



DAS
PROGRESSIVE
ZENTRUM

STUDIE

Die Unverzichtbaren: Menschen in Basisarbeit

Erkenntnisse für eine politische Auseinandersetzung mit ihren
Perspektiven und Forderungen in der Transformationsgesellschaft

Johanna Siebert und Mara Buchstab | Juni 2025
Unter der Studienleitung von Dr. Florian Ranft



Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	4
1. Die Arbeitswelt als Ort des Wandels	5
2. (Basis-)Arbeit in der Transformationsgesellschaft	
– Was wir wissen	8
2.1 Basisarbeit – Leitkonzept mit Herausforderungen	8
2.2 Der Forschungsstand zum Beschäftigungssegment Basisarbeit	9
2.3 (Basis-)Arbeit und politische Einstellungen in der Transformationsgesellschaft	12
3. Methodisches Vorgehen	13
3.1 Fokusgruppen	13
3.2 Einzelinterviews	14
3.3 Quantitative Meinungsumfrage	14
4. Vermessung von Basisarbeit in Deutschland	16
4.1 Was zeichnet Basisarbeit aus?	16
4.2 Basisarbeit als Abbild eines ungleichen Arbeitsmarkts	27
5. Gute (Basis-)Arbeit in der Transformation	37
6. Politische Ableitungen	44
Endnoten	48
Quellenverzeichnis	50
Die Autorinnen	54
Impressum & Dank	56

Executive Summary

Sie reinigen Büros, liefern Essen aus, verbauen Autoteile oder räumen Supermarktregale ein. Menschen, deren berufliche Tätigkeiten keine formale Qualifikation erfordern, bilden mit ihrer Arbeit die *Basis* unserer Gesellschaft. Gleichzeitig werden diese Beschäftigte in un- und angelernten Berufen (*Basisarbeiter:innen*) in zentralen Reformdebatten weitestgehend übersehen. Unsere Studie möchte das ändern. Sie unternimmt den Versuch einer Vermessung von Basisarbeit im Vergleich zu qualifizierten Tätigkeiten und geht dabei der Frage nach: *Was sind die Arbeits- und Lebensrealitäten von Basisarbeiter:innen und wie blicken sie auf ihre eigene Tätigkeit und die Gesellschaft?*

Angesichts einer sich wandelnden Arbeitswelt, angetrieben von der ökologischen und digitalen Transformation, nimmt die Studie darüber hinaus die demokratiepolitische Relevanz von Arbeit unter die Lupe. Sie fragt: *Wie wirken sich unsichere Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit, aber auch auf dem gesamten Arbeitsmarkt, auf das Vertrauen in die Demokratie und die Offenheit gegenüber Transformationsprozessen aus?*

Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir ein mehrdimensionales Forschungsdesign, bestehend aus Einzelinterviews, Fokusgruppen und einer quantitativen Meinungsumfrage, gewählt. Die Ergebnisse zeigen: Basisarbeiter:innen sind in ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Im Vergleich zu Menschen in qualifizierten Berufen verfügen sie über weniger formelle Anpassungs- und Gestaltungsressourcen, um sich innerhalb einer sich wandelnden Arbeitswelt zurechtzufinden. Gleichzeitig finden ihre Anliegen in Politik und Gesellschaft seltener Gehör. Entsprechend gering ist das Vertrauen in politische Akteure und demokratische Institutionen. Für unsere Demokratie sind Basisarbeiter:innen jedoch in dreierlei Hinsicht unverzichtbar: gesellschaftlich, wirtschaftlich und politisch.

Gesellschaftlich unverzichtbar

Als Gesellschaft sind wir auf Basisarbeit angewiesen. Supermarktregale müssen bestückt, alte und kranke Menschen gepflegt, öffentliche Räume gereinigt werden. Eine materielle und immaterielle Aufwertung der Arbeitsverhältnisse im Bereich der Basisarbeit ist daher von gesamtgesellschaftlichem Interesse.

Wirtschaftlich unverzichtbar

Basisarbeit durchzieht unser Wirtschaftssystem. Ein Fünftel der Beschäftigten in Deutschland arbeitet in un- und angelernten Tätigkeiten – sowohl in der Produktion als auch im Dienstleistungsbereich. Je nach Branche unterscheiden sich die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen stark. In Zeiten wirtschaftlicher Umbrüche ist eine branchenübergreifende Angleichung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen zentral, um Sicherheit zu schaffen und der Angst vor Statusverlust unter Beschäftigten sowie der Spaltung von Lohnabhängigen entgegenzuwirken.

Politisch unverzichtbar

Angesichts der wachsenden Zustimmung für rechtspopulistische Parteien in der Arbeiterschaft ist es demokratiepolitisch bedenklich, die Anliegen von (Basis-)Arbeiter:innen unbearbeitet zu lassen. Denn je selbstbestimmter und sicherer sich Beschäftigte in ihrer Arbeit fühlen, desto offener sind sie gegenüber Transformationsprozessen und desto stärker ist ihr Vertrauen in die Demokratie. Demokratiesicherung bedeutet also Entprekariisierung – im Sinne der Stärkung von finanzieller, physischer und psychischer Sicherheit sowie des Ausbaus von Selbstbestimmung und Solidarität.

1. Die Arbeitswelt als Ort des Wandels

Unsere Gesellschaft steht vor massiven Herausforderungen des Wandels. Der Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft hin zu Klimaneutralität, die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung und die Überalterung unserer Gesellschaft erzeugen einen enormen Anpassungsdruck – nicht zuletzt am Arbeitsmarkt und unter Beschäftigten. Tätigkeiten verändern sich, Beschäftigungsfelder fallen weg, neue Wirtschaftszweige und Arbeitsplätze entstehen.

Die politischen Debatten zur digitalen und ökologischen Transformation von Wirtschaft und Industrie finden fernab des Arbeitsalltags und der Lebensrealität von Menschen in un- und angelegten Tätigkeiten statt. Während im Bundestag über Industriestrompreis, Exportzölle und Flottengrenzwerte verhandelt wird, reinigen sie über Nacht die Büros, teilen in der Kantine das Essen aus und stellen Pakete und Briefe zu. Rund 20 % der Erwerbsbevölkerung in Deutschland arbeiten in Berufen, die keine formale Qualifikation erfordern, gleichzeitig aber die Basis unserer Wirtschaft und Gesellschaft bilden. In der Gebäudereinigung, der Gastronomie, der Produktion, der Logistik oder in der Pflege – Basisarbeiter:innen sind im Alltag überall präsent, ihre Arbeit ist für die Gesellschaft *unverzichtbar*.

Dass ein Fünftel der Beschäftigten in Deutschland in zentralen Reformdebatten weitestgehend übersehen wird, ist insbesondere vor dem Hintergrund der oftmals unsicheren, körperlich stark belastenden, schlecht entlohnten und wenig mitbestimmten Anstellungen ein Problem. Die Versorgung einer alternden Bevölkerung kann nicht gewährleistet werden, wenn Pflegehilfskräfte ihre Arbeitszeit aus Erschöpfung reduzieren. Die Umsetzung der Energiewende kann nicht gelingen, wenn es an Personal zur Installation und Wartung von Solar- und Windkraftanlagen fehlt.

Voraussetzung zur Bewältigung der Transformation ist ein nachhaltiger und gerechter Arbeitsmarkt. Denn sichere Arbeitsplätze und Beschäftigungsverhältnisse sind zentraler Bestandteil des Alltags der Menschen und erfüllen eine wichtige gesellschaftliche Funktion. Hier können Begegnung und Solidarität stattfinden, es kann demokratische Mitbestimmung erlebt und Probleme können gemeinschaftlich bearbeitet werden. Angesichts von Unsicherheit in Zeiten des Wandels birgt die Arbeitswelt das Potenzial, die Beschäftigten mitzunehmen, ihnen Sicherheit und Perspektiven zu geben und sie über Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung an Veränderungsprozessen zu beteiligen.

Statt einer Nutzung des transformationspolitischen Potenzials der Arbeitswelt, lässt sich derzeit das Gegenteil beobachten. Wir leben in einer Zeit, die von großen wirtschaftlichen Unsicherheiten und politischen Schocks geprägt ist. Für Beschäftigte sind vor allem die negativen Auswirkungen eines rapiden Wandels in ihrem unmittelbaren Arbeits- und Lebensalltag spürbar: Arbeitszeitverdichtung, veränderte Anforderungsprofile, Abbau von Arbeitsplätzen. Man sorgt sich um steigende Lebenshaltungskosten, subjektiv wahrgenommene ökonomische Unsicherheiten und die Zukunft der eigenen Arbeit. Gerade vor dem Hintergrund einer anhaltend schlechten wirtschaftlichen Lage fehlen der Politik Mut und Legitimität, ambitionierte Transformationsprojekte anzustoßen und umzusetzen. Gleichzeitig gelingt es rechtspopulistischen und rechtsextremen Akteuren mit beträchtlichem Erfolg, die sozialen Missstände und Unsicherheiten politisch zu mobilisieren. Bei der Bundestagswahl 2025 erreichte die vom Verfassungsschutz mittlerweile als gesichert rechtsextremistisch eingestufte Alternative für Deutschland (AfD) mit einem Anteil von 38 % der Arbeiterschaft mehr

Stimmen unter Arbeiter:innen als Union und SPD zusammen (Tagesschau, 2025).

Dass die Auswirkungen von Wandel und Transformation auf die Arbeitsrealität der Beschäftigten kaum thematisiert werden, stellt nicht nur ein arbeitsmarktpolitisches Problem, sondern auch eine demokratiepolitische Herausforderung dar. Denn zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche politische Gestaltung der Transformationsaufgaben ist gesellschaftliche Akzeptanz. Fehlt das Vertrauen in politische Akteure und demokratische Institutionen oder mangelt es an einer grundsätzlichen Offenheit gegenüber gesellschaftlichen Veränderungsprozessen, so ist es nahezu unmöglich, politische Mehrheiten für eine ambitionierte Transformationspolitik zu gewinnen. Der Arbeitswelt kommt in dieser Aufgabe eine entscheidende Rolle zu: Hier entscheidet sich, ob die Transformationsaufgaben erfolgreich bearbeitet und bewältigt werden. Wenn die Transformation gelingen soll, müssen Arbeitsplatz und Beschäftigungsverhältnisse ins Zentrum der politischen Debatte rücken.

Vor dem Hintergrund dieser politischen Ausgangslage verfolgt die Studie zwei übergeordnete Ziele. Zum einen unternimmt sie den Versuch einer Vermessung von Basisarbeit in Deutschland. Das betrifft rund 8 Millionen un- und angelernte Beschäftigte, die zu den besonders Vulnerablen am deutschen Arbeitsmarkt gehören. Wir gehen dabei den folgenden Fragen nach: *Was zeichnet das Beschäftigungssegment Basisarbeit aus und inwiefern unterscheidet es sich von qualifizierten Tätigkeiten? Was sind die Arbeits- und Lebensrealitäten von Basisarbeiter:innen in unterschiedlichen Branchen und wie blicken sie auf ihre eigene Arbeit und die Gesellschaft?* Konkret untersuchen wir empirisch, was Basisarbeit in Deutschland auszeichnet und in welchem Maße es branchenübergreifende Gemeinsamkeiten, Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und geteilte politische Einstellungen unter Basisarbeiter:innen gibt. Die Studie leistet damit einen Beitrag zu einem Diskurs zu Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Wissenschaft und Politik, der seit der COVID-19-Pandemie und

der Debatte über systemrelevante Tätigkeiten stetig zugenommen hat (s. u. a. Große-Jäger et al., 2021; Rump & Eilers, 2024). Über den Beitrag zur wissenschaftlichen Debatte hinaus, sollen die Ergebnisse Aufschluss darüber geben, inwiefern sich das Konzept Basisarbeit auch zur politischen Ansprache un- und angelernter Beschäftigter eignet und wie eine mögliche Alternative aussehen könnte.

Zum anderen – über den ausschließlichen Fokus auf Basisarbeit hinaus – ist das zweite Ziel der Studie, die demokratiepolitische Relevanz der Arbeitswelt in Zeiten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels unter die Lupe zu nehmen. Wir wollten wissen: *Wie wirken sich unsichere Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit, aber auch auf dem gesamten Arbeitsmarkt auf das Vertrauen in die Demokratie und die Offenheit gegenüber Transformationsprozessen aus?*

Zur Beantwortung der Fragen wurde ein mehrdimensionales Forschungsdesign gewählt, das Einzelinterviews, Fokusgruppen und eine quantitative Meinungsumfrage unter rund 2000 Erwerbstätigen kombiniert. Unsere Forschungsergebnisse und politischen Ableitungen zeigen: Der Blick auf Basisarbeit muss zum einen die branchenübergreifenden Gemeinsamkeiten innerhalb des Beschäftigungssegments, anhand derer sich Basisarbeit von qualifizierten Berufen unterscheiden lässt, in den Fokus nehmen. Auf dieser Grundlage können politische Ansätze zur materiellen und immateriellen Aufwertung un- und angelernter Tätigkeiten entwickelt werden. Zum anderen bedarf es einer differenzierten Analyse von Basisarbeit, welche die branchenspezifischen Unterschiede in Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Mitbestimmung und Arbeitsschutz/-sicherheit in den Vordergrund rückt und diese politisch zur angleichenden Aufwertung der Arbeitsverhältnisse mobilisiert. In der Betrachtung des Zusammenhangs von Arbeitsbedingungen und politischen Einstellungen zeigt sich, dass die Trennlinie nicht zwischen Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten, sondern vielmehr zwischen guter und sicherer Beschäftigung auf der einen

und unsicheren Arbeitsbedingungen auf der anderen Seite verläuft. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass (Basis-)Arbeiter:innen gesellschaftlich, wirtschaftlich und politisch unverzichtbar sind und eine politische Bearbeitung ihrer Perspektiven und Forderungen unerlässlich ist. Damit richten sich die Ergebnisse über eine rein wissenschaftliche Leser:innenschaft hinaus explizit auch an arbeitsmarktpolitische Akteure.

Die Publikation ist Teil des Projekts „Basisarbeit in der Transformationsgesellschaft“, welches Das Progressive Zentrum mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchführt. Das Vorhaben ist ein methodisch breit angelegter Verständnis- und Dialogprozess, mit dem das Ziel verfolgt wird, die Stimmen derjenigen in den arbeitsmarktpolitischen Diskurs zu tragen, die sonst häufig ungehört bleiben. Basisarbeiter:innen sollen selbst zu Wort kommen, ihre Perspektiven zentraler Bestandteil der Untersuchung sein. In dem begleitenden Dokumentarfilm „Die Unverzichtbaren“ wird dieses Versprechen zudem auch audiovisuell eingelöst. Die Ergebnisse der Studie bilden die Grundlage für einen breit angelegten Praxisprozess zur Erarbeitung politischer Handlungsansätze. Dieser wird unter Beteiligung von Vertreter:innen aus Wissenschaft, Politik, Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerverbänden und Unternehmen sowie in Zusammenarbeit mit Beschäftigten selbst durchgeführt und bildet den Abschluss des Projekts.

Im Anschluss an die Einleitung (1) folgt ein kurzer Überblick über den Forschungsstand zu Basisarbeit und zu dem Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und politischen Einstellungen (2). Der sich daran anschließende Teil (3) führt in das methodische Vorgehen der Studie ein, bevor die Ergebnisse aus den Fokusgruppen, den Einzelinterviews und der quantitativen Meinungsumfrage dargelegt werden. Hier werden zunächst die Basisarbeit charakterisierenden Gemeinsamkeiten gegenüber qualifizierten Berufen herausgearbeitet und die Heterogenität des Beschäftigungssegments analysiert (4). An-

schließend folgt eine Analyse zur Rolle von guter (Basis-)Arbeit in der Transformation und zu den Auswirkungen unsicherer Arbeitsbedingungen auf politische Einstellungen (5). Die Studie endet mit zentralen politischen Ableitungen, die für den weiteren Prozess zur Erarbeitung politischer Handlungsansätze mit dem Ziel der materiellen und immateriellen Aufwertung von Basisarbeit richtungsweisend sein sollen (6).

2. (Basis-)Arbeit in der Transformationsgesellschaft – Was wir wissen

2.1 Basisarbeit – Leitkonzept mit Herausforderungen

Für Berufe, deren Ausübung keiner formellen Ausbildung bedarf und die ohne oder bereits nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeübt werden können, gibt es eine Vielzahl von Bezeichnungen. In der beruflichen Praxis der Sozialpartner ist meist von *un- und angelernten Berufen bzw. Beschäftigten* die Rede. Die wissenschaftliche Forschung wiederum nutzt die Begriffe *Einfacharbeit* (z. B. Hall & Sevindik, 2020), *Hilfstätigkeiten* oder *Helfer:innen-/Anlernberufe* (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Was diese Begriffe gemeinsam haben, ist eine sprachliche Abwertung der Beschäftigten und ihrer Arbeit. Sie suggerieren, dass die Beschäftigten keine Qualifikation besitzen und dass es sich bei den Tätigkeiten um leichte oder einfache Arbeit handele.

Vor diesem Hintergrund wurde auf Initiative des BMAS der Begriff Basisarbeit eingeführt, um un- und angelernte Tätigkeiten zu beschreiben (s. u. a. Große-Jäger et al., 2021). Er stellt den Versuch dar, eine positive und anerkennende Bezeichnung für diese Gruppe von Beschäftigten zu finden, die sich zugleich auch als identitätsstiftende politische Ansprache eignet. Sprachlich soll er die grundlegende Funktion der Tätigkeiten als Basis des Wirtschaftssystems und für das Aufrechterhalten zentraler gesellschaftlicher Strukturen verdeutlichen. Mit dem Begriff wird damit auch auf die öffentliche Debatte rund um die Systemrelevanz bestimmter Berufe eingegangen, die im Kontext der COVID-19-Pandemie politisch und gesamtgesellschaftlich breit diskutiert wurde.

In der Praxis ist der Begriff jedoch nicht unumstritten. Das liegt u. a. an der begrifflichen Unschärfe. Denn nicht alle Tätigkeiten, die unter die Definition der Basisarbeit fallen, sind systemrelevant – und nicht alle systemrelevanten Berufe sind Basisarbeit. Man denke an den hoch qualifizierten, systemrelevanten und gesellschaftlich anerkannten Arztberuf. So schafft die tätigkeitsbezogene¹ Definition von Basisarbeit eine Trennung zwischen verschiedenen Berufen in einer Branche und an einem Arbeitsplatz. In einigen Kontexten wird Basisarbeit deshalb enger gefasst, beispielsweise in einer Studie der Universität Tübingen als systemrelevante Tätigkeiten ohne Qualifikationsanforderungen (Babst et al., 2021). Weitere Kritik betrifft zudem den Versuch der symbolischen Anerkennung durch eine neue Bezeichnung. Denn die gesellschaftlich – zumindest kurzzeitig – attestierte Systemrelevanz im Kontext der Pandemie trug kaum zur materiellen und immateriellen Aufwertung der Beschäftigungsverhältnisse bei. Beschäftigte selbst und Gewerkschaften äußerten im Nachgang deutliche Kritik an einem Versuch der Aufwertung, der gleichzeitig keine Forderungen nach materieller Verbesserung mit sich brachte.

Es wird deutlich: Das Konzept Basisarbeit ist verbunden mit Herausforderungen der Operationalisierung und definitorischen Genauigkeit ebenso wie der politisch-sprachlichen Wirksamkeit. Das zeigen auch die Erkenntnisse aus den Fokusgruppen und Interviews, in denen der Begriff Basisarbeit mit den Teilnehmenden diskutiert wurde. Für die Befragten ist die Bezeichnung nicht selbsterklärend, in einer ersten Reaktion weckt sie häufig andere Assoziationen, beispielsweise die politische Arbeit an der Parteibasis. Nach kurzer Diskussion wurde der Begriff im beruflichen

Kontext mit Tätigkeiten, die keine oder nur eine geringe Qualifikation erfordern, oder Tätigkeiten, die auf Minijobbasis ausgeführt werden, assoziiert. Die Akzeptanz der Bezeichnung der eigenen Tätigkeit als Basisarbeit variiert zudem nach der jeweiligen Branche. Der Begriff spiegelt die Vielfalt der Herausforderungen und Tätigkeiten in ungelernter Arbeit nur bedingt wider. Am ehesten wurde der Begriff von Reinigungskräften, Lagerarbeitern² und Arbeitern in der Zulieferindustrie akzeptiert. Die geringste Identifikation rief er unter Paketzustellern hervor, die sich nicht an der Basis, sondern am Ende der Lieferkette verorten, und unter Pflegehelferinnen, die den zwischenmenschlichen Aspekt ihrer Tätigkeit betonen. Eine Pflegehelferin kritisiert die nüchterne und kalte Wirkung des Begriffs:

„[...] das ist mir zu herzlos. Da steckt viel mehr dahinter.“ (Pflegehelferin, weiblich, 38 Jahre)

Auch in der Fokusgruppe mit Beschäftigten im Gastgewerbe wird der Begriff für die eigene Arbeit als wenig passend empfunden:

„Also ich würde das eher mit Geringfügigkeitsjobs in Verbindung bringen. Geringfügige Basis. [...] ich mache keine Basisarbeit, ich mache eine vielfältige Arbeit, eine bunte Arbeit.“ (Servicekraft/ Küchenhilfe, weiblich, 47 Jahre)

Grundsätzlich wird immer wieder deutlich, dass der Begriff „Basisarbeit“ nicht unbedingt zu einer Aufwertung von Tätigkeiten beiträgt, die ohnehin unter mangelnder Wahrnehmung und Wertschätzung leiden. „Basis“ suggeriert nach Auffassung der Befragten nicht nur, dass man einfache, ungelernte Tätigkeiten verrichtet, sondern auch, dass man in der betrieblichen und sozialen Hierarchie unten angesiedelt ist:

„Eine Basisarbeit klingt niederschwellig, als das Minimum, was getan werden muss. [...] Da fühle ich mich nicht genug wertgeschätzt für das, was ich mache.“ (Reinigungskraft, weiblich, 19 Jahre)

„Ich fand es negativ. [...] Das ist wie mangelhaft und ausreichend. [...] Da kann man sich nicht mit zufriedengeben. Basis ist low Budget.“ (Fließbandarbeiter, männlich, 39 Jahre)

Inwiefern der Begriff Basisarbeit dennoch Potenzial zur Identifikation und politischen Ansprache un- und angelernter Beschäftigter bietet, bleibt offen. Pflegehilfs- und Pflegefachkräfte haben mit Blick auf ihre Arbeitsbedingungen vermutlich mehr gemeinsam als eine Pflegehilfskraft und eine Reinigungskraft, die definitionsgemäß zwar beide zur Gruppe der Basisarbeiter:innen gehören, in ihrem Arbeitsalltag jedoch mit ganz unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert sind. Trotz der wissenschaftlichen und politischen Uneinigkeit hinsichtlich des Begriffs wird im Folgenden die Bezeichnung „Basisarbeit“ verwendet, um un- und angelernte Tätigkeiten zu beschreiben. Die vorliegende Untersuchung knüpft damit an ein wachsendes wissenschaftliches Forschungsfeld (s. Kapitel 2.2.) zum Thema an und möchte einen Beitrag zur Beantwortung der Frage leisten, inwiefern „Basisarbeit“ eine wirkungsvolle analytische und politische Kategorie zur Bearbeitung eines sich wandelnden Arbeitsmarkts in der Transformationsgesellschaft ist.

2.2 Der Forschungsstand zum Beschäftigungssegment Basisarbeit

Die empirische Datenlage zum Beschäftigungssegment ist – u. a. aufgrund verschiedener Definitionen und Operationalisierungen von Basisarbeit – unklar, was die Größe, die quantitative Entwicklung, die soziodemografische Zusammensetzung und die Beschäftigungsverhältnisse angeht (Kaboth et al., 2022). Das in den letzten Jahren zunehmend etablierte wissenschaftliche Forschungsfeld zu Einfacharbeit bzw. Helfer:innen- und Anlernertätigkeiten bietet dennoch eine Orientierungsgrundlage, um sich der Beschäftigungsgruppe anzunähern. Je nach Operationalisierung und Datengrundlage machen die un- und

angelernten Tätigkeiten einen Anteil von 16 % bis 23 % an allen Beschäftigungsverhältnissen der Gesamterwerbsbevölkerung aus, 6 bis 10 Millionen Beschäftigte verrichten solche Tätigkeiten.³ Uneinigkeit besteht auch bezüglich der quantitativen Entwicklung von Basisarbeit. Nach Analysen, die auf Daten der Bundesagentur für Arbeit (Ittermann & Maylandt, 2024; Rump & Eilers, 2024) und Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Dettmann et al., 2019) basieren, nehmen sowohl die absolute Anzahl un- und angelernter Tätigkeiten als auch der relative Anteil von Basisarbeit im deutschen Arbeitsmarkt zu. Nach einer Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung hingegen gibt es eine abnehmende Tendenz des Anteils von Einfacharbeit an allen Beschäftigungsverhältnissen in der Gesamterwerbsbevölkerung (Hall & Sevindik, 2020; Kaboth et al., 2022). Insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung ist die Frage relevant, inwiefern Helfer:innentätigkeiten sich wandeln und Bestand haben werden (s. dazu u. a. Dengler & Matthes, 2018). Insgesamt lässt sich festhalten: Mit einem für das Jahr 2023 von Ittermann und Maylandt (2024) geschätzten Anteil von rund 20 % aller Beschäftigten sind Basisarbeiter:innen eine relevante Beschäftigungsgruppe, die auch auf einem sich technologisch und ökologisch wandelnden Arbeitsmarkt auf kurze und lange Sicht weiter bestehen wird.

