitrag des Mitarbeitenden für den Mitarbeitenden in den Gesamtzusammenhang zu stellen. Der Mitarbeitende muss seinen Beitrag zum großen Ganzen, die Abläufe, die vor- und nachgelagerten Tätigkeiten kennen. Wichtig wird das Vermitteln der Verstehbarkeit besonders im Rahmen von Veränderungen. Änderungen bei den Abläufen, den Zielvorgaben, den Arbeitsmitteln – es reicht nicht, den Mitarbeitenden diese schlicht zu verkünden und auf Einhaltung zu pochen. Verstehen ist die Voraussetzung für Akzeptanz. Akzeptanz ist die Voraussetzung für Veränderungsbereitschaft und Wandlungsfähigkeit. Dazu gehört selbstverständlich auch das Verstehen und Akzeptieren der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung.

Handhabbarkeit: Viel zu viele Menschen – auch und gerade in der Basisarbeit – arbeiten unter ständigem Zeitdruck. Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, sie müssten jeden Tag an ihre Grenzen gehen, um Vorgaben einzuhalten, sind hohe Krankenstände unausweichlich. Es ist im ureigensten Interesse des Unternehmens, die Aufgaben für die Mitarbeitenden handhabbar zu halten. Das Gefühl, eine Aufgabe gut erledigen zu können und nicht nur irgendwie erledigen zu können, ist Voraussetzung und elementarer Bestandteil für Arbeitszufriedenheit. Das ist umso wichtiger, da die Gestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeitenden im Rahmen der Basisarbeit häufig gering bleiben werden. Wenn die existentielle Furcht vor Verlust des Arbeitsplatzes wegen Underperformance ständiger Begleiter ist, wird das nur kurzfristig zu niedrigeren Krankenständen führen. Langfristige Überforderung macht unausweichlich krank.

Bedeutsamkeit: Welchen Beitrag leiste ich zum nachhaltigen Erfolg des Unternehmens? Kann ich Befriedigung aus meinem Anteil ziehen? Empfinde ich Stolz über meinen Beitrag? Möchte ich es gut machen? Die ureigenste Aufgabe von Führungskräften ist es, den Mitarbeitenden und ihrer Arbeit Wertschätzung entgegenzubringen: Das Unternehmen braucht den Basisarbeitenden – sonst würde es diese Stelle offensichtlich nicht geben. Aber wird dies dem Mitarbeitenden immer ausreichend vermittelt? Macht sich das Unternehmen, die Führungskraft das immer selbst ausreichend bewusst? Austauschbarkeit sollte kein Kriterium sein – auch nicht bei Basisarbeitenden. Denn dass Mitarbeitende in Prozesse, Abläufe etc. eingearbeitet sind und Routine, Präzision und Schnelligkeit bei ihrer Tätigkeit erlangen, stellt einen nicht zu unterschätzenden Wert für das Unternehmen dar.

Untere Führungsebene stärken und für gesunde Führung qualifizieren

Eine Schlüsselrolle bei der gesunden Führung hat die untere Führungsebene, denn diese ist es, die in den meisten Unternehmen für die Führung von Basismitarbeitenden zuständig ist. Diese Ebene ist aber zumeist im Hinblick auf gesunde Führung wenig geschult; zudem ist sie oft zu sehr mit administrativen Aufgaben befasst – bei einer viel zu großen Führungsspanne. Das hat zur Folge, dass gerade Basisarbeitenden häufig die direkte Ansprechperson fehlt.

Fazit

Gesund Führende befähigen sich und ihre Mitarbeitenden, alle Aufgaben, Vorhaben und Herausforderungen als kohärent – verstehbar, handhabbar und sinnvoll – zu erleben. Gesund Führende wissen auch, welche Einflussmöglichkeiten sie zum Beispiel auf Verhalten und Strukturen haben und wann sie eingreifen müssen, damit ein Kohärenzgefühl bei ihren Mitarbeitenden entsteht. Damit können sie signifikant Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsgesundheit auch und gerade von Basismitarbeitenden nehmen.

Kurzbiografien der Autorinnen

Ulrike Lüneburg – Geschäftsführerin der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, gelernte Volljuristin und MBA, erfahrene und unkonventionelle Personalmanagerin in internationalem und industriellem Kontext und leidenschaftliche Kommunikatorin, die sich für Bildung und Gesundheit engagiert.

Eva Beyer – Kulturwissenschaftlerin, Kommunikationsexpertin, Liedermacherin – ist seit Anfang 2021 bei der BAD GmbH für die Konzeption der Geschäftsführungskommunikation verantwortlich. Frühere Stationen: Union Investment Real Estate in Hamburg, American Express in London und Lufthansa AirPlus in Frankfurt.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2021:

Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2019, Dortmund.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Hrsg.) 2009:

Factsheet 85 – Sicherheit und Gesundheit bei Reinigungsarbeiten.

Kohls, Niko 2020:

Antonovskys Kohärenzgefühl – eine säkularisierte und psychologisierte Form von Spiritualität?, in: Sigl, Claudia/Offenbächer, Martin (Hrsg.), Salutogenese. Gesundbleiben trotz chronischer Krankheit, München, 51–76.

Robert Koch-Institut (Hrsg.) 2021:

Journal of Health Monitoring SPECIAL ISSUE S03/2021, Prävalenz von Rücken- und Nackenschmerzen in Deutschland. Ergebnisse der Krankheitslast-Studie BURDEN.

Techniker Krankenkasse (Hrsg.) 2020:

Gesundheitsreport 2020. Arbeitsunfähigkeiten, Hamburg.

Die Perspektive der Unfallversicherung auf Basisarbeit

von Just Miels und Bastian Fochmann



Einführung

Die Produktionshalle einer Druckerei irgendwo in Deutschland. Ein Betrieb, in dem viel Basisarbeit verrichtet wird. Durch die Halle gehen zwei Männer und zwei Frauen. Hier findet eine Betriebsbesichtigung im Rahmen der Überwachung und Beratung durch die BG ETEM statt. Es ist eine „Mitgängerbesichtigung“, das bedeutet, die für den Betrieb zuständige Aufsichtsperson wird von einem Kollegen, der noch in der Ausbildung zur Aufsichtsperson ist, begleitet. Die „Aufsichtsperson in Ausbildung“ ist ein junger Mann Ende zwanzig und leitet zum ersten Mal eigenständig die Besichtigung. Selbst unter Beobachtung stehend, weist er auf alle, selbst kleinste Mängel hin. Und dann hat er richtig was entdeckt: Im Lärmbereich der Druckerei trägt ein Lagerist den Kapselgehörschutz nur locker um den Hals. Auf Nachfrage rechtfertigt sich der erst seit Kurzem beschäftigte Basisarbeiter: „Ach, das habe ich nicht gewusst, ich dachte, ich muss die Mickeymäuse nur tragen, wenn es mir zu laut wird.“ Ein gefundenes Fressen für den jungen Kollegen: „Hier wurde nicht vor Arbeitsaufnahme unterwiesen!“ Die Stimmung

kippt und der offensichtlich unter Zeitdruck stehende Arbeitgeber zeigt zunehmend Zeichen von Ungeduld.

Heute gelingt es der zukünftigen Aufsichtsperson nicht mehr, den Arbeitgeber für den Arbeitsschutz zu gewinnen. Er hat viele Mängel aufgedeckt und dennoch wenig erreicht. Bei aller inhaltlichen Richtigkeit der Hinweise berücksichtigt er nicht, dass Widerstand beim Gesprächspartner aufkommt, wenn nur Kritik geäußert wird, ohne dass auch ein wenig Wertschätzung für vorhandene gute Ansätze gezeigt wird. Aber vor allem verpasst er die Chance, selbst Vorbild zu sein. Er hätte zusammen mit dem Arbeitgeber das systematische Vorgehen im Arbeitsschutz üben können. Stattdessen dekliniert er Arbeitsschutzanforderungen herunter, ohne Anschluss zu den betrieblichen Problemen zu gewinnen. Und da sind wir also: bei den betrieblichen Problemen und wie sich Arbeitsschutz angemessen einfügt, bei der Basisarbeit und wie man sie angehen kann. Wenn das Aufsichtspersonal die zu treffenden Arbeitsschutzmaßnahmen im Einzelnen vorwegnimmt, übt der Arbeitgebende nicht, Arbeitssituationen entlang der konkreten Bedarfe selbst zu bewerten und für sich maßgeschneiderte Arbeitsschutzmaßnahmen zu entwickeln. Das ist anders, wenn in der Betriebsbesichtigung die systematische Lösungssuche bei konkreten betrieblichen Problemen gezeigt wird. Dann rückt auch die Gefährdungsbeurteilung mehr in den Fokus. Die Stärken des systematischen zielorientierten Vorgehens werden anschaulich und die Chance zur Übernahme der Gefährdungsbeurteilung in die betriebliche Praxis erhöht sich. So kann der positive Einfluss der Betriebsbesichtigung auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen noch lange nachwirken.

Zwischenfazit

Überwachung und Beratung brauchen Augenmaß, Fingerspitzengefühl und Empathie gegenüber den handelnden Personen. Das Beispiel zeigt auch: Eine gewünschte Verbesserung, hin zu mehr sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit braucht neben der Kenntnis über die betriebliche Wirklichkeit des Umsetzungsstands der Gefährdungsbeurteilung auch eine Betrachtung des Präventionshandelns des Aufsichtspersonals im Rahmen der Überwachung und Beratung. Hieraus schlussfolgernd können Vorschläge zur Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen für Basisarbeitende gemacht werden, die sich gleichermaßen an Betriebe wie auch den Arbeitsschutzvollzug – die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder und die Unfallversicherungsträger – richten.

Basisarbeit

Basisarbeit ist eine Arbeitsform, bei der das für die Verrichtung der Arbeitsleistung erforderliche Qualifikationsniveau durch Anlernen im Betrieb erfolgt. Eine formale, für die Tätigkeit einschlägige Berufsausbildung wird nicht vorausgesetzt.

Ergebnissen einer Befragung des Branchenkompetenzcenters und Aufsichtspersonals der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse (BG ETEM) zufolge, tritt Basisarbeit in allen Mitgliedsbetrieben der BG ETEM auf. Nehmen wir uns die Zeit für einen Überblick: Typischerweise sind es Versand- bzw. Verpackungsmitarbeiter, Beschäftigte im innerbetrieblichen Transport, Kantinenmitarbeiter, Produktionshelfer und Maschinenbediener. Wir sehen sie insbesondere bei der Montage von Seriengeräten, bei Arbeiten an Pressen, Druckmaschinen, Spritzgießmaschinen, in der Draht- und Kabelherstellung, in Galvanikbetrieben und der Kartonagenproduktion. Selbst Zeitungszusteller, Schlepphilfen im Filmstudiobereich oder Beschäftigte, die die Zählerablesung von Strom und Gas bei uns zu Hause vornehmen oder die Kabelmontage an unserem Hausanschluss erledigen. Basisarbeit ist also überall, in allen Branchen. Basisarbeit ist kein Spezifikum. Allein aus der Perspektive der BG ETEM mit ihrer Zuständigkeit für die Branchen Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse kann aus den

Erkenntnissen der Befragungen des Branchenkompetenzcenters und des Aufsichtspersonals grundsätzlich nicht von bewusst verursachten, prekären Arbeitsverhältnissen in der Basisarbeit gesprochen werden, denen mit besonderem Überwachungshandeln begegnet werden müsste. Dennoch gibt es großen Handlungsbedarf, wenn es um die Gefährdungsbeurteilung und Unterweisungen geht.

Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung und Unterweisungen für die Basisarbeit

Dreh- und Angelpunkt sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen ist die Gefährdungsbeurteilung. Noch in 2015 gaben in einer branchenübergreifenden Befragung (NAK 2018: 38) nur knapp die Hälfte der Betriebe an, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Von diesen haben nur die wenigsten den vollständigen Gefährdungsbeurteilungsprozess durchlaufen (38) und somit einzelne wichtige Prozessschritte ausgelassen. Das sind nicht nur Erkenntnisse aus dieser Betriebsbefragung, sondern auch erlebte Erfahrungen des Aufsichtspersonals der Unfallversicherungsträger, insbesondere der BG ETEM. Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten, und damit eben auch der Basisarbeitenden, hängen unmittelbar mit der Gefährdungsbeurteilung zusammen. Bei Betriebsbesichtigungen haben wir von den Basisarbeitenden erfahren, dass sie sich mit ihrem Betrieb identifizieren wollen, Lust haben, mitzuarbeiten, mitzugestalten und dass sie Expertinnen und Experten an ihren Arbeitsplätzen sind. Bei der Gefährdungsbeurteilung werden sie, wenn diese denn überhaupt formal ausgeführt wird, allerdings sehr häufig nicht einbezogen. Die Gefährdungsbeurteilung stellt jedoch ein wichtiges Mitwirkungsinstrument für die Beschäftigten dar. Weiterhin kommt der Nutzbarmachung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung für die Qualifizierung der Beschäftigten – hier insbesondere der Basisarbeitenden – eine besondere Rolle zu. Der Grund: Bei Basisarbeitenden ersetzt ein betriebsbezogener, selbst entwickelter Anlernprozess die formale Berufsausbildung. Üblicherweise lernen Auszubildende eines einschlägigen Ausbildungsberufes die im Tätigkeitsumfeld auftretenden Gefährdungen nach und nach – in Theorie und Praxis – kennen. Beschäftigte, die für ihre Tätigkeit angelernt werden, können zumeist nicht aus einer vergleichbaren Berufsausbildung Erkenntnisse

ziehen. Aus der Erfahrung der durch die BG ETEM durchgeführten Unfalluntersuchungen lässt sich die Erkenntnis ableiten, dass den Tätigkeiten mit Maschinen eine große Bedeutung zukommen. Gerade die Arbeit mit Maschinen, das gehört schon zu unserer Lebenserfahrung, ist gefährlicher als Handarbeit oder Bildschirmarbeit, dies erklärt auch die erhöhte Unfallhäufigkeit von Basisarbeitenden gegenüber anderen Beschäftigten. Eine angemessene und umfassende Unterweisung, z. B. im Umgang mit Maschinen, ist somit ein unerlässlicher Bestandteil des betrieblichen Anlernprozesses und sollte mit der inhaltlichen Vermittlung der Arbeitsaufgabe mit ihren zu erlernenden Fertigkeiten direkt verbunden sein bzw. dieser vorausgehen. Allerdings ist es auch eine Erkenntnis aus dem Überwachungs- und Beratungshandeln der Unfallversicherung, dass Betriebe häufig Unterweisungen nicht umsetzen, was bereits mit der fehlenden Gefährdungsbeurteilung zu erklären ist, die als Grundlage für die Unterweisung dienen sollte.

Zwischenfazit

Um wirtschaftlich zu arbeiten, brauchen Betriebe gesunde, motivierte Beschäftigte und müssen Arbeitsunfälle unbedingt vermeiden. Daher ist die Beschäftigung mit Sicherheit und Gesundheit nicht ein (Zeit-)Problem, sondern die Lösung für viele betriebliche Herausforderungen. Besserwissen des Aufsichtspersonals hilft nicht weiter, sondern konkrete Nachfragen bei dem Arbeitgebenden zu Hinderungsgründen und Bedarfen der Gefährdungsbeurteilung. Das ist für den Präventionserfolg maßgeblich. Grundsätzlich bedarf es keiner Erweiterung des gesetzlichen Regelungswerks, um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit zu schaffen, sondern guter und einfacher Kommunikationswege, durch die die Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung als sinnstiftende Instrumente im Betrieb angenommen werden. Hierfür können weitere Hilfsmittel, die die Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgebenden als beste Lösung begreifbar machen und gleichzeitig die Beteiligung der Beschäftigten sicherstellen, eine geeignete Unterstützung für Betrieb und Arbeitsschutzvollzug darstellen. Stellen diese Hilfsmittel dann noch den Transfer zwischen Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung sicher, tragen sie maßgeblich zum Präventionserfolg bei. Dies sollte Gegenstand der weiteren Betrachtung sein, wenn es

um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit geht. Nebenbei zeigt sich aus der Perspektive der Unfallversicherung auch, dass das Aufsichtspersonal eine Lotsenfunktion auf dem Weg für einen zukunftsorientierten Betrieb, insbesondere auch in der Basisarbeit, einnehmen kann.

Basisarbeit und Gesundheitsrisiken

Basisarbeitende sind – wie alle Tätigen – Belastungen durch die Arbeit ausgesetzt, die sich gesundheitlich und seelisch auswirken. Einerseits gibt es viele Jobs, die lange und ohne gesundheitliche Einbußen ausgeübt werden können, da körperliche und geistige Anforderungen in einem guten Gleichgewicht stehen und den Wünschen und Erwartungen der Beschäftigten entsprechen. Andererseits lassen sich auch immer wieder problematische Aspekte identifizieren, die ein Risiko für die Basisarbeitenden darstellen. So lassen sich Zusammenhänge zwischen atypischen und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen wie Zeit- und Leiharbeit sowie schlechter mentaler Gesundheit, Depression und psychischen Verhaltensstörungen finden (BAUA 2016: 72). Und sicherlich sind gerade Basisarbeitende häufiger Arbeitsbedingungen ausgesetzt, die sich physisch oder psychisch schädigend auswirken können. Besondere Betrachtung verdienen eine hohe Arbeitsintensität, wechselnde und lange Arbeitszeiten, schlecht gestaltete Schichtarbeit sowie Arbeiten auf Abruf. Daneben gelten problematische Arbeitsumgebungsbedingungen, wie zum Beispiel die Belastung durch Lärm, aber auch schwere körperliche und ergonomisch ungünstig gestaltete Arbeit als typisch für viele Jobs in der Basisarbeit.

Manchen Basisarbeiten haftet noch das Stigma der Minderwertigkeit an und die Basisarbeitenden werden nicht selten mit Qualifikationsangeboten konfrontiert, die ihnen unterschwellig vermitteln, dass sie berufliche Versager seien. Auch wenn dies vielleicht ungewollt geschieht, so wird es damit doch den Tätigen erschwert, eine positive Identifikation mit der eigenen Arbeit aufzubauen bzw. zu erhalten. Nicht zuletzt sind negative gesundheitliche Effekte zu erwarten, wenn eine wesentliche Stütze der eigenen Identität keine Anerkennung erfährt.

Handlungshilfen

Eine an den aktuellen Erfordernissen der Arbeitswelt orientierte Prävention schließt alle Aspekte von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein, die die Gesundheit im Spannungsverhältnis von Technik, Organisation und Person beeinflussen. Präventionsprodukte müssen daher nicht nur geeignet sein, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren aufzudecken und geeignete Maßnahmen abzuleiten, sondern sie müssen auch für den Anwender attraktiv sein, um von ihm angenommen zu werden. Das heißt, sie müssen Interesse wecken, verständlich sein, sich gut umsetzen lassen und nachhaltig und sichtbar zur Weiterentwicklung des Betriebes beitragen.

Für den Bereich der Basisarbeit sollten nicht allein die zentralen Arbeitsschutzakteure wie Unternehmer, Interessenvertretung, Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt und Sicherheitsbeauftragte Zielgruppe sein. Die Basisarbeitenden sollten ebenso ins Auge gefasst werden. Allerdings nicht in dem Sinne, dass die Verantwortung für den Arbeitsschutz auf sie übertragen wird, sondern als Partner auf Augenhöhe, deren Beitrag zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen ernst genommen wird. Das heißt, die Handlungshilfen greifen idealerweise auch das Expertenwissen der Basisarbeitenden auf und vermitteln durch partizipative Maßnahmenentwicklung die Wichtigkeit sicherer und gesunder Arbeit an diese Zielgruppe. Das gelingt, wenn z. B. in Workshops die Basisarbeitenden über praktische Umsetzbarkeit und das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Maßnahmen diskutieren. So ein beteiligungsorientiertes Vorgehen im Arbeitsschutz liefert sehr praxisorientierte Lösungen und muss nur in seltenen Fällen durch Expertenwissen ergänzt werden. Als Nebeneffekt vermittelt es Wertschätzung und Respekt für die Basisarbeitenden selbst und stellt damit eine wertvolle Ressource für diese dar. Denn – wie wir gesehen haben – stellt die Anerkennung der Wichtigkeit der eigenen Arbeit für Basisarbeitende – wie für jeden anderen Tätigen – ein wichtiges Identifikationsangebot dar. Können sie in für sie relevanten gesellschaftlichen Zusammenhängen, beispielsweise in der Freizeit, mit Stolz von der Arbeit berichten, steigert es ihre Resilienz und damit die Chancen, dauerhaft gesund zu bleiben.

Daher sind viele Handlungshilfen der BG ETEM als Bindeglied konzipiert: zwischen dem Unternehmer, der sichere Arbeit anbieten will, und den eigenen Beschäftigten. Ersterer rückt dem Ziel näher, mit engagierten Beschäftigten wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Die Beschäftigten erfahren Anerkennung und Teilhabe. Die gemeinsame Weiterentwicklung der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitskultur wirkt sinnvermittelnd und bietet ein Identifikationsangebot mit dem eigenen Job. Die Ergebnisse sind Teil der Gefährdungsbeurteilung und sollten damit auch für zukünftige Unterweisungen genutzt werden.

Im Einzelnen: Für Unternehmen ab 50 Beschäftigte können Lösungsworkshops (BG ETEM o. J. a) auf Basis einer vorausgehenden Fragebogenbefragung durchgeführt werden, die neben Ideen zur Reduktion psychischer Fehlbelastung vielfältige Anregungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit liefert. Für Kleinbetriebe sind sehr niederschwellige Handlungshilfen erforderlich. Die BG ETEM bietet ihren Mitgliedsbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ein Risikoposter (BG ETEM o. J. b), das zur Besprechung aller relevanten Aspekte einer guten Arbeitsorganisation einlädt und die Diskussionsergebnisse dauerhaft präsent hält. Dies ist ein Beitrag zur Entwicklung einer Kultur der Prävention.

Ein besonders wirksames Instrument zur Entwicklung von Maßnahmen stellt das Nudging dar. Die Broschüre Nudging – Kreative Ideen für sicheres und gesundes Verhalten (BG ETEM o. J. c) hilft, problematisches Verhalten in eine sichere und gesunde Richtung zu lenken. Riskante Arbeitssituationen werden gemeinschaftlich mit den Tätigen analysiert und in einem kreativen Prozess bearbeitet. So entstehen Ideen, die die Motive des unerwünschten Verhaltens aufgreifen und damit helfen, die Situation in eine sichere und gesunde Richtung umzugestalten – mit dem Effekt, dass die Tätigen sich „automatisch“ richtig verhalten.

Ergänzt werden alle Handlungshilfen durch zielgerichtete Seminarangebote. Diese unterstützen die Nutzer bei der praktischen Anwendung, indem diese geübt und alle wichtige Kontextinformationen vermittelt werden.

Fazit

Wenn man Aufsichtspersonen, aber auch Unternehmer fragt, wann Arbeitsschutz in den Betrieben tatsächlich „ankommt“, also was den Unterschied macht im Aufsichtshandeln, dann werden häufig zwei Extreme genannt. Das eine Szenario: Der Unternehmer hat zugehört und genickt, aber am Ende nichts getan. Im Gegensatz dazu: Der Unternehmer greift die Ideen auf, unterweist regelmäßig und hält die Gefährdungsbeurteilung aktuell. Er geht sogar noch weiter und nutzt Letztere für die Weiterentwicklung des Betriebes und engagiert sich dafür, eine Kultur der Prävention zu etablieren. In dieser sind Sicherheit und Gesundheit selbstverständliche Entscheidungsprämissen für alles Handeln.

Als relevanter Einflussfaktor wird an erster Stelle die Kommunikation des Aufsichtspersonals genannt. Scheinbar ist es entscheidend, wie der Kontakt zwischen den betrieblichen Verantwortlichen und dem Aufsichtspersonal aufgebaut wird. Eine beherrschende oder rechthaberische Attitüde wird abgelehnt und führt zu potemkinschen Aktivitäten. Wird das Aufsichtspersonal hingegen als Partner angenommen, der nicht nur durch Kompetenz und Branchenkenntnis die Probleme des Betriebes versteht, sondern auch persönlich engagiert gemeinsam mit den betrieblichen Akteuren nach Lösungen sucht, entwickelt sich eine tragfähige Beziehung. Diese ist es, die auf Unternehmensseite eine Wertebasis schafft, die im Folgenden das Einnehmen der vielbeschworenen Vorbildfunktion ermöglicht. Um einem Missverständnis vorzubeugen: Der Arbeitgebende trägt im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes die umfassende Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in seinem Betrieb. Er hat die Pflicht, für wirksamen Arbeitsschutz tätig zu werden. Daher sind Überwachung und Beratung durch die gesetzliche Unfallversicherung und alle angebotenen Präventionsprodukte und Handlungshilfen letztlich nur als Unterstützung des Arbeitgebenden anzusehen, um ihm das Führen eines sicheren und gesunden Betriebes zu erleichtern. So wird Verantwortung für sichere und gesunde Arbeit gelebt – für Basisarbeitende, Kollegen sowie Führungskräfte. Für ein gesundes soziales Klima in einem wirtschaftlich gesunden Unternehmen.

