



TEIL I: KURZBERICHT

Zuwendungsempfänger: Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen, Ernst-Boehe-Str. 4, 67059 Ludwigshafen am Rhein

Förderkennzeichen: 01UP2212

Laufzeit des Vorhabens: 01.02.2023 – 31.07.2024

Vorhabenbezeichnung: Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basic
Work – Eine explorative und empirische Untersuchung in ausgewählten
Branchen (Akronym: Basic).

Ludwigshafen, am 20.01.25

Ziel des vom Institut für Beschäftigung und Employability IBE an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen durchgeführten Forschungsvorhabens „BasiC“ war es, unter Berücksichtigung zentraler Trends in der Arbeitswelt und der Implikationen der Corona-Pandemie praxisnahe Konzepte und Empfehlungen zu entwickeln, wie nachhaltig gute Arbeitsbedingungen und eine erhöhte Wertschätzung für Basisarbeitende¹ erreicht werden können. Dabei sollte zum einen eine branchenübergreifende Perspektive eingenommen werden, zum anderen galt es, spezifische Ansätze in insgesamt acht Leitbranchen bzw. Berufsfeldern zu identifizieren (Garten- und Landschaftsbau, Gesundheitswesen, Haushaltsnahe Dienstleistungen und Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Einzelhandel, Facility Management, Logistik und Produzierendem Gewerbe). Alle Erkenntnisse sollten zielgruppengerecht aufbereitet und Basisarbeitende ebenso wie deren potenzielle Arbeitgeber und weitere relevante Akteur:innen aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft adressiert werden.

Die Bedeutung der Berufsgruppe der Basisarbeitenden wird durch den hohen Anteil von rund einem Fünftel an der Erwerbsbevölkerung sichtbar. Basisarbeit befand sich lange Zeit im toten Winkel der Arbeitskultur, da der Fokus vielfach auf Fach- und Führungskräften lag und zudem davon ausgegangen wurde, dass diese Beschäftigtengruppe von den grundsätzlich diskutierten Trends wie mobiler Arbeit oder flexiblen Bürokonzepten kaum würde profitieren können. Auch die wissenschaftliche Betrachtung in Forschungsprojekten mit Bezug zu den Arbeitsbedingungen in Basisarbeit fristete lange Zeit ein Nischendasein. Im Zuge der Corona-Pandemie vor dem Hintergrund systemrelevanter Arbeit erfuhr Basisarbeit erstmals einen erhöhten Aufmerksamkeitszuwachs, wobei insbesondere die nachteiligen Arbeitsbedingungen und die mangelnde Wertschätzung der Tätigkeiten in den Fokus des Interesses rückten. Ziel des Forschungsvorhabens BasiC war es deshalb, für das Bewusstsein einzutreten, alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen in die wissenschaftliche Betrachtung rund um die Trends und Themen der Arbeitswelt einzubeziehen, um somit die materielle und immaterielle Wertschätzung von Basisarbeit in der betrieblichen Praxis zu erhöhen. Im Verlauf des Projektes war zu beobachten, dass die Auseinandersetzung mit der Thematik auf gesellschaftspolitischer Ebene durchaus an Dynamik gewann, während es an praxisorientierten Gestaltungshinweisen für Arbeitgeber eher mangelte. Als Treiber der Thematik war im Zuge des Vorhabens allerdings auch der zunehmende Arbeitskräftemangel zu identifizieren, der einerseits in bestimmten Branchen eine Konsequenz pandemiebedingter Abwanderungstendenzen von Basisarbeitenden in vermeintlich sicherere Tätigkeitsfelder darstellt, andererseits jedoch auch die demografische Entwicklung spiegelt.

¹ Basisarbeitende sind als solche Arbeitnehmenden definiert, die Tätigkeiten ausüben, die keine berufliche Qualifikation voraussetzen, eine kurze Einarbeitungszeit on the Job erfordern, von geringer Komplexität und Handlungsautonomie geprägt sind und häufig aus repetitiven, manuellen Routinetätigkeiten bestehen (Rump et al. 2024).

Für das Forschungsprojekt Basic war ein mehrstufiges Forschungsdesign vorgesehen, das durch den Kooperationspartner Metropolregion Rhein-Neckar MRN GmbH kontinuierlich unterstützt wurde. Die im Rahmen des 2022 abgeschlossenen Projektes „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit (Basic Work)“² generierten Erkenntnisse im Zuge der internationalen Literaturanalyse wurden in einem ersten Schritt überprüft, aktualisiert und um die vier neuen o. g. Fokusbranchen erweitert. Die qualitative, bezugsrahmenorientierte explorative Studie bildete den Rahmen für das methodische Vorgehen. Somit wurden im Untersuchungsverfahren problemzentrierte Einzelinterviews virtuell mit Personen aus Geschäftsführung, Personalverantwortung und -verwaltung, Betriebsrät:innen (wenn vorhanden) und Basisarbeitenden geführt, die über die reduktive Methode der Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet wurden. Das explorative Vorgehen lieferte das Fundament für die Generierung von Hypothesen, die in einer großzahligen, repräsentativen Befragung stattfand (n=514). Die Ergebnisse dieser Umfrage wurden zum einen deskriptiv und zum anderen explikativ ausgewertet und mit den Daten aus der explorativen Phase zusammengeführt. Projektbegleitend wurden die gewonnenen Erkenntnisse mit Expert:innen reflektiert.

Der generierte Wissensstand aus Literaturanalyse, Exploration und der Umfrage diente als Basis für ein das handlungsorientierte Vorgehen. Hier entstanden sowohl branchenübergreifende Handlungsempfehlungen für unterschiedliche betriebliche Handlungsfelder als auch spezifische Gestaltungshinweise für jede der insgesamt acht Fokusbranchen. Dabei wurden die Bedarfe der Basisarbeitenden in Hinblick auf Wertschätzung, Förderung und Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie Sicherstellung der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit berücksichtigt. Die Darstellung der Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen wurden praxisnah und zielgruppengerecht aufgearbeitet und resultierten in Form einer umfangreichen Online-Broschüre (ca. 220 Seiten). Bereits im Projektverlauf konnte eine Reihe wissenschaftlicher Beiträge in einschlägigen Fachmedien platziert und Kontakte zu Forschenden aus themenverwandten Vorhaben sowie Verbänden, Kammern etc. aufgebaut werden. Die weitere Dissemination erfolgt durch das IBE und die MRN GmbH über verschiedenen Kanäle wie Veranstaltungen, Präsentationen, Social Media, Podcasts und Videos.

² Dieses abgeschlossene Projekt im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit MWG Rheinland-Pfalz erforschte in den Jahren 2020 – 2022 den „Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit (Basic Work)“ in den Branchen Logistik, Facility Management, Einzelhandel und Produzierendem Gewerbe.



TEIL II: EINGEHENDE DARSTELLUNG

Zuwendungsempfängerin: Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen, Ernst-Boehe-Str. 4, 67059 Ludwigshafen am Rhein

Förderkennzeichen: 01UP2212

Laufzeit des Vorhabens: 01.02.2023 – 31.07.2024

Vorhabenbezeichnung: Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basic
Work – Eine explorative und empirische Untersuchung in ausgewählten
Branchen (Akronym: Basic).