Sektoren-, Branchen- und Berufsstruktur

Mit Blick auf die volkswirtschaftlichen Sektoren sind Basisarbeiter:innen hauptsächlich im Dienstleistungssektor und in der Industrie beschäftigt. Sowohl in absoluten Zahlen als auch prozentual ist Basisarbeit im Dienstleistungssektor am weitesten verbreitet, dort sind 72 % der Basisarbeiter:innen (ca. 4 Millionen) beschäftigt. In der Industrie arbeiten rund 1,5 Millionen Basisarbeiter:innen, was einem Anteil von 26,1 % an dieser Beschäftigungsgruppe entspricht. Der primäre Sektor kann mit einem Anteil von 1,9 % aller Basisarbeiter:innen vernachlässigt werden (Rump & Eilers, 2024). Eine Aufschlüsselung der Basisarbeit nach Berufsgruppen zeigt, dass der größte Teil der Basisarbeiter:innen in Verkehrs-

und Logistikberufen beschäftigt ist (20 %), darauf folgen Reinigungsberufe (12,5 %). In diesen beiden Berufsgruppen ist auch die Bedeutung der un- und angelernten Tätigkeiten besonders groß: In der Reinigung sind 78 % der Beschäftigten Basisarbeiter:innen, in den Verkehrs- und Logistikberufen knapp 50 %. Viele Basisarbeiter:innen sind überdies in der verarbeitenden Industrie im Bereich der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung, in sozialen und Erziehungsberufen, in Gesundheits- und Pflegeberufen, in der Metallherzeugung und -bearbeitung, dem Gastgewerbe sowie dem Einzelhandel und Verkauf tätig (Seibert et al., 2021).

Soziodemografische Zusammensetzung

Trotz der Beschäftigung in unterschiedlichen Sektoren erlaubt die Auswertung von Beschäftigungsstatistiken – u. a. jener der Bundesagentur für Arbeit nach dem Anforderungsniveau der Helfer:innen/Anlernberufe (Ittermann & Maylandt, 2024; Rump & Eilers, 2024) – eine Annäherung an die soziodemografische Zusammensetzung der Gruppe der Basisarbeiter:innen in Deutschland. Grundsätzlich sind Frauen etwas häufiger als Männer in Basisarbeitsberufen beschäftigt: 17 % der erwerbstätigen Frauen sind im Bereich der Basisarbeit beschäftigt, wohingegen 15,6 % der Männer Basisarbeiter sind (Seibert et al., 2021). In absoluten Zahlen gibt es wiederum mehr männliche als weibliche Basisarbeiter:innen (Rump & Eilers, 2024). Aussagekräftiger ist hier der Blick auf einzelne Branchen und die Art der Tätigkeit. So zeigt die differenzierte Auswertung von Hall und Sevindik (2020), dass Basisarbeit mit kurzer Einarbeitungszeit meist von Frauen ausgeübt wird, während Basisarbeit mit etwas längerer Einarbeitungszeit, die häufiger im Industriesektor stattfindet, stärker männlich geprägt ist. Geschlecht ist also eine relevante strukturierende Kategorie im Beschäftigungssegment Basisarbeit. Basisarbeit spielt zudem auch für die Migrationsgesellschaft eine zentrale Rolle: 35,5 % der ausländischen Beschäftigten in Deutschland arbeitete 2021 in der Basisarbeit – gegenüber 12,5 % der deutschen Beschäftigten. So ist die von einigen Studien beobachtete Zunahme von

Basisarbeit seit 2015 fast ausschließlich auf den Eintritt ausländischer Staatsangehöriger in den deutschen Arbeitsmarkt zurückzuführen (Seibert et al., 2023). Die Altersverteilung im Bereich der Basisarbeit zeigt, dass un- und angelernte Tätigkeiten insbesondere für junge und ältere Beschäftigungsgruppen eine wichtige Rolle spielen. Der Anteil von Basisarbeiter:innen an der Beschäftigungsgruppe der unter 25-Jährigen ist mit 25 % auffallend hoch. In der Gruppe der älteren Beschäftigten ab 55 Jahren liegt er bei ca. 17 %. Auffällig ist hier, dass er seit 2017 kontinuierlich steigt (Rump & Eilers, 2024). Zuletzt ist ein Blick auf die Bildungsstruktur aufschlussreich: Der Anteil der Basisarbeiter:innen mit beruflicher Ausbildung oder Studium ist mit ca. 75 % deutlich geringer als in der Gesamterwerbsbevölkerung. Dort liegt der Durchschnitt der Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung oder Studium bei 91 % (Kaboth et al., 2022). Für sich genommen ist der Wert für Basisarbeit, also Berufe, für die keine Qualifikation notwendig ist, dennoch hoch und unterstreicht die Relevanz einer tätigkeitszentrierten Definition von Basisarbeit. Er zeigt: Die Gruppe der Basisarbeiter:innen ist nicht gleichzusetzen mit der Gruppe geringqualifizierter Beschäftigter.

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen

Die bestehende empirische Forschung zu sogenannter Einfacharbeit oder un- und angelernten Tätigkeiten deutet darauf hin, dass im Bereich der Basisarbeit im Vergleich zur Gesamterwerbsbevölkerung überdurchschnittlich häufig atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sowie schlechte Arbeitsbedingungen vorzufinden sind. So gibt es einen höheren Anteil Beschäftigter in Teilzeit, Leiharbeit und befristeten Anstellungsverhältnissen (Kaboth et al., 2022; Schmucker & Sinopoli, 2021). Auch der Anteil geringfügig, d. h. nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist im Bereich der Basisarbeit im Vergleich zu qualifizierten Berufen mit rund 25 % besonders hoch (Ittermann & Maylandt, 2024). Diese Beschäftigungsverhältnisse führen oftmals zu einer geringen Planbarkeit der beruflichen Zukunft und sind

mit persönlichen und finanziellen Unsicherheiten verbunden. Zudem sind Berufe im Bereich der Basisarbeit überdurchschnittlich häufig durch einen hohen Anteil an Routine und Monotonie, ein niedriges Maß an Handlungsautonomie, wenig Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung und Partizipation, sowie geringe Weiterbildungs- und Aufstiegschancen gekennzeichnet (Bellmann et al., 2015; Hall & Sevindik, 2020; Rump & Eilers, 2024). Auch die Einkommensstruktur in der Basisarbeit unterscheidet sich von qualifizierten Berufen. Basisarbeiter:innen haben durchschnittlich geringere Verdienstmöglichkeiten, einem im Vergleich zur Gesamtheit der abhängig Beschäftigten überdurchschnittlich großen Teil der Beschäftigten im Bereich der Basisarbeit steht ein Bruttomonatseinkommen von unter 1500 € zur Verfügung (Kaboth et al., 2022). Das Einkommen unterscheidet sich wiederum nach dem Bildungsniveau und ist unter Basisarbeiter:innen ohne Berufsabschluss im Durchschnitt deutlich niedriger (Schmucker & Sinopoli, 2021). Das erhöhte Prekaritätsrisiko wird auch durch Branchenstrukturen begünstigt, die in einigen Branchen mit einem hohen Anteil von un- und angelernten Beschäftigten, wie beispielsweise der Paketbranche, vorherrschen. Die Auslagerung von Dienstleistungen und die Anstellung über Subunternehmen verstärken prekäre Beschäftigungssituationen in Form von illegaler Beschäftigung, erschwelter Rechtswahrnehmung und -durchsetzung, wenig effektiven Arbeitsschutzkontrollen, geringer Mitbestimmung und fehlender Tarifbindung (Walser & Kärcher, 2023).

Der Forschungsstand zu Basisarbeit macht deutlich, dass eine differenzierte Betrachtung des Beschäftigungssegments, beispielsweise nach Branche, Geschlechterstruktur oder Funktion der Erwerbstätigkeit angebracht und sinnvoll ist. Wodurch sich verschiedene Gruppen von Basisarbeiter:innen auszeichnen und wie sie sich mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen unterscheiden, ist Bestandteil dieser Studie. Damit knüpft die Untersuchung an Vorarbeiten von Thomas Wind (s. u. a. Wind, 2020) an, der auf der Grundlage von Einzelinter-

views und Fokusgruppendifkussionen einen Aufschlag zu verschiedenen Typen von Basisarbeit vorgelegt hat.

2.3 (Basis-)Arbeit und politische Einstellungen in der Transformationsgesellschaft

So wie in der politischen Debatte ist die Rolle von un- und angelernten Tätigkeiten in der Transformation auch wissenschaftlich unterbelichtet. Die Forschung zu Einfacharbeit bzw. Basisarbeit fokussiert bislang zumeist die Auswirkungen einzelner Prozesse, wie der Digitalisierung, auf das Beschäftigungsfeld (s. u. a. Ittermann & Virgillito, 2029). Der größere wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Kontext und wie sich Basisarbeiter:innen angesichts großer Veränderungsprozesse am Arbeitsmarkt darin verorten, bleibt jedoch außen vor. Ihre sozioökonomische Ausgangslage in der Transformation, aber auch die Frage, wie diese in Zusammenhang mit ihren politischen Einstellungen steht, sind bisher wenig erforscht.

In der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der erlebten Arbeitsrealität und politischen Einstellungen stützen wir uns auf bestehende Forschung aus der Arbeitssoziologie. Diese zeigt: Je prekärer das eigene Anstellungsverhältnis und die berufliche Situation sind, desto geringer ist das Demokratievertrauen der Beschäftigten (Zandonella et al., 2020). Dabei haben insbesondere der Berufsstatus⁴ und unsichere Arbeitsverhältnisse, etwa mit Blick auf Befristung, Leiharbeit und niedrige Löhne, einen signifikanten Einfluss. Ebenso finden sich Effekte bei Arbeitsrechtsverletzungen, unzuverlässigen Leitungsebenen, Ungleichbehandlungen sowie einer Profitorientierung statt einer Orientierung an dem Wohlergehen der Mitarbeitenden (ebd.).⁵

Demgegenüber wirken sich Erfahrungen von Solidarität und subjektiver Handlungsfähigkeit

durch Selbst- und Mitbestimmung in der Arbeit positiv auf das Demokratievertrauen aus (Hövermann et al., 2025; Kiess & Schmidt, 2020). Je eher sich Beschäftigte im Betrieb als handlungsfähig wahrnehmen, desto höher ist ihre allgemeine Zufriedenheit mit dem demokratischen System sowie dem Funktionieren der Demokratie in Deutschland und desto größer schätzen sie ihren eigenen politischen Handlungsrahmen ein. Dies wird als Industrial Citizenship (dt. Industriebürgerschaft) bezeichnet: der „Status Lohnabhängiger als selbstbestimmte bzw. mitbestimmende Bürger[:innen] im Betrieb“ (Kiess et al., 2023, S. 5). Andersherum gilt: Können Beschäftigte ihre Arbeit nicht selbstbestimmt einteilen und planen, fühlen sie sich nicht handlungsfähig im Betrieb und wirtschaftlichen Entwicklungen als passive Akteure ausgesetzt, erhöht das ihre Empfänglichkeit für antidemokratische Einstellungen (ebd.).

Während der Zusammenhang zwischen der erlebten Arbeitsrealität und demokratischen Einstellungen zunehmend erforscht wird, ist der Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die allgemeine Offenheit gegenüber wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformationsprozessen bisher unterbelichtet. Dabei liegt die Vermutung nahe, dass Unsicherheits- und Prekaritätserfahrungen in der Arbeit sowie fehlende subjektive Handlungsfähigkeit im Betrieb die Skepsis gegenüber Transformationsprozessen in Wirtschaft und Gesellschaft erhöhen. In ihrer großen Sozialstudie *Triggerpunkte* (2023) beobachten die Soziologen Steffen Mau, Thomas Lux und Linus Westheuser einen Zusammenhang zwischen der sozioökonomischen Position der Menschen und ihrem Blick auf Transformationsprozesse. Insbesondere Menschen in einfachen Berufsklassen sowie aus bildungsarmen und einkommensschwachen Gruppen tendieren dazu, sich selbst als passives Objekt statt als handelnden Akteur des Wandels wahrzunehmen. Die Transformation wird als nicht gestaltbar erlebt, man fühlt sich ihr ausgeliefert und verbindet sie mit „Stress, Angespanntheit und Hilflosigkeit“ (Mau et al., 2023, S. 347). Dass diese „Veränderungser schöpfung“ eine starke Klassenspezifität aufweist, erklären Mau et

al. damit, dass „Handlungsressourcen, kognitive Verarbeitungskompetenzen und Erfahrungen gelingender und selbstbestimmter Lebensführung“ (2023, S. 349) gesellschaftlich ungleich verteilt sind. Auch wenn dies nicht explizit Gegenstand der Untersuchung von Mau et al. ist, legt die klassenspezifische Struktur des Phänomens der Veränderungserschöpfung die Vermutung nahe, dass ein Zusammenhang zwischen der erlebten Sicherheit und Handlungsfähigkeit im Betrieb und der eigenen Anpassungsfähigkeit und damit der Offenheit gegenüber Transformationsprozessen besteht.

Hier knüpft unsere Studie an. Sie überprüft zum einen den beobachteten Zusammenhang zwischen bestimmten Faktoren der Arbeitssituation und Demokratievertrauen. Zum anderen untersucht sie, inwiefern ein solcher Zusammenhang auch für die Offenheit gegenüber ökologischen und digitalen Transformationsprozessen besteht. Die Ergebnisse geben Aufschlüsse darüber, inwiefern sich die in der Literatur angeführten Zusammenhänge sowohl unter Basisarbeiter:innen als auch insgesamt unter Beschäftigten in Deutschland feststellen lassen und inwiefern sie somit auch für die Stabilität der Demokratie in Zeiten von Transformation relevant sind.

3. Methodisches Vorgehen

Für eine umfassende Bestandsaufnahme der Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen und politischen Einstellungen innerhalb des Beschäftigungssegments Basisarbeit wurde eine Kombination qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden angewandt. Konkret wurde ein Mixed-Methods-Forschungsdesign mit Fokusgruppen, Einzelinterviews sowie einer quantitativen Meinungsumfrage entworfen (Erhebungszeitraum: Sommer/Herbst 2024). So konnten gleichzeitig ein tiefgreifendes, komplexes Verständnis der Arbeitsrealitäten von Basisarbeiter:innen und eine annähernd repräsentative quantitative Erfassung der Arbeitsbedingungen und politischen Einstellungsmuster der Befragten erreicht werden. Im Zentrum standen die folgenden Fragen:

- Wie nehmen Basisarbeiter:innen ihre Lebens- und Arbeitssituation wahr?
- Inwieweit fühlen sie sich und ihre Arbeit von der Gesellschaft gesehen und von der Politik repräsentiert?
- Wie erleben sie digitale und ökologische Transformationsprozesse und wie bewerten

sie deren politische Steuerung und gesellschaftliche Folgen?

- Inwiefern wirkt sich ihre subjektiv wahrgenommene Arbeitsrealität auf ihr Demokratievertrauen und ihre Offenheit gegenüber Digitalisierung und Klimaschutz aus?

3.1 Fokusgruppen

In einem ersten Schritt wurden fünf digitale Fokusgruppensitzungen mit einer Dauer von zwei Stunden durchgeführt.⁶ Die Diskussionsrunden waren jeweils mit sechs bis acht Basisarbeiter:innen aus den Branchen Logistik, Gebäudereinigung, Gastgewerbe, Produktion und Pflege besetzt.⁷ Um eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen, wurden die Fokusgruppen in den männlich bzw. weiblich dominierten Branchen als reine Frauen- (Reinigung, Pflege) bzw. Männergruppen (Logistik, Produktion) zusammengesetzt. Weiterhin wurde sichergestellt, dass bei der Rekrutierung und Zusammensetzung der Gruppen die soziodemografischen Kriterien Alter, Familienstand, Wohnort (Ost-/Westdeutschland,

urbaner/ländlicher Raum) und Migrationshintergrund berücksichtigt wurden. Ausgeschlossen wurden Selbstständige, Beschäftigte, die seit weniger als zwei Jahren in dem Beruf arbeiten, und Beschäftigte unter 20 und über 65 Jahren.

Der Leitfaden (s. Anhang A.1) gliederte sich in drei große Themenblöcke: die Arbeitsbedingungen, das Verhältnis zu Politik und Gesellschaft und die Wahrnehmung digitaler, ökologischer und sozialer Transformationsprozesse. Die Gruppendiskussionen wurden aufgezeichnet und auf der Grundlage der Transkripte und Videos inhaltlich ausgewertet. Dabei wurden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Erfahrungen und Haltungen in ihrer Vielfalt herausgearbeitet und nach Branchen und weiteren relevanten Kriterien aufgefächert. Die Erkenntnisse aus den Fokusgruppen dienten als Grundlage für die Entwicklung des Fragebogens, der in der quantitativen Meinungsumfrage zum Einsatz kam.

3.2 Einzelinterviews

Als Ergänzung zu den Fokusgruppen wurden acht leitfadengestützte Einzelinterviews durchgeführt. Je nach Wohnort der Befragten wurden die Interviews persönlich vor Ort, digital oder per Telefon durchgeführt. In der Gesprächsführung erfolgte eine Orientierung an einer gekürzten Version des Leitfadens für die Fokusgruppen; die Gesprächsdauer betrug zwischen 45 und 60 Minuten. Die Interviews wurden auf Deutsch und Englisch geführt. Sie wurden aufgezeichnet, in Form von anonymisierten Ergebnisprotokollen zusammengefasst und inhaltlich ausgewertet.

Die Einzelinterviews dienten dazu, weitere im Bereich der Basisarbeit relevante Branchen, wie beispielsweise den Einzelhandel, und Perspektiven nichtdeutschsprachiger Beschäftigter zu erfassen. Die vertrauliche Gesprächssituation ermöglichte darüber hinaus ein vertieftes Verständnis der individuellen Erwerbsbiografien. Zur Veranschaulichung der Ergebnisse wurden sechs Personas erstellt, die verschiedene Typen von Basis-

arbeit darstellen und die Vielfalt der Branchen und Beschäftigungsverhältnisse abbilden sollen. Es handelt sich um fiktive Charaktere, die in Anlehnung an die Teilnehmenden der Fokusgruppen und Interviews entwickelt wurden. Die Personas wurden hinsichtlich bestimmter Merkmale (Name, Wohnort, Arbeitgeber etc.) anonymisiert, die Zitate entsprechen jedoch den tatsächlichen Aussagen der Befragten.

3.3 Quantitative Meinungsumfrage

Den quantitativen Teil der Datengrundlage lieferte eine einwellige Meinungsumfrage. Die Befragung wurde von forsa online mithilfe des forsa omninet-Panels zwischen dem 10. und dem 25. Oktober 2024 durchgeführt. Insgesamt wurden eine Stichprobe von 1017 Basisarbeiter:innen und eine Vergleichsgruppe von 1152 Erwerbstätigen, deren Tätigkeit eine berufliche Qualifikation in Form einer Ausbildung oder eines Studiums voraussetzt, befragt.⁸

Für die Erstellung des Fragebogens (s. Anhang C.1) wurde auf erprobte Items aus etablierten Beschäftigungsbefragungen⁹ zur Abfrage von Arbeitsbedingungen, Einstellungen zur Demokratie und Transformationsoffenheit zurückgegriffen. Der Entwurf des Fragebogens wurde dem wissenschaftlichen Begleitgremium des Projekts sowie in das Projekt eingebundenen Basisarbeiter:innen vorgelegt. Im Rahmen dieses Prozesses wurden die Items auf zielgruppengerechte, einfache Sprache überprüft und inhaltlich geschärft. Abschließend wurde der auf Grundlage der Rückmeldungen erstellte finale Entwurf des Fragebogens einem Pretest unterzogen, um ihn hinsichtlich der Verständlichkeit der Fragen, der Dauer der Interviews sowie der Güte der Screening-Frage zu überprüfen.¹⁰

Die Ergebnisse der Meinungsumfrage wurden in einem ersten Schritt mit Blick auf Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen von Basisar-

beiter:innen und denen von Beschäftigten in qualifizierten Berufen ausgewertet. Darüber hinaus wurden aufgrund der Heterogenität von Basisarbeit Subgruppen von Basisarbeiter:innen hinsichtlich des Geschlechts, des Bildungsniveaus, des Vorhandenseins betrieblicher Mitbestimmung, des Einkommens, der Arbeitszeit und der subjektiven Systemrelevanz gebildet. So können die unterschiedlichen Arbeitssituationen der Subgruppen erfasst und differenzierte Aussagen über die Beschäftigungsgruppe Basisarbeit getroffen werden. Zur Beantwortung der Forschungsfrage zum Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Arbeitssituation und politischen Einstellungen wurden in einem zweiten Schritt Indizes für Industrial Citizenship (Selbst- und Mitbestimmung im Betrieb), Sichere Arbeit, Demokratievertrauen sowie Offenheit gegenüber Digitalisierung und Klimaschutz gebildet (für die jeweiligen Items s. Anhang C.2). Mithilfe von linearen Regressionsmodellen wurden so Zusammenhänge zwischen dem Index zur wahrgenommenen Industrial Citizenship sowie dem Index der wahrgenommenen Sicherheit im Arbeitsleben (jeweils gemessen als Principal Component Analysis (PCA)) und den politischen Einstellungen zu Klimaschutz, Digitalisierung und Demokratie geschätzt. Die Regressionsmodelle kontrollieren für die nachfolgenden soziodemografischen und sozioökonomischen Variablen: Alter (Referenzkategorie: 18–29 Jahre), Geschlecht (Referenzkategorie: männlich), Bildungsgrad (Referenzkategorie: niedrige Bildung), Haushaltsäquivalenzeinkommen nach OECD-Skala (Referenzkategorie: 2500 €–4499 €), Wohnort (Referenzkategorie: Westdeutschland) und Parteipräferenz (Referenzkategorie: CDU/CSU). Alle Modelle enthalten Survey-Gewichte.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse muss die Zusammensetzung des Panels berücksichtigt werden. Dieses ist ein für die deutsche Onlinebevölkerung ab 14 Jahren repräsentatives Panel, bestehend aus mehr als 150.000 aktiven Teilnehmenden. Die Rekrutierung für das Panel erfolgt offline über Telefoninterviews. Da die Umfrage ausschließlich auf Deutsch durchgeführt wurde und die Teilnahme an der Befragung nur online

möglich war, besteht jedoch eine leichte Verzerrung der Stichprobe – wie bei vergleichbaren Befragungen üblich und bekannt. So sind Gruppen mit einem hohen Anteil nichtdeutschsprachiger Beschäftigter, wie beispielsweise in den Arbeitsmarkt Zugewanderte, unterrepräsentiert.¹¹ Um darüber hinaus weiteren Verzerrungen entgegenzuwirken, wurde der komplette Datensatz, basierend auf Daten des Mikrozensus, nach Bundesland, Geschlecht und Alter gewichtet. Da keine offiziellen Statistiken zum Anteil von Basisarbeiter:innen an der Gesamterwerbsbevölkerung vorliegen, wurde dieser anhand der Verteilung im forsa.omninet-Panel geschätzt und der gesamte Datensatz entsprechend gewichtet.

Aufgrund des mehrdimensionalen Forschungsdesigns kam es teilweise zu gegensätzlichen Ergebnissen aus den Fokusgruppen und der quantitativen Meinungsumfrage. Dies kann durch die unterschiedlichen kognitiven Prozesse erklärt werden, die in den Erhebungsmethoden aufgerufen werden: Während in Fokusgruppen das Ergebnis durch den gemeinsamen Austausch diskursiv erarbeitet wird, sind die Antwortoptionen in Umfragen vorgegeben und die Befragten meist darauf konzentriert, möglichst schnell und effizient zu antworten. Die Ergebnisse müssen demnach immer im Gesamtkontext aller vorliegenden Daten sowie der existierenden Forschungsliteratur betrachtet werden.

