

Basisarbeit im Dienstleistungssektor

Relevanz und Gestaltungsoptionen



Impressum

Herausgeber:
INPUT Consulting gGmbH
Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart
www.input-consulting.de

Autor
Markus Hoppe

ISBN
978-3-910870-01-7 (Print)
978-3-910870-02-4 (PDF)

Stuttgart, Dezember 2025

**Diese und weitere Publikationen von INPUT Consulting finden Sie zum Download unter
<https://www.input-consulting.de/publikationen.html>**

Basisarbeit im Dienstleistungssektor

Relevanz und Gestaltungsoptionen

Inhalt

1. Basissarbeit im Dienstleistungssektor – Das Wichtigste auf einen Blick	5
2. Basissarbeit und ihre Relevanz in der Gesellschaft.....	10
2.1 Ökonomische und gesellschaftliche Bedeutung von Basissarbeit.....	11
2.2 Ziele der Studie und Stand der wissenschaftlichen Forschung	15
2.3 Aktuelle Herausforderungen in der Basissarbeit	16
3. Verbreitung und Entwicklung der Basissarbeit im Dienstleistungssektor	20
3.1 Verbreitung	21
3.2 Beschäftigungsentwicklung.....	24
4. Beschäftigtenstruktur der Basissarbeit im Dienstleistungssektor	26
4.1 Alter der Beschäftigten	27
4.2 Geschlecht	28
4.3 Herkunft der Beschäftigten.....	30
4.4 Qualifikation der Beschäftigten	35
5. Arbeitsbedingungen in der Basissarbeit im Dienstleistungssektor.....	38
5.1 Vergütung.....	42
5.2 Arbeitszeit und Arbeitsverhältnis.....	47
5.3 Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten	49
5.4 Belastungssituation	51
6. Basissarbeit als Zielgruppe gewerkschaftlicher Interessenvertretung	56
6.1 Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in der Basissarbeit des Dienstleistungssektors	57
6.2 Basissarbeit in Entgelttarifverträgen verschiedener Dienstleistungsbranchen	59
7. Ansatzpunkte zur beschäftigtenorientierten Gestaltung von Basissarbeit im Dienstleistungssektor.....	66
7.1 Qualifizierung und Zertifizierung von Kompetenzen	67
7.2 Menschengerechte Arbeitsgestaltung für Gute Basissarbeit.....	71
7.3 Anerkennung, Wertschätzung und Sicherheit	74
Literaturverzeichnis.....	79
Anhang	91

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1	Beschäftigtenanteile in der Basisarbeit in system-relevanten Berufen im Bundesland Bremen zum Stichtag 30.06.2019	12
Abb. 2	Regional unterschiedliche Bedeutung von sozial-versicherungspflichtig Beschäftigten in Helferberufen	17
Abb. 3	„Top 10“ der beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors [2024]	22
Abb. 4	Beschäftigtenanteile in der Basisarbeit und Entwicklung im Zeitverlauf bei den „Top 10“ der beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors [2024]	23
Abb. 5	Altersstruktur der Beschäftigten in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors 2024	27
Abb. 6	Geschlechterverteilung im Dienstleistungssektor 2024	28
Abb. 7	Anteile weiblicher Beschäftigter innerhalb der Basisarbeit des Dienstleistungssektors 2024 [ausgewählte Branchen]	29
Abb. 8	Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Nationalitäten in Helfertätigkeiten	32
Abb. 9	Anteil an Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors 2024	33
Abb. 10	Anteile an Beschäftigten ausländischer Herkunft in der Basisarbeit in den Dienstleistungsbranchen 2024 [ausgewählte Branchen]	34
Abb. 11	Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors 2024	35
Abb. 12	Arbeitsqualität der Beschäftigten in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors	41
Abb. 13	Beschäftigtenanteile nach Entgeltklassen [monatliche Brutto-Vergütung] in der Basisarbeit 2023	42
Abb. 14	Prozentuale Steigerung der Medianentgelte 2013 bis 2023	43
Abb. 15	Tarifliche Branchenmindestlöhne und gesetzlicher Mindestlohn 2025	45
Abb. 16	Differenz der Medianentgelte zur Niedriglohnschwelle 2023 [2.431 € brutto] in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors je Branche	46
Abb. 17	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors	49
Abb. 18	Körperliche Belastungen in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors	53
Abb. 19	Psychische Belastungen in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors	54

Tab. 1	Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor und der Gesamtwirtschaft 2013-2024	24
Tab. 2	Flexibilitätsanforderungen von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit	48
Tab. 3	Gewerkschaftliche Organisationsgrade für verschiedene Beschäftigtengruppen [in %]	58
Tab. 4	Beschäftigte des Dienstleistungssektors insgesamt und in der Basisarbeit [Stichtag: 30.06.2024]	91

1. BASISARBEIT IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR – DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK

Ökonomische und gesellschaftliche Bedeutung der Basisarbeit

Die Debatte um die gesellschaftliche Relevanz der Basisarbeit hat nicht zuletzt im Angesicht der Coronapandemie deutlich an Aufmerksamkeit gewonnen, weil offensichtlich wurde, dass viele Tätigkeiten, die oft im Verborgenen ausgeführt werden, entscheidend für das Funktionieren der Gesellschaft und somit „systemrelevant“ sind. Solche Tätigkeiten werden häufig von Beschäftigten ausgeführt, die über keine formale berufliche Qualifikation verfügen. Die Tätigkeiten im Bereich der Basisarbeit können in der Regel nach einer mehr oder weniger kurzen Anlernzeit ausgeführt werden. Solche Tätigkeiten werden aber, wie z.B. in der Reinigung, im Gastgewerbe oder bei haushaltsnahen Dienstleistungen, meist niedrig entlohnt, sind schlecht sozial abgesichert, mit ungünstigen und belastenden Arbeitsbedingungen verbunden und werden gesellschaftlich und betrieblich oftmals geringgeschätzt. In der vorliegenden Studie wird die Relevanz der Basisarbeit für den Dienstleistungssektor analysiert und werden Ansatzpunkte zur beschäftigtenorientierten Gestaltung diskutiert.

Verbreitung und Entwicklung der Basisarbeit im Dienstleistungssektor

Basisarbeit ist vor allem Dienstleistungsarbeit. Von knapp 41 Mio. Beschäftigten in Deutschland arbeiten etwa drei Viertel im Dienstleistungssektor. Davon können etwas mehr als 7 Mio. der Basisarbeit des Dienstleistungssektors zugerechnet werden, was einem Anteil von knapp 80 Prozent aller Basisarbeiter*innen entspricht. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass Basisarbeit keineswegs an Bedeutung verliert. Waren 2013 noch etwa 19 Prozent der Dienstleistungsbeschäftigten im Bereich Basisarbeit tätig, stieg dieser Anteil im Jahr 2024 auf 22 Prozent an.

Beschäftigtenstruktur in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors

Alter: In der Basisarbeit des Dienstleistungssektors sind die Beschäftigten im Durchschnitt jünger als auf den übrigen Anforderungsniveaus der Arbeit. Dies liegt daran, dass Personen ohne schulische bzw. berufliche Abschlüsse dort ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt finden. Hinzu kommt, dass auf Basisarbeitsplätzen auch Beschäftigungsmöglichkeiten für Schüler*innen und Student*innen im Nebenerwerb bestehen, z.B. in der Gastronomie, im Einzelhandel oder in der Lagerlogistik.

Geschlecht: Die Basisarbeit im Dienstleistungssektor wird überproportional häufig von Frauen erledigt, der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt dort bei 58 Prozent. Es gibt aber teils deutliche Unterschiede im Geschlechterverhältnis zwischen verschiedenen Dienstleistungsbranchen. Während etwa im hauswirtschaftlichen Dienst oder in Heimen über 80 Prozent Frauen beschäftigt sind, liegt ihr Anteil in der Logistik oder bei Wach- und Sicherheitsdiensten nur bei knapp einem Viertel der Beschäftigten.

Herkunft: Basisarbeit gilt aufgrund von vergleichsweise einfachen Anforderungen und geringen formalen Zugangsvoraussetzungen als Sprungbrett für Geflüchtete und Arbeitsmigrant*innen in den deutschen Arbeitsmarkt. In der Basisarbeit des Dienstleistungssektors beträgt der Anteil an migrantischer Beschäftigung 30 Prozent. Dies ist fast dreimal so viel wie bei den komplexeren Anforderungsniveaus der Arbeit (12 %). Die Arbeitsmarktintegration von Menschen nichtdeutscher Herkunft hängt eng mit der häufig nur eingeschränkt gegebenen Nachweisbarkeit formaler Qualifikationen zusammen. Personen mit eigener Migrationserfahrung arbeiten deutlich häufiger in der Basisarbeit als Personen der Folgegenerationen, jedoch sind letztere verglichen mit Beschäftigten deutscher Herkunft in der Basisarbeit ebenfalls überrepräsentiert. Zudem gibt es große Branchenunterschiede bei den Anteilen von Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft. Während in der Leiharbeitsbranche oder in der Gebäudereinigung etwa die Hälfte der Basisarbeiter*innen zur Gruppe der migrantischen Beschäftigten gehört, sind es etwa im Verlagswesen, bei Versicherungen oder in der Energie- und Wasserversorgung weniger als zehn Prozent. Hauptgrund dürften die in unterschiedlichem Ausmaß erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse sein.

Ausbildungsniveau: In der Basisarbeit des Dienstleistungssektors sind jedoch keineswegs nur Personen tätig, die keinerlei berufliche Ausbildung absolviert haben, die Quote der Beschäftigten ohne Berufsabschluss liegt bei einer Minderheit von 29 Prozent. Dies ist angesichts des „Fehlens von Berufsfachlichkeit“ als zentralem Definitionsmerkmal von Basisarbeit überraschend viel. Basisarbeiter*innen sind häufig nicht unqualifiziert, sondern inadäquat qualifiziert. Innerhalb der Basisarbeit des Dienstleistungssektors unterscheidet sich das Qualifikationsniveau der Beschäftigten auch nach Branchen.

Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors

Entgelt: In der Basisarbeit des Dienstleistungssektors wird im Durchschnitt weniger verdient als in der Basisarbeit der übrigen Branchen. Ein Grund für die Verdienstunterschiede liegt darin, dass weite Teile der industriellen Produktion tarifvertraglich gebunden und gewerkschaftlich stärker organisiert sind als viele Dienstleistungsbranchen. Schlecht organisiert und tariflich lückenhaft repräsentiert sind dort insbesondere jene Branchen, in denen die Basisarbeit eine große Rolle spielt. So liegen etwa in der Metall- und Elektroindustrie die tariflich vereinbarten Einstiegsgehälter in etwa auf dem Niveau der Medianentgelte der Basisarbeit des Dienstleistungssektors. Für das Entgeltniveau in einigen Dienstleistungsbranchen sind im Bereich der Basisarbeit, aber auch darüber hinaus, Branchenmindestlöhne prägend, etwa in der Leiharbeit, der Gebäudereinigung oder der Pflege. Die Verdienste, die in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors erzielt werden können, liegen nicht selten unterhalb der Niedriglohnschwelle. Zwar gibt es auch Dienstleistungsbereiche, in denen Basisarbeiter*innen deutlich mehr verdienen können (z.B. in der Wasser- und Energieversorgung, im öffentlichen Dienst oder bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen), jedoch wird insbesondere dort, wo die Beschäftigtenanteile an Basisarbeit hoch sind, teils deutlich weniger als Niedriglohn verdient. Dies ist etwa bei Post-, Kurier- und Expressdiensten, der Gebäudebetreuung, der Gastronomie und der Leiharbeit der Fall.

Arbeitszeit: Basisarbeit im Dienstleistungssektor ist überdurchschnittlich oft Teilzeitarbeit. Die Autonomiespielräume innerhalb der Arbeit (z.B. Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeit) sind in der Basisarbeit geringer als bei den komplexeren Anforderungsniveaus der Arbeit, bei den Flexibilitätsanforderungen (z.B. häufige Änderungen der Arbeitszeiten, erwartete Erreichbarkeit) gibt es hingegen kaum Unterschiede. Dass es in der Basisarbeit geringere Autonomie- und Gestaltungsspielräume gibt, gilt als häufig beobachtetes Merkmal der Basisarbeit. Die für diese Studie

vorgenommene Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit hat dies im Wesentlichen bestätigt.

Belastungen: Mit Blick auf die Arbeitsbelastungen stehen bei Basisarbeitsplätzen im Dienstleistungssektor vor allem manuelle Tätigkeiten im Vordergrund, die körperlich belastend und anstrengend sein können. Hinzu kommen häufig ungünstig gelegene Arbeitszeiten (Nacht- und Wochenendarbeit, Schichtarbeit), aber auch Monotonie und Routine bei einfachen Tätigkeiten. Die hier vorgenommene Analyse zeigt, dass Basisarbeiter*innen im Dienstleistungssektor deutlich häufiger körperlich schwer arbeiten müssen, widrigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt sind und ungünstige Körperhaltungen einnehmen müssen als die Beschäftigten mit komplexeren Arbeitsanforderungen. Dagegen fallen die psychischen Arbeitsbelastungen in der Basisarbeit etwas geringer aus, Zeitdruck und Hetze sowie Störungen und Unterbrechungen kommen in der Basisarbeit deutlich seltener vor als bei komplexeren Tätigkeiten. Basisarbeit im Dienstleistungssektor ist demnach besonders körperlich belastend, wenngleich aufgrund von Terminvorgaben und innerbetrieblicher Interdependenzen auch psychisch beanspruchend.

Basisarbeit als Zielgruppe gewerkschaftlichen Handelns

Ein knappes Viertel aller Beschäftigten und auch des Dienstleistungssektors arbeitet in einem der Basisarbeit zugehörigen Bereich. Deshalb stellt Basisarbeit auch eine relevante Zielgruppe gewerkschaftlicher Interessenvertretung dar. Damit eine effektive Interessenwahrnehmung und -vertretung von Basisarbeiter*innen möglich wird, ist jedoch deren gewerkschaftliche Organisation notwendig, weil sie nur dann strategische Bedeutung erlangen können. Beschäftigte in der Basisarbeit sind jedoch häufig in jenen Dienstleistungsbranchentätig, die schwach gewerkschaftlich organisiert sind und es auch selten Betriebsratsstrukturen gibt. Gerade unter Geringqualifizierten sind die gewerkschaftlichen Organisationsgrade niedrig und im Zeitverlauf auch sinkend. Es gibt demnach ein Organisationsdefizit in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors, das organisationspolitisch der Aufmerksamkeit bedarf.

Gewerkschaftliche Aktivitäten im Bereich der Basisarbeit setzen häufig an der Berufsbildung an, indem Förderinstrumente geschaffen und mitgestaltet werden, die zur Berufsorientierung, die Aufnahme einer Ausbildung, die Ausgestaltung von Teilqualifikationen oder die Validierung und Anerkennung von bereits erworbenen beruflichen Qualifikationen geeignet sind. Die Zielrichtung solcher Aktivitäten besteht darin, ungelernte oder gering qualifizierte Beschäftigte für eine Tätigkeitsausübung im Bereich der Facharbeit oder der qualifizierten Arbeit zu befähigen und ihnen damit einen Ausweg aus den häufig schlecht bezahlten und wenig sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen in der Basisarbeit zu eröffnen.

Gleichwohl wird Basisarbeit im Dienstleistungssektor in einer Vielzahl an Entgelt- und Eingruppierungstarifverträgen tarifvertraglich erfasst. So enthalten die Tarifwerke zum Beispiel im Öffentlichen Dienst, dem Reinigungsgewerbe, der Gastronomie, dem Handel, im Sozialwesen oder in der Leiharbeit Eingruppierungsbestimmungen für Tätigkeiten, die der Basisarbeit zuzurechnen sind. Basisarbeit wird dabei meist in verschiedene Komplexitätsstufen eingeteilt, wobei unterschiedlich lange und weitreichende Anlern- und Einarbeitungszeiten für die Begründung einer Eingruppierung zugrunde gelegt werden. Teilweise können durch Berufserfahrung bzw. die Dauer der Tätigkeitsausübung im Betrieb auch fehlende formale Qualifikationen ausgeglichen werden, indem die Berufspraxis der formalen Qualifikation gleichgesetzt wird. Somit sind die Eingruppierungsbestimmungen teils auch durchlässig für Übergänge von der Basisarbeit in die

qualifizierte Facharbeit, indem Gestaltungspotenziale für berufliche Entwicklung aufgezeigt werden.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung für Gute Basisarbeit

Qualifizierung: Zur Verbesserung der Arbeitssituation in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors gilt die Qualifizierung als ein entscheidender Schlüssel. Wenngleich Basisarbeit definitionsgemäß keine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, so ist sie doch in der Praxis von vielfältigen Kompetenzen geprägt, die teils informell im Arbeitsprozess erworben wurden (Berufserfahrung) oder im Rahmen fachfremder Berufsausbildungen entstanden sind. Deshalb besteht eine zentrale Anforderung darin, das Wissen und Können transparent zu machen und weiterzuentwickeln. Im Handlungsfeld berufliche Weiterbildung existieren vielzählige gesetzliche, aber auch tarifvertragliche Regelungen zur Förderung von Weiterbildungsaktivitäten mit Relevanz für die Basisarbeit. Beispiele sind das Arbeit-von-Morgen-Gesetz oder das Qualifizierungschancengesetz. Auf tariflicher Ebene gibt es in verschiedenen Dienstleistungsbranchen tarifliche Qualifizierungsbestimmungen, deren Regelungen von Instrumenten der Bedarfsermittlung (Qualifizierungsgespräch) über die Zugangskriterien (Auswahl von Teilnehmer*innen) bis hin zu Finanzierungsmodalitäten (Kostenübernahme) reichen.

Zertifizierung: Daneben wird in der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen eine Strategie zur Inwertsetzung der Basisarbeit gesehen, bei dem auch Gewerkschaften mitwirken können – und dies auch tun. Die Zertifizierung von Kompetenzen bietet die Chance, dass berufliche Kompetenzen anerkannt und folglich auch bei der Eingruppierung berücksichtigt werden können. Jedoch wird Beschäftigten mit zertifizierten Kompetenzen die Möglichkeit eröffnet, sich aus der Basisarbeit heraus hinein in andere, komplexere Tätigkeiten zu entwickeln. Für den systemrelevanten Bereich der Basisarbeit kann daraus ein nicht intendiertes Arbeitskräfteproblem resultieren, das nur schwer zu kompensieren sein dürfte. Deshalb muss es auch darum gehen, die Basisarbeit selbst attraktiver zu machen und aufzuwerten.

Arbeitsplatzgestaltung: Zur Steigerung der Attraktivität der Basisarbeit im Sinne einer „Inwertsetzung“ ist insbesondere auf arbeitswissenschaftliche Ansätze zur menschengerechten Arbeitsgestaltung hinzuweisen. Dabei sollten die in der Facharbeit gesammelten Erfahrungen mit guter Arbeitsplatzgestaltung aufgegriffen und auf die Basisarbeit übertragen werden. Im Dienstleistungssektor kann dies beispielsweise bedeuten, Fahrradkuriere mit E-Bikes oder Pedelecs auszustatten, Pausenzeiten zur Erholung einzuführen bzw. auszuweiten, Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen oder Arbeitsmodelle umzuorganisieren (z.B. „Tagreinigung“ während des laufenden Gebäudebetriebs).

Anerkennung: Ein wesentliches Charakteristikum der Basisarbeit ist ihre „Unsichtbarkeit“, die auf einen Mangel an Anerkennung und Wertschätzung schließen lässt. Dieser kann sowohl am Geld als auch an einer Geringschätzung der zu erledigenden Tätigkeiten liegen. Für Basisarbeiter*innen ist es mitunter schwer, Anerkennung zu generieren, weil die Quelle Berufsfachlichkeit für das berufliche Selbstverständnis nur eingeschränkt verfügbar ist. Für die Inwertsetzung der Basisarbeit auf der finanziellen Ebene bieten sich zum einen Tarifregelungen bzw. Eingruppierungsbestimmungen an, die dafür geeignet sind, den Basisarbeiter*innen ein auskömmliches Leben ermöglichen. Hinzu kommen Branchenmindestlöhne, mit denen betriebliche Sozialpartner Einfluss auf die Entlohnung und somit die Arbeits- und Lebensbedingungen nehmen können. Herausfordernder erscheint die Inwertsetzung der Basisarbeit auf der Ebene der Anerkennung und Wertschätzung. Hier geht es viel um Unternehmenskultur, betriebliche Personalpolitik

und innerbetriebliche Interessenvertretung. Bislang wurden die Bedürfnisse der Basisarbeiter*innen nicht hinreichend berücksichtigt, betriebliche Personalpolitik richtete sich überwiegend an qualifiziertes Fach- und Führungspersonal. Deshalb wird empfohlen, stärker auf „Partizipation“ zu setzen bei Entscheidungsprozessen über neue Arbeitsweisen, Arbeitsmittel und Arbeitsformen. Kaum weniger bedeutsam ist eine Intensivierung der Kommunikation zwischen Basisarbeiter*innen und Führungskräften, um im Betrieb für die Problemlagen in der Basisarbeit zu sensibilisieren. Erfolg versprechen auch Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit. Dabei können Aktivitäten im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung oder der betrieblichen Eingliederung ebenso helfen wie arbeitsorganisatorische Änderungen und Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung, mit denen Autonomie und Abwechslungsreichtum gefördert werden. Schließlich muss es auch darum gehen, dass Basisarbeitsplätze sicher sind.

Sicherheit: Die Arbeitsplatzsicherheit gilt neben der Entlohnung als ein entscheidendes Element guter Arbeitsbedingungen. Angesichts der hohen Personalfluktuations- und Durchlaufzeiten in vielen Branchen mit hohen Anteilen an un- und angelernten Beschäftigten hat die Basisarbeit gerade in dieser Frage noch enormen Nachholbedarf. Dies gilt insbesondere auch für den Dienstleistungssektor.

2 | Basisarbeit und ihre Relevanz in der Gesellschaft



2.1 ÖKONOMISCHE UND GESELLSCHAFTLICHE BEDEUTUNG VON BASISARBEIT

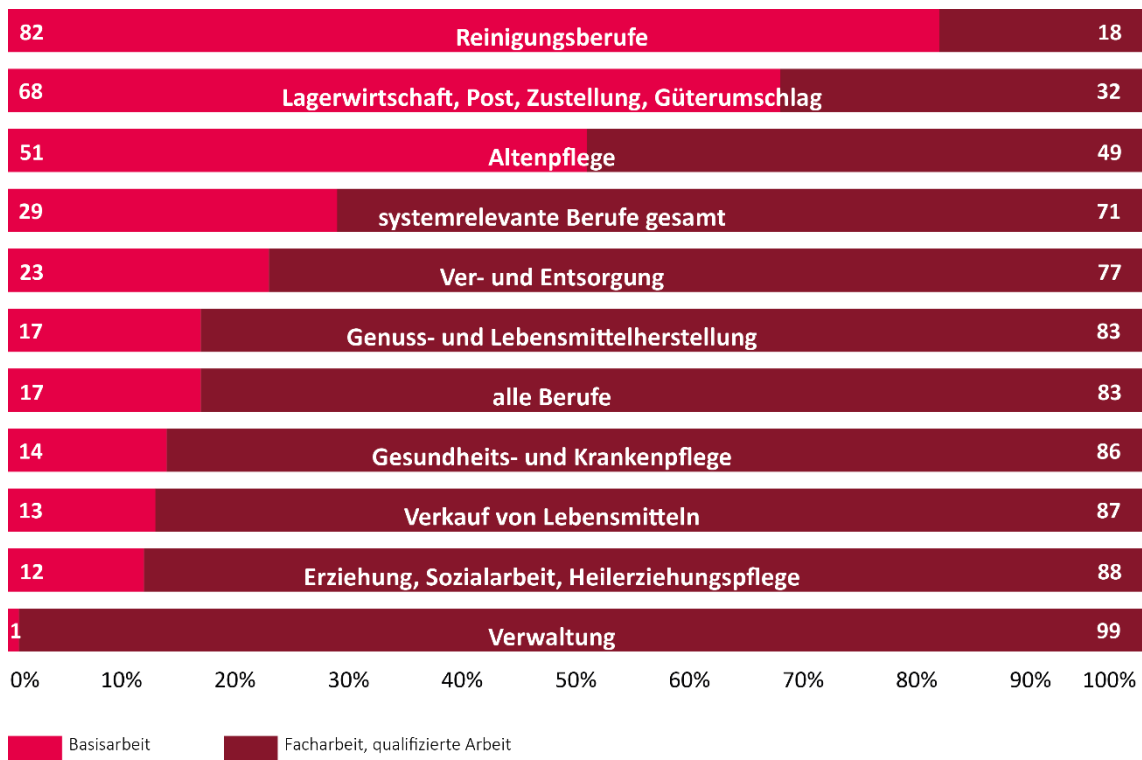
Einfach nur Arbeit – oder doch mehr? In den letzten Jahren rückte die Debatte um Basisarbeit zunehmend wieder ins Licht von Wissenschaft und Öffentlichkeit, nicht zuletzt aufgrund der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) initiierten Dialogreihe „Mittendrin statt außen vor“, die im März 2021 startete und bis Anfang 2024 fortgeführt wurde. Gerade auch im Kontext der Coronapandemie wurde der Blick auf die vielen Beschäftigten geworfen, die im Einzelhandel, in der Pflege, in Wach- und Sicherheitsdiensten oder bei Logistikunternehmen dafür gesorgt haben, dass trotz der Lockdowns die Gesellschaft mit notwendigen – „systemrelevanten“ Dienstleistungen versorgt wurde. Und viele dieser Beschäftigten waren „Basisarbeiter*innen“, die in ihrer wichtigen Aufgabe nicht nur schlecht bezahlt und bis dahin auch wenig wertgeschätzt waren, sondern die sich bei ihrer Arbeit, die nicht im Homeoffice zu erledigen war, noch einem hohen Ansteckungsrisiko ausgesetzt sahen.

Jedoch gehören nicht alle systemrelevanten Tätigkeiten zum Beschäftigungssegment der Basisarbeit. So wird etwa in einer Studie der Universität Tübingen konzeptionell zwischen systemrelevanter und nicht-systemrelevanter Basisarbeit unterschieden (Groß et al. 2022). Eine Analyse der Arbeitnehmerkammer Bremen (Arbeitnehmerkammer Bremen 2020), die jedoch lediglich die Beschäftigungssituation im Land Bremen betrachtet, vermittelt eine Vorstellung von der Verteilung systemrelevanter Beschäftigung in der Basisarbeit. Als „systemrelevant“ gelten demnach die folgenden Berufe:

- Verwaltungsberufe
- Reinigungsberufe
- Lagerwirtschaft, Post- und Zustellungs- und Güterumschlagsberufe
- Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungsberufe
- Fahrzeugführer*innen im Straßenverkehr
- Objekt-, Personen-, Brandschutz-, Arbeitssicherheitsberufe
- Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe
- Polizeivollzugs- und Kriminaldienst-, Gerichts- und Justizvollzugsberufe
- Gewerbe- und Gesundheitsaufsichts-, Desinfektionsberufe
- Verkaufsberufe Lebensmittel
- Altenpflegeberufe
- Arzt- und Praxishilfen
- Ver- und Entsorgungsberufe
- IT-Netzwerktechnik, IT-Koordinations-, IT-Administrations- und IT-Organisationsberufe
- Human- und zahnmedizinische Berufe
- Pharmazeutische Berufe
- Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf
- Medizinische Laborant*innen
- Berufe in der Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs
- Fahrzeugführer*innen im Eisenbahnverkehr
- Berufe im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs
- Berufe zur Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- Redaktion und Journalismus

In Bremen waren zum Stichtag 30.06.2019 etwas mehr als 333.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigt, davon etwa 115.000 in einem der aufgeführten systemrelevanten Berufe. Dies entspricht einem Anteil von 34 Prozent an allen Beschäftigten. Richtet man den Blick auf die Beschäftigten in systemrelevanten Berufen, dann zeigt sich, dass dort knapp 30 Prozent auf das Segment der Basisarbeit entfallen. Dabei gibt es jedoch, wie die nachfolgende Abbildung verdeutlicht, teils gravierende Unterschiede in den Beschäftigtenanteilen der Basisarbeit.

Abbildung 1: Beschäftigtenanteile in der Basisarbeit in systemrelevanten Berufen im Bundesland Bremen zum Stichtag 30.06.2019



Quelle: adaptiert nach Arbeitnehmerkammer Bremen 2020, S. 14

Insbesondere in Reinigungsberufen, in der Lagerwirtschaft sowie in der Post- und Paketzustellung, aber auch in der Altenpflege sind teils deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten Basisarbeiter*innen. Dies zeigt, dass einige systemrelevanten Berufsgruppen ohne Beschäftigten in der Basisarbeit nicht auskommen. Aus deren signifikantem Anteil an der Gesamtbeschäftigung sowie an systemrelevanten Berufen wird abgeleitet, dass Basisarbeiter*innen gesellschaftlich, wirtschaftlich und auch politisch unverzichtbar sind und sie deshalb einer breiteren öffentlichen und politischen Aufmerksamkeit bedürfen – sowohl als Beschäftigte als auch als gesellschaftlich relevante Gruppe (Siebert und Buchstab 2025).

Wenngleich Basisarbeit nicht einheitlich definiert ist, werden, so die gemeinsamen Kriterien gängiger Definitionsvorschläge, darunter Tätigkeiten gefasst, die keine besondere berufliche Ausbildung erfordern (Hall und Sevindik 2020, S. 8) und die ohne spezifische Fachkenntnisse ausgeführt werden können. Hinzu kommt, dass in der Basisarbeit Arbeitsabläufe verbindlich vorgeschrieben werden und die Arbeit von Routine geprägt ist. Autonomiespielräume sind häufig stark eingeschränkt bzw. praktisch nicht vorhanden. Je mehr dieser Kriterien zutreffen, desto eher wird eine Tätigkeit dem Bereich der Basisarbeit zugerechnet (Seyda et al. 2018).

In der Vergangenheit wurden solche Tätigkeiten, die zumeist von An- und Ungelernten ausgeführt werden, mit dem Konzept der (in der Regel industriellen) Einfacharbeit beschrieben, für das die rudimentäre Qualifikation der Beschäftigten sowie die begrenzten Verdienstmöglichkeiten unterhalb der Niedriglohnschwelle als prägend galt. Das Konzept der Basisarbeit schließt hingegen auch solche Beschäftigte ein, deren Ausbildung deutlich über eine „Basic Qualifikation“ hinausreicht (Schönborn-Waldorf 2020) und die aus unterschiedlichen, nicht selten jedoch finanziellen Gründen nicht in ihrem Ausbildungsberuf weiterarbeiten. Dieses Phänomen ist bis in das höhere Qualifikationssegment mit Hochschulabschluss verbreitet. Basisarbeit ist demnach heterogen.

Basisarbeit gilt seit jeher als Stütze der Arbeitsgesellschaft. Basisarbeiter*innen halten, wie in dem lesenswerten Sammelband „Verkannte Leistungsträger:innen“ (Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021a) deutlich wird, „den Laden am Laufen“ und sind für die Reproduktion der Gesellschaft unverzichtbar. Häufig handelt es sich dabei um diejenigen, die im Schatten stehen, deren Beitrag aber nur selten sichtbar wird. „Ihre Arbeit wird oft schlecht bezahlt, beruht auf unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, ist schwer planbar, beeinträchtigt in vielen Fällen Gesundheit und Lebenszufriedenheit und erhält wenig gesellschaftliche Anerkennung“ (Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021b, S. 13). Basisarbeit spielt gerade auch im Dienstleistungssektor eine prägende Rolle, man denke nur an vielzählige Tätigkeiten in der Pflege, in der Reinigung, in der Gastronomie, aber auch in Handel, Logistik oder im Wach- und Sicherheitsgewerbe. Die aktuelle Debatte um Basisarbeit zeigt, dass für dieses Beschäftigungssegment ein Handlungsrahmen notwendig ist, mit dem gewährleistet werden kann, dass die betroffenen Personen aus dem Schatten treten und auf ein breiteres Maß an Sicherheit, Akzeptanz und Anerkennung stoßen können. Die Grundzüge eines solchen Handlungsrahmens für „Gute Basisarbeit“ betreffen der Diskussionsreihe „Mittendrin statt außen vor“ zufolge (Große-Jäger und Böhning 2021, S. 428–432) erstens die *wirtschaftliche und soziale Sicherheit*. Hierbei geht es um ein festes und verlässliches Einkommen, das einen auskömmlichen Lebensunterhalt ermöglicht. Basisarbeit soll sichere Arbeitsplätze und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bieten und die soziale Sicherung im Alter einschließen. Zweitens geht es um *Sinn und Wertschätzung der Arbeit*. Auch Basisarbeit muss für die Beschäftigten sinnhaft sein und ihnen die Anerkennung und Wertschätzung ihrer persönlichen Arbeitsleistung gewährleisten. Als dritte Säule eines Handlungsrahmens werden die *berufliche Qualifizierung und Weiterbildung* angeführt. Auch in der Basisarbeit soll es möglich sein, die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und an beruflicher Qualifizierung teilzuhaben. Die vierte und letzte Säule des Handlungsrahmens beinhaltet die *Sicherheit, Gesundheit und Teilhabe* der Basisarbeiter*innen. Hierbei geht es um das Recht auf sichere und gesunde Arbeit ebenso wie um gute Führung, bei der Beschäftigte von ihren Vorgesetzten als Menschen mit individuellen Stärken und Schwächen wahrgenommen werden. Darüber hinaus stehen auch die Teilhabe und die Mitbestimmung im Fokus, indem die körperliche, geistige und kulturelle Vielfalt bzw. Diversität zu fördern und dadurch zur gesellschaftlichen Teilhabe von Basisarbeiter*innen beizutragen ist.

Die Wertigkeit von Arbeit lässt sich auch als ein Ergebnis gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse verstehen. So gibt es für Berufe in der Facharbeit teils historisch gewachsene Zugangsbeschränkungen, die etwa im Handwerk in den Regelwerken von Zünften oder Kammern festgeschrieben sind und die nur teilweise etwas mit den tatsächlich in der Arbeit bestehenden Anforderungen zu tun haben. Die so beschränkte Zugänglichkeit zu bestimmten Berufsfeldern sorgt dafür, dass die Beschäftigungsverhältnisse in diesen Berufsfeldern mit einem bestimmten Maß an gesellschaftlicher Anerkennung und auch einer entsprechenden Entlohnung

einhergehen. So wird etwa ein Handwerksberuf auch als ein „kulturelles Muster“ gedeutet, bei dem Beruflichkeit auf „Identitäts- und Mitgliedschaftsentwürfe“ aufbaut, „die vom Betrieb unabhängig sind und insofern eine Schutzfunktion für die einzelnen Arbeitnehmer beinhalten“ (Clement und Yalçın 2021, S. 80). Der Beruf gilt somit auch „als konstituierendes Element einer entwickelten Arbeitsgesellschaft“ (Pabst 2022, S. 124). Eine solche Tradition fehlt in den meisten Bereichen der Basisarbeit, insbesondere bei jener im Dienstleistungssektor. Hier gibt es häufig kein „sichtbares, taktil wahrnehmbares Produkt, das man lagern und zu einem späteren Zeitpunkt vermarkten könnte“ (Clement und Yalçın 2021, S. 81). Insbesondere einfache Dienstleistungen wie etwa den personenbezogenen Dienstleistungen oder dem Reinigungsgewerbe haben es demnach aufgrund der fehlenden „Sichtbarkeit“ schwerer, ein Schutzprinzip der Beruflichkeit zu etablieren und darüber für lebenschancen- und teilhabesichernde Beschäftigungsstandards zu sorgen.