Gliederung

- I Projektabwicklung und Erkenntnisgewinn
- II Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse
- III Nutzen und Verwertbarkeit der Ergebnisse

I Projektentwicklung

1. Gesamtziel des Vorhabens

Das Vorhaben zielte darauf ab, unter Berücksichtigung zentraler Trends in der Arbeitswelt und der Implikationen der Corona-Pandemie praxisnahe Konzepte und Empfehlungen zu entwickeln, wie nachhaltig gute Arbeitsbedingungen und eine erhöhte Wertschätzung für Basisarbeitende erreicht werden können. Dabei sollte sowohl eine branchenübergreifende Perspektive eingenommen werden als auch bestimmte branchenspezifische Ansätze in acht Leitbranchen (s. u.) identifiziert werden. Alle Erkenntnisse sollten zielgruppengerecht aufbereitet und Basisarbeitende ebenso wie deren potenzielle Arbeitgeber und weitere relevante Akteur:innen aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft adressiert werden. Basisarbeitende sind als solche Arbeitnehmenden definiert, die Tätigkeiten ausüben, die keine berufliche Qualifikation voraussetzen, eine kurze Einarbeitungszeit on the Job erfordern, von geringer Komplexität und Handlungsautonomie geprägt sind und häufig aus repetitiven, manuellen Routinetätigkeiten bestehen¹. Aktuell stellen Basisarbeitende knapp 17 % der Erwerbsbevölkerung.²

2. Beteiligte

Das Projekt „BasiC – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basic Work“ wurde vom Institut für Beschäftigung und Employability IBE an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen federführend umgesetzt. Das IBE, geleitet von Prof. Dr. Jutta Rump, gegründet im Jahr 2002, ist ein Institut der Hochschule und forscht zu personalwirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen und beschäftigungsrelevanten Fragestellungen. Basierend auf einem ganzheitlichen, systemischen Ansatz hat das IBE bereits mehr als 70 Forschungsprojekte auf Bundes-, Landes-, Verbands- und Unternehmensebene erfolgreich zum Abschluss gebracht. In zahlreichen Publikationen, Vorträgen und Podcasts befasst sich das Institut mit Themen rund um die Zukunft der Arbeitswelt. *Die Tätigkeiten der Projektmitarbeitenden beziehen sich auf die Rubrik ‚0812-Beschäftigte E12-E15‘ im zahlenmäßigen Nachweis. Alle Stellen konnten durchgängig besetzt werden und waren im beantragten Umfang für die ordnungsgemäße Durchführung des Vorhabens erforderlich. Neben Prof. Dr. Jutta Rump als Projektleitung waren im Projekt durchgängig die Wissenschaftlichen Mitarbeitenden Jessica Piroth, Pia Stelz und Silke Eilers tätig. Daneben von 02/23-12/23 Anna-Maria Ogermann und von 01/24-07/24*

¹ Rump, J.; Eilers, S.; Piroth, J.; Stelz, P. (2024): Wenig Aufmerksamkeit, hohe Bedeutung: Basisarbeitende gewinnen und binden. In: Badura, B.; Ducki, A.; Meyer, M.; Baumgardt, J.; Schröder, H. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2024: Bindung und Gesundheit - Fachkräfte gewinnen und halten. Heidelberg: Springer, S. 159-171.

² Brenscheidt, S.; Siefert, A.; Hünefeld, L.; Backhaus, N.; Halke, T.; Lück, M. et al. (2023): Arbeitswelt im Wandel: Zahlen - Daten - Fakten (Ausgabe 2023). Hrsg. von: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund.

Marc Brandt. Herr Brandt war bereits in der Antragsphase für das Vorhaben vorgesehen, war jedoch bei Maßnahmenbeginn aufgrund des um sechs Monate verzögerten Projektstarts bereits in einem anderen Forschungsprojekt tätig. Silke Eilers konnte aufgrund des verzögerten Maßnahmenbeginns aufgrund anderweitiger Projektverpflichtungen nicht im ursprünglich vorgesehenen Umfang eingesetzt werden. Mit Pia Stelz, Jessica Piroth und Anna-Maria Ogermann wurden jedoch ebenfalls erfahrene IBE-Mitarbeitende für das Vorhaben gewonnen. Im Rahmen des Vorhabens war eine Dienstreise nach Bonn zur hybriden Auftaktveranstaltung der Förderlinie am 16./17.11.23 erforderlich, an der Jessica Piroth, Pia Stelz und Silke Eilers teilnahmen und die der Rubrik ‚0846-Dienstreisen‘ im zahlenmäßigen Nachweis zugeordnet ist.

Darüber hinaus war die Metropolregion Rhein-Neckar GmbH als Dienstleisterin im Projekt aktiv. Zu ihren Aufgaben gehörten insbesondere unterstützende Tätigkeiten im Bereich der Exploration, der quantitativen Umfrage und bei der Verbreitung und dem Transfer, was im Folgenden näher ausgeführt wird. *Die Tätigkeiten der MRN GmbH, die im beantragten Umfang abgerufen wurden, sind unter der Rubrik ‚0835-Vergabe von Aufträgen‘ im zahlenmäßigen Nachweis zu finden.*

Für die Datenaufbewahrung bezüglich der u. g. quantitativen Erhebung wurde die Zusammenarbeit mit GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften gesucht. Dabei wurde das Dienstleistungspaket „Archivierung PLUS“ gewählt und ein Dienstleistungsvertrag geschlossen, der die Eingangsprüfung, die Langzeitarchivierung, die Dokumentation/Methodenbericht und den Datendownload beinhaltet. Die Daten sind nun als open-Access über GESIS verfügbar³. *Die entsprechenden Kosten, die dem veranschlagten Wert laut Antrag entsprechen, sind unter der Rubrik ‚0843-Sonstige allgemeine Verwaltungsausgaben‘ im zahlenmäßigen Nachweis aufgeführt.*

3. Beschreibung der methodischen Vorgehensweise

Angesichts der begrenzten Erschlossenheit der Forschungsthematik und der Forschungsfragestellung in Bezug auf die vier ausgewählten Branchen war ein mehrstufiges Vorgehen erforderlich. Dieses war in eine internationale Literaturanalyse (AP 1), eine Exploration mit Einzelfallstudien (AP 2) sowie eine quantitative Erhebung (AP 3) gegliedert, die die Bedarfe von und Anforderungen an Basisarbeitende unter Berücksichtigung der Implikationen der Corona-Pandemie und zentraler Trends in der Arbeitswelt herausarbeiten und in Handlungskonzepte branchenübergreifend und branchenspezifisch übertragen sollten (AP 4). Im Fokus des Vorhabens standen zunächst vier Branchen bzw. Berufsfelder, in denen häufig Basisarbeitende anzutreffen sind (Garten- und Landschaftsbau, Gesundheitswesen,

³ Rump, Jutta (2024): Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basic Work – Basic. GESIS, Köln. ZA8782 Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.14383>.

Haushaltsnahe Dienstleistungen und Hotel- und Gaststättengewerbe). Dabei sollten die neu gewonnenen Erkenntnisse mit den Ergebnissen eines bereits abgeschlossenen Forschungsprojektes des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE zusammengeführt werden, um am Ende repräsentative Ergebnisse über acht Leitbranchen in Deutschland zur Verfügung stellen zu können (AP 5). Dieses abgeschlossene Projekt im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit MWG Rheinland-Pfalz erforschte in den Jahren 2020 – 2022 den „Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit (Basic Work)“ in den Branchen Logistik, Facility Management, Einzelhandel und Produzierendem Gewerbe. Daneben wurden regelmäßig die Aufgaben des Projektmanagements (AP 0) wahrgenommen, die gewonnenen Erkenntnisse anhand der im Antrag definierten Evaluationskriterien reflektiert (AP 7) sowie (Zwischen)ergebnisse verbreitet (AP 6).