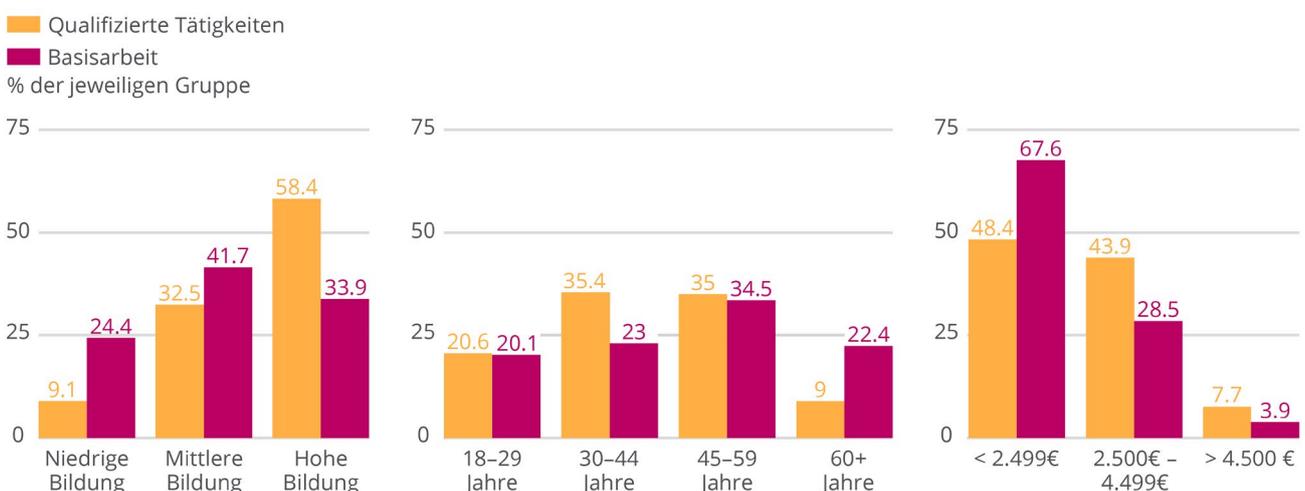
4. Vermessung von Basisarbeit in Deutschland

Der Blick auf den Forschungsstand zeigt: Basisarbeit ist heterogen. Un- und angelernte Tätigkeiten werden in einer Vielzahl an Branchen und Beschäftigungsverhältnissen ausgeübt. Dennoch gibt es übergreifende Gemeinsamkeiten, die das Beschäftigungssegment im Vergleich zu qualifizierten Tätigkeiten auszeichnen. Diese Gleichzeitigkeit von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zeigt sich auch in unseren Forschungsergebnissen. In den folgenden Abschnitten werden die Fokusgruppendifkussionen, die Einzelinterviews und die quantitative Erhebung daher zunächst hinsichtlich der branchenübergreifenden Gemeinsamkeiten innerhalb von Basisarbeit im Vergleich zu qualifizierten Berufen analysiert (s. Kapitel 4.1.), bevor die Unterschiede im Bereich der Basisarbeit nach Bildungsniveau, Einkommen, Arbeitszeit, Geschlecht, subjektiver Systemrelevanz und dem Vorhandensein betrieblicher Mitbestimmung herausgearbeitet werden (s. Kapitel 4.2.).

4.1 Was zeichnet Basisarbeit aus?

Sozioökonomisch betrachtet befindet sich die Gruppe der Basisarbeiter:innen im Vergleich zu Beschäftigten in qualifizierten Berufen in einer benachteiligten Position am Arbeitsmarkt. Unsere Daten legen nahe, dass Basisarbeiter:innen im Durchschnitt über ein geringeres kulturelles und ökonomisches Kapital verfügen als die übrige Erwerbsbevölkerung. So ist der Anteil von Basisarbeiter:innen mit niedrigem (24,4 %) und mittlerem (41,7 %) **Bildungsniveau** im Vergleich zu qualifizierten Beschäftigten deutlich höher (s. Abb. 1). Basisarbeiter:innen weisen außerdem ein niedrigeres Haushaltseinkommen¹² auf. Bei 67,6 % von ihnen liegt das monatliche **Haushaltsnettoeinkommen** unterhalb von 2500 €, im Vergleich zu 48,4 % der übrigen Erwerbstätigen. Während 43,9 % der Menschen in qualifizierten Berufen ein Haushaltsnettoeinkommen von bis zu 4499 € erreichen, trifft dies lediglich auf 28,5 % der Basisarbeiter:innen zu.

Abb. 1: Verteilung von Bildungsniveau, Altersgruppen und Haushaltseinkommen in der Gegenüberstellung von Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten



Beruf und Funktion: Monika ist Vorarbeiterin in der Reinigung bei einem großen Gebäudedienstleistungsunternehmen. Zu ihren Aufgaben zählen das Erstellen von Dienstplänen, die Koordination ihres Teams und die Reinigung der Objekte. Monika steht kurz vor der Rente und weiß bereits jetzt, dass sie auch im Ruhestand weiter in ihrem Job bleiben muss, um ihre Rente aufzustocken.

Arbeitsalltag: An einem typischen Arbeitstag steht Monika sehr früh auf. Von 5 Uhr bis 12 Uhr reinigt sie die Räume einer Sparkasse und eines Altersheims. Ab dem Mittag hat sie eine längere Pause, bevor sie abends zur Arbeit zurückkehrt.

Persönliches: Monika ist verheiratet und hat eine große Familie. Als ihr Mann noch Lkw-Fahrer war, wollte sie sich mit der Reinigung lediglich etwas Taschengeld dazuverdienen. Seit er im Ruhestand ist, hat sie ihre Stunden erhöht. Monika hat keine Ausbildung und arbeitet seit 27 Jahren bei derselben Reinigungsfirma.

Blick auf die Arbeit: An ihrem Job schätzt Monika den gesellschaftlichen Wert ihrer Arbeit. Außerdem ist sie froh, dass sie nette Kolleg:innen hat und der Arbeitgeber zuverlässig ist. Auch das Personal in den Einrichtungen ist meist freundlich zu ihr.

Perspektive auf Politik und Gesellschaft: Trotzdem wünscht sich Monika mehr gesellschaftliche Wertschätzung gegenüber der Reinigungsbranche. Wenn niemand vor Ort ist, hat sie das Gefühl, ihre Arbeit sei unsichtbar. Deshalb fordert Monika mehr Aufmerksamkeit von der Politik. Aufgrund der körperlichen Belastung, vor allem im Alter, ist sie gegen eine Erhöhung des Renteneintrittsalters.

„Ich muss das machen,
bis ich umflieg.“

Monika

62 Jahre
Landshut

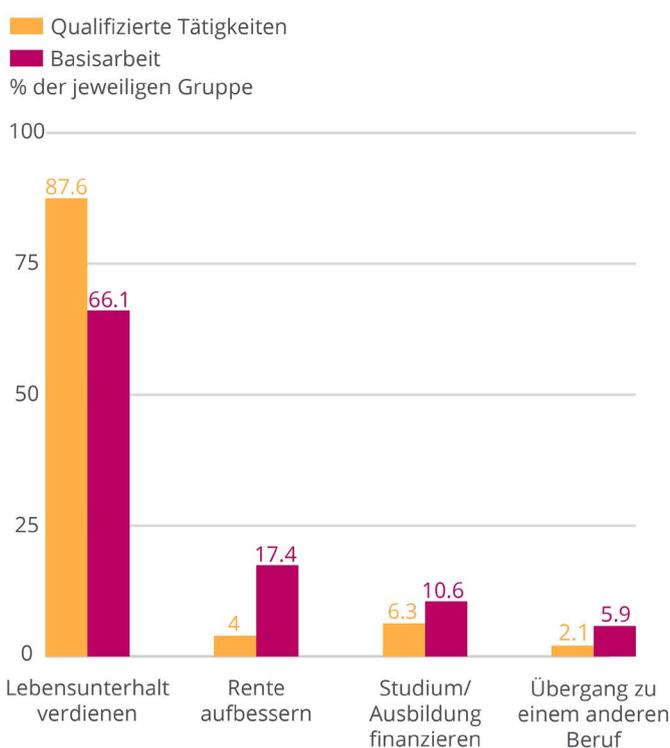


Die tatsächlichen materiellen Unterschiede spiegeln sich auch in der subjektiven Bewertung der eigenen **finanziellen Situation** wider. Fast die Hälfte der Basisarbeiter:innen (47,9 %) stimmen der Aussage voll und ganz oder eher zu, dass das Geld am Ende des Monats knapp ist, während es unter qualifizierten Beschäftigten 36,5 % sind. Mit Blick auf die Rente befürchten 52,9 % der Basisarbeiter:innen gegenüber 43,3 % der übrigen Erwerbstätigen, dass das Geld nicht ausreicht, um im Alter davon zu leben (s. Anhang C.3). Dass ein hoher Anteil der Basisarbeiter:innen (17,4 %) angibt, die Erwerbstätigkeit als Zuverdienst zur Rente auszuüben, weist darauf hin, dass Basisarbeit für ältere Erwerbsgruppen eine wichtige Rolle spielt. Gut ein Fünftel (22,4 %) der Basisarbeiter:innen sind 60 Jahre und älter, während der Anteil von Beschäftigten im Alter von 60 und mehr Jahren in qualifizierten Berufen lediglich bei 9 % liegt.

Mehr als der Lebensunterhalt – die Funktion von Basisarbeit für Beschäftigte

Basisarbeit erfüllt für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen verschiedene Funktionen. Gegenüber qualifizierten Tätigkeiten fällt auf, dass

Abb. 2: Grund der Erwerbstätigkeit in der Gegenüberstellung von Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten



Basisarbeit deutlich häufiger zu anderen Zwecken als lediglich zur Finanzierung des Lebensunterhalts ausgeübt wird (s. Abb. 2).

Rund zwei Drittel der Basisarbeiter:innen – im Vergleich zu 87,6 % der Befragten in qualifizierten Berufen – geben in der Umfrage an, ihren Beruf zur **Finanzierung des Lebensunterhalts** auszuüben. Ein Teilnehmer der Fokusgruppe Logistik beschreibt seine Motivation wie folgt:

„Man muss irgendwie die Familie ernähren. Von dem, was man an Bürgergeld kriegen würde, davon kann ich keine Familie ernähren. Das reicht hinten und vorne nicht. Ich muss arbeiten gehen und ich will ja auch ein bisschen Abwechslung haben.“ (Lagerarbeiter, männlich, 61 Jahre)

Oftmals dient Basisarbeit auch dem **Zuverdienst zu anderen Einkommensquellen**. Insbesondere, aber nicht ausschließlich weibliche Basisarbeiter:innen berichten, dass sie ihren Beruf ausüben, um zum Einkommen ihres Partners, das den Großteil des Haushaltseinkommens ausmacht, etwas beizusteuern:

„Ich habe das Glück, dass mein Mann ganz gut verdient und dass ich da nicht arbeite, weil ich das Geld zwingend brauche, sondern damit ich rauskomme. Das geht immer noch. Aber es ist jetzt kein Traumjob.“ (Reinigungskraft, 38 Jahre, weiblich)

Basisarbeit ermöglicht es so einerseits, neben den Fürsorgeverantwortlichkeiten mit einem Nebenverdienst zum Haushaltseinkommen beizutragen. Das Zuverdienstmodell, das in den allermeisten Fällen Frauen betrifft, festigt andererseits traditionelle geschlechterspezifische Rollenverteilungen und sorgt für schlechtere Vorsorgemöglichkeiten und ein damit verbundenes Armutsrisiko im Rentenalter (Kümmerling & Schmieja, 2021). Zudem gelingt es den Frauen oftmals nicht, aus der Teilzeit wieder zurück in Vollzeitbeschäftigung zu wechseln.

Für 10,6 % der befragten Basisarbeiter:innen dient der Beruf dem **Zuverdienst zu Studium oder Ausbildung**. Die Zugangshürden sind gering, der Mangel an Arbeitskräften macht es oft einfach, eine Anstellung in einem ungelernten Beruf zu finden. Oft jobben Studierende nebenbei in der Gastronomie, aber auch in Branchen wie der Logistik oder in der Produktion. Die Arbeitszeiten, die häufig außerhalb der Kernarbeitszeiten frühmorgens, abends oder am Wochenende liegen, erlauben die Vereinbarkeit mit den zeitlichen Verpflichtungen der Ausbildung. So beschreibt ein Angestellter in einem Hotel seine Situation wie folgt:

„Bin Single, studiere Maschinenbau und arbeite nebenbei in einem Hotel im Frühstücksservice. Passt eigentlich supergut zu meinem Studium, weil das immer von morgens bis mittags ist, und den Rest des Tages bin ich in der Bibliothek und mache meine Masterarbeit.“ (Servicekraft, männlich, 30 Jahre).

Schließlich dient Basisarbeit auch dem **Zuverdienst zur Rente**. Laut der Meinungsumfrage üben 17,4 % der Basisarbeiter:innen ihre Tätigkeit zur Aufbesserung der Altersversorgung aus. Bereits während ihres Arbeitslebens befürchten Basisarbeiter:innen, dass sie auch nach dem Eintritt in die Rente noch werden arbeiten müssen:

„Ja, ich werde wahrscheinlich noch in der Rente arbeiten müssen, weil ich nicht so viel Einkommen habe, um was zu sparen.“ (Pflegehelferin, weiblich, o. A.)

Entsprechend dem aus der Forschungsliteratur bekannten hohen Anteil von Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, erfüllt Basisarbeit eine wichtige Funktion als sogenannte **Ankommensarbeit**. Für Menschen, die nach Deutschland eingewandert sind und keine abgeschlossene Ausbildung besitzen oder deren Ausbildung in Deutschland nicht anerkannt wird, bieten un- und angelernte Tätigkeiten einen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Sie helfen dabei, in der neuen Heimat anzukommen, die Sprache zu lernen, ökonomi-

sche Unabhängigkeit zu erreichen und sich in die Gesellschaft zu integrieren (Salikutluk & Jacobsen, 2021). Un- und angelernte Tätigkeiten bieten dabei neben den geringen Qualifikationsanforderungen besondere Ankommensmöglichkeiten, weil in diesen „transkulturell geprägte[n] Arbeitsbereiche[n]“ bereits ein Netzwerk des Herkunftsmilieus vor Ort besteht (Yalçın et al., 2021, S. 234 f.). Oftmals entpuppt sich die ungelernte Tätigkeit jedoch nicht als Sprungbrett für eine Ausbildung oder in einen anderen Beruf. Gründe dafür liegen in fehlenden finanziellen Ressourcen, einem zu hohen Alter oder dem rechtlichen Status, der es erschwert, einen Ausbildungsplatz zu finden. Gerade Migrant:innen, deren vorhandener beruflicher Abschluss nicht anerkannt wird, werden so dequalifiziert. Ein Interviewteilnehmer, der als gelernter Schreiner aus Kamerun eingewandert ist, beschreibt seinen Einstieg in den Arbeitsmarkt in Deutschland wie folgt:

„Ich habe eine Schreinerei gesucht, aber alle haben gesagt, den können wir nicht nehmen ohne Aufenthalt[s]genehmigung]. Und mein Deutsch war auch nicht gut.“ (Reinigungskraft, männlich, 52 Jahre)

Für Menschen, die Kinder großgezogen oder Angehörige gepflegt haben und währenddessen auf Zeit aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, stellt Basisarbeit die **Möglichkeit des (Wieder-)Einstiegs** in das Berufsleben dar. Dies gilt insbesondere für diejenigen, denen es nicht gelingt, im erlernten Beruf wieder Fuß zu fassen oder die nur mit wenigen Stunden wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen.

In diesem Kontext dient Basisarbeit auch dem **Übergang in einen anderen Beruf**. Dann erfüllt die un- bzw. angelernte Tätigkeit gezielt den Zweck, für einen gewissen Zeitraum für ein stetiges Einkommen zu sorgen und die Zeit zu überbrücken, in der man sich nach einer Ausbildung oder einer anderen Stelle umsieht. Entscheidend ist, dass die Zugangshürden von Basisarbeit gering sind, weil keine formale Qualifikation benötigt wird. Auch hier gelingt der Übergang in einen

Kofi

29 Jahre
Bonn



„Ich sehe nicht, wie das Unternehmen mir dabei hilft, Deutsch zu lernen, um diese Firma und den Job zu meinem Leben machen zu können.“

Beruf und Funktion: Kofi arbeitet als Zusteller in Teilzeit bei einem großen Logistikunternehmen. Die Arbeit hat ihm das Ankommen in Deutschland erleichtert und finanziert nun den Lebensunterhalt seiner Familie.

Arbeitsalltag: Zu Beginn hat Kofi in Vollzeit gearbeitet. Der Arbeitgeber hat zwar die Gebühr für einen Sprachkurs übernommen, dieser war jedoch nicht mit seinen Arbeitszeiten vereinbar. Deshalb musste Kofi seine Stunden reduzieren, um gleichzeitig Deutsch lernen zu können.

Persönliches: Kofi kommt aus Ghana, hat in Ungarn ein Biologiestudium begonnen und lebt seit drei Jahren in Deutschland. Vor der Arbeit als Zusteller hat er in der Gastronomie gearbeitet. Dort hat die Bezahlung jedoch nicht ausgereicht, um für sein Kind zu sorgen.

Blick auf die Arbeit: Kofi schätzt den Austausch mit seinen Kolleg:innen und die Autonomie bei der Zustellung. Die Interaktion mit den Kund:innen bei der Arbeit hilft ihm, Deutsch zu lernen. Gleichzeitig belasten ihn der zeitliche Druck und die Rassismuserfahrungen, die er am Arbeitsplatz macht.

Perspektive auf Politik und Gesellschaft: Die Arbeit sieht Kofi als Unterstützung bei der Integration. Seiner Erfahrung nach braucht es jedoch mehr Angebote von der Arbeitgeberseite und aus der Politik, damit Menschen ohne Deutschkenntnisse bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Zudem wünscht Kofi sich mehr Respekt vonseiten seiner Vorgesetzten und eine bessere Kommunikation mit ihnen. Er ist der Meinung: Jeder Job ist gleich wertvoll und alle Beschäftigten sollten entsprechend behandelt werden.

anderen Beruf, zum Beispiel über eine Ausbildung, aber nicht unbedingt. Hindernisse stellen zum Beispiel die finanziellen Einbußen dar, die eine Ausbildung bedeuten kann. Eine Pflegehelferin berichtet:

„Ja, mich ausbilden zu lassen, aber in der Ausbildung ist das Gehalt so niedrig. Das kann ich mir nicht leisten.“ (Pflegehelferin, weiblich, o. A.)

Nicht nur aus Alternativlosigkeit – die geschätzten Seiten der Basisarbeit

Insgesamt sind Basisarbeiter:innen und Beschäftigte in qualifizierten Berufen ähnlich zufrieden mit ihrer Arbeit. 81,8 % der befragten Basisarbeiter:innen und 85,3 % der übrigen Erwerbstätigen geben an, mit ihrer Arbeit sehr oder eher zufrieden zu sein. Mehr als die allgemeine Zufriedenheit variieren die Eigenschaften, die die Menschen an ihrer Arbeit schätzen. Danach gefragt, geben Basisarbeiter:innen vor allem den **Kontakt mit Menschen**, die **Zusammenarbeit mit Kolleg:innen** sowie die Möglichkeit der **freien Zeiteinteilung** und des **autonomen Arbeitens** an (s. Abb. 3). Während Beschäftigte außerhalb der Basisarbeit auch die mit der Tätigkeit verbundenen Herausforderungen (53,8 % / 28,5 %), die be-

trieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten (30,7 % / 13,1 %) oder den geleisteten gesellschaftlichen Beitrag (36 % / 25,5 %) hervorheben, schätzen Basisarbeiter:innen an ihrer Arbeit im Vergleich deutlich mehr die Möglichkeit der **körperlichen Betätigung** (26,8 % / 12,1 %).

In Ergänzung zu den Ergebnissen der Meinungsumfrage macht die qualitative Erhebung weiterhin deutlich: Basisarbeit wird nicht nur aus Alternativlosigkeit ausgeübt. Vielmehr entscheiden sich Basisarbeiter:innen aufgrund der positiven Aspekte der Tätigkeiten oftmals ganz bewusst für ihren Beruf. Betont wird u. a. das Gefühl, am Ende des Tages etwas geschafft zu haben und das Ergebnis der eigenen Arbeit zu sehen:

„Man arbeitet ein Objekt ab und ist dann froh, wenn man es geschafft hat und sieht, was man geschafft hat.“ (Reinigungskraft, weiblich, 52 Jahre)

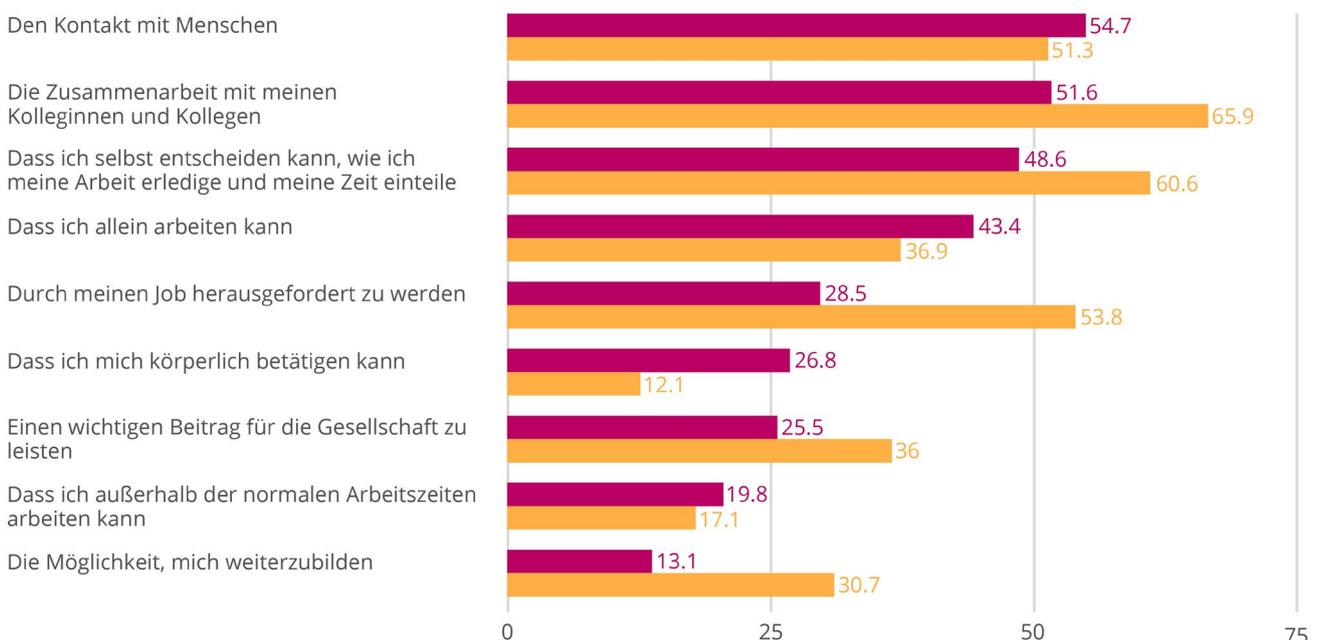
Die körperliche Arbeit helfe auch, den Kopf freizubekommen. Bürojobs werden mit Verweis auf die fehlenden sozialen Interaktionen und den Mangel an körperlicher Betätigung explizit abgelehnt:

Abb. 3: „Was finden Sie an Ihrem Beruf gut?“, Gegenüberstellung von Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten

Qualifizierte Tätigkeiten

Basisarbeit

Angaben in %



„Für mich ist wichtig, dass ich in Kontakt komme mit anderen Menschen. Also ich könnte beispielsweise niemals allein in einem Büro arbeiten, wo ich nur für mich bin.“ (Servicekraft/Küchenhilfe, weiblich, 47 Jahre)

Ähnliches trifft auch auf Basisarbeiter:innen zu, die aus ihrem Ausbildungsberuf heraus in die Basisarbeit wechseln. Als Motivation für diese Entscheidung werden auch die schlechten Arbeitsbedingungen, u. a. in sozialen Ausbildungsberufen, genannt.