Hinzu kommt ein weiterer Aspekt, der mit der Organisation der Arbeitnehmer*inneninteressen zusammenhängt. Während es im Bereich der industriellen Produktion gelungen ist, ausgehend von den Bedingungen fordistischer Massenproduktion stabile Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen zwischen Arbeit und Kapital herzustellen, die auch dazu führten, dass Beschäftigte am unteren Ende des Anforderungs- und Qualifikationsspektrums über hinreichend gute Arbeits- und Lebensbedingungen verfügen, konnte die einfache Dienstleistungsarbeit hingegen nicht auf solche historisch gewachsenen Strukturen aufbauen. Im Zuge der Tertiarisierung der Arbeitsgesellschaft bzw. der Transformation in eine „postfordistische Arbeitswelt“ entwickelte sich „am unteren Rande der Dienstleistungsgesellschaft ein Segment der ‚Einfacharbeit‘“, für das ein „Ausbleiben von Selbstorganisation in den ‚einfachen‘ Diensten“ (Staab 2014, S. 6) konstatiert wird. „‚Einfache‘ Industriearbeit kann auf mehr als ein Jahrhundert der erfolgreichen Institutionalisierung kollektiver Selbstorganisation zurückblicken, die den dort Beschäftigten einen immer höheren Lebensstandard beschert hat. ‚Einfacher‘ Dienstleistungsarbeit fehlt dagegen jede Tradition erfolgreicher Gegenwehr“ (Staab 2014, S. 5). Mit Blick auf die aktuelle Bedeutung der Basisarbeit im Dienstleistungssektor drückt sich dies auch dadurch aus, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad der „einfachen“ Dienste der geringste aller Arbeitsmarktsegmente ist und deshalb auf kollektivem Handeln basierende Vereinbarungen zugunsten politischer Löhne in den Hintergrund treten. Dies zeigt sich u.a. in den branchenbezogenen Mindestlöhnen, die es für verschiedene Dienstleistungsbranchen gibt, in denen die Basisarbeit eine hohe Bedeutung hat (z.B. Gebäudereinigung, Pflegebranche, Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen).

Übergreifend werden einige gemeinsame Merkmale identifiziert, die als prägend für diese Beschäftigungsform gelten können (Große-Jäger und Böhning 2021, S. 426). Basisarbeit zeichnet sich insbesondere aus durch

- oftmals geringe Entlohnung und damit auch Alterssicherung;
- hohe physische und psychische Belastung am Arbeitsplatz;
- Arbeit zu ungünstigen Zeiten (Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit);
- geringe Weiterbildungsmöglichkeiten und Chancen zur Kompetenzentwicklung;
- kaum vorhandene Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- kaum existierende Angebote bei Integration und Inklusion;
- wenig Möglichkeiten der Mitsprache und Mitgestaltung;
- meist fehlende Vertretung durch Betriebsräte;

- meist fehlende Tarifbindung der oft kleinen und mittleren Betriebe, in denen sie verrichtet wird;
- hohe Arbeitsplatzunsicherheit und Bedrohung des Arbeitsplatzes durch Automatisierung;
- die vorhandenen Optionen zur Auslagerung durch Outsourcing und/oder Leiharbeit.

2.2 ZIELE DER STUDIE UND STAND DER WISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG

In der vorliegenden Studie wird mit Blick auf den Dienstleistungssektor untersucht, inwieweit Basisarbeit in Unternehmen und Verwaltungen relevant ist. Darauf aufbauend wird danach gefragt, welche strukturellen Merkmale Basisarbeit im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor aufweist. Als Differenzierungskriterien werden dabei neben der Branchenzugehörigkeit das Alter, das Geschlecht, die Herkunft sowie die Qualifikation der Beschäftigten in der Basisarbeit herangezogen. Ebenso werden Unterschiede hinsichtlich der Entgeltentwicklung von Basisarbeiter*innen analysiert. Ergänzend werden die qualitativen Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit untersucht, um zu erfahren, wie sich die Arbeitsqualität in der Basisarbeit von jenen Beschäftigten unterscheidet, die nicht im Bereich der Basisarbeit tätig sind. Ziel ist es, die besonderen Problemlagen von Beschäftigten in der Basisarbeit im Dienstleistungssektor zu identifizieren, aus denen Handlungsbedarfe und Gestaltungsansätze für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung herausgearbeitet werden sollen. Gerade weil Basisarbeiter*innen sehr unterschiedliche Tätigkeiten ausführen, die jedoch zumeist nicht das gesamte Spektrum eines Berufs umfassen bzw. normierten beruflichen Standards entsprechen, werden sie in der Regel niedrig entlohnt und sind schlecht sozial abgesichert. Deshalb bedürfen sie der gewerkschaftlichen Beachtung.

Die Analyse zur Relevanz und zu den Strukturmerkmalen von Basisarbeit erfolgt auf Grundlage einer Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) für den Zeitraum von 2013 bis 2024. Die Frage der Arbeitsqualität bei Basisarbeit wird anhand einer Auswertung des DGB-Index-Gute Arbeit untersucht (vgl. Kap. 5).

Es gibt insgesamt nur wenige Informationen darüber, wie sich die Basisarbeit speziell im Dienstleistungssektor entwickelt hat. Bereits vor mehr als zehn Jahren wurde konstatiert, dass etwa drei Viertel aller Beschäftigten, die der Basisarbeit zugerechnet werden können, im Dienstleistungssektor tätig sind. Zwar lag schon damals der Anteil der Basisarbeitsplätze im Dienstleistungssektor prozentual niedriger als im produzierenden Gewerbe, jedoch ist die Basisarbeit aufgrund des hohen Anteils des Dienstleistungssektors an der Gesamtbeschäftigung vor allem Dienstleistungsarbeit (Bosch und Weinkopf 2011). Weite Bereiche des Dienstleistungssektors standen lange Zeit unter dem „Generalverdacht“, dass die Anforderungen an die Ausführung der betreffenden Tätigkeiten gering seien und sie deshalb vor allem für gering Qualifizierte Beschäftigungschancen boten. Neben dem Einzelhandel, dem Gastgewerbe und dem Tourismus wurde dies auch für gemeinschafts- und personenbezogene Dienstleistungen, personennahe wie soziale und haushaltsnahe Dienstleistungen als zentrale Beschäftigungsbereiche Geringqualifizierter betont, woran in den frühen 2000er Jahren vonseiten der Politik auch Forderungen nach einer Ausweitung gering bezahlter Beschäftigung angeschlossen wurden (ebd.). Basisarbeiter*innen selbst fühlen sich jedoch nicht selten, wie in einer Umfrage deutlich wurde, von der Politik übergangen (Wind 2022).

Heute sind ca. 16 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Jobs tätig, die der Basisarbeit zugerechnet werden können (Rump und Stelz 2023, S. 11). Für die hier präsentierten Daten zur Basisarbeit auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit wurden all jene Beschäftigte der Basisarbeit zugeordnet, die eine Tätigkeit im Anforderungsniveau „Helfer“ ausüben. Entsprechend der Definition der Bundesagentur für Arbeit handelt es sich dabei um „typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine spezifischen Fachkenntnisse erforderlich, die über die allgemeine schulpflichtige Grundausbildung hinausgehen. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird ein formaler beruflicher Bildungsabschluss nicht vorausgesetzt“ (Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 41).

Für den Stichtag 30.06.2024 umfasste unserer Auswertung der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zufolge die Gesamtbeschäftigung etwas mehr als 41,4 Mio. Personen. Darin enthalten sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie alle geringfügig Beschäftigten. Nicht berücksichtigt wurden Auszubildende, weil Basisarbeit per Definition keine berufsfachliche Ausbildung erfordert. In der Gesamtbeschäftigung entfallen knapp 9,4 Mio. Beschäftigte auf den Bereich der Basisarbeit, was einem Anteil von knapp 23 Prozent entspricht. Der Dienstleistungssektor umfasst zum 30.06.2024 etwa 31,8 Mio. Beschäftigte, was unserer Auswertung zufolge einem Anteil von 77 Prozent der Gesamtbeschäftigung entspricht. Bezogen auf das Beschäftigungssegment der Basisarbeit lässt sich konstatieren, dass etwa 79 Prozent aller Basisarbeiter*innen auf den Dienstleistungssektor entfallen. Innerhalb des Dienstleistungssektors entspricht der Anteil der Basisarbeit etwa 23 Prozent, in den übrigen Branchen liegt er mit etwa 20 Prozent etwas darunter. Somit wird deutlich, dass Basisarbeit vor allem im Dienstleistungssektor stattfindet, sowohl bezogen auf die absoluten Beschäftigtenzahlen als auch auf die relativen Anteile an Beschäftigten in Basisarbeit innerhalb und außerhalb des Dienstleistungssektors.

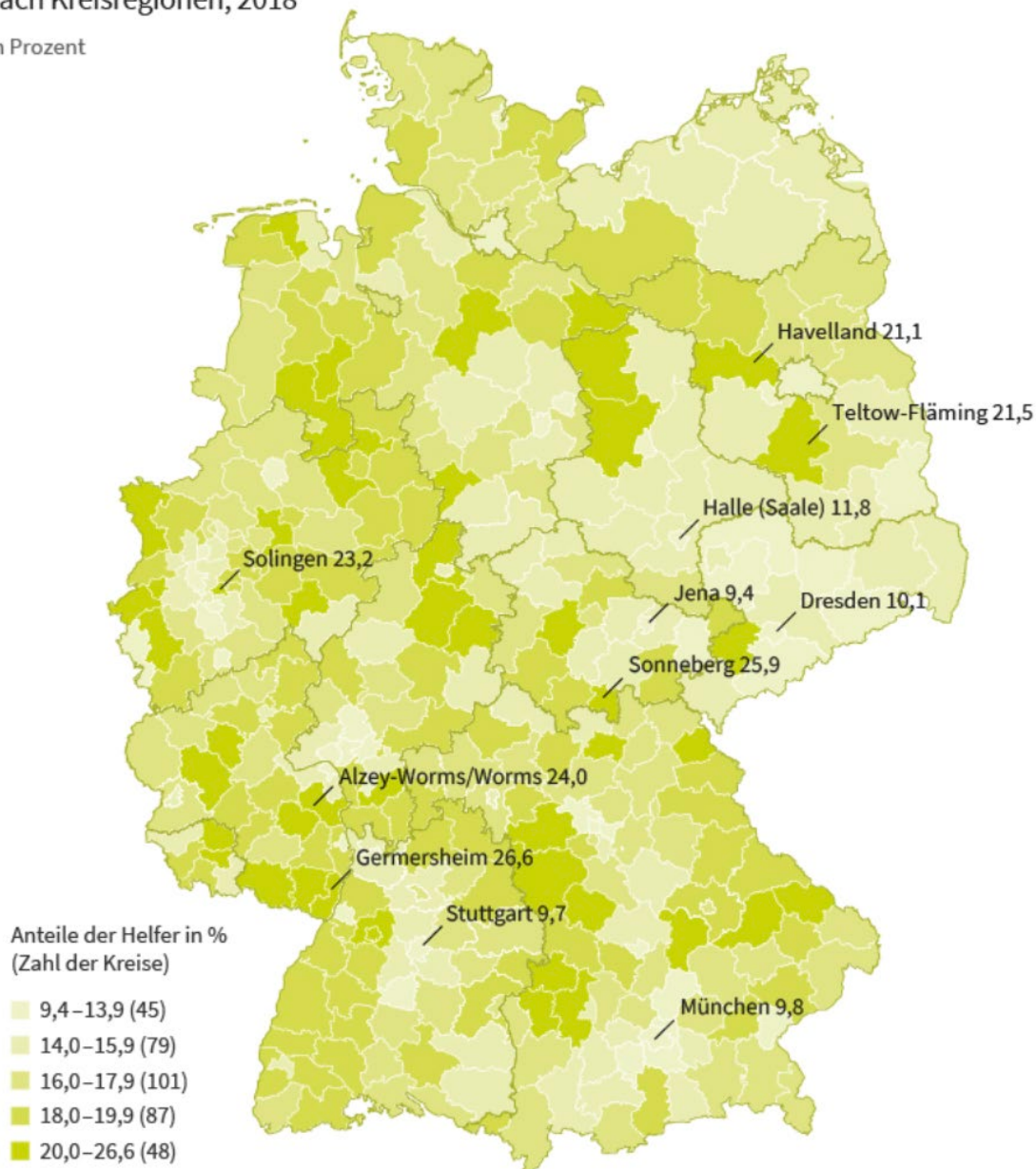
2.3 AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN IN DER BASISARBEIT

Als ein wesentliches Merkmal von Basisarbeit wird das Qualifikationsniveau der Beschäftigten betrachtet, wobei davon ausgegangen wird, dass die betreffenden Tätigkeiten auch ohne das Vorhandensein eines formalen Berufsabschlusses ausführbar sind. Jedoch dürfte es eine hohe Überschneidung zwischen Beschäftigten ohne formalen beruflichen Abschluss und einer Beschäftigung im Bereich der Basisarbeit geben. Für die Gruppe der Geringqualifizierten, die einen relevanten Anteil an allen Beschäftigten im Bereich der Basisarbeit einnehmen, werden eine Reihe an arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen diskutiert (Eichhorst et al. 2019). So wird angenommen, dass das faktische Kompetenzniveau für den Zugang zum Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle spielt. Selbst bei formal geringer Qualifikation sind demnach Schlüsselkompetenzen wie Sprachkenntnisse, Lesekompetenz, Alltagsmathematik oder Problemlösen entscheidende Barrieren im Hinblick auf die Beschäftigungschancen. Für die Stabilisierung von

Abbildung 2: Regional unterschiedliche Bedeutung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Helferberufen

Abb. 1: Anteil der Helfer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Kreisregionen, 2018

in Prozent



Anmerkung: In der Karte wurden die im Text erwähnten 360 Kreisregionen des BBSR markiert.

Darstellung basiert auf: GeoBasis-DE / BKG 2018 (Bearbeitung IAB)

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2018; eigene Berechnung. © IAB

Quelle: Kaufmann et al. 2019

Erwerbsverläufen wird auch eine vermehrte Weiterbildung und Zertifizierung informeller Kenntnisse für notwendig gehalten, wenn die Beschäftigungssituation von Geringqualifizierten dauerhaft stabilisiert werden soll. Hinzu kommt, dass die Arbeitsmarktsituation im Bereich der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen begleitet werden muss (z.B. Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn, Zuverdienstregelungen für Leistungsbezieher*innen aus den sozialen Sicherungssystemen, gesetzlicher Rahmen für

geringfügige Beschäftigung). Die diskutierten Maßnahmen laufen dabei in unterschiedliche Richtungen, indem sie einerseits den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern (z.B. Möglichkeit zum „Aufstocken“ als Sprungbrett), zum anderen aber den dauerhaften Verbleib im Niedriglohnsegment verhindern sollen (z.B. geringer Verdienst infolge von Teilzeitbeschäftigung). Dabei ist vonseiten der Politik darauf zu achten, dass die Umverteilungsmechanismen sozialpolitischer Instrumente in die gewünschte Richtung laufen und nicht, wie am Beispiel der Midijob-Reform diskutiert wird, Fehlanreize setzen, indem sie Beschäftigte in die „Teilzeitfalle“ locken (Buslei et al. 2023).

Auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird darüber hinaus gezeigt, dass Basisarbeit regional unterschiedlich relevant ist (Kaufmann et al. 2019). So wird konstatiert, dass Helfertätigkeiten vor allem in Großstädten unterrepräsentiert sind, während sie in der Beschäftigungsstruktur im ländlichen Raum wesentlich höhere Anteile einnehmen. Während in Großstädten etwa zehn Prozent der Beschäftigten Helfertätigkeiten verrichten, sind es in ländlichen Regionen teilweise 25 Prozent und mehr. Begründet wird die regional unterschiedliche Bedeutung der Basisarbeit unter anderem damit, dass sich Großstädte aufgrund der Branchenstruktur durch einen höheren Anteil an qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigten auszeichnen, der dadurch zustande kommt, dass wissensintensive Dienstleistungen wie Telekommunikation, Fernseh- und Rundfunkveranstalter, Dienstleistungen der Informationstechnologie, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Forschung und Entwicklung oder Rechts- und Steuerberatung die wirtschaftliche Dynamik prägen (ebd.), während in ländlichen Regionen das verarbeitende Gewerbe eine weitaus höhere Bedeutung hat (Meister et al. 2019).

3 | Verbreitung und Entwicklung der Basisarbeit im Dienst- leistungssektor



3.1 VERBREITUNG

Die Analyse von Basisarbeit anhand von Berufen folgt der Vorstellung, „dass ein bestimmtes Kenntnis- und Fertigniveau vorhanden sein muss, um einen Beruf ausüben zu können“ (Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 26). Diesem Ansatz folgend werden in der amtlichen Berufsklassifikation (Klassifikation der Berufe 2010 – KldB 2010) vier verschiedene Anforderungsniveaus unterschieden, nach denen sich Berufe klassifizieren lassen:

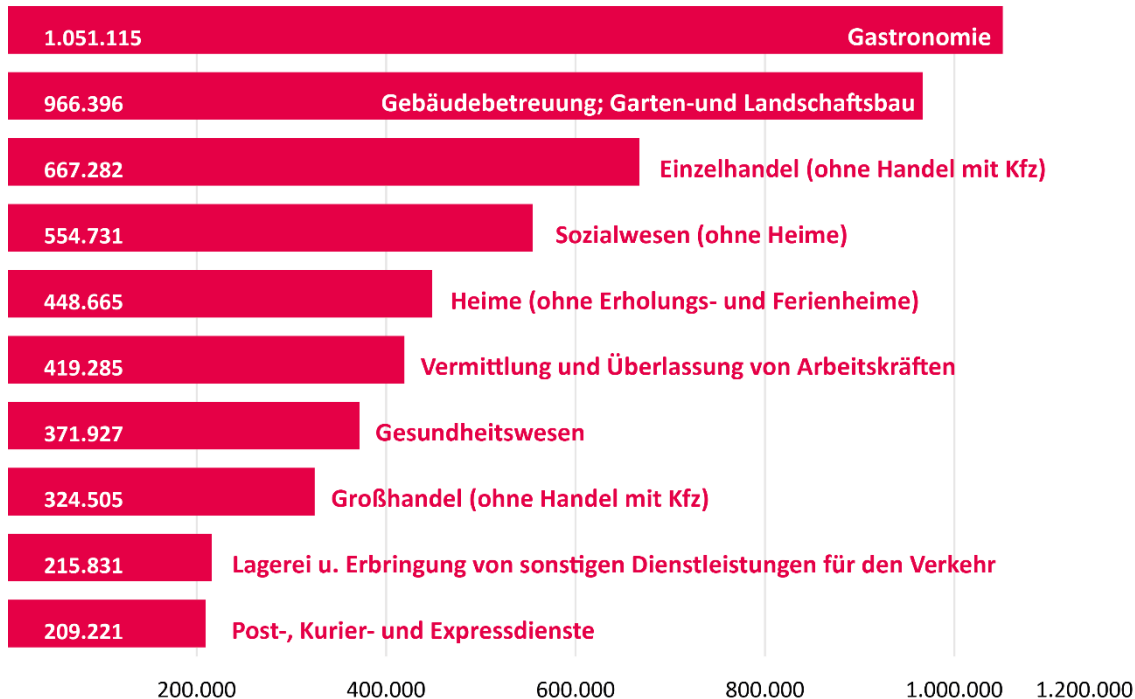
- Helfer- und Anlern Tätigkeiten;
- Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten;
- Komplexe Spezialist*innentätigkeiten;
- Hoch komplexe Tätigkeiten.

Bei den Berufen, die dem Anforderungsniveau „Helfer- und Anlern Tätigkeiten“ zugeteilt wurden, handelt es sich um „typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine spezifischen Fachkenntnisse erforderlich, die über die allgemeine schulpflichtige Grundausbildung hinausgehen. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird ein formaler beruflicher Bildungsabschluss nicht vorausgesetzt“ (Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 41). Insofern entsprechen diese Helfertätigkeiten den wesentlichen Definitionskriterien von Basisarbeit. Die nachfolgenden Darstellungen basieren auf Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (Bundesagentur für Arbeit (BA) 2021), aus der Daten für die dem Dienstleistungssektor zugehörigen Branchen für die Jahre 2013 bis 2024 angefordert und ausgewertet wurden. Der Dienstleistungssektor wird in vorliegender Arbeit auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 abgegrenzt (Statistisches Bundesamt 2008). Die ver.di-Abgrenzung des Dienstleistungssektors beinhaltet nur jene Branchen, die im Organisationsbereich von ver.di liegen (Roth 2017, S. 15). Ein relevanter Anteil der Dienstleistungsbeschäftigten ist aber im Gastgewerbe tätig. Deshalb wird dieses in die nachfolgende Darstellung mit einbezogen. Somit werden zum Dienstleistungssektor alle Beschäftigten gezählt, die in der Tabelle 4 im Anhang aufgeführten Wirtschaftszweigen arbeiten. Die Beschäftigtenzahlen umfassen sowohl sozialversicherungspflichtig wie auch geringfügig entlohnte Arbeitnehmer*innen. Dabei wird deutlich, dass Basisarbeit erstens überwiegend Dienstleistungsarbeit ist: Zunächst umfasst der Dienstleistungssektor mit ca. 31,8 Mio. Beschäftigten mit 77 Prozent etwas mehr als drei Viertel der Gesamtbeschäftigung (ca. 41,4 Mio. Beschäftigte). Von den insgesamt knapp 9,4 Mio. Basisarbeiter*innen entfallen etwas mehr als 7,4 Mio. auf den Dienstleistungssektor. Dies entspricht einem Anteil von 79 Prozent. Das heißt, dass nahezu vier von fünf Beschäftigten, die eine Tätigkeit im Bereich der Basisarbeit ausüben, ihre Arbeit in einer Dienstleistungsbranche verrichten.

Bezogen auf die absoluten Beschäftigtenzahlen kommt die Basisarbeit im Dienstleistungsbereich am häufigsten im Wirtschaftszweig 56, der Gastronomie, vor. Dort sind etwas mehr als eine Million Personen im Bereich der Basisarbeit beschäftigt. Mit knapp 970.000 Beschäftigten ist der Wirtschaftszweig 81 „Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau“ die zweitgrößte Branche in der Basisarbeit. Hierunter fallen etwa die Reinigungskräfte oder Hausmeisterdienste. Auch im Einzelhandel sind mit etwa 667.000 Beschäftigten viele Arbeitnehmer*innen im Bereich der Basisarbeit vertreten. Zu den zehn beschäftigungsstärksten Dienstleistungsbereichen in der Basisarbeit gehören weiterhin das Sozialwesen (knapp 555.000 Beschäftigte), der Wirtschaftszweig Vermietung und Überlassung von Arbeitskräften (knapp 420.000), die Alten-, Pflege- und Behindertenwohnheime (knapp 450.000), das Gesundheitswesen (ca. 370.000), der

Großhandel (325.000), die Post-, Kurier- und Expressdienste (ca. 210.000) sowie Lagerei und sonstige Dienstleistungen für den Verkehr (ca. 216.000).

Abbildung 3: „Top 10“ der beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors [2024]



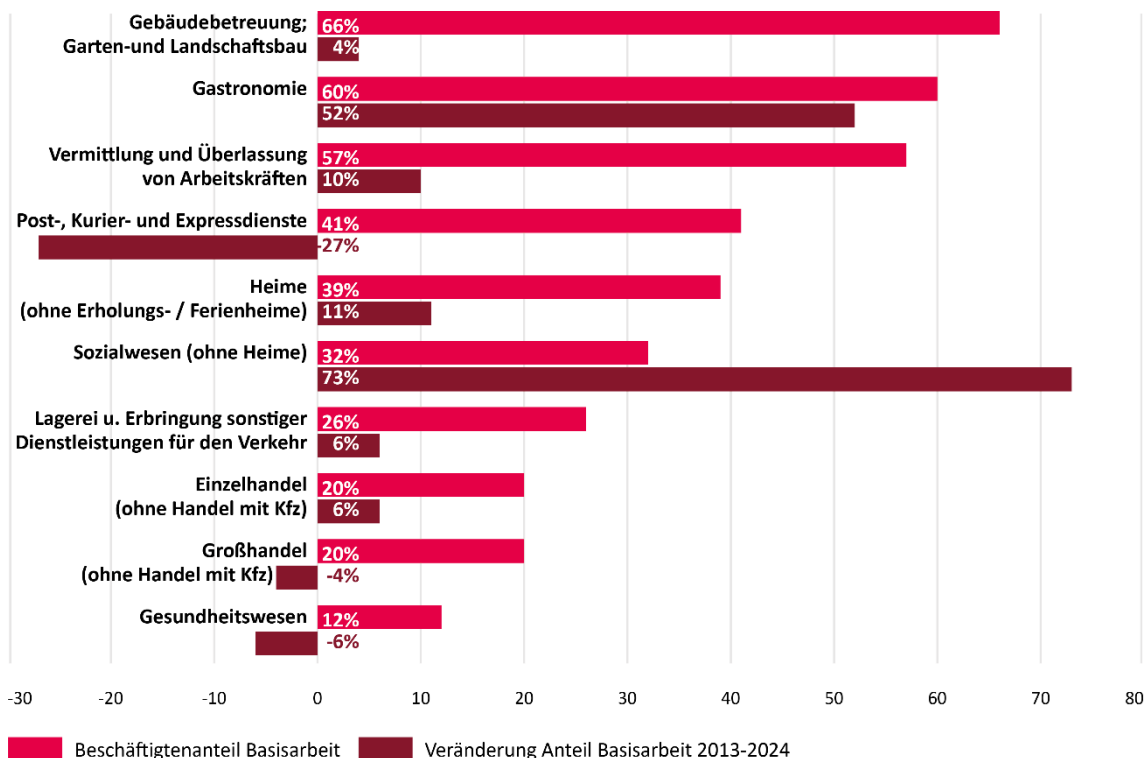
Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Inwieweit eine Branche durch die Basisarbeit geprägt ist, lässt sich erkennen, wenn die relativen Beschäftigtenanteile an Basisarbeiter*innen betrachtet werden (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Hierbei zeigt sich, dass der Wirtschaftszweig 81, also die Gebäudebetreuung sowie der Garten- und Landschaftsbau, mit einem Anteil an Basisarbeiter*innen von 66 Prozent die Spitzenposition einnimmt. Das heißt, dass zwei Drittel aller Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig an- und ungelernte Tätigkeiten ausführen. Einen ähnlich hohen Anteil an Basisarbeit in Höhe von 65 Prozent weist das Spiel-, Wett- und Lotteriewesen auf. Hierbei dürfte es sich vorrangig um Beschäftigte handeln, die einfache Tätigkeiten im Verkauf oder der Beaufsichtigung ausführen. In diesem Wirtschaftszweig sind jedoch nur etwas mehr als 70.000 Beschäftigte tätig, sodass er in der Breite nur wenig Bedeutung hat. Mit Anteilen an Beschäftigten in der Basisarbeit zwischen 50 und 60 Prozent folgen die Vermietung und Überlassung von Arbeitskräften (57 %), die Gastronomie (60 %) sowie die Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf (50 %; jedoch nur etwa 1.500 Beschäftigte). Mit Anteilen von 46 bzw. 41 Prozent folgen die Beherbergung sowie die Post-, Kurier- und Expressdienste. Auf einen Anteil von jeweils 39 Prozent an Beschäftigten in der Basisarbeit kommen die Alten-, Pflege- und Behindertenwohnheime sowie mit 37 Prozent die Druckindustrie einschließlich des Verlagswesens. Etwa ein Drittel der Beschäftigten der Wirtschaftszweige Werbung und Marktforschung (30 %) sowie Sozialwesen (32 %) arbeiten ebenfalls im Bereich der Basisarbeit.

Umgekehrt gibt es eine ganze Reihe an Dienstleistungsbranchen, in denen die Basisarbeit keine nennenswerte Rolle spielt. Dazu gehören die Versicherungen (Beschäftigtenanteil der

Basisarbeit 2 %), die Finanzdienstleistungen (2 %), die Rundfunkveranstalter (3 %), die Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie (4 %), die Telekommunikation (4 %), die Luftfahrt (5 %) sowie die Energieversorgung (5 %). Für diese Branchen ist demnach eine Anforderungsstruktur der Tätigkeiten prägend, die berufsfachliche oder spezialisierte Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzt, die nicht im Rahmen einer kurzen Einweisung oder Anlernphase vermittelt werden können. Wenig Relevanz hat die Basisarbeit auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Dort arbeitet etwa ein Zehntel der Beschäftigten auf Basisarbeitsplätzen.

Abbildung 4: Beschäftigtenanteile in der Basisarbeit und Entwicklung im Zeitverlauf bei den „Top 10“ der beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors [2024]



Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Ähnlich gelagert sind die Beschäftigtenanteile der Basisarbeit in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht, Rechts- und Steuerberatung oder bei kreativen, künstlerischen und unterhaltenden Tätigkeiten. Zu den Branchen, in denen zahlenmäßig viele Basisarbeiter*innen beschäftigt sind, bei denen aber bezogen auf die Beschäftigtenstruktur die Basisarbeit nicht prägend ist, gehören der Groß- und im Einzelhandel (jeweils ca. 20 %), das Gesundheitswesen (13 %) sowie die Wirtschaftszweige Lagerei und Logistik, Entsorgung, persönliche Dienstleistungen (z.B. Friseur*innen, Kosmetiker*innen u. ä.) sowie das Wach- und Sicherheitsgewerbe mit einem Anteil von jeweils rund 30 Prozent.

3.2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Die Beschäftigtenentwicklung in der Basisarbeit haben wir für einen Zehnjahreszeitraum zwischen 2015 und 2024 analysiert. Dabei zeigt sich, dass der Dienstleistungssektor insgesamt seit 2015 kontinuierlich gewachsen ist von etwa 27,9 Mio. Beschäftigten im Jahr 2015 auf etwa 31,8 Mio. Beschäftigte 2024. Dieser Trend zeigt sich auch in der Basisarbeit. Während im Jahr 2015 etwa 6,2 Mio. Personen in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors beschäftigt waren, stieg die Zahl bis 2024 auf mehr als 7,4 Mio. an. Somit ist die Anzahl der Basisarbeiter*innen im Dienstleistungssegment binnen 10 Jahren um 19 Prozent gestiegen, während die Anzahl der Beschäftigten in diesem Sektor insgesamt nur um 14 Prozent gewachsen ist. Der Beschäftigtenanteil von Basisarbeit im Dienstleistungssektor erhöhte sich somit von 2015 bis 2024 von 22 Prozent auf 30 Prozent. Auffällig ist, dass sowohl bei den Gesamtbeschäftigten als auch in der Basisarbeit im Dienstleistungssektor ein „Coronaknick“ im Jahr 2020 erkennbar ist, bei dem die Beschäftigtenzahlen pandemiebedingt bzw. durch die staatlichen Schutzmaßnahmen verursacht zunächst zurückgingen. So hat die Coronapandemie den langjährigen Zuwachs der Gesamtbeschäftigung kurzzeitig unterbrochen, wobei die Unterbrechung zu drei Fünfteln auf nur vier Branchen zurückging (Bundesagentur für Arbeit (BA) 2022, S. 13).

Tabelle 1: Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor und der Gesamtwirtschaft 2013-2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	+/- 2024/2015
Gesamtwirtschaft	37.145	37.891	38.654	39.437	39.941	39.207	39.840	40.734	41.264	41.440	12%
Davon Basisarbeit	8.065	8.260	8.469	8.649	8.682	8.319	8.627	9.180	9.362	9.397	17%
Anteil Basisarbeit	22%	22%	22%	22%	22%	21%	22%	23%	23%	23%	
Dienstleistungssektor	27.887	28.542	29.185	29.768	30.169	29.609	30.220	31.047	31.531	31.802	14%
Davon Basisarbeit	6.234	6.405	6.572	6.682	6.694	6.378	6.650	7.177	7.353	7.441	19%
Anteil Basisarbeit	22%	22%	23%	22%	22%	22%	22%	23%	23%	23%	
Übrige Sektoren	9.258	9.349	9.468	9.669	9.772	9.598	9.620	9.687	9.733	9.638	4%
Davon Basisarbeit	1.832	1.855	1.897	1.966	1.988	1.941	1.977	2.004	2.008	1.956	7%
Anteil Basisarbeit	20%	20%	20%	20%	20%	20%	21%	21%	21%	20%	

Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Die größten Auswirkungen zeigten sich im Gastgewerbe, in dem aufgrund der pandemiebedingten Schließung von Hotels und Gaststätten die sonst üblichen Beschäftigungsanstiege im Frühjahr ausblieben. Intensiv waren die negativen Beschäftigungseffekte auch bei den unternehmensnahen Dienstleistungen, etwa indem in den unter touristischen Einschränkungen leidenden Reisebüros Personal abgebaut wurde oder in der Leiharbeitsbranche die sonst üblichen Marktsegmente nicht bzw. nur eingeschränkt zur Verfügung standen. Im dritten Sektor mit starken pandemiebedingten Beschäftigungseffekten, dem verarbeitenden Gewerbe, waren die Auswirkungen eher mittelbar, indem Lieferketten unterbrochen wurden. Die vierte Branche mit maßgeblichen Personalrückgängen waren die personenbezogenen Dienstleistungen. Auch dort waren die Lockdowns ursächlich für den Personalrückgang, etwa in Friseursalons, Freizeit-,

Sport- und Kultureinrichtungen. Die Auswirkungen der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung bekamen überproportional häufig weibliche Beschäftigte sowie geringfügig entlohnte Beschäftigte zu spüren (ebd.).

Ab dem Jahr 2021 hat sich die Lage am Arbeitsmarkt jedoch wieder erholt und es ist wieder ein Trend des Beschäftigungszuwachses im Dienstleistungssektor erkennbar. In den übrigen Branchen ist dieser coronabedingte Beschäftigungseinbruch nicht in gleichem Maße erkennbar.