Das inhaltliche Vorgehen der AP 1 - 5 ist im methodisch-konzeptionellen Bezugsrahmen abgebildet (Abb. 1). Auf die einzelnen methodischen Schritte der AP 1 – 3 wird im Folgenden mit Bezug zum Erkenntnisgewinn detaillierter eingegangen, bevor unter II die zentralen Ergebnisse dargestellt sind.

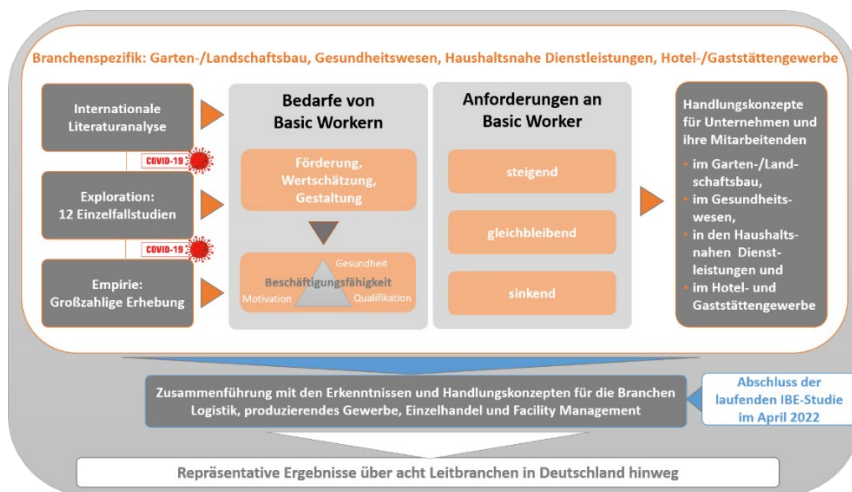


Abb. 1: Theoretisch-konzeptioneller Bezugsrahmen der Untersuchung

3.1 Erkenntnisgewinn im Rahmen der internationalen Literaturanalyse

Im Rahmen der internationalen Literaturanalyse (AP 1) wurde die im Rahmen des 2022 geendeten o. g. Forschungsprojekts „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit (Basic Work)“ erhobene allgemeine internationale Literatur zum Thema Basisarbeit sowie zu den Implikationen der Corona-Pandemie mit mehr als 50 zusätzlichen Quellen aktualisiert (AP 1.1). Zusätzlich wurden zu den Branchen Garten- und Landschaftsbau, Gesundheitswirtschaft, Haushaltsnahe Dienstleistungen und Hotel- und Gaststättengewerbe insgesamt ca. 100 neue Quellen gesichtet (AP 1.2). Ebenfalls Berücksichtigung fanden die im Frühjahr 2022 einsetzenden krisenhaften Ereignisse bezüglich geopolitischer und wirtschaftlicher Verwerfungen, die zum Zeitpunkt der Antragstellung noch nicht absehbar waren und auch Einfluss auf die Arbeitsrealität in einigen der betrachteten Branchen und für Basisarbeitende nahmen.

Im Rahmen der Literaturanalyse fiel zunächst auf, dass eher wenig branchenbezogene Literatur explizit zum Thema Basisarbeit vorhanden ist, sondern vielmehr die branchenspezifischen Quellen im Hinblick auf diese spezielle Beschäftigtengruppe eingehend gesichtet werden mussten. Jedoch brachte unter anderem die Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft im Jahr 2023 mit dem dazu gehörigen Tagungsband (auch mit einem Beitrag des IBE, s. u.), einen enormen Fortschritt hinsichtlich wissenschaftlicher Erkenntnisse und Veröffentlichungen. Gleichzeitig blieb das im Zuge der Corona-Pandemie angestiegene politische und damit verbunden auch öffentliche Interesse rund um das Thema Basisarbeit weiterhin hoch und erfuhr im Vergleich zur Phase der Antragstellung im Februar 2022 einen enormen Aufmerksamkeits- und Erkenntnisfortschritt. Dazu trugen auch die immer drastischer zutage tretenden Arbeitskräfteengpässe, gerade auch im Bereich der Basisarbeit, bei. Somit gewinnt auch Basisarbeit im Zuge der Diskussionen rund um den Arbeitskräftemangel an Bedeutung. Die „abgeschlossene Vakanzzeit“, die die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Wert zur Bestimmung des Arbeitskräftemangels verwendet, betrug im Zeitraum Februar 2023 bis Januar 2024 im Mittelwert elf Tage mehr (159 Tage) als im Vorjahreszeitraum im Segment „Helfer- und Anlerntätigkeiten“ und nähert sich somit dem Segment „Fachkräfte“ (164 Tage) an.⁴

In der Konsequenz dieser gestiegenen Aufmerksamkeit starteten im Verlauf von „BasiC“ weitere themenverwandte Projekte. Nennenswert sind hier vor allem die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Projekte „NewWork4KeyWorker“ (www.newwork4keyworker.de) und „ORBIT – Organisationaler Respekt und Basisarbeit in der Transformation“ (<https://www.bgf-institut.de/nc/science/forschungsprojekte/respekt-und-basisarbeit-orbit/>). Seitens des Projektteams wurde Kontakt zu diesen Projekten gesucht und aufgenommen. Synergien konnten hier über Workshops und proaktiv organisierten Austausch mit den Projektteilnehmenden geschaffen werden. Daneben fanden mit den zur eigenen Förderlinie gehörenden Projekten „Co-Care – Corona und Care: Fürsorgedynamiken in der Pandemie“, „ProHome - Experimentelle Analysen und evidenzbasierte Empfehlungen für eine gesundheitsförderliche und produktive Gestaltung der Arbeit im Homeoffice vor dem Hintergrund der digitalen Transformation“ sowie „CAME_BaG – Covid-19 und Arbeitsmarktentwicklungen in Bezug auf Geschlechterungleichheiten“ wissenschaftliche Austausche statt, die über die Förderzeit hinweg nachhaltig gepflegt werden sollen. Der hierbei gewonnene Input ergänzte als zusätzlich entstandenes Arbeitspaket die Analyse und diente gleichermaßen der Evaluation und der Verstetigung der Projektergebnisse.

⁴ Bundesagentur für Arbeit (2024a): Gemeldete Arbeitsstellen (Monatszahlen) Deutschland Januar 2024; Abgeschlossene Vakanzzeit aller der BA gemeldeten Arbeitsstellen nach Anforderungsniveau. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202401/analyse/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-d-0-202401-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 13.01.2025.

Aufgrund dieser dynamischen Entwicklungen in der wissenschaftlichen Literatur und Forschungslandschaft war es unerlässlich, die Literaturlanalyse über die ursprünglich bei Antragstellung geplanten Monate 1-2 hinweg vorhabenbegleitend auszuweiten. Insgesamt konnten somit über das bereits abgeschlossene Projekt und über „BasiC“ hinweg mehr als 300 branchenübergreifende und branchenspezifische Literaturquellen gesichtet werden. Davon fanden ca. 250 Literaturquellen Berücksichtigung in der u. g. Abschlusspublikation (Online-Broschüre).