Deutlich wird auch ein ausgeprägter Stolz auf die ausgeübte Tätigkeit und das Gefühl, mit der Arbeit etwas Nützliches zur Gesellschaft beizutragen:

„Da ist das Gefühl, wirklich gebraucht zu werden [...].“ (Pflegehelferin, weiblich, 38 Jahre)

Die positiven Seiten der Basisarbeit, welche die Beschäftigten an ihrem Beruf schätzen, stehen nicht im Widerspruch zu den strukturellen Belastungen und Herausforderungen, mit denen sie

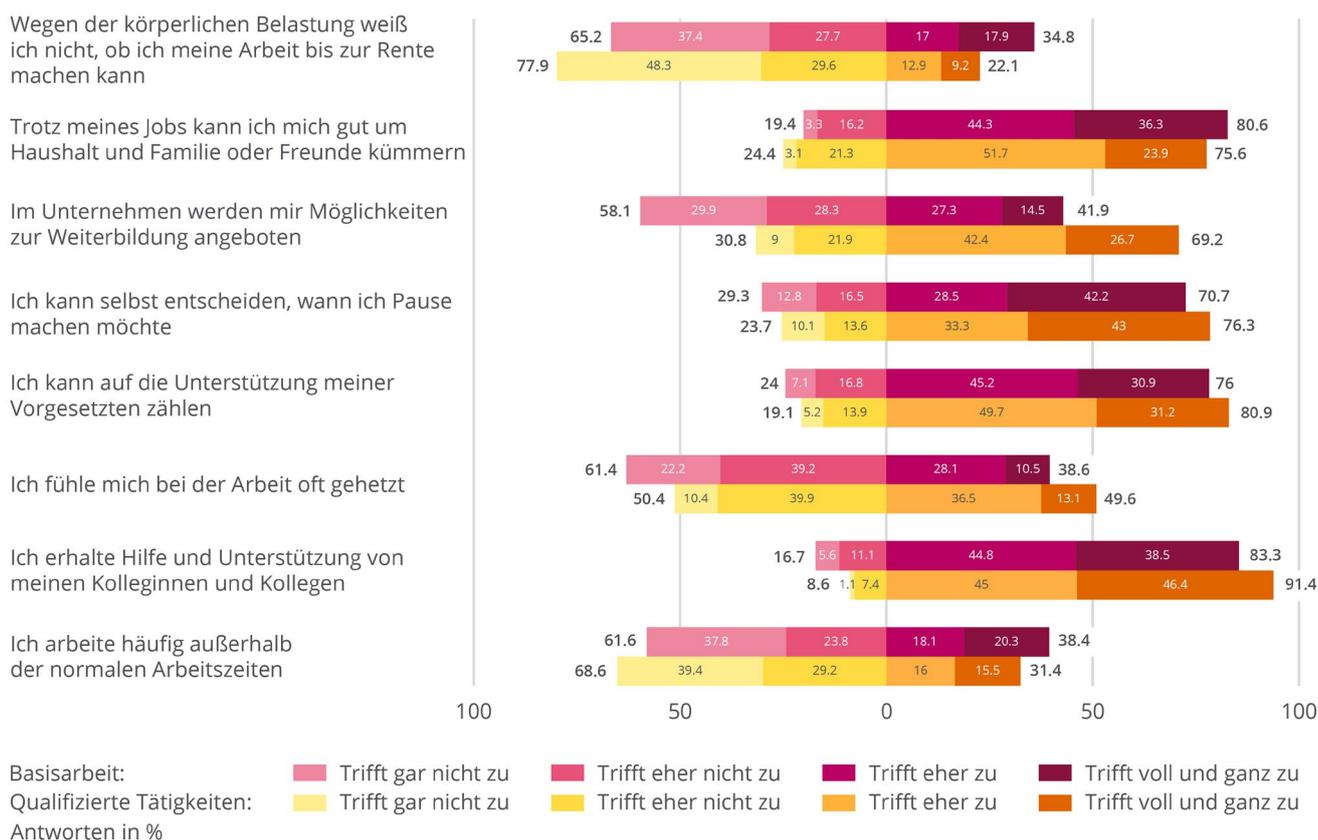
konfrontiert sind. Vielmehr beruht der Stolz auf die eigene Arbeit gerade darauf, sich den Widrigkeiten zum Trotz im Arbeitsalltag zu behaupten.

Materielle und immaterielle Defizite in der Basisarbeit

Die Diskussionen in den Fokusgruppen zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit bei der überwiegenden Mehrheit der Teilnehmenden deutlich geringer ausfällt als die Lebenszufriedenheit. Besonders häufig genannte Defizite sind die Kombination körperlicher und psychischer Belastungen, Verstöße gegen geltendes Arbeitsrecht sowie ungünstige Arbeitszeiten, mangelnde Weiterbildungsangebote und eine geringe Anerkennung für die geleistete Arbeit.

Im Vergleich zur übrigen Erwerbsbevölkerung sind Basisarbeiter:innen im Durchschnitt einer **stärkeren körperlichen Belastung** ausgesetzt. Rund ein Drittel der Befragten im Bereich der Basisarbeit (gegenüber gut einem Fünftel der Menschen in qualifizierten Berufen) ist sich unsicher, ob sie die Arbeit bis zum Renteneintritt ausüben können (s. Abb. 4). Eine Pflegehilfskraft

Abb. 4: Arbeitsbedingungen I, Gegenüberstellung von Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten



Nesrin

47 Jahre
Bremen



„Ich mache es so
lange, wie es geht.
Ich bin **hartnäckig**
und **zäh.**“

Beruf und Funktion: Nesrin arbeitet als Pflegehilfskraft in einem Krankenhaus. Der Job dient als Zuverdienst zum Einkommen ihres Mannes und hat ihr den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit ermöglicht, nachdem sie Kinder bekommen hat.

Arbeitsalltag: Sie arbeitet 15 Stunden in der Woche im Krankenhaus und pflegt die Patient:innen. Ihre Arbeitszeiten variieren je nach Schichtplan.

Persönliches: Nesrin ist verheiratet und hat fünf Kinder. Ihr langjähriger Traum war es, Krankenschwester zu werden. Weil sie erst ihre Eltern gepflegt und dann ihre Kinder großgezogen hat, konnte sie keine Ausbildung absolvieren. Deshalb kam sie als Quereinsteigerin in die Pflege, wo sie mittlerweile seit sechs Jahren arbeitet.

Blick auf die Arbeit: Der enge Kontakt zu anderen Menschen gefällt Nesrin gut. Durch den Zeitdruck und den Mangel an Arbeitskräften fühlt sie sich jedoch oft überfordert. Nesrin hat Sorge, dass sie die körperliche und psychische Belastung irgendwann nicht länger aushält. Sie wünscht sich trotzdem weiterhin, irgendwann Krankenschwester zu werden – auch weil sie dann ein höheres Gehalt bekommen würde.

Perspektive auf Politik und Gesellschaft: Nesrin wünscht sich mehr gesellschaftliche Anerkennung für Pflegeberufe. Von ihrem Arbeitgeber fordert sie ein höheres Gehalt und mehr Urlaubstage. Sie ist der Meinung, dass es wegen der starken körperlichen Belastung mehr Männer in der Pflege bräuchte.

beschreibt die körperlichen Folgen ihres Berufs folgendermaßen:

„Ich frage mich, wie lange ich das noch machen kann, bevor ich zusammenbreche. An manchen Tagen ist das extrem anstrengend. Ich habe Kopf- und Rückenschmerzen.“ (Pflegehilfskraft, weiblich, 41 Jahre)

Die Belastung führt dazu, dass viele der Beschäftigten in Teilzeit arbeiten und die **Fluktuation**¹³ in der Belegschaft hoch ist.

„Es gibt dann auch Zuschläge oder Prämien, wenn einer länger als drei Monate bleibt. Das entscheidet sich nach einem Monat meist. Du kriegst 200 Euro, wenn du jemandem empfiehlst, der bleibt, weil die meisten hauen wieder ab, weil die sagen, das macht mich kaputt.“ (Lagerarbeiter, männlich, 59 Jahre)

38,6 % der Basisarbeiter:innen geben an, sich bei der Arbeit oft gehetzt zu fühlen.¹⁴ Der **Zeitdruck** und die damit einhergehende mentale Belastung wird vor allem in Dienstleistungsbranchen wie in der Reinigung, der Pflege, der Logistik oder dem Gastgewerbe als sehr hoch beschrieben:

„Der Zeitdruck, [...] das ist nicht zu schaffen in der Zeit, die man da hat. [...] Ich werde für die Zeit bezahlt und wenn das nicht fertig wird, dann bleibe ich länger.“ (Reinigungskraft, weiblich, 38 Jahre)

Die Basisarbeiter:innen berichten in diesem Kontext auch von zunehmender **Arbeitsverdichtung**. Steigende Kosten und damit einhergehender finanzieller Druck auf die Geschäftsleitung wirkten sich durch Einsparungen im Personal bei gleichbleibendem Arbeitsaufkommen auf die Qualität der Arbeit und die mentale Gesundheit der Beschäftigten aus. Darüber hinaus können Basisarbeiter:innen gegenüber qualifizierten Beschäftigten weniger selbstbestimmt entscheiden, wann sie Pause machen (70,7 % / 76,3 %). Teilweise berichten Beschäftigte, dass die Pausenzeiten nicht eingehalten werden. Es bleibe keine Zeit während der Schicht etwas zu essen oder auf die Toilette zu gehen.

Die Arbeitszeiten, die bei Basisarbeiter:innen etwas häufiger als in der Vergleichsgruppe außerhalb der regulären Kernarbeitszeiten liegen (38,4 % / 31,4 %), werden von den Teilnehmenden der Fokusgruppen unterschiedlich bewertet. Für einige ermöglicht die **Arbeit zu Rand- und Nachtzeiten** oder am Wochenende eine gewisse Flexibilität in der Vereinbarkeit mit der familiären Sorgearbeit:

„Die Schichtdienste sehe ich als Vorteil. Wenn das Kind krank ist, kann ich mir das mit meiner Frau aufteilen.“ (Fließbandarbeiter, männlich, 40 Jahre)

Für andere wiederum ist die Arbeit im Schichtsystem körperlich belastend und führt zu Einschränkungen im Privatleben, was beispielsweise die Pflege von Freundschaften, aber auch familiäre Verpflichtungen anbelangt:

„Die Gastronomie ist schwer. Wir arbeiten immer abends. [...] Freunde zu haben ist in der Gastronomie meistens über Gastromitarbeiter, dass man sich irgendwann nachts um 1 oder 2 trifft, wenn der Laden zu macht.“ (Servicekraft, männlich, 44 Jahre)

Im Vergleich zu Befragten in qualifizierten Berufen fällt weiterhin auf, dass Basisarbeiter:innen deutlich häufiger ein **Ausbleiben der Lohnfortzahlung** im Krankheitsfall (16,2 % / 4,2 %) fürchten. In Deutschland haben alle Arbeitnehmer:innen den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit (Maschke, 2012). Dass dennoch nahezu ein Sechstel der Basisarbeiter:innen einen Verstoß gegen geltendes Arbeitsrecht befürchtet, ist einerseits Ausdruck fehlenden Wissens aufseiten der Beschäftigten, andererseits aber vor allem auch Folge einer ausbleibenden Durchsetzung des Arbeitsrechts durch den Staat. Gerade in für die Basisarbeit typischen Branchen, in denen ein Großteil der Arbeitnehmer:innen über Subunternehmen angestellt ist, fehlt es oftmals an effektiven Arbeitsschutzkontrollen (Walser & Kärcher, 2023).

Der mangelnde Zugang zu betrieblichen **Weiterbildungsangeboten** ist eines der zentralen Merkmale von Basisarbeit. Lediglich 41,9 % der Basisarbeiter:innen gegenüber 69,2 % der Befragten in qualifizierten Tätigkeiten geben an, dass ihnen betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Mit einem Unterschied von gut 27 Prozentpunkten ist das Item zur Weiterbildung in der quantitativen Befragung einer der stärksten Differenzmarker zwischen Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten. Auch in den Fokusgruppen berichten die Teilnehmenden von fehlenden Möglichkeiten, sich innerhalb ihrer Anstellung weiterzuqualifizieren und aufzusteigen:

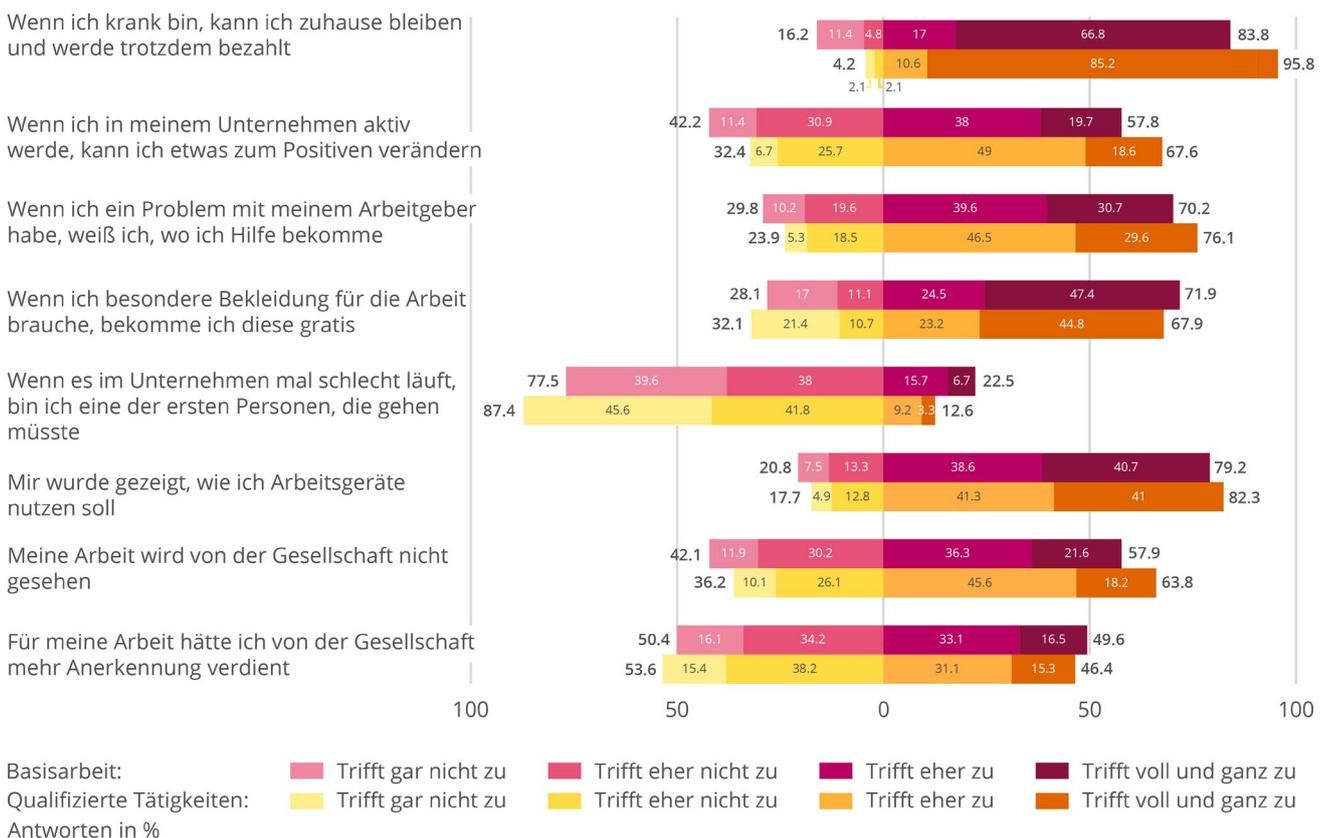
„Obwohl ich das Grundwissen habe [...], konnte ich mich nicht hocharbeiten, weil mir die Ausbildung fehlt, aber Weiterbildungsmaßnahmen nicht angeboten werden.“ (Reinigungskraft, weiblich, 44 Jahre)

Neben den beschriebenen materiellen Herausforderungen verfügen Basisarbeiter:innen im Durchschnitt auch über weniger immaterielle Ressourcen. So erleben Basisarbeiter:innen im Vergleich zu Menschen in gelernten Berufen

weniger Solidarität und Selbstwirksamkeit in ihrer Arbeit. Sie geben etwas seltener an, Unterstützung durch Kolleg:innen (83,3 % / 91,4 %) und Vorgesetzte (76 % / 80,9 %) zu erhalten, haben weniger das Gefühl, im Unternehmen etwas zum Positiven verändern zu können (57,8 % / 67,6 %), und wissen weniger häufig, an wen sie sich bei Problemen mit dem Arbeitgeber wenden können, um Hilfe zu erhalten (70,2 % / 76,1 %).¹⁵

Sowohl unter Basisarbeiter:innen als auch unter Befragten in qualifizierten Berufen ist das Gefühl, dass die eigene Arbeit von der Gesellschaft nicht gesehen wird, weitverbreitet (s. Abb. 5). Über die Hälfte (57,9 %) der Basisarbeiter:innen (und sogar 63,8 % der Menschen in gelernten Berufen) stimmen der Aussage voll oder eher zu. Weiterhin ist knapp die Hälfte aller Befragten der Meinung, sie hätten für die eigene Arbeitsleistung mehr Anerkennung verdient. Hier gilt es, in erster Linie anzuerkennen, dass die Werte in beiden Gruppen sehr hoch sind. Wenn rund die Hälfte der Erwerbsbevölkerung das Gefühl hat, die eigene Arbeit werde nicht ausreichend gesehen und anerkannt, muss das politisch Grund zur Sorge bereiten. Dass der Unterschied zwischen Basis-

Abb. 5: Arbeitsbedingungen II, Gegenüberstellung von Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten



arbeiter:innen und Beschäftigten in qualifizierten Berufen gering ausfällt, überrascht. Bestehende Forschung (Babst et al., 2021) und auch die Ergebnisse der durchgeführten Diskussionen in den Fokusgruppen deuten durchaus darauf hin, dass gerade Basisarbeiter:innen eine **fehlende Sichtbarkeit und Anerkennung** ihrer Arbeit wahrnehmen und kritisieren. Dies ist in Branchen wie der Reinigung u. a. auf die Arbeitszeiten zurückzuführen, die oftmals frühmorgens oder spätabends liegen. Die Menschen, die Bahnhöfe, Büros oder Schulen reinigen, sind somit für den Rest der Gesellschaft nicht unmittelbar sichtbar.

„Du wirst wenig gesehen. In manchen Büros ist eine ältere Dame, das ist ein Versicherungsunternehmen, wenn sie dann früh kommt, sagt sie: Och, Sie sind ja wieder fleißig.“ (Reinigungskraft, weiblich, 52 Jahre)

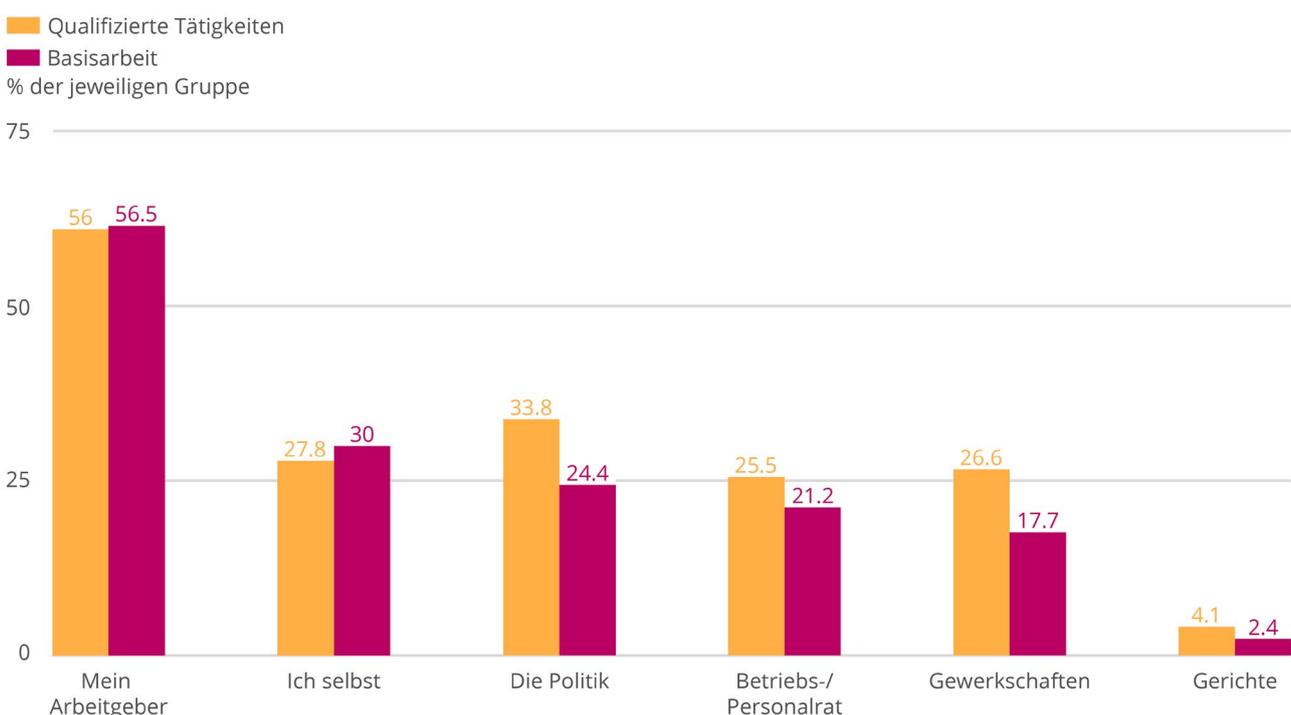
Welche Veränderungen sind notwendig und durch wen sind diese zu erreichen?

Angesichts der strukturellen Defizite im Bereich der Basisarbeit mag es überraschen, dass Basisarbeiter:innen und Menschen in qualifizierten Berufen auf die Frage nach den gewünschten Veränderungen ähnlich antworten.¹⁶ Etwa zwei Drittel aller Befragten (66 % der Basisarbeiter:in-

nen und 63,2 % der Beschäftigten in qualifizierten Berufen) wünschen sich in erster Linie ein **höheres Gehalt**. Mit einem Unterschied von bis zu 12 Prozentpunkten zwischen Basisarbeiter:innen und Vergleichsgruppe wünschen sich ein Drittel bis ein Fünftel der Befragten zudem **weniger Zeitdruck, mehr Anerkennung** und **mehr Freizeit** (s. Anhang C.3). Das Antwortverhalten zeigt vor allem, dass materielle Fragen rund um die Entlohnung für Erwerbstätige entscheidend sind – nicht nur in der Basisarbeit, sondern auch darüber hinaus. Dies ist insbesondere in der aktuellen wirtschaftlichen Lage auch Ausdruck von Inflation und steigenden Lebenshaltungskosten. In die Beantwortung fließen auch gesamtgesellschaftliche Abwägungen der Realisierbarkeit mit ein. So wird eine Verkürzung der Arbeitszeit unter der Prämisse eines vollen Lohnausgleichs in den Fokusgruppen zwar als attraktiv betrachtet. Die Teilnehmenden wenden jedoch ein, dass dies aufgrund des Arbeitskräftemangels nicht zu realisieren sei:

„Das wäre gut, wenn ich sage, ich arbeite weniger, aber ich habe mein Herz in meine Bewohner gelegt und ich weiß nicht, was auf die zukommt.“ (Pflegehelferin, weiblich, 38 Jahre)

Abb. 6: „Was denken Sie, wer kann Verbesserungen bei Ihren Arbeitsbedingungen am ehesten erreichen?“, Gegenüberstellung von Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten



Danach gefragt, wer am ehesten eine Verbesserung der eigenen Arbeitssituation erreichen kann, sind alle Befragten der Meinung, dass der Arbeitgeber ein zentraler Akteur ist (s. Abb. 6).

Deutliche Unterschiede zwischen Basisarbeiter:innen und Menschen in qualifizierten Berufen lassen sich in der Bewertung kollektiver Akteure feststellen. Unter Basisarbeiter:innen ist das Vertrauen in die Fähigkeit von Politik sowie von Betriebs-/Personalräten und Gewerkschaften, die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern, deutlich geringer. Das ist insofern wenig überraschend, als Basisarbeiter:innen seltener in Unternehmen beschäftigt sind, in denen ein Betriebs-/Personalrat vorhanden ist. Während 66,3 % der Beschäftigten in qualifizierten Berufen einen Betriebs-/Personalrat in ihrem Unternehmen haben, trifft dies nur auf 44,7 % der befragten Basisarbeiter:innen zu.¹⁷ Mit einer Differenz von über 20 Prozentpunkten ist das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats – neben dem Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten – demnach ein zentrales Merkmal, das Basisarbeit von qualifizierten Berufen unterscheidet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Gemeinsamkeiten von Basisarbeiter:innen aus unterschiedlichen Branchen und Berufsgruppen, hinsichtlich derer sich das Beschäftigungssegment Basisarbeit gegenüber qualifizierten Tätigkeiten in einem erheblichen Maß unterscheidet, betreffen den Zugang zu Weiterbildungsangeboten sowie das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats. In unserer Meinungsumfrage konnten wir für beide Items einen signifikanten Unterschied zwischen den befragten Basisarbeiter:innen und der Vergleichsgruppe feststellen. Diese Faktoren definieren die Basisarbeiter:innen als eigenständige Beschäftigungsgruppe auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wurden weitere Unterschiede hinsichtlich der sozioökonomischen Ausgangslage und der Arbeitsbedingungen herausgearbeitet, beispielsweise eine stärkere körperliche Belastung, ein durchschnittlich geringeres Einkommen und ein häufigeres Ausbleiben der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In Bezug auf diese Punkte besteht eine Differenz zwischen Basisarbeit und der Vergleichsgruppe, die statis-

tisch betrachtet aber nicht herausragend ist. Das liegt nicht zuletzt an der beträchtlichen Heterogenität der Branchen und Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Basisarbeit, die eine differenzierte Betrachtung notwendig macht. Eine solche wird im folgenden Kapitel vorgenommen.

4.2 Basisarbeit als Abbild eines ungleichen Arbeitsmarkts

Es gibt sichere und unsichere Basisarbeit, Basisarbeit mit und ohne Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung, systemrelevante und nicht systemrelevante Basisarbeit, gut entlohnte Basisarbeit in Vollzeit und unsichere Basisarbeit, etwa in Form von gering entlohnten Minijobs. Unsere Forschungsergebnisse bestätigen, dass sich Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen von Basisarbeiter:innen entlang der Funktion der Erwerbstätigkeit, des Bildungsniveaus, des Einkommens, der Arbeitszeit, des Geschlechts und des Vorhandenseins betrieblicher Mitbestimmung differenzieren. Eine zentrale Erkenntnis aus den vorliegenden Daten ist, dass Basisarbeit als Ausdruck und Verstärker sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt wirkt und einer differenzierten wissenschaftlichen Analyse sowie politischen Bearbeitung bedarf. Im Folgenden werden acht Thesen formuliert, die aus der Datenauswertung hervorgehen und auf diese Erkenntnis einzahlen.