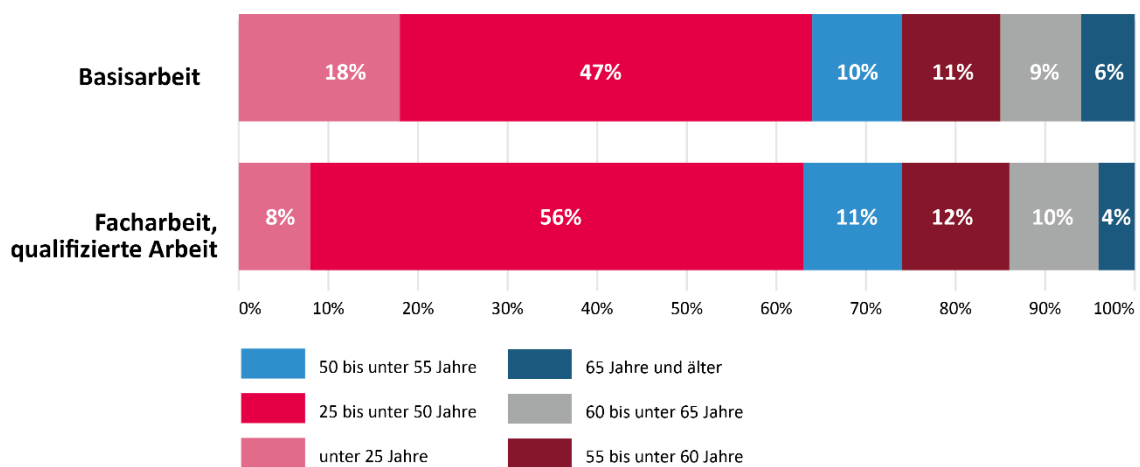
4 | Beschäftigtenstruktur der Basisarbeit im Dienstleistungssektor



4.1 ALTER DER BESCHÄFTIGTEN

Betrachtet man die Altersstruktur der Beschäftigten, dann wird deutlich, dass in der Basisarbeit die jüngeren Beschäftigten unter 25 Jahren, verglichen mit den Beschäftigten, die im Dienstleistungssektor Tätigkeiten mit höherem Anforderungsniveau ausführen, etwas überrepräsentiert sind. Der Anteil jüngerer Beschäftigter in der Basisarbeit liegt bei 18 Prozent und damit etwa doppelt so hoch wie bei den übrigen Beschäftigten. Dass die jüngste Altersgruppe in der Basisarbeit anteilig stärker besetzt ist, überrascht wenig, da für die komplexeren Anforderungsniveaus aufgrund der Zugangsvoraussetzungen entsprechende Zeiten für Berufsausbildung, Fachschulqualifikationen oder Studium anfallen, wodurch der Eintritt ins Berufsleben in aller Regel erst später erfolgt.

Abbildung 5: Altersstruktur der Beschäftigten in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors 2024



Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

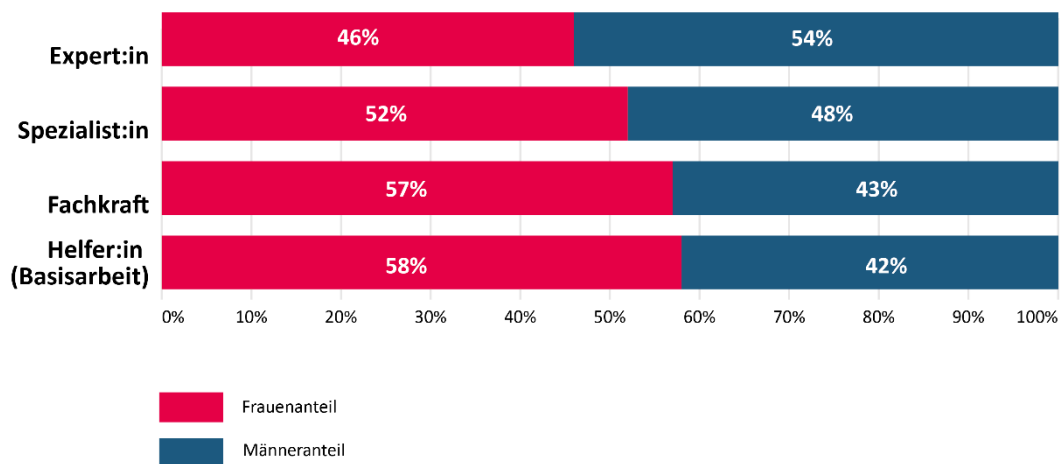
Die Basisarbeit des Dienstleistungssektors umfasst in den jüngeren Altersgruppen zudem die Schüler*innen und Student*innen, die im Nebenjob zu ihrer Ausbildung in der Regel Helfer*innentätigkeiten – z.B. in der Gastronomie oder im Einzelhandel (Bispinck et al. 2023, S. 91) – ausführen. Helfer*innentätigkeiten dienen jedoch auch als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt für jüngere Beschäftigte, die entweder über keinen formalen beruflichen Qualifikationshintergrund verfügen oder sich in einer Phase der Umorientierung befinden.

Bei den älteren Altersgruppen ab 55 Jahren gibt es hingegen kaum Unterschiede in den Beschäftigtenanteilen zwischen den Anforderungsniveaus der Arbeit. Hier sind die Differenzen gering. Elf Prozent der Basisarbeiter*innen sowie zwölf Prozent der Beschäftigten mit komplexeren Tätigkeiten gehören zur Altersgruppe der 55 bis unter 60-Jährigen, elf bzw. 14 Prozent sind 60 bis unter 65 Jahre alt und acht bzw. neun Prozent sind älter als 65 Jahre. Damit wird deutlich, dass der höhere Anteil an jüngeren Beschäftigten im Dienstleistungssektor einher geht mit entsprechend geringeren Anteilen an Beschäftigten in der mittleren Altersgruppe zwischen 25 und unter 50 Jahren. Der Anteil jener in der Basisarbeit umfasst mit 47 Prozent etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten, bei den komplexeren Anforderungsniveaus sind dies mit 55 Prozent etwas mehr als die Hälfte.

4.2 GESCHLECHT

Das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten weist im Dienstleistungssektor einen deutlich höheren Anteil an Frauen aus als in den übrigen Branchen. Im Dienstleistungssektor sind 56 Prozent der Beschäftigten Frauen, während der Anteil weiblicher Beschäftigter in den übrigen Branchen 26 Prozent beträgt. Mit Blick auf die Basisarbeit fällt auf, dass der Frauenanteil dort höher ist als in den komplexeren Anforderungsniveaus. Im Bereich der Basisarbeit des Dienstleistungssektors liegt der Frauenanteil bei 58 Prozent und damit um drei Prozentpunkte über dem gesamten Dienstleistungssektor.

Abbildung 6: Geschlechterverteilung im Dienstleistungssektor 2024

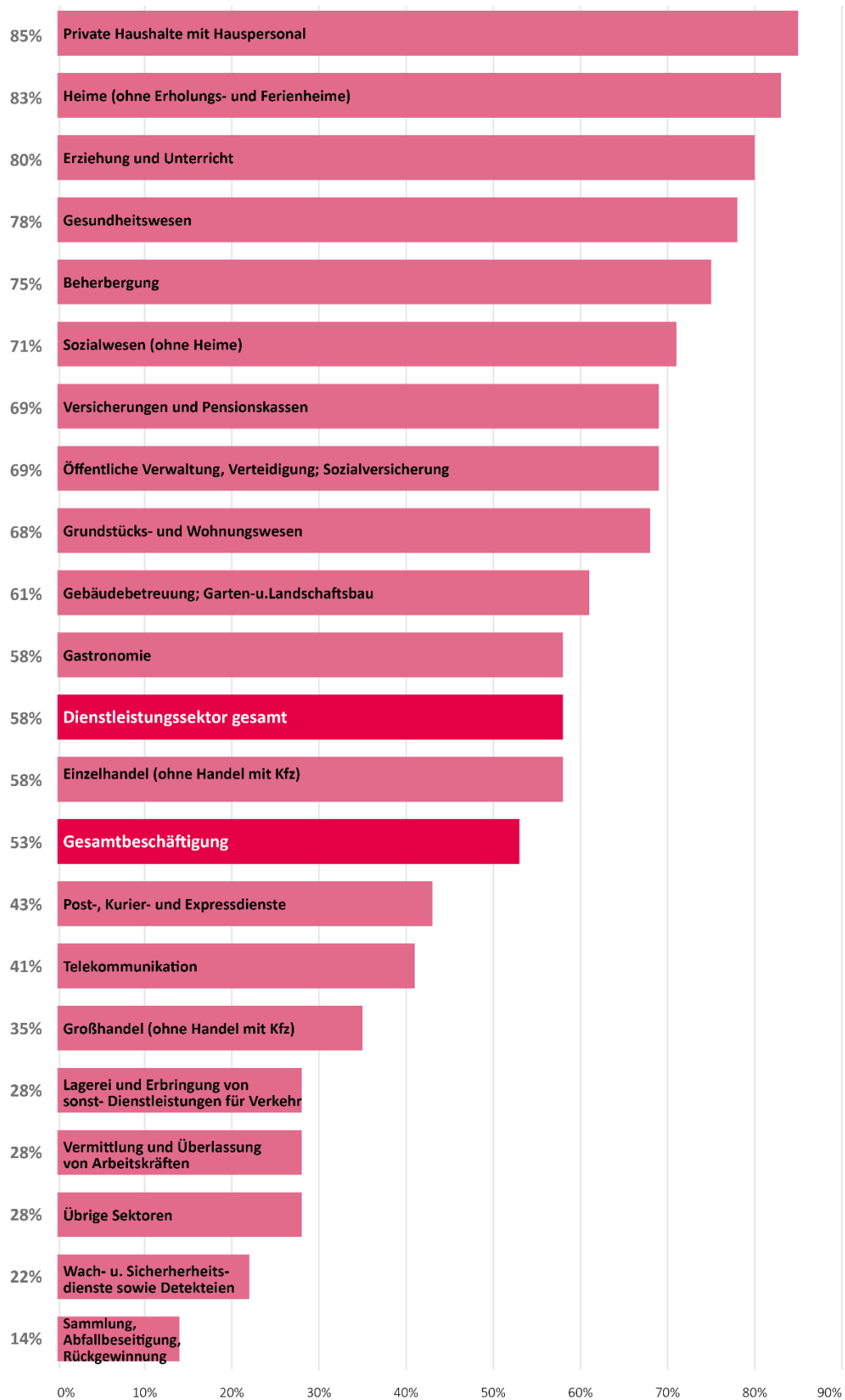


Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Bei der Betrachtung des Geschlechterverhältnisses im Dienstleistungssektor differenziert nach den Anforderungsniveaus der Tätigkeiten wird deutlich, dass es einen Effekt dahingehend gibt, dass mit steigendem Anforderungsniveau die Anteile an weiblichen Beschäftigten kleiner werden. Während in der Basisarbeit (Helfer*innenniveau) und bei den Fachkräften die Frauenanteile überdurchschnittlich hoch sind, ist das Geschlechterverhältnis bei den Spezialisten (Techniker-, Meister- oder Fachschulqualifikation) ausgewogen, während auf dem Expertenniveau mit Hochschulabschluss der Anteil männlicher Beschäftigter leicht überwiegt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Dienstleistungsarbeit unabhängig vom Anforderungsniveau der Arbeit überdurchschnittlich häufig von Frauen erledigt wird. Jedoch gibt es auch innerhalb des Dienstleistungssektors erhebliche Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur der Basisarbeit dahingehend, dass es Dienstleistungsbranchen mit sehr hohen Frauenanteilen gibt und wiederum andere, die männerdominiert sind.

Abbildung 7: Anteile weiblicher Beschäftigter innerhalb der Basisarbeit des Dienstleistungssektors 2024 [ausgewählte Branchen]



Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Besonders hohe Frauenanteile mit mehr als drei Viertel der Beschäftigten gibt es bei privaten Haushalten mit Hauspersonal (87 %), in Alten-, Pflege- und Behindertenwohnheimen (84 %), Im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht (79 %), im Gesundheitswesen (78 %) und in der Beherbergung (77 %). Im Gegensatz dazu gibt es auch eine Reihe an Dienstleistungsbranchen, die durch Frauenanteile von 30 Prozent und weniger geprägt sind. Dazu gehören die Abfallbeseitigung und Rückgewinnung (14 %), das Wach- und Sicherheitsgewerbe (25 %), die Lagerei sowie die Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr (28 %) sowie die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (29 %). Damit wird ersichtlich, dass die Frauenanteile insbesondere dort hoch sind, wo interaktive und kommunikative Tätigkeiten prägend sind, während jene Dienstleistungsbereiche, in denen körperliche Arbeiten vorherrschen, überwiegend von männlichen Beschäftigten ausgefüllt werden.

4.3 HERKUNFT DER BESCHÄFTIGTEN

Die Basis- oder Einfacharbeit gilt aufgrund der vergleichsweise einfachen Anforderungsstruktur als Sprungbrett für Geflüchtete und Arbeitsmigrant*innen und ist essenziell für diese Beschäftigtengruppe, weil die Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt im Gegensatz zur Facharbeit und zur hochqualifizierten Arbeit deutlich geringer sind. Im Zuge der Flüchtlingswelle in den Jahren ab 2015 wurde festgestellt, dass die Chancen, auf dem Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte Fuß fassen zu können, keineswegs ungünstig sind, was aber nicht am Anstieg der potenziell freien Stellen, sondern am Rückgang des Arbeitskräfteangebots an gering qualifizierten Beschäftigten liegt (Schäfer 2017). Gleichzeitig wird ein Transformationsdruck auf das Beschäftigungssegment der Basisarbeit konstatiert, weil es zur Automatisierung der betreffenden beruflichen Tätigkeiten geeigneter erscheint. Jedoch bietet die digitale Transformation auch Chancen und Beschäftigungspotenziale im Bereich der einfachen Tätigkeiten, von denen nicht zuletzt auch migrantische Beschäftigte profitieren können. So gibt es bereits heute Hinweise darauf, dass die mit der Digitalisierung verbundene Möglichkeit zur algorithmischen Arbeitssteuerung auch Beschäftigungschancen für migrantische Beschäftigte eröffnen kann. Durch sprachlich konfigurierbare Systeme oder bildbasierte Anweisungen können etwa Sprachbarrieren überwunden werden. Auch werden durch die Vereinfachung von Arbeitsprozessen mittels detaillierter digitaler Arbeitsanweisungen keine Strategien der Substitution menschlicher Arbeit verfolgt, sondern es wird zunächst eine Reduktion der Lohnkosten angestrebt. In der Folge entsteht eine Nachfrage nach niedrig bezahlter einfacher Arbeit, die, wie etwa bei Essenslieferdiensten oder im Onlineversandhandel, nicht selten von Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft ausgeführt werden (Schaupp 2023). Systeme der algorithmischen Arbeitssteuerung können dabei helfen, migrantische Beschäftigte überhaupt erst in den Arbeitsmarkt zu integrieren, weil mit ihnen etwa Sprachbarrieren abgebaut werden können. Zudem kann eine algorithmisch unterstützte Arbeitsmarktintegration Geflüchteter auch neue Formen der Solidarität begünstigen, indem „nicht arbeitsbezogene Netzwerke“ (Schaupp 2023, S. 110) entstehen können, die sich beispielsweise zur Selbsthilfe (z.B. bei der Kommunikation mit Behörden) oder den Einsatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen lassen.

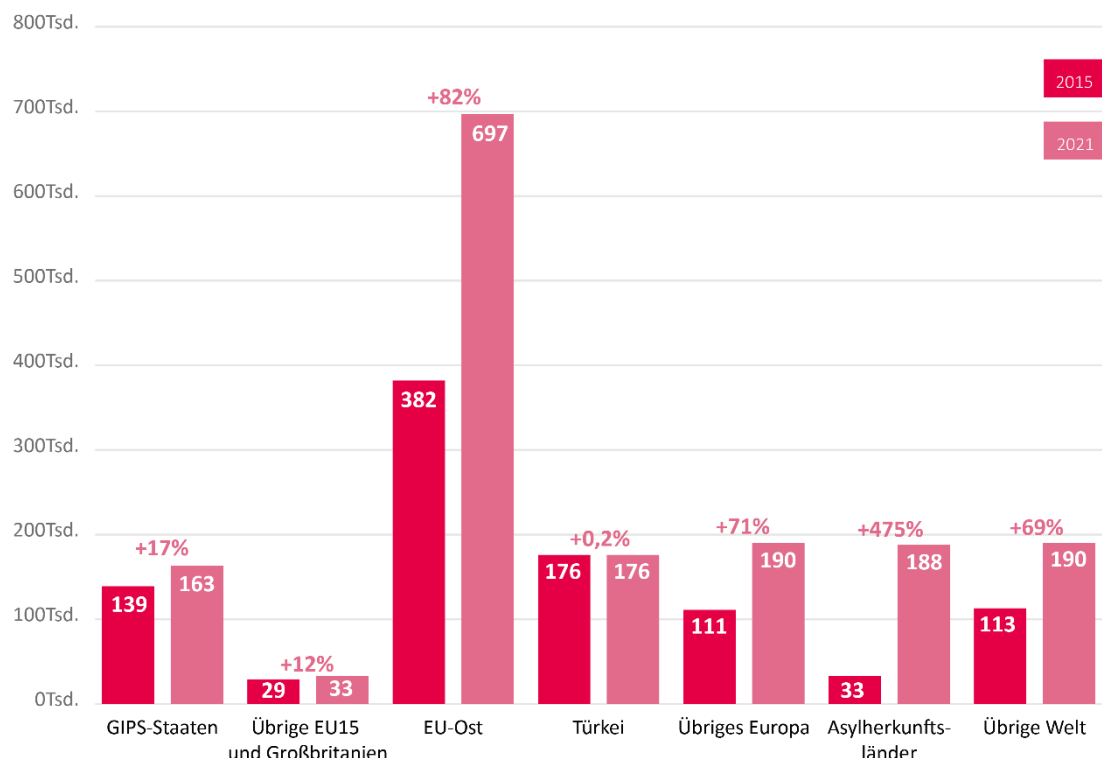
Die Arbeitsmarktintegration von Menschen nichtdeutscher Herkunft hängt außerdem nicht selten von der Nachweisbarkeit von beruflichen Qualifikationen ab in Form anerkannter, zertifizierter Berufsabschlüsse. Die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist seit 2011 im BQFG (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz) geregelt, welches im Jahr 2023 im Rahmen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der

Fachkräfteeinwanderung novelliert wurde (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV); Bundesamt für Justiz 2023). Aus gewerkschaftlicher Perspektive werden dabei insbesondere die mit dem Gesetz geschaffene Möglichkeit bei reglementierten Berufen, im Falle von wesentlichen Qualifikationsunterschieden zwischen Ausgleichsmaßnahme oder Eignungsprüfung wählen zu können, die Schaffung von Regelungen zum Europäischen Berufsausweis, die Verbesserung des Datenzugangs durch das BIBB zu den Einzelangaben des Statistischen Bundesamts und der statistischen Ämter der Länder zu Monitoring- und Evaluationsprozessen, die Berücksichtigung einschlägiger non-formaler Qualifikationen bei der Gleichwertigkeitsprüfung sowie die Verpflichtung zur ausführlichen Begründung von Ausgleichsmaßnahmen inklusive Rechtsbehelfsbelehrung positiv bewertet (DGB Bundesvorstand 2015). Zudem wird im Kontext des Referentenentwurfs zum SGB III-Modernisierungsgesetz, der eine Übertragung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen auf die Bundesagentur für Arbeit (BA) vorsieht, davon ausgegangen, dass dadurch eine Verbesserung der Anerkennungsverfahren erreicht werden kann, weil aus einer bislang projektfinanzierten Gelegenheitsstruktur eine Regelaufgabe werden kann, die flächendeckend angeboten wird (Räder 2024). Zudem wurden mit der Aktualisierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in Form des Berufsbildungs- und Digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) vom 24. Juli 2024 die Voraussetzungen für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und informell erworbene berufliche Kompetenzen verbessert (vgl. Kap. 7.1).

Mit Blick auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund und deren Integration in den deutschen Arbeitsmarkt werden jedoch deutliche Unterschiede zwischen Personen mit eigener Migrationserfahrung und solchen, die in Deutschland geboren wurden und aufgewachsen sind, konstatiert. Während sich die Ungelerntenquote der 20- bis 34-Jährigen mit eigener Migrationserfahrung im Jahr 2021 auf 38 Prozent belief, lag sie bei Personen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind bei – immer noch überdurchschnittlich hohen – 20 Prozent. Dies ist viermal bzw. doppelt so viel wie bei deutschen Personen ohne Migrationshintergrund (BMBF 2023, S. 97). Für Beschäftigte mit Migrationshintergrund kommt dabei erschwerend hinzu, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse nachgewiesen bzw. anerkannt werden müssen, um in Deutschland ein ausbildungsadäquates Beschäftigungsverhältnis eingehen zu können. Vermutlich auch deshalb verfügen viele ausländische Beschäftigte in Deutschland über keinen Berufsabschluss, obwohl sie durchaus entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten haben. Das Problem fehlender Berufsabschlüsse stellt sich auch in vielen Branchen, in denen die Basisarbeit weit verbreitet ist (z.B. Pflege, Handwerk). Häufig ist der Zugang zu einem Beruf in Deutschland reglementiert durch Verordnungen entsprechender Kammern, sodass ohne Nachweis einer formalen Qualifikation der Zugang zu einer Tätigkeit in einem Berufsfeld verschlossen ist. Dies kann u.U. dazu führen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund Tätigkeiten ausführen, für die sie zwar nicht formal, aber faktisch überqualifiziert sind. Dies kann sich für die betroffenen Beschäftigten neben einer geringeren Entlohnung auch als Problem mangelnder Wertschätzung darstellen, indem die individuelle Anerkennung einer persönlichen Lebensleistung unterbleibt.

Einer Untersuchung der Friedrich Ebert Stiftung zufolge (Seibert et al. 2023) stammen die meisten Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ tätig und somit der Basisarbeit zugehörig sind, aus den Staaten der EU-Osterweiterung. Zudem ist deren Anteil gemessen in absoluten Zahlen zwischen 2015 und 2021 am stärksten gewachsen. Prozentual ist dagegen der Zuwachs bei Personen aus den Asylherkunftsländern am stärksten gestiegen.

Abbildung 8: Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Nationalitäten in Helfertätigkeiten

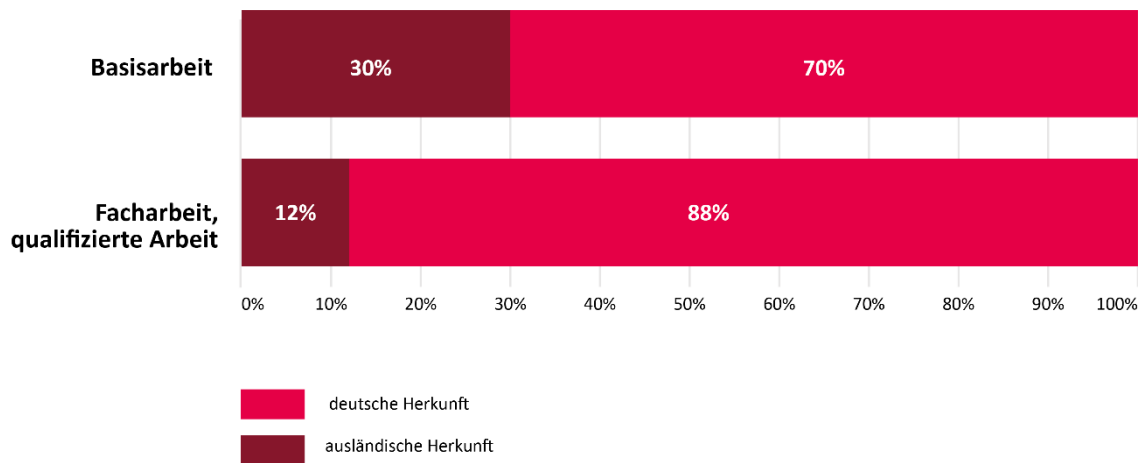


Quelle: adaptiert nach Seibert et al. 2023, S. 7

Im Gegensatz zu früheren Arbeitsmigrant*innen und Geflüchteten, die fast ausnahmslos in das Segment der industriellen Einfacharbeit inkorporiert wurden, finden diese sich heute in praktisch allen Arbeitsmarktsegmenten. Jedoch wird konstatiert, dass viele von ihnen „in Branchen unterkommen, in denen die Verdienste geringer und die Arbeitszeiten unregelmäßiger und oft auch länger sind als in der Industrie. Häufig arbeiten Menschen mit Migrationshintergrund im privaten Dienstleistungsgewerbe (Schmidt 2020). Dabei bestehen, wie es am Beispiel des Reinigungsgewerbes nachgewiesen wird, bei migrantischen Beschäftigten mitunter fließende Übergänge von schlechten zu ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen, da es erhebliche Unsicherheiten insbesondere bei Migrant*innen in vulnerablen Situationen geben kann (z.B. bei ungeklärtem Aufenthaltsstatus), was zu einer höheren Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen führt (Böhme 2024).

Wie Abbildung 9 zeigt, sind 30 Prozent der Basisarbeiter*innen im Dienstleistungssektor nicht-deutscher Herkunft. Der Beschäftigtenanteil nichtdeutscher Arbeitnehmer*innen im Dienstleistungssektor liegt in der Basisarbeit somit mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten mit komplexeren Arbeitsaufgaben.

Abbildung 9: Anteil an Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors 2024

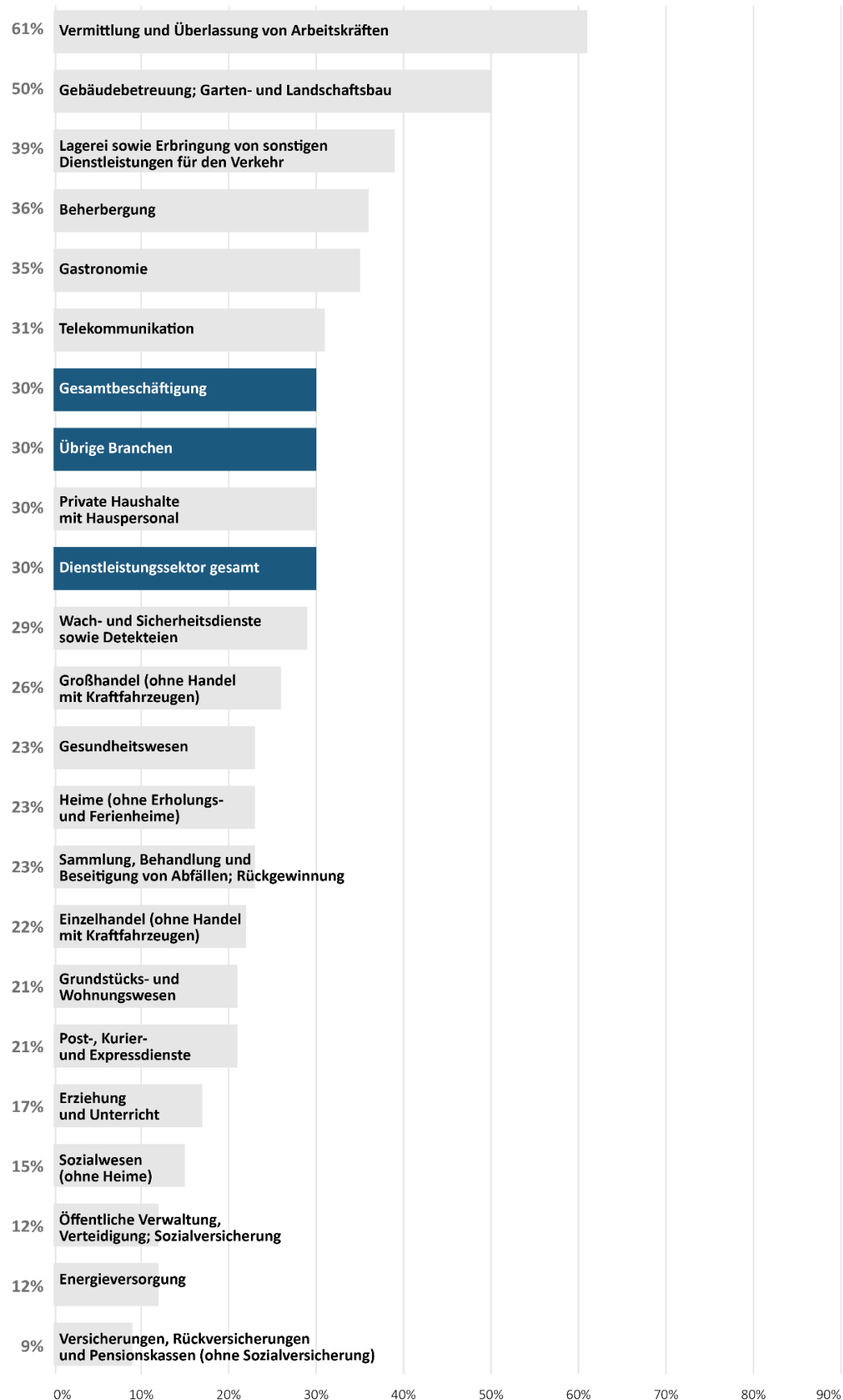


Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Damit wird deutlich, dass aufgrund der mengenmäßigen Ausdehnung des Dienstleistungssektors dieser für Geflüchtete und Arbeitsmigrant*innen als eine zentrale Zugangsmöglichkeit zum deutschen Arbeitsmarkt fungiert, wobei die Chancen zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Segment der Basisarbeit größer sind als in den übrigen Anforderungsniveaus der Arbeit aufgrund der geringeren Zugangsvoraussetzungen. Hinzu kommt, dass sich der soziale Status von Menschen nichtdeutscher Herkunft gewissermaßen auch auf dem Arbeitsmarkt reproduziert, indem neben individuellen arbeitsmarktrelevanten Ressourcen (Bildungsabschlüsse, Sprachkenntnisse, soziale Netzwerke) auch mangelnde Opportunities (statistische oder individuelle Diskriminierungsprozesse) den Berufseinstieg beeinflussen. So wird insbesondere bei der Suche nach Ausbildungsplätzen nachgewiesen, dass sich ein Migrationshintergrund sowie mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache nachteilig auf den Erhalt eines Ausbildungsplatzes auswirken (Diehl et al. 2009). Möglicherweise auch deshalb befinden sich überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Basisarbeit, weil sie dort leichter eine Beschäftigungsmöglichkeit finden.

Innerhalb des Dienstleistungssektors gibt es in der Basisarbeit große Unterschiede hinsichtlich des Anteils an Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft. Während in einigen Dienstleistungsbranchen 50 Prozent und mehr ausländische Beschäftigte arbeiten, gibt es auch solche, in denen dies kaum der Fall ist und die Quote an Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft teils deutlich unter zehn Prozent liegt. Bei den Branchen mit einem hohen Anteil ausländischer Beschäftigter liegt der Wirtschaftszweig Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (Leiharbeit) mit Abstand an der Spitze. Dort sind 61 Prozent der Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft (siehe Abbildung 10). Auch in der Gebäudebetreuung, zu der etwa das Reinigungsgewerbe zählt, sind mit 50 Prozent knapp die Hälfte der Beschäftigten ausländischer Herkunft. Über dem durchschnittlichen Anteil nichtdeutscher Beschäftigter im Dienstleistungssektor insgesamt (30 %) liegen des Weiteren die Branchen Lagerei und sonstige Dienstleistungen für den Verkehr (39 %), die Beherbergung (36 %), die Gastronomie (35 %) sowie die Telekommunikation (31 %).

Abbildung 10: Anteile an Beschäftigten ausländischer Herkunft in der Basisarbeit in den Dienstleistungsbranchen 2024 [ausgewählte Branchen]



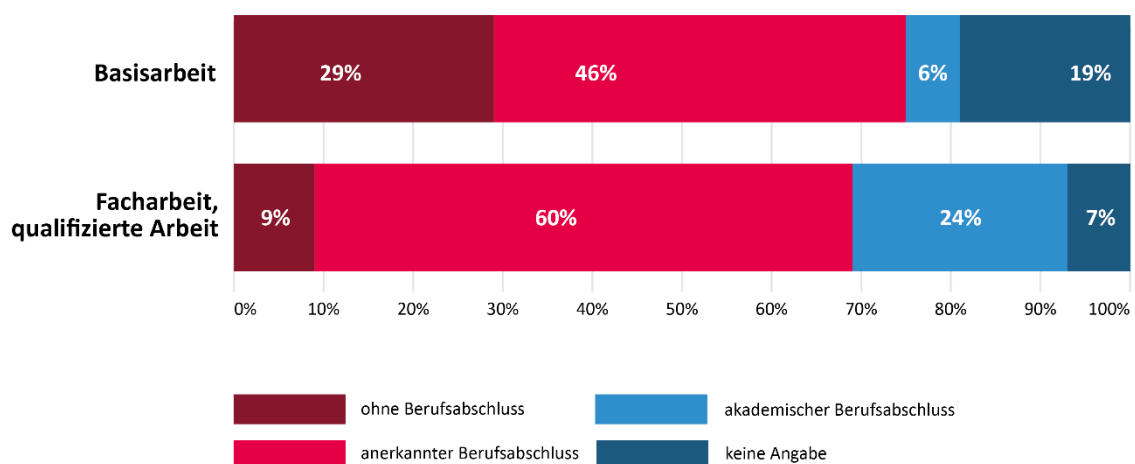
Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Am anderen Ende des Spektrums haben die Versicherungen den geringsten Anteil ausländischer Beschäftigter in der Basisarbeit (9%). Kaum höher sind die Anteile in der Energieversorgung (12 %), in der öffentlichen Verwaltung (12 %), aber auch im Sozialwesen (15 %) und im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht (17 %). Die Anteile an ausländischen Beschäftigten in einzelnen Branchen hängen vermutlich auch mit den für die jeweiligen Tätigkeiten erforderlichen Kenntnissen der deutschen Sprache zusammen, die in der Basisarbeit insgesamt niedriger sein dürften als in anderen Beschäftigungsbereichen. Zudem ist eine Tendenz dahingehend erkennbar, dass die Anteile an Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft in Dienstleistungsbranchen hoch sind, in denen auch die Basisarbeit insgesamt eine hohe Relevanz hat. Umgekehrt sind in Branchen, in denen Basisarbeit nur eine untergeordnete Rolle spielt, auch die Anteile an ausländischen Beschäftigten niedriger.

4.4 QUALIFIKATION DER BESCHÄFTIGTEN

Betrachtet man das Qualifikationsniveau der Beschäftigten, die im Bereich der Basisarbeit erwerbstätig sind, dann fällt zunächst auf, dass in diesem Beschäftigungssegment keineswegs nur Personen tätig sind, die keinerlei berufliche Ausbildung abgeschlossen haben. Zwar erfordert die Tätigkeitsausführung in der Basisarbeit keine formale Qualifikation, jedoch sind, wie die präsentierten Zahlen zeigen, Beschäftigte ohne Berufsabschluss, also An- und Ungelernte, auch in der Basisarbeit in der Minderheit. Dies liegt daran, dass „viele ‚formal‘ Geringqualifizierte nicht unqualifiziert, sondern inadäquat qualifiziert [sind]: Viele von ihnen verfügen über elaborierte berufliche Kenntnisse, die aber mangels Nachfrage nicht einsetzbar sind“ (Gaylor et al. 2015, S. 18–19). Hinzu kommt, dass sich auch bei den Arbeitstätigkeiten ein Wandel vollzogen hat, indem einfache Arbeit nicht mehr nur „repetitive, manuelle Arbeit, für die vielleicht Drill und Training, nicht aber Qualifikation und Kompetenz benötigt würde“ (ebd.). So erforderten gerade im Dienstleistungssektor viele Tätigkeiten unterhalb des Facharbeitsniveaus komplexe Steuerungs- und Überwachungsaufgaben oder ausgeprägte soziale und kommunikative Kompetenzen.