3.2 Erkenntnisgewinn im Rahmen der Exploration

Die qualitative, bezugsrahmenorientierte explorative Studie bildete den Rahmen für das weitere methodische Vorgehen des Forschungsprojektes (AP 2). Als Untersuchungsdesign wurde die Einzelfallstudie und als Untersuchungsverfahren das problemzentrierte Einzelinterview gewählt. Im Auswertungsverfahren kam die qualitative, strukturierte Inhaltsanalyse nach Mayring zur Anwendung. Dem Anspruch der Einzelfallstudie, Prozesse zu analysieren und zu systematisieren, liegt das Erzielen einer großen Tiefenschärfe bei der Ermittlung der Implikationen der Corona-Pandemie für Basisarbeit als auch eine Berücksichtigung der Individualität und Subjektivität der Denk- und Handlungsmuster der Befragten zugrunde. Die Prinzipien der Offenheit, der Kommunikativität und der Naturalistizität bekommen somit eine spezifische Bedeutung, die nur durch offene und kommunikative Erhebungstechniken gewährleistet werden können.

Bei der Auswahl der Untersuchungseinheiten unterstützte die Metropolregion Rhein-Neckar MRN GmbH in dem in der Antragsplanung vorgesehenen Umfang. Sie nutzte bestehende Netzwerke in die Region, um Betriebe und Gesprächspartner:innen zu identifizieren und zu akquirieren. Sie klärte die potentiellen Interviewpartner:innen über den Bezugsrahmen der Untersuchung sowie die datenschutzrechtlichen Bestimmungen auf und half bei der Koordination der Termine für die Interviews (AP 2.1). Wie bereits im Antrag antizipiert, erwies sich die Gewinnung jedoch insgesamt als herausfordernd und dauerte über die ursprünglich geplanten Monate 1-5 hinaus parallel während des bereits laufenden Interviewprozesses an. Hierfür zeichneten mehrere Einflussfaktoren verantwortlich. Zum einen hatten insbesondere die Branchen Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Garten- und Landschaftsbau mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie zu kämpfen, wenngleich in unterschiedlicher Hinsicht. So machten sich diese beim Hotel- und Gaststättengewerbe in Form eines Arbeitskräftemangels und im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus durch eine hohe Auftragslast bemerkbar, wodurch die zeitlichen Kapazitäten zur Teilnahme an Interviews eingeschränkt waren. Im Garten- und Landschaftsbau musste darüber hinaus Rücksicht auf saisonale Auftragspitzen genommen werden. Zudem erwies es sich als schwierig, Basisarbeitende für die Interviews zu

gewinnen. Die anvisierte Berufsgruppe war zum Teil gehemmt oder war aufgrund von Sprachbarrieren nicht bereit, sich den Interviewfragen zu stellen. Die Interviewteilnahme bzw. -akquise von Interviewteilnehmenden war schließlich auch von den Fach- und Führungskräften der jeweiligen Unternehmen abhängig, die angefragt wurden. Eine direkte Einflussnahme vonseiten der Projektteilnehmenden auf die Motivation der potentiellen Interviewbeteiligten war nicht möglich. Durch die angesprochene Ausweitung des Akquise-Prozesses ließ sich jedoch schlussendlich eine ausreichende Zahl an Interviewpartner:innen gewinnen.

Bei der Erstellung des problemzentrierten Interviewleitfadens (AP 2.2) wurde auf den konzeptionellen Bezugsrahmen der Untersuchung fokussiert. Die Themenfelder des Bezugsrahmens wurden neben den Konsequenzen der Corona-Pandemie nachträglich um die Implikationen der weiteren krisenhaften gesellschaftlichen Entwicklungen (Ukraine-Krieg, Energie- und Klimakrise etc.), des Megatrends New Work basierend auf den Erkenntnissen des BMBF-Verbundprojektes EMPOWER (Förderlinie „Innovative Hochschule“) und um die Implikationen des Arbeitskräftemangels erweitert. Hierzu war auch eine zusätzliche Literaturanalyse notwendig. Um die befragten Basisarbeitenden im Hinblick auf die gewählten Fragestellungen im Vergleich zu den befragten Fach- und Führungskräften nicht zu überfordern, wurde die Entscheidung getroffen, für sie einen Interviewleitfaden in einfacherer Sprache zu verwenden.

Die Interviews wurden ausschließlich digital geführt (AP 2.3). Dies war vorteilhaft, da somit Reisekosten eingespart werden konnten und es möglich war, die Gespräche aufzuzeichnen und so die Vollständigkeit und Objektivität der Datenbasis zu gewährleisten. Um die Befragten daran zu hindern, sich im Gespräch zurückzuhalten und opportun zu verhalten, wurden die Teilnehmer:innen auf den Datenschutz und die notwendige Anonymität hingewiesen. Die Interviews wurden durch die Transkriptionssoftware Amberscript transkribiert und im Nachgang hinsichtlich Rechtschreibung, Grammatik und Anonymisierung nachgebessert.

Bei der Auswertung der Interviews (AP 2.4) wurde auf die reduktive Methode der Inhaltsanalyse nach Mayring zurückgegriffen. Dabei wurde das inhaltsanalytische Verfahren der Strukturierung gewählt. Gemäß der im Leitfaden vorstrukturierten Themenbereiche, die im theoretischen Bezugsrahmen definiert wurden, konnten somit aus dem Material diese Themenbereiche herausgefiltert werden. Dafür wurde die Analysesoftware MAXQDA verwendet. Die vorhandenen Daten wurden anschließend pro Betrieb, pro Branche und branchenübergreifend ausgewertet. Somit konnten zielgruppenspezifische Forschungshypothesen abgeleitet werden. Diese wurden mit Expert:innen, die über branchenbezogenes Know-how verfügen, im Rahmen von leitfadengestützten Interviews diskutiert und evaluiert, u. a. aus dem Forschungsnetzwerk Gesundheit an der Hochschule für

Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen und aus branchenspezifischen Verbänden, sowie im Austausch mit Forschenden in themenverwandten Fachgebieten.

3.2 Erkenntnisgewinn im Rahmen der quantitativen Erhebung

Um die in AP 2.4 generierten Hypothesen überprüfen zu können, war eine großzahlige, repräsentative, empirische Untersuchung nötig. Die Konzeption der Online-Umfrage wurde nach wissenschaftlichen und anwendungsbezogenen Gesichtspunkten vorgenommen, um später praxisorientierte und zielgruppenspezifische Handlungsempfehlungen entwickeln zu können.

Für die quantitative Erhebung (AP 3.1) wurde eine schriftliche Online-Befragung mittels standardisiertem Fragebogen entworfen. Die digitale Form bot eine kostengünstige Durchführbarkeit und die mögliche Beeinflussung durch Interviewer:innen fiel weg. Die Gefahr einer für Online-Umfragen nicht selten geringe Rücklaufquote wurde von Anfang an berücksichtigt und durch Streuung der Befragung über die im Rahmen der Interviewreihe beteiligten Betriebe, die umfangreichen Netzwerke des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE sowie umfangreiche Bemühungen der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH als Dienstleisterin reduziert. Der Untersuchungsraum wurde auf das gesamte Bundesgebiet ausgeweitet und es kam eine Brutto-Stichprobe (N=4270) zustande. Zu dieser Brutto-Stichprobe zählten Basisarbeitende, Führungskräfte, HR-Fachkräfte, Geschäftsführungen/Unternehmer:innen, Betriebs- und Personalrät:innen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände sowie Expert:innen aus der Wissenschaft. Die Netto-Stichprobe betrug nach Abzug von qualitätsneutralen und systematischen Ausfällen n=514.