1. Abhängig von der Funktion der Erwerbstätigkeit unterscheidet sich der Blick auf die eigene Arbeit.

Die Erkenntnisse aus den Fokusgruppen und den Einzelinterviews legen nahe, dass sich mit der Funktion der Erwerbstätigkeit auch der Blick auf die eigene Arbeit, die Identifikation mit dem Beruf oder die Bereitschaft, sich für die Verbesserung der eigenen Arbeitssituation zu engagieren, unterscheiden. So spielt die gesellschaftliche Anerkennung für Menschen, die eine höher qualifizierte Tätigkeit anstreben und sich ihr Studium mit einem Minijob in der Basisarbeit finanzieren, eine geringere Rolle als für Basisarbeiter:innen in

Vollzeit, die mit der Tätigkeit ihren Lebensunterhalt finanzieren. Eine junge Basisarbeiterin, die seit ihrem Schulabschluss in der Reinigung arbeitet, erzählt:

„Wahrscheinlich werde ich mir mit der Zeit einen besseren Job suchen. Es ist nur grad so, man verdient Geld, es ist eine ‚einfache‘ Arbeit. Es wird kein Abi, Bachelor, sonst was benötigt. Mehr ist es nicht.“ (Reinigungskraft, weiblich, 19 Jahre)

Die berufliche Tätigkeit erfüllt hier eine sehr klar umrissene Funktion, nämlich die des kurzfristigen Lohnerwerbs. Sie bietet für diese Gruppe von Beschäftigten jedoch kaum Identifikationspotenzial. Auch die Motivation, sich für eine Verbesserung der Arbeitssituation einzusetzen, ist durch die zeitliche Begrenzung der Anstellung gering.

Ähnliches gilt für Menschen, denen Basisarbeit als Ankommensarbeit dient. Mit Blick auf die Arbeitsstandards in ihrem Heimatland stellen eingewanderte Beschäftigte teilweise andere Ansprüche an die Arbeitsbedingungen in Deutschland und haben möglicherweise auch ein geringeres Wissen über ihre Rechte als Arbeitnehmer:innen am deutschen Arbeitsmarkt. Eine aus Kamerun eingewanderte Reinigungskraft sagt über den deutschen Arbeitsmarkt im Vergleich zum Heimatland:

„Alles hier läuft ein bisschen besser. Ich kann nicht sagen 100 %, aber alles so fast 80 %.“ (Reinigungskraft, männlich, 52 Jahre)¹⁸

2. Selbst dort, wo ein Bildungsabschluss keine Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist, strukturiert das Bildungsniveau den Arbeitsmarkt.

Menschen mit hohem Bildungsabschluss haben grundsätzlich bessere Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt. Entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation steht ihnen eine Beschäftigung in hoch qualifizierten Berufen offen. Aber auch im Bereich der Basisarbeit – also in einem Beschäftigungssegment, in dem der Bildungsabschluss keine Voraussetzung für die Anstellung darstellt – genießen Beschäftigte mit hohem Bildungs-

niveau Vorteile. Denn Basisarbeit ist für diese Beschäftigten weniger mit Alternativlosigkeit und ökonomischer Abhängigkeit verbunden; sie erfüllt deutlich häufiger den Zweck einer temporären Einkommensquelle. Das zeigen die Ergebnisse der Meinungsumfrage: Für Menschen mit hohem Bildungsniveau dient Basisarbeit deutlich seltener dem Erhalt des Lebensunterhalts (48,7 % hohes Bildungsniveau / 79,2 % mittleres Bildungsniveau / 68,3 % niedriges Bildungsniveau). Fast ein Drittel (29 %) der hochgebildeten Basisarbeiter:innen nutzt die Tätigkeit als Zuverdienst zu Studium oder Ausbildung, für 13 % dient sie dem Übergang in einen anderen Beruf.

Mit Blick auf die Meinungsumfrage fällt auf: Im Vergleich zu hochgebildeten Basisarbeiter:innen (43,3 %) sind Basisarbeiter:innen mit niedrigem Bildungsniveau (55,1 %) häufiger der Meinung, sie hätten für ihre Arbeitsleistung mehr Anerkennung verdient. Auch wenn das Gefühl der fehlenden Wertschätzung insgesamt stark ausgeprägt ist, lässt die Differenz zwischen den befragten Gruppen vermuten, dass hochgebildete Basisarbeiter:innen tendenziell über anderweitige Quellen von Anerkennung verfügen, wie beispielsweise ein Studium.

Darüber hinaus legen die Daten nahe, dass Basisarbeiter:innen mit hohem Bildungsniveau im Durchschnitt unter besser entlohnten und weniger körperlich belastenden Bedingungen mit besserem Betriebsklima arbeiten. Basisarbeiter:innen mit einem hohen Bildungsabschluss haben ein durchschnittlich höheres Haushaltseinkommen (hohes Bildungsniveau: 8,5 % Haushaltseinkommen > 4500 € / niedriges Bildungsniveau: 0,4 % Haushaltseinkommen > 4500 €) und geben seltener an, dass das Geld zum Ende des Monats knapp wird (36,6 % hohes Bildungsniveau / 58,9 % niedriges Bildungsniveau). Zudem üben Basisarbeiter:innen mit hohem Bildungsniveau weniger häufig manuelle oder körperliche Tätigkeiten aus: Sie geben deutlich häufiger an, dass digitale Technik ihre Arbeit erleichtert (74,7 % hohes Bildungsniveau / 43 % niedriges Bildungsniveau), während 39,5 % der Basisarbeiter:innen mit niedrigem Bildungsniveau unsicher sind, ob sie aufgrund der körperlichen Belastung



Marco

27 Jahre
Köln

„Ich wünsche es
niemandem.“

Beruf und Funktion: Marco ist Rider bei einem Lebensmittellieferdienst. Der Minijob dient ihm als Zuverdienst zum Studium.

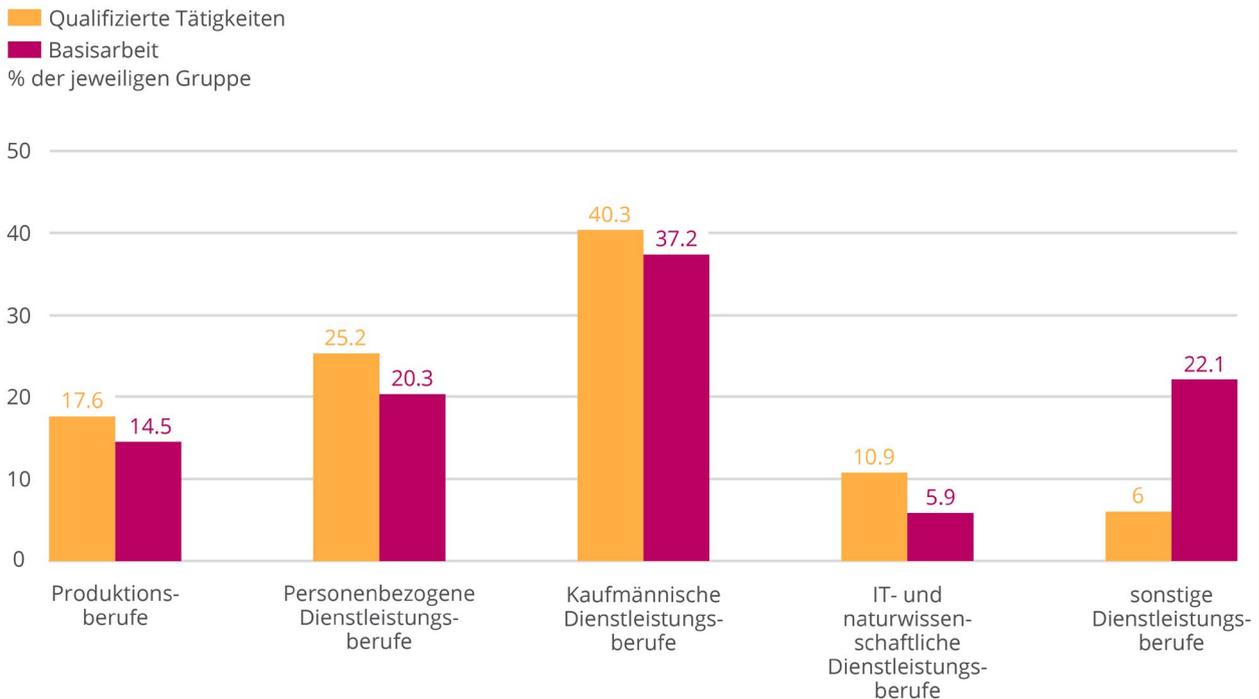
Arbeitsalltag: Eine Schicht dauert etwa vier bis fünf Stunden, eine durchschnittliche Strecke pro Lieferung ist ca. acht Kilometer lang. Eine Pause kann Marco nur dort einlegen, wo er gerade ist, was sich vor allem bei Regen und Kälte schwierig gestaltet.

Persönliches: Marco lebt in einer WG und studiert Maschinenbau. Seit Beginn seines Studiums arbeitet er als Fahrradkurier für verschiedene Lieferdienste. Seine Anstellungen waren von schlechter Bezahlung und befristeten Verträgen geprägt. Marco hat sich lange für die Gründung eines Betriebsrats eingesetzt. Seinen unbefristeten Vertrag hat er sich durch eine Klage erkämpft.

Blick auf die Arbeit: Marco liegt die Arbeit als Fahrradkurier am Herzen. Er ist schon immer gerne als Ausgleich zum Studium Fahrrad gefahren und genießt die Freiheit, keinen klassischen Büroalltag zu haben. Auf lange Sicht hält Marco den Job körperlich und finanziell nicht für machbar. Nach dem Abschluss seines Studiums strebt er eine Anstellung als Maschinenbauer an.

Perspektive auf Politik und Gesellschaft: Marco wünscht sich zur Verbesserung der Branche eine bessere Bezahlung, unbefristete Arbeitsverträge, ein kollektives Klagerecht für Beschäftigte und einen besseren Gesundheitsschutz, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Arbeitsmaterialien wie rücken-schonenden Rucksäcken und durch Schutzmaßnahmen bei Extremwetterereignissen.

Abb. 7: Verteilung nach Berufssectoren in der Gegenüberstellung von Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten



ihre Arbeit bis zum Renteneintritt ausüben können (gegenüber 25,4 % der Basisarbeiter:innen mit hohem Bildungsniveau). In ihrem Arbeitsumfeld erfahren Basisarbeiter:innen mit niedrigem Bildungsniveau ihrem Empfinden nach darüber hinaus weniger Unterstützung durch ihre Vorgesetzten (80,9 % hohes Bildungsniveau / 72,4 % niedriges Bildungsniveau) oder Kolleg:innen (87,1 % hohes Bildungsniveau / 76,6 % niedriges Bildungsniveau).

3. Niedrig entlohnte Dienstleistungsberufe in der Basisarbeit sind besonders unsicher.

Basisarbeit umfasst eine Vielzahl von Berufen und Tätigkeiten, von der Pflegehilfskraft im Altenheim über den Fließbandarbeiter beim Automobilzulieferer oder in der Fleischindustrie bis hin zur Reinigungskraft beim Gebäudedienstleister. Die Ergebnisse der Meinungsumfrage zeigen, dass Basisarbeit im Bereich der Produktion und der personenbezogenen und kaufmännischen Dienstleistungen, vor allem aber in den sonstigen Dienstleistungsberufen, beispielsweise der Paketzustellung oder der Reinigung, eine zentrale Rolle spielt (s. Abb. 7).

Je nach Branche und Sektor unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung und die

Beschäftigungsverhältnisse. Besonders deutlich werden die Unterschiede bei der Gegenüberstellung von Basisarbeit in altindustriellen Produktions- und neuen Dienstleistungsberufen. In der Fokusgruppe mit ungelernten Beschäftigten in der Zulieferindustrie wurde deutlich, dass die Arbeiter:innen die gute, tariflich gebundene Entlohnung schätzen:

„Ist halt IG Metall, dementsprechend vernünftig wird bezahlt.“ (Staplerfahrer, männlich, 48 Jahre)

In dienstleistungsbezogenen Branchen hingegen bemängeln die Teilnehmenden der Fokusgruppen die geringe Entlohnung, die der anstrengenden Arbeit, die man leiste, nicht gerecht werde:

„Die ganze Zeit auf den Beinen zu sein, das Umherlaufen [...]. Das finde ich schon eine Belastung. Und dementsprechend, dass sich das bei mir persönlich nicht in der Bezahlung widerspiegelt.“ (Kellner, männlich, 33 Jahre)

Der Mindestlohn wird zwar als Errungenschaft bezeichnet. Gleichzeitig reiche eine Entlohnung nach Mindestlohn aufgrund der Inflation und damit einhergehender Kaufkraftverluste nicht aus:

„Dann ist der Lohn Mindestlohn. Also du musst jeden Cent zusammenkratzen.“ (Reinigungskraft, weiblich, 44 Jahre)

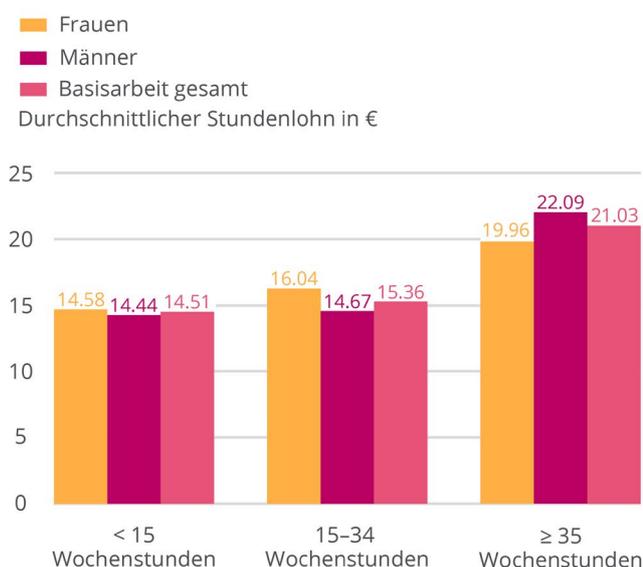
Eine differenzierte Auswertung der Meinungsumfrage nach Stundenlohn zeigt, dass sich auch die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Branchen entlang der Löhne strukturieren (s. Anhang C.3). Basisarbeiter:innen mit niedrigen Stundenlöhnen sind überdurchschnittlich oft befristet angestellt (Quartil 1: 23,3 % / Quartil 4: 3,6 %) und haben weniger Zugang zu Weiterbildungsangeboten (Quartil 1: 30,2 % / Quartil 4: 60,1 %). Darüber hinaus haben sie weniger Handlungsautonomie, zum Beispiel was die Gestaltung ihrer Pausenzeiten anbelangt (Quartil 1: 60,5 % / Quartil 4: 80,3 %), berichten häufiger als höher entlohnte Basisarbeiter:innen von ausbleibender Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Quartil 1: 21,3 % / Quartil 4: 3,6 %) und empfinden ihre Arbeit als körperlich stark belastend (Quartil 1: 30,8 % / Quartil 4: 20,8 %). Basisarbeiter:innen mit niedrigem Stundenlohn befürchten zudem, im Krisenfall eine der ersten Personen zu sein, die entlassen würden (Quartil 1: 31,5 % / Quartil 4: 10,5 %). Je höher der Stundenlohn ist, desto eher geben die befragten Basisarbeiter:innen an, im Unternehmen etwas zum Positiven verändern zu können (Quartil 1: 50,7 % / Quartil 4: 69,3 %) und desto eher wissen sie, wo sie bei Problemen mit ihrem Arbeitgeber Hilfe bekommen (Quartil

1: 63,8 % / Quartil 4: 84 %). Das könnte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass niedrig entlohnte Basisarbeiter:innen deutlich seltener in Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung beschäftigt sind (Quartil 1: 34,1 % / Quartil 4: 64,9 %). Für die Gruppe der Basisarbeiter:innen zeigen sich also ähnliche Strukturen, wie sie aus der Forschung insgesamt für abhängig Beschäftigte im Niedriglohnssektor bekannt sind (Grabka & Göbler, 2020). Basisarbeit im Niedriglohnssektor ist durch eine höhere Arbeitsbelastung, weniger Weiterbildungsmöglichkeiten und durch eine geringere Mitbestimmung und Autonomie gekennzeichnet.

4. Basisarbeit in niedriger Teilzeit wird unter schlechteren Arbeitsbedingungen ausgeübt als Basisarbeit in Vollzeit.

Wirtschaftszweige, in denen ein besonders hoher Anteil der deutschlandweit rund 6,96 Millionen Minijobber:innen beschäftigt ist, haben auch einen hohen Anteil an Basisarbeit. Dazu zählen u. a. das Gastgewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (Minijob-Zentrale, 2025). Die Ergebnisse der Meinungsumfrage zeigen, dass dort, wo Basisarbeit in niedriger Teilzeit und ohne festgelegte Arbeitszeiten ausgeübt wird, die Arbeitsbedingungen schlechter sind als bei in Vollzeit ausgeübter Basisarbeit.

Abb. 8: Durchschnittlicher Stundenlohn für Frauen und Männer in Basisarbeit nach gearbeiteten Wochenstunden



Auffällig ist: Proportional zu den gearbeiteten Wochenstunden steigt die Entlohnung von einem durchschnittlichen Stundenlohn in Höhe von 14,51 € in niedriger Teilzeit (< 15 Wochenstunden) auf einen durchschnittlichen Stundenlohn von 21,03 € für Basisarbeiter:innen in Vollzeit (≥ 35 Wochenstunden) (s. Abb. 8). Die Lohnunterschiede haben dabei eine Geschlechterkomponente: Unter vollzeitbeschäftigten Basisarbeiter:innen ist der DurchschnittsStundenlohn von Männern deutlich höher; die Differenz liegt bei 2,13 € pro Stunde. Auf das Jahr gerechnet resultiert das bei einer 40-Stunden-Woche in einem zusätzlichen Bruttoverdienst von knapp 4500 €.

Darüber hinaus haben Basisarbeiter:innen in niedriger Teilzeit (25,4 %) deutlich weniger Mög-

„Ungelernte Jobs sind halt ersetzbar durch fast jeden.“



Lennart

41 Jahre

Frankfurt (Oder)

Beruf und Funktion: Lennart ist Fließbandarbeiter bei einem Automobilzulieferer mit 2500 Angestellten. Er arbeitet für seinen Lebensunterhalt und um seine Familie zu ernähren.

Arbeitsalltag: Zu Lennarts Aufgaben gehört es, Automobilteile zu messen und versandfertig zu machen. Die Arbeit am Fließband ist monoton, deshalb kann er nebenher Musik hören und seinen Gedanken nachgehen. Er arbeitet im Schichtbetrieb, das heißt abwechselnd in Früh-, Spät- oder Nachtschichten.

Persönliches: Lennart hat ein Kind und ist verheiratet, seine Frau arbeitet auch im Schichtbetrieb. Er war erst in der Telekommunikation tätig und ist dann als Quereinsteiger in den Betrieb gekommen. Hier arbeitet er nun seit vielen Jahren, und er möchte gerne langfristig im Unternehmen bleiben.

Blick auf die Arbeit: Die gute Zusammenarbeit im Team schätzt Lennart. Der Betriebsrat sorgt dafür, dass seine Interessen gegenüber der Geschäftsleitung vertreten werden. Dadurch fühlt er sich weniger ersetzbar. Außerdem ist Lennart für das Angebot an Präventions- und Gesundheitsmaßnahmen im Betrieb dankbar.

Perspektive auf Politik und Gesellschaft: Lennart steht dem Wandel vom Verbrennungsmotor zur Elektromobilität positiv gegenüber, auch wenn sich seine Arbeit dadurch verändern könnte. Um seinen Arbeitsplatz macht er sich keine Sorgen, weil durch den demografischen Wandel mehr Menschen in Rente gehen und deshalb ständig Arbeitskräfte gesucht werden.

lichkeiten zur Weiterbildung als in Vollzeit Angestellte (47,7 %), sorgen sich häufiger um eine ausbleibende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (niedrige Teilzeit: 29,2 % / Vollzeit: 6,1 %), arbeiten seltener in Unternehmen mit Betriebs-/Personalrat (niedrige Teilzeit: 30,6 % / Vollzeit: 56,9 %) und fühlen sich eher ersetzbar (niedrige Teilzeit: 43,1 % / Vollzeit: 13 %).

Unsere Daten stützen bestehende Forschungsergebnisse zur Beschäftigung in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs: Diese leistet insbesondere in Krisenzeiten keine ausreichende Absicherung gegen Jobverlust und schützt nicht ausreichend vor Armut trotz Erwerbstätigkeit (Linckh & Tiefensee, 2021).

5. Mehr betriebliche Mitbestimmung schafft bessere Basisarbeit.

Die Ergebnisse der Untersuchung legen nahe, dass betriebliche Mitbestimmung die Arbeitssituation von Basisarbeiter:innen entscheidend beeinflusst. Wie in Kapitel 4.1. beschrieben, arbeiten Basisarbeiter:innen insgesamt seltener in Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat. Einige Branchen bilden hier jedoch eine Ausnahme.¹⁹ Ein Großteil der Teilnehmenden der Fokusgruppe aus der Zulieferindustrie berichten, dass in ihren Unternehmen betriebliche Mitbestimmung vorhanden sei und für sie eine wichtige Rolle spiele:

„Ich sehe es als den Fallschirm [...] den man als Unterstützung hat. Der sich für das Individuum und für die Masse einsetzt.“

(Fließbandarbeiter, männlich, 39 Jahre)

In den Fokusgruppen mit Basisarbeiter:innen aus der Pflege, dem Gastgewerbe und der Reinigung berichten hingegen nur wenige Teilnehmende vom Vorhandensein eines Betriebsrats. In der Diskussion zeigt sich auch ein relativ geringes Wissen über die Institution Betriebs- bzw. Personalrat. Als Hindernis wird darüber hinaus ein geringer Zusammenhalt im Team beschrieben:

„Es müssten sich mehr zusammentun. Es ist aber keine richtige Teamarbeit, deshalb befürchte ich, dass das bei den anderen Teams auch so ist und

man sagt, das haut nicht so richtig hin.“

(Reinigungskraft, weiblich, 38 Jahre)

Ein negatives Arbeitsklima unter Kolleg:innen und ein schlechteres Verhältnis zu den Vorgesetzten, wie es vor allem von den Teilnehmenden der Fokusgruppen aus der Reinigung und Pflege beschrieben wird, scheint die Gründung eines Betriebs- bzw. Personalrats zu erschweren. Die Basisarbeiter in der Produktion hingegen beschreiben größtenteils gute Beziehungen und ein kollegiales Miteinander in der Belegschaft.

Die Ergebnisse der Meinungsumfrage zeigen, dass das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats im Unternehmen sowohl mit der objektiven als auch mit der subjektiven finanziellen Situation korreliert. Unabhängig von der Qualifikationsanforderung haben Beschäftigte in Unternehmen mit Betriebs-/Personalrat im Durchschnitt ein etwas höheres Einkommen, geben seltener an, dass das Geld am Ende des Monats knapp wird und machen sich etwas weniger Sorgen, ob die Rente ausreicht. Zudem lässt sich ein positiver Zusammenhang zur Einhaltung von Arbeitsrecht und Arbeitssicherheitsmaßnahmen feststellen. Darüber hinaus ist das Gefühl der Ersetzbarkeit vor allem bei Beschäftigten in Unternehmen ohne Betriebs-/Personalrat vorhanden. Diese Erkenntnisse gelten für die gesamte Stichprobe, unabhängig von der Differenzierung nach Basisarbeit und qualifizierten Tätigkeiten (s. Anhang C.3).

Auffällig ist jedoch, dass gut ein Fünftel (21,2 %) der Basisarbeiter:innen in einem Unternehmen ohne Betriebs- oder Personalrat befürchten, im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlung zu erhalten (gegenüber 7 % der Vergleichsgruppe ohne Betriebs- und Personalrat). Die Einhaltung von geltendem Arbeitsrecht scheint also speziell für Basisarbeiter:innen ohne betriebliche Interessenvertretung nicht unbedingt gegeben. Darüber hinaus hat diese Gruppe den geringsten Zugang zu betrieblicher Weiterbildung. Nur 31,9 % der Basisarbeiter:innen ohne Betriebs- oder Personalrat werden im Unternehmen Möglichkeiten zur Weiterbildung angeboten; bei den Basisarbeiter:innen in einem Unternehmen mit Betriebs-/

Personalrat sind es 54,8 %. Das Vorhandensein betrieblicher Mitbestimmung ist demnach ein zentrales strukturierendes Element der Basisarbeit und des Arbeitsmarktes insgesamt.

6. Weibliche Basisarbeit in Dienstleistungsberufen bietet keine ausreichende finanzielle Absicherung.

Die Unterschiede in der Entlohnung, den Arbeitszeiten und betrieblicher Mitbestimmung laufen auch entlang von Geschlechterlinien. Insbesondere die Dienstleistungsbranchen mit einem hohen Anteil an Basisarbeit (Reinigung, Pflege, Einzelhandel) sind weiblich dominiert. Produktionsberufe, in denen die Entlohnung im Durchschnitt höher und betriebliche Mitbestimmung weiter verbreitet ist, sind hingegen männlich dominiert. Das spiegeln die Ergebnisse der quantitativen Meinungsumfrage wider. Diese zeigen, dass Basisarbeit von Frauen und Männern unterschiedlich entlohnt und unter unterschiedlichen Arbeitsbedingungen ausgeübt wird.