Abbildung 11: Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors 2024



Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Im Dienstleistungssektor beträgt der Anteil jener Beschäftigten in der Basisarbeit, die keinen Berufsabschluss haben, etwa 29 Prozent und liegt damit bei etwas mehr als einem Viertel. Der

überwiegende Anteil von 46 Prozent verfügt über einen anerkannten Berufsabschluss, sechs Prozent sogar über einen akademischen Abschluss. Dies bedeutet, dass in der Basisarbeit meist Personen beschäftigt sind, die nicht in ihrem ursprünglich erlernten Beruf tätig sind. Dies kann einerseits dadurch verursacht sein, dass in manchen Bereichen der Basisarbeit bessere Verdienstmöglichkeiten oder weniger belastende Arbeitsbedingungen vorhanden sind als in den erlernten Berufen (z.B. bei Friseur*innen, Bäcker*innen). Wenn zudem im erlernten Beruf nicht ausreichend Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, erscheint die Basisarbeit aufgrund des niedrigen Anforderungsniveaus als alternative Beschäftigungsmöglichkeit besonders geeignet.

Innerhalb des Dienstleistungssektors gibt es branchenbezogene Unterschiede hinsichtlich der Anteile an Beschäftigten in der Basisarbeit, die über keine formale berufliche Qualifikation verfügen. Überdurchschnittlich hohe Quoten an Ungelernten von mehr als 40 Prozent gibt es etwa in der Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehproduktionen (45 %), bei Rundfunkveranstaltern (44 %), aber auch bei der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (42 %). Ungelerntenquoten von etwa einem Drittel der Beschäftigten weisen die Gastronomie (34 %), der Einzelhandel (32 %) und die Gebäudebetreuung (31 %) auf. Die Dienstleistungsbranchen mit den niedrigsten Quoten an Personen innerhalb der Basisarbeit, die über keinen formalen Ausbildungsabschluss verfügen, sind private Haushalte mit Hauspersonal (16 %), mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten (16 %), die Energieversorgung (19 %) sowie die Abwasserversorgung und -entsorgung (jeweils 19 %).

5 | Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit im Dienstleistungssektor



Bei der Analyse der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors nutzen wir neben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit die Daten des DGB-Index Gute Arbeit kumuliert für die Jahre 2018 bis 2022. Im Datensatz der jährlichen Repräsentativerhebungen für die Gesamtwirtschaft, der insgesamt 34.038 Fälle beinhaltet, können 13.379 dem Dienstleistungssektor zugeordnet werden. Davon entfallen 2.650 Fälle auf den Bereich der Basisarbeit sowie 10.729 auf andere Formen von Arbeit. Als Basisarbeit werden im Datensatz alle Fälle definiert, bei denen die befragte Person angegeben hat, eine Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit auszuführen.

Der DGB-Index Gute Arbeit wurde entwickelt, um verlässliche Informationen hinsichtlich verschiedener Qualitätsstandards der Arbeit von Beschäftigten liefern zu können. Dabei wird die Arbeitsqualität anhand von insgesamt elf Kriterien erfasst, die als Grundlage einer menschengerechten und persönlichkeitsfördernden Arbeitsgestaltung gelten können. Die Antworten der Beschäftigten werden sowohl auf der Ebene der Kriterien als auch in drei Teilbereichen zu Indexwerten zusammengefasst, sodass valide Vergleiche zwischen den Kriterien bei der jährlichen bundesweiten Repräsentativbefragung möglich sind.

Die Ermittlung der Indexwerte in elf Kriterien basiert auf insgesamt 42 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen. Mit diesen Indexfragen wird in Erfahrung gebracht, ob und in welchem Ausmaß aus der Arbeit resultierende Belastungen (wie beispielsweise Arbeitshetze) vorkommen und inwieweit Ressourcen (wie beispielsweise Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit) vorhanden sind. Zusätzlich werden die Befragten auch nach dem Grad der Belastung gefragt, der sie sich durch die Präsenz bzw. Absenz solcher Faktoren ausgesetzt sehen. Zur Indexbefragung gehören außerdem Fragen zur Arbeitszeit(-gestaltung), zu den Beschäftigungsformen, zu den Autonomie- und Gestaltungsspielräumen von Beschäftigten bei der Arbeit, den Arbeitsbelastungen sowie den Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Qualifizierung. Diese Einzelaspekte werden anschließend zu einem DGB-Index Gute Arbeit verdichtet, der sich aus drei verschiedenen Teilindizes zusammensetzt (Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Sicherheit).

Die Indexwerte ergeben sich aus den einzelnen Antworten bzw. Antwortkombinationen. Die jeweils positivste Antwortmöglichkeit erreicht 100 Punkte, die negativste wird dagegen mit 0 Punkten versehen. Die Wertezuweisung erfolgt dabei nach einem auf arbeitswissenschaftlichen Standards basierenden Modell, bei dem die Indexwerte zwischen 0 und 100 gleichmäßig in Schritten von 16,66 Punkten abgestuft werden (Holler 2013, 26f). Mit dem DGB-Index Gute Arbeit lassen sich vier Qualitätsstufen der Arbeit unterscheiden:

- Schlechte Arbeit (DGB-Index < 50);
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (DGB-Index ab 50 bis < 65);
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (DGB-Index ab 65 bis < 80);
- Gute Arbeit (DGB-Index Gute Arbeit ab 80).

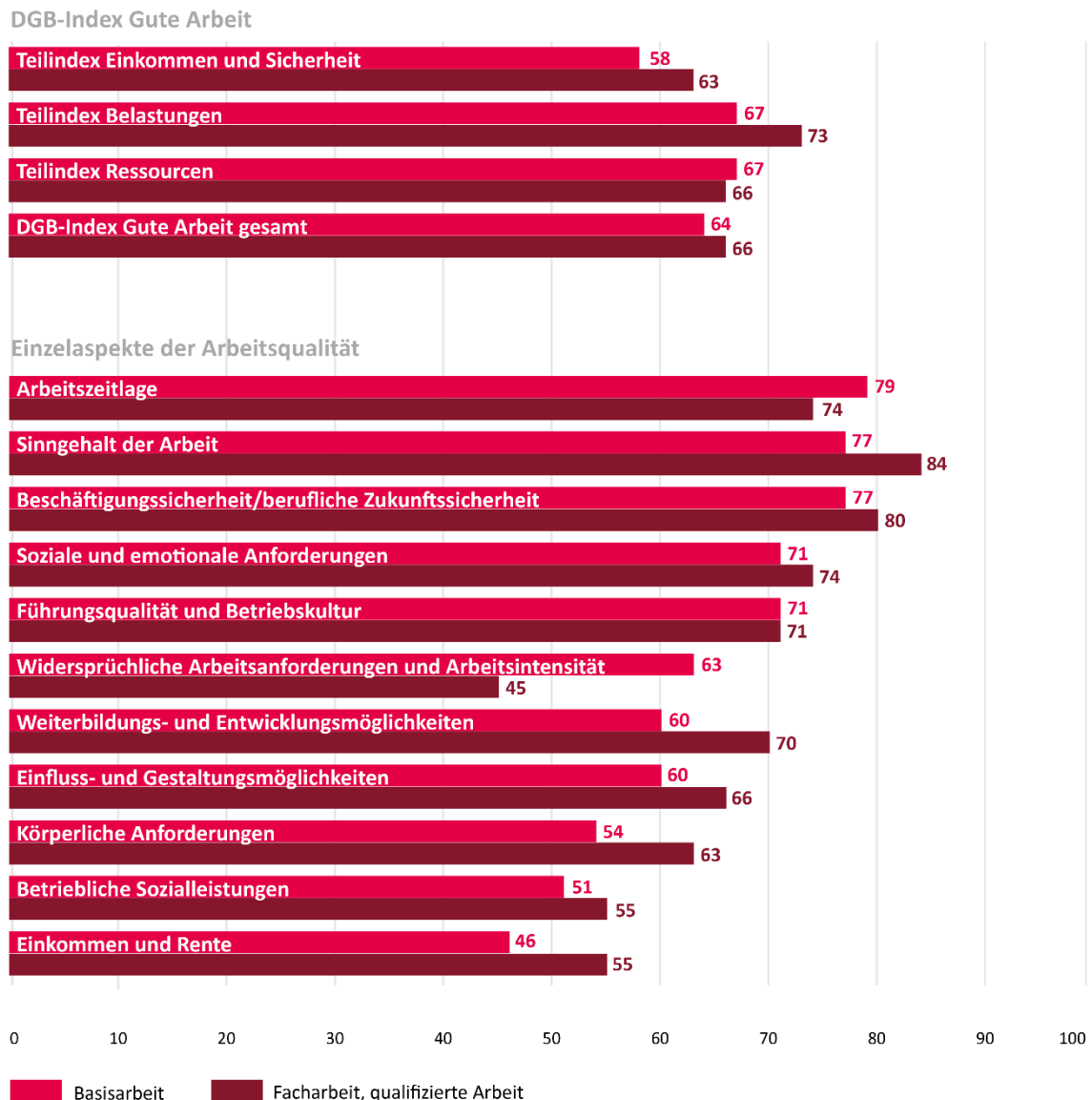
Damit liegt der Anteil der Beschäftigten, die Tätigkeiten im Bereich der Basisarbeit verrichten, in unserer Stichprobe bei knapp 17 Prozent und damit etwas unterhalb des Niveaus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (23 %). Von den Basisarbeiter*innen im Datensatz des DGB-Index Gute Arbeit sind 54 Prozent weiblichen und 46 Prozent männlichen Geschlechts.

Im nun folgenden Kapitel werden die genannten Aspekte für den Dienstleistungssektor differenziert nach der Zugehörigkeit der Befragten zum Bereich der Basisarbeit bzw. der Facharbeit und

qualifizierten Arbeit diskutiert. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsqualität in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors darstellen und mit jener der übrigen Beschäftigten im Dienstleistungssektor vergleichen und besondere Problemlagen der Basisarbeiter*innen erkennen zu können.

Mit Blick auf die Arbeitsqualität in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors fällt zunächst auf, dass die errechneten Index-Werte für die Basisarbeit fast durchweg unterhalb jenen bei der komplexeren Arbeit liegen. Dies spricht in der Summe dafür, dass Beschäftigte in der Basisarbeit die Arbeitsqualität schlechter bewerten als die Beschäftigten, die komplexere Tätigkeiten ausführen. Insgesamt lässt sich auf Basis der zugrundeliegenden Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit jedoch konstatieren, dass die Unterschiede in der Arbeitsqualität zwischen der Basisarbeit und der übrigen Dienstleistungsarbeit gering sind, der Abstand beträgt lediglich zwei Punkte. Mit 64 Punkten (Basisarbeit) bzw. 66 Punkten (komplexere Arbeit) liegt die Arbeitsqualität gemessen an den Qualitätsstufen an der Grenze zwischen dem unteren und dem oberen Mittelfeld. Die Teilindizes für „Ressourcen“, „Belastungen“ sowie „Einkommen und Sicherheit“ errechnen sich dabei aus den Durchschnittswerten der dazugehörigen Kriterien. Es zeigt sich, dass die Basisarbeit hinsichtlich des Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ mit 58 Punkten etwas zur übrigen Dienstleistungsarbeit abfällt (63 Punkte), was dadurch erklärbar ist, dass zum einen die Höhe der erreichbaren Einkommen in der Basisarbeit geringer ist und sich daraus auch Folgeprobleme in Bezug auf die erwartbaren Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben. Im Teilindex Belastungen ist die Arbeitsqualität sowohl in der Basisarbeit (67 Punkte) als auch in der übrigen Dienstleistungsarbeit (73 Punkte) etwas besser und liegt im Bereich der Qualitätsstufe des oberen Mittelfelds. Der Unterschied zwischen beiden Gruppen lässt sich u.a. auf die körperlichen Arbeitsbelastungen zurückführen, die in der Basisarbeit eine wesentlich stärkere Rolle spielen als in der übrigen Dienstleistungsarbeit. Im Teilindex Ressourcen, in den die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die Führungsqualität und der Sinn der Arbeit eingehen, ist der Unterschied zwischen der Basisarbeit und der komplexeren Arbeit marginal. Mit 66 bzw. 67 Punkten liegt sie im Qualitätslevel des oberen Mittelfeldes.

Abbildung 12: Arbeitsqualität der Beschäftigten in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors



Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting des DGB-Index Gute Arbeit

Auffällig ist, dass die Arbeitsqualität hinsichtlich des Aspekts widersprüchlicher Arbeitsanforderungen und Arbeitsintensität in der Basisarbeit mit 63 Punkten deutlich besser eingeschätzt wird als von Beschäftigten mit komplexeren Arbeitsaufgaben (45 Punkte). Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass Basisarbeiter*innen deutlich seltener mit Störungen bzw. Arbeitsunterbrechungen, mit Arbeitshetze und Zeitdruck sowie mit Abstrichen bei der Ergebnisqualität konfrontiert sind wie die übrigen Dienstleistungsbeschäftigten (vgl. Kap. 5.4). Demnach scheint es in der Basisarbeit transparenter zu sein, welche Erwartungen an die Aufgabenerledigung gestellt werden und wie Aufgaben im vorgegebenen Zeitrahmen zu schaffen sind. Basisarbeiter*innen wissen demnach genauer, was von ihnen erwartet wird und wie sie die Erwartungen auch erfüllen können.

Es gibt jedoch auch Aspekte der Arbeitsqualität, die in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors hinsichtlich der Qualitätsstufen im oberen Mittelfeld liegen. Dazu gehören die

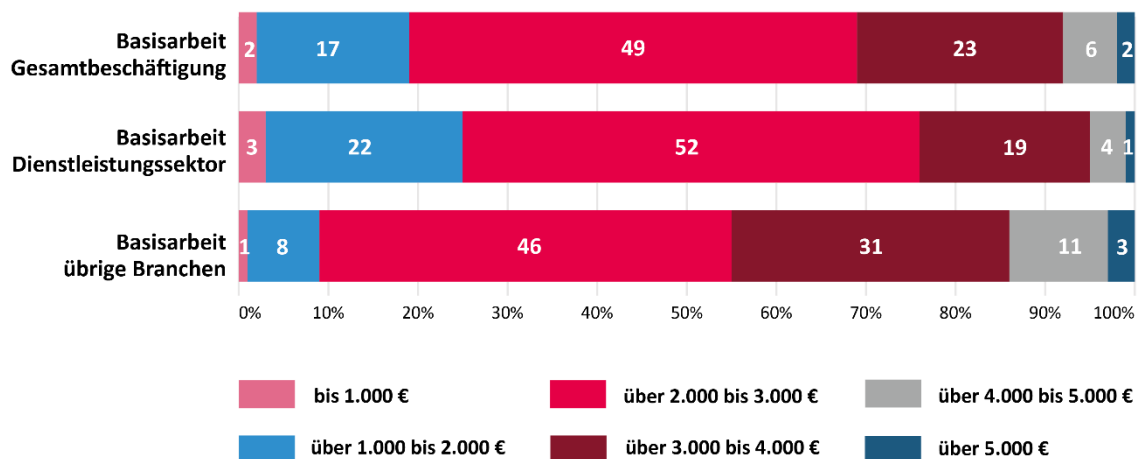
Arbeitszeitlage (79 Punkte, der Sinngehalt der Arbeit (77), die Beschäftigungssicherheit bzw. die berufliche Zukunftssicherheit (77), die sozialen und emotionalen Anforderungen (71) sowie die Führungsqualität und die Betriebskultur (71). In all diesen Bereichen sind auch die Unterschiede zu den Beschäftigten mit komplexeren Tätigkeiten gering.

5.1 VERGÜTUNG

Ein wichtiges Kriterium der Basisarbeit ist das Verdienstniveau der Beschäftigten, weil davon letztlich auch das Potenzial von Basisarbeiter*innen zur beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe abhängt. Da die Entlohnung wesentlich durch die (qualifikatorischen) Anforderungen der beruflichen Tätigkeit geprägt ist¹, wird angenommen, dass Basisarbeit aufgrund des Fehlens von Tätigkeiten, die eine berufsfachliche Ausbildung erfordern, im Vergleich zur Fach- und der hochqualifizierten Arbeit auch geringere Verdienstmöglichkeiten eröffnet. Deshalb ist zu erwarten, dass die Beschäftigten in der Basisarbeit geringere Löhne erhalten als jene, die Facharbeit oder hochqualifizierte Arbeiten verrichten. Damit geht auch die Annahme einher, dass es eine große Überschneidung zwischen der Basisarbeit und dem Niedriglohnsektor gibt. Bei unserer Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit für die Basisarbeit erreichte die Kategorie „Einkommen und Sicherheit“ mit 46 Punkten den niedrigsten Wert und fällt somit in die Qualitätsstufe von „schlechter Arbeit“. Bei den Beschäftigten in komplexerer Arbeit schneidet die Arbeitsqualität in den einkommensbezogenen Aspekten mit jeweils 55 Punkten etwas besser ab.

Die Verdienstmöglichkeiten im Bereich der Basisarbeit des Dienstleistungssektors analysieren wir hier auf Grundlage des Datenbestands der Bundesagentur für Arbeit. Dabei zeigt sich, dass Basisarbeit im Dienstleistungssektor niedriger entlohnt wird als in den übrigen Branchen (vgl. nachfolgende Abbildung 13).

Abbildung 13: Beschäftigtenanteile nach Entgeltklassen (monatliche Brutto-Vergütung) in der Basisarbeit 2023



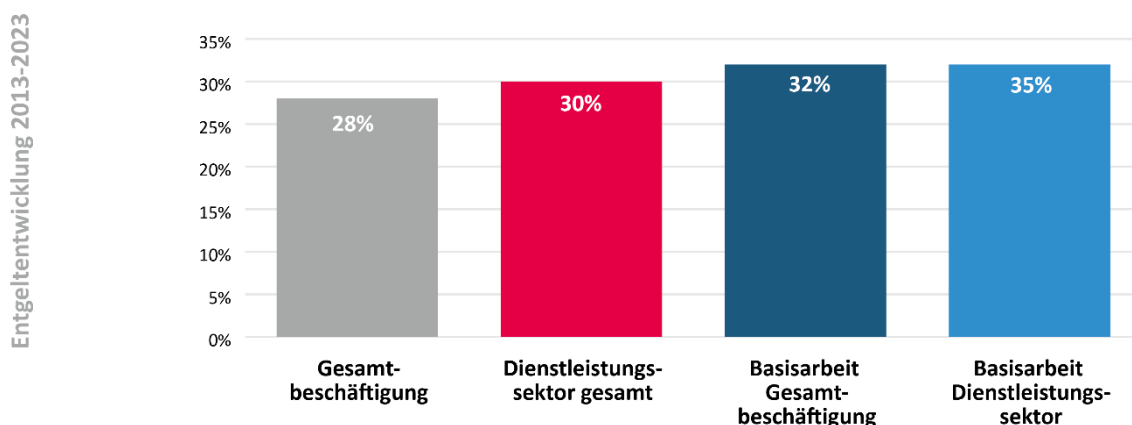
Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

¹ Neben dem Anforderungsniveau von beruflichen Tätigkeiten gibt es noch weitere Faktoren, die Einfluss auf die Höhe von Verdiensten haben. Dies können beispielsweise Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten, Angebots- und Nachfragekonstellationen nach Beschäftigten auf Teilarbeitsmärkten, Senioritätsbezüge oder sozialpartnerschaftliche Arrangements sein.

So ist der Anteil jener, die im unteren Einkommenssegment bis 2.000 € verdienen, im Dienstleistungssektor mit 25 Prozent etwa zweieinhalbmal so hoch wie in den übrigen Branchen (9 %). Der weitaus größte Teil der Basisarbeiter*innen, nämlich rund 52 Prozent, erhält eine Vergütung zwischen 2.000 € und 3.000 €. Der Anteil der zu diesem Einkommenssegment gehörenden Basisarbeiter*innen ist im Dienstleistungssektor etwas höher als in den übrigen Sektoren (46 %). In den höheren Entgeltklassen unterscheidet sich der Dienstleistungssektor wiederum von den übrigen Branchen. Zwischen 3.000 € und 4.000 € verdient im Dienstleistungssektor mit 19 Prozent ein nur etwas mehr als halb so hoher Anteil wie in den übrigen Branchen (31 %). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Gruppe der „Spitzenverdiener*innen“ innerhalb der Basisarbeit. Eine Vergütung von mehr als 4.000 € erhalten im Dienstleistungssektor acht Prozent der dort beschäftigten Personen, in den übrigen Branchen hingegen gehören mit 14 Prozent fast doppelt so viele Basisarbeiter*innen zur oberen Entgeltklasse.

Die Aufnahme einer an- und ungelernten Tätigkeit außerhalb des Dienstleistungssektors verspricht somit in der Summe bessere Verdienstmöglichkeiten. Dies ist möglicherweise dadurch erklärbar, dass weite Teile der industriellen Produktion tarifvertraglich gebunden, gewerkschaftlich stark organisiert und repräsentiert sind und deshalb auch für untere Entgeltgruppen nominal hohe Entgelte vereinbart werden konnten. Darauf deuten exemplarisch die Verdienstmöglichkeiten in der Metall- und Elektroindustrie hin. Dort liegen die je nach Tarifregion leicht variierenden Einstiegsgehälter der Beschäftigten in den untersten Entgeltgruppen (IG Metall 2023) in etwa auf dem Niveau der durchschnittlichen Medianentgelte in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors, also bei jeweils etwas mehr als 2.500 € im Monat. Während dieser Wert im Dienstleistungssektor den Durchschnitt abbildet, drückt er in der Metall- und Elektroindustrie die unterste Lohngrenze aus. Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung können dort je nach Eingruppierung Bruttoverdienste von bis zu knapp 3.600 € erzielen.

Abbildung 14: Prozentuale Steigerung der Medianentgelte 2013 bis 2023



Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Bei der Entwicklung der Medianentgelte lassen sich Unterschiede feststellen zwischen dem Dienstleistungssektor und der Gesamtbeschäftigung. Während die Medianentgelte in der Gesamtbeschäftigung und im Dienstleistungssektor insgesamt zwischen 2013 und 2021 gleichförmig von ca. 2.950 bis 3.000 € auf 3.516 bis 3.567 € gewachsen sind, was einer Steigerung von jeweils 19 Prozent entspricht, hebt sich die Entgeltentwicklung in der Basisarbeit der Dienstleistungssektor von der Gesamtbeschäftigung ab. Bei den Basisarbeiter*innen im

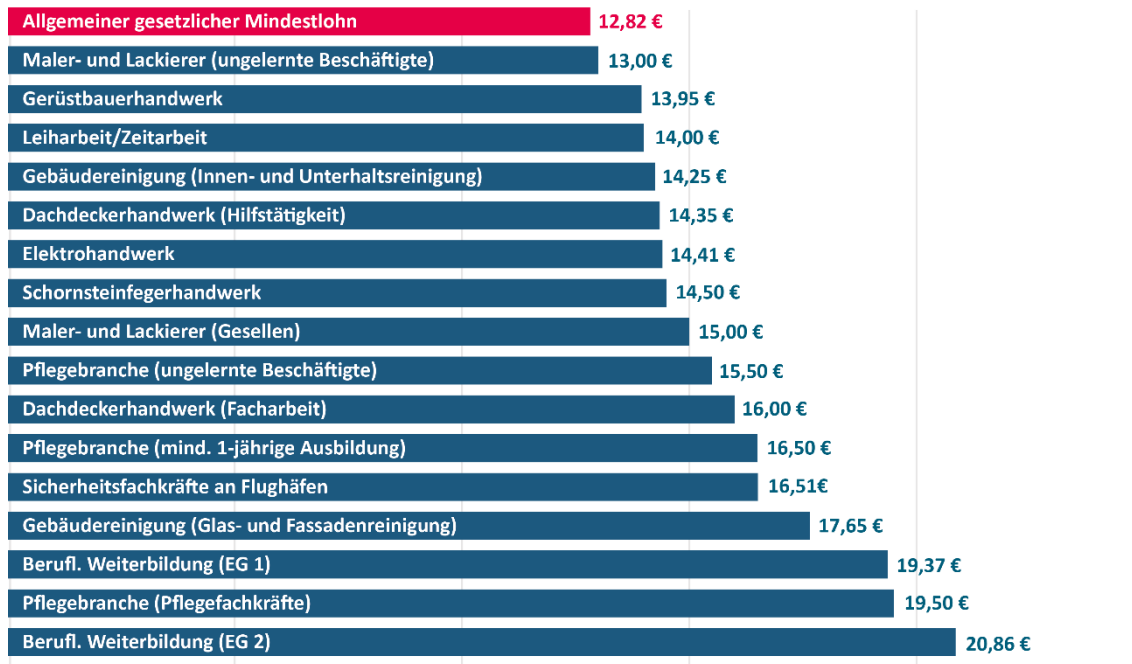
Dienstleistungssektor betrug der Anstieg der Medianentgelte im Zeitverlauf 22 Prozent, bei der Basisarbeit in der Gesamtbeschäftigung war der Entgeltzuwachs geringer und lag mit 18 Prozent unterhalb des Durchschnittsniveaus der Gesamtbeschäftigung.

Der Lohnanstieg bei Basisarbeit im Dienstleistungssektor kann zum einen als Ausdruck für eine gesteigerte Wertschätzung der Basisarbeit insgesamt gewertet werden; zum anderen dürfte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sowie die Vereinbarung branchenspezifischer Mindestlöhne ebenfalls dazu beigetragen haben, dass sich die Bezahlung in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors dynamischer entwickeln konnte als in der Gesamtwirtschaft. Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland hat, wie eine Untersuchung des WSI verdeutlicht (Pusch 2024), branchenübergreifend insbesondere für Beschäftigte in den unteren Einkommensgruppen zu signifikanten Einkommenssteigerungen geführt. Gerade der Abschluss branchenspezifischer Mindestlöhne, deren Niveau jenes des gesetzlichen Mindestlohns übersteigen muss, fand aber zu großen Teilen im Dienstleistungssektor statt. Man denke dabei nur an die Mindestlohnregelungen bei der Arbeitnehmerüberlassung bzw. Zeitarbeit, bei beruflichen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen, in der Gebäudereinigung, in der Pflegebranche oder im Sicherheitsgewerbe an Verkehrsflughäfen (Destatis 2025b). Branchenspezifische Mindestlöhne können entweder nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AentG) vereinbart werden oder durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Übersichten über die aktuell geltenden Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz und nach für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) regelmäßig aktualisiert (BMAS 2024a, 2024b).

Auch wenn diese branchenspezifischen Mindestlöhne nicht nur die Beschäftigung in der Basisarbeit betrifft, sondern – wie etwa in der beruflichen Weiterbildung – auch qualifizierte Facharbeit oder gar hochqualifizierte Arbeit einschließen kann, so bieten sie auch für Basisarbeiter*innen in den betreffenden Branchen einen gewissen materiellen Standard, der oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt. Mit Ausnahme des Schornsteinhandwerks sind die Branchenmindestlöhne von 2024 auf 2025 stärker angestiegen als der gesetzliche Mindestlohn, der um 3,3 Prozent von 12,41 € auf 12,82 € gewachsen ist. In den Branchen, die auch eine hohe Relevanz im Bereich der Basisarbeit aufweisen, liegt der Anstieg des Branchenmindestlohns in der Leiharbeit/Zeitarbeit bei 3,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, in der Gebäudereinigung bei 5,7 Prozent (Glas- und Fassadenreinigung) bzw. 5,6 Prozent (Innen- und Unterhaltsreinigung) und in der Pflegebranche bei 6,8 Prozent (Pflegefachkräfte) bzw. bei 8,2 Prozent (für Beschäftigte mit mindestens einjähriger Ausbildung) sowie bei 9,5 Prozent (ungelernte Beschäftigte in der Pflege) (Bispinck 2025, S. 5).

Trotz des Anstiegs der Vergütung in der Basisarbeit liegen die Verdienstmöglichkeiten bei diesen Tätigkeiten nicht selten im unteren Entgeltbereich unterhalb der Niedriglohnschwelle, die einem Niveau von zwei Dritteln der durchschnittlichen Medianentgelte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemessen am monatlichen Bruttoverdienst entspricht. Die Niedriglohnschwelle liegt unseren eigenen Berechnungen zufolge zum Stichtag 31.12.2023 bei 2.431 € brutto. Bezogen auf alle Beschäftigten wird ein durchschnittliches Medianentgelt von 3.646 € erreicht.

Abbildung 15: Tarifliche Branchenmindestlöhne und gesetzlicher Mindestlohn 2025



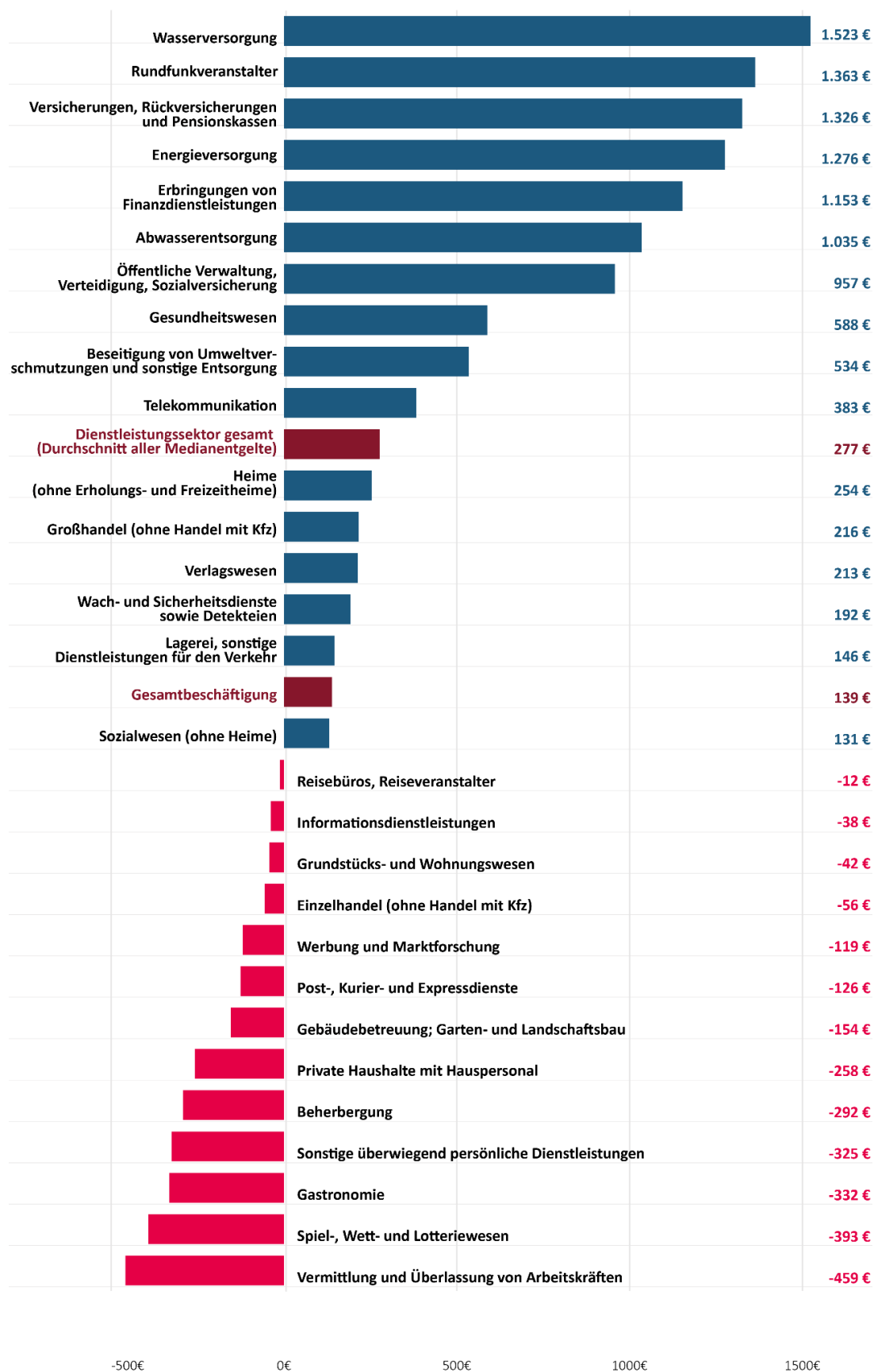
Quelle: adaptiert nach Bispinck 2025, S. 2

Für die nachfolgende Abbildung 16 wurde der Abstand der durchschnittlichen Medianentgelte in der Basisarbeit von der Niedriglohnschwelle (2.431 € brutto zum Stichtag 31.12.2023) errechnet. Dabei zeigt sich, dass es Dienstleistungsbranchen gibt, deren Entgeltniveau in der Basisarbeit zum Teil erheblich oberhalb der Niedriglohnschwelle liegt. Basisarbeit im Dienstleistungssektor ist folglich nicht immer schlecht bezahlte Arbeit. Unsere Analyse zeigt, dass Basisarbeit insbesondere in den Bereichen der Wasser- und auch Energieversorgung, der Abwasserentsorgung, der Rundfunkveranstalter und den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weit oberhalb der Niedriglohnschwelle entlohnt wird. Hier können in der Basisarbeit Bruttoeinkommen erzielt werden, die zwischen 1.000 € und ca. 1.500 € oberhalb der Niedriglohnschwelle liegen. Allerdings ist hier zu konstatieren, dass in diesen Branchen Basisarbeit keine große Bedeutung hat. Ebenfalls noch deutlich über Niedriglohn liegen die Medianentgelte für Basisarbeiter*innen in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheitswesen, der Entsorgung sowie in der Telekommunikation. In diesen Branchen betragen die Differenzen zwischen dem monatlich erreichten Medianentgelt und der Niedriglohnschwelle zwischen 400 € und 1.000 €.

Nur wenig mehr als Niedriglohn lässt sich als Basisarbeiter*in in Alten-, Pflege- und Behindertenwohnheimen, im Großhandel, im Verlagswesen, im Wach- und Sicherheitsgewerbe, in der Logistik oder im Sozialwesen verdienen. Der Abstand zur Niedriglohnschwelle beträgt bei diesen Dienstleistungen bis zu etwa 250 €.

Auf der anderen Seite gibt es aber auch eine Reihe an Dienstleistungsbereichen, in denen die Bezahlung deutlich unter der Niedriglohnschwelle liegt und die deshalb auch zu den Problemreichen der Basisarbeit zu zählen sind.