Die vorwiegend verwendete Frageform im standardisierten Fragebogen war die direkte Frage, da die Themenstellung und die Form einer schriftlichen Befragung das Risiko der Nicht- oder Falschbeantwortung geringhalten. Um eine effiziente Datenauswertung zu gewährleisten, wurden geschlossene Fragen verwendet. Zudem kamen Ratingskalen zum Einsatz. Zentrale Themenfelder waren Fragen nach Wertschätzung und Förderung von Basisarbeitenden auf gesellschaftlicher, politischer und betrieblicher Ebene sowie nach den Implikationen der Corona-Pandemie, aber auch nach dem Umgang mit Arbeits- und Fachkräfteengpässen. Die Umfrage wurde so strukturiert und konzipiert, sodass man sie in max. 15 Minuten durchführen konnte. Programmiert wurde die Umfrage in der Software QUALTRICS.

Aufgrund einer hochschulinternen Software-Umstellung kam es zu einer zweimonatigen Verzögerung des geplanten Beginns der Online-Umfrage. In der Folge konnte der ursprünglich für Ende 2023 geplante Abschluss der Befragung erst Ende Februar 2024 stattfinden. Die anonymisierten Daten wurden zunächst in der Datenbank der Befragungssoftware QUALTRICS gesichert. Die Auswertung der

Online-Umfrage (AP 3.2) erfolgte wiederum über die Software QUALTRICS. Die Analyse der Stichprobe (n=514) wurde sowohl getrennt nach den unterschiedlichen Branchen als auch branchenübergreifend durchgeführt. Des Weiteren wurden die Umfragedaten nach Tätigkeitsform (Basisarbeitende und qualifizierte Fachkräfte) analysiert⁵. Weitere Differenzierungskriterien (Geschlecht und Alter) wurden zwar erhoben, aber für die Analyse verworfen, da keine signifikanten Abweichungen erkennbar waren. Die Ergebnisse wurden zum einen deskriptiv und zum anderen explikativ ausgewertet und mit den Erkenntnissen aus der explorativen Phase zusammengeführt sowie wiederum mit Expert:innen und anderen Forschenden diskutiert. Nach dem Vorliegen der anonymisierten, quantitativen Datensätze wurde, wie in der Antragsphase angekündigt, GESIS – Leibnizinstitut für Sozialwissenschaften mit der Archivierung der Daten beauftragt, um diese für die weitere Forschung zugänglich zu machen.

II Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

1. Vorbemerkung

Kernstück des Forschungsvorhabens bildeten das handlungsorientierte Verfahren (AP 4) für die Entwicklung der Handlungskonzepte für die Branchen Gesundheitswesen, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Garten- und Landschaftsbau und Hotel- und Gaststättengewerbe sowie die Zusammenführung der im Rahmen von „BasiC“ gewonnenen Erkenntnisse mit den Ergebnissen des im Jahr 2022 abgeschlossenen Projektes „Der Einfluss der Digitalisierung und der Corona-Krise auf Einfacharbeit (Basic Work)“ im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit MWG Rheinland-Pfalz (AP 5). Dabei ließen sich durchaus Vergleiche zwischen den zwischen 2020 und 2022 sowie 2023 und 2024 erhobenen Daten erkennen, unter anderem in Bezug auf die „verblässende“ Wahrnehmung der pandemiebedingten Konsequenzen, nicht zuletzt angesichts neuer und mindestens ebenso bedrohlich wirkender krisenhafter Ereignisse. So konnten schlussendlich Erkenntnisse und Handlungsansätze für die acht Leitbranchen in Deutschland, in denen sich überdurchschnittlich viele Basisarbeitende finden, generiert werden. Diese orientieren sich einerseits an den Bedarfen der Basisarbeitenden in Hinblick auf Wertschätzung, Förderung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie Sicherstellung einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit in den Dimensionen Motivation, Gesundheit und Qualifikation. Auf der anderen Seite wurden diese Bedarfe vor der Spezifik der jeweiligen Branche reflektiert. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Anforderungen an Basisarbeitende je nach Branche und Tätigkeitsfeld variieren. Die branchenübergreifende Betrachtung der Erkenntnisse konnte mit aktuellen krisenhaften Entwicklungen, wie z. B. dem Arbeitskräftemangel,

⁵ Diese Differenzierung wurde über die Frage „Erfordert die Tätigkeit, die Sie ausüben, einen qualifizierten Abschluss – Ja/Nein – determiniert.“

der Wirtschaftskrise und dem Angriffskrieg auf die Ukraine, angereichert werden. Dies konnte wiederum gewinnbringend in die branchenübergreifenden Handlungsempfehlungen eingearbeitet werden.

Zentrales Ziel mit Bezug zu den Projektergebnissen war von Projektbeginn an eine hohe Praxisnähe. Denn es ist zu konstatieren, dass wie bereits beschrieben die Aufmerksamkeit und die darauffolgende Auseinandersetzung mit der Arbeitsrealität von Basisarbeitenden zwar auf politischer und gesellschaftlicher Ebene seit der Corona-Pandemie einen Schub erlebt hat, jedoch das Bewusstsein auf betrieblicher Ebene weiterhin eher gering ausgeprägt ist. Dies gilt umso stärker in solchen Betrieben, in denen der Anteil der Basisarbeitenden vergleichsweise gering ist. Die Arbeitsbedingungen ebenso wie die Voraussetzungen für Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit werden jedoch überwiegend in der betrieblichen Realität geschaffen und hängen in hohem Maße von zentralen Handlungsfeldern wie Unternehmenskultur, Führung, Organisation etc. ab. Es erscheint daher unerlässlich, betrieblichen Entscheider:innen ein Instrumentarium an die Hand zu geben, mit dem sie sich einerseits über die Charakteristika von Basisarbeit informieren können, das ihnen jedoch andererseits auch spezifisch für ihre eigene Branche ebenso wie branchenübergreifend einen Leitfaden an die Hand gibt, um angemessen mit Basisarbeitenden umzugehen. Dabei ist das entscheidende Kriterium zum Erreichen betrieblicher Entscheider:innen gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen die Niedrigschwelligkeit. Zwar hat in den vergangenen Jahren die Zahl wissenschaftlicher Publikationen in einschlägigen Fachmedien mit Bezug zu Basisarbeit und die Diskussion der Thematik in der Forschungs-Community unbestritten stark zugenommen (vgl. u. a. GfA-Tagungsband), doch ist nicht davon auszugehen, dass über diese Plattformen die HR-Verantwortlichen sowie Fach- und Führungskräfte erreicht werden können, die tagtäglich die Arbeitsrealität der Basisarbeitenden in hohem Maße mitbestimmen.