Kurzbiografien der Autoren

Dr. phil. Just Miels ist Arbeits- und Organisationspsychologe und arbeitet als Referent bei der BG ETEM. Seine Themenschwerpunkte sind Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Digitalisierung, Neue Formen der Arbeit, Gewaltprävention, Sicherheitskultur und Verhaltensorientierter Arbeitsschutz.

M. Sc. Bastian Fochmann ist Aufsichtsperson und arbeitet als Referent in der Bereichsleitung Aufsicht und Beratung der BG ETEM. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die strategische Ausrichtung der Überwachung und Beratung sowie die Entwicklung von Instrumenten und Methoden für das Handeln von Aufsichtspersonen.

BAUA 2016:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-2e.html> (Stand 13.08.2021).

BG ETEM (ohne Jahresangabe) a:

Lösungsworkshop, <https://www.bgetem.de/arbeits-sicherheit-gesundheitsschutz/themen-von-a-z-1/arbeitsbedingte-gesundheitsgefahren/psychische-belastung-und-beanspruchung/gemeinsam-zu-gesunden-arbeitsbedingungen-beurteilung-psychischer-belastung/gbbp-in-grossbetrieben/praxisbeispiel-loesungsworkshop> (Stand 13.08.2021).

BG ETEM (ohne Jahresangabe) b:

Risikoposter, <https://www.bgetem.de/arbeits-sicherheit-gesundheitsschutz/aktuelle-meldungen/sechseinfache-fragen-damit-es-im-betrieb-rund-laeuft> (Stand 13.08.2021).

BG ETEM (ohne Jahresangabe) c:

Nudging – kreative Ideen für sicheres und gesundes Arbeiten, <https://www.bgetem.de/medien-service/medienankuendigungen/neue-broschuere-der-bgetem-zum-thema-nudging-unsicheres-verhalten-ohne-verbote-veraendern> (Stand 13.08.2021).

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) 2018:

GDA Dachevaluation. Zwischenbericht Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen 38.

*Perspektive von
Interessenvertretung und
Personalabteilungen*

05

Drei Fragen an Oliver Suchy

Deutscher Gewerkschaftsbund

Was sind aus Ihrer Sicht die größten Probleme und Herausforderungen in Bezug auf Lage, Arbeitsbedingungen und Wertschätzung von Basisarbeit?

Das Konzept „Basisarbeit“ adressiert ein wichtiges Anliegen: Es richtet den Blick auf einen relevanten Teil der Arbeitsgesellschaft, der sich im Wesentlichen in einer prekären Situation befindet. Je nach Definition sprechen wir über knapp zehn bis über 20 Prozent der Erwerbstätigen, die Einfacharbeit verrichten – also Helfer- und Anlernertätigkeiten sowie Tätigkeiten, die maximal eine einjährige Berufsausbildung erfordern. Dabei ist rund die Hälfte der „Einfacharbeiter*innen“ keineswegs geringqualifiziert oder ohne Qualifikation. Im Gegenteil: Rund die Hälfte verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung – ein Phänomen, das auch in der Diskussion um Erwerbslose oft übersehen wird. Dazu kommt, dass der Anteil von Frauen im Bereich der „Einfacharbeit“ besonders hoch ist und mit dem Alter deutlich zunimmt.

Der Begriff „Basisarbeit“ deutet darauf hin, dass es sich um „gesellschaftlich wertvolle“ Tätigkeiten handelt, wenn „Basis“ als eine Art Fundament verstanden wird. Gleichwohl fehlt es oft an gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung, wenn nicht gar am Bewusstsein, dass viele Menschen Einfacharbeiten verrichten, die für das Funktionieren des gesellschaftlichen Alltags tatsächlich unentbehrlich sind. So finden



sich Einfacharbeiter*innen vor allem in den Bereichen Reinigung und Logistik, aber auch in der Lebensmittelindustrie oder im Maschinenbau. In der Corona-Krise hat zwar die Diskussion um „systemrelevante“ Jobs eine kurze Konjunktur, mit der auch Tätigkeiten der Basisarbeit angesprochen wurden – nachhaltige Konsequenzen hatte diese kurze Diskussion jedoch nicht. Im Gegenteil: Der Trend zu digitalen Dienstleistungen hat einen zusätzlichen Druck in die Wertschöpfungskette gebracht und zu neuen Belastungen in der Logistik geführt. Während vom Balkon für den Gesundheitssektor geklatscht wurde, war der Blick nicht selten auf das Echtzeit-Tracking gerichtet. Zweifellos wird von den Internetfirmen ein neues Konsumverhalten stimuliert – den Paketzusteller*innen bleibt jedoch nur zusätzlicher Stress und weder Applaus noch ein besseres Entgelt.

Wobei wir beim Problem des Konzepts „Basisarbeit“ sind: Weite Teile der Basisarbeit sind im Bereich der prekären Beschäftigung zu verorten. Auch wenn es Ausnahmen gibt, kulminieren hier Problemlagen wie Niedrigeinkommen, Befristungen, Leiharbeit und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten. So haben zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten mit Einfacharbeit ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 2.000 Euro im Monat. Besonders eklatant ist dies zum Beispiel in Reinigungsberufen. Doch auch in Metallberufen ist der Anteil von Einfacharbeiter*innen mit Niedrigeinkommen bei über 40 Prozent. Dabei geht es, wie bereits angesprochen, nicht um eine homogene Gruppe von Menschen

ohne Qualifikation. Im Gegenteil: Eher handelt es sich um Beschäftigte, die überqualifiziert sind für die Tätigkeiten, die sie ausüben. Ein Sonderfall mag die Eingliederungs- und Beschäftigungschancen von Menschen mit multiplen Vermittlungs- oder Integrationsherausforderungen betreffen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verfolgen seit Jahren das politische Ziel „Guter Arbeit“. Dabei geht es nicht lediglich um „gute Basisarbeit“, sondern um Gute Arbeit für alle – und damit auch darum, prekäre Jobs in Beschäftigung zu verwandeln, die ein ausreichendes Einkommen, mehr soziale Sicherheit und mehr Perspektive bietet. Deshalb bleibt das Konzept der „Basisarbeit“ unter seinen Möglichkeiten, solange die regulatorischen Rahmenbedingungen für eine Inwertsetzung ausgeblendet werden und sich der Diskurs lediglich auf eine emotionale Wertschätzung verengt. Mit einer ergebnislosen Diskussion verbindet sich sogar die Befürchtung, dass neue Erwartungen geweckt und postwendend enttäuscht werden.

Mit welchen Maßnahmen und Strategien kann und muss diesen Herausforderungen begegnet werden?

Das Ziel des Konzepts „Basisarbeit“ sollte auf eine Strategie zur Inwertsetzung von Tätigkeiten fokussieren, die keine größere Qualifikation erfordern. Zu einer solchen Strategie gehören zweifellos gesetzgeberische Reformen im Bereich des Mindestlohns, der Minijobs, der Werkverträge oder des Befristungs- und Teilzeitrechts. Durch eine Stärkung des regulativen Rahmens würde sich die Einkommenssituation deutlich verbessern. Gleichzeitig kann dadurch die soziale Sicherheit erhöht werden. Zum einen geht es also um eine materielle Aufwertung einfacher Tätigkeiten. Dies ist auch und vor allem eine Frage der Stärkung der Tarifbindung und der Mitbestimmung, für die der DGB entsprechende Vorschläge

unterbreitet hat. Gleichzeitig braucht es Entwicklungsperspektiven und dafür „Sprungbretter“ durch qualifikatorische Angebote wie einen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung sowie eine öffentliche Finanzierung von Bildungszeiten. Dies kann auch mit tarifvertraglichen Ansätzen verknüpft werden. Eine ausschließlich moralische Wertschätzungsdebatte würde nicht nur nicht helfen, sondern die bestehende Polarisierung noch weiter verschärfen.

Wie sieht die Zukunft der Basisarbeit in 10 Jahren aus, und was ist dafür aus Ihrer Sicht für eine gute Basisarbeit besonders wichtig?

„Basisarbeit“ wird auch in zehn Jahren zur Arbeitsgesellschaft gehören. Die Frage ist nur, in welcher Form. Es wird entscheidend darauf ankommen, ob sich der gewerkschaftliche Ansatz für Gute Arbeit weiter durchsetzt oder aber ein Rollback zum neoliberalen Prinzip „Sozial ist, was Arbeit schafft“ stattfindet. Die Chance besteht darin, aus der Krise zu lernen und eine Aufwertungsstrategie für gesellschaftlich wichtige Dienstleistungen zu entwickeln, denen heute die Wertschätzung versagt wird. Die Gefahr, dass sich Basisarbeit mit all ihren Problemlagen weiter verfestigt, ist einerseits eine politische: Die aktuelle Rhetorik der Arbeitgeberverbände und einiger politischer Parteien zur „Entfesselung“ der Märkte zielt auf eine Deregulierung und eine Verschärfung des gesellschaftlichen Klimas. Eine andere Gefahr ist mit technologischen Entwicklungen verbunden: Die Digitalisierung – und insbesondere autonome Softwaresysteme wie Künstliche Intelligenz – werden voraussichtlich erhebliche Simplifizierungseffekte mit sich bringen. Neben der Rationalisierung durch technologische Automatisierung werden viele Beschäftigte durch Assistenzsysteme zwar entlastet, aber in ihrem Tätigkeitspektrum eingeschränkt. Zwar bietet das „Human Enhancement“ auch das Potenzial für ein Upgrade von Tätigkeiten

oder die erleichterte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen oder Fluchthintergrund. Gleichwohl wird es auch zu einer Ausweitung von Einfacharbeit kommen, weil viele Tätigkeiten in der Interaktion mit „intelligenten“ Assistenten auf einem qualifikatorisch sehr viel niedrigem Niveau zu verrichten sein werden. Diese technologische Gefahr fällt aber nicht vom Himmel, sondern ist auch politisch gestaltbar. Dafür braucht es allerdings Reformen für ein innovatives Mitbestimmungs- und Change-Management. Für den Ansatz „Gute Arbeit by design“ liegen inzwischen Vorschläge vom DGB und anderen vor – es fehlt allerdings noch an der gesetzgeberischen Rahmung. Und genau darauf kommt es insgesamt an.

Kurzbiografie Oliver Suchy

Oliver Suchy leitet die Abteilung „Digitale Arbeitswelten und Arbeitsweltberichterstattung“ beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Er vertritt den DGB u. a. im Steuerkreis der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA).

Die Unsichtbaren sichtbar machen

Wie Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter mehr in den Fokus des HR-Managements rücken können

von Reiner Straub



Millionen von Beschäftigten verrichten einfache Tätigkeiten, die für Unternehmen und Gesellschaft eine essenzielle Bedeutung haben: Reinigungskräfte, Kassiererinnen, Sicherheitsleute, Paketzustellerinnen, Fahrer und Regaleinräumer. Die Personalabteilungen zahlen diesen Arbeitskräften monatlich den Lohn aus, erstellen Zeugnisse und kümmern sich um Einstellung und Kündigung, aber in der HR-Strategie kommen diese Menschen meist nicht vor. Auch auf HR-Konferenzen sind sie kein Thema, vielmehr stehen Wissensarbeiter, IT-Fachkräfte oder Führungskräfte im Fokus der Diskussionen.

Natürlich gibt es für diese Priorisierung Gründe, die nicht von der Hand zu weisen sind. In Strategiepapieren, auf Managementkonferenzen oder bei der strategischen Personalplanung steht die Zukunftsgestaltung im Vordergrund, es geht um neue Geschäftsfelder, neue Technologie oder Marktveränderungen. Das Management kümmert sich um die strategisch wichtigen Personalressourcen, wie die Ökonomen sagen, und das waren bislang vor allem Fachkräfte, Softwareentwickler und Führungskräfte.

Einfach, aber nicht einfach ersetzbar

Es bedurfte der Coronakrise, um Unternehmen und der Gesellschaft vor Augen zu führen, dass die Zukunftsgestaltung unserer Gesellschaft und der Arbeitswelt auch damit zu tun hat, dass wir über Menschen verfügen, die Sicherheits- und Hygienekonzepte umsetzen und Waren pünktlich zustellen. Wir haben bislang einen verengten, und damit teilweise auch falschen Blickwinkel auf die „strategisch wichtigen“ Personalressourcen gehabt. Einfache Tätigkeiten sind nicht einfach ersetzbar oder gar verzichtbar. Mitten in der Krise erklärte die Bundesregierung manche dieser Jobs zu systemrelevanten Tätigkeiten, was nichts anderes heißt: Diese Jobs sind zur Daseinsvorsorge des ganzen Landes unverzichtbar.

Am Anfang der Coronakrise, als die Angst vor Versorgungsknappheit grassierte und Hamsterkäufe um sich griffen, war dieses Bewusstsein allgegenwärtig, Regaleinräumer und Kassiererinnen bekamen Beifallsbekundungen, teilweise erhielten sie als Anerkennung für ihren Einsatz auch Sonderzahlungen. Die öffentliche Aufmerksamkeit ist gewichen, jetzt gilt es die gewonnenen Erkenntnisse in der Arbeitswelt zu verankern. Die einfachen Tätigkeiten dürfen nicht mehr allein unter Rationalisierungs- und Effizienzgesichtspunkten betrachtet werden. Geschäftsmodelle, die allein auf Lohndumpingstrategie aufbauen, müssen abgelöst werden durch Geschäftsstrategien, die eine faire Bezahlung möglich machen.

Ökonomische und kulturelle Spaltung

Seit den Hartz-Reformen ist die Zahl der schlecht bezahlten Arbeitskräfte gewachsen. Während in Frankreich die zunehmende ökonomische Spaltung durch die Gelbwestenbewegung sichtbar wurde, gab es in Deutschland solche Proteste bislang nicht. Die Spaltung der Gesellschaft erleben die „Abgehängten“ täglich, für die Mehrheitsgesellschaft ist sie weitgehend unsichtbar geblieben. Der Kulturosoziologe Andreas Reckwitz, der im Berliner Politikbetrieb gerne zitiert wird, diagnostiziert in seinem Buch „Die Gesellschaft der Singularitäten“ eine zunehmende Ungleichheit, die sich nicht nur materiell, sondern auch kulturell ausdrückt. Die Gesellschaft sei fixiert auf Bildung und auf ein Modell von Menschen, die sich im Arbeitsleben inszenieren können. „Es gibt eine Krise der Anerkennung im Arbeitsbereich: einfache, aber gesellschaftlich notwendige Arbeiten werden abgewertet“, erläuterte er schon 2018 im Gespräch mit dem Personalmagazin.

Agenda Setting Basisarbeit

Im Bundesarbeitsministerium war das Thema schon vor der Coronapandemie bekannt. André Große-Jäger und einige Mitstreiter vergaben Forschungsaufträge, um das Thema weiter auszuleuchten. Die Spindoktoren des Ministeriums suchten lange nach einem Begriff, mit dem sich mehr Aufmerksamkeit auf einfache Tätigkeiten richten lässt. Am Ende hatten sie eine Idee, die in die Zeit passt: Basic Work. Damit knüpften sie an den positiv besetzten Modebegriff New Work an, stellten diesem den Begriff Basic Work gegenüber, der alle einfachen Tätigkeiten zusammenfassen soll, die an der Basis der Gesellschaft geleistet werden und die für das Zusammenleben unverzichtbar sind. Der Öffentlichkeit vorgestellt wurde das Konzept im Frühjahr 2021 mit der Dialogreihe „Basisarbeit – Mittendrin und außen vor“, an der sich Politik, Gewerkschaften, Wissenschaftler, HR-Verantwortliche und die betroffenen Basisarbeiter*innen beteiligten. Ich selbst war an der Dialogreihe als Moderator beteiligt und habe aus den Diskussionen drei Learnings mitgenommen, die für das HR-Management relevant sind.

Learning #1: Basisarbeitende sichtbar machen

Die Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter sind in den Unternehmen häufig unsichtbar. Sie haben meist keine Vertreter, die sich kontinuierlich und vehement für ihre Interessen einsetzen. Manchmal gibt es zwar Betriebsräte und Gewerkschaften, die deren Interessen auf die Tagesordnung bringen, aber meist kümmern sie sich doch um Fach- und Führungskräfte. Im Dienstleistungssektor, in dem einfache Tätigkeiten weit verbreitet sind, gibt es häufig gar keine Arbeitnehmervertretungen und Basisarbeitende vermögen es eher selten, sich als Einzelne oder als Gruppe in den Betrieben ausreichend Gehör zu verschaffen. Im HR-Management, das in der Führung akademisch geprägt ist, sind einfache Tätigkeiten häufig zu wenig im Blick. Natürlich werden sie an Mitarbeiterbefragungen beteiligt, auch die Weiterbildungsangebote sind meist für diese Arbeitskräfte offen, doch das reicht in der Regel nicht aus, um diese Arbeitskräfte für die Teilnahme zu aktivieren. Die Lebenswelt dieser Menschen bleibt vielen HR-Managerinnen und HR-Managern fremd, sie haben weder Einblick noch Zugang.

Um das zu ändern, müssen die Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter als eigenständige „Zielgruppe“ für das Personalmanagement entdeckt werden. Erst dann wird es gelingen, deren Bedürfnisse und Interessen besser zu erkennen. Eines der eindrücklichen Erlebnisse in der Dialogreihe war für alle Beteiligten der Moment, als vier Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag schilderten. Sie klagten über die schlechte Bezahlung, dass sie kaum über die Runden kommen, aber ebenso über fehlende Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit. Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, aber auch Kunden stehen ihnen oft hochnäsig gegenüber. Für das HR-Management heißt das: Für diese Menschen müssen Foren organisiert werden, wo sie sichtbar werden und zu Wort kommen können. Sie müssen ihre Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen austauschen können, sodass Veränderungsprozesse in Gang kommen können. Beim Sichtbarmachen der Erfahrungen und Anliegen der Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter gibt es ein erhebliches Verbesserungspotenzial, dies ist eine bittere Notwendigkeit.

Learning #2: Augenhöhe statt Fürsorge

Menschen in einfachen Tätigkeiten berichten häufig davon, dass Sie ein oben und unten erleben. Ihre Tätigkeiten werden als minderwertig gesehen, von Facharbeiterkollegen oder Vorgesetzten – vielleicht manchmal gar nicht explizit. Dazu kommen häufig kulturelle Unterschiede, die eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe zusätzlich erschweren: Der Anteil der Migranten ist in einfachen Tätigkeiten viel höher als in qualifizierten. Die Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter fühlen sich immer wieder „von oben herab“ behandelt. Die Antwort des HR-Managements auf diese Situation kann nicht „Fürsorge“ heißen, weil damit das Unterordnungsverhältnis fortgeführt wird. Aufgabe des HR-Managements ist es, Augenhöhe im Arbeitsalltag herzustellen. Führungsleitbilder, Verhaltenskodizes oder Absichtserklärungen reichen da nicht aus. Führungskräfte und die Teams müssen dafür sensibilisiert werden, die Arbeitsorganisation muss gegebenenfalls angepasst werden.

Learning #3: Teilhabe organisieren

In den meisten Unternehmen gilt der Grundsatz, dass man durch gute Leistung mehr verdienen und aufsteigen kann. Eine Aufstiegsoption ist in der Regel damit verbunden, dass man sich weiterqualifiziert. Für Unternehmen und Gesellschaft heißt das, verstärkt auch Qualifizierungsprogramme für Basisarbeitende zu schaffen. Manche Firmen haben bereits niederschwellige Angebote geschaffen, die Weiterqualifizierungen im Job erlauben. Das ist aussichtsreicher, als auf formale Qualifizierungsangebote in den Aus- und Weiterbildungsstätten zu verweisen, die unser Bildungssystem vorsieht. Nur ein Teil der Basisarbeitenden ist an Qualifizierung und Aufstieg interessiert, für viele stehen gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung im Vordergrund. Doch ohne Angebote zum Aufstieg wird das Gefühl, abgehängt zu sein, das unter Basisarbeiterinnen und Basisarbeitern weit verbreitet ist, zementiert, was weder gesellschaftlich wünschenswert erscheint noch dem Betriebsklima guttut.

Ausblick

Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter leisten für Unternehmen und Gesellschaft häufig systemrelevante Beiträge. Das HR-Management ist gefordert, das angemessen in der Personalstrategie und der Personalarbeit zu verankern.

Kurzbiografie des Autors

Reiner Straub ist Herausgeber des Personalmagazins. Er war als Wirtschaftsjournalist, Chefredakteur, Verlagsmanager und Geschäftsführer tätig.

Basic Work und Arbeitsbedingungen

Plädoyer für eine aktiver gestaltende Arbeitsmarktpolitik und eine Stärkung der Sozialpartnerschaft

von Jörg Mährle



Auf den ersten Blick ist es verlockend: 25 Euro Stundenlohn für die Zustellung von Paketen. „Werde Dein eigener Chef“ lautet das Angebot. Die Voraussetzungen sind gering. Zuverlässigkeit, Führerschein, ein eigenes Lieferfahrzeug und ein Gewerbeschein reichen aus. Schulabschluss oder Berufsausbildung sind nicht notwendig. Beworben werden diese Arbeitsangebote als bezahlte Anzeige in sozialen Medien.

Interessierte mit einer kaufmännischen Grundbildung erkennen schnell, dass sich das Angebot nicht rechnet. Betriebskosten, eigene soziale Absicherung oder verpflichtende Kammermitgliedschaft sorgen dafür, dass der Stundenlohn bestenfalls das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns erreicht. Der Traum einer Selbständigkeit platzt spätestens dann, wenn der Lieferwagen defekt ist, eine längere Arbeitsunfähigkeit eintritt oder das Finanzamt eine Steuerprüfung durchführt.

Gerade der Post- und Paketdienst zeigt, wie sich Arbeitsbedingungen in verschiedenen Branchen mit einfachen Tätigkeiten

verschlechtert haben – im Extremfall vom Postbeamten zum solo-selbstständigen Paketzusteller. Seit Mitte der 1980er Jahre fanden verschiedene Postreformen statt. Sie zielten auf Angebotsvielfalt und Wettbewerb, um günstigere Verbrauchspreise und innovative, marktgängige Dienstleistungen zu sichern. Neue Anbieter drängten auf den Markt. Das setzte die Arbeitsbedingungen und Löhne bei einfachen Tätigkeiten unter Druck. Ein Beispiel: Die ersten privatwirtschaftlichen Briefzusteller erhielten mangels Mindestlohn nur wenige Cent pro Brief, mussten vorher aber noch die Sendungen am heimischen Küchentisch sortieren. Diese Schattenseite von marktgängigen Dienstleistungen war legal. Sie kam für Gewerkschaften nicht überraschend. Es fehlten wirksame rechtliche Regeln, die dieser Form von Ausbeutung Einhalt geboten. Zudem wussten Gewerkschaften aus der Beratungspraxis, dass es Unternehmen gibt, die alle staatlich nicht geregelten Möglichkeiten nutzen, um ihre Kostenstruktur zu optimieren. Auch die Nachfrageseite hat zur Abwärtsspirale bei Löhnen und Arbeitsbedingungen beigetragen. Darunter fallen besonders Großkunden wie die öffentliche Hand, die in Teilen bei der Vergabe von Postdienstleistungen auf jene billigeren Unternehmen setzte, um einige Cent Porto zu sparen.

Betroffen von der Kostenoptimierung auf der Nachfrageseite sind aber nicht nur Postdienste, sondern auch andere Dienstleistungen, die unter dem Begriff Basic Work fallen. Hier lohnt ein Blick auf die Entwicklung im Reinigungsgewerbe. Privatwirtschaftliche Unternehmen und öffentliche Hand haben die Reinigung ihrer Gebäude mittlerweile weitgehend

ausgliedert. Nur wenige Verwaltungen, Schulen oder Krankenhäuser werden noch von eigenen Beschäftigten gereinigt. Gleiches gilt für die Reinigung von Bussen und Bahnen, Flughäfen, Bahnhöfen, Museen oder Bürogebäuden. Ausschreibung und Vergabe führen zu einem Wettbewerb um den niedrigsten Preis, der sich trotz Branchenmindestlohn massiv auf die Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte auswirkt. Die IG BAU als zuständige Gewerkschaft spricht inzwischen von Turboputzen. Realistische Leistungszahlen spielen bei Ausschreibungen kaum noch eine Rolle. Die Reinigung muss mit Blick auf den Kostendruck in immer kürzerer Arbeitszeit erfolgen. Beschäftigte der Branche klagen im Rahmen von gewerkschaftlichen Umfragen über unbezahlte Überstunden, eine falsche tarifliche Eingruppierung, mangelnden Arbeitsschutz oder fehlende Arbeitsmaterialien.