So geben Basisarbeiterinnen deutlich häufiger als Basisarbeiter an, dass das Geld am Ende des Monats knapp sei (52,6 % / 43,3 %). Auffällig ist hier, dass sich Basisarbeiterinnen (60,3 %) auch im Vergleich zu Frauen in qualifizierten Berufen (46,1 %) größere Sorgen um die Auskömmlichkeit der Rente im Alter machen. Unter den männlichen Basisarbeitern liegt der Wert bei 45,7 %. Diese Sorge – und die damit einhergehende finanzielle Abhängigkeit vom (Ehe-)Partner – wird von den qualitativen Forschungsergebnissen bestätigt. Eine Reinigungskraft sagt mit Blick auf ihre Zukunft:

„Ich versuche, nicht daran zu denken. Ich habe spät mit meiner Rente angefangen. [...] Jetzt ist es auch nicht das große Geld, das bei mir reinkommt. Ich hoffe, dass das mit meinem Mann lange hält.“

(Reinigungskraft, weiblich, 38 Jahre)

Die Geschlechterdifferenz in der Entlohnung ist auch in den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen begründet: Basisarbeit in niedriger und höherer Teilzeit wird deutlich häufiger von Frauen ausgeübt,²⁰ während lediglich 31,2 % der Basisarbeit

in Vollzeit (≥ 35 Wochenstunden) von Frauen und 68,8 % von Männern geleistet wird.

Über die finanzielle Dimension hinaus können Frauen in Basisarbeit gegenüber männlichen Basisarbeitern weniger selbstbestimmt über die Gestaltung ihrer Pausenzeiten entscheiden (66,7 % / 74,5 %). Geschlechterspezifische Unterschiede zeigen sich nicht nur in Basisarbeit, sondern auch in qualifizierten Berufen. Frauen in Basisarbeit (40,9 %) und in der Vergleichsgruppe (51,9 %) fühlen sich bei der Arbeit häufiger gehetzt als männliche Beschäftigte in ungelernten (36,3 %) und qualifizierten (47,6 %) Berufen. Zudem geben Frauen in Basisarbeit (55,5 %) und in qualifizierten Berufen (50,8 %) häufiger an, dass ihre Arbeit mehr gesellschaftliche Anerkennung verdient habe, als ihre männlichen Kollegen in Basisarbeit (44,2 %) und in der Vergleichsgruppe (42,5 %).

7. Je nach Branche drückt sich Wertschätzung anders aus – materiell oder immateriell.

Wie in Kapitel 4.1. beschrieben, fühlen sich Basisarbeiter:innen den Daten der Meinungsumfrage nach nicht weniger wertgeschätzt als Beschäftigte in qualifizierten Berufen. Das überrascht, denkt man an weitverbreitete Basisarbeitsberufe wie die Reinigung oder Paketzustellung. Erklären lässt sich das Ergebnis jedoch durch einen Blick auf die unterschiedlichen Verständnisse von Wertschätzung.

In der Fokusgruppe der Zulieferindustrie drückt sich für die Basisarbeiter die Wertschätzung für ihre Arbeit durch die gute, tarifgebundene Entlohnung aus. Immaterielle Anerkennung wird dadurch nicht unbedingt erwartet:

„Wenn du die Lohnabrechnung siehst, ist das Anerkennung.“ (Betriebshelfer, männlich, 41 Jahre)

In der Pflege wird die Arbeit der Basisarbeiterinnen hauptsächlich von den Klient:innen und ihren Angehörigen direkt wertgeschätzt, dafür mangelt es an Anerkennung in Form einer angemessenen Entlohnung:

„Von den Bewohnern bekomme ich echt genug [...]. Die Anerkennung reicht mir vollkommen. Ich

Simone

56 Jahre
Berlin



„Und am besten müsste man den ganzen Tag nur noch rennen, rennen, rennen, um alles zu schaffen.“

Beruf und Funktion: Simone arbeitet als Kassiererin im Einzelhandel. Der Beruf ist ihre Haupteinnahmequelle.

Arbeitsalltag: In der Woche arbeitet sie fünf Tage von 9:30 Uhr bis 19:00 Uhr. Im Arbeitsalltag steht sie an der Kasse, räumt Regale ein oder organisiert das Lager.

Persönliches: Simone hat in Ostberlin das Abitur gemacht und Sozialistische Betriebswirtschaft studiert. Nach der Wende hat sie den Einstieg ins Berufsleben durch die Familiengründung und die Entwertung ihres Studiums verpasst. Zunächst hat Simone als Briefträgerin gearbeitet und dann verschiedene Jobs im Einzelhandel und Vertrieb ausgeübt. Seit 2000 ist sie in ihrem derzeitigen Arbeitsverhältnis.

Blick auf die Arbeit: An ihrer Arbeit gefällt Simone, dass es flache Hierarchien, ein gutes Teamgefühl und familiäre Verhältnisse im Betrieb gibt. Der Umsatzdruck auf die Filialleitung überträgt sich jedoch auf die Mitarbeiter:innen. Hinzu kommt eine hohe körperliche Belastung aufgrund von durchgehendem Stehen, weshalb Simone bereits eine Knieoperation hinter sich hat.

Perspektive auf Politik und Gesellschaft: Simone fühlt sich von der Politik nicht genug gesehen, vor allem im Vergleich mit eher männerdominierten Branchen. Außerdem wünscht sie sich mehr Wertschätzung von ihren Vorgesetzten und Kund:innen. Im Allgemeinen spricht sich Simone für eine Kürzung der Öffnungszeiten und eine Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich sowie gegen die Erhöhung des Renteneintrittsalters aus.

brauche keine Anerkennung von außen, die nicht wissen, was ich tue. Aber Geld, ich weiß, dass da mehr geht.“ (Pflegehelferin, weiblich, 38 Jahre)

In der Reinigung wiederum wird eine mangelnde gesamtgesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Tätigkeit beklagt:

„Nicht nur [die], für die wir arbeiten, unsere Vorgesetzten. Es hängen dahinter auch Kunden. Also wie gesagt Büros, Schulen. Dass da auch etwas wie eine Wertschätzung ist. Der Postbote kriegt, wenn Feiertage sind, auch mal von irgendwem eine Süßigkeit oder ein Präsent. Was kriegen wir?“ (Reinigungskraft, weiblich, 44 Jahre)

Unsere Forschung zeigt, dass die Frage der Wertschätzung branchenspezifisch betrachtet werden muss. Grundsätzlich gilt jedoch: Anerkennung kann sich abhängig von der Tätigkeit auf verschiedene Arten äußern. Materielle und immaterielle Wertschätzung hängen aber in jedem Fall unmittelbar zusammen und müssen in der Entwicklung von Ansätzen zur Stärkung von Wertschätzung Hand in Hand gehen.

8. Basisarbeiter:innen, die ihre Arbeit als systemrelevant²¹ einordnen, wünschen sich mehr Anerkennung.

Die Ergebnisse der Meinungsumfrage zeigen, dass der Wunsch nach mehr gesellschaftlicher Anerkennung deutlich stärker ausgeprägt ist bei Basisarbeiter:innen, die ihre eigene Arbeit als systemrelevant einschätzen. Knapp zwei Drittel (62,4 %) der Basisarbeiter:innen, die der Meinung sind, die Gesellschaft würde ohne ihre Arbeit nicht gut funktionieren, sind auch der Ansicht, dass sie für ihre Arbeit mehr gesellschaftliche Anerkennung verdient hätten (gegenüber 30,6 % der Basisarbeiter:innen, die angeben, die Gesellschaft würde auch ohne ihre Arbeit gut funktionieren). Eine ähnliche Tendenz lässt sich auch in der Vergleichsgruppe beobachten. Der Befund deutet darauf hin, dass wichtige gesellschaftliche (Basis-)Arbeit nicht die entsprechende Anerkennung erfährt. Es gilt zu beachten, dass dabei offen bleibt, wie Anerkennung verstanden wird (s. These 7).

Die stärkere Wahrnehmung einer fehlenden Anerkennung geht jedoch nicht mit einer stärker wahrgenommenen gesellschaftlichen Unsichtbarkeit einher. Sowohl unter Basisarbeiter:innen als auch unter Beschäftigten in qualifizierten Berufen haben diejenigen das Gefühl, ihre Arbeit werde von der Gesellschaft nicht gesehen, die ihre eigene Tätigkeit als nicht systemrelevant einordnen (s. Anhang C.3). Eine mögliche Erklärung dafür bietet die gestiegene gesellschaftliche Aufmerksamkeit für als systemrelevant bezeichnete Berufe im Zuge der COVID-19-Pandemie, die jedoch nicht gleichzeitig zu einer stärkeren materiellen Anerkennung geführt hat.

Die Ergebnisse der Meinungsumfrage liefern zudem Hinweise auf die Arbeitsbedingungen von Basisarbeiter:innen, die ihre Arbeit als systemrelevant einordnen. 40,3 % von ihnen geben an, dass sie aufgrund der körperlichen Belastung nicht wissen, ob sie ihren Job bis zur Rente ausüben können (gegenüber 27,3 % der Basisarbeiter:innen, die sich nicht als systemrelevant verstehen). Mit Blick auf die finanzielle Sicherheit zeigt sich: 51,5 % der Basisarbeiter:innen, die ihre Arbeit als systemrelevant einschätzen, geben an, dass das Geld am Ende des Monats knapp wird (gegenüber 43,2 % der Basisarbeiter:innen, die ihre Arbeit nicht als systemrelevant einschätzen). Weitere Merkmale, die diese Beschäftigungsgruppe gegenüber jenen Basisarbeiter:innen auszeichnen, die ihre Tätigkeit nicht als systemrelevant einordnen, sind eine geringere Autonomie in ihrer Arbeit und ein hoher Zeitdruck.

Die qualitative und quantitative Vermessung von Basisarbeit in Deutschland macht deutlich, dass das Beschäftigungssegment differenziert betrachtet werden muss. Ungleichheitsdimensionen, die den Arbeitsmarkt in Deutschland strukturieren, wirken auf ähnliche Weise auch im Bereich der Basisarbeit. Dennoch wird sichtbar, dass Basisarbeiter:innen im Vergleich zu Beschäftigten in qualifizierten Berufen insgesamt in ihrer Position am Arbeitsmarkt sozioökonomisch schlechtergestellt sind. Vor dem Hintergrund eines sich wandelnden Arbeitsmarktes angesichts von Digitalisierung und Dekarbonisierung stellt dies eine besondere Herausforderung dar.

5. Gute (Basis-)Arbeit in der Transformation

In der gegenwärtigen Transformationsgesellschaft, die fortwährend durch tiefgreifende wirtschaftliche und soziale Veränderungen gekennzeichnet ist, muss eine Betrachtung des Arbeitsmarktes den Prozessen des Wandels Rechnung tragen. Wie Beschäftigte auf ihre Arbeit blicken und sich selbst auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft verorten, steht in direktem Zusammenhang mit den Veränderungsprozessen, die die Arbeitswelt strukturieren. Insbesondere die großen Transformationstrends der Digitalisierung und der Dekarbonisierung erzeugen nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Beschäftigte einen erheblichen Anpassungsdruck. Durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien wandeln sich Tätigkeiten, entstehen neue Beschäftigungsfelder und Kompetenzbedarfe, werden bislang von Menschen ausgeübte Aufgaben durch Maschinen ersetzt, oder Arbeitnehmer:innen werden in der Ausführung ihrer Arbeit stärker überwacht (Arntz et al., 2018; Schmucker & Sinopoli, 2022). Auch die Dekarbonisierung der Wirtschaft führt zu einem umfassenden Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt, der die Umgestaltung bestehender Berufsfelder, den Abbau von Arbeitsplätzen und ihren Aufbau an anderer Stelle zur Folge hat (Holzmann, 2022). Wie dieser Strukturwandel von den Beschäftigten im Bereich Basisarbeit und darüber hinaus wahrgenommen wird, wird im Folgenden untersucht und in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen analysiert.

Transformation als erlebter Anpassungsdruck

Die befragten Basisarbeiter:innen sind sich des Anpassungsdrucks und ihrer eigenen Ausgangslage bewusst. Transformationsprozesse werden als unaufhaltsame, über sie hereinbrechende Veränderungen wahrgenommen, denen sie ausgesetzt sind:

„Man kann nicht versuchen, die Veränderung aufzuhalten, weil die lässt sich nicht aufhalten. Wie schon gesagt wurde, wer sich nicht anpasst, der bleibt auf der Strecke. Das ist mit gewissen Angstgefühlen verbunden oder mit einem Gefühl von Bedrohung.“ (Kellner, männlich, 33 Jahre)

In den Fokusgruppens Diskussionen gehen die Befragten davon aus, dass es Gewinner:innen und Verlierer:innen der Transformation gibt, und verorten sich selbst weiter unten in der Anpassungshierarchie:

„Die Gewinner sind die großen Firmen und die Verlierer sind die kleinen Arbeitnehmer, die am Ende der Fahnenstange sind.“ (Lagerarbeiter, männlich, 61 Jahre)

Insgesamt haben viele Befragte das Gefühl, wenig bis gar nicht von der digitalen und ökologischen Transformationspolitik der Unternehmen und der Regierung zu profitieren und eher den negativen Folgen ausgesetzt zu sein. Konkret wird dies im Fall der Digitalisierung dadurch deutlich, dass Basisarbeiter:innen gegenüber qualifizierten Beschäftigten ihrer jeweiligen Einschätzung nach weniger von den Entwicklungen profitieren: 61,2 % der Basisarbeiter:innen geben an, dass digitale Technik ihre Arbeit leichter mache, bei den Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten sind es 83,1 %. Zwar erleichtert die Digitalisierung durch die Einführung neuer digitaler Technologien oder Maschinen in der Logistik oder der Industrie einzelne Arbeitsschritte. Für die Beschäftigten stehen jedoch die negativen Folgen der Digitalisierung im Vordergrund. Es wird die Sorge geäußert, dass insbesondere Hilfskrafttätigkeiten durch die Digitalisierung überflüssig werden und Arbeitsplätze wegfallen könnten:²²

„Alles, was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert. [...] Viele Aufgaben bleiben, aber das meiste wird schon wegfallen, vor allem so Hilfstätigkeiten.“ (Rezeptionist, männlich, o. A.)

„Stichwort Basisarbeit. Das kann auch der Roboter!“ (Betriebshelfer, männlich, 41 Jahre)

In von zwischenmenschlichen Interaktionen geprägten, meist weiblich dominierten Branchen wie der Pflege hingegen werden die Auswirkungen der Digitalisierung nicht als besonders ausgeprägt eingeschätzt. Die Ergebnisse der Meinungsumfrage bestätigen: Weibliche un- und angelernte Beschäftigte profitieren bei der Arbeit weniger von der Einführung neuer digitaler Technologien: 57,4 % der Basisarbeiterinnen – im Vergleich zu 64,9 % der Basisarbeiter – geben an, dass digitale Technik ihre Arbeit leichter mache.

Darüber hinaus wird u. a. in der Paketzustellung, der Reinigung oder der ambulanten Pflege berichtet, dass digitale Anwendungen wie GPS-Tracker vom Arbeitgeber bereits zur Kontrolle der eigenen Arbeit eingesetzt werden, und die Sorge geäußert, dass dies künftig weiter zunehmen könnte:

„Wir haben sowas wie ein GPS-Ding. Das ist freiwillig. Es wird gemessen, da sieht er dann wie viele Kilometer wo hin. [...] Dann steht da meistens, wenn wir das abspeichern, eine Straße, sonst stehen da Koordinaten. [...] wir haben die App auf unserem Privathandy drauf.“ (Reinigungskraft, weiblich, 44 Jahre)

Mit Blick auf die Zukunft der eigenen Tätigkeit wird davon ausgegangen, dass für die Einführung neuer Technologien eine Qualifizierung notwendig sei, um die eigene Beschäftigung zu sichern. Vor dem Hintergrund der geringen Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der Basisarbeit verdeutlicht dies das Missverhältnis zwischen Anpassungsdruck und den für die Bewältigung der Anpassung zur Verfügung stehenden formalen Ressourcen.

Auch die Folgen des Klimawandels wirken sich auf die ohnehin bereits überdurchschnittlich stark körperlich belastende Basisarbeit aus. Dies gilt insbesondere für diejenigen Berufe, die mobil sind und im Freien verrichtet werden. Auch allgemein gehen die Beschäftigten davon aus, dass zunehmende Hitzeperioden zu zusätzlichen Belastungen führen werden:

„Das ist schon anstrengend [ohne Klimaanlage]. [Aber] auch ohne Klimawandel ist es anstrengend.“ (Pflegehelferin, weiblich, 47 Jahre)

Gleichzeitig wird deutlich: Klimawandelfolgen werden in ihren Auswirkungen auf die eigene Arbeit zwar gesehen. Man fühlt sich jedoch weniger von den Folgen betroffen als von den politischen Maßnahmen zur Bewältigung des Klimawandels, wie auch Mau et al. (2023) feststellen. So wird die aktuelle Klimapolitik in der Arbeiterschaft vor allem als Bedrohung eines ohnehin prekären Lebensstandards wahrgenommen, es dominieren die alltäglichen Sorgen im Hier und Jetzt. Die Transformation wird in erster Linie mit weiteren Zumutungen und Belastungen durch Teuerungen und Inflation in Verbindung gebracht:

„Ich weiß, was eine Gurke heute kostet. Da denke ich mir auch, das war mal anders. Das ist ein Teil der Transformation.“ (Servicekraft, männlich, 44 Jahre)

Auch der Abbau von Arbeitsplätzen wird mit klimapolitischen Maßnahmen assoziiert und ist eine Folge, die sich in der von Basisarbeit geprägten Zulieferindustrie besonders bemerkbar macht. Hier führt die Dekarbonisierung der Wirtschaft zur Umstellung von Produktionslinien und zum Abbau von Arbeitsplätzen:

„Wir hatten ein Werk von 2000 Mitarbeitern, das ist auf 700 runter, wegen dem Elektro.“ (Fließbandarbeiter, männlich, 40 Jahre)

Fehlende Anpassungs- und Gestaltungsressourcen

Inwiefern es Beschäftigten gelingt, den Wandel der Arbeitswelt erfolgreich zu bewältigen, ist nicht zuletzt eine Frage der vorhandenen Ressourcen, auf die sie im Umgang mit dem Anpassungsdruck zurückgreifen können. Dazu zählen beispielsweise ein unbefristeter Arbeitsvertrag, Angebote zur Weiterbildung, um sich bei wandelnden Anforderungen am Arbeitsplatz behaupten zu können, oder ein ausreichend hohes Einkommen, das es erlaubt, Geld zurückzulegen. Aber auch betriebliche Mitbestimmung kann als Ressource verstanden werden, die es Beschäftigten ermöglicht, dem Wandel in der Arbeitswelt nicht nur passiv ausgesetzt zu sein, sondern ihn mitzugestalten.

Die quantitative und qualitative Vermessung des Beschäftigungssegments Basisarbeit (s. Kapitel 4) verdeutlicht, dass Basisarbeiter:innen insgesamt über weniger formelle Ressourcen verfügen, um sich auf einem sich wandelnden Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Sie sind nicht nur einem höheren Maß an Unsicherheit in ihrer Arbeit ausgesetzt, sondern haben im Durchschnitt auch weniger Zugang zu Weiterbildungsangeboten und Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung.

Zudem herrscht unter Basisarbeiter:innen ein Gefühl der Ersetzbarkeit vor, das insbesondere in transformationsbedingten Krisensituationen das Sicherheitsgefühl schmälert. Gut ein Fünftel (22,5 %) der in der Meinungsumfrage befragten Basisarbeiter:innen – gegenüber 12,6 % der Befragten in qualifizierten Tätigkeiten – geben an, dass sie eine der ersten Personen seien, die im Krisenfall von einer betriebsbedingten Kündigung betroffen wären.

Dabei sind die fehlenden Qualifikationsanforderungen der ausgeführten Tätigkeiten entscheidend. Denn die eigene Arbeit kann zumindest formell von jeder anderen Person ausgeführt werden. Man konkurriert nicht nur mit Menschen des eigenen Bildungsniveaus, sondern faktisch mit allen Gruppen von Erwerbstätigen (mit Queereinsteiger:innen, Neuankömmlingen, Hochgebildeten etc.):

„Ersetzbar definitiv! Ich bin da kein Alleinstellungsmerkmal. Das, was ich mache, können andere auch.“ (Maschinenführer, männlich, 48)

Die fehlenden formellen Anpassungs- und Gestaltungsressourcen, um die mit Transformationsprozessen verbundenen Veränderungen und Unsicherheiten zu meistern, kompensieren Basisarbeiter:innen über eine Reihe von informellen Ressourcen. Zentral sind der Stolz auf die eigene Arbeit und die hohe Belastbarkeit und Aufopferungsbereitschaft, die diese erfordert. Trotz der fehlenden formalen Qualifikationsanforderungen ist nicht jede:r bereit, die körperlichen Strapazen auf sich zu nehmen, die mit der Tätigkeit einhergehen. Im Gegensatz zu vielen anderen ist man sich nicht zu fein für die Arbeit:

„Aus dem Bekanntenkreis höre ich auch immer: Ich könnte das nicht, den anderen den Dreck weg machen.“ (Reinigungskraft, weiblich, 52 Jahre)

Auch das Gefühl der Ersetzbarkeit wird über eine Betonung der eigenen Anpassungsfähigkeit kompensiert. Viele Basisarbeiter:innen waren in der Vergangenheit in unterschiedlichen Branchen tätig, sie rechnen sich selbst eine gewisse branchenübergreifende Flexibilität zu. Unter Beweis gestellt wurde diese Fähigkeit im Krisenfall der COVID-19-Pandemie. Im Gastgewerbe, in dem es einen besonders hohen Anteil an Basisarbeit gibt, sah sich jede:r vierte sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gezwungen, einen Berufswechsel vorzunehmen (Jansen & Risius, 2022). Auch wenn der Arbeitskräftemangel nicht zwingend zu einer besseren Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber führt, machen sich viele Basisarbeiter:innen aufgrund des spürbaren Personalmanagements keine erheblichen Sorgen um ihre berufliche Perspektive. Das Wissen, im Falle von Problemen mit dem Arbeitgeber oder einer Kündigung in einem anderen Unternehmen oder einer anderen Branche eine Anstellung zu finden, gibt Sicherheit:

„Für mich persönlich [ist es] kein Problem, den Betrieb zu wechseln. Von daher fühle ich trotzdem die Sicherheit, dass ich die Möglichkeit habe,

wenn was nicht passt oder die Unzufriedenheit groß ist, dann gibt es auch andere Angebote.“ (Kellner, männlich, 33 Jahre)

Neben der Betonung der eigenen Belastbarkeit, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit lässt sich ein weiterer Mechanismus zur Kompensation fehlender formeller Anpassungsressourcen erkennen. Die eigene Bereitschaft zu harter Arbeit wird über die moralische Abgrenzung gegenüber vermeintlich „faulen“ Bevölkerungsgruppen aufgewertet – ein Phänomen, das die kanadisch-US-amerikanische Soziologin Michèle Lamont bereits im Jahr 2000 unter US-amerikanischen Arbeiter:innen beobachtete. Die Bereitschaft zu harter, körperlich anstrengender Arbeit und die Fähigkeit, sich trotz ökonomischer Widrigkeiten durchzuschlagen, werden zum identitätsstiftenden Merkmal. Die eigene Arbeit und die moralische Stärke, die deren Ausführung erfordert, ist Quelle von Stolz, Respekt und Anerkennung (Lamont, 2000, S. 17 ff). Vermeintlich faule und parasitäre Bevölkerungsgruppen wie Migrant:innen oder Transfergeldempfänger:innen werden hingegen abgewertet:

„Ich habe ein Problem mit Bürgergeld. Es kann nicht sein, dass einer, der nicht arbeiten geht, dasselbe hat am Ende des Tages wie einer, der zu Hause sitzt.“ (Paketzusteller, männlich, 38 Jahre)

„Für mich wäre es wichtig, dass die Politik signalisiert, dass sich das Arbeiten lohnt und dass sich das Nichtarbeiten nicht lohnt. Dann hätten wir viel mehr Leute auf der Arbeit und weniger auf der Couch. Das ist halt so, das Gefüge stimmt nicht mehr. Vielleicht auch Zuwanderung begrenzen, einfach das Geld innerhalb Deutschlands lassen und explizit den Mittelstand stärken.“ (Servicekraft/Küchenhilfe, weiblich, 47 Jahre)

Die Abgrenzung gegenüber anderen Gruppen von Lohnabhängigen kann auch als Symptom einer „demobilisierten Klassengesellschaft“ nach Dörre (2019, S. 22) verstanden werden. Trotz eines verstärkten Ungleichheitsempfindens lässt

sich eine Entpolitisierung der Klassenfrage beobachten. Vereinzelt werden zwar Elemente eines Klassenbewusstseins sichtbar, man weiß um die widersprüchlichen Interessen und Machtpositionen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern:

„Wir arbeiten dafür, dass unser Boss immer reicher wird.“ (Reinigungskraft, weiblich, 62 Jahre)

Es besteht jedoch kaum Hoffnung, dass sich an der erlebten Ungleichheit durch eigenes politisches Handeln etwas ändert. Es herrscht der Eindruck vor, die Politik kümmere sich nicht um die eigenen Probleme. Die Teilnehmenden ordnen sich dabei einer unteren sozialen Schicht zu, deren Anliegen in der Politik nicht repräsentiert und bearbeitet werden:

„Also, wie gesagt, für die kleineren Leute wird von der aktuellen Politik nichts gemacht. [...] Es werden Diäten erhöht, Geld in anderen Ländern verprasst, anstatt zu sehen, dass in unserem Land geholfen wird, dass die Industrie nicht so geschwächt wird.“ (Servicekraft, weiblich, 38 Jahre)

Das subjektive Gefühl der Benachteiligung wird durch die empirische Forschung der Politökonomin Lea Elsässer faktisch unterlegt. Sie kommt zu dem Schluss, dass die Anliegen der unteren sozialen Klassen faktisch kaum Eingang in die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen seit 1980 gefunden haben (Elsässer, 2018). Entsprechend gering ist das Vertrauen, dass sich die eigene Situation durch kollektive Akteure auf absehbare Zeit verbessern wird. Damit gehen Gefühle von Wut, Apathie und Ohnmacht einher.