Es wurde daher die Entscheidung getroffen, die Projektergebnisse in Form einer niedrigschwelligen Online-Broschüre aufzubereiten, die es einerseits ermöglicht, sich über die allgemeinen Rahmenbedingungen von Basisarbeit in Deutschland, branchentypische Merkmale und politische Handlungsfelder zu informieren sowie praxisnahe Handlungsempfehlungen zu erhalten, andererseits jedoch auch die Option bietet, zielgerichtet nur die Inhalte abzurufen, die für den eigenen Betrieb bzw. die eigene Branche relevant sind. Darüber hinaus konnten einige der Interviewpartner:innen dafür gewonnen werden, ihre individuellen Praxiserfahrungen im Rahmen der Broschüre zu teilen. Die Öffentlichkeitsarbeit konzentriert sich ebenfalls insbesondere auf Plattformen, über die betriebliche Entscheider:innen zugänglich sind, wie z. B. Austauschformate auf Verbands- oder Kammerebene sowie in Netzwerken wie dem der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH, oder aber über eine Veröffentlichungsreihe auf den LinkedIn-Auftritten des IBE (334 Follower:innen) und von Prof. Dr. Jutta

Rump (5.868 Follower:innen), einen Podcast-Beitrag im Rahmen der IBE-Podcastreihe sowie Vorträge und Publikationen von Prof. Dr. Jutta Rump und dem IBE-Team (s. u.).

2. Zentrale branchenübergreifende Handlungsempfehlungen und Gestaltungstipps für die betriebliche Ebene

Die Systematisierung der Gestaltungstipps für Betriebe orientiert sich an gängigen personalpolitischen Handlungsfeldern: Unternehmenskultur, Führung, Arbeitsorganisation, Gesundheitsförderung, Mitarbeitergewinnung und Personalentwicklung im Zusammenspiel mit den Kernfaktoren der Beschäftigungsfähigkeit (Gesundheit, Motivation, Qualifikation). Dabei ist zu konstatieren, dass auch das Thema Mitarbeiterbindung im Zusammenhang mit Basisarbeit stetig an Bedeutung gewinnt, in diesem Kontext jedoch als Querschnittsthema erachtet wird. Ebenso wurden die Implikationen der Corona-Pandemie stets berücksichtigt. Im Folgenden sind die branchenübergreifenden Handlungsempfehlungen, die in der Online-Broschüre ausführlich und jeweils verknüpft mit konkreten Gestaltungstipps aufgeführt werden, zusammengefasst und auszugsweise dargestellt:

- Bezogen auf die **Unternehmenskultur** sollte im Zusammenhang mit Basisarbeit auf betrieblicher Ebene Wertschätzung gegenüber der geleisteten, oft systemrelevanten Tätigkeit im Vordergrund stehen. Diese beschränkt sich nicht ausschließlich auf eine faire Entlohnung, wenngleich dieser Aspekt selbstverständlich eine hohe Bedeutung einnimmt. So ist in den beiden quantitativen Befragungen im Rahmen der o. g. Forschungsprojekte eine angemessene Bezahlung für Basisarbeitende die Top-Nennung in Bezug auf Instrumente zur Steigerung der betrieblichen Wertschätzung. Jedoch leiden Basisarbeitende über alle Branchen hinweg auch unter einer Abwertung ihrer Tätigkeiten bis hin zu respektlosem Verhalten seitens Vorgesetzten und Kolleg:innen sowie von Kund:innen, Patient:innen oder Gäst:innen. Diese fehlende Wertschätzung bildet ein Hindernis für die Entwicklung einer positiven arbeitsbezogenen Identität, was das Engagement und die Motivation der Beschäftigten deutlich senken und auch negative gesundheitliche Folgen nach sich ziehen kann. Eine nach innen und außen gelebte Wertschätzung aller Mitarbeitendengruppen im Unternehmen ist deshalb unerlässlich. Zu den betrieblichen Handlungsempfehlungen gehört zudem, dass Basisarbeitende als eigenständige Zielgruppe in der betrieblichen Personalpolitik definiert werden. Dies hat zur Folge, dass diese Beschäftigtengruppe nicht „vergessen“ werden kann bzw. sich die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen nicht gegeneinander „ausspielen“.
- Vor diesem Hintergrund ist die Sensibilisierung der **Führungskräfte** für Basisarbeit sowie für die Mitarbeitenden und ihre Belange unerlässlich. Sie sind es, auf deren Wertschätzung es durch den

meist direkten und regelmäßigen Kontakt besonders ankommt. Dabei steht insbesondere die untere und mittlere Führungsebene im Fokus. Zentrale Instrumente in diesem Kontext sind das konsequente Führen und Treiben von Mitarbeitergesprächen und die Forderung, sich konsequent für Flexibilität beim Einsatz von Basisarbeitenden zu engagieren.

- Im Zusammenhang mit Basisarbeit scheinen immer mehr Branchen neue Wege in der **Arbeitsorganisation** zu gehen, indem durch Arbeits- bzw. Funktionsteilung Tätigkeiten, die keine formelle Qualifikation erfordern, von Fachkräften auf Basisarbeitende übertragen werden. Den Fachkräften werden so mehr Kapazitäten für die Erledigung komplexerer Arbeiten verschafft und ein Teil des Drucks genommen, mit einer ständigen Mangelsituation umgehen zu müssen. Positive Effekte eines solchen „Personal-Mix“ für die Basisarbeitenden sind neben Lerneffekten, Stolz auf das Geleistete und einem etwaigen Anstoß, sich selbst in eine fachliche Qualifizierung hineinzubegeben, insbesondere die stärkere Einbindung in die Arbeitsabläufe und Teams. In der quantitativen Befragung des Projektes „BasiC“ sehen die Teilnehmenden aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe, der Gesundheitswirtschaft, dem Garten- und Landschaftsbau und den haushaltsnahen Dienstleistungen die Vorteile des „Personal-Mix“ insbesondere darin, dass die zu erledigenden Aufgaben trotz Fachkräftemangel erbracht werden können, die Wertschätzung für Basisarbeitende im Team steigt und Basisarbeitende angeregt werden, sich weiterzuentwickeln bzw. deren Tätigkeitsspektrum sich erweitert. Eher kritisch sehen sie den Aufwand, der für die Fachkräfte zur Anleitung der Basisarbeitenden entsteht. Darüber hinaus zeigen sie sich skeptisch, inwieweit die Aufgaben in der gleichen Qualität erbracht werden können wie mit Fachkräften und befürchten, es komme vermehrt zu Fehlern. Die besonderen Implikationen der Digitalisierung für Basisarbeitende sind ebenso zu berücksichtigen. Zudem ist bedeutsam, dass Basisarbeitende an der Flexibilität der Arbeitsorganisation partizipieren können und ihnen Handlungsspielräume und Mitgestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf ihre Tätigkeiten zugesprochen werden.
- Basisarbeit bringt je nach Branche und Tätigkeitsfeld nicht zu unterschätzende Herausforderungen für die physische und auch psychische Gesundheit mit sich, die es im Zuge der **Gesundheitsförderung** zu beachten gilt. Dabei steht insbesondere die sogenannte Interaktionsarbeit⁶ im Fokus, die gleichermaßen Belastungen und Ressourcen hervorruft. Generell ist zu konstatieren, dass präventive Maßnahmen eine hohe Bedeutung einnehmen, da die Gruppe der Basisarbeitenden tendenziell eher mit gesundheitlichen Einschränkungen zu rechnen hat als Vergleichsgruppen.

⁶ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (o. J.): Handlungsleitfaden Interaktionsarbeit gestalten. Online verfügbar unter: <https://www.interaktionsarbeit.de/DE/Fuer-die-Praxis/Handlungsleitfaden>, zuletzt geprüft am 13.01.2025.