Der Branchenreport Gebäudereinigung 2017, der von der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert wurde, beschreibt anschaulich die zurückliegende Entwicklung der Branche, den Preisdruck und die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Er zieht aber auch Parallelen zu weiteren einfachen Tätigkeiten, die ebenfalls von Outsourcing betroffen sind, wie Pförtner- und Hausmeisterdienste, Kantinen und Catering, Wach- und Sicherheitsdienste oder Grünflächenpflege.

Bei einfachen Dienstleistungstätigkeiten ist der Wettbewerb über den Preis vorherrschend. Personalkosten sind die Stellschraube, an der Anbieter vordringlich drehen. Deswegen gelten aus gewerkschaftlicher Sicht drei zentrale Regeln in einer sozialen Marktwirtschaft:

Wettbewerb braucht klare Leitplanken

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns konnten extreme Fälle von Lohnausbeutung beseitigt werden. Auf dem Papier profitierten rund 3,6 Millionen Menschen von dessen Einführung. Die düsteren Prognosen verschiedener Ökonomen/innen, die vor einem massivem Arbeitsplatzverlust warnten, bewahrheiteten sich nicht. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war ein zentraler Schritt, der jetzt noch armutsfest ausgestaltet werden muss. Zusätzlich sind weitere Schritte

notwendig, z. B. die Abschaffung von Minijobs, Reformen im SGB sowie beim Betriebsverfassungsgesetz und beim Arbeitsschutz.

Wettbewerb braucht Vorbilder

Die öffentliche Hand muss bei Beschaffungen, Vergaben und Ausschreibungen konsequent darauf achten, dass soziale und ökologische Kriterien von den Auftragnehmern/innen erfüllt werden. Dies lassen die Vergaberichtlinien der EU und der Länder zu. Billig ist nicht besser! Das gilt vor allem für die sozialen Folgen von Billigvergaben. Die öffentliche Hand ist mit ihren Ausschreibungen und Vergaben ein wichtiger Akteur auf der Nachfrageseite, nutzt aber diese Marktmacht zu wenig. Hier ist in Ansätzen ein Umdenken erkennbar, da einzelne Bundesländer über die Einführung eines armutsfesten Vergabemindestlohns diskutieren.

Wettbewerb braucht Kontrolle

Mindestlohn oder tarifliche Regelungen schützen nur, wenn sie eingehalten werden. Hier zeigt die gewerkschaftliche Beratungspraxis, dass es in Teilen an der Einhaltung mangelt und Beschäftigte mit einfachen Dienstleistungstätigkeiten bei Verstößen seltener ihre Rechte einklagen. Die individuellen Gründe der Beschäftigten sind vielschichtig. Sie reichen von mangelnden Rechts- und Sprachkenntnissen bis hin zur Angst, den Job zu verlieren. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten sind leicht zu ersetzen. Das wissen sie genau. Wenn die eigene wirtschaftliche Not groß ist oder der legale Aufenthalt in Deutschland von einer Erwerbstätigkeit abhängt, entsteht ein Abhängigkeitsverhältnis. Beratungskräfte, die Arbeitsmigranten/innen aus Osteuropa oder geduldete Geflüchtete betreuen, sprechen in diesem Zusammenhang von einer wirtschaftlichen und aufenthaltsrechtlichen Notlage, die zu Erpressbarkeit führt. Das Abhängigkeitsverhältnis zeigt sich besonders in der Fleischindustrie oder bei Erntehelfer/innen. Die Probleme der beiden Branchen sind lange bekannt: Scheinselbstständigkeit, Verstöße gegen den Mindestlohn, überbezahlte und zum Teil menschenunwürdige Sammelunterkünfte, fehlender Arbeitsschutz. Mangels Alternativen ertragen und ertragen die Beschäftigten diese Situation. Mit der Förderung von Beratungsstrukturen haben Bund und einzelne Länder auf die systematischen Verfehlungen der Branchen reagiert. Ob dieser Ansatz mit Blick

auf das Abhängigkeitsverhältnis greift, ist fraglich. Erst Corona-Ausbrüche in Fleischfabriken oder Sammelunterkünften haben zu stärkeren Kontrollen, ordnungsbehördlichen Eingriffen und Gesetzesverschärfungen geführt. Damit bleibt der fade Beigeschmack, dass hier nicht die Beseitigung von systematischer Ausbeutung im Mittelpunkt stand, sondern die Bekämpfung der Pandemie.

Vergessen werden darf auch nicht, dass durch politische Entscheidungen Konzentrationsprozesse in Landwirtschaft und Fleischindustrie gefördert wurden. Agrarsubventionen führten zu immer größeren Betriebseinheiten und reduzierten die absolute Zahl der Betriebe. In der Folge verkleinerte sich für Erntehelfer/innen die Auswahl an potentiellen Arbeitgebern/innen und damit die Chance, sich ausbeutenden Arbeitsverhältnissen zu entziehen. In der Fleischindustrie trugen verschärfte Hygienebestimmungen und Tierschutzregeln zu einer Konzentration auf industrielle Schlachtbetriebe bei.

Für die Arbeitsbedingungen war diese Entwicklung katastrophal. Deutschland hat sich zu einem Billiglohnland bei der Schlachtung und Zerlegung entwickelt. Mit einem Geflecht von Subunternehmen und Soloselbstständigen haben Unternehmen ihre Kostenstruktur in einem bisher nicht gekannten Ausmaß optimiert und das wirtschaftliche Risiko – eigentlich ein zentrales Element selbstständiger Tätigkeit – in großen Teilen auf Dritte ausgelagert. Die Konstruktion mit Werkverträgen schaffte Mittelsmänner, erschwerte Kontrollen, verschleierte Verantwortlichkeiten und vergrößerte das Risiko für Betrug, für Probleme oder Missverständnisse. Ein Blick nach Dänemark zeigt, dass eine Fleischindustrie mit fairen Arbeitsbedingungen möglich ist. Tarifverträge mit Stundenlöhnen von 25 Euro werden fast ausnahmslos eingehalten. Normale Arbeitsverhältnisse herrschen vor. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten sind Dänen. Aber der dänische Weg wird von Billiganbietern aus Deutschland bedroht.

Basic Work hat sich auch im stationären Handel ausgebreitet. Anstelle von Fachkräften räumen immer mehr angelernte Hilfskräfte die Waren in die Regale des Lebensmittelhandels oder ziehen als Kassenkräfte

Waren über einen Scanner. Mit anderen Worten: Einfach Tätigkeiten wurden und werden aus bestehenden Berufsbildern ausgegliedert. Für diese Tätigkeiten haben sich ebenfalls Beschäftigungsmodelle entwickelt, die auf eine drastische Kostenreduzierung setzen – von Minijobs über Subunternehmen bis hin zu Soloselbstständigen. Hinzu kommt, dass im Einzelhandel der Niedergang der Tarifbindung exemplarisch nachverfolgt werden kann. In 20 Jahren hat sich die Tarifbindung mehr als halbiert. OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarif) im Arbeitgeberverband und eine zunehmende Blockade von Seiten der Verbandsvertretungen, Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären, haben die Schleusen für Niedriglöhne geöffnet.

Unbestritten ist der Kostendruck im stationären Einzelhandel erheblich. Die zunehmende Konkurrenz durch den Onlinehandel und steigende Gewerbemieten sowie Energiekosten setzen den Handel unter Druck. Ob die vorherrschende Strategie der Reduzierung von Personalkosten den stationären Handel rettet, muss bezweifelt werden. Zu groß ist der Kostenvorteil von Onlinehändlern, die international agieren und damit Steuervorteile gezielt nutzen, Tarifverträge ablehnen und bei der Standortwahl primär auf günstige Grundstücks- oder Mietpreise achten können. Viel sinnvoller ist es für den stationären Handel, zu einer Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zurückzukehren, die den Onlinehandel einschließt. Es sind die Beschäftigten, die mit ihrer Arbeit – egal ob als Hilfskraft oder Fachkraft – für Umsätze sorgen. Weitere Schritte müssen folgen: Mittlerweile übersteigen die Mietkosten in zentralen Lagen häufig die Personalkosten. Warum also nicht eine gemeinsame Initiative der Sozialpartner zur Einführung einer Mietpreisbremse für Gewerbeimmobilien oder zur Beseitigung von Steuervorteilen für international agierende Handelskonzerne starten? An Gewerkschaften werden solche Initiativen nicht scheitern.

Basic Work hat auch in der Gastronomie eine große Bedeutung: Servicekräfte, Spülhilfen, Hilfskräfte der Systemgastronomie oder Beschäftigte von Imbissbetrieben. Sie ist geprägt von niedrigen Löhnen, einem besonders hohen Anteil von Minijobs bei körperlich belastenden Arbeitsbedingungen und unattraktiven Arbeitszeiten. Infolge der Pandemie

haben sich viele Beschäftigte von der Branche abgewandt und beruflich neu orientiert. Das sagt viel über die Arbeitsbedingungen und über die Identifikation mit der Arbeit aus. Einen guten Überblick über die Situation im Hotel- und Gastgewerbe bietet die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen¹.

Die Digitalisierung förderte ebenfalls eine Zunahme an einfachen Tätigkeiten. Lieferdienste für Lebensmittel, Fahrradkurriere, E-Scooter-Einsammler oder Fahrdienste sind nur einige Beispiele, die durch die Digitalisierung entstanden oder gewachsen sind. Schnell eine Pizza per App bestellen und ökologisch korrekt per Fahrrad liefern lassen oder mit dem E-Scooter durch die Stadt zu fahren, ist einfach und bequem. Aber auch hier zeigen sich ähnliche Arbeitsbedingungen wie in den vorgenannten Branchen: Vier Euro für das Einsammeln und Aufladen eines E-Scooters, Scheinselbstständigkeit, mangelnder Arbeitsschutz und fehlende Arbeitskleidung. Vereinzelt kam es zur Behinderung von Betriebsratsgründungen und zu unrechtmäßigen Kündigungen. Enge Zeitvorgaben und unbezahlte Wartezeiten bei Lieferdiensten sind weitgehender Standard.

Der kurze Überblick zeigt: Basic Work im Dienstleistungsbereich ist vielfach prekär und ungesichert. Niedriglöhne dominieren. Die Niedriglohnquote liegt für Beschäftigte ohne formale Qualifikationen bei knapp 50 %. Die Gefahr, arbeitslos zu werden, ist ebenfalls weit überdurchschnittlich. Vereinzelt wird in der Wissenschaft vom Dienstleistungsprekariat gesprochen, dem knapp 4,2 Millionen Menschen angehören. Das sind rund 10 % aller Erwerbstätigen, aber 20 % aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in Deutschland. Betrachtet man die Arbeitsmarktstatistiken, dann ist es überwiegend der Bereich der einfachen Tätigkeiten, der in den vergangenen Jahren zu einem Wachstum bei den Beschäftigtenzahlen geführt hat. Dabei sind es überwiegend Frauen, die mit traditionell weiblichen Tätigkeiten wie Sorgen, Säubern und Service ihr Geld verdienen. Außerdem ist Basic Work

¹ Drucksache 19/8260

durch einen hohen Migrantanteil sowie eine qualifikatorische Durchmischung geprägt: Neben der Studentin, die sich durch das Sortieren von Kleidung im Verkaufsraum etwas dazuverdient, finden sich ausgebildete Kaufleute und ungelernete Aushilfen. Um keinen falschen Eindruck zu erzeugen: Es ist gut, dass einfache Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden. Nur so haben Menschen ohne formale Qualifikationen die Chance, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Entscheidend ist aber, wie die Arbeitsbedingungen ausgestaltet sind und ob die Löhne zum Leben und zur gleichberechtigten Teilhabe reichen.

Die Frage der Arbeitsbedingungen von Basic Work hat eine gesellschaftliche Bedeutung: Harte Arbeit bei ungünstigen Tageszeiten und geringem Lohn zeigt mangelnde Wertschätzung – von Seiten der Arbeitgeber/innen wie von Seiten der Kunden/innen, die diese Dienstleistungen nutzen. Insofern kann man von einer doppelten Abwertung sprechen. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Identifikation mit der eigenen Arbeit, sondern auch auf die Sichtweise von Betroffenen auf Staat und Gesellschaft. Um es zuzuspitzen: Wie fühlen sich Menschen, die über den Lohnzettel gespiegelt bekommen, dass ihre Arbeit nicht viel wert ist? Wann schwindet das Vertrauen in staatliche Institutionen, wenn lange bekannte Missstände erst im Rahmen einer Pandemie angegangen werden? Wie viel prekäre Beschäftigung kann sich eine Gesellschaft leisten – auch mit Blick auf die unvermeidliche Altersarmut? Wo liegt der soziale Kipp-Punkt, ehe eine Gesellschaft zerbricht?

Die Metall- und Elektroindustrie oder die Bauindustrie zeigen, dass einfache Tätigkeiten auch vernünftig entlohnt werden können. Die genannten Branchen haben insgesamt ein höheres Lohnniveau mit tariflich gesicherten Arbeitsbedingungen und einer funktionierenden betrieblichen Mitbestimmung. Tarifverträge und Mitbestimmung sind – durch alle Zahlen belegt – in Wirkungskombination zentrale Elemente fairer Arbeitsbedingungen. Zugegeben: Industrie und Dienstleistungen sind nur schwer miteinander zu vergleichen. Betrachtet man Lohnstruktur und Arbeitsbedingungen von einfachen Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich, wird von Seiten der Wirtschaft gerne von wettbewerbsfähigen oder marktgerechten Löhnen gesprochen. Der Markt lasse keine höheren

Löhne zu. Das war übrigens auch der Grund, warum Zeitungszusteller/innen in den ersten Jahren vom Mindestlohn ausgenommen wurden. Damals wurde von den Verlagshäusern neben betriebswirtschaftlichen Argumenten selbst die Bedrohung der Pressefreiheit als Grund herangeführt. Lohnverzicht für die Pressefreiheit! Wie muss das in den Ohren der Zusteller/innen geklungen haben? Und die Verlagshäuser kamen damit durch.

Wettbewerbsfähige oder marktgerechte Löhne wurden zum Mantra der Dienstleistungsbranchen. Dabei muss man kritisch hinterfragen, welcher Wettbewerb gemeint ist. Reinigungsdienste, Gastronomie, Lieferdienste oder Zeitungszustellung stehen nicht im globalen Wettbewerb. Sie werden, wie die meisten einfachen Dienstleistungen, vor Ort erbracht. Sie stehen damit nur untereinander im Wettbewerb. Allgemein verbindliche Branchenmindestlöhne, die nicht unterlaufen werden, sind damit ein sinnvoller Weg, die Arbeitsbedingungen insgesamt zu verbessern und Basic Work die Wertschätzung zu geben, die diese Tätigkeiten verdienen. Sie sorgen für einen fairen Wettbewerb, der nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Und wenn man den Taschenrechner zückt, um mögliche Mehrkosten für Kunden/innen zu berechnen, wird das Bier in der Kneipe oder die gelieferte Zeitung nur wenige Cent teurer.

Bessere Arbeitsbedingungen für einfache Tätigkeiten sollten den Branchen aus Eigennutz wichtig sein. Aktuell klagen das Gebäudereinigungsgewerbe sowie Hotels und Gaststätten über einen Arbeitskräftemangel. Harte Arbeit für wenig Geld ist nicht attraktiv. Deswegen ist es auch nicht überraschend, wenn Arbeitssuchende bestimmte Jobs lieber meiden. Hier zeigt sich, dass die Anbieter/innen von einfachen Tätigkeiten in direkter Konkurrenz um Arbeitskräfte stehen. Wenn der Logistiker nur einen Euro mehr pro Stunde bietet, passendere Arbeitszeiten hat oder näher am Wohnort liegt, dann sind das aus Sicht von Basic Workern gute Gründe für einen Jobwechsel.

Die Konkurrenz um Arbeitskräfte wird aber nicht reichen, um die Verwerfungen des Arbeitsmarktes zu beseitigen. Mittlerweile werden über

21 % der Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglöhnen entlohnt. Dabei arbeiten rund 50 % der Beschäftigten ohne berufliche Qualifikationen im untersten Lohnsegment. Bei Beschäftigten mit einem anerkannten Abschluss sind es noch 20 %. Bei Beschäftigten mit einer Meister- oder Bachelorausbildung sind es knapp über 10 % (Statistisches Bundesamt 2018). Die Gründe für diese Entwicklung sind vielschichtig. Einige – zurückgehende Tarifbindung, Privatisierung und Wettbewerb – wurden schon genannt.

Ein weiterer Grund, der besondere Betrachtung verdient, liegt in verschärften Zumutbarkeitsregelungen für Arbeitslose seit Einführung der sogenannten Hartz-Reformen. Wenig überraschend haben die Arbeitgeber/innen und Branchen ihre freien Stellen der Arbeitsagentur gemeldet, die mit ihrem Lohnniveau oder ihren Arbeitsbedingungen kaum Chancen hatten, über Stellenanzeigen oder andere Wege Interessierte zu gewinnen. Natürlich versuchten Arbeitsagentur und Jobcenter die Stellen zu besetzen, auch um ihre vorgegebenen Ziele und Vermittlungsquoten zu erreichen. Bei Ablehnung einer Stelle drohen den Leistungsbeziehenden Sanktionen. Zumutbar für Langzeitarbeitslose ist eine Arbeitsstelle nur dann nicht, wenn das Arbeitsentgelt 30 % unterhalb des tariflichen oder ortsüblichen Entgelts liegt oder die Arbeitsaufnahme mit einem höheren Aufwand als Gewinn verbunden ist. Es mag politisch nicht gewollt gewesen sein, dennoch hat die Kombination aus Zumutbarkeitsregelungen und Sanktionen eine Abwärtsspirale der Löhne gefördert.

Die Ausweitung von Minijobs, die gerne für einfache Tätigkeiten eingesetzt werden, ist ebenfalls eine Folge der Hartz-Reformen. Der damalige Wirtschaftsminister Clement erwartete mit den Reformen 300.000 neue Jobs. Seine Erwartungen wurden weit übertroffen. Bis 2019 gingen ca. 4,9 Mio. Menschen ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Rund 3 Mio. Arbeitnehmer/innen ergänzten über die Minijob-Regelung ihr Gehalt aus einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit. „Die Expansion der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist in mehrfacher Hinsicht kritisch zu bewerten“, stellte das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAB) der Universität Duisburg-Essen 2020 fest: Es

bestehe die Gefahr der Aufspaltung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen in mehrere Minijobs. Dies mindere die Finanzierungsbasis der Sozialversicherung. Zudem weist das IAQ darauf hin, dass bei Minijobs häufig arbeits- und tarifrechtliche Ansprüche nicht gewährt werden. Problematisch sei auch, dass Minijobs im Nebenerwerb zu einer individuellen Arbeitszeitverlängerung führen können, die über gesetzliche Schutzbestimmungen hinausgehen (IAQ, abbIV91).

Mehrfachbeschäftigung gehört für viele Basic Worker zum Alltag – zumindest in Ballungsräumen. Mittlerweile hat in Köln jede/r zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einen Nebenjob. Die meisten der Mehrfachjobber verfügen eher über geringe Qualifikationen. Den höchsten Anteil mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen besitzen die Reinigungsberufe: Knapp ein Drittel der Beschäftigten hat mehrere Jobs. Mehrfachbeschäftigte üben größtenteils eine geringfügige Tätigkeit im Beruf ihrer Haupttätigkeit aus: So sind Arbeitnehmer/innen in Reinigungsberufen im Nebenjob zu zwei Dritteln im gleichen Beruf tätig. Die Ausübung einer Nebentätigkeit hat vor allem finanzielle Gründe: Mehrfachbeschäftigte arbeiten überwiegend in niedrig bezahlten Berufen. Sie erzielen mit ihrer Hauptbeschäftigung ein geringeres Arbeitseinkommen als ausschließlich sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte mit nur einem Job (Kölner Pegel 5/2019).

Kaum Abstand zwischen Mindestlohn und Transferleistungen: Eigentlich rechnet es sich finanziell kaum, einer harten und schlecht bezahlten Tätigkeit nachzugehen. Netto bleibt nach Abzug von Sozialversicherung, Steuern, Fahrtkosten zur Arbeit und Wohnkosten meist kaum mehr als an staatlichen Sozialleistungen zu erwarten ist. Lohnabstand: Fehlanzeige. Auch dieser Aspekt gehört zu Diskussion über Basic Work. Natürlich haben Basic Worker, deren Lohn nicht reicht, Anspruch auf ergänzende staatliche Leistungen, z. B. für die Kosten der Unterkunft. Ist es aber gerecht, dass der Staat – und damit alle Steuerzahlenden – dafür aufkommt, wenn immer mehr Betriebe und ganze Branchen keine existenzsichernden Löhne zahlen? Hier drängt sich das alte Bild auf: Gewinne werden privatisiert, Verluste sozialisiert. Müssen staatliche Institutionen nicht vielmehr mit Blick auf die grundgesetzlich verankerte

Sozialbindung des Eigentums verstärkt tätig werden? Muss das Verhältnis zwischen betriebswirtschaftlicher Unternehmenssicht und volkswirtschaftlicher Gesamtsicht vor dem Hintergrund der – bedingt durch den vorgegebenen Umfang – nur grob skizzierten Entwicklungen neu austariert werden?

Und abschließend: „Durch den wirtschaftlichen Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft und Deregulierung hat der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren einen kontinuierlichen Wandel erfahren: Unbefristete Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse verlieren an Bedeutung, Teilzeitbeschäftigung, Mehrfachbeschäftigung, Minijobs mit fehlender Sozialversicherungspflicht sowie (befristete) Leiharbeit nehmen zu“ (Kölner Pegel 5/2019). Diese Entwicklung betrifft nicht nur Basic Worker. Sie strahlt auch in den Bereich der Normalarbeitsverhältnisse mit gesicherten Löhnen und führt zu einer Verunsicherung und Disziplinierung. Aus der gewerkschaftlichen Beratungspraxis sind Fälle bekannt, bei denen sich Beschäftigte aus Angst nicht für die Durchsetzung ihrer Rechte einsetzen oder bewusst arbeitsrechtliche Verstöße der Arbeitgeberseite ertragen. Das ist eine Gefahr für die Gesellschaft und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Eine soziale Marktwirtschaft braucht klare Leitplanken, ein funktionierendes Kontrollsystem und eine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe. Das schützt nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen, die den Wert ihrer Mitarbeiter/innen erkennen und schätzen. Eine weitere Entfesselung, wie von Seiten einzelner Wirtschaftsverbände und Parteien gefordert, ist der falsche Weg. Richtig ist vielmehr, den Wert von Arbeit neu zu definieren. Arbeit ist nicht nur ein betriebswirtschaftlicher Kostenfaktor, sondern elementare Grundlage für unternehmerisches Handeln – egal ob im Reinigungsgewerbe, in der Logistik oder bei der Softwareentwicklung. Beschäftigte sind kein Humankapital. Mit dieser Haltung und einer Allianz der Willigen aus Politik und Wirtschaft kommen wir der Humanisierung von Arbeit, Wirtschaft, Gesellschaft und Leben ein gutes Stück näher.

Kurzbiografie des Autors

Jörg Mährle arbeitet seit 2000 beim DGB in verschiedenen Funktionen. Seit 12/2017 ist er Geschäftsführer der DGB-Region Köln-Bonn. Vorher hat er erfolgreich eine kaufmännische Ausbildung in einem Handwerksbetrieb sowie ein Magisterstudium (Politikwissenschaften, Erziehungswissenschaften und Geografie) abgeschlossen. Er wurde 1966 in Kiel geboren.

**ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH
2017:**

Branchenreport Gebäudereinigung – Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse, Berlin.

Deutscher Bundestag 2019:

Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Schmidt, Müller-Gemmeke und weiterer Abgeordneter der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe, Drucksache 19/8260, Berlin.

Institut für Arbeit und Qualifikation (IAB) 2020:

Beschäftigte in Minijobs 2003–2020, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf (Stand 22.09.2021).

**Stadt Köln, Amt für Stadtentwicklung
und Statistik 2019:**

Mehrfachbeschäftigung in Köln, Entwicklung von kombinierten Beschäftigungsformen 2013 bis 2018, Kölner Pegel 5/19, Köln.