Abbildung 16: Differenz der Medianentgelte zur Niedriglohnschwelle 2023 [2.431 € brutto] in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors je Branche



Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

Dies ist in Reisebüros, bei Informationsdienstleistungen, im Grundstücks- und Wohnungswesen sowie im Einzelhandel der Fall. Die Differenz zur Niedriglohnschwelle nach unten beträgt bei diesen Branchen bis zu 100 €. Noch schlechter bezahlt werden Beschäftigte in der Basisarbeit in der Werbung und Marktforschung, bei Post-, Kurier- und Expressdiensten, in der Gebäudebetreuung, in privaten Haushalten mit Hauspersonal sowie in der Beherbergung. Der negative Abstand zur Niedriglohnschwelle beträgt dort zwischen 100 € und 300 €. Zu den problematischen Dienstleistungsbranchen gehören bezogen auf das erreichbare Entgeltniveau die Erbringung von überwiegend persönlichen Dienstleistungen (z.B. Friseurgewerbe, Kosmetikstudios etc.), die Gastronomie, das Spiel-, Lotterie- und Wettwesen sowie die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Hier liegen die Medianentgelte der Basisarbeiter*innen zwischen 300 € und 500 € unterhalb des Niedriglohns. Der hohe Abstand von der Niedriglohnschwelle nach unten ist in den erwähnten Branchen deshalb besonders problematisch, weil diese zu denjenigen Wirtschaftszweigen gehören, in denen Basisarbeit weit verbreitet ist und eine große Anzahl von Basisarbeiter*innen dort tätig ist.

5.2 ARBEITSZEIT UND ARBEITSVERHÄLTNIS

Auch die Arbeitszeitformen in der Basisarbeit wurden zwischenzeitlich zum Gegenstand wissenschaftlicher Abhandlungen und auf Basis der Arbeitszeitbefragung 2021 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) untersucht (Lück et al. 2022). Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass Beschäftigte in der Basisarbeit überdurchschnittlich oft in Teilzeit beschäftigt sind. 13 Prozent der Basisarbeiter*innen üben Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitszeitumfang von weniger als 20 Stunden aus – bei Facharbeit oder hochqualifizierter Arbeit arbeiten nur 3 bis 4 Prozent der Beschäftigten mit so geringen Stundenumfängen. Bei einem knappen Drittel Beschäftigten in der Basisarbeit beträgt der Arbeitszeitumfang zwischen 20 und 35 Stunden, in der Vergleichsgruppe ist der Anteil mit 14 bis 19 Prozent deutlich niedriger. Mit Blick auf die Arbeitszeitlege ist zu konstatieren, dass die Arbeitszeiten in der Basisarbeit ungünstiger liegen als bei der Fach- und hochqualifizierten Arbeit. Etwa 65 Prozent der Basisarbeiter*innen müssen Wochenendarbeit leisten, wohingegen bei der Fach- und der hochqualifizierten Arbeit die Beschäftigten jeweils nur zu einem Drittel am Wochenende arbeiten (Lück et al. 2022, S. 138).

Hinsichtlich der Flexibilitätsanforderungen in der Arbeit wurde in der Studie untersucht, inwieweit Beschäftigte mit häufigen Änderungen ihrer Arbeitszeiten umgehen müssen, ob von ihnen eine Erreichbarkeit auch außerhalb der regulären Arbeitszeit erwartet wird und ob sie dienstlich häufig im Privatleben kontaktiert werden. Hierbei wird deutlich, dass der Zusammenhang zwischen dem Anforderungsniveau der Arbeit und den Flexibilitätsanforderungen U-förmig ist, d.h. hohe Flexibilitätsanforderungen bestehen sowohl in der Basisarbeit als auch bei der hochqualifizierten Arbeit, jedoch aber vermutlich aus unterschiedlichen Gründen. Während die Flexibilität bei hochqualifizierter Arbeit auch als Ausdruck von Verantwortung gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Beschäftigten etc. gedeutet werden kann, resultiert die Erreichbarkeitserwartung in der Basisarbeit daraus, dass der Ablauf betrieblicher Prozesse gewährleistet werden muss und Basisarbeiter*innen dabei eine Pufferfunktion zukommt. Basisarbeit findet u.U. auch deshalb an Tagesrandzeiten, am Wochenende oder auf Abruf statt, weil es sich zu einem höheren Anteil um Beschäftigungsverhältnisse handelt, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen und daher besser zur Abfederung von Auftragsspitzen oder der Aufgabenerledigung zu Zeiten mit weniger Beschäftigten- bzw. Publikumsverkehr genutzt werden können.

Tabelle 2: Flexibilitätsanforderungen von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit

	Basisarbeit	Facharbeit	Hochqualifizierte Arbeit
Arbeitszeit – Teilzeit			
10 – 19 Wochenstunden	13	3	4
20 – 35 Wochenstunden	31	14	19
Flexibilitätsanforderungen			
Häufige Änderungen der Arbeitszeit	13	7	12
Erwartete Erreichbarkeit	23	17	23
Häufige Kontak- tierung im Privatleben	14	10	14
Einfluss auf Arbeitsbeginn/-ende			
(Sehr) viel Einfluss	27	37	48
Mittlerer Einfluss	33	45	52
(Sehr) wenig Einfluss	36	46	54

Quelle: adaptiert nach Lück et al. 2022; Angaben in Prozent

Tabelle 2 zeigt erstens, dass die Frage, ob und in welchem Maß jemand Einfluss auf den Beginn und das Ende der Arbeit nehmen kann, maßgeblich dazu beiträgt, ob Termin- oder Leistungsdruck entsteht. Deutlich wird, dass Beschäftigte, die (sehr) viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende nehmen können, weitaus seltener Termin- oder Leistungsdruck wahrnehmen als Beschäftigte, bei denen das weniger der Fall ist. Dies gilt für alle drei betrachteten Anforderungsniveaus der Arbeit. Gleichwohl ist ersichtlich, dass Beschäftigte in der Basisarbeit deutlich weniger mit Termin- und Leistungsdruck konfrontiert sind als jene in der Facharbeit und der hochqualifizierten Arbeit. Die präsentierten Zahlen sprechen dafür, dass mit steigendem Anforderungsniveau der Arbeit auch die Wahrscheinlichkeit, Termin- oder Zeitdruck ausgesetzt zu sein, anwächst.

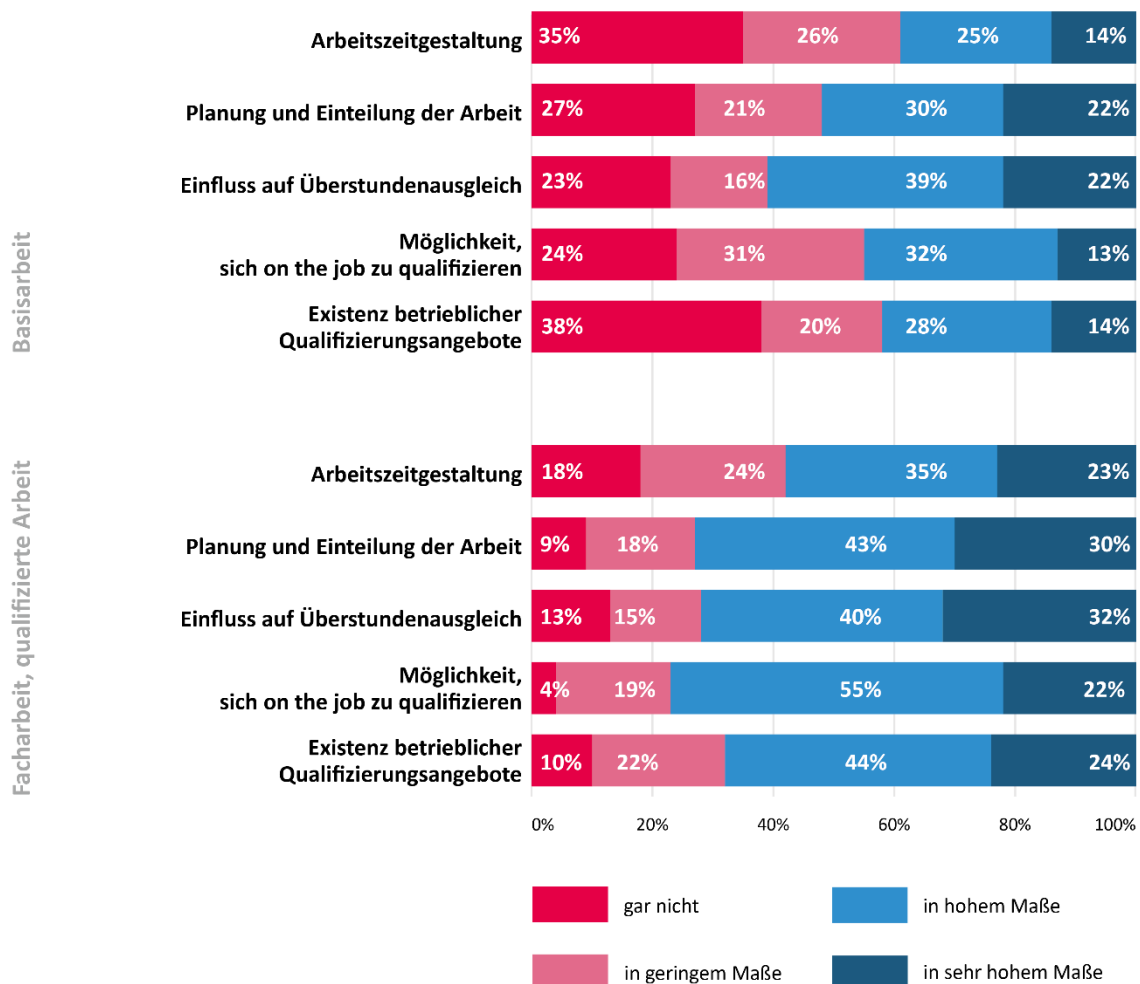
Ähnlich verhält es sich bei der Frage nach der Änderung von Arbeitszeiten. Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeiten häufig ändern, berichten weitaus häufiger von Termin- oder Leistungsdruck als diejenigen, bei denen dies allenfalls gelegentlich vorkommt. Dies gilt für alle betrachteten Anforderungsniveaus, aber auch hier ist der Zusammenhang dahingehend erkennbar, dass der wahrgenommene Termin- und Zeitdruck mit steigendem Anforderungsniveau der Arbeit zunimmt.

5.3 ENTWICKLUNGS- UND GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN

Geringe Autonomie- und Gestaltungsspielräume gelten als ein wenn nicht zentrales, dann zumindest häufig beobachtbares Merkmal der Basisarbeit (Große-Jäger et al. 2021). Zu erwarten ist daher, dass die Spielräume, die Beschäftigte bei der Gestaltung ihrer Arbeitsausführung haben, in der Basisarbeit geringer ausfallen als bei komplexeren Tätigkeiten. Im DGB-Index gibt es eine Reihe an Variablen, mit denen die Verfügbarkeit von Autonomiespielräumen abgebildet werden kann.

Zunächst wird in der Befragung zum DGB-Index erhoben, inwieweit Beschäftigte Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung nehmen können. Dabei zeigt sich, dass dies in der Basisarbeit in geringerem Maße möglich ist als bei komplexerer Arbeit. Zum einen ist der Beschäftigtenanteil, der die eigene Arbeitszeit gar nicht mitgestalten kann, in der Basisarbeit mit 36 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei den übrigen Beschäftigten.

Abbildung 17: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors



Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting des DGB-Index Gute Arbeit

Zum anderen sind die Anteile an Beschäftigten, die in hohem bzw. in sehr hohem Maße die Arbeitszeit beeinflussen können, in der Basisarbeit deutlich geringer (knapp 40 Prozent der Beschäftigten) als bei komplexeren Tätigkeiten (56 %). Jedoch scheint es – entgegen der Definition von Basisarbeit – dennoch in relevantem Umfang möglich zu sein, Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu nehmen.

Ähnlich verhält es sich bei der Frage, ob Beschäftigte ihre Arbeit selbständig planen und einteilen können. Dies ist für Beschäftigte in der Basisarbeit in etwas mehr als der Hälfte der Fälle in hohem bzw. sehr hohem Maße möglich, in einem Viertel dagegen gar nicht. Bei den Beschäftigten in komplexerer Arbeit können etwa drei Viertel die Arbeit selbständig planen und einteilen, lediglich knapp zehn Prozent verfügen über diese Möglichkeit nicht.

Als weiteres Merkmal der Arbeitsautonomie wird im DGB-Index Gute Arbeit die Möglichkeit von Beschäftigten abgefragt, Einfluss auf den Zeitpunkt des Ausgleichs von Überstunden nehmen zu können. Auch in diesem Aspekt setzt sich der Trend fort, dass Beschäftigte in der Basisarbeit über geringere Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten verfügen als die Beschäftigten in den höherbewerteten Anforderungsniveaus an die Arbeit. So können etwa 60 Prozent der Basisarbeiter*innen in hohem bzw. sehr hohem Maße mit darüber entscheiden, wann sie Überstunden ausgleichen, ein knappes Viertel dagegen gar nicht. Bei den übrigen Dienstleistungsbeschäftigten verfügen knapp drei Viertel über eine Mitsprachemöglichkeit beim Überstundenausgleich und ca. 13 Prozent nicht.

Des Weiteren wird häufig davon ausgegangen, dass es in der Basisarbeit keine bzw. stark eingeschränkte Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung für Beschäftigte gibt. Auch diesem Aspekt wird in den Befragungen zum DGB-Index Gute Arbeit anhand zweier Fragen Rechnung getragen. In einer ersten geht es darum, inwieweit es die Arbeit der Beschäftigten ihnen ermöglicht, ihr Wissen und Können im Rahmen ihrer Arbeit weiterzuentwickeln. Damit ist das informelle Lernen „on the job“ angesprochen. Hierbei zeigt sich zum einen, dass der Erwartung entsprechend anteilig mehr Basisarbeiter*innen als die übrigen Dienstleistungsbeschäftigten angeben, keine Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihres Wissens und Könnens in der Arbeit zu haben. Während dies ein knappes Viertel der Basisarbeiter*innen so wahrnehmen, sind dies bei den Beschäftigten, die komplexere Arbeitsaufgaben erledigen, lediglich vier Prozent. Jedoch entspricht die Erwartung des Fehlens von Möglichkeiten der Weiterentwicklung beruflicher Fähigkeiten in der Basisarbeit offenbar nicht der Realität. Zwar geben mit knapp drei Vierteln der Befragten, die komplexere Tätigkeiten ausführen, deutlich mehr Beschäftigte an, in hohem bzw. sehr hohem Maße über entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten zu verfügen, jedoch nimmt auch in der Basisarbeit knapp die Hälfte der Beschäftigten Entwicklungschancen in der Arbeit wahr.

Die zweite Frage, die auf potenziell vorhandene Qualifizierungsmöglichkeiten abzielt, beinhaltet das formalisierte Lernen im Rahmen von beruflicher Weiterbildung in Form von Schulungen, Fortbildungen und Seminaren. Die Förderung entsprechender Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung durch den Betrieb ist den Daten des DGB-Index Gute Arbeit zufolge durchweg weniger stark gegeben als die Partizipation an informellen Lernmöglichkeiten. Aber auch hier zeigt sich, dass die berufliche Weiterqualifizierung für Beschäftigte in der Basisarbeit weniger intensiv gefördert wird als bei Beschäftigten mit komplexeren Arbeitsaufgaben. Während 42 Prozent der Basisarbeiter*innen angeben, in hohem bzw. sehr hohem Maße betrieblich bei der beruflichen Qualifizierung unterstützt zu werden, sind dies bei den übrigen Beschäftigten mit 68 Prozent mehr als doppelt so viele. Jedoch zeigt sich auch hier, dass Betriebe die Teilnahme von

Beschäftigten an beruflichen Bildungsmaßnahmen auch in der Basisarbeit durchaus fördern, wenngleich auch in deutlich geringerem Ausmaß als dies bei den übrigen Beschäftigten der Fall ist.

5.4 BELASTUNGSSITUATION

Eine Beschäftigung in der Basisarbeit kann sich in unterschiedlicher Weise auf die Arbeitsbelastungen auswirken. Die Belastungssituation hängt, wie in einer Studie auf Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) nachgewiesen wird (Amstutz et al. 2018), mit der Struktur der auszuübenden Tätigkeiten zusammen. Mit Blick auf den Dienstleistungssektor stehen bei Basisarbeitsplätzen in der Gastronomie vor allem manuelle Tätigkeiten im Vordergrund, die vielfach körperlich anstrengend und belastend sein können. Für den Sozial- und Gesundheitsbereich wird Basisarbeit vor allem in der Pflege und bei Tätigkeiten im Versorgungsbereich von Kliniken und Pflegeheimen beobachtet.

Zudem korrespondiert die Belastungssituation in der Basisarbeit mit persönlichen Merkmalen der Beschäftigten. Hierbei spielt insbesondere das Alter eine zentrale Rolle. Gerade bei älteren Beschäftigten gelten etwa die Arbeitszeit (Nacht- und Wochenendarbeit, Schichtarbeit), aber auch Monotonie und Routine als gesundheitsbelastende Faktoren der Basisarbeit. Dies kann zu „Boreout“ oder mentaler Müdigkeit führen. Im Dienstleistungssektor gibt es aber auch Tätigkeiten in der Basisarbeit, die zu Hektik und Stress führen können, etwa in Callcentern oder an der Kasse in Schnellrestaurants. Die hohen Belastungen in der Basisarbeit zeigen sich zudem in hohen Fehlzeiten und Fluktuationsraten. Belastungen in der Basisarbeit können sich somit „doppelt negativ auf die Beschäftigten auswirken. Einerseits entstehen Angst und Unsicherheit, weil sie befürchten, irgendwann den Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können, und Angst haben, den ‚Job zu verlieren‘ [...]. Andererseits entsteht hieraus eine Haltung und Orientierung, trotz Belastungen die Leistung durchzuhalten, um den Anforderungen weiterhin gerecht werden zu können“ (Amstutz et al. 2018, S. 18).

Im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen (hauswirtschaftliche und pflegerische Dienste) kommen verglichen zur ambulanten Pflege weitere Belastungsfaktoren zum Tragen. Die Zeitspannen, die Hauswirtschaftskräfte mit den Hilfebedürftigen verbringen, sind weitaus größer und die Interaktion weist insgesamt eine höhere Intensität auf. Die Tätigkeiten sind häufiger im Beisein der Kund*innen zu erbringen, da sie auf den Alltag der zu betreuenden Personen ausgerichtet sind (Pöser et al. 2023). Die Intensität des Kontakts kann im Zusammenhang mit langen, ungünstig gelegenen Arbeitszeiten und der höheren Chance zum Aufbau einer persönlichen Beziehung eine psychische Belastungskonstellation bedingen. Jedoch kommen gerade im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen auch Gesundheitsressourcen zum Tragen, die das Sinnerleben bei der Arbeit positiv beeinflussen und auch einen „Berufsethos“ prägen können: Aufgabenvielfalt, (mehr oder weniger begrenzte) arbeitsbezogene Dispositionsspielräume, Beziehungsgestaltung mit pflegebedürftigen Kund*innen, Wertschätzung und Dankbarkeit (Becke 2023).

Bei den körperlichen Arbeitsbelastungen verzeichnet eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin für Basisarbeiter*innen einen höheren Anteil körperlich belastender Arbeiten als bei Fachkräften oder hochqualifizierter Arbeit. Bei psychischen Arbeitsbelastungen zeigt sich bei Basisarbeit ein im Vergleich zu den Fachkräften und hochqualifizierter Tätigkeit ein

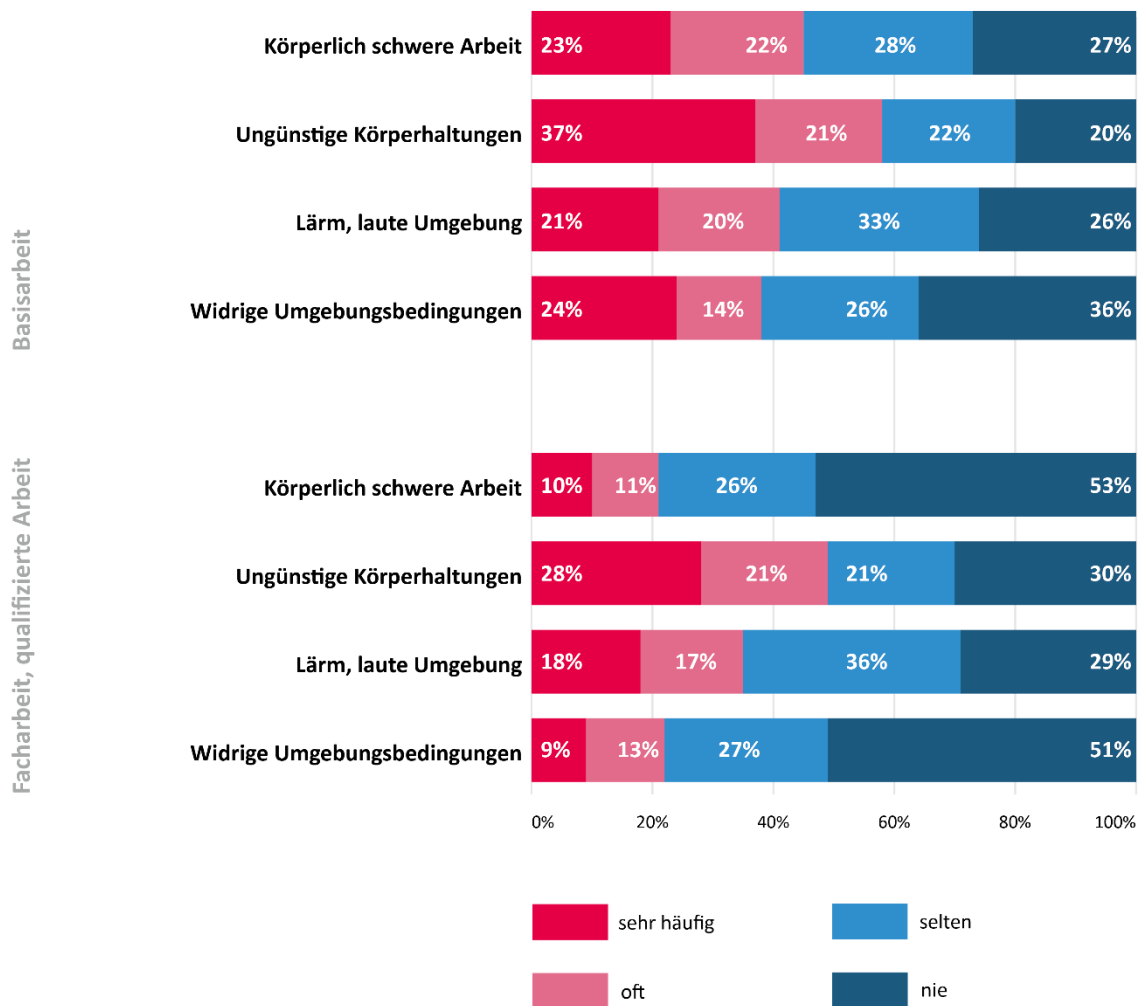
höherer Anteil von Beschäftigten, die bei der Arbeitsdurchführung kaum Handlungsspielräume haben und ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge durchführen müssen. Demgegenüber sind dieser Untersuchung zufolge Basisarbeiter*innen weniger häufig von starkem Termin- oder Leistungsdruck betroffen oder müssen verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen, als Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen (Kaboth et al. 2023; BAuA 2024).

Mit Blick auf den Arbeitsschutz wird für die Zielgruppe der Basisarbeitenden eine wirksame Risikovermeidung durch Kontrollen des staatlichen Arbeitsschutzes gefordert. Dabei geht es insbesondere darum, „besondere Risikolagen zu erfassen, auszuwerten und Schwerpunktaktionen, auch in unterschiedlichen Saisonlagen, umzusetzen“ (Krauss-Hoffmann und Klinger 2021, S. 113). Dazu gelten besondere Unterstützungsangebote des betrieblichen Arbeitsschutzes als notwendig, um etwaig bestehende kulturelle und sprachliche Barrieren zu überwinden. Ebenso wichtig sind Präventionsangebote der Gesundheitsförderung (ebd.).

Für das Segment der Basisarbeit wird darüber hinaus angenommen, dass sich durch den Einsatz digitaler Technologien die Arbeitsbelastungen tendenziell erhöhen, weil vom Menschen überwiegend nicht automatisierbare „Resttätigkeiten“ erledigt werden, etwa in der Reinigung oder bei Paketdienstleistern sowie bei Lieferdiensten. Solche Resttätigkeiten weisen in der Regel ein höheres Belastungsniveau auf (Sträter 2023). Auch die Fremdvergabe von Dienstleistungen kann, wie am Beispiel der Kontraktlogistik deutlich gemacht wird (Dispan 2024), zu schlechten Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in der Basisarbeit führen, indem im Unterbieterwettbewerb der Dienstleister ungünstige Arbeitsbedingungen (niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten, körperliche Belastungen aufgrund enger Personaldecken) als Wettbewerbsvorteile ausgemacht werden. Der DGB-Index Gute Arbeit beinhaltet für den Belastungsaspekt eine Reihe an Fragestellungen, die sich den körperlichen und psychischen Belastungen in der Arbeit widmen und einen Eindruck über die Arbeitssituation der Beschäftigten vermitteln. Zunächst wird danach gefragt, wie häufig Beschäftigte körperlich schwere Arbeiten ausführen müssen. Hierbei zeigt sich, dass bezogen auf die Dienstleistungsarbeit körperliche Arbeitsbelastungen in der Basisarbeit deutlich häufiger vorkommen als bei komplexerer Arbeit. Der Anteil der Basisarbeiter*innen, die sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten müssen, liegt bei etwa 45 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie bei den übrigen Dienstleistungsbeschäftigten (21 %). Umgekehrt sind knapp 60 Prozent der Beschäftigten in der Basisarbeit selten oder nie körperlichen Belastungen ausgesetzt, bei den übrigen Dienstleistungsbeschäftigten sind dies etwa drei Viertel. Dies liegt daran, dass bei den Dienstleistungstätigkeiten, die zur Basisarbeit gehören, manuell auszuführende Arbeiten deutlich häufiger vorkommen, während ein Großteil der Dienstleistungsarbeit bei den komplexeren Tätigkeiten auf Büroarbeitsplätzen erledigt wird. Beispiele in der Basisarbeit sind hauswirtschaftliche oder pflegerische Tätigkeiten oder Arbeiten in der Gebäudereinigung, während Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung, im Finanz- und Versicherungsgewerbe oder der IKT-Branche überwiegend im Büro ausgeführt werden.

Zu den körperlichen Arbeitsbelastungen gehört es auch, wenn man während der Arbeit ungünstige Körperhaltungen wie beispielsweise Arbeiten im Hocken, im Knien, über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen einnehmen muss. Auch wenn die Differenzen zwischen der Basisarbeit und der komplexeren Arbeit verglichen mit körperlich schwerer Arbeit geringer ausfallen, sind in der Tendenz die Beschäftigten in der Basisarbeit von Tätigkeiten, die in einer ungünstigen Körperhaltung ausgeführt werden müssen, stärker betroffen.

Abbildung 18: Körperliche Belastungen in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors

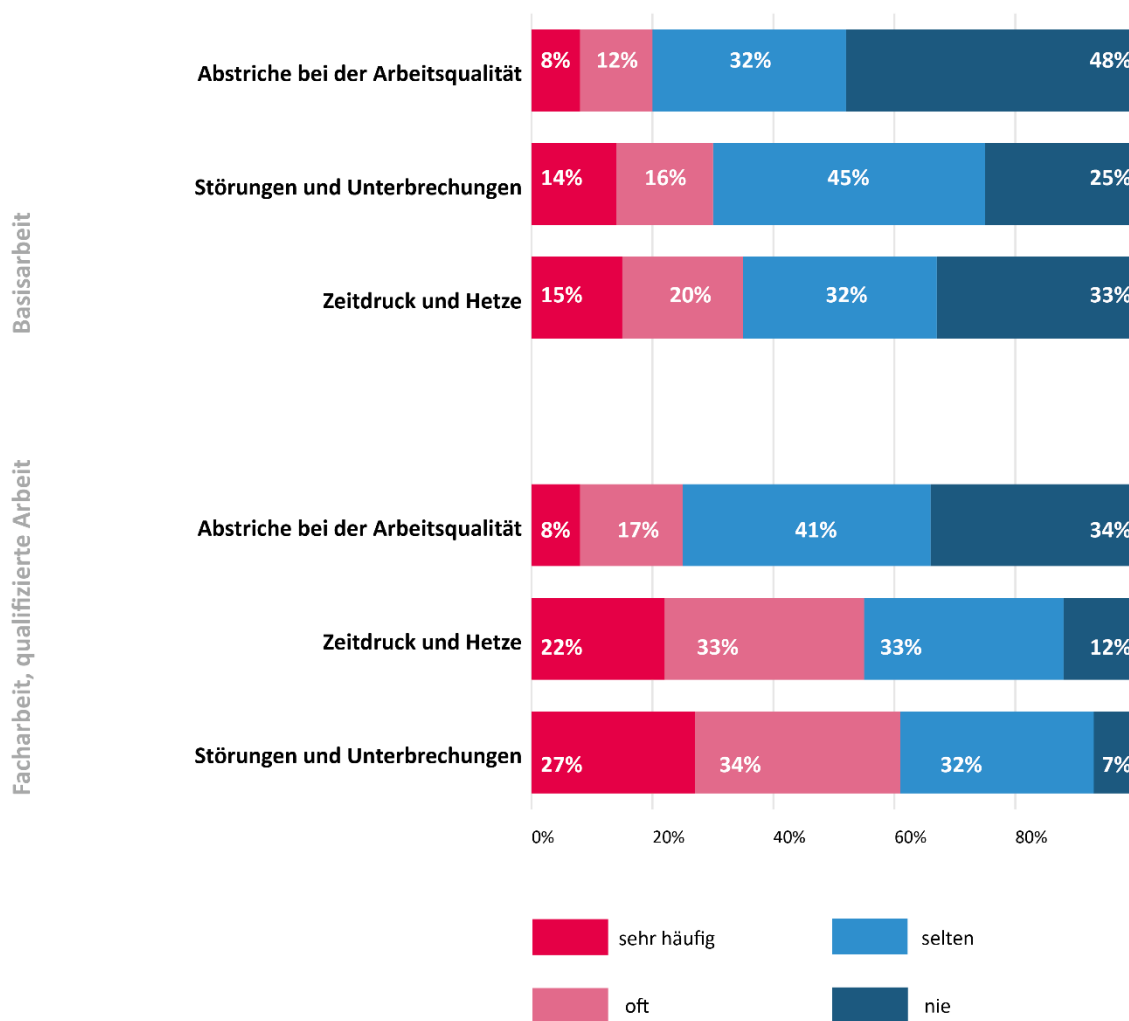


Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting des DGB-Index Gute Arbeit

Etwas häufiger sind Beschäftigte in der Basisarbeit auch Belastungen durch Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche ausgesetzt. Etwa 40 Prozent der Basisarbeiter*innen sind sehr häufig bzw. oft von diesen Einflüssen betroffen. Der Unterschied zu den übrigen Dienstleistungsbeschäftigten ist jedoch geringer als bei anderen körperlich belastenden Einflussfaktoren, auch von ihnen sind 35 Prozent bei der Arbeit Lärmbelastungen ausgesetzt, die vor allem in Großraumbüros entstehen können.

Etwas bedeutsamer sind in der Basisarbeit die Einflüsse durch widrige Umgebungsbedingungen, etwa durch Kälte, Hitze, Nässe und Feuchtigkeit oder Zugluft. Von solchen Einflüssen sind 38 Prozent der Basisarbeiter*innen sehr häufig bzw. oft betroffen, etwa 60 Prozent selten oder nie. Bei den übrigen Dienstleistungsbeschäftigten liegen die Anteile derer, die sehr häufig oder oft widrigen Umgebungseinflüssen ausgesetzt sind, bei 22 Prozent, bei 78 Prozent ist dies selten oder nie der Fall.

Abbildung 19: Psychische Belastungen in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors



Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting des DGB-Index Gute Arbeit

Während die Basisarbeit dadurch gekennzeichnet ist, dass die körperlichen Arbeitsbelastungen höher sind als bei den übrigen Dienstleistungstätigkeiten, deuten die Daten des DGB-Index Gute Arbeit darauf hin, dass die psychischen Belastungen in der Basisarbeit tendenziell seltener eine Rolle spielen als bei den übrigen Beschäftigten des Dienstleistungssektors. Die Befragungen zum DGB-Index Gute Arbeit erfassen auch, wie häufig es vorkommt, dass Beschäftigte, etwa durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg*innen, bei ihrer Arbeit gestört werden. Es zeigt sich, dass bei Beschäftigten in der Basisarbeit Störungen seltener auftreten als bei den Beschäftigten in komplexeren Tätigkeiten. Bei den Basisarbeiter*innen haben 30 Prozent sehr häufig oder oft mit Arbeitsunterbrechungen zu tun, 70 Prozent dagegen selten oder nie. Bei den übrigen Dienstleistungsbeschäftigten kommen Arbeitsunterbrechungen bei etwa 60 Prozent sehr häufig oder oft vor, bei 40 Prozent selten oder nie.

Das gleiche Muster ist bei der Frage nach der Häufigkeit von Hetze oder Zeitdruck in der Arbeit erkennbar. Etwa 35 Prozent der Basisarbeiter*innen geben an, sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt zu fühlen bzw. unter Zeitdruck zu stehen, bei den übrigen Dienstleistungsbeschäftigten sind dies mit etwa 55 Prozent deutlich mehr. Selten oder nie unter Zeitdruck stehend sind dagegen 65 Prozent der Basisarbeiter*innen sowie 45 Prozent der Beschäftigten in komplexerer Arbeit.

Mit dem erhöhten Stresslevel der Beschäftigten mit komplexeren Tätigkeiten einhergehend ist auch der Befund, dass diese in höherem Maße Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen (müssen), um das zu bewältigende Arbeitspensum zu schaffen. Während 20 Prozent der Basisarbeiter*innen angeben, Qualitätsabstriche zu machen, ist dies bei 25 Prozent der übrigen Dienstleistungsbeschäftigten der Fall. Umgekehrt geben etwa 80 Prozent der Basisarbeiter*innen an, dass das Arbeitspensum in der Regel ohne Qualitätsabstriche zu schaffen sei. Bei den übrigen Beschäftigten sind dies mit 75 Prozent etwas weniger.

6 | Basisarbeit als Zielgruppe gewerkschaftlicher Interessenvertretung



6.1 GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATIONSGRAD IN DER BASISARBEIT DES DIENSTLEISTUNGSSEKTORS

In der Basisarbeit kumulieren häufig Problemlagen, die gewerkschaftliches Handeln erfordern. Im Zusammenspiel überwiegend niedriger Einkommen, häufig befristeter Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit und fehlender beruflicher Entwicklungsperspektiven manifestiert sich eine Arbeitsmarktposition von Basisarbeiter*innen als Problemgruppe. Daher wird von gewerkschaftlicher Seite auch eine Stärkung der Tarifbindung und des Mitbestimmungsrechts insgesamt gefordert, wenn es um die soziale Absicherung von in Basisarbeit tätigen Beschäftigten geht (Suchy 2021). Mitbestimmungslücken in der Basisarbeit können auch, wie am Beispiel der Kurier- und Expressdienste gezeigt wird (Schmierl et al. 2021), aus der algorithmischen Form der Arbeitssteuerung resultieren, die Beschäftigte zu „gläsernen“ Mitarbeiter*innen macht. Damit die Interessen der Beschäftigten in der Basisarbeit effektiv wahrgenommen werden können, ist es jedoch notwendig, dass Basisarbeiter*innen auch gewerkschaftlich organisiert sind, weil sie nur dann strategische Bedeutung erlangen können.