Sichere und mitbestimmte Arbeit für Demokratie und Transformation

Angesichts der Transformation tendieren Basisarbeiter:innen dazu, sich selbst als passives Objekt des Wandels wahrzunehmen. Transformationspolitische Entscheidungen werden fernab ihres Lebens- und Arbeitsalltags getroffen, die Beschäftigten sehen sich in erster Linie mit den negativen Folgen der Veränderungsprozesse kon-

frontiert. Diese subjektive Wahrnehmung entspricht dabei zu großen Teilen einer materiellen Realität. In Kapitel 4 haben wir auf der Grundlage unserer Daten gezeigt, dass sich die Gruppe der Basisarbeiter:innen im Vergleich zu Menschen in qualifizierten Berufen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt in einer schlechteren sozioökonomischen Ausgangslage befindet. Sie haben im Durchschnitt ein etwas niedrigeres Bildungsniveau, verfügen über ein geringeres Einkommen und haben im Vergleich zu Beschäftigten in qualifizierten Berufen weniger Zugang zu Weiterbildungsangeboten und betrieblicher Mitbestimmung. Insgesamt haben Basisarbeiter:innen also weniger formale Anpassungs- und Gestaltungsressourcen, um sich auf einem sich wandelnden Arbeitsmarkt zu behaupten.

Wir wollten daher wissen, ob und inwiefern sich eine Beschäftigung im Bereich der Basisarbeit auf politische Einstellungen auswirkt. Sind Basisarbeiter:innen im Vergleich zu Menschen in qualifizierten Berufen weniger offen gegenüber der Digitalisierung und der Dekarbonisierung? Ist ihr Vertrauen in politische Akteure und Institutionen sowie das demokratische System geringer?

Mit Blick auf die Daten wird deutlich, dass sich kaum signifikante Unterschiede in den politischen Einstellungen zu Digitalisierung, Klimapolitik und Demokratie feststellen lassen. Rund ein Viertel *aller* Befragten sorgt sich, angesichts gesellschaftlicher Veränderungen den Anschluss zu verlieren: 28,4 % der Basisarbeiter:innen und 24,3 % der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten stimmen der Aussage „In unserer Gesellschaft ändert sich momentan so vieles, da habe ich Angst, abgehängt zu werden.“ voll und ganz oder eher zu. Gleichzeitig ist eine deutliche Mehrheit aller Befragten der Meinung, dass Digitalisierung und Klimaschutz auf lange Sicht mehr Vor- als Nachteile für die Gesellschaft haben (s. Anhang C.3).

Gerade mit Blick auf Klimapolitik dominiert die Sorge vor den finanziellen Folgen politischer Maßnahmen – sowohl unter Basisarbeiter:innen

als auch unter Beschäftigten in qualifizierten Berufen. Knapp drei Viertel der Basisarbeiter:innen (72,1 %) und zwei Drittel der Vergleichsgruppe (66,7 %) machen sich Sorgen, dass für sie durch den Klimaschutz alles teurer wird. Ähnlich hoch ist die Zustimmung beider Gruppen zu der Aussage „Leute mit kleinem Geldbeutel werden beim Klimaschutz übergangen.“

Auch bei den demokratiepolitischen Fragen ähneln sich die Antwortmuster der befragten Gruppen. Fast die Hälfte aller Basisarbeiter:innen (47,4 %) und ein nur leicht niedrigerer Anteil der Beschäftigten in qualifizierten Berufen (39,7 %) stimmen voll und ganz bzw. eher der folgenden Aussage zu: „Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was die Regierung tut.“ Und nur 9,3 % der Basisarbeiter:innen und 8,6 % der Beschäftigten in qualifizierten Berufen sind der Meinung, dass sich Politiker:innen um ihre Probleme kümmern und ihre Sorgen ernst nehmen. Dies deckt sich mit dem Ungleichheitsbarometer der Universität Konstanz (Busemeyer et al., 2025), wonach ein erheblicher Teil der Bevölkerung die politische Responsivität gegenüber ihren Bedürfnissen als gering einschätzt.

Die Ergebnisse der Meinungsumfrage zeigen: Ökonomische Sorgen und Skepsis angesichts gesellschaftlicher Transformationsprozesse sowie ein fehlendes Vertrauen in politische Akteure und das demokratische System sind unter Basisarbeiter:innen nur in geringfügigem Maße stärker vorhanden. Das legt die Vermutung nahe, dass jene Faktoren, die Basisarbeit am signifikantesten von qualifizierten Berufen abgrenzen – deutlich weniger Zugang zu Weiterbildungsangeboten und eine geringere Wahrscheinlichkeit, in einem Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat beschäftigt zu sein (s. Kapitel 4.1.) –, politische Einstellungen zu Demokratie und Transformation nicht entscheidend beeinflussen.

Viel mehr als die Unterscheidung in Basisarbeit und qualifizierte Tätigkeiten scheint die erlebte Arbeitsrealität die demokratie- wie transformationspolitischen Einstellungen in der gesamten

Erwerbsbevölkerung zu beeinflussen. In unseren Daten korrelieren sichere Arbeitsbedingungen sowie die erlebte Selbstwirksamkeit und Handlungsfähigkeit im Arbeitsleben mit der Offenheit gegenüber Digitalisierung und Klimaschutz sowie dem Vertrauen in die Demokratie. Um diesen Zusammenhang mittels einer Regressionsanalyse zu messen, wurden die Indizes „Sichere Arbeit“, „Industrial Citizenship“, „Digitalisierung“, „Klimaschutz“ und „Demokratie“ gebildet (eine genaue Beschreibung der Indizes inkl. der einzelnen Items findet sich im Anhang C.2).²³

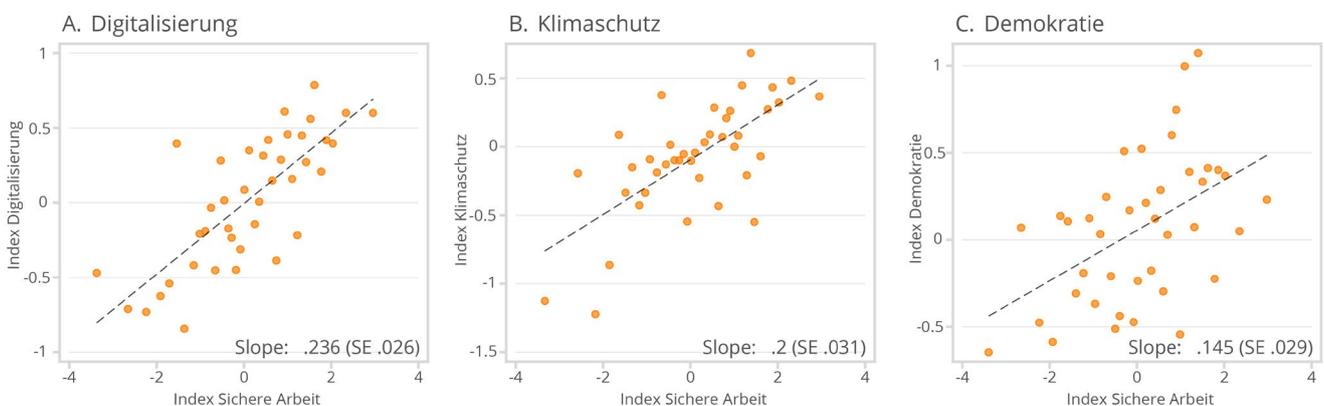
Die Analyse zeigt, dass die erlebte Sicherheit im Arbeitsleben – gemessen an subjektiver finanzieller, physischer und psychischer Sicherheit, der Einhaltung von Arbeitsrecht und Arbeitsschutz sowie dem Gefühl der Ersetzbarkeit – in einem positiven Zusammenhang mit der Offenheit gegenüber den Transformationsprozessen der Digitalisierung und des Klimaschutzes sowie mit dem Vertrauen in demokratische Prozesse und Institutionen steht (s. Abb. 9).

Gleiches gilt für das Erleben von Industriebürgerschaft („Industrial Citizenship“). Darunter verstehen wir mehr als nur das Vorhandensein eines

Betriebs- oder Personalrats. Es geht darum, inwiefern man sich als selbstbestimmte:r Arbeitnehmer:in im Betrieb wahrnimmt, Solidaritätserfahrungen macht und das Gefühl hat, durch das eigene Engagement etwas zum Positiven verändern zu können. Die Regressionsanalyse deutet darauf hin: Je mehr Autonomie, wahrgenommene Handlungsfähigkeit und Unterstützung von Kolleg:innen und Vorgesetzten Beschäftigte in ihrer Arbeit erfahren, desto offener sind sie gegenüber den Transformationsprozessen der Digitalisierung und des Klimaschutzes und desto höher ist ihr Vertrauen in die Demokratie (s. Abb. 10).

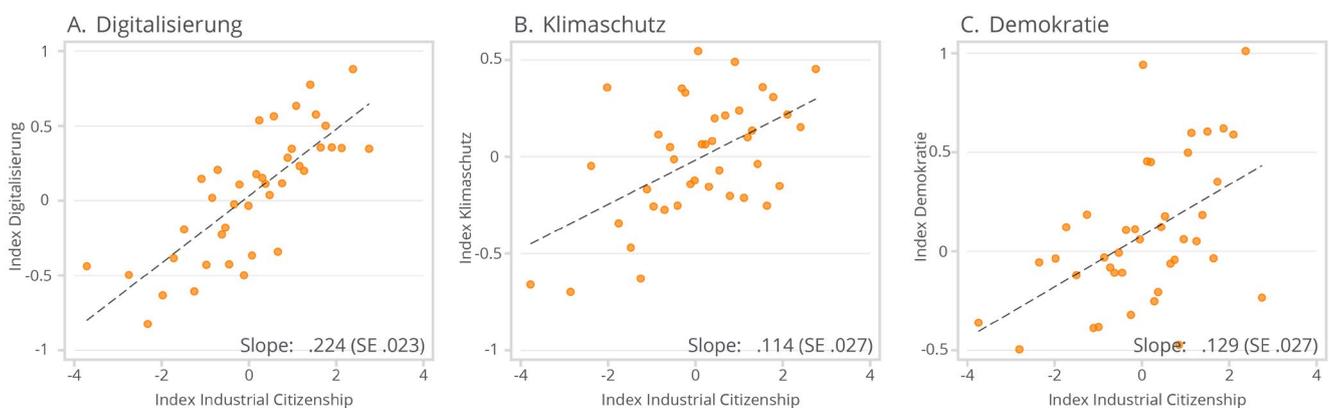
Dass dieser Zusammenhang über Basisarbeit hinaus auf alle abhängig Beschäftigten der Stichprobe zutrifft, zeigt, dass auch Menschen in qualifizierten Tätigkeiten, die unter unsicheren Arbeitsbedingungen beschäftigt sind und wenig Selbstwirksamkeits- und Solidaritätserfahrungen in ihrem Arbeitsleben machen, ein geringeres Vertrauen in die Demokratie haben und eine geringere Offenheit gegenüber Digitalisierung und Klimaschutz zeigen. Entscheidender als die Frage der Beschäftigung in einem ungelernten oder gelernten Beruf scheinen für die politischen Einstellungen also bestimmte Arbeitsmerkmale zu sein,

Abb. 9: Zusammenhang zwischen dem Index „Sichere Arbeit“ und den Einstellungsvariablen (A) Offenheit gegenüber Digitalisierung, (B) Offenheit gegenüber Klimaschutz und (C) Vertrauen in die Demokratie



die in der gesamten Erwerbsbevölkerung vertreten, unter Basisarbeiter:innen im Durchschnitt aber weiter verbreitet sind. Eine differenzierte Auswertung der politischen Einstellungen nach Bildung und Einkommen (s. Anhang C.3) bestätigt zudem, was aus der Einstellungsforschung zu Demokratie und Transformation bekannt ist (s. beispielsweise Hövermann et al., 2022): Je höher das Bildungsniveau und je höher das Einkommen, desto höher sind im Durchschnitt die Offenheit gegenüber Digitalisierung und Klimaschutz sowie die Bewertung der eigenen politischen Selbstwirksamkeit und der Demokratie.

Abb. 10: Zusammenhang zwischen dem Index „Industrial Citizenship“ und den Einstellungsvariablen (A) Offenheit gegenüber Digitalisierung, (B) Offenheit gegenüber Klimaschutz und (C) Vertrauen in die Demokratie



6. Politische Ableitungen

Die vorliegende Studie bietet eine Reihe von zentralen Erkenntnissen dazu, worum sich un- und angelernte Beschäftigte im deutschen Arbeitsmarkt sorgen und mit welchen Herausforderungen sie konfrontiert sind. Die Empirie zeigt, dass Basisarbeiter:innen in ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Im Vergleich zu Menschen in qualifizierten Berufen verfügen sie über weniger formelle Anpassungs- und Gestaltungsressourcen, um eine sich wandelnde Arbeitswelt zu navigieren. Gleichzeitig finden ihre Anliegen in Politik und Gesellschaft selten Gehör. Entsprechend gering ist das Vertrauen in politische Akteure und demokratische Institutionen. Für unsere Demokratie sind Basisarbeiter:innen jedoch in dreierlei Hinsicht unverzichtbar: gesellschaftlich, wirtschaftlich und politisch. Die drei Dimensionen der Unverzichtbarkeit dienen als Ausgangspunkt für die politische Bearbeitung der Anliegen von Basisarbeiter:innen sowie die weitere wissenschaftliche und öffentliche Auseinandersetzung mit dem Beschäftigungsfeld.

1. Basisarbeiter:innen sind gesellschaftlich unverzichtbar.

Basisarbeiter:innen verrichten häufig systemrelevante Arbeit, die für das reibungslose Funktionieren unserer Gesellschaft unverzichtbar ist. Auch, wenn die Gruppe der Basisarbeiter:innen nicht deckungsgleich mit systemrelevanter Beschäftigung ist – nicht alle Basisarbeit lässt sich als systemrelevant einordnen, und auch Menschen in qualifizierten Berufen, beispielsweise Ärzt:innen, verrichten systemrelevante Arbeit –, erfüllen Basisarbeiter:innen eine zentrale gesellschaftliche Funktion. Sie arbeiten an der Supermarktkasse, reinigen öffentliche Räume, pflegen alte und kranke Menschen oder liefern Pakete aus.

Trotz dieser gesellschaftlichen Unverzichtbarkeit bleiben Basisarbeiter:innen im öffentlichen Diskurs meist ungesehen. Über die Hälfte der be-

fragten Basisarbeiter:innen äußern das Gefühl, die eigene Arbeit werde von der Gesellschaft nicht gesehen und erfahre nicht die entsprechende Anerkennung. Diese Unsichtbarkeit hat auch eine materielle Dimension, denn Basisarbeiter:innen stehen im Vergleich zu Beschäftigten in qualifizierten Berufen wirtschaftlich schlechter da. Im Durchschnitt verfügen sie über ein geringeres Bildungsniveau und Einkommen, haben weniger Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, und ihre Interessen werden seltener durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten. Darüber hinaus empfinden sie ihre Arbeit überdurchschnittlich häufig als körperlich so belastend, dass sie nicht sicher sind, diese bis zum Renteneintritt ausüben zu können.

Die Unsichtbarkeit gesellschaftlich unverzichtbarer Tätigkeiten im Bereich der Basisarbeit sowie die unsicheren Arbeitsbedingungen sind ein gesamtgesellschaftliches Problem. Angesichts der Relevanz ihrer Arbeit dürfen wir es uns als Gesellschaft nicht länger leisten, die Anliegen von Basisarbeiter:innen politisch unbearbeitet zu lassen. Das bedeutet, dass es notwendig ist, Basisarbeiter:innen zuzuhören und ihre Anliegen in politische Praxis zu übersetzen – in Form einer branchenübergreifenden Aufwertung ihrer Berufsfelder, etwa durch eine Erhöhung des Mindestlohns, eine Stärkung der Tarifbindung oder die Rückführung von zentralen Tätigkeiten in den öffentlichen Dienst. Denn ohne entsprechende Maßnahmen zur materiellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse ist der Versuch, gesellschaftliche Anerkennungsdefizite allein durch eine immaterielle Aufwertung zu adressieren, wenig glaubhaft.

2. Basisarbeiter:innen sind wirtschaftlich unverzichtbar.

Basisarbeit ist kein Randphänomen: Menschen in un- und angelernten Berufen machen einen signifikanten Teil – rund ein Fünftel – der Erwerbs-

bevölkerung aus. Das sind ca. 7,8 Millionen Beschäftigte im deutschen Arbeitsmarkt. Politische Debatten zur Zukunft von Wirtschaft und Arbeit angesichts von Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischem Wandel drehen sich jedoch selten um Basisarbeit und die Belange von un- und angelernten Beschäftigten. Ein Beispiel: Obwohl es sowohl in qualifizierten als auch in un- und angelernten Berufen an *Arbeitskräften* mangelt, verengt sich der Diskurs oft auf das Fehlen von qualifizierten *Fachkräften*.

Die Unsichtbarkeit von Basisarbeiter:innen in wirtschaftspolitischen Debatten ist angesichts des tiefgreifenden wirtschaftlichen Strukturwandels und mit Blick auf dessen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt ein Problem. Denn Beschäftigte im Bereich der Basisarbeit verfügen über weniger formelle Anpassungsressourcen (Einkommen, Weiterbildung, Mitbestimmung) auf einem sich wandelnden Arbeitsmarkt. Gleichzeitig trifft dies angesichts der großen Heterogenität der Beschäftigungsgruppe nicht auf alle Basisarbeiter:innen zu; es gibt Überschneidungen zu prekären Beschäftigungsverhältnissen im Niedriglohnssektor, aber auch gut entlohnte, gewerkschaftlich organisierte und sichere Basisarbeit. Basisarbeit ist damit ein Abbild eines von Ungleichheitsstrukturen geprägten Arbeitsmarktes (s. Kapitel 4.2.).

Der Blick auf die Trennlinien zwischen unsicherer und sicherer Basisarbeit ist vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt politisch sinnvoll. Von Basisarbeit geprägte Dienstleistungsbranchen wie die Logistik oder das Gastgewerbe wachsen, während gut bezahlte und gewerkschaftlich organisierte Arbeitsplätze in der Produktion abgebaut werden. Dort entsteht die Sorge vor Statusverlust – man befürchtet, in prekäre, weniger angesehene Dienstleistungsberufe abzurutschen (s. u. a. Dörre, 2023). Neben Umschulungs- und Weiterbildungsangeboten sind eine branchenübergreifende Angleichung der Arbeitsbedingungen und das Adressieren von Ungleichheitsstrukturen in der Basisarbeit essenziell. Trotz der unterschiedlichen Herausforderungen in den von Basisarbeit dominierten

Branchen gilt es, Gemeinsamkeiten strategisch zu nutzen, um gewerkschafts- und branchenübergreifend voneinander zu lernen. Die Diskussion darüber, inwiefern sich das Verbot von Werkverträgen in der Fleischindustrie zum Beispiel auf die Paketzustellung übertragen lässt, zeigt auf, wie das umsetzbar wäre.

In der politischen Ansprache von Basisarbeiter:innen über ihre Rolle in der Transformation gilt es jedoch, neben den Herausforderungen auch die Stärken der Beschäftigten hervorzuheben. Denn Basisarbeiter:innen kompensieren fehlende formelle Ressourcen häufig auf informelle Weise – etwa durch einen ausgeprägten Stolz auf die eigene Arbeit, eine betonte Resilienz angesichts der herausfordernden physischen und psychischen Arbeitsbedingungen und eine besondere Anpassungs- und Umgangsfähigkeit mit Veränderungen am Arbeitsmarkt. Will man Basisarbeiter:innen in den Debatten um die Transformation von Wirtschaft und Arbeit erreichen, gilt es, diese Stärken anzuerkennen und zu nutzen.

3. (Basis-)Arbeiter:innen sind politisch unverzichtbar.

Die Wahlergebnisse der Bundestagswahl 2025 haben erneut verdeutlicht, wie sehr das Vertrauen in die Problemlösungsfähigkeit der demokratischen Parteien beschädigt ist. Insbesondere unter Arbeiter:innen hat die Zustimmung zu der rechtsextremen AfD zugenommen. Die Studienergebnisse bestätigen ein äußerst geringes Vertrauen in das demokratische politische System unter Beschäftigten. Das Gefühl, dass die eigenen Probleme von Politiker:innen bearbeitet werden, ist nur unter einem Bruchteil der Befragten vorhanden; man fühlt sich ungesehen und in politischen Prozessen übergangen. Die Arbeiterschaft wird dabei im gesellschaftlichen Diskurs je nach Kontext unterschiedlich definiert und ist nicht deckungsgleich mit der Gruppe der Basisarbeiter:innen. Es gibt jedoch signifikante Überschneidungen, besonders in der von körperlicher Betätigung geprägten Basisarbeit in den Industrie- und Dienstleistungsbranchen.

Unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Beschäftigungsgruppe (Basisarbeit, Arbeiterschaft, Niedriglohnsektor) belegen die Studiendaten einen signifikanten Zusammenhang zwischen bestimmten Aspekten der Arbeitsbedingungen und demokratie- sowie transformationspolitischen Einstellungen (s. Kapitel 5). Sie zeigen: Je selbstbestimmter und sicherer sich Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz und in ihrer Arbeit fühlen, desto offener sind sie gegenüber Digitalisierung und Klimaschutz und desto stärker ist ihr Vertrauen in die Demokratie. Dass der beobachtete Zusammenhang unabhängig von der Unterteilung in Basisarbeit und qualifizierte Berufe besteht, verdeutlicht, dass die eigentliche Trennlinie von demokratiepolitischer Relevanz zwischen unsicherer Arbeit auf der einen und selbstbestimmter und sicherer Arbeit auf der anderen Seite verläuft.

Um dem sinkenden Vertrauen in das demokratische System entgegenzuwirken und die Akzeptanz von Beschäftigten für die digitalen, wirtschaftlichen und ökologischen Transformationsprozesse zu stärken, ist es daher notwendig, das Arbeitsverhältnis als zentralen Schauplatz dieser Entwicklungen zu begreifen und zu gestalten. Das beinhaltet Maßnahmen, welche die Möglichkeiten von Selbst- und Mitbestimmung im Betrieb sowie die finanzielle, physische und psychische Sicherheit von Beschäftigten stärken. Besonders wichtig und wirkungsvoll können solche Maßnahmen für Beschäftigte in unsicheren Arbeitsverhältnissen sein, die aktuell über wenig Möglichkeiten demokratischer Mitbestimmung in ihrem Arbeitsleben verfügen – in der Basisarbeit und darüber hinaus.

Ausblick

Der Begriff Basisarbeit ist nicht unumstritten. Als Alternative zum Begriff der Hilfs- und Einfacharbeit dient er dem Ziel der begrifflichen Aufwertung un- und angelernter Berufe. Dass dies vollumfänglich gelingt, stellen die im Rahmen dieser Studie befragten Basisarbeiter:innen infrage. Denn Teil der Basis zu sein, bedeutet eben nicht nur, das wichtige gesellschaftliche und wirtschaft-

liche Fundament zu bilden, sondern auch, sich in der Hierarchie am Arbeitsmarkt ganz unten zu befinden. Aber nicht nur deswegen scheint der Begriff für die politische Ansprache ungeeignet, sondern auch aufgrund der konzeptuellen Unschärfe. Durch die breite, tätigkeitszentrierte Definition schafft er eine künstliche Abgrenzung, wo gemeinsame politische Interessen verbindend wären, und suggeriert Gemeinsamkeiten, wo aus Unterschieden gelernt werden kann. So wird mit dem Begriff eine Trennlinie zwischen Kolleg:innen am selben Arbeitsplatz (beispielsweise zwischen Pflegehilfs- und Pflegefachkräften) gezogen, während gleichzeitig Beschäftigte in verschiedensten Branchen und Berufen mit zum Teil sehr unterschiedlichen Herausforderungen angesprochen werden sollen.