Statistisches Bundesamt 2018:

Verdienststrukturerhebung, https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/verdienststrukturerhebung-2018.pdf?__blob=publicationFile (Stand 22.09.2021).

*Tätigkeitsanforderungen
und erlebte Arbeitswelt
der Basisarbeitenden
Berufsfachlichkeit:
Qualifizierung
und Zertifizierung*

06

Zuhören und versuchen zu verstehen

Forschung an der Basis der Arbeitswelt

von Thomas Wind



Als ich Ende 2018 zum ersten Mal mit dem Thema Basisarbeit in Berührung kam (damals noch unter dem Label Einfacharbeit), hatte ich mich schon viele Jahre als Meinungs- und Sozialforscher mit den unterschiedlichsten Zielgruppen beschäftigt. Da ging es mal um das Wählerpotential einer bestimmten Partei, mal um Gewerkschaftsmitglieder, um Ehrenamtliche beim Roten Kreuz oder um Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen. Die Beschäftigtengruppe der Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter, immerhin ca. 10 Millionen Menschen, war mir jedoch noch nicht begegnet. Das ist kein Zufall, denn diese soziale Gruppe war bisher einfach nicht interessant für die Forschung – sie blieb meistens außen vor.

In der Marktforschung zum Beispiel geht es um Produktpräferenzen und Kaufkraft. Da Basisarbeit mit geringen Einkommen assoziiert wird, ist die Zielgruppe allenfalls im Bereich sogenannter schnell-drehender Konsumgüter im unteren Preissegment interessant. In der politischen Meinungsforschung und der Wahlforschung sind es neben Alter und Geschlecht

Determinanten wie Politikinteresse, Bildung, Parteiaffinitäten und Wahlabsicht. Hier wird nicht selten angenommen, dass Geringqualifizierte und Bildungsferne (Kriterien, die – wie wir inzwischen wissen – nicht auf Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter zutreffen müssen) Potential für populistische Parteien bilden könnten. Für die These, dass sich auf dem Arbeitsmarkt randständige Gruppen auch auf dem politischen Markt randständigen Angeboten zuwenden (Manow 2019: 14), fehlen allerdings bislang triftige empirische Belege.

Bei den einschlägigen Gesellschaftsmodellen (seien es die Sinus-Milieus oder andere Typologien) fällt auf, dass bestimmte soziale Gruppen durchweg mit negativen Bezeichnungen gelabelt sind. Bei Sinus gibt es das „Prekäre Milieu“ (2021) und in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung sogar das „Abgehängte Prekariat“ (Müller-Hilmer/Gagné 2018). Der Soziologe Heinz Bude und andere haben das „Dienstleistungsproletariat“ ausgemacht (Schmidt 2016), Andreas Reckwitz eine „neue Unterschicht“ (2017: 350 ff.). Und die NGO More in Common hat eine Typologie entwickelt, in der „Die Enttäuschten“ und „Die Wütenden“ vorkommen (2019). Ich finde diese Begriffe problematisch, weil durch sie einer Stigmatisierung dieser gesellschaftlichen Gruppen Vorschub geleistet und die (vermeintliche) Randständigkeit schon sprachlich suggeriert wird. Diese semantische Abwertung entlarvt zugleich die Von-oben-herab-Perspektive, die Forscherinnen und Forscher fast zwangsläufig einnehmen, weil sie in der Regel einem Milieu angehören, das dem der Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter diametral entgegengesetzt ist.

Wie schon erwähnt, hatte ich bislang mit der Lebens- und Arbeitswelt von Basisarbeiterinnen und Basisarbeitern kaum Berührung – abgesehen von ein paar Gesprächen mit unserem freundlichen DHL-Paketboten. Immer, wenn einem Zielgruppen fremd sind, also „Fremdverstehen“ gefordert ist, empfiehlt sich ein qualitatives Vorgehen. Qualitative Forschung zielt auf das Erkennen, Beschreiben und Verstehen komplexerer Denk- und Handlungsstrukturen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen. Im Unterschied zu quantitativer Sozial- und Meinungsforschung erbringen qualitative Studien keine repräsentativen Ergebnisse im statistischen Sinn. Dafür entfalten sie eine deutlich größere „Tiefenschärfe“ und können deshalb inhaltliche Repräsentanz beanspruchen.

Ein bedeutender Unterschied zu quantitativen Untersuchungen besteht darin, dass die Zielgruppen nicht an ein starres Fragenkorsett und an Antwortvorgaben, die sich der Forscher am Schreibtisch überlegt hat, gebunden sind, sondern sich in ihren eigenen Worten äußern können. Es werden also Freiräume für individuelle Schwerpunktsetzungen und Sichtweisen geschaffen. Dabei soll die Befragungsthematik nicht als aufgedrängt erlebt werden. Vielmehr sollen unsere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner einen Sinn und Mehrwert darin erkennen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Zu Beginn unserer ersten Studie zur Basisarbeit haben wir zunächst ein einfaches heuristisches Modell gebaut und uns dabei überlegt, welche Determinanten für eine systematische Erkundung der Zielgruppe eine Rolle spielen könnten.

Da war zunächst das Alter und damit verbunden die Lebensphase, in der man sich befindet. Es macht nämlich einen Unterschied, ob man als Einstieg ins Berufsleben Basisarbeit ausführt oder sich bis zur Rente durchhangeln muss. Dann das Geschlecht, denn Frauen üben häufig andere Tätigkeiten aus als Männer. Weiterhin sind Unterschiede hinsichtlich der Branchen zu erwarten, in denen man tätig ist. Die Arbeitsbedingungen in der Pflege sind eben andere als die in der Produktion oder Logistik. Letztlich haben wir auch noch mögliche regionale Unterschiede (zum Beispiel zwischen West- und Ostdeutschen) berücksichtigt.

So entstanden differenzierte Suchbilder, die bei der Organisation einer ersten Runde von Einzelgesprächen mit Basisarbeiterinnen und Basisarbeitern zugrunde gelegt wurden.

Im Januar 2020 – also bevor Corona Face-to-face-Forschung nachhaltig ausbremste – konnten wir insgesamt 24 Einzelgespräche in verschiedenen deutschen Städten durchführen und dabei die unterschiedlichsten Lebens- und Arbeitssituationen von Basisarbeiterinnen und -arbeitern kennenlernen: vom 22-jährigen Paketzusteller, junger Familienvater und Alleinverdiener, über die 40-jährige alleinerziehende Altenpflegehelferin in Teilzeit, die noch einen Zweitjob braucht, bis hin zum älteren Lagerhelfer mit gesundheitlichen Problemen kurz vor dem Renteneintritt.

Manche Leserinnen und Leser, die mit den Prozeduren der qualitativen Forschung nicht so vertraut sind, werden fragen, wie man denn an Personen kommt, die bereit sind, Auskunft über ihr Leben und ihre Arbeit zu geben. Dafür sind sogenannte Kontakter zuständig, die zur Infrastruktur von Markt- und Meinungsforschung gehören. Ihre Aufgabe ist es, anhand eines Suchprofils entsprechende Probanden zu identifizieren und zur Teilnahme zu motivieren. Das kann auf Basis persönlicher Kontakte oder mithilfe von Datenbanken geschehen. In einem Screening-Interview wird vorab geklärt, ob tatsächlich alle vorgegebenen Quotenmerkmale (Geschlecht, Alter, Branche) zutreffen. Da der Begriff Basisarbeit (oder Einfacharbeit) noch nicht gängig ist, mussten im Screening die ganz konkreten Tätigkeiten der potentiellen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner erhoben werden, um zu entscheiden, ob sie zur Zielgruppe gehören.

Identifikation und Motivation der Gesprächspartner stehen am Anfang. Entscheidend ist dann, dass die Kommunikation im Forschungsprozess gelingt. Die Forscherinnen und Forscher müssen alles tun, damit sich die Gesprächspartner ernst genommen, akzeptiert und verstanden fühlen. Die Asymmetrie der Interviewsituation ist nicht nur durch kulturelle Unterschiede bedingt, sondern schon dadurch, dass die Fragenden ihre Forschungshypothesen und Fragestellungen vorab kennen.

Die Befragten kennen die Fragen aber nicht, sollen sich jedoch äußern und offenbaren, Anteile ihrer Persönlichkeit nach außen hin (gegenüber Fremden) preisgeben. Es wird also eine Art einseitige Entblößung erwartet. Dies gilt gerade auch für Fragen, die politische Haltungen oder Wertorientierungen erschließen sollen. Weil Fragen etwas Herausforderndes oder Bedrängendes haben, hat der Psychoanalytiker Aron Ronald Bodenheimer den Akt des Fragens, ganz unabhängig von den Inhalten, als obszön bezeichnet (1984: 10 f.).

Nun ist Meinungs- und Sozialforschung nur schwer ohne explizites Fragen vorstellbar. Allerdings sollte man als Forscherin oder Forscher stets reflektieren, was man mit den Fragen bei den Befragten anrichten kann und wie sich Frageformulierungen und Befragungssituation auf die Reaktionen auswirken. Man sollte möglichst offen fragen, bestimmte Themenfelder nur anreißen und dem Gegenüber so die Möglichkeit eröffnen, seine Überlegungen dazu frei zu entfalten oder sich der direkten Frage zu entziehen und einen anderen Erzählstrang zu entwickeln. (Die ursprüngliche Frage kann ja an anderer Stelle wieder aufgegriffen werden.) Am besten gelingen Interviews nach meiner Erfahrung, wenn nur thematische Impulse gegeben werden und beim Gesprächspartner eine Art Selbst-Befragung in Gang gesetzt wird, eine „zugleich provozierte und unterstützte Selbst-Analyse“ (Bourdieu u. a. 1997: 403).

Nicht selten, wenn das Interview wirklich als Austausch erlebt wird, kommt es vor, dass unsere Gesprächspartner mit einer Gegenfrage reagieren: „Was meinen Sie denn dazu? Wie ist das bei Ihnen?“ Dann muss die Forscherin oder der Forscher einerseits das wissenschaftliche Gebot der Neutralität und Objektivität befolgen, andererseits kann Fremdverstehen nicht auf Distanz gelingen. Es ist stets ein Balanceakt, sich in die Gesprächspartner hineinzusetzen, ihnen das Gefühl zu geben, dass sie das sein können, was sie sind, ohne in die Gefahr zu geraten, Partei zu ergreifen oder Position zu beziehen. Das erfordert von den Forscherinnen und Forschern, dass sie ständig ihren Standpunkt kontrollieren. Bourdieu hat das „teilnehmende Objektivierung“ genannt (1997: 14).

Zu Beginn der Gespräche war teilweise so etwas wie „Schwellenangst“ spürbar. Meinungs- und Sozialforschung ist gerade für diese Zielgruppe ein unbekanntes Feld. Manche fragten, was denn an ihnen so interessant sei, sie wüssten gar nicht, ob sie befriedigende Antworten geben und ob sie sich überhaupt „richtig ausdrücken“ könnten. Waren die Gespräche erst einmal in Fluss gekommen, erlebten es viele unserer Gesprächspartner als sinnvoll und bereichernd, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Damit wuchs die Bereitschaft, Einblicke in die persönliche Lebens- und Arbeitssituation zu geben und damit verbundene Erfahrungen zu schildern. Diese Erzählungen waren oft sehr konkret und anschaulich, mit Beispielen und Anekdoten angereichert, und nicht selten in einer bildhaften und mitunter kraftvollen Sprache formuliert.

Im Unterschied zu quantitativen Befragungen, wo ein und derselbe Fragebogen in großer Zahl beantwortet wird und die Antworten dann aggregiert werden, werden qualitative Einzelinterviews nicht eins wie das andere nach dem gleichen Schema abgearbeitet. Vielmehr sind sie iterativ angelegt. Im ersten Gespräch merkt man, welche Frageimpulse funktionieren, welche eher ins Leere laufen, weil vielleicht Tabubereiche berührt werden. Möglicherweise bringt man auch eine neue Fragestellung ins Spiel, die ursprünglich gar nicht vorgesehen war, die einem aber plötzlich wichtig erscheint. Improvisation ist erlaubt! Mit wachsender Zahl der Gespräche mit den unterschiedlichsten Vertreterinnen und Vertretern der Zielgruppe verfeinert und komplettiert sich das Bild.

Unsere Gesprächspartner berichteten erstaunlich offen auch über Unebenheiten und Widerstände auf ihrem jeweiligen Lebensweg. Gerade die Biografien Älterer mit entsprechender Lebenserfahrung sind oft sehr „bewegt“, ein ständiges Auf und Ab, verursacht durch Krankheiten, Unfälle, Scheidungen, Unternehmensinsolvenzen. Nicht wenige haben Zeiten der Arbeitslosigkeit erlebt und Erfahrungen mit Zeitarbeit gemacht. Bei Frauen unterbricht Mutterschaft die Berufskarriere, und für viele ist es schwer, später wieder im angestammten Bereich Fuß zu fassen. Besonders schwierig ist die Situation für Alleinerziehende.

Bei Gesprächspartnern mit Migrationsgeschichte führt nicht selten die Tatsache, dass Studien- oder Berufsabschlüsse des Herkunftslandes in Deutschland nicht anerkannt werden (anfangs oft verstärkt durch mangelnde Sprachkenntnisse) fast zwangsläufig dazu, dass sie in der Basisarbeit landen. So belegt die ausgebildete Buchhalterin aus Moldawien am Fließband Tiefkühlpizza, der Elektroingenieur aus Bulgarien arbeitet als Hausmeister oder der Mechatroniker aus Ghana verdient als Kurierfahrer seinen Lebensunterhalt.

Über die rein biografischen Bezüge hinaus konnten wir auch über Lebenseinstellungen und Werte sprechen, ebenso über die gesellschaftliche Verortung der Einzelnen oder die Wahrnehmung und Beurteilung von Staat und Politik. Fragestellungen, über die die Mehrheit aus eigenem Antrieb bislang noch wenig nachgedacht hatte, die jetzt aber gerne aufgegriffen wurden, um die eigene Lage in einem größeren Kontext zu reflektieren.

Auf Grundlage der Auswertung der 24 Einzelgespräche traten erste Strukturmerkmale von Basisarbeit zutage, deren Bedeutung und Reichweite in den sich anschließenden Fokusgruppen-Diskussionen weiter verfolgt wurden. Abgesehen davon, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede gibt und Unterschiede je nach Altersgruppe, fiel in den Einzelgesprächen auf, dass beträchtliche Differenzen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit bestehen. Insofern wurden diese Kriterien bei der Besetzung der Fokusgruppen zugrunde gelegt. Es gab Gruppen mit jüngeren (20 bis 35) und älteren (50+) Frauen bzw. Männern (Anmerkung: es wurden jeweils homogen mit Frauen bzw. Männern besetzte Fokusgruppen-Befragungen durchgeführt). Schließlich wurde nach dem Grad der Arbeitszufriedenheit differenziert: positive versus negative Einschätzung der Arbeitssituation.

Auf dieser Basis wurden Ende Februar/Anfang März 2020 acht Fokusgruppen-Diskussionen mit insgesamt 65 Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Alter zwischen 20 und 62 Jahren durchgeführt. Auch diese Gruppen konnten vor den Corona-Beschränkungen noch „offline“ in vier Städten stattfinden.

Während in Einzelgesprächen der personale Bezugsrahmen bestimmend ist, kommen in Fokusgruppen vor allem kollektive Meinungen, Einstellungen und Orientierungsmuster zum Ausdruck. Fokusgruppen sind – im Unterschied zu Einzelinterviews – der methodische Ort, an dem psychologische Kleingruppen-Effekte wirksam werden. Themen und Ideen werden wechselseitig aufgegriffen, ein Argument stimuliert das nächste, es entstehen „Schneeballeffekte“ in der Diskussion. Dabei begünstigt die Geborgenheit in der (relativ homogen zusammengesetzten) Gruppe einen Abbau psychischer Kontrollen, was wiederum spontane Reaktionen und eine offene Diskussion fördert. Die Gruppendynamik bewirkt eine Transformation von Einzelmeinungen in Gruppenmeinungen. Man kann also verfolgen, wie Wahrnehmungen, Haltungen und Bewertungen im sozialen Austausch entstehen, wie sie sich möglicherweise verändern und erneut verfestigen. Zum einen kann man also Bedürfnisspannungen und gegensätzliche Meinungen in der Gruppe erkennen. Zum anderen werden aber auch die verbindenden überindividuellen Sachverhalte und deren Genese deutlich, wie zum Beispiel gruppenspezifische Einstellungs- und Verhaltenskonzepte.

Die Diskussionsrunden waren zwar homogen nach Geschlecht, Altersgruppe und Ausprägung von Arbeitszufriedenheit zusammengesetzt. Zugleich ergaben sich jedoch Unterschiede, z. B. nach Bildungsabschluss, Branchenzugehörigkeit oder Familiensituation. Insofern war es interessant zu beobachten, inwieweit Gemeinsamkeiten oder auch Unterschiede innerhalb der Gruppe erlebt werden.

Wir haben die Gruppensituation darüber hinaus genutzt, um Themenfelder wie gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung (auch als mögliche „Treiber“ von Arbeitszufriedenheit), Partizipation in Betrieb, Gesellschaft und Politik sowie Erwartungen an die Zukunft (mögliche berufliche Perspektiven, Angebote und Hilfestellungen zu Qualifizierung und Weiterbildung etc.) zu behandeln.

Zu Beginn der Diskussionsrunden standen noch die Einzelbiografien im Vordergrund: Alle stellen sich vor, erzählen von ihrem Alltagsleben, von ihrer Arbeit, von Interessen und Hobbies. Im Abgleich der „Einzelchicksale“ tritt aber schnell auch das Verbindende zutage, zum Beispiel zwischen dem 19-jährigen Single, der als Pflegehelfer arbeitet, und dem 30-jährigen Familienvater mit zwei kleinen Kindern, der bei einer Sicherheitsfirma beschäftigt ist. Ihre Gemeinsamkeiten können auf negativen Aspekten beruhen, z. B. dass man sich als Geringverdiener einstuft und sich entsprechend wenig leisten kann, dass man die Arbeitsbedingungen beklagt (Schichtdienst, Überforderung oder Monotonie) oder sich an seinem Arbeitsplatz austauschbar fühlt. Sie können aber auch auf positiver Selbstwahrnehmung beruhen, dem Eindruck, dass man gebraucht wird und das unerlässliche Rädchen im Getriebe ist. Der selbstbewusste Ausspruch eines Gruppendiskussionsteilnehmers „Ohne Basis keine Spitze“ bringt diese Haltung gut auf den Punkt.

Ein zentrales Bedürfnis der Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter besteht darin, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben und aufgrund ehrlicher, konkreter Arbeit den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Das ist in aller Regel körperliche Arbeit, manchmal auch, wie in der Pflege, gepaart mit „Herzarbeit“. Entsprechend verläuft die Abgrenzung einmal gegenüber denen, die nicht arbeiten und Hartz IV beziehen – wobei durchaus differenziert wird zwischen denen, die selbstverschuldet und denen, die unverschuldet in der Arbeitslosigkeit gelandet sind – zum anderen verläuft die Grenzziehung hin zu den „Kopfarbeitern“, Studierenden, Intellektuellen oder auch gegenüber Zeitgenossinnen und -genossen, die sich für etwas Besseres halten oder vergessen haben, wo sie herkommen. Diese Differenzierung nach unten und nach oben zeigt ein feines Gespür für Statusfragen. Es wird immer wieder konstatiert, dass die eigenen Tätigkeiten, die auf Hand und Herz konzentriert sind, im Vergleich mit Kopfarbeit (also kognitiv-analytischen Kompetenzen) stark unterbewertet werden – sowohl materiell als auch gesellschaftlich (Goodhart 2020). Dies ist während der Corona-Krise nicht nur mit Blick auf Pflegekräfte, sondern auch auf Paketboten und Supermarktkassiererinnen noch deutlicher geworden.

Eine Aufwertung der Hand- und Herz-Berufe erscheint den Basisarbeitsfrauen und Basisarbeitern längst überfällig. Allerdings wird immer wieder als Hindernis identifiziert, dass man keine einflussreiche Lobby habe und entsprechend von der Politik nicht gehört werde.

Dass die Basisarbeitsfrauen und Basisarbeiter keine homogene Gruppe bilden, sondern viele Facetten aufweisen, wird schnell deutlich. Allerdings zeigen sich bei Betrachtung der gesammelten Fallgeschichten Strukturähnlichkeiten, die es zulassen, aufgrund der qualitativen Befunde eine Typologie zu entwerfen. Wir haben sieben „Typen“ identifiziert. Sie sind hypothetischer Natur, ihr Vorkommen in der Grundgesamtheit der Basisarbeitsfrauen und Basisarbeiter müsste erst noch durch eine quantitative Erhebung überprüft werden.

Beispielhaft sollen hier vier der sieben Typen skizziert werden¹. Zunächst sind da die „Berufseinsteiger in der Orientierungsphase“. Das sind junge Frauen und Männer, oft mit Hauptschulabschluss oder abgebrochener Schulbildung, die auf eigenen Füßen stehen und ihren Lebensunterhalt verdienen wollen. Durch Basisarbeit lernen sie bestimmte Tätigkeitsfelder und Branchen kennen. Bei dieser Gruppe ist es möglich, dass die Branche noch einmal gewechselt wird oder dass man eine Berufsausbildung beginnt bzw. den Schulabschluss nachholt.

Der Typ „Junge Familienernährer“ hat kleinere Kinder und muss den Familienunterhalt erwirtschaften. Nicht selten arbeiten die Partner in Teilzeit mit. Sie legen hohen Wert auf ein regelmäßiges, gesichertes Einkommen. Obwohl diese Gruppe vergleichsweise jung ist, besteht die Tendenz, kein Risiko (durch Jobwechsel oder Qualifizierungsmaßnahmen) einzugehen, sondern an der aktuellen Tätigkeit festzuhalten.

Beim Typ „Zweiter Einstieg“ handelt es sich ganz überwiegend um Frauen ab ca. 40, die, nachdem die Kinder aus dem Haus sind, einen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben anstreben. Nicht wenige verfügen über eine

¹ Zu einer ausführlicheren Darstellung der Typologie vgl. Wind 2020: 22 f.

Berufsausbildung und über Berufserfahrung. Wenn es nicht gelingt, im erlernten Beruf Fuß zu fassen, stellt Basisarbeit oft die einzig gangbare Alternative dar.

Betrachtet man die älteren Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter, so heißt das Motto oft „Durchhalten bis zur Rente“. Dieser Typus ist schon lange im Betrieb, gehört gewissermaßen „zum alten Eisen“, was einerseits bedeutet, dass man integriert ist und dazugehört, andererseits fällt die Arbeit zunehmend schwer. Das sind oft Kollegen, die körperlich schwere Arbeit in der Logistik oder in der Produktion verrichten.

„Nicht bemitleiden, nicht auslachen, nicht verabscheuen, sondern verstehen“. Das ist ein Ausspruch, der dem Philosophen Spinoza zugeschrieben wird und den der Soziologe Bourdieu seiner breit angelegten Analyse der französischen Gesellschaft mit dem Titel „Das Elend der Welt“ vorangestellt hat (1997: 13). Ich habe versucht, diese Devise zu befolgen und die Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter möglichst umfassend zu Wort kommen zu lassen, ohne sie vorab zu kategorisieren oder gar abzuwerten.

Mein Eindruck dabei: das Verstehen entsteht weniger aus dem Fragen als aus dem aktiven Zuhören. Allmählich und schrittweise hat sich mir ein Bild von der Lebens- und Arbeitswelt der Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter erschlossen, von ihren Haltungen, von ihren Sorgen, von ihren Perspektiven; allein aufgrund der Selbstbeschreibungen und der Erzählungen der Protagonisten. Fremdverstehen hat jedoch Grenzen, denn die Arbeits- und Alltagsrealität der Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter habe ich natürlich nicht selbst erlebt. Ich weiß nicht wirklich, was es bedeutet, Schichtdienst in der Nacht oder am Wochenende zu absolvieren oder acht Stunden und mehr Pakete zu schleppen und dabei auch noch von Autofahrerinnen und Autofahrern oder Kundinnen und Kunden unfreundlich behandelt zu werden. Aber mir ist ein bisschen deutlicher geworden, welche konkreten Erfahrungen, welche Verletzungen und Frustrationen hinter so abstrakten Begriffen wie „Fehlende Anerkennung und Wertschätzung“ stecken können.