Jedoch sind Beschäftigte in der Basisarbeit häufig in Branchen beschäftigt, in denen kaum tarifvertragliche Regelungen gelten sowie selten eine Vertretung durch Betriebsräte gegeben ist. Die damit einhergehende Repräsentationslücke der Basisarbeit kann dazu führen, dass Basisarbeitende „in einer Lage fixiert [...] bleiben, die ihnen kaum Möglichkeiten zur interessenpolitischen Organisation bietet“ (Widuckel 2021, S. 44). In diese Lücke sollte gewerkschaftliches Handeln auch im Dienstleistungssektor, in dem etwa drei Viertel aller Basisarbeitenden beschäftigt sind, verstärkt eindringen. Die Basisarbeit im Dienstleistungssektor sollte deshalb als Zielgruppe gewerkschaftlicher Organisationsbestrebungen nicht vernachlässigt werden.

Basisarbeit wird, wie unsere Analyse zeigt, keineswegs nur von Menschen ausgeführt, die über keinen formalen Berufsabschluss verfügen, so finden sich dennoch vor allem jene, auf die dies zutrifft, in diesem Beschäftigungssegment wieder. Es zeigt sich, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Geringqualifizierten niedriger ist als jener bei Gelernten und Akademiker*innen. Zudem ist er von 13,7 Prozent im Jahr 2018 auf 13,2 Prozent im Jahr 2021 etwas gesunken, wohingegen er bei Gelernten leicht von 18,2 Prozent auf 20,0 Prozent gestiegen ist.

Tabelle 3: Gewerkschaftliche Organisationsgrade für verschiedene Beschäftigten-gruppen [in %]

	Anteile Arbeitnehmerschaft		Organisationsgrad	
	2018	2021	2018	2021
Beamte	8,4	8,2	27,9	38,7
Angestellte	70,8	71,4	13,8	13,7
Arbeiter	20,8	20,4	22	21,9
Geringqualifizierte	7	5	13,7	13,2
Gelernte	52,9	48,2	18,2	20
Akademiker	40,1	46,8	15,6	15,4
Männer	52,8	50,2	19,1	20,8
Frauen	47,2	49,6	14,1	13,9
Divers	0	0,2	0	0
18-29 Jahre	14,3	11,2	15,8	15,4
30-39 Jahre	21,2	22	15,5	16,1
40-49 Jahre	24,9	22,9	14,4	12,9
50 Jahre und älter	39,6	43,9	19,2	21

Quelle: adaptiert nach Fulda 2022, S. 2

Der Befund, dass gering qualifizierte Beschäftigte unter den Mitgliedern von Gewerkschaften unterrepräsentiert sind, wird auch in einer Auswertung der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage (ALLBUS) aus dem Jahr 2015 deutlich, nach welcher der Anteil Niedrigqualifizierter an allen Beschäftigten mit 11,6 Prozent angegeben wird und der Anteil dieser Gruppe an allen Gewerkschaftsmitgliedern mit 10,1 Prozent (Biebeler und Lesch 2015, S. 712). Dieser Untersuchung zufolge sind die Beschäftigten im mittleren Qualifikationsniveau (Facharbeit) und im gehobenen Niveau (Anforderungsniveau Spezialist) gewerkschaftlich stärker organisiert als dies die Anteile an der Gesamtbeschäftigung erwarten ließen, wohingegen die Beschäftigten mit geringen (Helfer) und hohen Qualifikationen (Experten) unter den Gewerkschaftsmitgliedern unterrepräsentiert sind. Zu vergleichbaren Aussagen kommt auch eine Untersuchung auf Basis des European Social Survey 2017, nach der Beschäftigte mit niedrigem Bildungsabschluss (kein Abschluss, Hilfs- oder Förderschule) zu etwa 17 Prozent gewerkschaftlich organisiert sind und damit

niedriger als Beschäftigte mit mittlerer (Haupt-, Realschule) Bildung (26 %) oder hoher (Fachabitur, Abitur) Bildung (21 %) (Hassel und Schroeder 2018, S. 489). Aus diesen Zahlen leitet sich ein gewerkschaftliches Organisationsdefizit bei Beschäftigten mit geringer Qualifikation und niedrigem Anforderungsniveau der Tätigkeit ab.

6.2 BASISARBEIT IN ENTGELTTARIFVERTRÄGEN VERSCHIEDENER DIENSTLEISTUNGSBRANCHEN

Wenngleich die Beschäftigten in der Basisarbeit (bislang) nicht zu den Hauptzielgruppen gewerkschaftlichen Handelns zählen, sind in einer Vielzahl an Lohn- und Gehaltstarifverträgen des Dienstleistungssektors Eingruppierungsbestimmungen für die Beschäftigten in der Basisarbeit enthalten. Im nachfolgenden Kapitel wird deshalb beispielhaft dargestellt, welche Eingruppierungsbestimmungen für Basisarbeiter*innen es in den wichtigsten Tarifverträgen des Dienstleistungssektors gibt.

Öffentliche Arbeitgeber

Im Tarifvertragsrecht des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen sowie der Länder sind Tätigkeiten, die dem Bereich der Basisarbeit zugeordnet werden können, im TVöD sowie wortgleich im TV-L durch die Entgeltgruppen 1 bis 3 bzw. 4 abgebildet (VKA 2024a). In die Entgeltgruppe 1 werden Beschäftigte eingruppiert, die „einfachste Tätigkeiten“ ausführen. Dazu zählen etwa Essens- und Getränkeausgabe, Garderobendienste, Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich, Reinigungen in Außenbereichen, Bewachen von Bedürfnisanstalten, Servieren, Hausarbeiten, Hilfstätigkeiten im Haushalt oder Botendienste ohne Aufsichtsfunktion. In die Entgeltgruppe 2 werden entsprechend der Entgeltordnung des TVöD Beschäftigte eingruppiert, die „einfache Tätigkeiten“ ausführen. Damit sind Tätigkeiten gemeint, „die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht“. In dieser Einarbeitung werden die Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind. Die Tätigkeiten von Beschäftigten, die in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert werden, heben sich von jenen der Entgeltgruppe 2 dadurch ab, dass eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ erforderlich ist. Bei der Entgeltgruppe 4 lässt sich darüber diskutieren, ob sie noch zur Eingruppierung von Beschäftigten in der Basisarbeit herangezogen werden kann, da sie für Beschäftigte vorgesehen ist, deren Tätigkeiten im Grenzbereich zwischen Basis- und qualifizierter Facharbeit angesiedelt sind. Eine Eingruppierung in die EG 4 erfolgt, wenn entweder eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren im betreffenden bzw. einem verwandten Beruf nachgewiesen werden kann. Dieser Zugang in die EG 4 gehört bereits zur Facharbeit und ist demnach Beschäftigten in der Basisarbeit verschlossen. Alternativ kann in EG 4 eingruppiert werden, wenn schwierige Tätigkeiten auszuführen sind. Damit sind Tätigkeiten gemeint, die mehr als die in EG 3 verlangte eingehende fachliche Einarbeitung erfordern. Es müssen demnach Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß hinausgehen, das üblicherweise für die EG 3 verlangt wird. Dieser Zugangspfad in die EG 4 ist an keine formalen Qualifikationsnachweise gekoppelt und steht demnach auch Beschäftigten in der Basisarbeit offen, sofern sie die geforderten Kompetenzen mitbringen.

Reinigungsgewerbe

Reinigungskräfte, die bei öffentlichen Arbeitgebern tätig sind, werden entsprechend der Eingruppierungsbestimmungen des TVöD bzw. TV-L eingruppiert. Im privaten Reinigungsgewerbe gibt es einen Rahmen- und einen Lohntarifvertrag zwischen dem Bundesinnungsverband „Die Gebäudedienstleister“ und der IG BAU. Im Rahmentarifvertrag sind die Eingruppierungsregelungen enthalten, im Lohntarifvertrag die Löhne. Der Rahmentarifvertrag (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2019) ist allgemeinverbindlich. Die Entgelttabelle sieht insgesamt neun Lohngruppen vor, von denen die ersten sechs zur Eingruppierung von Beschäftigten im Bereich der Basisarbeit herangezogen werden können. Zu den Eingruppierungsgrundsätzen gehört gemäß des Rahmentarifvertrags, dass Beschäftigte aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeiten eingruppiert werden. Maßgebend ist demnach die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit. Die Lohngruppe 1 ist für Beschäftigte vorgesehen, deren Tätigkeiten Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten umfassen. Dies beinhaltet insbesondere die Reinigung sowie pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art und Verkehrsmitteln, Gebäudeeinrichtungen, haustechnische Anlagen, technischen Geräten sowie von Ausstattungen in Räumen (z.B. Möbel, Mobiliar und Bodenbeläge, maschinelle Einrichtungen, Beseitigung von Produktionsrückständen, Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen). Die Lohngruppe 2 ist für qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten vorgesehen (z.B. in OP-, Isolier-, Dialyseräumen sowie TBC-Krankenstationen und Isotopenlabors). In Lohngruppe 3 werden Reinigungskräfte eingruppiert, die Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten ausführen, für die eine zusätzliche anerkannte Qualifizierung (z.B. als Desinfektor*in, Strahlenschutz-, Gift- und Umweltschutzbeauftragte*r) erforderlich ist. Die Lohngruppe 4 wird bei Bauschlussreinigungsarbeiten und Vorarbeiter*innen in der Innen- und Unterhaltsreinigung herangezogen. Die Lohngruppe 5 ist entfallen, die Lohngruppe 6 kommt bei Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten zur Anwendung (Glasflächen, Außenbauteile an Bauwerken, Verkehrsanlagen, Außenbeleuchtungsanlagen). In der Lohn-tabelle des Lohn-tarifvertrags entsprechen die Stundenlöhne der Lohngruppen 1 und 6 zugleich den Mindestlöhnen nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 15. November 2024, der ab dem 01. Januar 2025 einen Mindestlohn in Höhe von 14,25 € für die Lohngruppe 1 (15 € ab 01.01.2026) und von 17,65 € für die Lohngruppe 6 (18,40 € ab 01.01.2026) vorsieht (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2024).

Gastronomie

Das Lohnniveau im Gastgewerbe gilt generell als niedrig, etwa zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig sowie der geringfügig Beschäftigten sind im Niedriglohnbereich tätig (Schmid und Stracke 2023, S. 72). Der Anteil der Basisarbeit innerhalb der Gastronomie ist mit 60 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch (vgl. Kap. 3.1). Des Weiteren ist das Gastgewerbe geprägt von Klein- und Kleinstbetrieben sowie einem hohen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen, Minijobs etc.). So gibt es in der Branche die Situation, dass zwar flächendeckend Tarifverträge existieren, von denen im Jahr 2024 jedoch nur ein geringer Anteil von 23 Prozent der Beschäftigten erfasst wird (Destatis 2025c), da nur 13 Prozent der Betriebe tarifgebunden sind (Destatis 2025a).²

² Die angegebenen Werte beziehen sich auf das gesamte Gastgewerbe, schließen also auch Beherbergungsbetriebe mit ein.

Die Tariflandschaft im Gastgewerbe gilt als umfangreich. Im Kernbereich der Hotels und Gaststätten existieren insgesamt 18 regionale Branchentarifverträge. Tarifschließende Parteien sind arbeitgeberseitig der Branchenverband des deutschen Hotel- und Gaststättengewerbes DEHOGA (bzw. dessen Landesverbände) und arbeitnehmerseitig die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Abgeschlossen werden sowohl regionale als auch bundesweite Branchentarifverträge sowie Haustarifverträge. Als Grund der differenzierten Tariflandschaft gilt die fehlende Tradition koordinierter überregionaler Tarifverhandlungen innerhalb der Branche. Ebenso gehört das Gastgewerbe zu den Branchen mit der geringsten Tarifbindung in Deutschland, 2020 entfielen nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nur etwa 39 Prozent der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags. Darüber hinaus gibt es große regionale Unterschiede hinsichtlich der Tarifbindung, wobei sie in den Regionen, in denen die kompletten Entgelttarifverträge allgemeinverbindlich erklärt wurden (z.B. Bremen, Schleswig-Holstein) am höchsten ist, während sie insbesondere in Ostdeutschland niedrig ausfällt (Bispinck 2023).

Dort, wo Tarifverträge gelten, enthalten diese auch Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte in der Basisarbeit. Zum Beispiel enthält der aktuell gültige Entgelttarifvertrag in Nordrhein-Westfalen insgesamt zwölf Entgeltgruppen in einem sog. „Bändermodell“ mit drei Untergruppen. Für angelernte Beschäftigte (also Basisarbeiter*innen) gibt es vier Untergruppen, ebenso für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung und für Fachkräfte mit Führungsverantwortung (NGG 2022). Im Bereich der Basisarbeit wird differenziert zwischen ungelernten Arbeitnehmer*innen und solchen mit zweijähriger abgeschlossener Berufsausbildung. Weiteres Eingruppierungsmerkmal ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit von unter oder über zwölf Monaten (tarifregister.nrw o.J.b). Darüber hinaus ist vereinbart, dass für den Fall, dass der Abstand zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn (Bund) und dem Bruttostundenentgelt in der untersten Entgeltgruppe den Betrag von 0,50 € unterschreiten sollte, sich das Bruttostundenentgelt auf einen Betrag erhöht, der diesen gesetzlichen Mindestlohn dann um 0,50 € übersteigt (ebd.).

In der Systemgastronomie gelten eigene Tarifverträge, die zwischen der NGG und dem Bundesverband der Systemgastronomie e.V. als tarifschließende Parteien vereinbart werden. Im dort seit 01.07.2024 geltenden Entgelttarifvertrag sind Eingruppierungsbestimmungen enthalten, die insgesamt zwölf Entgeltgruppen vorsehen (Bundesverband der Systemgastronomie e.V. 2025). Die Tarifgruppen 1 bis 4 sind dabei für die Eingruppierung von Beschäftigten auf Basisarbeitsplätzen vorgesehen. In die Tarifgruppe 1 werden Beschäftigte eingruppiert, die einfache Tätigkeiten ausführen, die keine Vorkenntnisse erfordern (z.B. Arbeitnehmer*innen im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten, Wäschearbeiten, Lieferfahrer*innen, Lager- und Magazinarbeiten, Tätigkeiten in der Spülküche). Die Tarifgruppe 2 dient der Eingruppierung von Beschäftigten, deren Tätigkeiten Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist. Dies ist etwa bei Arbeitnehmer*innen im Rotationssystem nach 12 Monaten, bei einfachen Tätigkeiten in der Verwaltung, bei der Pizzazubereitung oder bei Kassenkräften im Fullservicebetrieb der Fall. Für die Tarifgruppe 3 werden weitergehende Kenntnisse oder Fertigkeiten vorausgesetzt, die über die Tarifgruppe 2 hinausgehen. Dies trifft z.B. auf Kundenbetreuer*innen nach 14 Monaten dieser Tätigkeit, Verwaltungstätigkeiten oder Arbeitnehmer*innen mit Aufsichtsbefugnis in Teilbereichen des Rotationssystems zu. In die Tarifgruppe 4 werden Beschäftigte eingruppiert, deren Tätigkeiten Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, die über das Niveau der Tarifgruppe 3 hinausgehen. Dazu zählen u.a. Schichtführer*innen in den ersten 12 Monaten nach erfolgreichem Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahmen, Tätigkeiten am Empfang oder als Telefonist*in oder die Pizzazubereitung mit besonderen Anforderungen. Ab der Tarifgruppe 5 wird eine abgeschlossene Berufsausbildung erwartet. Die

Verdienste im Bereich der Basisarbeit liegen seit dem 01.03.2025 bei 13,50 € in der Tarifgruppe 1, bei 13,65 € in der Tarifgruppe 2, bei 13,75 € in der Tarifgruppe 3 sowie bei 14,18 € in der Tarifgruppe 4.

Einzelhandel

Im Einzelhandel existiert aufgrund der in Summe geringen und in der Tendenz sinkenden Tarifbindung keine flächendeckende Tarifstruktur, sondern eine Vielzahl an Branchen- und Haustarifverträgen. Die Tarifbindung ist insgesamt eher schwach, was sowohl für den Beschäftigtenanteil in tarifgebundenen Betrieben als auch für den Anteil der tarifgebundenen Unternehmen gilt. Ersterer liegt 2024 bei 30 Prozent (Destatis 2025c), letzterer bei 15 Prozent (Destatis 2025a). Als ein Grund der Erosion wird im Handel die Unternehmensstruktur gesehen, die vielfach von kleinen und Kleinstbetrieben bestimmt ist. Andauernde Konzentrationsprozesse und Verdrängungswettbewerb führen darüber hinaus zur Tarifflicht (Austritt aus Arbeitgeberverbänden oder Wechsel in OT-Mitgliedschaften). Hinzu kommt die wachsende Bedeutung des Onlineversandhandels, die zusätzlichen Wettbewerbsdruck für den Einzelhandel erzeugt (Holst und Scheier 2019). Im Einzelhandel ist die Tarifsituation darüber hinaus von der Besonderheit geprägt, dass bis zur Jahrtausendwende ein flächendeckendes Tarifsysteem bestand, da im Konsens zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband fast alle Tarifverträge (Lohn- und Gehaltstarifverträge, Manteltarifverträge, vermögenswirksame Leistungen etc.) für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Dieser Konsens wurde mit der Ende 1999 begonnenen und bis 2010 vollzogenen Aufspaltung der Arbeitgeberverbände aufgekündigt. Die Möglichkeit, in OT-Mitgliedschaften zu wechseln, begünstigte die Tarifflicht von Unternehmen. Dies hatte zur Konsequenz, „dass nun die Bedingungen für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen (AVE) nicht mehr erfüllt wurden“ (Holst und Scheier 2019, S. 64), weil die bis zum Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie am 11. August 2014 wirksame Bedingung für AVE, dass mindestens 50 Prozent der Beschäftigten einer Branche bereits unter die Anwendung der Tarifverträge fallen, nicht mehr gegeben war.

Tarifverträge werden zumeist auf regionaler Ebene abgeschlossen, die zuständige Gewerkschaft ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Verhandelt werden in der Regel „Ecklohngruppen“ bei den besetzungstärksten Entgeltgruppen, von denen ausgehend dann die anderen Lohngruppen festgesetzt werden (Bispinck et al. 2023). Dies hat zur Folge, dass das Lohngitter im Wesentlichen fortgeschrieben wird und somit auch die unteren Entgeltgruppen proportional zur Ecklohngruppe und ohne direkten Bezug zum Mindestlohn festgelegt werden. Somit wurden etwa in Nordrhein-Westfalen in der Tarifrunde 2021 vereinzelt noch Stundenlöhne vereinbart, die unterhalb des Mindestlohns in Höhe von damals 12 Euro lagen. Gewerkschaftsseitig wurde daraus ein Auftrag zur Anhebung des Mindestentgelts auf 12,50 Euro abgeleitet, arbeitgeberseitig wurde auf die geringe praktische Relevanz aufgrund der schwachen Besetzung der betreffenden Entgeltgruppen verwiesen (ebd.).

Im Handel wird unterschieden zwischen gewerblichen Arbeitnehmer*innen und Angestellten. Für beide Beschäftigtengruppen sehen die Entgelttarifverträge Eingruppierungsbestimmungen für Basisarbeitende vor (tarifregister.nrw o.J.a). Bei den gewerblichen Beschäftigten werden in die unterste Lohngruppe Arbeitskräfte für Tätigkeiten eingruppiert, die ohne handwerkliche Vor- oder Ausbildung ausgeführt werden, die aber gewisse Fertigkeiten erfordern. Hinzu kommen mit etwas höheren Verdiensten Beschäftigte, deren Tätigkeiten zusätzlich körperlich schweres Arbeiten erfordern. Bei den Angestellten werden in die unterste Gehaltsgruppe Beschäftigte ohne eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung bzw. ohne eine abgeschlossene

gleichwertige Ausbildung eingruppiert. Jedoch kann eine fehlende Ausbildung durch Berufserfahrung ausgeglichen werden. Mit Beginn des vierten Tätigkeitsjahrs können Angestellte ohne Ausbildung der Verkäuferin bzw. dem Verkäufer gleichgestellt werden. Aktuell werden etwa in der Tarifregion Nordrhein-Westfalen in der untersten Lohngruppe Stundenlöhne von 13,48 € brutto bzw. ein Montagsentgelt in Höhe von 2.579 € bzw. 2.874 € für Tätigkeiten angesetzt, die zwar ohne Vor- und Ausbildung ausgeführt werden können, aber körperlich schweres Arbeiten erfordern (tarifregister.nrw 2025).

Sozialwesen

Die Eingruppierung von Beschäftigten in der Basisarbeit variiert je nach Trägertyp der Arbeitgeber. Bei Einrichtungen in öffentlicher bzw. kommunaler Trägerschaft gelten die Eingruppierungsbestimmungen des TVöD für Sozial- und Erziehungsdienste (TVöD-B). An- und ungelernte Beschäftigte können dort nach Anlage C in die Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert werden (VKA 2024b).

Bei den freien Trägern gelten die Regelungen der jeweiligen Einrichtungen (Diakonie, Caritas, Malteser, DRK etc.). Im Unterschied zu den Eingruppierungsbestimmungen des TVöD-B weist die Entgeltordnung für die Beschäftigten der Diakonie einen höheren Anforderungsbezug auf. Das heißt, dass bei der Eingruppierung der Beschäftigten formale Qualifikationen wie berufliche Abschlüsse weniger Gewicht haben als die tatsächlichen Anforderungen, die aus der auszuübenden Tätigkeit resultieren. Somit bleiben die Eingruppierungsmöglichkeiten in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie (attraktiver.de 2025) für die Beschäftigten in der Basisarbeit nicht auf die unteren Entgeltgruppen beschränkt, sondern es besteht unabhängig von der formalen Qualifikation der Beschäftigten eine gewisse Durchlässigkeit bis in höhere Entgeltgruppen. In der Praxis dürften die allermeisten Basisarbeiter*innen jedoch in den unteren Entgeltgruppen 1 bis 3 eingruppiert werden. Dabei ist die Entgeltgruppe 1 vorgesehen für einfachste „Tätigkeiten, die nach einer Einübung ausgeführt werden können“. Dazu zählen etwa Tätigkeiten in Hauswirtschaft, Handwerk und Technik oder Hol- und Bringdienste. Als Richtbeispiele sind Reinigungskräfte, Küchenhilfen und Bot*innen genannt. In der Entgeltgruppe 2 sind Beschäftigte eingruppiert, die sehr einfache Tätigkeiten in den Bereichen Hauswirtschaft, Handwerk und Technik, Hol- und Bringdienst sowie Verwaltung verrichten, „die erst nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können“. Dies trifft etwa auf Reinigungskräfte, Stationshilfen sowie Mitarbeiter*innen in der Vervielfältigung oder der Poststelle zu. In die Entgeltgruppe 3 werden Mitarbeiter*innen eingruppiert, deren Tätigkeiten entweder „Fertigkeiten und einfache Kenntnisse“ voraussetzen oder die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2 ausführen, aber zusätzlich die Koordination von Mitarbeiter*innen übernehmen oder Verantwortung für Sach- und Haushaltsmittel für einen gesamten Arbeitsbereich tragen.

Für die Beschäftigten des Paritätischen Wohlfahrtsverbands gelten die Eingruppierungsbestimmungen der Arbeitsvertragsbedingungen (AVB) in ihrer aktuellen Fassung vom 01. Januar 2024 (Der Paritätische 2024). Darin werden in Anlage 2 insgesamt acht Tätigkeitsfelder A bis H unterschieden, die sich hinsichtlich der Anforderungen der auszuführenden Tätigkeiten unterscheiden. Der Bereich der Basisarbeit wird durch die Entgeltgruppen A bis C abgedeckt. In die Gruppe A werden Beschäftigte eingruppiert, deren Tätigkeiten eine kurze Einarbeitung erfordern. Als Beispiele werden Bote/Botin, Pförtner*in, Fahrer*in, Reinigungskräfte, Bürohilfen und hauswirtschaftliche Hilfskräfte angeführt. Eine Eingruppierung in Gruppe B erfolgt, wenn einfache Arbeiten auszuführen sind, die mehr als eine kurze Einarbeitungszeit erfordern, z.B. hauswirtschaftliche Tätigkeiten. Ebenfalls in die Gruppe B werden Tätigkeiten von pflegerischen oder

betreuenden Hilfskräften ohne Ausbildung eingruppiert. Dies trifft z.B. auf Betreuungskräfte nach § 43 b SGB XI wie Schulbetreuer*innen oder Integrationshelfer*innen zu. In Gruppe C werden Beschäftigte eingruppiert, deren Tätigkeiten Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise durch eine Ausbildung von mindestens einjähriger Dauer oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierung erworben werden. Dies trifft etwa auf Kranken- und Altenpflegehelfer*innen, Heilerziehungspflegehelfer*innen, Kinderpfleger*innen zu, aber auch auf Beschäftigte, die als Hausmeister*in, Hauswirtschaftler*in, Koch bzw. Köchin tätig sind oder kaufmännische Büroarbeiten ausführen.

Für die Beschäftigten der weiteren kirchlichen und freien Träger gelten vergleichbare Eingruppierungsbestimmungen, die jeweils Entgeltgruppen für Un- und Angelernte mit unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen beinhalten. Bei der Caritas werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten über Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geregelt, bei den freien Trägern (Arbeiterwohlfahrt, Lebenshilfe, Deutsches Rotes Kreuz) über teils flächentarifliche (DRK und ver.di 2023), landesbezirkliche (AGV AWO Deutschland e.V. o.J.) oder haustarifliche (Lebenshilfe gGmbH Berlin und GEW Landesverband Berlin 2018) Regelwerke.

Heime

Die Basisarbeit in den Heimen dürfte überwiegend Beschäftigte umfassen, die als Pflegehelfer*in angestellt sind. Im Hinblick auf deren Eingruppierung wird unterschieden zwischen Beschäftigten, die ihrer Tätigkeit ohne Ausbildung, aber „mit entsprechender Tätigkeit“ ausführen und solchen, die im Sinne einer längeren Einarbeitung über eine mindestens einjährige Ausbildung verfügen bei entsprechender Tätigkeit. Erstgenannte werden in die Entgeltgruppe P5, letztere in die P6 eingruppiert (VKA 2024b, S. 92).

Im Bereich der freien Träger gibt es ebenfalls tarifvertragliche Strukturen, die entsprechende Eingruppierungsregelungen für Basisarbeiter*innen beinhalten. Vereinzelt gibt es auch Tarifverträge zwischen ver.di und kirchlichen Arbeitgebern auf landesbezirklicher bzw. örtlicher Ebene, wenngleich die Beschäftigungsverhältnisse bei konfessionellen Trägern überwiegend außerhalb des Tarifrechts in Form von Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geregelt werden. Ein Beispiel ist der „Kirchliche Tarifvertrag Diakonie“, der 2002 zwischen den ver.di-Landesbezirken Hamburg und Nord und dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) vereinbart wurde und bis heute gültig ist (ver.di Landesbezirke Hamburg und Nord 2019). In diesem Tarifvertrag gibt es drei Entgeltgruppen, in denen Beschäftigte in der Basisarbeit eingruppiert werden können. Die Entgeltgruppe EP 3 ist für Beschäftigte vorgesehen, die pflegerische Tätigkeiten ausführen, die eine fachliche Einarbeitung erfordern (z.B. Präsenzkraft, Betreuungskraft nach § 43 SGB XI). In die Entgeltgruppe EP 4 werden Beschäftigte eingruppiert, die mindestens eine einjährige, erfolgreich abgeschlossene pflegerische Ausbildung und entsprechende Tätigkeiten vorweisen können (z.B. Gesundheits- und Pflegeassistentin mit staatlicher Anerkennung, Altenpflegehelferin, Krankenpflegehelferin). Bei der Entgeltgruppe EP5 gilt das Anforderungsprofil der EP4 zuzüglich des Ausführens schwieriger fachlicher Tätigkeiten aufgrund erforderlicher Spezialkenntnisse oder der Aufgabenkompliziertheit (z.B. Beschäftigte der EP 4 mit Tätigkeiten mit gerontopsychiatrisch oder palliativmedizinisch zu pflegenden Personen oder demenziell erkrankte Patient*innen).

Leiharbeit

Im Bereich der Leiharbeit bzw. Zeitarbeit galten bis vor kurzem zwei unterschiedliche Tarifverträge, die auf der Arbeitnehmerseite jeweils vom DGB verhandelt wurden. Zum einen existierte ein Tarifvertrag mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) (BAP/DGB-Tarifgemeinschaft 2023) und zum anderen mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) (IGZ und DGB 2019). In beiden Tarifwerken wurde die Eingruppierung von Beschäftigten aus dem Segment der Basisarbeit wortgleich geregelt: In die Entgeltgruppe 1 werden Beschäftigte eingruppiert, die Tätigkeiten ausführen, die eine betriebliche Einweisung erfordern. In der Entgeltgruppe 2a sind Beschäftigte vertreten, die Tätigkeiten verrichten, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse erforderlich sind. Die Entgeltgruppe 2b ist Beschäftigten in der Basisarbeit vorbehalten, die Tätigkeiten ausführen, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist. Ab der Entgeltgruppe 3 wird der Nachweis einer abgeschlossenen, mindestens zweijährigen Berufsausbildung gefordert. Mit der Verschmelzung beider Arbeitgeberverbände zum Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP) im Dezember 2023 wurden jedoch arbeitgeberseitig die Voraussetzungen zur Beseitigung der Tarifpluralität in der Leiharbeitsbranche geschaffen. Zwar gelten die parallelen Tarifwerke aktuell auf dem Papier noch bis zum 30.09.2025 fort, sie wurden aber zum 28.03.2025 durch den DGB gekündigt (DGB 2025). Danach werden sie voraussichtlich durch ein einheitliches Tarifwerk ersetzt.

Die Stundensätze der aktuell noch parallel geltenden Tarifverträge liegen in der Entgeltgruppe 1 derzeit (seit 1. Januar 2024) bei 13,50 €, in der Entgeltgruppe 2a bei 13,80 € und in der Entgeltgruppe 2b bei 14,15 €. Erfolgt vonseiten der Beschäftigten ein ununterbrochener Einsatz beim gleichen Kunden, wird ein Zuschlag fällig in Höhe von 1,5 Prozent nach dem Ablauf von neun Kalendermonaten sowie in Höhe von 3,0 Prozent nach dem Ablauf von zwölf Kalendermonaten (GVP 2024).

7 | Ansatzpunkte zur beschäftigtenorientierten Gestaltung von Basisarbeit im Dienstleistungssektor



Basisarbeit ist, wie auch in der Diskussionsreihe des BMAS zum Thema „Mittendrin statt außen vor“ betont wird, keine „Restgröße“ der Arbeitsgesellschaft, vielmehr müsse die Bewältigungsbereitschaft und die hiermit einhergehenden Kompetenzen von Basisarbeitenden höher bewertet werden [...], ohne diese einfach negativ von der Berufsausbildung abzugrenzen“ (Widuckel 2021, S. 44). Dies würde erfordern, die Kompetenzen für die Tätigkeiten systematisch zu bewerten und als Grundlage für die Entlohnung einfließen zu lassen. Dadurch würden die berufsbezogenen Aspekte von Basisarbeit nicht per se ausgeblendet. Letztlich geht es bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Basisarbeit auch darum, Rahmenbedingungen für Gute Arbeit zu schaffen. Dafür sind bereits Ansatzpunkte in der Diskussion, an denen sich die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung orientieren kann (Krzywdzinski 2018).

7.1 QUALIFIZIERUNG UND ZERTIFIZIERUNG VON KOMPETENZEN

Ein erster Ansatzpunkt zur Aufwertung von Basisarbeit ist die Qualifizierung der Beschäftigten. Dabei zeigt sich in Studien regelmäßig, dass die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten deutlich hinter jener von Fachkräften und Personen mit Führungsverantwortung zurückbleibt. So nahmen im Jahr 2022 nach dem Adult Education Survey (BMBF 2024) 44 Prozent der Un- und Angelernten an Weiterbildungsmaßnahmen teil, bei Fachkräften betrug der Anteil 67 Prozent und bei Beschäftigten der Führungsebene 79 Prozent. Dieses Qualifizierungsdefizit in der Basisarbeit gilt es, sowohl politisch als auch gewerkschaftlich zu verringern. Vonseiten des Gesetzgebers wurde das bislang wenig regulierte Politikfeld der Weiterbildung reformiert mit dem Ziel, den Kreis an Empfänger*innen der Weiterbildungsförderung zu vergrößern. Dabei standen folgende Aktivitäten im Vordergrund (Daum und Zanker 2021, S. 34):

- Ausweitung der Weiterbildungsförderung und Abbau der bürokratischen Hürden auf Basis des Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG);
- Recht auf Weiterbildung beim nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses auf Basis des Arbeit-von-Morgen-Gesetzes;
- Recht auf Weiterbildungsberatung auf Basis des Qualifizierungschancengesetzes;
- Finanzielle Anreize in Form von Weiterbildungsprämien, die nach dem AWStG bei Bestehen der Zwischen- und Abschlussprüfung in Höhe von 1.000 Euro bzw. 1.500 Euro gezahlt werden;
- Stärkung der Sozialpartnerschaft, indem der Staat die Zuschüsse der Weiterbildungsförderung nach dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz um fünf Prozentpunkte erhöht, sofern eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag über die berufliche Weiterbildung vorliegt.

Zur Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung wird darüber hinaus für eine stärkere Institutionalisierung plädiert, etwa durch eine engere Orientierung am Modell der beruflichen Erstausbildung (ebd.). Als Akteure der Berufsbildung sind Gewerkschaften sowohl über ihren gesetzlichen Auftrag im Berufsbildungsgesetz (§ 77 BBiG) in Berufsbildungsausschüssen eingebunden (Hippach-Schneider und Rieder 2021). Zudem ist das gewerkschaftliche Engagement in der beruflichen Bildung auch ein Ergebnis eines von der Europäischen Union angestoßenen Benchmarking-Prozesses im Bereich des Lebenslangen Lernens (LLL), in dem den Sozialpartnern eine wichtige Rolle beigemessen wird (Trappmann und Draheim 2009). Hinzu kommt, dass im Zuge

der Globalisierung und deren Auswirkungen auf den Standort Deutschland die Zahl der Arbeitsplätze für formal Geringqualifizierte sinkt und deshalb das „Up-Skilling“ ein wesentliches Element zukunftsorientierter Beschäftigungspolitik wird (Ferreira und Menig 2019), bei der auch die Gewerkschaften in ihrer Rolle als Interessenvertretung nicht außen vor bleiben dürfen. Neben der Vereinbarung tariflicher Qualifizierungsbestimmungen werden vor allem die Mitwirkung an der Zertifizierung von Kompetenzen als auch Beratung und Coaching als Handlungsfelder gewerkschaftlichen Engagements hervorgehoben (Trappmann und Draheim 2009).