Trotz der umstrittenen symbolischen Wirkung und der konzeptuellen Unschärfe hat das Konzept der Basisarbeit eine analytische Daseinsberechtigung. Denn es bringt verschiedene arbeitsmarktpolitische Debatten von hoher Aktualität und Relevanz zusammen: die Frage nach den Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen, die der Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels in Zeiten des Strukturwandels und die Frage nach der Ansprache und politischen Repräsentanz von Arbeiter:innen. Daher lohnt die weitere Auseinandersetzung mit der Gruppe der Basisarbeiter:innen – sowohl wissenschaftlich als auch politisch.

Für die politische Ansprache scheint jedoch der Begriff der Unverzichtbarkeit geeigneter. Dieser dient weniger dem Zweck einer begrifflichen Alternative zur Bezeichnung von un- und angelernten Berufen in der wissenschaftlichen Debatte. Vielmehr schafft die politische Ansprache über die Unverzichtbarkeit eine verbindende Identität auf Basis des gesellschaftlichen Werts der geleisteten (unverzichtbaren) Arbeit. Diese normative Botschaft ermöglicht eine politische Ansprache über den Stolz auf die schwere, psychisch und physisch belastende Arbeit, die man trotz aller Widerstände tagtäglich für sich und für die Gesellschaft ausübt. Gleichzeitig wird eine moralische

Abgrenzung gegenüber anderen Gruppen von Beschäftigten (oder Erwerbslosen) vermieden, wie sie in der rechtspopulistischen und rechts-extremen Ansprache mit dem Bild der Verdientheit typisch ist. Der Begriff zielt nicht darauf ab, anderen Beschäftigten ihre Unverzichtbarkeit abzusprechen; die Unverzichtbarkeit ist nicht exklusiv. Vielmehr geht es darum, die gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Bedeutung einer bisher im Diskurs ungesehenen Gruppe von Beschäftigten hervorzuheben – der unsichtbaren Unverzichtbaren.

Endnoten

- 1 Tätigkeitsbezogen meint, dass sich die Definition von Basisarbeit an den Qualifikationsanforderungen der ausgeübten Tätigkeit und nicht am vorhandenen Bildungsabschluss der Beschäftigten orientiert.
- 2 In der Beschreibung der Fokusgruppenergebnisse wird aufgrund der gleichgeschlechtlichen Zusammensetzung der Gruppen die ausschließlich männliche bzw. weibliche Form genutzt (s. Kapitel 4.1.).
- 3 Auswertungen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ergeben Werte von 5,62 bis 7,8 Millionen Beschäftigten in Basisarbeit, je nachdem, ob nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte oder auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte einbezogen werden (Itermann & Maylandt, 2024; Rump & Eilers, 2024). Der Anteil von Basisarbeit lag 2015 nach einer Auswertung des sozioökonomischen Panels bei rund 23 % (Brenke & Kritikós, 2017); Die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerb-stätigenbefragung 2018 setzen mit 15,7 % die untere Grenze der Spanne fest (Hall & Sevindik, 2020).
- 4 Zandonella et al. (2020) definieren den Berufsstatus anhand des Internationalen Sozioökonomischen Indexes des beruflichen Status (ISEI). Dieser „bildet den sozioökonomischen Status einer beruflichen Tätigkeit anhand von formaler Bildung und Einkommen ab“ (S. 59).
- 5 Es zeigen sich neben dem Demokratievertrauen auch negative Zusammenhänge mit antidemokratischen Einstellungen, wie gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, und Rechtspopulismus (s. auch Hövermann et al., 2022). Die Studie fokussiert in erster Linie auf Vertrauen in politische Akteure und Institutionen sowie das demokratische System.
- 6 Mit der Durchführung der Fokusgruppendifkussionen wurde das Institut für Zielgruppenkommunikation (IfZ) in Person von Dr. Thomas Wind beauftragt.
- 7 Ausgewählt wurden Branchen mit einem besonders hohen Anteil von Basisarbeit, basierend auf der statistischen Berechnung des Anteils von un- und angelernten Tätigkeiten an einer Branche auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2022 (Bundesagentur für Arbeit, 2022).
- 8 Die Grundgesamtheit der Meinungsumfrage umfasste deutschsprachige Erwerbstätige über 18 Jahren. Ausgeschlossen wurden Selbständige.
- 9 Verwendet wurden u. a. Items aus dem DGB-Index Gute Arbeit, der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), der Studie Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland der Otto-Brenner-Stiftung (Kiess et al., 2023) und der Mitte-Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung (Zick et al., 2023).
- 10 Der Pretest wurde vom 27. September bis zum 2. Oktober 2024 unter realen Feldbedingungen durchgeführt. Im Rahmen des Pretests wurden 81 Interviews durchgeführt. Im Anschluss wurde der Screening-Prozess geringfügig angepasst, der Fragebogen ansonsten jedoch unverändert übernommen. Die finalen Screening-Fragen können dem Fragebogen im Anhang (C.1) entnommen werden.
- 11 Sichtbar wird dies in der vorliegenden Stichprobe anhand des vergleichsweise niedrigen Anteils von Befragten mit Migrationshintergrund, der mit 11,9 % deutlich unter den Werten anderer Studien liegt (Rump und Eilers (2024) verzeichnen beispielsweise einen Anteil von rund 30 %).
- 12 Das Haushaltseinkommen wurde als Nettoäquivalenzeinkommen entsprechend der OECD-Skala berechnet.
- 13 Ein weiterer erklärender Faktor für die Fluktuation könnte eine vergleichsweise höhere Befristungsrate unter Basisarbeiter:innen sein. 13,1 %

der in der Meinungsumfrage befragten Basisarbeiter:innen gegenüber 7,3 % der übrigen Erwerbsbeschäftigten sind in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt.

- 14 Zeitdruck ist nicht ausschließlich in Basisarbeit ein Problem. 49,6 % der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten geben an, sich während der Arbeit oft gehetzt zu fühlen. Das lässt sich dadurch erklären, dass insbesondere auch in höheren Angestelltenjobs und unter Beschäftigten, die komplexe Tätigkeiten ausführen, zeitlicher Stress weit verbreitet ist (Schmucker & Sinopoli, 2024, S. 62).
- 15 Auch in der Vergleichsgruppe sind die Werte für sich betrachtet hoch. Wenn nur ein Drittel der Beschäftigten in qualifizierten Berufen angibt zu wissen, an wen sie sich bei Problemen mit dem Arbeitgeber wenden können, bietet das insgesamt Grund zur Besorgnis und weist auf einen Handlungsbedarf hin.
- 16 Die Frage nach den gewünschten Veränderungen wurde als Multiple-Choice-Frage gestellt. Die Befragten konnten aus insgesamt acht Antwortoptionen maximal fünf auswählen.
- 17 Insgesamt ist der Anteil der Beschäftigten, die in einem Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten, unter den Befragten der Meinungsumfrage überdurchschnittlich hoch. Der durchschnittliche Wert lag in Deutschland 2023 bei 43 % der Beschäftigten (Statistisches Bundesamt, 2025). Erklären lässt sich die Differenz durch die in Kapitel 3.3. beschriebene Verzerrung der Daten der Meinungsumfrage.
- 18 Das bedeutet nicht, dass ausländische Beschäftigte Missstände nicht sehen und bemängeln. In einer Situation, in der der Aufenthaltsstatus vom Job abhängt, kann jedoch eine stärkere Abhängigkeit von der Anstellung bestehen, woraus Sorgen vor negativen Konsequenzen in Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber resultieren können.
- 19 In den Fokusgruppen wird deutlich, dass neben der Branche maßgeblich die Größe des Betriebes das Vorhandensein eines Betriebsrats beeinflusst: Je größer ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher existiert ein Betriebs-/Personalrat. Dies entspricht dem Forschungsstand zu betrieblicher Mitbestimmung (Schlömer-Laufen & Kay, 2011).
- 20 Beschäftigungsverhältnisse in niedriger Teilzeit (< 15 Wochenstunden) in der Basisarbeit werden zu 60,4 % von Frauen und zu 39,6 % von Männern ausgeübt. Basisarbeit in höherer Teilzeit (15 bis 34 Wochenstunden) wird zu 76,5 % von Frauen übernommen und zu 23,5 % von Männern (s. Anhang C.3).
- 21 Es ist darauf hinzuweisen, dass es anhand des vorliegenden Datensatzes nicht möglich ist, objektive Systemrelevanz der ausgeübten beruflichen Tätigkeiten zu erfassen. Daher behelfen wir uns mit dem Item: „Ohne meine Arbeit würde die Gesellschaft nicht gut funktionieren“, das die subjektive gesellschaftliche Relevanz der eigenen Tätigkeit misst.
- 22 Es wird jedoch von den Teilnehmenden der Fokusgruppen auch darauf hingewiesen, dass die technischen Neuerungen kostspielig seien und gewartet werden müssten. Dies werfe die Frage auf, ob sich eine Einführung finanziell lohne, wenn die menschliche Arbeitskraft kostengünstiger sei (s. hierzu auch Matthes & Burkert, 2021).
- 23 Die sechs dargestellten Streudiagramme (Abb. 9 und 10) zeigen jeweils den Zusammenhang zwischen dem Index der „Industrial Citizenship“ (gemessen als Principal Component Analysis (PCA) aus Items zur wahrgenommenen Beteiligung und Mitbestimmung) sowie dem Index „Sichere Arbeit“ (gemessen als PCA aus Items zur wahrgenommenen mehrdimensionalen Sicherheit im Arbeitsleben) und drei Einstellungsvariablen: (A) Offenheit gegenüber Digitalisierung, (B) Offenheit gegenüber Klimaschutzmaßnahmen sowie (C) Vertrauen in die Demokratie.

Quellenverzeichnis

Arntz, D. M., Gregory, D. T., & Zierahn, D. U. (2018). Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen. Zentrum für Europäische Wirtschaftsordnung. <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/DigitalisierungundZukunftderArbeit2018.pdf>

Babst, A., Groß, M., Lang, V., Burgmer, L., Gehrig, F., Hofmann, E., Jütersonke, S., & Schuler, G. (2021). Positionspapier „Corona-Krise und berufliche Anerkennung“. Eberhard Karls Universität Tübingen.

Bellmann, L., Dummert, S., Ebbinghaus, M., Krekel, E. M., & Leber, U. (2015). Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (ZfW), 38, 287–301.

Brenke, K., & Kritikos, A. (2017). Niedrige Stundenverdienste hinken bei der Lohnentwicklung nicht mehr hinterher. DIW-Wochenbericht, 21.

Bundesagentur für Arbeit. (2021). Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010-Fassung2020/KIdB2010-Fassung2020-Nav.html>

Bundesagentur für Arbeit. (2022). Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung (No. 7.12; Grundlagen: Qualitätsbericht). <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Beschaeftigung/Qualitaetsberichte-Beschaeftigung-Nav.html>

Busemeyer, M. R., Jäger, F., & Baute, S. (2025). Ungleichheitsbarometer – Ungleich-

heit und soziale Mobilität. 19. https://www.progressives-zentrum.org/wp-content/uploads/2025/04/250408_DPZ_UKZ_Policy-Paper-19_Zusammenhang-Ungleichheitswahrnehmungen-und-politische-Beteiligung.pdf

Dengler, K., & Matthes, B. (2018). Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>

Dettmann, E., Fackler, D., Müller, S., Neuschäfer, G., Slavtchev, V., Leber, U., & Schwengler, B. (2019). Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018 (No. 10; IAB-Forschungsbericht). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Dörre, K. (2019). Umkämpfte Globalisierung und soziale Klassen. 20 Thesen für eine demokratische Klassenpolitik. In M. Candeias (Hrsg.), Demobilisierte Klassengesellschaft und Potenziale verbindender Klassenpolitik: Bd. Manuskripte neue Folge. Rosa-Luxemburg-Stiftung. <https://www.rosalux.de/publikation/id/41059/demobilisierte-klassengesellschaft-und-potenziale-verbindender-klassenpolitik>

Dörre, K. (2023). Grün als Bedrohung: Warum die Klimapolitik die Arbeiter verliert. Blätter für deutsche und internationale Politik, 6, 43–52.

Elsässer, L. (2018). Ungleiche politische Repräsentation und sozialstaatlicher Wandel. Zeitschrift Für Sozialreform, 64(4), 525–562. <https://doi.org/10.1515/zsr-2018-0025>

Grabka, M. M., & Göbler, K. (2020). Der Niedriglohnsektor in Deutschland: Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Bertelsmann-Stiftung.

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Bibliothek/Doi_Publikationen/200624_Studie_Niedriglohnsektor_DIW_final.pdf

Große-Jäger, A., Hauser, R., Lauenstein, O., May-Schmidt, J., Merfert, M., Stiegler, F., & Zwingmann, B. (Hrsg.). (2021). Basisarbeit: Mittendrin und außen vor. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Hall, A., & Sevindik, U. (2020). Einfacharbeit in Deutschland - wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Bundesinstitut für Berufsbildung.

Holzmann, S. (2022). Wirtschaftspolitische Ziele und Zielkonflikte in der ökologischen Transformation. Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft, 02(Policy Brief). <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/policy-brief-2022-02-wirtschaftspolitische-ziele-und-zielkonflikte-in-der-oekologischen-transformation-all>

Hövermann, A., Kohlrausch, B., & Voss, D. (2022). Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit anti-demokratischen Einstellungen zusammenhängen – Befunde einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage (Working Paper No. 241; Forschungsförderung). Hans Böckler Stiftung. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008256/p_fofoe_WP_241_2022.pdf

Hövermann, A., Kohlrausch, B., Langer, A., & Meuleman, B. (2025). How Work Shapes Democracy. Political Preferences, Populist Attitudes and Far-Right Voting Intentions Among the European Labour Force – A Cross-Country Survey Project in the Face of the 2024 EU Elections (Studie No. 40). WSI Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009033/p_wsi_studies_40_2025.pdf

Ittermann, P., & Maylandt, J. (2024). Moderne Einfacharbeit in der Region Dortmund. Entwicklungsdynamiken und Gestaltungsperspektiven

in der Transformation. TU Dortmund. https://www.einfacharbeit.de/fileadmin/user_upload/Einfacharbeit_Abschlussbericht_zum_Projekt_NEU_FINAL_V2.pdf

Ittermann, P., & Virgillito, A. (2019). Einfacharbeit und Digitalisierung im Spiegel der Statistik. In H. Hirsch-Kreinsen, P. Ittermann, & J. Falkenberg (Hrsg.), Szenarien digitalisierter Einfacharbeit: Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde aus Produktion und Logistik (S. 69–86). Nomos.

Jansen, A., & Risius, P. (2022). Sorgenkind Gastro? Berufswechsel in der Corona-Pandemie (No. 60; IW-Kurzbericht, S. 3). Institut der deutschen Wirtschaft. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Sorgenkind_Gastro.pdf

Kaboth, A., Lück, M., & Hünefeld, L. (2022). Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen – Auswirkung unterschiedlicher Operationalisierungen. baua: Fokus. <https://doi.org/10.21934/BAUA:FOKUS20220426>

Kiess, J., & Schmidt, A. (2020). Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: Industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie. In O. Decker & E. Brähler (Hrsg.), Autoritäre Dynamiken. Neue Radikalität – alte Ressentiments. Leipziger Autoritarismus Studie 2020 (S. 119–148). Psychosozial-Verlag. <https://www.boell.de/sites/default/files/2020-11/Decker-Braehler-2020-Autoritaere-Dynamiken-Leipziger-Autoritarismus-Studie.pdf>

Kiess, J., Wesser-Saalfrank, A., Bose, S., Schmidt, A., Brähler, E., & Decker, O. (2023). Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen (OBS-Arbeitspapier No. 64). Otto Brenner Stiftung. https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AP64_IC_Ostdeutschland_WEB.pdf

Kümmerling, A., & Schmieja, V. (2021). Teilzeitbeschäftigung (Arbeitsmarktpolitik). Bundeszentrale für Politische Bildung. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/>

Lamont, M. (2000). *The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvk12rpt>

Linckh, C., & Tiefensee, A. (2021). Armut trotz regelmäßiger Erwerbstätigkeit. *WSI-Mitteilungen*, 74(4), 315–322. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2021-4-315>

Maschke, M. (2012). Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Hans-Böckler-Stiftung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen(31). https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-005336/mbf_bvd_entgeltfortzahlung.pdf

Matthes, B., & Burkert, C. (2021). Digitalisierung und Basisarbeit: Einfache Tätigkeiten sind manchmal nur schwer automatisierbar. In A. Große-Jäger, R. Hauser, O. Lauenstein, J. May-Schmidt, M. Merfert, F. Stiegler, & B. Zwingmann (Hrsg.), *Basisarbeit: Mittendrin und außen vor*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Mau, S., Lux, T., & Westheuser, L. (2023). *Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft*. Suhrkamp Verlag.

Minijob-Zentrale. (2025). Quartalsbericht der Minijob-Zentrale 4. Quartal 2024. https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Quartalsbericht/2024/QB_IV_2024_PDF.pdf?__blob=publicationFile

Rump, J., & Eilers, S. (Hrsg.). (2024). *Neue Perspektiven auf Basisarbeit: Status Quo, Einflussfaktoren und Handlungsansätze*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-67920-3>

Salikutluk, Z., & Jacobsen, J. (2021). *Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten (Arbeitsmarktpolitik)*. Bundeszentrale für Politische Bildung.

<https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/501977/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten/>

Schlömer-Laufen, N., & Kay, R. (2011). *Betriebsratsgründungen in kleinen und mittleren Unternehmen – Die Rolle der Belegschaften (Bd. 140)*. Nomos.

Schmucker, R., & Sinopoli, R. (2021). Jahresbericht 2021: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021. Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt. Institut DGB-Index Gute Arbeit. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++2f72d218-544a-11ec-8533-001a4a160123>

Schmucker, R., & Sinopoli, R. (2022). *Digitale Transformation—Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2022 [Jahresbericht]*. Institut DGB-Index Gute Arbeit. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++7ed5ba7e-6b36-11ed-981a-001a4a160123>

Schmucker, R., & Sinopoli, R. (2024). Jahresbericht 2024: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024. Institut DGB-Index Gute Arbeit. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++9cfc53b8-9b7d-11ef-ab66-6977410ee4dd>

Seibert, H., Schwengler, B., & Wiethölter, D. (2023). *Aus Hilfskräften Fachkräfte machen – Eine quantitative Analyse der Entwicklungs- und Strukturdaten von Helfertätigkeiten*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20263.pdf>

Seibert, H., Wiethölter, D., & Schwengler, B. (2021). *Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten. Starker Einbruch in der Corona-Krise (IAB-KURZBERICHT No. 16; Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-16.pdf>

Statistisches Bundesamt. (2025). Arbeitnehmervertretungen. Destatis Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/arbeitnehmervvertretungen.html>

Tagesschau (2025, 24. Februar). Bundestagswahl 2025. Stimmanteile unter Arbeitern. https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2025-02-23-BT-DE/charts/umfrage-job/chart_1874815.shtml

Walser, M., & Kärcher, A. (2023). Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebots in der Paketzustellung mit dem Verfassungs- und Unionsrecht. Hugo Sinzheimer Institut, 18. https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008692

Wind, T. (2020). Die Menschen hinter einer Tätigkeitsform. personalmagazin, Basic Work — Die übersehenen Tätigkeiten(11), 22–23.

Yalçın, S., Dieterich, J., & Hubenthal, N. (2021). Migration und Ankunftsarbeit. Subjektive Deutungen Migrierter zu Reinigungsarbeit. In A. Große-Jäger, R. Hauser, O. Lauenstein, J. May-Schmidt, M. Merfert, F. Stiegler, & B. Zwingmann (Hrsg.), Basisarbeit: Mittendrin und außen vor (S. 234–249). Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://www.boeckler.de/pdf_fof/104071.pdf

Zandonella, M., Mayerl, C., & Holzer, A. (2020). Wie soziale Ungleichheit und die Prekarisierung von Arbeit das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie zerstören. Wirtschaft und Gesellschaft, 46(1), 41–62.

Zick, A., Küpper, B., & Mokros, N. (Hrsg.). (2023). Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. J.H.W. Dietz Nachf. <https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023>

Die Autorinnen



Johanna Siebert ist Politökonomin und Senior Projektmanagerin im Schwerpunkt „Green New Deal“ des Berliner Think Tanks Das Progressive Zentrum. Hier arbeitet sie unter anderem zu Akzeptanz und sozialer Gerechtigkeit in der Transformation sowie zu rechtspopulistischen und antidemokratischen Interventionen in der Klima- und Umweltpolitik. Derzeit hat sie die operative Leitung des Projekts „Die Unverzichtbaren – Basisarbeit in der Transformationsgesellschaft“ inne.

 [@johannasiebert.bsky.social](#)

 [@Johanna Siebert](#)



Mara Buchstab ist Junior Projektmanagerin im Schwerpunkt „Green New Deal“ des Berliner Think Tanks Das Progressive Zentrum, wo sie das Projektmanagement des Projekts „Die Unverzichtbaren – Basisarbeit in der Transformationsgesellschaft“ verantwortet. Ihr wissenschaftlicher Hintergrund liegt in der politikwissenschaftlichen und soziologischen Analyse sozialer Ungleichheiten sowie der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an der Schnittstelle zu Klimaschutz und sozial-ökologischer Transformation.

 [@Mara Buchstab](#)

Über Das Progressive Zentrum

DAS
PROGRESSIVE
ZENTRUM

Das Progressive Zentrum ist ein unabhängiger, als gemeinnützig anerkannter Berliner Think Tank. Wir entwickeln und debattieren Ideen für den gesellschaftlichen Fortschritt – und bringen diejenigen zusammen, die sie in die Tat umsetzen. Unser Ziel als Think Tank: das Gelingen einer gerechten Transformation. Hierzu arbeiten wir unter anderem in den Schwerpunkten „Resiliente Demokratie“ und „Green New Deal“. Wir sind überzeugt: Zur Zukunftsfähigkeit der liberalen Demokratie gehört es, angesichts neuer Herausforderungen dazuzulernen, Grundfesten zu verteidigen und sie kontinuierlich zu (re-)demokratisieren. Seit dem Jahr 2007 setzen wir mit unseren Studien, Publikationen und Veranstaltungen Impulse für den gesellschaftlichen Fortschritt.

Über das Projekt



Die vorliegende Publikation ist Teil des Projekts **„Die Unverzichtbaren – Basisarbeit in der Transformationsgesellschaft“**, das vom BMAS im Rahmen des Programms „ARBEIT: SICHER + GESUND“ gefördert wird. Bei dem Vorhaben handelt es sich um ein Studien- und Dialogprojekt, welches das Ziel verfolgt, den Perspektiven und Forderungen von Menschen im Bereich der Basisarbeit Gehör zu verschaffen und ihre Anliegen in die Politik zu tragen. Die wissenschaftliche Erhebung bildet dabei die Grundlage für einen anschließenden Praxisprozess zur Erarbeitung von politischen Handlungsansätzen. Eine Besonderheit des Projekts liegt darin, dass fünf Projektpat:innen aus der Basisarbeit das Vorhaben laufend beraten und so mitgestalten.

Teil des Projekts ist u. a. auch eine 35-minütige Reportage, in der drei Basisarbeiter:innen in der Gebäudereinigung, der Pflege und der Paketzustellung in ihrem Arbeitsalltag begleitet werden.



Studie und Anhang zum Download

<https://www.progressives-zentrum.org/publication/die-unverzichtbaren-menschen-in-basisarbeit/>

Impressum

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck oder vergleichbare Verwendung von Arbeiten des Progressiven Zentrums auch in Auszügen ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet.

© Das Progressive Zentrum e. V., 2025
Veröffentlicht im Mai 2025

V.i.S.d.P.:

Dominic Schwickert

c / o Das Progressive Zentrum e. V.
Werftstraße 3, 10577 Berlin

Vorstand:

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Judith Siller,
Joachim Knodt

Geschäftsführung:

Dominic Schwickert, Paulina Fröhlich

Vorsitzende des wissenschaftlichen Beirats:

Prof. Dr. Anke Hassel

Durchführung und Auswertung

der Fokusgruppen: Dr. Thomas Wind

Statistische Auswertung der quantitativen

Meinungsumfrage: Kilian Weil

Lektorat:

Fabian Klein

Layout und Satz:

Greta Fleck

Illustration:

Daniel Menzel

www.progressives-zentrum.org
mail@progressives-zentrum.org

DOI: 10.5281/zenodo.15590119

Zitationsvorschlag

Siebert, Johanna/Buchstab, Mara (2025): Die Unverzichtbaren: Menschen in Basisarbeit. Erkenntnisse für eine politische Auseinandersetzung mit ihren Perspektiven und Forderungen in der Transformationsgesellschaft. Berlin: Das Progressive Zentrum.

Studienleitung & Dank

Als Leiter des Schwerpunkts „Green New Deal“ übernahm Dr. Florian Ranft die Studienleitung für die vorliegende Publikation.

Wir danken den Mitgliedern des wissenschaftlichen Begleitgremiums und den Projektpat:innen für ihr hilfreiches Feedback. Darüber hinaus gilt unser Dank all jenen, die im Rahmen der Studie mit uns gesprochen haben.





 Das Progressive Zentrum

 @dpz_berlin

 @dpzberlin.bsky.social

www.progressives-zentrum.org