Sozialforschung zielt nicht nur auf Erkenntnisgewinn, sie hinterlässt auch Spuren bei der „beforschten“ Zielgruppe. Die Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter in unseren Studien zeigten, weil wir uns für sie interessiert und ihnen zugehört haben, anfangs Erstaunen, später aber auch so etwas wie Genugtuung. Gerade in der zweiten Studie Ende 2020, als wir Standards von „guter Basisarbeit“ zur Diskussion stellten und beurteilen ließen, wurde deutlich, wie wichtig es für diese Gruppe ist, ihre Bedürfnisse und Erwartungen zu artikulieren. Allerdings ist das Gehörtwerden nur der Anfang, es werden „Taten“ erwartet, die konkrete Verbesserungen der Arbeits- und Lebenssituation der Basisarbeiterinnen und Basisarbeiter bewirken.

Kurzbiografie des Autors

Dr. Thomas Wind ist Meinungs- und Sozialforscher, Gründer und Geschäftsführer des Instituts für Zielgruppenkommunikation in Heidelberg und Partner der No Drama Strategieberatung in Berlin.

Bodenheimer, Aron Ronald 2004:

Warum? Von der Obszönität des Fragens, Stuttgart.

Bourdieu, Pierre u. a. 1997:

Das Elend der Welt, Konstanz.

Goodhart, David 2020:

Kopf – Hand – Herz. Das neue Ringen um Status, München.

Manow, Philip 2019:

Die Politische Ökonomie des Populismus, Berlin.

Misik, Robert 2019:

Die falschen Freunde der einfachen Leute, Berlin.

More in Common 2019:

Die andere deutsche Teilung. Zustand und Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, Berlin.

Müller-Hilmer, Rita/Gagné, Jérémie 2018:

Was verbindet, was trennt die Deutschen? Werte und Konflikte in der deutschen Wählerschaft im Jahr 2017, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Reckwitz, Andreas 2017:

Die Gesellschaft der Singularitäten, Berlin.

Schmidt, Armando García 2016:

Drei Fragen an Heinz Bude, Bertelsmann Stiftung, 01.02.2016, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/abgeschlossene-projekte/inclusive-growth/projektnachrichten/drei-fragen-an-heinz-bude> (Stand 04.08.2021).

Sinus-Institut 2021:

Informationen zu den Sinus-Milieus, 03/2021, Heidelberg/Berlin, <https://www.sinus-institut.de/sinus-milieus/sinus-milieus-deutschland> (Stand 04.08.2021).

Wind, Thomas 2020:

basic work – die Menschen hinter einer Tätigkeitsform, in: personal.magazin 11/2020, 22–23.

Respekt, Anerkennung und Wertschätzung als essenzielle Grundlagen für gute Basisarbeit

von Renate Hauser



Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales befragte die Autorin in den letzten drei Jahren Menschen in ganz unterschiedlichen Arbeitslagen nach ihren Hoffnungen und Wünschen, Herausforderungen und Belastungen. Die Tiefeninterviews mündeten in rund 50 Porträts, die sie aus deren Munde erzählte.¹ Allen Basisarbeitenden, denen sie dabei begegnete, geht es über materielle Faktoren wie wirtschaftliche und soziale Sicherheit hinaus um einen menschenwürdigen Umgang mit ihnen – nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch vonseiten der Gesellschaft insgesamt.

„Arbeit ist für mich die Hölle! Mein Vorgesetzter ist ein Menschenschinder. Was auch immer ich gerade mache: Er hat andauernd etwas zu kritisieren. Das macht mich innerlich kaputt.“

¹ Eine Reihe davon findet sich in dem Buch „Menschen in Arbeit. Porträts aus einer Berufswelt im Wandel.“ Autorin: Dr. Renate Hauser, Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kurz vor meinem Urlaub hat er sich mal bei mir entschuldigt. Damit war die Sache für ihn erledigt, aber ich weiß, dass er mich weiterhin schlecht behandeln wird. Er ist nicht der Erste, von dem ich gemobbt werde. Ich war schon für viele meiner Chefs eine Art Marionette, mit der sie ihre Spielchen getrieben haben. Muckte ich mal auf, hieß es: „Du bist nichts wert, mach weiter!“

Wenn Murat (44) über seine Arbeit berichtet, kommen Verbitterung und Frustration, Wut und Verzweiflung zum Ausdruck. Er selbst ist in Deutschland geboren, seine Eltern stammen aus der Türkei und sind längst in ihre Heimat zurückgekehrt. Die Firma, für die er seit 30 Jahren in der Produktionswerkstatt arbeitet, stellt Designleuchten her. Murat hat zwar keine Ausbildung, aber eine langjährige Berufserfahrung und gute Zwischenzeugnisse. „In der Werkstatt meiner Firma kann ich viele Aufgaben übernehmen“, berichtet er. „Leider holt man mich meistens dann, wenn es um das Schleifen eines Metallteils geht. Angeblich, weil ich das von allen Kollegen am besten kann. Die Wahrheit: Das ist Drecksarbeit, die niemand gerne macht. Vor allem lerne ich nichts hinzu, ich kann mich nicht weiterentwickeln. Aber ich habe keine Wahl. Ich muss die Zähne zusammenbeißen. Irgendwann gelang mal ein kleiner Sprung. Wir wurden auf neue Maschinen geschult, und da kam man nicht umhin, mich mitmachen zu lassen. Auch wenn ich bei der kleinsten landete. Da habe ich gedacht: „Ich habe mehr drauf, als ihr denkt.“

Und das habe ich dann auch bewiesen. An meiner Entlohnung hat das nichts geändert. Ich verdiene 3.100 Euro brutto. Ein deutscher Kollege bekommt für die gleiche Arbeit 800 Euro mehr.“

Biografische Brüche verhindern die berufliche Weiterentwicklung

Doch Murat liegt nicht nur an einem gerechten Lohn. „Am liebsten würde ich woanders bei null anfangen, wo niemand meinen Hintergrund kennt. Wo ich Zukunftsperspektiven habe. Wo man schätzt, was ich kann. Im Prinzip weiß ich, dass Leute mit meinen Fähigkeiten gesucht werden.“ Murats Krux besteht darin, dass er keinerlei zertifizierte Qualifikation vorweisen kann. Im Rückblick erzählt er, dass er sich in der Hauptschule immer weiter absacken ließ, um in einer sogenannten Jugendwerkstatt aufgenommen zu werden, wo Jugendliche ohne Schulabschluss ein Jahr lang auf das Berufsleben vorbereitet wurden. Zum Konzept der Einrichtung gehörte es, praktische Erfahrungen in Betrieben zu vermitteln. So landete er bei einem Lampenhersteller, der ihn schließlich als ungelernten Arbeiter einstellte und bei dem er heute noch tätig ist. „Da war ich 17 Jahre alt. Schneiden, bohren, sägen: Das konnte ich bald gut. Ich verdiente 11 Mark die Stunde. Ich kam nicht auf die Idee, eine Lehre zu machen, und das hat mir auch niemand angeboten. Im Rückblick war das total naiv.“

Private Schwierigkeiten kamen hinzu. Mit 20 Jahren wurde Murat Vater einer kleinen Tochter. „Es bestand für mich kein Zweifel, dass geheiratet werden musste. Wir zogen zu dritt in eine Einzimmerwohnung. Ich hatte nun die Verantwortung für eine eigene Familie. Ich musste Geld verdienen. Jetzt war an eine Lehre gar nicht mehr zu denken.“ Von seiner ersten Frau trennte er sich nach sieben Jahren. „Lange Zeit musste ich monatlich Alimente zahlen. Ich weiß nicht mehr, wie ich das geschafft habe. Denn beruflich war ich kein Stück weitergekommen.“

In der Spirale der Aussichtslosigkeit

Heute ist Murat ein zweites Mal und glücklich verheiratet, die beiden Söhne gehen aufs Gymnasium und erzielen gute schulische Leistungen. Dank seinem handwerklichen Geschick hat er das Reihenhaus, in dem die Familie lebt, von Grund auf saniert. Streichen, tapezieren, Böden

und Fiesen verlegen: Das hat er sich alles selber beigebracht. Er ist fleißig und ausdauernd, er legt Wert auf Qualität, und das beschert ihm den einen oder anderen Nebenjob. Finanziell kommt man einigermaßen über die Runden. Doch aufgrund der beruflichen Umstände steht Murat unter wachsendem psychischem Druck. Er sieht keinen Ausweg mehr und fühlt sich von allen Seiten im Stich gelassen. „Es bringt nichts, die Geschäftsleitung einzuschalten. Das habe ich inzwischen kapiert. Die Leute dort halten zu den Vorgesetzten, und über die kommt die Beschwerde dann wie ein Bumerang zu mir zurück.“ Der Betriebsrat ließ ihn abblitzen. „Dabei zahle ich seit Jahren für meine Mitgliedschaft in der IG Metall. Die sagen, ich solle froh sein, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben. Und das Jobcenter sieht für mich keine Chance für eine Umschulung. Irgendwie kann ich nicht mehr!“ Murat erwägt, sich krankschreiben zu lassen, aber die Entscheidung fällt ihm schwer. Er will kein Drückeberger sein. Am liebsten strengte er einen Prozess gegen seinen Arbeitgeber an. „Es muss doch ein Recht auf eine menschenwürdige Arbeit geben!“

Stationen eines arbeitsreichen Lebens mit vielfältigen beruflichen Erfahrungen

Halt im Leben findet Murat durch seine Ehefrau Irini (46). Ihre griechischen Eltern kamen als Gastarbeiter nach Deutschland. Zweisprachig aufzuwachsen, bereitete ihr erhebliche Probleme. So beendete sie die Schule so schnell wie möglich und brach etwas später auch eine Ausbildung zur Fotolaborantin ab. Gearbeitet hat sie seit ihrem 16. Lebensjahr. „Bei McDonald's briet ich Hamburger, in einem Einkaufszentrum warb ich als Propagandistin für Wurstwaren und Gummibärchen, dem Job in einer Pommes-Bude folgte ein anderer in einer Konditorei. Hin und wieder war ich als Kellnerin tätig, nebenbei hatte ich immer einige Putzstellen.“ Auch Irini weiß, wie es sich anfühlt, wenn es am Arbeitsplatz an Anerkennung und Wertschätzung fehlt. „In schlechter Erinnerung sind mir die Nachtschichten bei einem US-Kurierdienst, wo ich – zum Teil sehr schwere – Pakete sortierte. Da war man nur eine Nummer, alles musste zack, zack gehen. Bei einer Drogeriekette war ich für die Pflege und das Auffüllen der Regale zuständig. Meine erste Chefin behandelte jeden mit Respekt. Doch ihre Nachfolgerin übte massiven

Druck auf uns aus, um Arbeitsstunden zu sparen. Deshalb verabschiedete ich mich dort nach dreieinhalb Jahren.“

Jetzt sitzt Irini am zentralen Empfang einer Fachhochschule, ihr Arbeitgeber ist eine Sicherheitsfirma. „Weil wir alles bestens im Griff haben, lässt mein Chef mir und meinen zwei Kolleginnen freie Hand. Er schätzt und vertraut uns. Das motiviert uns total. Als ich hier im Oktober 2018 als Rezeptionistin anfang, hatte ich von Tuten und Blasen keine Ahnung. Das änderte sich jedoch schnell, und ich finde meinen Job toll, zumal ich fest angestellt bin und einen Tariflohn von 13,30 Euro pro Stunde beziehe. Fünf Tage in der Woche arbeite ich entweder in der Frühschicht von 8 bis 13 Uhr oder in der Spätschicht von 13 bis 18 Uhr. Nach drei Wochen am Stück habe ich eine Woche frei. Das gibt mir Gelegenheit, auch noch ein Kleingewerbe zu betreiben. Seit November 2019 baue ich für einen Hersteller Fitnessgeräte auf und warte diese. Das ergibt einen netten Zusatzverdienst.“

Auch Irini kann keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Dafür hat sie über 30 Arbeitsjahre vielfältige berufliche Erfahrungen gesammelt. Und zweifellos sind ihr Kompetenzen zu eigen, die jeden Arbeitgeber begeistern müssten: Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Einsatzbereitschaft, Organisationstalent, Eigeninitiative, Durchhaltevermögen, Zuverlässigkeit und Belastbarkeit. „Doch so etwas wird ja nirgendwo erfasst“, bedauert Irini. Wichtig ist ihr, dass ihre Arbeit für sie Sinn macht. Seitdem sie als Rezeptionistin und gleichzeitig als Kleinunternehmerin tätig ist, ist das – endlich – der Fall. „Ich hoffe zutiefst, dass meinem Mann diese Erfahrung auch mal zuteilwird. Er hat es wirklich verdient.“

Beruflicher Absturz nach einem verheißungsvollen Beginn

Eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden und ihre Tätigkeit als sinnvoll zu empfinden: Darauf musste Ayten (47) lange Zeit warten. Dabei hatte sich ihr beruflicher Weg erst einmal gut angelassen. Nach dem Realschulabschluss absolvierte sie die vierjährige Ausbildung zur Krankengymnastin, um anschließend im Krankenhaus Friedberg zu arbeiten. „Das machte mir viel Freude, ich mag es, mit Menschen umzugehen.“

Ihren Mann, einen Produktionshelfer, lernte sie schon während ihrer Schulzeit kennen. Ihr Familienleben fiel in Scherben, als sie mit ihrer vierten Tochter im 8. Monat schwanger war. Da erfuhr sie durch einen Zufall, dass ihr Mann fremdging und eine andere Frau gerade ein Kind von ihm bekommen hatte. „Ohne auch nur einen Tag zu zögern, setzte ich mich mit meinen Töchtern in den Zug nach Dortmund, wo eine Freundin von mir lebte. Wir bekamen dann Sozialhilfe und über das Jugendamt eine winzige Wohnung.“

Ein beruflicher Neuanfang lag für Ayten in weiter Ferne, da es ihr mit vier kleinen Kindern unmöglich war, eine Arbeit aufzunehmen. „Mit der Zeit verlor ich den Anschluss an meinen ehemaligen Beruf. Bis 2010 war ich arbeitslos. Dann vermittelte mir das Arbeitsamt meinen ersten Ein-Euro-Job bei der AWO. Das bedeutete, 30 Stunden pro Woche in einer Werkstatt Behinderte zu betreuen, die dort Schrauben abpackten. Das war für mich in Ordnung. Ich habe mich gerne auf die Menschen dort eingestellt, die es mir gedankt haben. Nach zwei Jahren bekam ich einen 1,50-Euro-Job in der Altenpflege. Hier hatte ich es aber nicht nur mit der Essensverteilung, der Kontrolle der Zimmer und der Begleitung der alten Herrschaften zu tun. Meine Vorgesetzte befahl mir, diese auch zu duschen und ihnen Medikamente zu verabreichen – dabei ist das gesetzlich gar nicht erlaubt. Damit kam ich nicht klar. Ich fühlte mich ausgenutzt. Ich wollte das nicht mehr. Und ich litt darunter, deshalb von einigen Mitarbeitern im Jobcenter als Sozialschmarotzer bezeichnet zu werden. Wobei gewiss nicht alle so sind. Die meisten tun für Arbeitslose, was sie können.“

Eindrücke einer Langzeitarbeitslosen

Die nächsten zwei Jahre blieb ich zu Hause, wobei ich vom Jobcenter immer wieder Vorschläge für Ein-Euro-Jobs bekam. Ich bin nicht faul, aber es gibt Arbeit, die geht für mich einfach nicht. Einmal sollte ich als Reinigungskraft arbeiten. Als ich die genannte Adresse aufsuchte, stand ich vor der öffentlichen Toilette in der Nähe des Hauptbahnhofs. Genutzt wird sie vor allem von Alkoholikern und Drogensüchtigen. Ich habe die Tür auf- und dann gleich wieder zugemacht. Es stank bestialisch. Da ich diesen „zumutbaren“ Job verweigerte, wurde mein Arbeitslosengeld II,

also die Grundsicherung für Arbeitslose, für drei Monate um 30 Prozent gekürzt. Ich habe das zähneknirschend hingenommen. Wie viele andere hätte ich mich bei einem Arzt krankschreiben lassen können. Aber so etwas ist nicht meine Sache.“

Ayten lebt seit vielen Jahren nur noch mit einer Niere. Wegen einer schweren Nierenkolik musste sie 2008 an einem Wochenende wieder einmal in die Klinik. Am darauffolgenden Montag hatte sie einen Termin beim Arbeitsamt. „Ich rief dort an und erklärte, dass es mir aus gesundheitlichen Gründen unmöglich sei vorbeizukommen. Daraufhin wurde ich barsch aufgefordert, am Donnerstag zu erscheinen, ansonsten drohe mir die Kürzung des Arbeitslosengeldes. Da packte mich die Wut. Am besagten Tag tauchte ich bei der Sachbearbeiterin auf – nebst Infusion und Urinbeutel. Den habe ich ihr auf den Schreibtisch geknallt. Es hat mir einfach gereicht, so behandelt zu werden.“

2015 erhielt Ayten eine unbefristete Stelle beim ambulanten Pflegedienst Lichtblick in Dortmund. Dessen Kundinnen und Kunden möchten so lange wie möglich zu Hause versorgt werden. „Ich bin bei fünf Personen für die Hauswirtschaft zuständig – ich putze, mache die Wäsche und kaufe ein, ich gehe mit den alten Menschen spazieren oder spiele etwas mit ihnen. Ich arbeite 20 Stunden in der Woche und kann mir die Zeit so einteilen, dass ich auch mal ein paar Tage frei habe. Sehr geholfen hat mir die vom Arbeitsamt bezahlte sechswöchige Weiterbildung zur Betreuungsassistentin, die ich 2017 bei den Johannitern machte und die mir zu wesentlich mehr Sicherheit in meinem Beruf verholfen hat. Insgesamt ist es ein wunderbares Gefühl, sich nützlich machen zu können und endlich wieder etwas zu verdienen. Mein Leben hat wieder Sinn bekommen.“

Wertschätzung lässt sich mit Geld nicht aufwiegen

„Sinn in der Arbeit: Das ist für mich ein Lebenselixier“, sagt Irmgard. Seit zwei Jahren arbeitet die 67-Jährige als Altenpflegehelferin in einem Seniorenzentrum in der Südpfalz. Hier leben 85 Menschen in vier Wohnbereichen. Für einen davon ist sie von 7.30 Uhr bis 10.00 Uhr im Frühstücksservice zuständig. „Bevor die 17 Bewohnerinnen und vier

Bewohner in Alter zwischen 80 und 95 Jahren eintreffen, Sorge ich dafür, dass die Tische liebevoll gedeckt sind. Manche der Betreuten kommen im Rollstuhl, andere schieben Rollatoren vor sich her. Ich begrüße jeden mit einem freundlichen Wort, um ihnen einen möglichst guten Start in den Tag zu ermöglichen.

Die Wertschätzung, die ich von ihnen erfahre, lässt sich mit Geld nicht aufwiegen. Ich selbst bessere mit meinem 400-Euro-Job meine kleine Rente auf. Dafür arbeite ich monatlich ca. 40 Stunden, die sich auf drei bis vier Tage in der Woche, bisweilen auf Wochenenden verteilen. Ein Stundenlohn von 10 Euro: Das ist nicht viel. Viele in Vollzeit tätige Menschen in Pflegeberufen dümpeln allerdings am Existenzminimum dahin. Vielleicht macht die Corona-Krise ja deutlich, welch Großartiges und Unverzichtbares sie für unsere Gesellschaft leisten und dass dies endlich einen Gegenwert durch eine adäquate Bezahlung haben muss.“

Zum Beruf einer Altenhilfepflegerin kam Irmgard erst im Alter von 48 Jahren, weil sie die Diakonissen im Mutterhaus Lachen bei der Pflege betagter Mitschwestern unterstützen wollte. Die Ausbildung beinhaltete 19 Wochen Theorie und ein sechswöchiges Praktikum. Ursprünglich qualifizierte sie sich als Einzelhandelskauffrau und arbeitete unter anderem jahrelang in einem Großmarkt. Später war sie Gebietsleiterin bei einer christlichen, konfessionsübergreifend tätigen Stiftung, für die sie als Referentin wirkte und die Werbetrommel rührte. „Alles hatte seine Zeit“, resümiert Irmgard. Ihr Lebensmotto veränderte sich dagegen nie: „Die Freude, die wir geben, kehrt ins eigene Herz zurück.“

Arbeit als Quelle von Zufriedenheit und Selbstvertrauen

Wie viel Freude Ralf (47) an seiner Arbeit hat, wird klar, wenn er einen durch die im Sauerland gelegene Integrationsbrauerei führt, wo er seit 2000 als Endkontrolleur tätig ist. „Bei uns werden jährlich rund 10.000 Hektoliter Bier und alkoholfreie Getränke in Flaschen abgefüllt. Wir stellen nicht nur vier Sorten Bier her, sondern auch Schorlen, Cola, Limonade, Tafelwasser und ein Sportlergetränk. Die Brauerei ist ein Tochterunternehmen der Josefs-Gesellschaft, des größten katholischen Trägers von Krankenhäusern, Altenheimen und Einrichtungen von Menschen

mit Behinderung in Deutschland. Ich bin nicht nur für die Endkontrolle zuständig, sondern kenne mich auch mit der Abfüllung, den Lagertanks und der Arbeit im Büro aus. Ich arbeite 38,5 Stunden in der Woche und mache einen ganz normalen Job. Ich bin stolz auf unsere Produkte und ein bisschen auch auf mich selbst. Denn ich bin ja an deren Herstellung beteiligt. Das vermittelt mir Selbstvertrauen und sehr viel Zufriedenheit. Ich fühle mich in der Arbeitswelt akzeptiert und anerkannt. Dafür nehme ich in Kauf, dass mir mein Arbeitgeber nur den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen kann.“

Ralf ist seit seiner Geburt querschnittsgelähmt und auf einen Rollstuhl angewiesen. Mit seiner Behinderung gehört er zu einer Beschäftigtengruppe, die oftmals viele Hindernisse überwinden muss, um eine Ausbildung zu absolvieren und einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. So konnte er nach Abschluss seiner Lehre als Besen- und Bürstenmacher nicht gleich übernommen werden. „Voraussetzung dafür war es, Autofahren zu können. Erst musste ich mich einem Eignungstest unterziehen, dann für den theoretischen Teil lernen und die entsprechende Prüfung ablegen. Um Fahrstunden nehmen zu können, war es erforderlich, ein Auto anzuschaffen und es auf meine Bedürfnisse hin umbauen zu lassen. Schließlich bestand ich auch die praktische Prüfung. Das Ganze nahm etwa ein Jahr in Anspruch.“ Doch als er dann wieder in der Werkstatt arbeitete, kamen die handgearbeiteten Besen aus der Mode, weil angeblich hygienischere Plastikteile den Markt eroberten.

Als Ralf erfuhr, dass in der Umgebung eine hauseigene Brauerei gebaut und als Integrationsbetrieb geführt werden sollte, beschloss er, eine weitere Ausbildung zum Brauer und Mälzer zu machen. „Leider wurde daraus nichts, weil das entsprechende Berufskolleg in Dortmund für Rollstuhlfahrer ungeeignet war.“ Ungeachtet dessen bewarb er sich 1999 für seinen Arbeitsplatz, den er ein Jahr später bekam. Allerdings ist nicht sicher, ob die Inklusionsbrauerei, die sich auf dem freien Markt behaupten muss, im Zuge von Corona und vor dem Hintergrund dringender anstehender Investitionen bestehen bleiben wird.

Corona durchkreuzt Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung

Wie schwerwiegend sich die Pandemie gerade auf das Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung auswirken kann, erfährt auch Christine, die an einer schweren Form von Autismus leidet. Damaris (45) betreut die junge Frau in einer Tagesförderstätte der Lebenshilfe. „Wegen Corona sind alle Aktivitäten außerhalb gestrichen“, berichtet die Heilerziehungspflegerin. „Das ist umso bedauerlicher, als Christine vor der Krise in einem Hotel Gelegenheit hatte, ihren Bedürfnissen entsprechend mehr und mehr in die erste Arbeitswelt einzutauchen. Hatte sie dort in der Spülküche zunächst nur montags von 9 bis ca. 12 Uhr gearbeitet, wurde sie nach einem halben Jahr gebeten, dort auch freitags und mittwochs tätig zu sein.“ Grund dafür war, dass Christine das junge Team erheblich entlastete. Es blieb für sie nicht dabei, Essenabfälle zu entsorgen und schmutziges Geschirr abzuwaschen, um es dann in die Spülmaschine einzuräumen. Nach und nach fand sie eigenständig zu weiteren Tätigkeiten: Teller im Schrank verstauen, Servietten falten, Besteck in Servietentaschen einlegen, Butter in kleine Schälchen verteilen und Tische abräumen. An der Rezeption wurde ein Bild von ihr aufgehängt, sodass sie immer wieder von Hotelgästen erkannt und mit einem freundlichen Wort bedacht wurde. „So viel Wertschätzung hatte Christine noch nie erlebt“, sagt ihre Betreuerin. „Es war einfach eine Freude zu sehen, wie sie aufblühte.“ Doch damit hatte es bald ein Ende. Das Hotel, in dem sie so willkommen war, hat den Lockdown nicht verkraftet und musste Insolvenz anmelden.