Bei der Aufwertung bzw. „Inwertsetzung“ von Basisarbeit muss es auch darum gehen, die tatsächlich in die Arbeit eingebrachten Kompetenzen der Beschäftigten sichtbar zu machen. Dabei kommt der Zertifizierung bzw. Validierung von real im Beruf eingesetzten Kompetenzen eine zentrale Rolle zu, weil in die Basisarbeit Kenntnisse und Fähigkeiten einfließen, die weit über das reine Anforderungsniveau der Tätigkeiten hinausgehen können. Dieses ist in der Basisarbeit definiert als das „Fehlen“ von Berufsfachlichkeit. Die in dieser Studie vorgenommene Analyse hat jedoch gezeigt, dass mindestens die Hälfte der Basisarbeiter*innen über Berufsabschlüsse in anderen Bereichen verfügt (vgl. Kap. 4.4). Dies deutet folglich darauf hin, dass auch die Basisarbeit des Dienstleistungssektors von weitaus mehr Wissen und Können geprägt ist als es laut Anforderungsniveau der auszuübenden Tätigkeiten erwartbar wäre. Insofern kann von einem realen Wertigkeitsdefizit in der Basisarbeit ausgegangen werden, das aus der Diskrepanz zwischen dem zugeschriebenen Anforderungsniveau der Tätigkeit und dem tatsächlich eingebrachten Arbeitsvermögen (Pfeiffer 2004) resultiert. Dieser relevante Anteil unsichtbarer Wertigkeit ist somit zumindest dafür mitverantwortlich, dass Basisarbeitende weder in der Entlohnung noch in ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Reputation die ihnen gebührende Anerkennung erfahren, sondern sie gewissermaßen „im toten Winkel der Arbeitskultur“ (Wiese 2021) verbleiben.

Damit die Basisarbeit bzw. die sie ausführenden Beschäftigten im Spiegel von Wirtschaft und Gesellschaft sichtbar bleiben, erscheint es naheliegend, das Können der Basisarbeitenden mithilfe entsprechender Zertifikate bei Personalentscheidungen transparent zu machen (Wittig und Neumann 2016). Hierzu wurden vonseiten des Gesetzgebers auch die Möglichkeiten verbessert. Mit der Übernahme des Berufsbildungs- und Digitalisierungsgesetzes (BVA DiG) in das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das am 23. Juli 2024 in Kraft getreten ist, wurde für Menschen ohne entsprechenden Berufsabschluss ein Anspruch darauf geschaffen, in allen anerkannten Ausbildungsberufen eine Berufsvalidierung durchlaufen zu können. Unter anderem wurden folgende Regelungen getroffen:

- Antragsberechtigt sind Personen, die einen Wohnsitz in Deutschland haben, in einem Referenzberuf über keinen Abschluss verfügen, nicht in einem Berufsausbildungsverhältnis im Referenzberuf stehen sowie das 25. Lebensjahr vollendet haben. Zudem ist nachzuweisen, dass mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungsdauer für den Referenzberuf vorgeschrieben ist, in dem Referenzberuf bereits gearbeitet wurde (§ 50b BBiG).
- Beantragt werden kann eine überwiegende oder vollständige Vergleichbarkeit. Eine vollständige Validierung berechtigt eine Zulassung zur Abschlussprüfung nach § 45 BBiG.
- Die Durchführung des Feststellungsverfahrens erfolgt durch ein Feststellungstandem, das aus je einem oder einer Beauftragten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite besteht. Eine Person führt dabei die Feststellung durch, während die andere Person als Beisitzer*in anwesend ist. Sofern die Berufsvalidierung mittels mündlicher und

praktischer Aufgaben möglich ist, haben diese vor schriftlichen Aufgaben Vorrang. Bei einer überwiegenden Vergleichbarkeit wird ein Bescheid mit den festgestellten und den nicht festgestellten Handlungsfähigkeiten ausgestellt, bei vollständiger Vergleichbarkeit ein Zeugnis (§ 50c BBiG).

Für die Anerkennung bzw. Validierung informell oder non-formal erworbener Kompetenzen kommen drei Modelle in Betracht (Gaylor et al. 2015, S. 20): Das erste läuft auf eine *Anpassung an das formale System* hinaus, indem informelle Kompetenzen den Lerninhalten einer Berufsausbildung als Referenzsystem gleichgesetzt werden, sofern sie den dort formulierten Anforderungen entsprechen. Im zweiten Modell der *Erweiterung* werden informell und non-formal erworbene Kompetenzen zunächst getrennt von den Nachweisverfahren des formalen Bildungsabschlusses bewertet und im Nachhinein auf das Berufsbildungssystem bezogen. Die dritte Möglichkeit der Validierung informeller und non-formaler Lerninhalte wird in *parallelen Validierungsverfahren* gesehen. Diese orientieren sich nicht an den Standards des formalen Berufsbildungssystems, sie sind offener und sind stärker an individuellen Bildungsbiografien ausgerichtet. Insofern weisen sie eine gewisse Entwicklungsorientierung auf, jedoch verbunden mit dem Nachteil einer teils geringeren Nachweis- bzw. Belegbarkeit der dokumentierten Kompetenzen, was zu einer geringeren externen Verwertbarkeit führen kann.

Mit Blick auf die konkrete Umsetzung von Validierungsverfahren non-formal und informell erworbener Kompetenzen wird zwischen qualitativen und quantitativen Verfahren der Kompetenzanerkennung zu Validierungszwecken unterschieden. Qualitative Verfahren zeichnen sich dabei „durch eine strukturierte und hochstandardisierte Vorgehensweise im Sinne einer Kompetenzmessung“ (Bosche und Strauch 2023, S. 288) aus, die den Kriterien von Objektivität, Reliabilität und Validität entsprechen sollen.³ Quantitative Verfahren der Kompetenzfeststellung beinhalten einen „Prozess der (1) Bewusstwerdung und Identifizierung erworbener Kompetenzen, der (2) Dokumentierung und Zusammenstellung von Nachweisen, der (3) Bewertung anhand transparenter Bezugspunkte und Standards sowie der (4) Zertifizierung und abschließenden Bewertung“ (Spoden 2023, S. 308–309). Als quantitative Verfahren der Kompetenzfeststellung kommen etwa Tests und Prüfungen, standardisierte Verhaltensbeobachtungen, Arbeits- und Tätigkeitssimulationen oder computergestützte Verfahren der Textanalyse in Betracht (Spoden 2023). Bei qualitativen Ansätzen zur Validierung von Kompetenzen stehen dagegen „die Beschaffenheit und Güte von Kompetenzen“ (Bosche und Strauch 2023, S. 289) sowie „eigene Sinn- und Deutungszusammenhänge“ (ebd.) im Vordergrund. Gerade bei informell erworbenen Kompetenzen gelten qualitative Validierungsverfahren als besonders geeignet, weil sie „aufgrund ihrer Kontextbezogenheit eher mit qualitativen, biografieorientierten Methoden zugänglich gemacht werden“ (ebd.) können. Beispiele qualitativer Bewertungsverfahren sind etwa die Dokumentation im Hinblick auf die Reflexion der erworbenen Kompetenzen mithilfe eines Selbsteinschätzungsbogens mit Bezug zum Referenzberuf (z.B. Projekt „Valikom“⁴) oder der abstrahierenden Ableitung von Kompetenzen, die für eine Tätigkeit notwendig sind mit anschließendem Abgleich der eigenen Fähigkeiten (z.B. Projekt „ProfilPASS“⁵).

³ Unter Objektivität ist zu verstehen, dass die Ergebnisse unabhängig von der Person zustande kommen, welche die Überprüfung durchführt. Reliabel sind Ergebnisse dann, wenn sie zuverlässig in dem Sinne sind, dass sie bei einer erneuten Messung in gleicher Weise auftreten. Das Kriterium der Validität bezieht sich auf die Zuverlässigkeit bzw. Genauigkeit des Messinstruments, dass auch das gemessen wird, was gemessen werden soll.

⁴ <https://www.validierungsverfahren.de/startseite>

⁵ <https://www.profilpass.de/>

Die Validierung informell erworbener Kompetenzen bietet diverse Ansatzpunkte für gewerkschaftliches Handeln. So können sie sich an der Entwicklung von Anerkennungsinstrumenten beteiligen, Unterstützungs- und Beratungsleistungen für ihre Mitglieder in Kompetenzfeststellungs- und Zertifizierungsfragen zur Verfügung stellen oder als Interessenorganisation Einfluss auf die öffentliche Meinungsbildung nehmen, indem sie auf die Problemlagen relevanter Beschäftigtengruppen – wie Basisarbeiter*innen – hinweisen. Dazu trägt auch die Unterstützung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit bei, wie anhand einer Handreichung aus dem Projekt „ANERKANNT“ deutlich wird (DGB Bildungswerk Bund 2020).

Welche Strategioptionen hinsichtlich der Anerkennung von nichtformal und informell erworbenen Kompetenzen bestehen, wird in einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) anhand von Szenarien diskutiert (Gutschow et al. 2019), die auf der Grundlage von Workshops mit Expert*innen entwickelt wurden. Anhand der Szenarien wird aufgezeigt, wie Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens im Jahr 2030 aussehen kann. Strategisch werden für die Anerkennung von nichtformal und informell erworbenen Kompetenzen zwei grundsätzliche Optionen unterschieden, wobei die erste sich auf die Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen richtet und die zweite an der formalen Anerkennung von Kompetenzen ansetzt. Für beide Strategioptionen werden jeweils drei Szenarien beschrieben, die von der umfassenden Kompetenzbilanzierung über die Einführung digitaler Nachweisprofile bis hin zu Verfahren der nachholenden Berufsqualifizierung reichen (Gutschow et al. 2019, Anhang 1).

Aus gewerkschaftlicher Perspektive besteht bei Validierungssystemen für informell und non-formal erworbene Kompetenzen, wie in einem Positionspapier des DGB aus dem Jahr 2017 festgehalten wurde, die Gefahr einer Herausbildung von Parallelstrukturen zum bestehenden Berufsbildungssystem, die es aus arbeitnehmer*innenorientierter Perspektive jedoch zu vermeiden gelte. Formale Abschlüsse in der Berufsbildung sind mit betrieblichen Qualifikationsanforderungen verknüpft, die als Maßstab der Bewertung von Kompetenzen dienen. Deshalb wird dafür plädiert, die Validierung an die bestehenden Pfade der Berufsbildung anzudocken und sie in diese einzufügen, weil sich aus der formalen beruflichen Qualifikation auch Ansprüche von Beschäftigten an die Bezahlung und die Bedingungen ihrer Erwerbsarbeit herleiten. Vor diesem Hintergrund formuliert der DGB sechs grundsätzliche Ankerpunkte für eine Einführung geregelter Validierungsverfahren ab (DGB 2017, S. 9):

- Geregelter Validierungsverfahren bedürfen eines breiten Konsenses der relevanten Akteure des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes, um Vertrauen und Akzeptanz in diese neuen Verfahren herzustellen. Die Sozialpartner sind dabei maßgeblich bei der Gestaltung und Einführung dieser Verfahren zu beteiligen.
- Die Bewertung und Zertifizierung von non-formal und informell erworbener Kompetenzen muss feststellen, ob und inwieweit eine Gleichwertigkeit zu einem anerkannten Aus- und Fortbildungsberuf besteht.
- Geregelter Validierungsverfahren benötigen eine öffentlich-rechtliche Einbettung bei den zuständigen Stellen nach Berufsbildungsgesetz unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner.
- Die Zugänge zu Validierungsverfahren sind so zu regeln, dass die Bedeutung der Erstausbildung als Grundlage für die weitere berufsbezogene Kompetenzentwicklung berücksichtigt ist. Eine Altersuntergrenze ab 25 Jahren und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung sollte Voraussetzung für den Zugang sein.

- Die Einführung geregelter Validierungsverfahren benötigt eine Rechtsgrundlage mit verbindlichen Ansprüchen auf Beratung, Dokumentation und Zugang zu geregelter Validierung.
- Validierungsverfahren und anschließende ergänzende Bildungsmaßnahmen sind mit finanziellem Aufwand verbunden. Um Zugänge für alle Validierungsinteressierten zu ermöglichen, sind Finanzierungsfragen vor der Einführung von Validierungsverfahren zu regeln.

Für die Beschäftigten in der Basisarbeit resultieren aus den vom DGB formulierten Ankerpunkten für Validierung jedoch ambivalente Interessenkonstellationen. Auf der einen Seite liefert die geforderte Anlehnung bzw. Bezugnahme auf das System der Berufsbildung ein höheres Maß an (Rechts-)Sicherheit und Transparenz bei der Bewertung beruflicher Kompetenzen. Dies lässt ein höheres Verwertungspotenzial auf dem Arbeitsmarkt erwarten, weil die validierten Kompetenzen leichter unternehmens- und branchenübergreifend Anerkennung finden und sich deshalb universeller einsetzen lassen. Auf der anderen Seite kann eine zu strikte Orientierung an den Standards der Berufsbildung auch dazu führen, dass Basisarbeiter*innen verstärkt Wege aus der Basisarbeit heraus suchen. Ihnen würde oftmals „das paradoxe Angebot unterbreitet, dass sie als Belohnung für die essenziellen, ‚systemrelevanten‘ Jobs, die sie erledigen, die Möglichkeit erhalten werden, diese Jobs nicht mehr ausführen zu müssen. [...] Die Belohnung für a job well done ist ein anderer Job“ (Wiese 2021, S. 57). Damit gerät gesellschaftlich notwendige Basisarbeit in eine Spirale aus offenbar wenig akzeptierten Berufen, die Menschen durchlaufen und die sie nach kurzer Zeit wieder verlassen sollen, weil sie eine andere, höherwertige Tätigkeit erreichen können. Ein fortlaufender Wechsel aus wenig wertgeschätzten, aber systemrelevanten Arbeitsplätzen in höher bewertete, der gesellschaftlichen Erwartungshaltung an Arbeit stärker entsprechende Tätigkeiten kann folglich auch zu einem Arbeitskräfteproblem für die Basisarbeit selbst führen, weil es eine permanente, kurzzyklische Personalfluktuations gibt. Deshalb sollte das Augenmerk betrieblicher und überbetrieblicher Gestaltungsaktivitäten auf der Steigerung der Attraktivität von Arbeitsplätzen in der Basisarbeit selbst liegen.

7.2 MENSCHENGERECHTE ARBEITSGESTALTUNG FÜR GUTE BASISARBEIT

Zur Steigerung der Attraktivität von Tätigkeiten in der Basisarbeit sollten deshalb auch Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsplatzgestaltung ergriffen werden, die das Ziel haben, mögliche Belastungsfaktoren bei der Arbeit zu begrenzen und den Beschäftigten ein höheres Maß an Autonomie und Mitgestaltung zu ermöglichen. So bedürfen etwa moderne Büroarbeitsplätze einer ergonomischen Auslegung des Schreibtisches sowie ergonomischer Hardwarekomponenten wie Maus oder Tastatur. Aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive wird ein positiver Gestaltungsansatz für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung auf Basis einer proaktiven Systemgestaltung favorisiert, bei der eine frühzeitige Einbindung und Berücksichtigung des betrieblichen Kontextes möglich ist. Damit werden „wichtige Randbedingungen des Arbeitskontextes, die die Umsetzung oder Durchführbarkeit behindern, [...] rechtzeitig erkannt und in der Gestaltung berücksichtigt“ (Sträter 2023, S. 573). Zur Umsetzung einer menschengerechten Gestaltung der Basisarbeit wird u.a. ein Scanning-Ansatz empfohlen, bei dem es sich um ein soziotechnisches Moderationsverfahren handelt, das organisationsübergreifend oder unternehmensweit eingesetzt werden kann und alle relevanten Akteure systematisch einbindet. Indem die Arbeitsgestaltung gezielt an den Kompetenzen und der Bereitschaft zum Engagement der Basisarbeitenden

ansetzt, könne ein Beitrag zur Reduzierung von Monotonie und Zeitdruck auf der einen Seite geleistet, aber auch Raum für Handlungsspielräume hinsichtlich des Arbeitshandelns und der Zusammenarbeit von Basisarbeitenden auf der anderen Seite geschaffen werden (Widuckel 2021).

Für die konkrete Umsetzung der Arbeitsplatzgestaltung in der Basisarbeit wird empfohlen, auf den Erfahrungen in der Facharbeit aufzubauen und die Rückschlüsse auf die Arbeitsplätze in der Basisarbeit zu übertragen (Ellegast et al. 2023). So können etwa die Basisarbeitsplätze in der Gepäcktransferzentrale eines Flughafens, auf denen Beschäftigte häufig manuell schwere Lasten heben müssen, zu einer hohen Beanspruchung des Muskel-Skelett-Systems und insbesondere des Rückens führen. Als Maßnahme der Belastungsreduktion wurde nach einer vorgeschalteten Belastungsanalyse der Einsatz von Vakuumhebehilfen umgesetzt, wodurch sich „das Risiko der Gepäckabfertiger für die Entstehung von Rückenbeschwerden bzw. -erkrankungen deutlich reduzieren kann“ (Ellegast et al. 2023, S. 497). Als weiteres Beispiel klassischer Basisarbeitsplätze im Dienstleistungssektor werden Schnelligkeitsdienste wie z.B. Fahrradkuriere zur Essenslieferung angeführt. Bei diesen können Belastungen u.a. durch raue Umgebungsbedingungen (Hitze, Kälte, UV-Strahlung, Lärm und Abgase im Straßenverkehr), hohe physische (Fahrten über längere Strecken, ungünstiger Lastentransport, ungünstige Körperhaltungen) oder hohe psychische Beanspruchung (Straßenverkehr, Zeitdruck, Navigation während der Fahrt) entstehen. Entlastend kann bei diesen Tätigkeiten der Einsatz von E-Bikes oder Pedelecs sein. Auf Basis einer messtechnischen Erfassung der Wirkungen psychischer und physischer Belastungsfaktoren (Feldmessung) beabsichtigt ein am Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) realisiertes Kooperationsprojekt auf Initiative von Unfallversicherungsträgern eine Quantifizierung aller Belastungsfaktoren in realen Arbeitssituationen, die ergänzt werden durch subjektive Beschwerdeangaben und Anstrengungen der Beschäftigten auf Basis einer standardisierten Befragung. Aus diesen Informationen sollen anschließend arbeitssystemgestalterische Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden. Dies können z. B. sein (Ellegast et al. 2023, S. 499):

- Entwicklung einer geeigneten Fahrradtasche, mit der Lastentransport an der Person während der Fahrt entfallen kann;
- Entwicklung weiterer individueller Einstellungsmöglichkeiten am Fahrrad, z.B. um langandauernde ungünstige Körperhaltungen zu vermeiden;
- Entwicklung von Feder-Dämpfer-Systemen am Rad, um Ganzkörper- sowie Hand-Arm-Vibrationen zu minimieren;
- Optimierung der Navigation zur Nutzung bei ungünstigen Wetterbedingungen;
- Einführung von Pausenzeiten zur Erholung;
- Entwicklung spezifischer persönlicher Schutzausrüstung, wie z.B. vibrationsdämmende Kleidung, UV-Schutzkleidung, spezifischer Gehörschutz, Atemmasken zum Filtern von Abgasen und Luftschadstoffen.

Für das Reinigungsgewerbe, wo häufig unsoziale Arbeitszeiten und geteilte Dienste an den Tagessrändern mit langen Unterbrechungen vorherrschend sind, werden alternative

Arbeitszeitmodelle diskutiert, die auf eine stärkere Fokussierung der Kernarbeitszeiten in einem sozialverträglichen Zeitfenster zwischen 07:30 Uhr und 18:00 Uhr hinauslaufen (Sardadvar und Reiter 2024). Das Modell der „Tagreinigung“ umfasst dabei folgende Anforderungen (Ansorge 2022, S. 17):

- Tägliche Arbeitszeit von mindestens sechs Stunden – zusammenhängend;
- Tägliche Arbeitszeit im Zeitfenster von 07:30 Uhr bis 16:00 Uhr, mindestens 60 Prozent der täglichen Arbeitszeit während des Objektbetriebs (definierte Ausnahmen sind möglich);
- Anforderungen an Beschäftigte: Fähigkeit zur Kund*innenkommunikation, Kenntnisse der deutschen Sprache und Befähigung zur eigenverantwortlichen Entscheidung über Arbeitsabläufe;
- Anforderungen an Unternehmen: a) Schulung der Beschäftigten (Objektleitungen, Vorarbeiter*innen und vor allem Reinigungskräfte) in Kund*innenkommunikation, eigenständigem Handeln und in deutscher Sprache, b) Schaffung von vollzeitnahen oder Vollzeitstellen, c) Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung);
- Anforderungen an Kund*innenunternehmen/Nutzer*innen und beauftragende Institutionen: Einbeziehung aller Beteiligten in die Einführung der Tagreinigung.

Neben der Verbesserung der Arbeitssituation von Beschäftigten im Reinigungsgewerbe hat das Arbeitsmodell der Tagreinigung den Nebeneffekt, dass Reinigungsarbeit „sichtbar“ gemacht und aus der Verborgenheit geholt werden kann, wodurch die Chance besteht, dass die Tätigkeit ein höheres Maß an gesellschaftlicher und betrieblicher Anerkennung erfährt.

Die angeführten Beispiele zeigen, dass die Analyse von Belastungsfaktoren auf Basisarbeitsplätzen wertvolle Hinweise liefern kann, die sich für die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation und damit der Attraktivitätssteigerung der betreffenden Tätigkeiten nutzen lassen. Im Hinblick auf eine menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung in der Basisarbeit bestehen auch umfangreiche Mitbestimmungs- und Informationsrechte betrieblicher Interessenvertretungen, die ihnen ihre Beteiligung an der Gestaltung guter Basisarbeit ermöglichen. So existieren etwa nach § 90 BetrVG Unterrichts- und Beratungsrechte bei der Planung technischer Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz oder der Gestaltung der Arbeitsplätze. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat in diesen Fragen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer*innen so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. In § 90 Abs. 2 wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu berücksichtigen sind. Werden die Beschäftigten durch die Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, dann kann der Betriebsrat nach § 91 BetrVG Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Dies können z.B. Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz oder die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sein. Im Arbeits- und Gesundheitsschutz hat der Betriebsrat zudem ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 7. Darin geht es um Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Mit Blick auf die Arbeitsplatzsicherheit kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber nach § 92a BetrVG Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und

Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderung der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Beschäftigten, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihre Vergabe in andere Unternehmen sein. All diese Aspekte können auch in Bezug auf eine Steigerung der Qualität von Basisarbeitsplätzen in Betracht kommen.

7.3 ANERKENNUNG, WERTSCHÄTZUNG UND SICHERHEIT

Zur Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten in der Basisarbeit ist zudem dafür Sorge zu tragen, dass auch in diesem Beschäftigungssegment ein angemessenes, existenzsicherndes Verdienstniveau erreicht werden kann. Die in dieser Studie vorgenommene Analyse der Vergütungssituation in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors verdeutlicht, dass ein nicht geringer Anteil der Basisarbeiter*innen unterhalb der Niedriglohnschwelle entlohnt wird (vgl. Kap. 5.1). Dies betrifft insbesondere Beschäftigte in der Reinigung, in der Gastronomie, aber auch in den haushaltsnahen und persönlichen Dienstleistungen. Neben der tarifvertraglichen Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen in der Basisarbeit (vgl. Kap. 5.1) kommt insbesondere in Branchen, die von einer geringen Tarifbindung geprägt sind, der Vereinbarung von Branchenmindestlöhnen eine hohe Bedeutung bei der Festlegung des Lohnniveaus zu. In diesem Themenfeld sind auch Gewerkschaften relevante Akteure, weil Branchenmindestlöhne zunächst zwischen den Tarifpartnern verhandelt und vereinbart und erst anschließend vom Gesetzgeber für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn dafür ein „öffentliches Interesse“ besteht. Dies ist nach § 5 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) der Fall, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegend Bedeutung erlangt oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.

Bei Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) werden vom Gesetzgeber Mindeststandards der Arbeitsbedingungen per Rechtsverordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) verfügt, indem vorgeschrieben wird, dass die für die jeweilige Branche bestehenden Mindestlöhne einzuhalten sind. Dies bedeutet, dass die Gültigkeit eines Branchentarifvertrags nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) per staatlichem Rechtsetzungsakt (Allgemeinverbindlicherklärung) auch auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeweitet wird, die nicht kraft Mitgliedschaft in den tarifschließenden Verbänden oder kraft eigenen Tarifabschlusses (Arbeitgeber) an die Tarifverträge gebunden sind (Frik o.J.). Branchenmindestlöhne, die per Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags gelten, sind somit auf alle Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Branche anzuwenden. Im Dienstleistungssektor sind nach dem AentG aktuell allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne bei Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch, in der Gebäudereinigung, in der Gastronomie, im privaten Sicherheitsgewerbe, in der Pflegebranche sowie bei sonstigen personennahen Dienstleistungen (z.B. Friseur*innen) gültig (BMAS 2024a, 2024b).

Zur Verbesserung der Verdienstniveaus in der Basisarbeit des Dienstleistungssektors und zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse hat die Gewerkschaft ver.di vorbereitend zur Bundestagswahl 2025 an die Adresse aller demokratischen Parteien im Deutschen Bundestag klar gestellt, dass sowohl eine Stärkung der Tarifbindung, die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf „armutsfeste“ 15 € als auch der Ausbau der Mitbestimmungsrechte unverzichtbar für die Gestaltung der Arbeitswelt entlang der Anforderungen von Gute Arbeit sind (ver.di 2025).

Mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse in der Basisarbeit haben Forderungen nach einer Verbesserung der Möglichkeiten für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die kollektive Nachwirkung von Tarifverträgen sowie die Verhinderung von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden hohe Priorität. Weiterhin wird auf die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeit hingewiesen. Zudem werden Forderungen nach einer Überwindung des Gender Pay Gap unterstrichen, indem das Entgeltgleichheits- bzw. Entgelttransparenzgesetz durch eine Berichtspflicht für Unternehmen und einem Verbandsklagerecht für Gewerkschaften zu stärken sei. Neben Forderungen gegen den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit zwecks der Herabsetzung von Beschäftigungsstandards steht auch die Abschaffung des kirchlichen Sonderarbeitsrechts, das häufig schlechtere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen vorsieht verglichen mit öffentlichen und teils auch privaten Einrichtungen der Dienstleistungserbringung, im Anforderungskatalog von ver.di an die Politik. Zudem sollten die Zugangsbarrieren für Beschäftigte nichtdeutscher Herkunft erleichtert werden, insbesondere durch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufsabschlüssen. Notwendig sei auch eine „echte Willkommenskultur“, die von einer stärkeren und gezielteren Integrationsinfrastruktur der Kommunen zu flankieren sei. Von all diesen Forderungen könnten Basisarbeiter*innen in eine günstigere Position am Arbeitsmarkt gebracht werden.

Neben dem finanziellen Aspekt spielen für die Anerkennung und Wertschätzung von Basisarbeiter*innen noch weitere Faktoren eine Rolle. In der Literatur wird auf das ambivalente Verhältnis von Anerkennung und Interesse hingewiesen (Voswinkel 2011; Schmidt 2005; Pernicka et al. 2021). Die Relevanz des Anerkennungs- und Wertschätzungsthemas für die Basisarbeit zeigt sich u.a. auch daran, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aktuell im Rahmen der INQA-Initiative ein thematisch einschlägiges Projekt „ORBiT“ fördert, das sich der Frage widmet, wie sich Respekt für Basisarbeitende ausdrückt und wie er in Unternehmen gesteigert werden kann (BFG-Institut o.J.). Die wissenschaftliche Diskussion zeigt jedenfalls, dass das monetäre Interesse der Beschäftigten keineswegs das einzig ausschlaggebende Beschäftigungsmotiv darstellt, sondern Anerkennungsaspekte als wesentliche Voraussetzungen beruflicher Identität und Selbstwertschätzung breiten Raum im beruflichen Selbstverständnis einnehmen. Zwar dürfte in der Basisarbeit das Entgeltmotiv aufgrund des Fehlens von Berufsfachlichkeit bedeutsamer sein als in der Facharbeit und hochqualifizierten Arbeit. Gleichwohl lässt sich die Attraktivität der Basisarbeit steigern, wenn neben einer angemessenen Entlohnung noch weitere, dem Bereich der Anerkennung zugehörige Beschäftigungsmotive bedient werden. Da sich in der Basisarbeit die Berufsfachlichkeit als Quelle der Anerkennung im beruflichen Selbstverständnis der Basisarbeiter*innen nur eingeschränkt heranziehen lässt, wird der Firmen- bzw. Unternehmenskultur, der betrieblichen Personalstrategie sowie der innerbetrieblichen Interessenvertretung besonderen Bedeutung beigemessen (Rump et al. 2024b). Betriebliche Strategien der Personalgewinnung und -bindung würden in der Praxis jedoch die Bedürfnisse der Basisarbeiter*innen häufig nicht hinreichend berücksichtigen, sondern seien überwiegend auf qualifiziertes Fachpersonal und Führungskräfte ausgerichtet. Deshalb wird empfohlen, stärker auf Partizipation zu setzen und die Beschäftigten in der Basisarbeit „bewusst in Entscheidungsprozesse bezüglich neuer Arbeitsweisen, Arbeitsmittel und Arbeitsformen einzubeziehen“ (Rump et al. 2024a, S. 178). Als ebenso wichtig wird eine Intensivierung des Austauschs und der Kommunikation zwischen Basisarbeitenden und Führungskräften bewertet, da sich darüber sowohl die innerbetriebliche Sichtbarkeit von Basisarbeit als auch die betriebsöffentliche Wahrnehmung ihrer Problemlagen steigern ließe (ebd.). Ein verstärktes Miteinander von Basisarbeiter*innen und qualifizierten Fach- und Führungskräften könne demnach eine erfolgversprechende Strategie sein, den Beitrag der Basisarbeit zur Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit des Unternehmens

transparent zu machen und somit auch die individuelle Anerkennung und Wertschätzung der Basisarbeiter*innen zu fördern. Dabei wird auch im Arbeitskräftemangel eine Chance zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Basisarbeiter*innen gesehen, weil sich ihre Arbeitsmarktposition verbessert (Große-Jäger et al. 2024). Diese Chance sollten auch Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretung offensiv aufgreifen und ihren Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungssicherheit und Entlohnung sowie zur Steigerung der Arbeitsqualität leisten.

Zudem spielt auch die Arbeitszufriedenheit, also die emotionale Einstellung von Beschäftigten ihrer eigenen Arbeit gegenüber, eine wesentliche Rolle für die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation in der Basisarbeit. Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten hängt von vielerlei Faktoren ab, von denen arbeitspsychologisch auf Aspekte wie Emotion, Selbstwirksamkeit, Intelligenz und Kreativität, Stress und Stressvermeidung, Leistung, Fehlzeiten, Fluktuation oder die Bereitschaft zur „inneren Kündigung“ hingewiesen wird (Ferreira 2019). Um die Arbeitsplätze in der Basisarbeit attraktiver zu gestalten und damit die Arbeitszufriedenheit positiv zu beeinflussen, sind Verbesserungsmaßnahmen auf verschiedenen Handlungsfeldern denkbar, in denen auch die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung im Rahmen ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten, aber auch fachlichen Expertise unterstützen kann. So kann etwa das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) „weiche Faktoren“ wie Betriebsklima, Arbeitszufriedenheit, Motivation, Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung positiv beeinflussen“ (Sayed und Kubalski 2016, S. 5). Aus gewerkschaftlicher Sicht steht dabei die Zielsetzung im Vordergrund, dass in der Gesundheitspolitik Instrumente und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die es den Beschäftigten ermöglichen, ohne gesundheitliche Schäden ihrer Erwerbstätigkeit nachzugehen und im Anschluss gesund den Ruhestand zu genießen. Dabei wird die Gestaltung eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements gefordert, das aus drei wesentlichen Säulen besteht und das auch für die Basisarbeit im Dienstleistungssektor relevant ist (ver.di 2015):

- *Arbeits- und Gesundheitsschutz:* Dieser ist im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gesetzlich geregelt und wird durch weitgehende Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung ergänzt. Als wichtigstes Instrument gilt die Gefährdungsbeurteilung.
- *Betriebliche Gesundheitsförderung:* Nach SGB V § 20ff haben die gesetzlichen Krankenkassen die Aufgabe, Leistungen der Gesundheitsförderung in den Betrieben zu erbringen. Diese Leistungen sollen durch die Interessenvertretung gefördert und mithilfe ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten gestaltet werden.
- *Betriebliche Eingliederung:* Ein gutes Eingliederungsmanagement vergrößert die Chance, mehr für Beschäftigte zu tun, die an einer Krankheit oder dauerhaften Erkrankung leiden. Den Rechtsrahmen bildet das SGB IX sowie dessen Schnittstellen zu anderen Gesetzen.

Weitere Handlungsfelder, die sich zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und zur Gestaltung Guter Basisarbeit heranziehen lassen, sind arbeitsorganisatorische Änderungen und Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung, mit denen ein höheres Maß an Autonomie und Abwechslungsreichtum in der Arbeit geschaffen werden kann. Dabei wird insbesondere im Kontext der digitalen Transformation auf die Möglichkeit zum Ausbau von Arbeitsaufgaben und eine größere Tätigkeitsvielfalt hingewiesen, wodurch die Qualifikationsprofile in der Basisarbeit bereichert werden könnten (Rump et al. 2023). Zudem kann, wie am Beispiel der Dienstplanung in Pflegeeinrichtungen gezeigt wird (Hofer et al. 2024), mit einer mitarbeiter*innenorientierten Arbeitsplanung die Arbeitszufriedenheit gesteigert und eine Verlängerung der Berufsverweildauer erreicht

werden. Hinzukommen können Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Work-Life-Balance in der Basisarbeit hinauslaufen. Dies verspricht, verbunden mit einer Verbesserung bzw. Umgestaltung des Führungsverhaltens (Melzer 2020), größere Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, die sich, wie am Beispiel der Pflege gezeigt wird, sowohl zur arbeitnehmer*innenorientierten Arbeitszeitgestaltung als auch zur Verringerung von Arbeitsbelastungen und Arbeitsintensität nutzen lassen.

Damit Basisarbeiter*innen sich anerkannt und wertgeschätzt fühlen können, ist es auch notwendig, ihnen eine sichere berufliche Perspektive zu eröffnen. Das Motiv der Arbeitsplatzsicherheit wird neben der Entlohnungsfrage ebenfalls als ein Element guter Arbeitsbedingungen von Basisarbeiter*innen diskutiert. Gefordert wird, dass „nicht zuletzt [...] auch das Arbeitsengagement angemessen belohnt werden [sollte] – sowohl durch eine entsprechende Bezahlung als auch durch Anerkennung, Arbeitsplatzsicherheit und Weiterentwicklungsmöglichkeiten“ (Rump et al. 2024a, S. 214–215). Dass Arbeitsplätze in der Basisarbeit sicher und gesund sein sollen, geht auch aus dem Handlungs- und Gestaltungsrahmen des BMAS-geförderten Projekts „Mit-tendrin statt außen vor“ hervor, der im Rahmen des Projekts erarbeitet wurde (Große-Jäger et al. 2024; BMAS und BAuA 2021). Zu dessen Ausgestaltung sollten insbesondere gesetzgeberische Reformen im Bereich des Mindestlohns, der Minijobs, der Werkverträge oder des Befristungs- und Teilzeitrechts eine Rolle spielen. Insgesamt bedarf es zur Stärkung der Position von Basisarbeiter*innen klarer Leitplanken rechtlicher Natur, eines verlässlichen Kontrollsystems (z.B. zum Schutz der Beschäftigten vor einer Entgrenzung von Arbeitszeiten) und einer Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe (Mährle 2021).