- Bei der **Mitarbeitergewinnung** ist in Bezug auf Basisarbeitende darauf zu achten, dass Stellenausschreibungen gemäß der Bedarfe von Basisarbeitenden formuliert sind und der Bewerbungsprozess wertschätzend gestaltet wird. Auch sollten Betriebe neue Wege der Rekrutierung von Basisarbeitenden beschreiten und den internen Mitarbeitendenpool nicht außer Acht lassen. Unternehmen tun zudem vor dem Hintergrund von Arbeitskräfteengpässen gut daran, sich auch als attraktiver Arbeitgeber für Basisarbeitende zu positionieren.
- Im Bereich der **Personalentwicklung** sind die formalen und informell erworbenen Kompetenzen von Basisarbeitenden systematisch zu dokumentieren und Weiterbildungsangebote zielgruppengerecht zu gestalten. Bestehende und externe Weiterbildungsangebote und Informationsportale sollten hierfür genutzt werden. Auch gilt es Führungskräfte dafür zu sensibilisieren, Basisarbeitende in ihrer persönlichen Entwicklung – auch durch arbeitsplatznahe Lernangebote – zu unterstützen.

3. Zentrale branchenspezifische Handlungsempfehlungen und Gestaltungstipps für die betriebliche Ebene

In Bezug auf die branchenspezifischen Handlungsempfehlungen lassen sich als Ergebnisse zusammenfassend folgende Themenkomplexe für die acht Leitbranchen darstellen, die ebenfalls in der o. g. Online-Broschüre eingehend ausgeführt und mit Praxisbeispielen versehen sind:

Einzelhandel:

- Umsetzung eines „Personal-Mix“ im stationären Einzelhandel
- Zielgerichteter Einsatz digitaler Unterstützung
- Umgang mit negativen Kundenerfahrungen im Kontext der Interaktionsarbeit
- Berücksichtigung der Balance zwischen physischen und psychischen Belastungen und Ressourcen
- Förderung des Teamgedankens
- Umsetzung einer bedarfsgerechten und verlässlichen Dienstplangestaltung
- Stärkung der Tarifbindung

Produzierendes Gewerbe:

- Nutzen digitaler Assistenzsysteme in der Produktion
- Zielgerichtete Unterstützung von Basisarbeit durch Roboter
- Anpassung des Personaleinsatzes und der Schulungen an Entwicklungs- und Veränderungsprozesse
- Ermöglichen flexibler Arbeitszeitlösungen auch für Schichtarbeitende in der Produktion

- Proaktiver Umgang mit Gesundheitsrisiken
- Sensibler Umgang mit den wahrgenommenen Vor- und Nachteilen der Schichtarbeit
- Umsetzung von „Job Enlargement“ und „Job Enrichment“

Facility Management (mit Fokus auf dem infrastrukturellen Facility Management):

- Erleichterung der Integration von Menschen mit geringen Qualifikationen
- Abwägen der Potenziale der Automatisierung
- Verstärkung der Sichtbarkeit der Reinigungskräfte
- Verbesserung der Passung der Arbeitszeiten zu den Bedarfen der Beschäftigten
- Förderung der Öffentlichkeitsarbeit
- Verdeutlichung des Beitrags aller Beschäftigten zum gemeinsamen Ziel
- Sicherstellung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung
- Sensibilisierung der Beschäftigten für ihre Öffentlichkeitswirksamkeit
- Unterstützung der Belegschaft im Umgang mit der Bevölkerung
- Aufwertung der Tätigkeitsbereiche in der Öffentlichkeit
- Mitnehmen aller Beschäftigten auf dem Weg in eine stärkere Technisierung/Digitalisierung
- Bewahren und Fördern von Stolz auf die eigene Leistung
- Konsequente Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung körperlicher Belastungen
- Eröffnen von Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung

Logistik (mit Fokus auf der KEP-Branche (Kurier-, Express- und Paketdienste)):

- Umgang mit Entwicklungen im Bereich der Automatisierung
- Adäquate Auseinandersetzung mit steigendem Arbeitsvolumen
- Berücksichtigung der psychischen Herausforderungen und Ressourcen
- Beachtung der körperlichen Implikationen der Zustellungstätigkeit
- Nutzung eines Personal-Mix im Zustellprozess

Hotel- und Gaststättengewerbe:

- Betonung der gemeinschaftlichen Leistung
- Regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Personalbedarf
- Sicherstellung eines angemessenen Verdienstes und der Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen
- Proaktive Auseinandersetzung mit einer multikulturellen Belegschaft
- Nutzung bedarfsgerechter Arbeitszeitmodelle und Dienstplangestaltung

- Anforderungsgerechte Arbeitsgestaltung
- Umgang mit physischen und psychischen Anforderungen und Stärkung der Ressourcen
- Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität
- Unterstützung der Beschäftigten bei branchenspezifischen Umschulungen und Nachqualifizierungen
- Sicherung des Potenzials von Wieder- und Quereinsteiger:innen

Garten- und Landschaftsbau:

- Schulung der Beschäftigten zum Umgang mit Kund:innen
- Bewusstes Thematisieren von Erfolgen
- Nutzen von Netzwerken für die Weiterentwicklung der Beschäftigten
- Vorbereitung der Beschäftigten auf die digitale Transformation in der Branche
- Sensibilisierung für die Notwendigkeit gesundheitsförderlichen Verhaltens
- Integration Geflüchteter in den Garten- und Landschaftsbau

Gesundheitswirtschaft (mit Fokus auf dem Pflegebereich):

- Umsetzung eines „Care-Mix“
- Berücksichtigung der fehlenden überfachlichen Kenntnisse der Basisarbeitenden
- Unterstützung in Bezug auf die Herausforderungen der Interaktionsarbeit im Pflegebereich
- Patienten- und beschäftigtengerechter Einsatz digitaler Unterstützung
- Hilfestellung bei der Bewältigung der Arbeitsbelastung
- Sicherstellen einer gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation

Haushaltsnahe Dienstleistungen:

- Berücksichtigung privater und persönlicher Belange der Beschäftigten
- Wahrnehmung der Fürsorgepflicht als Arbeitgeber
- Unterstützung einer positiven arbeitsbezogenen Identitätsentwicklung
- Angemessener Umgang mit den spezifischen arbeitsbezogenen Herausforderungen

III Nutzen und Verwertbarkeit der Ergebnisse

1. Projektbezogene Aktivitäten im Kontext von Verbreitung und Transfer

Übergeordnetes Ziel des Forschungsvorhabens war die Verdeutlichung des Stellenwerts von Basisarbeit für die Gesellschaft und Wirtschaft. Hierfür wurden die Implikationen der Corona-

Pandemie und weiterer Krisen sowie aktueller Entwicklungen rund um Arbeit im Hinblick auf die Anforderungen an Basisarbeit, die sich an „guter Arbeit“ und „gute Arbeitgeber“ orientiert, analysiert. Als Ergebnis können branchenübergreifende und branchenspezifische Handlungskonzepte präsentiert werden, die dem übergeordneten Ziel des Forschungsvorhabens in einer dynamischen Arbeitswelt gerecht werden und zielgruppengerecht und nutzerfreundlich aufbereitet sind.