Gleichgültigkeit und Respektlosigkeit prägen den Alltag von Basisarbeitenden

An den Arbeitsbedingungen der Basisarbeitenden, die im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Mittendrin und außen vor. Dialog für eine gute Arbeitsgestaltung“ zu Wort kamen, hat Corona dagegen wenig verändert. Alle bestätigten, dass es allenthalben an Respekt vor ihren Leistungen und an Wertschätzung ihrer Tätigkeiten fehlt. Claudia (34) aus Nürnberg weiß davon ein Lied zu singen. Sie arbeitet von 21.00 bis 4.15 Uhr als Paketsortiererin für die Deutsche Post und ab 10.00 Uhr für eine Firma, die Apotheken beliefert. „Letztes Jahr habe ich zweimal einen Bonus erhalten von der Post. Aber jetzt kommt halt gar nichts mehr. Es kommt

vielleicht mal vom Chef ein kleines Danke, aber das war es dann auch schon. Und wenn ich Apotheken beliefere, ist es noch schlimmer. Es sind ja meistens Damen, die dort arbeiten. Hätte mir ein Mensch gesagt, wie extrem unfreundlich die sind, ich hätte es nie geglaubt. Du klingelst, damit sie dir die Tür aufmachen, du sagst guten Morgen, und die drehen sich einfach um. Als wärst du ein Stück Dreck. Da ist null Respekt.“ Rico aus Leipzig (33), der für ein Security-Unternehmen arbeitet, berichtet von schlechten Erfahrungen mit Behörden „Es kann nicht sein, dass du arbeitest und das Beste aus dir rausholst und in gewissen Ämtern einfach wie eine Nummer behandelt wirst. Es gibt da Leute, die behandeln dich wie einen Asi. Viele gehen deswegen nicht zu den Ämtern. Die sagen, lieber habe ich weniger Geld und muss irgendwo anders sparen, bevor ich so mit mir umgehen lasse. Das finde ich einfach menschenunwürdig.“

Alen (42) der als Auslieferungsfahrer für eine Großbäckerei in Stuttgart und Umland tätig ist, fehlt es nicht an Selbstwertgefühl. „Ich bin stolz auf das, was ich tue und dass ich nicht den ganzen Tag auf der Couch fläze, sondern arbeiten gehe und meinen Kindern ein Vorbild bin.“ Doch dies ändert nichts an der Tatsache, dass es für ihn extrem schwierig ist, diesen Stolz und seine Kraft tagtäglich zu erhalten. „Man muss sich vorstellen, du stehst in diesen engen Straßen, bist beim Entladen, damit die Brezeln noch warm in die Verkaufstheke kommen, und schon hupen sie hinter dir und wollen durch. Ich weiß nicht, wie viele Mittelfinger ich pro Tag sehe. Und das alles, damit derjenige, der hinter mir gehupt hat, reinspazieren und sich seine frische Brezel holen kann. Ich wünsche mir einfach, dass Respekt entsteht und dass auch jemand im SUV weiß, hey stopp mal, ich habe eine gleichberechtigte Person vor mir. Stattdessen wirst du von oben herab angeschaut, und mit diesem Gefühl gehst du wieder nach Hause. Du denkst, eigentlich macht mir meine Arbeit Spaß. Andererseits: Was bin ich eigentlich wert, wenn ich den Leuten nur auf den Sack gehe? Wieso tue ich mir das eigentlich jeden Tag an? Für Leute wie uns gibt es eben keinen Rückhalt in der Gesellschaft.“ Das sieht Alen sogar in seinem Privatleben bestätigt: „Sobald ich sage, was ich mache, distanzieren sich die Leute von mir. Weil sich die Gesellschaft ja nur an den Erfolgreichen orientieren will. Und nicht an einem Auslieferungsfahrer, der wahrscheinlich Mindestlohn verdient.“

Basisarbeiter*innen brauchen eine politische Lobby

Dimitrios (53) Jahre ist gelernter Elektriker und arbeitet in Verbett bei einem Automobilzulieferer als Maschinenbediener. Er betont mit Verve, dass die Arbeitsgesellschaft insgesamt auf Basisarbeit angewiesen sei. Auch er wünscht sich eine politische Lobby, um das bewusst zu machen und die Arbeitsbedingungen für Basisarbeiter*innen – materiell ebenso wie immateriell – entscheidend zu verbessern. Mit der Initiative „Gute Basisarbeit“ will das BMAS mit Partner*innen aus allen gesellschaftlichen Bereichen diesem Ziel näherkommen. Das bedeutet unter anderem, die Arbeitgeberseite ebenso wie die Sozialpartner für die Belange der Basisarbeitenden zu sensibilisieren und für die Mitwirkung an notwendigen und sinnvollen Veränderungen zu gewinnen. Hinsichtlich der Schwerpunkte „wirtschaftliche und soziale Sicherheit“, „berufliche Qualifizierung und Weiterbildung“ sowie „Sicherheit, Gesundheit und Teilhabe“ stehen die Aussichten für einen Erfolg gut. Doch wie steht es um das Themenfeld „Anerkennung, Wertschätzung und Respekt“?

Diese Qualitäten lassen sich nicht durch Maßgaben verordnen, geschweige denn erzwingen. Sie lassen sich auch nicht durch Gesetze herbeiführen. Um soziale Kälte zu überwinden und der Mitmenschlichkeit und Menschenwürde Vorschub zu leisten, braucht es jede und jeden Einzelnen von uns: ob als Auftraggeber*in, Verbraucher*in oder Kolleg*in, auf den Führungsetagen und im Betriebsrat und in vielen weiteren Positionen und Rollen. Ein neues gesellschaftliches Klima erschließt sich durch diejenigen, die ein profundes Interesse daran und das Zeug dazu haben, es in ihren jeweiligen Umfeldern konsequent umzusetzen. Das käme dann nicht nur den Basisarbeitenden zugute.

Kurzbiografie der Autorin

Dr. phil. Renate Hauser wirkt u. a. als Executive Coach, Teamentwicklerin und Mediatorin. Nach dem Studium der Philosophie, Germanistik und Geschichte leitete sie die Presseabteilung einer Großbank. Anschließend hatte sie führende Positionen in der Wirtschaftspresse inne. Kernziel ihrer Publikationen und Vorträge ist es, Menschen für ein humanes Miteinander zu gewinnen.

Drei Fragen an Prof. Dr. Werner Eichhorst

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)

Sie beschäftigen sich mit der Zukunft der Arbeit – welche Zukunft gibt es für die Basisarbeitenden?

Vorab sei gesagt: Es gibt eine Zukunft für Basisarbeitende. Der Arbeitsmarkt bemüht sich heute nicht nur um Hochqualifizierte und technikaffines Personal, sondern es gibt auch Dienstleistungen im lokalen Umfeld, im persönlichen Bereich, haushaltsnahe Dienstleistungen und Lieferdienste. Diese Art von Unterstützungsleistung für private Haushalte ist über die Zeit hinweg gewachsen und wird in Zukunft eine große Rolle spielen. Das sind auch Bereiche der Arbeit, die realistischerweise nicht kurzfristig durch Automatisierung verdrängt werden können. Es ist sogar anzunehmen, dass es ein größeres Angebot und dementsprechend auch eine höhere Nachfrage an diesen Dienstleistungen geben wird.

Der Nachteil von Basisarbeit ist aber, dass sie einerseits zwischen eher begrenzten Qualifikationsanforderungen gefangen ist – was bedeutet, dass auch viele Personen in diesen Bereich mit entsprechendem Wettbewerb und hoher Fluktuation eintreten können. Andererseits ist hier die Bereitschaft begrenzt, wesentlich höhere Kosten oder Preise in Kauf zu nehmen. Das schränkt die Attraktivität ein, verursacht Prekariat, unstetige Beschäftigungsverläufe und eventuell ökonomisch abhängige Selbstständigkeit. Von der Qualität her ist Basisarbeit überschaubar, wird aber von der Quantität her auch in Zukunft ein wesentliches Segment bleiben.



Wie groß ist das Potential für Weiterbildung bei den Basisarbeitenden?

Man muss dahingehend realistisch sein, dass es eine große Distanz der Basisarbeitenden zur Weiterbildung gibt – was die individuelle Motivation angeht oder die individuelle Fähigkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten zu ergreifen oder sich darum zu bemühen. Wir können auch in Studien feststellen, dass eine Barriere der Zurückhaltung besteht. Dies gilt für die Erwartung, dass sich die individuelle Lage trotz Weiterbildung nicht verbessert, Beratungsangebote und Informationskanäle für diese Zielgruppe nicht gut funktionieren und eine substanziellere Weiterbildung gleichzeitig einen größeren Aufwand (insbesondere an Zeit) bedeutet. Für jemanden, der – um seinen Lebensunterhalt beschreiten zu können – viel arbeiten muss und wenig Rücklagen hat, ist der Zugang zur Weiterbildung sehr eingeschränkt.

Gleichzeitig bieten viele Basisarbeit-Jobs keine großen Potentiale für eine höher qualifizierte Ausübung. Manche Basisarbeitenden sind in der Lage, durch geeignete Unterstützung, Weiterbildung und individuelle Motivation eine koordinierende Rolle (z. B. als Team- oder Filialleiter) einzunehmen. Diese Möglichkeit steht jedoch nicht jedem offen und zeigt, dass die tatsächliche Durchführung dieser Tätigkeiten notwendig ist. Basisarbeit muss getan werden, und deswegen können sich nicht alle in eine Leitungsposition begeben.

Welche Schwerpunkte und Maßnahmen sollte eine Weiterbildungsstrategie für Basisarbeitende aus Ihrer Sicht beinhalten?

Aufgrund der oben geschilderten Einschränkungen bestehen große Herausforderungen dahingehend, geringqualifizierte Basisarbeitende so weit wie möglich auf ein höheres Niveau zu heben. Das kann auch bedeuten, dass die Arbeiten attraktiver gemacht, produktiver ausgeübt oder effizienter durchgeführt werden können. Damit können höhere Löhne oder Preise gerechtfertigt werden. Dafür braucht man einerseits eine geeignete Ansprache über Beratungsstellen, Betriebsräte und Personalverantwortliche. Andererseits braucht man realistische und angemessene Formen oder Module der Weiterbildung, die zur jeweiligen Tätigkeit und Lebenssituation passen. Deutschland ist für solche Verläufe nicht sonderlich offen (Stichwort Teilqualifikationen). Auch die Validierung von Kenntnissen und Erfahrungen wird in bestimmten Modellprojekten und in begrenzten Berufsfeldern praktiziert, aber längst nicht so, dass es einen niederschweligen und leichten Zugang dazu gäbe. Hier könnte man die Barrieren vermindern. Außerdem ist zu überlegen, welche Art von Unterstützung im Sinne einer einkommensabhängigen Weiterbildung geleistet werden kann.

Unter diesen Restriktionen ist das Potential ein Stück weit zu heben. Basisarbeit ist ein Arbeitsmarktsegment, das von seinem Entwicklungspotential her eher begrenzt ist. Viele Basisarbeitende haben veraltete berufliche Kenntnisse und sind in die Basisarbeit reingerutscht. Vor dem Hintergrund, dass die beruflichen Karrieren in Deutschland im Alter von 20–25 Jahren festgelegt werden, haben es diejenigen auf lange Sicht schwer, die bis zum Alter von 20 Jahren keinen Berufsabschluss erwerben konnten. Sie werden oft in den insgesamt dynamischen Bereich der Basisarbeit verwiesen und bleiben dort hängen. Dies im weiteren Verlauf des Erwerbslebens zu kompensieren, ist mit hohem Aufwand und vielen Barrieren institutioneller Art verbunden – auch unter der Bedingung, dass der Lebensunterhalt gesichert und Motivationsbarrieren überwunden werden müssen. Das wird keine einfache Aufgabe sein.

Kurzbiografie Prof. Dr. Werner Eichhorst

Prof. Dr. Werner Eichhorst ist Koordinator für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Europa und Teamleiter Forschung am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) sowie Honorarprofessor für europäische und internationale Arbeitsmarktpolitik an der Universität Bremen.

Beruflicher Aufstieg für Basisarbeiter:innen durch Teilqualifikationen und Kompetenzanerkennung

von Roman Wink und Larissa Klemme



Basisarbeiter:innen sind „Arbeitnehmer:innen, die [...] Tätigkeiten aus[üben], für die es formal keiner beruflichen Qualifikation bedarf“ (INQA 2021). Trotz der Systemrelevanz der Basisarbeiter:innen ist ihre Arbeit niedrig entlohnt, werden ihre Kompetenzen nicht anerkannt und es existieren für sie kaum passende Qualifizierungsangebote und damit keine Aufstiegschancen. Diese Lage teilen sie mit vielen geringqualifizierten Menschen, die formal über keinen Berufsabschluss verfügen, jedoch häufig informell erworbene Kompetenzen und Berufserfahrung besitzen (Bertelsmann Stiftung). In Teilen gibt es eine Überschneidung dieser zweier Personengruppen. Demnach weisen Basisarbeiter:innen und formal Geringqualifizierte ähnliche Ausgangslagen und damit Bedarfe an Kompetenzanerkennung und passenden Qualifizierungsangeboten auf, um einen beruflichen Aufstieg realisieren zu können.

Es gibt viele Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss

In Deutschland sind laut Daten des Mikrozensus 2018 über 4,7 Millionen Erwerbspersonen zwischen 25 und 65 Jahren formal geringqualifiziert (Statistisches Bundesamt 2020). Sie verfügen über keinen formalen berufsqualifizierenden Abschluss. Die Arbeitslosenquote Geringqualifizierter lag 2018 bei 17,4 Prozent und war damit deutlich über der Arbeitslosenquote der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung von 3,4 Prozent (Röttger/Weber/Weber 2019: 3). Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für Geringqualifizierte demnach mehr als viermal so hoch wie für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Die Mehrheit der Menschen ohne Berufsabschluss ist erwerbstätig und führt keine Helfertätigkeiten aus

Die Mehrheit der Geringqualifizierten geht einer Beschäftigung nach. Aufgrund der nicht vorhandenen Qualifikation wäre anzunehmen, dass dieser Personenkreis insbesondere berufliche Tätigkeiten übernimmt, die einem Helferniveau entsprechen. Dies ist aber nicht der Fall, da 70 Prozent von ihnen Tätigkeiten mindestens auf Fachkräfteniveau ausführen (Fischer/Hecker/Wittig 2020: 24). Damit sind sie für ihre Tätigkeiten formal unterqualifiziert, auch wenn sie de facto hochwertige

Arbeit leisten (Bauer/Rulf/Tamminga 2018). Aus ökonomischer Perspektive ist dieser Sachverhalt deshalb von großem Interesse, da im Falle einer Unterqualifizierung offensichtlich Kompetenzen vorhanden sind, welche über die formalen Bildungsabschlüsse hinaus nicht ausreichend abgebildet werden (Bauer/Rulf/Tamminga 2018: 5).

Informell erworbene Kompetenzen sichtbar und verwertbar machen

Deutlich wird: Ob Geringqualifizierte oder Basisarbeitende, ein Großteil der Personengruppe verfügt über wertvolle Berufserfahrung und damit über informell oder nonformal erworbene berufsfachliche Kompetenzen.

Einen Nachweis über ihre informell erworbenen Kompetenzen haben sie alle aber nicht, sodass ihre Fähigkeiten für potenzielle Arbeitgeber:innen und Vermittler:innen der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter nur schwer einzuschätzen sind. Das erschwert Jobeinstiege und Stellenwechsel. Die Kompetenzen von ca. 4,7 Millionen Menschen in Deutschland sind weitgehend unsichtbar (Maier u. a. 2014: 4). Es braucht demnach Verfahren, mit denen Kompetenzen von Personen ohne formalen Abschluss sichtbar und verwertbar gemacht werden können. Wesentlich ist dabei, dass ein mögliches Verfahren Kompetenzen erfasst, die unterhalb des beruflichen (Voll-)Abschlusses anzusiedeln sind. Mit Blick auf die Zielgruppe erscheint eine Orientierung an beruflichen Vollabschlüssen ein zu hohes Anforderungsniveau. Viel wahrscheinlicher ist, dass Teilnehmer:innen in manchen Teilen eines Berufs bereits Kompetenzen erworben haben, in anderen jedoch nicht. Diese Kompetenzen sichtbar zu machen, würde somit auch die Lücken bis zu einem Berufsabschluss identifizieren, die dann gezielt nachqualifiziert werden könnten (Herdin/Wink 2016). Gerade bei Menschen mit schwierigeren formalen Bildungserfahrungen sollten solche Verfahren möglichst unerschwerlich durchzuführen sein und die Teilnehmer:innen dort „abholen“, wo sie bereits Erfahrungen haben: bei den durchzuführenden beruflichen Handlungen.

MYSKILLS macht informell erworbene Kompetenzen sichtbar

Eine verlässliche Aussage, was jemand in einem Beruf kann, liefert das Testverfahren MYSKILLS, das berufliche Kompetenzen von Menschen

mit Berufserfahrung auf wissenschaftlich fundierte Weise erfasst. Als eines von zwei Verfahren ist MYSKILLS neben ValiKom auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie benannt. Den MYSKILLS-Tests für die einzelnen Berufe liegen Kompetenzmodelle zugrunde, die nach Teilqualifizierungen gegliedert sind und in Summe den gesamten Beruf abdecken (Bertelsmann Stiftung 2020: 10). Arbeitsagenturen, Jobcenter und perspektivisch Weiterbildungsträger bieten den computergestützten Test in 30 Berufen und in 12 Sprachen an.

Die Unterteilung in betriebliche Einsatzfelder sowie die Erstellung der Testaufgaben erfolgt unter Berücksichtigung der Ordnungsmittel durch Praxisexpert:innen für die jeweiligen Berufe (Fischer u. a. 2019) vor dem Hintergrund einheitlicher Qualitätsstandards (Döring u. a. 2016). Die Tests wurden unter Einbezug von Arbeitgeber:innen, Prüfer:innen, Ausbilder:innen, Berufsschullehrer:innen, Berufsfachverbänden und Kammervorteiler:innen erstellt. Wissenschaftler:innen des Forschungsinstituts für berufliche Bildung (f-bb), der Humboldt- und der Freien Universität Berlin, der Universität Ulm, der Universität Potsdam und des Deutschen Instituts für internationale pädagogische Forschung (DIPF) begleiten und überprüfen jeden Schritt der Entwicklung und Umsetzung des Testverfahrens (Psychometrie, Kompetenzmodellierung, Testscoring, Itemkonstruktion, Testheftentwicklung, statistische Analysen, Evaluation). Jeder Test enthält rund 125 berufsspezifische Fragen und dauert maximal vier Stunden. Die Teilnehmer:innen sehen Videos und Bilder von typischen betrieblichen Praxissituationen aus einem Beruf und erhalten dazu fachliche Fragen. Alle Tests von MYSKILLS sind reliabel und weisen je nach Beruf Werte zwischen .65 und .8 auf. Die Testergebnisse werden automatisch generiert und können anschließend in einem Beratungsgespräch besprochen werden. Es entsteht ein differenziertes Bild, in welchen Tätigkeitsbereichen der:die Teilnehmer:in viel Praxiserfahrung hat. Außerdem erhalten Teilnehmer:innen einen Eindruck von etwaigen Qualifizierungslücken und können sich gezielt um Weiterbildungen bemühen.

Die Kompetenztests helfen zudem den Berater:innen in den Arbeitsagenturen, Jobcentern und bei Weiterbildungsträgern, die individuelle

Qualifizierung und Vermittlung gezielter zu gestalten. Aus den Testergebnissen lässt sich ableiten, ob eine frühzeitige direkte Arbeitsmarktintegration angestrebt werden oder zunächst eine Qualifizierung erfolgen sollte.

Der Test ist für alle Arbeitssuchenden geeignet, die mehrjährige Erfahrung in einem der Berufe von MYSKILLS mitbringen, aber keinen Berufsabschluss haben. Er wendet sich auch an Geflüchtete und Migrant:innen, die aus ihrem Herkunftsland berufliche Kompetenzen mitbringen, dafür aber keine Nachweise vorlegen können. Das Testverfahren MYSKILLS liefert eine verlässliche Standortbestimmung, was jemand in einem Beruf kann. Wer bei MYSKILLS gut abschneidet, kommt eventuell für formale Anerkennungsverfahren wie ValiKom in Frage, die getestete Kompetenzen am Standard von ganzheitlichen Berufsabschlüssen bewerten und anerkennen (Bertelsmann Stiftung 2018).

MYSKILLS ist dabei gerade für Basisarbeiter:innen als Instrument zur Kompetenzfeststellung gut geeignet, weil es sich um ein niederschwelliges Verfahren handelt, welches die Teilnehmer:innen nicht mit theoretischen Inhalten konfrontiert, sondern durch visuelle Elemente aus dem praktischen Berufsalltag, gepaart mit handlungsorientierten Testfragen, die Kompetenzen der Teilnehmer:innen entlang ihres bestehenden Erfahrungshorizonts misst. Darüber hinaus steht das Verfahren in 12 Sprachen zur Verfügung, sodass auch bei geringeren Deutschkenntnissen eine Kompetenzfeststellung erfolgen kann.

Wie bereits dargestellt, werden im Zuge der Kompetenzfeststellung auch Qualifikationslücken sichtbar. Diese lassen sich idealerweise am ehesten durch modulare Weiterbildungsangebote in Form von Teilqualifikationen schließen.

Kompetenzausbau durch Teilqualifikationen

Kompetenzanerkennung und Kompetenzausbau sind zwei Seiten einer Medaille. Während mittels MYSKILLS bestehende Kompetenzen aufgedeckt werden, können Teilqualifizierungen bestehende Kompetenzlücken bis zum Abschluss schließen und so wirklichen Aufstieg ermöglichen.

Zertifizierte berufsanschlussfähige Teilqualifikationen basieren auf der Grundidee der Modularisierung: Ausbildungsinhalte anerkannter Ausbildungsberufe, wie sie in den Ordnungsmitteln formuliert sind, werden in einzelne Teile bzw. Module gegliedert (Fischer/Hecker/Wittig 2020). „Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen sind Bildungsangebote, die in systematischen, aufeinanderfolgenden Schritten auf einen Berufsabschluss vorbereiten.“ (BA 2020) Beispielsweise wird der anerkannte Ausbildungsberuf Verkäufer:in im Rahmen der zertifizierten berufsanschlussfähigen Teilqualifikation, basierend auf den MYSKILLS-Kompetenzmodellen, in folgende Module gegliedert:

- Modul 1 – Kassieren
- Modul 2 – Bedienen, beraten und verkaufen
- Modul 3 – Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen
- Modul 4 – Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen
- Modul 5 – Im Kundenservice arbeiten

Die Gesamtheit der Module bildet den vollständigen Beruf ab. Jedes Modul ist so konzipiert, dass es die berufliche Handlungsfähigkeit in einem spezifischen berufstypischen Tätigkeitsfeld gewährleistet und für den praktischen Einsatz im Betrieb qualifiziert (Kohl/Küfner 2010). Teilqualifikationen sind „abgegrenzte, standardisierte Einheiten innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur, die sich an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausrichten und inhaltlich sinnvolle Teilmengen eines zugrunde liegenden staatlich anerkannten Ausbildungsberufs darstellen“ (Ruppert 2019). Teilqualifikationen haben einen zeitlichen Umfang von zwei bis sechs Monaten; die betrieblichen Praxisanteile müssen mindestens ein Viertel des Umfangs der jeweiligen Teilqualifikation ausmachen (Wittig/Neumann 2016: 6). Ein besonders wichtiges Kriterium ist die Verwertbarkeit der einzelnen Module auf dem Arbeitsmarkt (Ruppert 2019). Teilqualifikationen sollen Teilnehmer:innen in die Lage versetzen, nach Abschluss der Maßnahme eine Tätigkeit im entsprechenden Einsatzfeld aufzunehmen (Kohl/Küfner 2010).

Teilqualifikationen richten sich dabei insbesondere an Personen über 25 Jahre, für die eine reguläre Ausbildung meist nicht mehr in Betracht kommt und die dennoch einen Berufsabschluss anstreben.