Literaturverzeichnis

AGV AWO Deutschland e.V. (o.J.): Tarifverträge nach Tarifgebieten. Bremen. Online verfügbar unter <https://www.agv-awo.de/downloads/index.php?bl=nwf>.

Amstutz, Nathalie; Geisen, Thomas; Hassler, Benedikt; Diezi, Jasmin; Widmer, Lea; Steiner, Lia et al. (2018): „Arbeiten, solange der Körper mitmacht“. In: *Arbeit* 27 (1), S. 5–25. DOI: 10.1515/arbeits-2018-0002.

Ansorge, Viveka (2022): Was ist unter Tagesreinigung zu verstehen? Das Label „Tagesreinigung stärkt gute Arbeit“. In: ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH (Hg.): Was ist unter Tagesreinigung zu verstehen? Fachdialog am 15. Juni 2022 in Berlin. Dokumentation. Berlin, S. 17–18.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2020): Systemrelevante Berufe im Land Bremen: Oft unterbezahlt, häufig wenig beachtet, Aber in Zeiten der Covid-19-Pandemie besonders gefordert. Hg. v. Arbeitnehmerkammer Bremen. Bremen (KammerReport). Online verfügbar unter https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/KammerReport/Systemrelevante_Berufe_im_Land_Bremen_KammerReport.pdf, zuletzt geprüft am 27.06.2025.

attraktiver.de (2025): Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind, beschlossen von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland. Stand: 1. September 2025. Hg. v. Diakonie Deutschland. Berlin. Online verfügbar unter https://www.arkdd.de/avr/avrdd_20250301.pdf

BAP/DGB-Tarifgemeinschaft (2023): Tarifverträge Zeitarbeit. Hg. v. Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und DGB-Tarifgemeinschaft. Berlin.

BAuA (2024): Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten. Ausgabe 2024. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund. Online verfügbar unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A113>

Becke, Guido (2023): Menschengerechte Gestaltung ortsflexibler und interaktiver Basisarbeit – Das Beispiel hauswirtschaftlicher Arbeitstätigkeiten in ambulanten sozialen Diensten. Beitrag auf der GfA-Herbstkonferenz 2023 „Menschengerechte Arbeitsgestaltung - Basisarbeit und neue Arbeitsformen“ (Düsseldorf). Hg. v. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (GfA). St. Augustin.

BFG-Institut (o.J.): ORBiT – Organisationaler Respekt und Basisarbeit in der Transformation. Hg. v. Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH. Köln. Online verfügbar unter <https://www.bgf-institut.de/science/forschungsprojekte/respekt-und-basisarbeit-orbit/>

Biebeler, Hendrik; Lesch, Hagen (2015): Organisationsdefizite der deutschen Gewerkschaften. In: *Wirtschaftsdienst (Hamburg, Germany : 1949)* 95 (10), S. 710–715. DOI: 10.1007/s10273-015-1891-y.

Bispinck, Reinhard (2023): Branchenmindestlöhne – ein unterschätztes Instrument. Hg. v. WSI der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Analysen zur Tarifpolitik, 93). Online verfügbar unter https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008512/p_ta_analysen_tarifpolitik_93_2023.pdf

Bispinck, Reinhard (2025): Tarifliche Branchenmindestlöhne 2020 - 2025. Eine gemischte Bilanz. Hg. v. WSI. Düsseldorf (Analysen zur Tarifpolitik, 106). Online verfügbar unter https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009031/p_ta_analysen_tarifpolitik_106_2025.pdf

Bispinck, Reinhard; Fulda, Carolin Denise; Lesch, Hagen; Lübker, Malte; Schröder, Christoph; Schulten, Thorsten; Vogel, Sandra (2023): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft (iw) und WSI. Köln, Düsseldorf.

BMAS (2024a): Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Stand 1. April 2024. Hg. v. BMAS. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/mindestloehne-gesamt-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=42

BMAS (2024b): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Stand: 1. Juli 2024. Hg. v. BMAS. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=24

BMAS; BAuA (2021): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2020. Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1. Aufl. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden. Online verfügbar unter https://www.paritaet-rps.org/fileadmin/Resources_rti/Public/Redaktion/Redaktion_Saarbruecken/2022/Mitgliederservice/Suga-2020.pdf

BMBF (Hg.) (2023): Berufsbildungsbericht 2023. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/berufsbildungsbericht-2023-kabinettfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2

BMBF (Hg.) (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey - AES-Trendbericht. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4, zuletzt geprüft am 27.08.2024.

Böhme, René (2024): Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe. Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten. Hg. v. Hans Böckler Stiftung und Arbeitnehmerkammer Bremen. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 333). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008862/p_fofoe_WP_333_2024.pdf

Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (2011): „Einfacharbeit“ im Dienstleistungssektor. In: *Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 20 (3), S. 173–187, zuletzt geprüft am 17.11.2021.

Bosche, Brigitte; Strauch, Anne (2023): Qualitative Verfahren der Kompetenzanerkennung zu Validierungszwecken – theoretische Einordnung und Praxisbeispiele. In: Martin Schmid (Hg.): *Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen*. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge. Bielefeld: wbv Publikation (48), S. 287–306.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 - überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=22

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021): Beschäftigtenstatistik. Nürnberg (Kurzinfo, September 2021). Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Generische-Publikationen/Kurzinformation-Beschaeftigungsstatistik.pdf;jsessionid=787A0BF5F0F13E33372A2E489F5A2864?__blob=publicationFile&v=11

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2022): Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt – zwei Jahre Pandemie. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg (Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Februar 2022). Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202202/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202202-pdf.pdf?__blob=publication-File&v=3

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2019): Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31. Oktober 2019. Gültig ab 1. November 2019. Hg. v. Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks. Bonn.

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2024): Mindestlohnstarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 15. November 2024. Gültig ab 1. Januar 2025. Berlin. Online verfügbar unter https://www.die-gebaeuedienstleister.de/wp-content/uploads/2025/01/BIV_Mindestlohnstarifvertrag-2024-allgemeinverb_Ansicht.pdf

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV); Bundesamt für Justiz (2023): Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG), vom 16.08.2023. Fundstelle: <https://www.gesetze-im-internet.de/bqfg/BQFG.pdf>

Bundesverband der Systemgastronomie e.V. (2025): Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie. Ab 1.7.2024. München. Online verfügbar unter <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/tarifvertrag/tarifvertraege.html?file=files/mitgliederbereich/Dateien-Mitgliederbereich-2025/BdS-ETV-neu-2025.pdf>

Buslei, Hermann; Geyer, Johannes; Haan, Peter (2023): Midijob-Reform: Mehr Umverteilung in der Rente – spürbare Kosten entlasten nicht zielgenau. Hg. v. DIW. Berlin (DIW Wochenebericht, 7/2023). Online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.865875.de/23-7.pdf

Clement, Ute; Yalçın, Serhat (2021): Reinigungsarbeit zwischen Professionalisierung und ökonomischem Druck. In: *Arbeit* 30 (2), S. 79–96. DOI: 10.1515/arbeits-2021-0008.

Daum, Mario; Zanker, Claus (2021): Qualifizierung in der digitalisierten Arbeitswelt. Status quo und Perspektiven politischer Gestaltung. Hg. v. INPUT Consulting gGmbH. Stuttgart.

Der Paritätische (2024): AVB - Arbeitsvertragsbedingungen. 20. Auflage 2024. Hg. v. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V. Berlin. Online verfügbar unter https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/AVB_20._Auflage_2024.pdf.

Destatis (2025a): Anteil tarifgebundener Betriebe nach Wirtschaftszweig 2024 in Deutschland. Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Tabellen/tarifbindung-deutschland-betriebe.html>

Destatis (2025b): Branchenspezifische Mindestlöhne in Deutschland. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis). Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/mindestlohn-deutschland.html>

Destatis (2025c): Tarifbindung nach Wirtschaftszweigen 2024 in Deutschland. Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Tabellen/tarifbindung-deutschland-arbeitnehmer.html>

DGB (2017): Beruflicher Erfahrung ihren Wert geben. Ankerpunkte und Anforderungen des DGB zur Validierung. Hg. v. DGB Bundesvorstand. Frankfurt am Main.

DGB (2025): Weg offen für Tarifrunde Leiharbeit! Tarifrunde Leiharbeit 2025/26. Berlin. Online verfügbar unter https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Uploads/Tarifinfo1-2025.pdf

DGB Bildungswerk Bund (2020): Anerkennung: Non-formal & informell erworbene Kompetenzen. Handreichung. Düsseldorf (Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt, 95.1). Online verfügbar unter <https://www.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/media/product/files/DGB%20Bildungswerk-DINA4-95.1%20RZ-Online-Seiten.pdf>

DGB Bundesvorstand (2015): DGB-Stellungnahme zur Änderung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) und zum Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Hg. v. DGB Bundesvorstand. Berlin. Online verfügbar unter <https://wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/++co++e2c01294-b025-11e8-a993-52540088cada>

Diehl, Claudia; Friedrich, Michael; Hall, Anja (2009): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38 (1), S. 48–67.

Dispan, Jürgen (2024): Branchenanalyse Kontraktlogistik. Strukturen, Transformationen, Beschäftigungstrends – Schwerpunkt: Automotive Kontraktlogistik. Hg. v. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 324). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008819

DRK; ver.di (2023): DRK Reformtarifvertrag (vom 31. Januar 1984) – durchgeschriebene Fassung – in der Fassung des Änderungstarifvertrages zum ZVÜ-DRK vom 15. Mai 2023. Hg. v. Tarifbüro der Bundestarifgemeinschaft des DRK und ver.di Bundesverwaltung, Fachbereich C Tarifkoordination. Berlin. Online verfügbar unter https://www.drk.de/fileadmin/user_upload/PDFs/Das_DRK/Verbandsstruktur/DRK-RTV_idF_49_AETV_13_AETV-TVUE_durchgeschriebene_Fassung.pdf

Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Wozny, Florian; Linckh, Carolin; Schmidt, Tanja; Tobsch, Verena (2019): Geringqualifizierte in Deutschland. Beschäftigung, Entlohnung und Erwerbsverläufe im Wandel. Hg. v. IZA Institute of Labor Economics. Gütersloh (IZA Research Report, 91). Online verfügbar unter https://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_91.pdf

Ellegast, Rolf; Hermanns, Ingo; Ochs, Fabian; Schiefer, Christoph; Weber, Britta (2023): Arbeitsgestaltung an Basisarbeitsplätzen – Systematische messtechnische Ansätze. In: *Z. Arb. Wiss.* 77 (4), S. 490–500. DOI: 10.1007/s41449-023-00395-1.

Ferreira, Yvonne (2019): Arbeitszufriedenheit. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Ferreira, Yvonne; Menig, Angela (2019): Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Arbeitswelt der Zukunft. In: Burghard Hermeier, Thomas Heupel und Sabine Fichtner-Rosada (Hg.): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 413–439.

Frik, Roman (o.J.): Tarifvertrag: Allgemeinverbindlichkeit. Hg. v. Haufe.de. Online verfügbar unter https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/tarifvertrag-allgemeinverbindlichkeit_idesk_PI42323_HI515087.html

Fulda, Carolin Denise (2022): Gewerkschaften: Weniger Repräsentativität durch Strukturdefizite? Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln (IW-Kurzbericht, 83/2022).

Gaylor, Claudia; Schöpf, Nikolas; Severing, Eckart (2015): Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Wei europäische Nachbarn informelles und non-formales Lernen anerkennen und nutzen. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/LL_Wenn_aus_Kompetenzen_berufl_Chancen_werden_19.05.15.pdf

Groß, Martin; Lang, Volker; Babst, Axel (2022): Die Rolle beruflicher Anerkennung für die Akzeptanz von Corona-Schutzmaßnahmen. Hg. v. Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS). Duisburg/Bremen (DIFIS Impuls, 2022 / 3). Online verfügbar unter <https://difis.org/f/15e2c526a9.pdf>

Große-Jäger, André; Böhning, Björn (2021): Handlungsrahmen „Gute Basisarbeit“. In: André Große-Jäger, Renate Hauser, Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert, Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann (Hg.): Basisarbeit. Mittendrin und außen vor. Bonn, S. 424–433.

Große-Jäger, André; Hauser, Renate; Lauenstein, Oliver; May-Schmidt, Jana; Merfert, Matthias; Stiegler, Franziska; Zwingmann, Bruno (Hg.) (2021): Basisarbeit. Mittendrin und außen vor. Synergie VertriebsDienstleistung GmbH. Bonn. Online verfügbar unter https://www.personal-dienstleister.de/fileadmin/user_upload/09_Webitemeldungen/2021/211108_Publikation_Basisarbeit.pdf

Große-Jäger, André; Stiegler, Franziska; Zwingmann, Bruno (2024): Gute Basisarbeit schaffen. In: Jutta Rump und Silke Eilers (Hg.): Neue Perspektiven auf Basisarbeit. Status Quo, Einflussfaktoren und Handlungsansätze. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler (IBE-Reihe), S. 237–254.

Gutschow, Katrin; Jörgens, Julia; Pawlowski, Ilona (2019): 4.2.452 – Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens – Anforderungen und Handlungsoptionen. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_42452.pdf

GVP (2024): Tarifverträge Zeitarbeit. BAP/DGB-Tarifgemeinschaft. Stand: April 2024. Hg. v. Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP). Berlin.

Hall, Anja; Sevindik, Ugur (2020): Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. 1. Auflage. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 218)

Hassel, Anke; Schroeder, Wolfgang (2018): Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft. In: *WSI Mitteilungen* 71 (6), S. 485–496. Online verfügbar unter https://www.wsi.de/data/wsimit_2018_06_hassel.pdf,

Hippach-Schneider, Ute; Rieder, Elena (2021): Die Rolle der Akteure in den Berufsbildungssystemen in Zeiten der Digitalisierung – ein deutsch-schweizerischer Vergleich (RADigital). Abschlussbericht des Entwicklungsprojekts. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Bonn (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 224).

Hofer, Corinne; Schmid, Elvira; Renggli, Fabienne J.; Golz, Christoph (2024): Gerechtigkeit in der Dienstplanung: die Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit in der Pflege und die Sicht der Planungsverantwortlichen. In: *HBScience* 15 (1-2), S. 18–27. DOI: 10.1007/s16024-024-00403-2.

Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit. Hg. v. Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES). Stadtbergen.

Holst, Gregor; Scheier, Franziska (2019): Branchenanalyse Handel. Perspektiven und Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie. Hg. v. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 161).

IG Metall (2023): Metall- und Elektroindustrie. ERA-Monatsentgelte. Hg. v. IG Metall. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter https://www.igmetall.de/download/20230328_28_33_MuE_ERA_Tabelle_be6941718a1626188e4a7b826c32ba3295fe1391.pdf

IGZ; DGB (2019): Entgelttrahmentarifvertrag Zeitarbeit. Hg. v. Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und DGB. Frankfurt am Main.

Kaboth, Arthur; Lück, Marcel; Hünefeld, Lena (2023): Arbeitssituation in der Basisarbeit – Herausforderung für die Gesundheit. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund (baua: Fakten, 45).

Kaufmann, Klara; Schwengler, Barbara; Wiethölter, Doris (2019): Die Bedeutung von Helfertätigkeiten ist regional sehr unterschiedlich (IAB-Forum, 6. November 2019). Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/die-bedeutung-von-helfertaetigkeiten-ist-regional-sehr-unterschiedlich/>

Krauss-Hoffmann, Peter; Klinger, Stefan (2021): Menschengerechte Arbeit im Lichte der Pandemie neu denken: Fünf Impulse für eine zeitgemäße Arbeits(schutz)politik in Deutschland. In: Peter Krauss-Hoffmann (Hg.): Herausforderungen für den Arbeitsschutz in einer sich digitalisierenden Arbeitswelt. Königswinter (Königswinterer Notizen, 33), S. 106–114. Online verfügbar unter https://www.azk-csp.de/wp-content/uploads/Kw_Notizen_33_Web.pdf

Krzywdzinski, Martin (2018): Wie gute Arbeit in der Industrie 4.0 geschaffen werden kann. In: *Böll.Thema - Das Magazin der Heinrich-Böll-Stiftung* (1), S. 11–13. Online verfügbar unter https://www.boell.de/sites/default/files/hbs_-_boll_thema_18-1_-_screnn.pdf

Lebenshilfe gGmbH Berlin; GEW Landesverband Berlin (2018): Haustarifvertrag für die Lebenshilfe gGmbH Berlin (HTV-LHB) vom 1. Mai 2012 in der Fassung des Änderungsstarifvertrages Nr. 3 vom 15. Oktober 2018. Lesefassung Oktober 2018. Hg. v. Lebenshilfe gGmbH Berlin und GEW Landesverband Berlin. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.gew-berlin.de/fileadmin/media/publikationen/be/Tarif/Tarifvertraege/Lebenshilfe-gGmbH-Berlin/Lebenshilfe-HTV-Lesefassung-3.-AETV.pdf>

Lück, Marcel; Kaboth, Arthur; Hünefeld, Lena (2022): Basisarbeit. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hg.): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund (baua: Bericht), S. 134–144.

Mährle, Jörg (2021): Basic Work und Arbeitsbedingungen. Plädoyer für eine aktiver gestaltende Arbeitsmarktpolitik und eine Stärkung der Sozialpartnerschaft. In: André Große-Jäger, Renate Hauser, Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert, Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann (Hg.): Basisarbeit. Mittendrin und außen vor. Bonn, S. 352–365.

Mayer-Ahuja, Nicole; Nachtwey, Oliver (Hg.) (2021a): Verkannte Leistungsträger. Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp Verlag. Online verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783518770351.

Mayer-Ahuja, Nicole; Nachtwey, Oliver (2021b): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. In: Nicole Mayer-Ahuja und Oliver Nachtwey (Hg.): Verkannte Leistungsträger. Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp Verlag, S. 11–44.

Meister, Moritz; Niebuhr, Annetrin; Peters, Jan Cornelius; Reutter, Philipp; Stiller, Johannes (2019): Die wirtschaftliche Spezialisierung ländlicher Räume. Hg. v. Thünen Institut für ländliche Räume. Braunschweig (Thünen Working Paper, 133). Online verfügbar unter https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn061637.pdf

Melzer, Marlen (2020): Arbeitssituation und Gesundheit beruflich Pflegender. In: Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden (baua: Bericht), S. 136–145.

NGG (2022): Turbo-Tarif. Geschäft: Gastro-Löhne ziehen an! Hg. v. NGG. Düsseldorf (tarif.info, 4 (19.01.2022)). Online verfügbar unter <https://nrw.ngg.net/aktuell/aktuell/gastro-tarifrunde/>

Pabst, Antje (2022): Beruflichkeit im Wandel. Individuelles berufliches Handeln am Beispiel der Leiharbeit. Bielefeld: wbv Publikation (Berufsbildung, Arbeit und Innovation, 53).

Pernicka, Susanne; Glassner, Vera; Dittmar, Nele; Neundlinger, Klaus (2021): Interesse und Anerkennung in der Lohnpolitik aus feldtheoretischer Perspektive. In: *IndBez* 27 (4-2020), S. 461–480. DOI: 10.3224/indbez.v27i4.06.

Pfeiffer, Sabine (2004): Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pöser, Stephanie; Becke, Guido; Zenz, Cora (2023): „Einfache“ soziale Dienstleistungen? – Komplexe Tätigkeitsanforderungen und Gesundheitsressourcen bei haushaltsnahen ambulanten Diensten. In: Guido Becke (Hg.): Flexible Dienstleistungsarbeit gesundheitsförderlich gestalten. Herausforderung für ambulante soziale Dienste und agile IT-Services. 1st ed. 2023. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 91–109.

Pusch, Toralf (2024): Einkommenseffekte des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland reichen bis in die Mitte der Verteilung. Hg. v. WSI (WSI Policy Brief, 82). Online verfügbar unter <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008925>

Räder, Evelyn (2024): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB III-Modernisierungsgesetz). Hg. v. DGB Bundesvorstand. Berlin. Online verfügbar unter https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/240724_SGB_III_Modernisierungsgesetz_Stellungnahme_DGB.pdf

Roth, Ines (2017): Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor. Unter Mitarbeit von Nadine Müller. Hg. v. ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Berlin. Online verfügbar unter https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++592fd69d086c2653a7bb5b05/download/digital-verdi_web.cleaned.pdf

Rump, Jutta; Brehm, Stefanie; Eilers, Silke (2024a): Gute Arbeitsbedingungen für Basisarbeitende. Impulse und Handlungsoptionen auf unterschiedlichen Ebenen. In: Jutta Rump und Silke Eilers (Hg.): Neue Perspektiven auf Basisarbeit. Status Quo, Einflussfaktoren und Handlungsansätze. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler (IBE-Reihe), S. 159–236.

Rump, Jutta; Brehm, Stefanie; Stelz, Pia (2024b): Einführung in das Thema Basisarbeit. Ausgangssituation und Herausforderungen. In: Jutta Rump und Silke Eilers (Hg.): Neue Perspektiven auf Basisarbeit. Status Quo, Einflussfaktoren und Handlungsansätze. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler (IBE-Reihe), S. 1–67.

Rump, Jutta; Eilers, Silke; Stelz, Pia (2023): Szenarien der Entwicklung von Basisarbeit im Kontext der digitalen Transformation und Gestaltungsoptionen für menschengerechte Arbeit. Hg. v. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (GfA). St. Augustin. Online verfügbar unter https://www.ibe-ludwigshafen.de/fileadmin/ibe/Medien/Publikationen/E_Rump-Eilers-Stelz_GfA_Herbstkonferenz_Beitrag.pdf

Rump, Jutta; Stelz, Pia (2023): Wussten Sie, dass... Alles über Basisarbeit. Hg. v. Institut für Beschäftigung und Employability (IBE). Ludwigshafen.

Sardadvar, Karin; Reiter, Cornelia (2024): Von den Tagesrändern zu den Geschäftszeiten: Potenziale und Herausforderungen einer Umstellung auf Tagereinigung. In: *Z. Arb. Wiss.* 78 (1), S. 87–99. DOI: 10.1007/s41449-023-00405-2.

Sayed, Mustapha; Kubalski, Sebastian (2016): Überwindung betrieblicher Barrieren für ein betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen. In: Mario A. Pfannstiel und Harald Mehlich (Hg.): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Konzepte, Maßnahmen, Evaluation. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 1–20.

Schäfer, Holger (2017): Geringqualifizierte – mehr einfache Jobs erforderlich. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln (IW-Kurzberichte, 10.2017).

Schaupp, Simon (2023): Algorithmische Arbeitssteuerung und marktorientiertes Migrationsregime. Eine verkannte Wahlverwandtschaft. In: *WSI Mitteilungen* 76 (2), S. 103–111. DOI: 10.5771/0342-300X-2023-2-103.

Schmid, Katrin; Stracke, Stefan (2023): Branchenanalyse Gastgewerbe. Beschäftigungsentwicklung, Arbeitsbedingungen und Perspektiven vor dem Hintergrund von Corona und Mindestlohn. Hg. v. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 301).

- Schmidt, Werner (2005): Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Plädoyer für eine duale Perspektive. In: *IndBez* 12 (1), S. 51–73. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/pdf/23277593.pdf>
- Schmidt, Werner (2020): Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität. Bielefeld: transcript (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 195), zuletzt geprüft am 15.11.2022.
- Schmierl, Klaus; Schneider, Pauline; Struck, Olaf (2021): „Gläserne“ Paketbot*innen – Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in Kurier-, Express- und Paketdiensten. In: *WSI Mitteilungen* 74 (6), S. 472–478. DOI: 10.5771/0342-300X-2021-6-472.
- Schönborn-Waldorf, Martina (2020): Basic Work. In: TÜV Rheinland Akademie (Hg.): Expedition: Werte, Arbeit, Führung, 4.0. Mehrdimensionale Expertisen und Perspektiven von Insidern aus Unternehmen, Wissenschaft und Gesellschaft. Köln, S. 45–49.
- Seibert, Holger; Schwengler, Barbara; Wiethölter, Doris (2023): Aus Hilfskräften Fachkräfte machen – Eine quantitative Analyse der Entwicklungs- und Strukturdaten von Helfertätigkeiten. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Analyse, Planung und Beratung. Bonn (FES diskurs, April 2023). Online verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20263.pdf>
- Seyda, Susanne; Wallossek, Luisa; Zibrowius, Michael (2018): Einfacharbeit in Deutschland. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln (IW-Trends, 2/2018). Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018-02-03_Einfacharbeit_in_Deutschland_01.pdf
- Siebert, Johanna; Buchstab, Mara (2025): Die Unverzichtbaren: Menschen in Basisarbeit. Erkenntnisse für eine politische Auseinandersetzung mit ihren Perspektiven und Forderungen in der Transformationsgesellschaft. Hg. v. Das Progressive Zentrum. Berlin. Online verfügbar unter https://www.progressives-zentrum.org/wp-content/uploads/2025/06/Die_Unverzichtbaren_Studie_2025_DasProgressiveZentrum.pdf
- Spoden, Christian (2023): Quantitative Verfahren der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. In: Martin Schmid (Hg.): Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge. Bielefeld: wbv Publikation (48), S. 307–320.
- Staab, Philipp (2014): Metamorphosen der Fabriksozialisation. Zur Produktion des Arbeiters in Vergangenheit und Gegenwart. In: *Mittelweg* 36 (6), S. 4–27.
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikationen. Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/gliederung-klassifikation-wz-3100130089004.pdf?__blob=publicationFile
- Sträter, Oliver (2023): Basisarbeit und menschengerechte Arbeitsgestaltung – Strategische Erfordernisse und Ansätze. In: *Z. Arb. Wiss.* 77 (4), S. 567–577. DOI:10.1007/s41449-023-00398-y.
- Suchy, Oliver (2021): Drei Fragen an Oliver Suchy. In: André Große-Jäger, Renate Hauser, Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert, Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann (Hg.): Basisarbeit. Mittendrin und außen vor. Bonn, S. 340–344.

tarifregister.nrw (o.J.a): Einzelhandel. Online verfügbar unter <https://www.tarifregister.nrw.de/material/einzelhandel2.pdf>

tarifregister.nrw (o.J.b): Gaststätten- und Hotelgewerbe. Online verfügbar unter <https://www.tarifregister.nrw.de/material/gaststaetten2.pdf>

tarifregister.nrw (2025): Einzelhandel. Hg. v. Tarifregister Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. Online verfügbar unter <https://www.tarifregister.nrw.de/material/einzelhandel2.pdf>

Trappmann, Vera; Draheim, Susanne (2009): Lebenslanges Lernen: Gewerkschaften und Kompetenzentwicklung im aktivierenden Sozialstaat. In: *WSI Mitteilungen* 62 (10), S. 533–539. DOI: 10.5771/0342-300X-2009-10-533.

ver.di (2015): Gesundheit im Betrieb. Gesundheitsmanagement ganzheitlich gestalten. Die drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Hg. v. ver.di. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.verdi.de/themen/tarifpolitik/publikationen/++co++b74cbce8-2d2a-11ee-a195-001a4a160129>

ver.di (2025): Zentrale Anforderungen an die demokratischen Parteien zur Bundestagswahl 2025. Hg. v. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Berlin. Online verfügbar unter https://www.verdi.de/++file++6759393486dd481d4ebd82f5/download/verdi_zentrale-Anforderungen_BTW2025%20.pdf

ver.di Landesbezirke Hamburg und Nord (2019): Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 17 vom 13. November 2019. Hg. v. ver.di Landesbezirke Hamburg und Nord. Hamburg, Lübeck. Online verfügbar unter <https://gesundheit-soziales-bildung-hamburg.verdi.de/++file++5e579f7eef2ca2a0b759e513/download/KTD%202020%20durchgeschrieben%20idF%20C3%84TV%2017.pdf>

VKA (2024a): Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006 in der Fassung der Änderungsvereinbarungen Nr. 16 bis 18. Stand 1. Oktober 2024. Hg. v. Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Berlin. Online verfügbar unter https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifvertr%C3%A4ge/230422_TVöD_V_AEV_16-18_Lesefassung_Stand_01_10_2024.pdf

VKA (2024b): Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006 in der Fassung der Änderungsvereinbarungen Nr. 15 bis 17. Stand 1. Oktober 2024. Hg. v. Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Berlin. Online verfügbar unter https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifvertr%C3%A4ge/230422_TVöD-B_AEV_15-17_Lesefassung_Stand%2001_10_2024.pdf

Voswinkel, Stephan (2011): Zum konzeptionellen Verhältnis von „Anerkennung“ und „Interesse“. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien (AIS)* 4 (2), S. 45–58. Online verfügbar unter <https://www.arbsoz.de/ais-studien-leser/206-zum-konzeptionellen-verhaeltnis-von-erkennung>

Widuckel, Werner (2021): Gute Basisarbeit – ein Widerspruch? In: André Große-Jäger, Renate Hauser, Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert, Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann (Hg.): *Basisarbeit. Mittendrin und außen vor*. Bonn, S. 38–49.

Wiese, Heiko (2021): Unerhört – Basisarbeit im toten Winkel der Arbeitskultur. In: André Große-Jäger, Renate Hauser, Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert, Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann (Hg.): Basisarbeit. Mittendrin und außen vor. Bonn, S. 50–65.

Wind, Thomas (2022): „Und dann will man nicht ständig jeden Cent umdrehen müssen...“. Bonn (WEITERDENKEN - Diskussionspapier des Landesbüros NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2/2022). Online verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/nrw/19111.pdf>

Wittig, Wolfgang; Neumann, Florian (2016): Können belegen können. Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Studie_Koennen_belegen_koennen_Langfassung_30.11.16.pdf

Anhang

Tabelle 4: Beschäftigte des Dienstleistungssektors insgesamt und in der Basisarbeit
[Stichtag: 30.06.2024]

Wirt- schafts- abschnitt	Wirt- schafts- zweig	Bezeichnung	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte Basisarbeit Helfer- und Anlern- tätigkeiten	Anteil Beschäftigte Basisarbeit in % (Vergleichswert 2013 /Klammer)
C	18	Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	133.218	49.800	37 (35)
D	35	Energieversorgung	285.421	15.604	5 (5)
E	36	Wasserversorgung	42.174	2.553	6 (7)
	37	Abwasserentsorgung	38.020	3.620	10 (10)
	38	Sammlung, Behandlung u. Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	211.032	61.420	29 (28)
	39	Beseitigung von Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung	4.445	743	17 (16)
G	45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung u. Reparatur von KfZ	741.631	104.307	14 (12)
	46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.620.954	324.505	20 (21)
	47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.266.967	667.282	20 (19)
H	49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	941.849	84.998	9 (9)
	50	Schifffahrt	22.428	2.461	11 (6)
	51	Luftfahrt	65.101	3.141	5 (2)
	52	Lagerei sowie Erbringung sonstiger Dienstleistungen für den Verkehr	821.401	215.831	26 (25)
	53	Post-, Kurier- und Expressdienste	514.866	209.221	41 (55)
I	55	Beherbergung	436.057	201.126	46 (35)
	56	Gastronomie	1.765.643	1.051.115	60 (39)
J	58	Verlagswesen	156.871	34.626	22 (43)
	59	Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik	67.495	16.381	24 (18)
	60	Rundfunkveranstalter	60.607	1.945	3 (4)
	61	Telekommunikation	66.640	2.253	4 (3)
	62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	991.236	34.367	4 (5)
	63	Informationsdienstleistungen	94.503	8.763	9 (18)

Fortsetzung nächste Seite

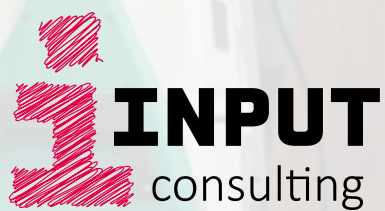
Wirt- schafts- abschnitt	Wirt- schafts- zweig	Bezeichnung	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte Basisarbeit Helfer- und Anlern- tätigkeiten	Anteil Beschäftigte Basisarbeit in % (Vergleichswert 2013 /Klammer)
K	64	Erbringung von Finanzdienstleistungen	598.003	14.559	2 (3)
	65	Versicherungen; Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	165.327	2.503	2 (1)
	66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	261.278	31.817	12 (14)
L	68	Grundstücks- und Wohnungswesen	565.513	106.901	19 (19)
M	69	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	616.075	65.179	11 (12)
	70	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	937.157	83.942	9 (10)
	71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	732.289	53.976	7 (9)
	72	Forschung und Entwicklung	294.495	21.855	7 (8)
	73	Werbung und Marktforschung	210.052	62.051	30 (41)
	74	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	106.738	15.616	15 (16)
N	77	Vermietung von beweglichen Sachen	135.537	22.701	17 (17)
	78	Vermietung und Überlassung von Arbeitskräften	733.382	419.285	57 (52)
	79	Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen	84.063	7.894	9 (7)
	80	Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	287.146	118.411	41 (7)
	81	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	1.471.721	966.396	66 (63)
	82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.	495.631	127.912	26 (32)
O	84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	2.134.041	207.890	10 (11)
P	85	Erziehung und Unterricht	1.666.924	179.176	11 (11)
Q	86	Gesundheitswesen	3.044.185	371.927	12 (13)
	87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	1.161.566	448.665	39 (35)
	88	Sozialwesen (ohne Heime)	1.724.619	554.731	32 (19)

Fortsetzung nächste Seite

Wirt- schafts- abschnitt	Wirt- schafts- zweig	Bezeichnung	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte Basisarbeit Helfer- und Anlern- tätigkeiten	Anteil Beschäftigte Basisarbeit in % (Vergleichswert 2013 /Klammer)
R	90	Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	103.728	19.049	18 (13)
	91	Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	50.316	9.042	18 (14)
	92	Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	73.250	47.387	65 (60)
	93	Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	342.683	103.510	30 (24)
S	94	Interessenvertretung sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	649.978	99.725	15 (17)
	95	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Verbrauchsgütern	38.089	6.563	17 (15)
	96	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	472.785	145.409	31 (27)
T	97	Private Haushalte mit Hauspersonal	295.437	30.357	10 (10)
	98	Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	1.511	755	50 (52)
Dienstleistungssektor gesamt			31.802.051	7.441.255	23 (22)
Gesamtbeschäftigung			41.440.499	9.397.454	23 (21)

Quelle: Sonderauswertung INPUT Consulting der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit [BA]

forschen | entwickeln | beraten



INPUT Consulting
Gemeinnützige Gesellschaft für Innovationstransfer,
Post und Telekommunikation mbH

Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart

Fon: +49 (0) 711 2 62 40 80

Mail: info@input-consulting.de

www.input-consulting.de

ISBN 978-3-910870-01-7 (Print) | 978-3-910870-02-4 (PDF)