Teilqualifikationen sind dabei auch für Basisarbeiter:innen eine geeignete Qualifizierungsform. Ein Hinweis hierzu liefert auch die Evaluation des Kölner Bildungsmodells, bei der festgestellt wurde, dass mithilfe von Teilqualifikationen „auch langzeitarbeitslose Personen mit geringen schulischen Basisqualifikationen mit Qualifizierungsmodulen beruflich qualifiziert und in sehr vielen Fällen sogar bis zum vollständigen Berufsabschluss geführt werden können“ (Kölner Bildungsmodell 2018). Das heißt, dass bei passenden Rahmenbedingungen wie Qualifizierungsdauer, unterstützendem Coaching und Beratung insbesondere die Flexibilität und Kürze sowie Abschlussorientierung von Teilqualifikationen sich positiv auf die Motivation und den Bildungserfolg der Teilnehmer:innen auswirken. Diese Vorteile lassen sich auch für Basisarbeiter:innen nutzen und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Qualifizierungsangebote wahrgenommen und erfolgreich abgeschlossen werden.

Modulare Qualifizierungsformen für Erwachsene, welche den schrittweisen Erwerb eines Berufsabschlusses ermöglichen, würden gerade den vermeintlichen Unqualifizierten deutlich bessere Chancen für einen beruflichen Ein- und Aufstieg bieten. Wenn es gelingt, die Kompetenzen der Geringqualifizierten und Basisarbeiter:innen sichtbar zu machen und ihnen den Weg zum Berufsabschluss oder zumindest zur formalen Anerkennung der vorhandenen Kompetenzen zu erleichtern, kann dies zur Schließung der Fachkräftelücke in Deutschland beitragen (Bertelsmann Stiftung).

Es gibt Jobs für teilqualifizierte Arbeitskräfte

Weit verbreitet ist die Denkweise, dass es zwar Jobs für Helfer:innen gibt, berufliche Kompetenzen aber nur dann „verwertbar“ und damit wertvoll sind, wenn alle Kompetenzen eines Berufsabschlusses vorhanden sind. Eine Befragung von mehr als 2.500 Unternehmen zeigt: Arbeitgeber:innen in Deutschland haben auch einen hohen Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften. Das volle Spektrum der berufsfachlichen Kompetenzen ist für viele Jobs nicht erforderlich, es werden vielmehr Teilprofile gesucht. Spezialisierung und arbeitsteilige Prozesse ermöglichen es somit, zunehmend auch Menschen ohne Berufsabschluss einzustellen.

Diese Bedarfsentwicklung an Teilqualifizierten prägt den gesamten Arbeitsmarkt. Sie manifestiert sich in Form von Spezialisierung, wie beispielsweise im Schreinerhandwerk, wo es spezialisierte Betriebe für die Restauration oder den Küchenbau gibt. Oder in Form von Arbeitsteilung, wie beispielsweise in der Landwirtschaft, wo Sparten wie Milchvieh, Schweinemast oder Ackerbau existieren. Für ihre tägliche Arbeit im Betrieb benötigen die Mitarbeiter:innen dieser Betriebe häufig nur einen Teil der Kompetenzen, die in den entsprechenden dualen Ausbildungsberufen „Tischler:in“ und „Landwirt:in“ gefordert sind (Bertelsmann Stiftung 2020: 4).

Vor der Corona-Krise suchten sogar über die Hälfte der Betriebe (51,7 Prozent) nach Arbeitskräften ohne Abschluss, aber mit Kompetenzen in mindestens einem beruflichen Einsatzfeld. Die Bereitschaft, bei Bedarf Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss einzustellen, ist prinzipiell unabhängig von der Situation auf dem Stellenmarkt. Im Durchschnitt (über alle Berufe) waren die Unternehmen zum Zeitpunkt der Studie in etwa einem Drittel der Einsatzfelder akut auf der Suche nach Teilqualifizierten. Menschen ohne Berufsabschluss sind also nicht nur eine Notlösung oder betriebliche Lückenfüller:innen. Stimmen die beruflichen Kompetenzen und besteht ein betrieblicher Bedarf, stehen Unternehmen der Beschäftigung teil- und vollqualifizierter Arbeitskräfte in gleichem Maße offen gegenüber (Bertelsmann Stiftung 2020: 7–8).

Bei der Studie fällt auf, dass viele Kombinationen an Einsatzfeldern eines Berufs von den befragten Unternehmen als relevant betrachtet wurden. Dabei unterscheiden sich die Teilprofile von Unternehmen zu Unternehmen – und damit auch die Erwartungen, die ein Unternehmen an die Kompetenzen seiner Beschäftigten stellt. Betriebliche Ausrichtung und Grad der Spezialisierung bestimmen also über die Teilqualifikationen, die eine Arbeitskraft mitbringen muss. Genau in dieser Vielfalt an betrieblichen Anforderungsprofilen liegt die besondere Chance für Teilqualifizierte. Oft reichen schon wenige Teilqualifikationen, um einem Profil zu entsprechen (Bertelsmann Stiftung 2020: 9).

Eine Herausforderung für die Vermittlung ist die Sichtbarkeit der Kompetenzen von Teilqualifizierten. Zwar würden 81 Prozent der Unternehmen bei Bedarf eine Person ohne Berufsabschluss und mit nachgewiesenen Kenntnissen in Teilbereichen eines Berufs einstellen, dennoch äußern knapp 48 Prozent der Unternehmen, dass sie Schwierigkeiten haben, die Qualifikationen von Menschen ohne Abschluss einschätzen zu können.

Es besteht also Handlungsbedarf, Unternehmen bei der Suche nach Personal mit Kompetenzen in den von ihnen benötigten Einsatzfeldern zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund sollten modulare Qualifizierungsmöglichkeiten mit standardisierten und anerkannten Verfahren zur Kompetenzfeststellung verknüpft und erworbene Kompetenzen dokumentiert werden. Blickt man auf den großen Bedarf an Teilqualifizierten, wird deutlich, dass die vorhandenen Ansätze viel stärker ausgebaut werden müssen (Bertelsmann Stiftung 2020: 10).

Es braucht ein modulares Nachqualifizierungssystem für Erwachsene – ein Ü25-Ausbildungssystem

Betrachtet man das gesamte Bild, lässt sich feststellen, dass ein strukturiertes System an Nachqualifizierungsangeboten für Erwachsene fehlt. Dieses gilt es zu entwickeln, in seinen Maßnahmen auszugestalten und arbeitspolitisch zu rahmen.

Der Fokus muss auf modularen Qualifizierungen bis zum Berufsabschluss liegen: Auch wenn ein beruflicher Vollabschluss weiterhin das langfristige Ziel bleibt, sind modulare Nachqualifizierungen deutlich flexibler und weniger kostenintensiv. Zudem entsprechen sie der arbeitsteiligen Entwicklung und zunehmenden Spezialisierung auf dem Arbeitsmarkt. Teilqualifikationen sind eine anerkannte Qualifizierung und werden schon seit Jahren von der Bundesagentur für Arbeit erfolgreich angeboten. Es sei an dieser Stelle noch mal explizit betont, dass modulare berufliche Nachqualifizierungen keinen Gegenentwurf zur traditionellen Berufsausbildung darstellen. Sie ergänzen diese. Sie erschließen berufliche Bildung auch den Menschen, die zwar über Berufserfahrung verfügen, nicht aber über einen anerkannten Abschluss. Das betrifft besonders

die Geringqualifizierten und Basisarbeitenden in Deutschland. Es betrifft aber auch Geflüchtete und Migrant:innen ohne verwertbare Berufsabschlüsse. Modulare Nachqualifizierungen sollten diesen Menschen die Perspektive auf einen vollwertigen Berufsabschluss bieten. Das erhöht ihre betriebliche Einsatzfähigkeit und verringert ihr Risiko, arbeitslos zu werden. Darüber hinaus sind Teilqualifikationen kürzer als andere abschlussorientierte Maßnahmen, wodurch sie sich einerseits flexibler an die Lebensbedingungen Erwachsener anpassen und andererseits durch das Absolvieren von erfolgreichen Modulabschlussprüfungen motivationsfördernd wirken.

Vorhandene Kompetenzen müssen berücksichtigt und anerkannt werden:

Sowohl Geringqualifizierte als auch Basisarbeitende besitzen Berufserfahrung und damit berufsfachliche Kompetenzen. Um die Werte der vielen derzeit nicht sichtbaren, belegbaren und verwertbaren Fähigkeiten erfolgreich zu heben, bedarf es bundesweit standardisierter und flächendeckend verfügbarer Verfahren (wie z. B. MYSKILLS oder ValiKom) und rechtlich abgesicherter Regelungen zur Kompetenzanerkennung. Den Referenzpunkt und den Maßstab der Sichtbarmachung und Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen sollte das formale Berufsbildungssystem bilden, da es am Arbeitsmarkt bekannt und anerkannt ist.

Nötig ist schließlich eine Verbindung mit Teilqualifikationen. Damit können zum Berufsabschluss fehlende Kompetenzen vorab durch Kompetenzfeststellungs- und Validierungsverfahren systematisch erfasst und anschließend in entsprechenden Teilqualifizierungsmodulen bedarfsgerecht nachqualifiziert werden.

Es müssen einheitliche Standards entwickelt werden: Ob Kompetenzen schon vorhanden sind oder erst noch erworben werden – in jedem Fall gilt es, Qualifizierungsangebote und Verfahren zur Kompetenzfeststellung nach klaren einheitlichen Standards stetig zu verbessern. Eine bundesweit einheitliche und klare Struktur mit Teilqualifikationen nach dem Vorbild der dualen Ausbildung würde in der Weiterbildung Beratungsstellen und Teilnehmer:innen die Auswahl passender

Qualifizierungsmaßnahmen erleichtern. Zudem ermöglicht dies den Unternehmen, mit den Kompetenznachweisen besser umzugehen, um so bedarfsgerecht Personal zu rekrutieren.

Beruflicher Aufstieg für Basisarbeiter:innen muss durch Qualifizierung erfolgen: Ein anschlussfähiges und einheitliches Angebot an Teilqualifizierungen würde Basisarbeiter:innen beim beruflichen Aufstieg unterstützen. Dies bedarf aber noch mehr: bessere Beratung vor der Qualifizierung, mehr Coaching während der Qualifizierung sowie ein Anreiz zum Absolvieren möglichst vieler Teilqualifizierungsmodule zum Beispiel über die Berücksichtigung in Tarifverträgen oder Qualifizierungsprämien.

Teilqualifizierungen als Instrument reichen aber noch nicht, damit das System angenommen wird und funktioniert. Wir brauchen zusätzlich die rechtlichen Rahmenbedingungen, eine klare und nachvollziehbare Weiterbildungsfinanzierung, effektive Beratungs- und Supportstrukturen, und natürlich müssen auch die verschiedenen etablierten Akteure in der beruflichen Bildung an einem Strang ziehen.

Neben diesen Herausforderungen ist es mitunter genauso relevant, dass es für Basisarbeiter:innen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung zu Verbesserungen kommt.

Kurzbiografien der Autor*innen

Roman Wink ist Senior Project Manager bei der Bertelsmann Stiftung und leitet das Projekt „Aufstieg durch Kompetenzen“ im Programm Lernen fürs Leben. Seine thematischen Schwerpunkte sind die Entwicklung von Kompetenzfeststellungsverfahren, die Anerkennung von informell und nonformal erworbenen Kompetenzen, Arbeitsmarktintegration, Teilqualifikation und Fachkräftesicherung und -zuwanderung.

Larissa Klemme ist im Projekt „Aufstieg durch Kompetenzen“ bei der Bertelsmann Stiftung im Programm Lernen fürs Leben tätig. Ihre thematischen Schwerpunkte sind die Nachqualifizierung über Teilqualifikationen sowie die Feststellung und Anerkennung von informell und nonformal erworbenen Kompetenzen.

**Bauer, Thomas K./Rulff, Christian/
Tammenga, Michael 2018:**

Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Neue Forschungsergebnisse und interdisziplinäre Einordnung, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung o. J.:

Kompetenzen für Deutschland – Aufdecken. Entwickeln. Anerkennen, <https://www.bertelsmannstiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen> (Stand 20.07.2021).

Bertelsmann Stiftung 2018:

MYSKILLS – Neuer Test macht berufliches Wissen sichtbar, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung 2020:

Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf. Einstieg in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Bundesagentur für Arbeit 2020:

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen, <https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsanschlussfaehige-teilqualifikationen> (Stand 09.07.2020).

**Döring, Ottmar/Neumann, Florian/
Hecker, Kristin/Fischer, Andreas 2016:**

Qualitätsstandards für Kompetenztests – Anforderungskatalog, https://www.fbb.de/fileadmin/user_upload/Qualitaetsstandards_Kompetenztests_Anforderungskatalog.pdf (Stand 09.07.2020).

**Fischer, Andreas/Hecker, Kristin/
Wittig, Wolfgang 2020:**

Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung, f-bb-Bericht 02/20, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg.

Herdin, Gunvald/Wink, Roman 2016:

Kompetenzen von Flüchtlingen erfassen – Anforderungen und Gestaltung von innovativen Kompetenzfeststellungsverfahren, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

INQA 2021:

Basisarbeit – Mittendrin und außen vor: Dialog für eine gute Arbeitsgestaltung, <https://www.inqa.de/DE/vernetzen/veranstaltungen/basisarbeit-als-ankommensarbeit-fuer-migrant-innen.html> (Stand 12.08.2021).

Kohl, Matthias/Küfner, Christine 2010:

Bundeseinheitliche Teilqualifikationen für gering qualifizierte Arbeitslose, in: DSD – Der Sicherheitsdienst 62 (2), 14–15.

Kölner Bildungsmodell 2018:

Evaluation des Kölner Bildungsmodells. Management Summary, InterVal, 21.12.2018, https://www.bildung.koeln.de/materialbibliothek/download.php/kobi_eval_summary-fin_rz_15-01-19.pdf?idx=e81d219bb-84ad24442ffb30d636e0a77 (Stand 13.08.2021).

Maier, Tobias/Zika, Gerd/Wolter, Marc Ingo/Kalinowski, Michael 2014:

Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung – Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität, in: BIBB Report 23/2014, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Röttger, Christof/Weber, Brigitte/Weber, Enzo 2019:

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Ruppert, Carolin 2019:

Teilqualifikationen – Schritt für Schritt zum Berufsabschluss, in: BWP 5/2019, 31–32.

Statistisches Bundesamt 2020:

Bildungsstand der Bevölkerung – Ergebnisse des Mikrozensus 2018, Destatis, 02.03.2020, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Publikationen/Downloads-Bildungsstand/bildungsstand-bevoelkerung-5210002187004.pdf> (Stand 11.08.2021).

Wittig, Wolfgang/Neumann, Florian 2016:

Teilqualifikationen in der beruflichen Bildung – Einsatz, Verbreitung und Rahmenbedingungen, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg.

Drei Fragen an Alexander Pröbstl

Universitätsklinikum Bonn

*Im Universitätsklinikum Bonn ist eine große Zahl von Basisarbeitenden tätig. Die Beschäftigten des Klinikums kommen aus rd. 100 Herkunftsländern und sind in den verschiedensten Bereichen tätig. Wie stellen Sie insbesondere bei den Kandidat*innen für Basisjobs vorhandene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen fest? Wie fließen diese in das System der betrieblichen Bewertung und Anerkennung ein?*

Der überwiegende Teil der Basisarbeitenden interessiert sich für eine Aufgabe in den drei verschiedenen Tochtergesellschaften. Um einen schnellen Überblick zu bekommen, lohnt sich ein Blick in die Struktur der Gesellschaften. Aufgrund des breiten Aufgabenspektrums können wir Arbeitsangebote mit unterschiedlicher Ausrichtung für über 1.000 Beschäftigte im Basisjobbereich anbieten. Generell gilt für alle drei gemeinnützigen Tochtergesellschaften, dass wir von der einfachsten Aufgabe bis zur gewerblichen Ausbildung in BBiG Berufen in den Fachbereichen ein großes Spektrum für sehr unterschiedlich befähigte Menschen anbieten. Neben den klassischen Ausbildungsmöglichkeiten zur Köchin oder zum Diätkoch, zum Gebäudereiniger und zur Reinigungsfachwirtin sowie zur Hauswirtschaftsgesellin und zum Hauswirtschaftshelfer sind verschiedene Angebote für Menschen mit anderen



Lernmöglichkeiten im Patientenservicebereich Bestandteil unserer Mitarbeiterentwicklung.

Gebäudereinigung: Wir bieten Aufgaben für vollständig ungelernete Kräfte im Reinigungsbereich, insbesondere in der Flächen-, Gebäude-, Bau- und Glasreinigung an. Unsere mehrsprachig qualifizierten Personalreferentinnen führen ausführliche Gespräche über die individuelle Eignung der Bewerber, Sprache und Schrifttum werden geprüft und ggf. mit einer Übersetzerin die Vorerfahrungen erhoben. Gute Arbeitszeugnisse früherer Arbeitsverhältnisse sind in der Regel hilfreich, aber nicht bedingend. Alle Bewerber dürfen bei uns hospitieren und sich einem Bereich annähern. Der Einstieg in die Flächenreinigung ist einfach, die Bau- und Glasreinigung erfordert Vorerfahrung und ggf. eine erste Ausbildung als Gesell:in in der Gebäudereinigung. Gerade diese Hospitationen, die gemeinsam mit sprachkundigen Vorarbeiter:innen durchgeführt werden, helfen den Kandidat:innen die vorhandenen Kompetenzen zu präsentieren. Kommen die Bewerber infrage, erhalten diese einen Arbeitsvertrag auf Grundlage eines Tarifvertrags und werden anschließend durch die Vorarbeiter intensiv eingearbeitet.

Sprache: Fehlen sprachliche Kompetenzen, arbeiten wir im Reinigungsbereich mit einfachen Bildtafeln, die den Reinigungsablauf, beispielsweise die Reinigung eines Patientenzimmers, veranschaulichen.

Schulungen: Alle Reinigungskräfte müssen eine oder mehrere Hygieneschulungen durchlaufen, damit die Basiskenntnisse im Krankenhausumfeld erworben und fachlich vertieft und reproduziert werden können. Aktuell müssen aufgrund der höheren Risiken durch SARS-CoV-2 die diesbezüglichen Arbeitsschutzverordnungen geschult und beispielsweise auf Intensivstationen die Anwendung von Schutzausrüstungen vermittelt und praktisch trainiert werden.

Technisches Training: Die Arbeit mit automatischen Dosiersystemen vereinfacht die Herstellung von standardisierten Wischlösungen, weil oftmals von den angelernten Reinigungskräften die Mischverhältnisse von Reinigungsmitteln/Wassermenge nicht wiedergegeben werden können. Automatische Systeme und Bildsysteme helfen also auch sprach- und leseunkundigen Beschäftigten, ein korrektes Wischergebnis sicherzustellen. Überprüfungen der Klinikhygiene bestätigen die erreichte hohe Qualität der desinfizierenden Reinigung im Krankenzimmer. Einweisungen in technische Geräte, wie Selbstfahrssysteme zur Flächenreinigung, sind Bestandteil des intensiven Trainings. Ungelernte Kräfte können nach einer angemessenen Einarbeitung und Besuch verschiedener Fortbildungen im Reinigungsbereich im Tarifsystem aufsteigen. Die Förderung der sprachlichen Kompetenzen wird als Vorbereitung zum Aufstieg als Vorarbeiter:in angeboten und auch regelmäßig angenommen. Wird ein Sprachniveau in Wort und Schrift im Bereich von B1 (Europäischer Referenzrahmen) mit etwa 60 % erreicht, kann eine Vorarbeiterposition übertragen werden. Besonders begabte Kräfte erhalten dann das Angebot, berufsbegleitend die Ausbildung zur/zum Reinigungsgesell:in zu besuchen. In der Regel nehmen jährlich 1 bis 3 Beschäftigte dieses Angebot meist sehr erfolgreich an.

Patientenservice und Küchenbetrieb: Die Integration von Beschäftigten in die Servicebereiche stellt sich ähnlich wie in der Gebäudereinigung dar. Allerdings sind gerade im Patienten- und besuchernahen Servicebereich bessere Sprachkenntnisse erforderlich. Verkauf und Speisenpräsentation erfordern zusätzliche Schulungen im hygienischen Umgang mit Lebensmitteln. Diese sind eine wichtige Voraussetzung und müssen gesondert geschult werden.

Am Beispiel der Servicebetriebe stelle ich in der Folge dar, wie sich die Integration von Menschen mit anderen Lernmöglichkeiten am UKB realisieren lassen.

Durch die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter, TÜV und privaten Organisationen, die sich mit der Inklusion von Menschen mit unterschiedlichen kompensierten und teilweise kompensierten Einschränkungen engagieren, werden uns regelmäßig Kandidat:innen angeboten, die den Einstieg in das Berufsleben schaffen wollen. Unter der Voraussetzung der Unterstützung durch die betreuenden Personen der verschiedenen Organisationen, gemeinsam mit unseren Ausbildungsbeauftragten und mit Unterstützung der Geschäftsleitung ermöglichen wir die Integration und schrittweise Inklusion von Menschen mit Einschränkungen.

Meist beginnen wir die erste Integration mit Praktikumsprojekten, die wir mit strukturiertem Programm auch schulbegleitend für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr ermöglichen. So können Praktikant:innen mit andere Lernmöglichkeiten beispielsweise in der Gesellschaft im Bereich Funktionsdienst beschäftigt werden. Gelingt die Integration, können diese Praktikant:innen mit körperlicher und geistiger Einschränkung einen befristeten Arbeitsvertrag im Bereich der Wäschesor tierung erhalten. Deren Tätigkeit wird kontinuierlich durch eine Arbeitsassistentenz begleitet und beschränkt sich im Wesentlichen auf einfache, sich laufend wiederholende Tätigkeiten, die bei reduzierter Leistungsfähigkeit bewältigt werden können.

Beschäftigte mit Einschränkungen beim Hören und Sprechen wurden nach der ersten Integration in einfachere Tätigkeiten befähigt, komplexe Aufgaben zu übernehmen und zu trainieren und konnten so weit inkludiert werden, dass der Bildungsabschluss im Ausbildungsberuf Fachpraktiker in sozialen Einrichtungen gelungen ist. Eine Kandidatin konnte dann die Ausbildung zur Hauswirtschaftsgesellin in der Gesellschaft erfolgreich abschließen. Dieses Programm ist heute ein Standardangebot und aktuell bilden wir vier Auszubildende mit Einschränkungen in dem Ausbildungsberuf aus.

Insgesamt wurden über die oben aufgeführten Praktikums- und Ausbildungsmodelle 10 Mitarbeiter in den vergangenen Jahren für das Unternehmen gewonnen. 2021 rechnen wir mit dem Abschluss von zwei weiteren Auszubildenden, die ebenfalls eingestellt werden sollen. Des Weiteren haben wir noch zwei weitere Auszubildende im ersten Ausbildungslehrgang, die sich positiv entwickeln.

Wie arbeiten Basisarbeitende mit der Fachpflege zusammen? Welchen Stellenwert und welche Entwicklungspotenziale hat Basisarbeit in der Pflege?

Basisarbeitende im Reinigungs- und Servicebereich sind fester Bestandteil der heute üblichen hochkomplexen Krankenversorgung. Pflegefachkräfte sind in der Regel drei- bis fünfjährig ausgebildet oder als akademisch qualifizierte Pflegekräfte verantwortlich für die Versorgung der Patient:innen und deren Angehörigen. Die Integration der Basisarbeitenden ist bedingend für den Erfolg guter Patientenversorgung. Es gibt im Alltag eines Krankenhauses oder einer Einrichtung für ältere Bewohner oder schwerbehinderte Kinder keinen Bereich, der nicht auf die Serviceleistung von Basisarbeitenden angewiesen ist. Unter ökonomischer Betrachtung muss im sogenannten Skillsmix aus einfachqualifizierten Basisarbeitenden und Krankenpflegeassistent:innen bis hin zur Pflegefachkraft eine Balance bei der Tätigkeitsverteilung gefunden werden, um im Krankenversorgungsbetrieb erfolgreich wirtschaften zu können.

Es ist im Interesse der Patienten und Bewohner, dass der Pflegefachmann und die Pflegefachfrau von einfachen Aufgaben entlastet wird, einfache Körperpflege kann durch Krankenpflegeassistent:innen übernommen werden, ohne dass die Pflegefachkraft die Aufsicht über die Basisarbeitenden verliert. Die Verantwortung beispielsweise für hygienische Prozesse oder die Sicherstellung einer guten Ernährung liegt bei der Pflegefachkraft, kann aber dennoch teilweise an Basisarbeitende delegiert werden.

Die Versorgung mit Lebensmitteln im anspruchsvollen Catering von Patienten im besonderen Servicebereich kann von gut geschulten Servicekräften vollständig übernommen und die Anforderungen an die Qualität von diesen Kräften erfolgreich sichergestellt werden. So kann Pflege entlastet werden, es bleibt Zeit für die Aufgaben im pflegerischen Bereich und für die wichtige Zuwendung zu den Patient:innen.

Das UKB verfügt über ein Bildungszentrum, das eigene Lehrgänge entwickelt. Welche besonderen Angebote gibt es für Basisarbeitende und wie werden sie wahrgenommen? Was sind die Voraussetzungen für deren Qualifikation und Weiterbildung?

Spracherwerb und Vertiefung: Für Basisarbeitende im Servicebereich bietet das Centrum für Aus- und Weiterbildung am UKB Angebote für Basisarbeitende an, die sich nach einer sprachlichen Grundqualifikation im Sprachniveau B1 in allen vier Bereichen (Sprechen, Verstehen, Lesen und Schreiben) auf mindestens 60 % qualifiziert haben. Sprachlehrgänge gehören daher zum Grundprogramm des Bildungszentrums.

Servicekurse Level 1 und 2: Diesen Angeboten folgen dann Lehrgänge in Hotellerie und Service. Diese Kurse umfassen etwa 300 Theoriestunden und praktische Einsätze, gefolgt von einem praktischen Prüfungsteil in der Zubereitung von einfachen Gerichten, Eindecken von Ess-tischen, Servieren von Frühstück, Mittag- und Abendessen sowie die Vorbereitung von Buffets. Die Ansprache der Patienten/Bewohner und Gäste wird trainiert, die Umsetzung von Orders wird geübt. Einfache Führungsprinzipien, Dienstplanung und Kommunikation sowie Grundlagen des HACCP Konzeptes („Risiko-Analyse Kritischer Kontroll-Punkte“) werden n. A. im Kurs Level 2 geschult. Der Kursteil 2 dient auch zur Vorbereitung auf die Aufgaben als Vorarbeiter:in.

Im Bereich der Funktionsdienste im OP und Intensivbereich bieten wir analog zu den Servicekursen Trainings im Umgang mit komplexen Medizinprodukten und schulen die Aufbereitung und Reinigung der Geräte im laufenden Betrieb sowohl theoretisch als auch direkt am Krankenbett.

Weitere Lehrgänge sind z. B. für Basisarbeitende, die Instrumente aufbereiten, im Bildungsangebot. Alle dargestellten Trainingsangebote führen zu einem tariflichen Aufstieg und sind bedingend für eine spätere Vorarbeitertätigkeit. Für die qualifiziertesten Kräfte können Angebote zum Erwerb eines Gesellen- oder Facharbeiterbriefes nachfolgen.

Alle Angebote am UKB richten sich an initiative, inklusive und motivierte Basisarbeitende mit dem Interesse, aus der Basisarbeit und dem Mindestlohnbereich in eine höhere Vergütung und zu mehr Verantwortung und beruflicher Zufriedenheit aufzusteigen.

Kurzbiografie Alexander Pröbstl

Alexander Pröbstl ist Vorstand für Pflege und Patientenservice am Universitätsklinikum Bonn (UKB). Er verantwortet neben dem Pflegebereich und den Ausbildungsstätten für Gesundheitsberufe auch mehrere Tochtergesellschaften für Servicedienstleistungen in der Funktion als geschäftsführender Gesellschafter. Das UKB betreibt ein Centrum für Aus- und Weiterbildung mit weit über 500 Auszubildenden. Dabei sind auch Bildungsangebote für Basisarbeitende eingeschlossen.

*Gestaltungsansätze
und positive Erfahrungen:
Gute Basisarbeit*

07

Handlungsrahmen „Gute Basisarbeit“

von André Große-Jäger und Björn Böhning



Was ist Basisarbeit?

Jeder von uns hat es mit ihnen zu tun. Wir begegnen ihnen als Paketboten, als Kassierinnen im Supermarkt, als Hilfskräfte in der Alten- und Krankenpflege oder auch bei der Reinigung unserer Büros und Straßen. Basisarbeitende stellen, wie der Name schon sagt, eine zentrale Basis unserer Arbeitsgesellschaft dar. Ohne Basisarbeiter*innen blieben zahlreiche Tätigkeiten unerledigt – weder würden Pakete oder Pizzen zugestellt noch die Regale im Supermarkt gefüllt oder Kassen besetzt. Auch in der Produktion, der Pflege und vielen Dienstleistungsbereichen. Speziell die aktuelle Corona-Pandemie hat die gesellschaftliche Relevanz der Basisarbeit deutlich unterstrichen.

Im Gegensatz zu den bisher in der arbeitswissenschaftlichen Forschung etablierten Begriffen, wie „Helfertätigkeiten“, „Einfacharbeit“ oder „Geringverdienende“, deren Zugang oft das Qualifikationsniveau oder die Entlohnung ist, definieren wir Basisarbeit von der Tätigkeit her. Beschäftigte, deren Tätigkeiten keine eigene, formale Qualifikation erfordert, die durch Einarbeitung „on the job“ gelernt werden können, sind Basisarbeiter*innen – sie machen einen Anteil von 20 bis 25 Prozent an

allen Beschäftigten aus. Die Fokussierung auf die Tätigkeit wird einerseits dem Umstand gerecht, dass Basisarbeitende weder durchgehend gering- noch nichtqualifiziert sind, sondern mitunter über ein deutliches Qualifikationsniveau verfügen. Unter der Gruppe, die wir hier als Basisarbeitende betrachten, befinden sich auch viele Menschen mit einer mittleren oder hohen Ausbildung für andere Tätigkeiten. Andererseits können Basisarbeitende, auch wenn viele im Niedriglohnbereich arbeiten, in manchen Branchen – etwa der Elektro- und Metallfertigung – durchaus ein durchschnittliches Auskommen haben.

Basisarbeit wurde in der Forschung bisher wenig betrachtet. Allerdings nicht nur in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung, auch im Betrieb und in der öffentlichen Diskussion sind Basisarbeiter*innen zwar einerseits „mittendrin“, andererseits aber „außen vor“. So bestehen betriebliche Angebote wie Weiterbildungsmaßnahmen, flexible und mobile Arbeitsformen oder Teile der betrieblichen Infrastruktur und Interessenvertretung Basisarbeitenden seltener zur Verfügung, da diese oftmals nicht Teil der Stammebelegschaft sind. Auch in der öffentlichen Wahrnehmung, sieht man von der Ausnahmesituation einer Pandemie ab, wird Basisarbeit eher geringschätzig behandelt oder gleich direkt übersehen. Es mangelt an Beschäftigungssicherheit, an einer angemessenen Entlohnung – und auch an Anerkennung und Wertschätzung, so formulieren es auch die Basisarbeiter*innen selbst, wie wir in Gesprächen mit ihnen immer wieder erfahren haben. Was früher hingegen immerhin noch als „ehrliche Arbeit“ eine gewisse Wertschätzung erfuhr, ist in der gegenwärtigen arbeitswissenschaftlichen und arbeitspolitischen Auseinandersetzung zum merklich blinden Fleck geworden. Bedenkt man, dass Basisarbeit vielen Beschäftigten, so beispielsweise

manchen Menschen mit besonderen Inklusions- oder Integrationsanforderungen, nicht nur einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht, sondern auch eine Chance ist, im Erwerbsverlauf in Arbeit zu bleiben, ist es mehr als geboten, der Gruppe der Basisarbeitenden politisch und gesellschaftlich mehr Aufmerksamkeit als bisher zuzuwenden. Denn sie sind in der Tat die „verkannten Leistungsträger:innen“, die den Laden am Laufen halten, von denen Nicole Meyer-Ahuja und Oliver Nachtwey in ihrem kürzlich erschienenen Buch sprechen.

Merkmale und Funktionen von Basisarbeit

Basisarbeit ist heterogen – über all die unterschiedlichen Tätigkeiten hinweg weisen Basisarbeiten aber grundsätzliche Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Lage, der Einkommens- und Arbeitsbedingungen wie auch vor allem der Wertschätzung und Anerkennung bei der Arbeit und in der Gesellschaft insgesamt auf. Basisarbeiter*innen sind in besonderer Weise mit einer Reihe von Herausforderungen und Schwierigkeiten konfrontiert:

- oftmals geringe Entlohnung und damit auch Alterssicherung,
- hohe physische und psychische Belastung am Arbeitsplatz,
- Arbeit zu ungünstigen Zeiten (Nacht-/Schicht-/Wochenendarbeit),
- geringe Weiterbildungsmöglichkeiten und Chancen zur Kompetenzentwicklung,
- kaum Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- kaum Angebote bei Integration und Inklusion,
- kaum Möglichkeiten der Mitsprache und Mitgestaltung,
- nur selten Vertretung durch Betriebsrät*innen,
- häufig tätig in kleineren Betrieben mit mangelhafter Tarifbindung,
- Arbeitsplatzunsicherheit und Bedrohung des Arbeitsplatzes durch Automatisierung,
- Auslagerung durch Outsourcing und/oder Leiharbeit.

Auch wenn viele Basisarbeiten in Bezug auf ihre Einkommens- und Arbeitsbedingungen als „prekär“ zu bezeichnen sind, trifft dies keineswegs auf die Basisarbeit insgesamt zu. Insbesondere die Basisarbeit in den durch Tarifverträge gesicherten Einkommen und Arbeitsbedingungen des Produktionsbereiches unterscheiden sich stark von dem großen Bereich der alten und neuen Dienstleistungen.

Basisarbeit ist – anders als New Work oder Arbeiten 4.0 – von jeher ein fester Bestandteil unserer Arbeitsgesellschaft und wird es auch in Zukunft bleiben. Auch wenn fundierte Daten dazu bisher noch nicht vorliegen, steht fest, dass der Anteil an Tätigkeiten, die von technologischen Assistenzsystemen unterstützt werden und damit keiner formalen Qualifikation mehr bedürfen und durch Einarbeitung erlernt werden, zunehmen wird. Deshalb reichen die bekannten Forderungen allein nach Qualifikation und Entwicklungsmöglichkeiten für Basisarbeitende, die Tätigkeiten ausführen, die die Basis unserer Arbeitsgesellschaft sind, nicht aus. Basisarbeitende müssen gut und sicher arbeiten können und haben für diese Arbeit Anerkennung, Wertschätzung und Respekt verdient.

Wir beginnen gerade erst damit, eine der größten Beschäftigtengruppen der Arbeitswelt nicht nur wahrzunehmen, sondern in ihren Tätigkeiten, Erwerbsverläufen, sozialen und wirtschaftlichen Einbindungen und Anforderungen sowie ihren persönlichen Werten und Erwartungen besser zu verstehen. Die Stichworte dieses Beitrags – Qualifikation, Erwerbsverläufe, betriebliche Arbeitsgestaltung und Einbindung, Entlohnung und Anerkennung – bieten nur einige Eckpunkte für zukünftige, auch praxisbezogene Forschungsprojekte. Eine politische und gesellschaftliche Aufgabe wird es sein, die aktuelle Aufmerksamkeit im Kontext der Pandemie für eine überdauernde Verbesserung der sozialen und materiellen Anerkennung sowie der Sicherung guter und sicherer Arbeitsbedingungen zu nutzen.

Handlungsrahmen für gute Basisarbeit

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Ansatz in die gesellschaftspolitische Diskussion eingebracht. Durch politisches Handeln wurden die Arbeitsbedingungen von Basisarbeitenden in der ausgehenden Legislaturperiode bereits konkret verbessert. Schwerpunkte waren unter anderem die Schaffung des Mindestlohns, die Einführung der Grundrente, Unterbindung der Ausbeutung zum Beispiel im Bereich von Paketboten oder der Fleischindustrie und Schaffung ordentlicher und gerechter Arbeitsbedingungen. Hinzu kamen Maßnahmen und Modelle für eine gute Plattformarbeit, zum Beispiel bei Liefer-

diensten. Einen eigenen großen Maßnahmenbereich stellte die Konzentrierte Aktion Pflege dar, die eine systematische Höherbewertung dieser Tätigkeiten in diesem Wirtschaftsbereich anstrebt, so auch für Pflegehilfskräfte. Diese Vorhaben sollen weiter geführt werden mit dem Ziel einer grundlegenden Wende in der Anerkennung und Wertschätzung von Basisarbeit. Dazu dienen auch neue Förderschwerpunkte für Forschung und Entwicklung sowie Beispiele guter Praxis.

Die Quintessenz aus vielen Expert*innengesprächen und auch ein Ergebnis der Veranstaltungsreihe „Basisarbeit – mittendrin und außen vor“ ist jedoch: Ähnlich wie bei den politischen Bestrebungen zur Aufwertung sozialer Berufe oder der Arbeit in der Pflege bedarf eines längerfristig angelegten politischen Handlungsrahmens zur Verbesserung von Lage, Arbeitsbedingungen wie auch Anerkennung und Wertschätzung von Basisarbeit. Und es bedarf einer neuen Sichtbarkeit dieser Tätigkeiten sowie eines Perspektivwechsels: Politik, Wissenschaft und Wirtschaft dürfen Basisarbeit nicht von „oben herab“ betrachten, sondern müssen sie zum Kern einer neuen Arbeits- und Personalpolitik machen.

Ein neuer Handlungsrahmen muss sich nach Einschätzung des BMAS auf vier Schwerpunkte beziehen und die nachstehenden Elemente beinhalten:

Wirtschaftliche und soziale Sicherheit

Ein festes und verlässliches Einkommen, das einen auskömmlichen Lebensunterhalt ermöglicht

Insbesondere für eine Vollzeittätigkeit von Basisarbeiter*innen ist grundsätzlich ein festes und verlässliches Einkommen sicherzustellen, das einen auskömmlichen Lebensunterhalt auch zur Versorgung einer Familie durch Arbeit beinhaltet. Regelmäßige und verlässliche Arbeit muss sich lohnen und dient der Wertschätzung ehrlicher Arbeit!

In den traditionell durch Tarifverträge geregelten, überwiegend industriellen Arbeitsbereichen, zum Beispiel der Metall- und Chemieindustrie, ist dies weitgehend gesichert, für die meisten Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich dagegen nicht. In diesen Bereichen bewegt sich die Entlohnung im Mindestlohnbereich. Um trotz Vollzeittätigkeit eine Unabhängigkeit von staatlicher Unterstützung sicherzustellen, ist eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro/Stunde anzustreben. Darüber hinaus sind eine tarifvertragliche Festlegung und Fortschreibung von Lohn-Untergrenzen notwendig wie auch eine Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen in nichttarifgebundenen Bereichen wie zum Beispiel in der Pflege und im Einzelhandel. Die Tariftreue sollte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in allen Bundesländern und auch beim Bund verpflichtend gelten. Dies alles wird aber nicht gelingen, wenn nicht auch Gewerkschaften die Basisarbeitenden zu einem zentralen Subjekt ihrer Strategie machen; ebenso wie Personalverantwortliche das Potenzial von Basisarbeitenden für Produktivität und Fortschritt nicht mehr unterschätzen dürfen.

Ein sicherer Arbeitsplatz und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Die Tätigkeiten von Basisarbeiter*innen sind durch eine kurze Einarbeitungszeit und damit einhergehend durch eine hohe Austauschbarkeit charakterisiert. In Unternehmen mit einer aktiven Sozialpartnerschaft und der Existenz von Betriebsräten sind Entlassungen im betrieblichen Kontext im Diskurs mit den Mitarbeitervertretungen zu klären. In allen anderen Bereichen können Entlassungen als willkürlich wahrgenommen werden.

Die soziale und psychosoziale Sicherheit hängt entscheidend vom Vorhandensein eines sicheren Arbeitsplatzes und eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ab. Zur Steigerung der Beschäftigung sind neben den übergreifenden Maßnahmen einer aktiven Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik insbesondere auch konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Basisarbeiter*innen durch die Unternehmen und deren Förderung durch die Arbeitsmarktbehörden und weiteren Träger der Arbeits- und Sozialpolitik notwendig.

Soziale Sicherung im Alter

Um Armut im Alter auszuschließen, bedarf es für Geringverdienende, die ein Leben lang gearbeitet haben, eines Rentenniveaus, das deutlich oberhalb der Grundsicherung liegt. Die Grundrente war dazu der erste Schritt, bessere Löhne und höhere Mindestlöhne bleiben aber ohne Alternative.

Sinn und Wertschätzung der Arbeit

Sinn und Erfüllung durch die Arbeit

Arbeitnehmer wollen eine Arbeit, in der sie einen Sinn sehen und die ihnen Erfüllung gibt. Sie wollen ihre (kreativen) Fähigkeiten einbringen und entwickeln sowie die kollegiale Zusammenarbeit und Unterstützung pflegen. Basisarbeiter*innen brauchen eine Arbeitsgestaltung in den Unternehmen, die ggf. mit Unterstützung durch die Tarifpolitik sowie die Institutionen des Arbeitsschutzes und der beruflichen Bildung einseitige und monotone Tätigkeiten abwechselt, erweitert oder anreichert.

Wertschätzung und Anerkennung

Basisarbeiter*innen haben die Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit als persönliche Arbeitsleistung vor allem durch Unternehmen und Vorgesetzte und als Teil der betrieblichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung auch durch Politik und Gesellschaft verdient. Sie sind stolz auf die eigene Arbeit, deren gesellschaftliche Bedeutung durch die Corona-Krise eindrücklich belegt wurde. Gleichzeitig drückt sich das materiell und oft auch kulturell nicht aus. Hier braucht es eine neue Kultur des Respekts in den Unternehmen.

Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung

Entwicklung der eigenen Fähigkeiten

Basisarbeiter*innen brauchen eine fachliche Entwicklung ihrer Fähigkeiten durch die Unternehmen und ihre Vorgesetzten vor allem als praxisbezogenes Lernen am Arbeitsplatz anhand der konkreten Arbeitsaufgaben. Ebenso brauchen sie eine Arbeitsgestaltung, die ggf. mit Unter-

stützung durch die Tarifpolitik sowie die Institutionen des Arbeitsschutzes und der beruflichen Bildung Über- wie auch Unterforderung durch Arbeitswechsel, -erweiterung oder durch Anreicherung der Arbeit vermeidet.

Berufliche Qualifizierung

Basisarbeiter*innen brauchen Zugang zu beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung durch die Unternehmen, die ihnen zum Beispiel unter Nutzung der Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancen-Gesetzes ggf. auch eine Perspektive als Fachkräfte eröffnet. Dazu bedarf es vor allem angepasster Angebote unter anderem auch im Hinblick auf die Folgen, aber auch Chancen durch die digitale Transformation, und einer aufsuchenden Beratung durch die Personalleitungen der Unternehmen, die Arbeitsmarktbehörden und die Träger der beruflichen Bildung.

Sicherheit und Gesundheit, Teilhabe

Sichere und gesunde Arbeit

Basisarbeiter*innen haben ein Recht auf sichere, gesunde und menschengerecht gestaltete Arbeitsbedingungen:

- Durchsetzung und Kontrolle des Arbeitsschutzes in Bezug auf Unfälle, mangelnde Hygiene (Corona-Sondersituation), Arbeitsumweltbelastungen wie auch die Handhabung schwerer Lasten und ungünstige Körperhaltungen.
- Arbeitsgestaltung in Bezug auf monotone Arbeit, geringe Handlungs- und Entscheidungsspielräume wie auch ungünstige Arbeitszeiten und Zeitdruck,
- umfassende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und systematische Verbesserung der Arbeitsfähigkeit,
- eine beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilung wie auch Mitsprache bei der Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes und Einfluss auf die Arbeitsweise, das Arbeitstempo und die Arbeitsmenge.

Notwendig ist die Beobachtung und Gestaltung der sich aus der digitalen Transformation ergebenden Veränderungen der Arbeit von Basisarbeiter*innen durch die Unternehmen und die Arbeits- und Sozialpolitik.

Gute Führung

Basisarbeiter*innen erwarten eine gute Führung, die sie als Menschen (mit individuellen Stärken und Schwächen) wahrnimmt, fachlich und beruflich unterstützt und Anerkennung, Lob und konstruktive Kritik gibt, zum Beispiel im Hinblick auf den Umgang mit Arbeitsfehlern (positive Fehlerkultur). Basisarbeit muss raus aus dem Spektrum der Unsichtbarkeit.

Teilhabe und Mitbestimmung stärken

Basisarbeiter*innen müssen in ihrer körperlichen, geistigen und kulturellen Vielfalt/Diversität wahrgenommen werden. Die beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten sind zu stärken und Angebote zur Integration, Inklusion und Vereinbarkeit/Flexibilisierung durch die Unternehmen wie auch die Integrationsämter und die Institutionen der Arbeits- und Sozialpolitik zu machen. Gleichzeitig sollte Basisarbeit auch in der Arbeit von Betriebsräten mehr und mehr Beachtung finden, um die Repräsentationslücke zu schließen.

Perspektiven

Der hier vorgestellte Handlungsrahmen kann nur langfristig bewältigt werden und benötigt breite gesellschaftliche, sozialpartnerschaftliche Unterstützung und betriebliches Engagement, damit Basisarbeit aufgewertet wird. Das BMAS ist gewillt, seinen Impuls zu verstetigen und die angestoßenen Aktivitäten fortzusetzen. Dazu zählen:

- eine Kommunikationsstrategie, um der Nichtbeachtung der Basisarbeit entgegenzuwirken und politische und betriebliche Lösungsansätze zu diskutieren,
- ein Netzwerk, das breit über alle gesellschaftlichen Gruppen hinweg von Sozialpartnern auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, Institutionen, Forschung, Wissenschaft und Politik und darüber hinaus aber auch von Basisarbeiter*innen selbst getragen wird,
- Projekte der betrieblichen Good Practice im Umgang mit Basisarbeit,
- Maßnahmen und Förderschwerpunkte der Weiterbildungs- und Arbeitspolitik mit einem gezielten Fokus auf die Basisarbeit.

Für eine Kommunikationsstrategie wurden unter anderem im Rahmen der virtuellen Veranstaltungsreihe „Basisarbeit – mittendrin und außen vor“ des BMAS Veranstaltungsmodule entwickelt, die sich auf alle genannten Dimensionen und Schwerpunkte sowie die Etablierung des Konzepts der „Basisarbeit“ für Forschung, Betriebe und Politik wie auch auf das Selbstverständnis von Basisarbeiter*innen selbst beziehen. Ebenso hat sich ein breit getragenes Netzwerk von Institutionen, Organisationen und Personen gebildet, die das Thema für wichtig erachten und aus ihrer jeweiligen Perspektive unterstützen.

Basisarbeit zu verbessern ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe von größter Bedeutung. Denn die Maßnahmen zur Verbesserung von Lage und Arbeitsbedingungen sowie für mehr Wertschätzung und Anerkennung von Basisarbeitenden haben nicht nur unmittelbar Bedeutung für die betroffene Personengruppe. Sie wirken auch einer verstärkten Spaltung der Gesellschaft und der Erwerbstätigen entgegen.

Kurzbiografien der Autoren

André Große-Jäger ist Referatsleiter im BMAS für den Bereich Gesundheitliche Auswirkungen des Wandels der Arbeit. Dazu gehören u. a. die Initiierung und Betreuung von Forschungs- und Forschungsanwendungsprojekten zu ökonomischen und sozialen Aspekten der Gestaltung von gesunder Arbeit, die Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Instrumenten und Methoden sowie Netzwerkarbeit und Kooperation.

Björn Böhning, seit 2018 Beamteter Staatssekretär im BMAS, verantwortlich für die Politikbereiche Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, internationale Beschäftigungs- und Sozialpolitik, Digitalisierung und Arbeitswelt und für die Denkfabrik des BMAS; zuvor Chef der Senatskanzlei des Landes Berlin, Mitglied des SPD-Parteivorstandes sowie Juso-Bundesvorsitzender; Mitglied des D64-Zentrums für digitalen Fortschritt.

Basisarbeit

Mittendrin und außen vor

Basisarbeitende – Menschen, die Tätigkeiten ausüben, für die es keiner formalen Qualifikation bedarf – bilden einen nicht unerheblichen Teil unserer Arbeitsgesellschaft. Die unterschiedlichen Facetten von Basisarbeit werden in diesem Kompendium beleuchtet, sei es im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, Wertschätzung oder Kompetenzen. Mit unterschiedlichen Beiträgen wird ein detailliertes Bild der Basisarbeit in Deutschland gezeichnet und die zukünftigen Herausforderungen werden benannt.