Das IBE hat durch seine praxisorientierte Forschung regionale und überregionale Kontakte zu Unternehmen, Sozialpartner:innen, Kammern und Verbände. Diese nutzt das Institut, um für das Thema Basisarbeit zu sensibilisieren und Erkenntnisse in die Breite zu tragen. Den Transfer leistet das IBE über Formate wie Podcasts, Videos, Fernsehauftritte (insbesondere von Prof. Dr. Rump) und über verschiedene Kanäle im Social-Media-Bereich. Mit Unterstützung durch die Dienstleisterin Metropolregion Rhein-Neckar MRN GmbH konnten diesbezüglich bereits während des Projektverlaufs Aktivitäten im Kontext von Verbreitung und Transfer umgesetzt bzw. angestoßen werden (AP 6). Diese werden nach Projektabschluss, v. a. mit dem Erscheinen der Online-Broschüre Anfang des Jahres 2025, noch einmal intensiviert. Hierbei ist festzuhalten, dass sämtliche erarbeitete Produkte und Verbreitungsmöglichkeiten auch nach Projektende ohne Förderung zeitlich unbegrenzt weiterbestehen können.

Verbreitung und Transfer wurden bereits über zahlreiche **Publikationen** in Sammelbänden und Zeitschriften umgesetzt - branchenübergreifend und branchenspezifisch. Dazu zählen insbesondere folgende veröffentlichte und noch im Erscheinen begriffene Beiträge:

- Rump, J. / Eilers, S. / Stelz, P. (2023): Szenarien der Entwicklung von Basisarbeit. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Hg.): Menschengerechte Arbeitsgestaltung - Basisarbeit und neue Arbeitsformen. Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft im Rahmen des 38. Internationalen A+A (Arbeitsschutz+Arbeitsmedizin) Kongresses 2023. Düsseldorf. Bundesministerium für Arbeit und Soziales / Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit (Basi). Sankt Augustin: GfA-Press.
- Rump, J. / Eilers, S. / Stelz, P. (2024): Mehr Wertschätzung für die Basis. In: Personalwirtschaft Magazin 09/2024, S. 84-86.
- Rump, J. / Eilers, S. (Hg.) (2024): Neue Perspektiven auf Basisarbeit. Status Quo, Einflussfaktoren und Handlungsansätze. Heidelberg: SpringerGabler.
- Rump, J. / Eilers, S. / Piroth, J. / Stelz, P. (2024): Wenig Aufmerksamkeit, hohe Bedeutung: Basisarbeitende gewinnen und binden. In: Badura, B. / Ducki, A. / Baumgardt, J. / Meyer, M. / Schröder, H. (Hg.): Fehlzeiten-Report 2024. Bindung und Gesundheit - Fachkräfte gewinnen und halten. Heidelberg/Berlin: Springer, S. 159-171.

- Rump, J. / Eilers, S. / Piroth, J. / Stelz, P. (geplant für 2025): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basisarbeit in der Pflege und in den haushaltsnahen Dienstleistungen - Erkenntnisse des Projektes BasiC. Abstract eingereicht für das Schwerpunktheft "Die Arbeitswelt nach Corona. Temporäre Änderungen oder ein "new normal" angesichts multipler Krisen, hg. vom WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Verknüpfung zum Forschungsprojekt „PortSkill 4.0“: Einladung zur Abgabe eines Beitrags für die Publikation „PORTSKILL 4.0: INNOVATION, TRANSFORMATION UND DIE ZUKUNFT DER HAFENARBEIT“ zum Thema Basisarbeit.
- Rump, J. / Tang, N. (2025): Basis vom Fach. Basisarbeitende im Garten- und Landschaftsbau während der Corona-Pandemie. Ergebnisse aus dem BasiC-Forschungsprojekt. Verband des deutschen Garten- und Landschaftsbaus (im Layout).
- Die zum Forschungsprojekt zugehörige Abschlusspublikation („Starke Basis – starke Arbeit. Ein Leitfaden für Basisarbeit im Betrieb“) mit einem Umfang von ca. 220 Seiten befindet sich derzeit in der Grafik. Sie stellt das Kernelement der Verbreitung und des Transfers dar. In dieser Broschüre werden die Erkenntnisse der Literaturanalyse zum Status Quo von Basisarbeit und der jeweiligen Branchen eingehend und zielgruppenspezifisch der Praxis zur Verfügung gestellt. Unter Berücksichtigung der Implikationen der Corona-Pandemie werden branchenspezifische und branchenübergreifende Handlungsempfehlungen mit praxisnahen Gestaltungstipps dargestellt, die sich in den Arbeitsfeldern eines Unternehmens und der Logik der Beschäftigungsfähigkeit von Basisarbeitenden wiederfinden: Unternehmenskultur, Führung, Arbeitsorganisation, Gesundheitsförderung, Mitarbeitergewinnung, Personalentwicklung und Werdegänge stehen für die Arbeitsfelder einer Organisation und Motivation, Gesundheit und Qualifikation für die Beschäftigungsfähigkeit der Basisarbeitenden. Zielgruppe der Broschüre stellen vor allem Akteur:innen und Stakeholder:innen, die sich im unmittelbaren Umfeld von Basisarbeit wiederfinden: Geschäftsleitungen, Führungskräfte, HR-ler:innen, Betriebsrät:innen und sonstige Expert:innen aus Politik und Wirtschaft.

Zur Förderung der Öffentlichkeitsarbeit und Bekanntmachung der o. g. Publikationen und insbesondere der Online-Broschüre sind folgende **Aktivitäten** umgesetzt bzw. geplant:

- Video-Statement / Kurz-Interview mit Prof. Dr. Jutta Rump zum Thema Basisarbeit sowie zum Projekt „BasiC“, konzipiert, gedreht und bearbeitet von der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH 2024 (Veröffentlichung zur Bewerbung der Online-Broschüre).
- Erklärfilm in einfacher Sprache zum Thema Basisarbeit, derzeit in Erstellung, geplant ist die Veröffentlichung über Social Media und die Websites der Projektpartner im Anschluss an die Veröffentlichung der Online-Broschüre.

- Podcast mit Prof. Dr. Jutta Rump in der IBE-Podcastreihe Reihe „IBE-Workout – Trendsession mit Jutta Rump“ zum Thema Basisarbeit sowie zum Projekt „BasiC“ und der Online-Broschüre (in Planung für Frühjahr 2025).
- Vorträge von Prof. Dr. Jutta Rump sowie dem Team des IBE in Austauschformaten der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH sowie weiterer Netzwerke, u. a. auch bei Kammern, Wirtschaftsförderern etc. (geplant für Frühjahr / Sommer 2025).

Zudem konnten **Konferenzen und Netzwerkveranstaltungen** zum Thema Basisarbeit oder angrenzender Thematik besucht werden. Im Folgenden sind diese näher ausgeführt:

- Teilnahme (Jessica Piroth, Silke Eilers) am Dialog Wissenschaft Praxis des WSI zum Thema „Aktuelle Herausforderungen der Beschäftigungssicherung“ am 14.03.24.
- Verknüpfung zum BMBF-Forschungsprojekt „Corona und Care: Fürsorgedynamiken in der Pandemie (Co-Care) aus der gleichen Förderlinie: Videokonferenz (Jessica Piroth, Pia Stelz, Silke Eilers, Katharina Wezel, Katharina Krause, Ali Simon) am 18.04.2024.
- Verknüpfung zum BMAS-Forschungsprojekt „Respekt für Basisarbeit – Das Projekt ‚ORBIT‘“: Videokonferenz (Pia Stelz, Silke Eilers, Dr. Carina Hoffmann vom BGF-Institut, Dr. Birgit Schauerte vom BGF-Institut) am 13.05.2024.
- Teilnahme (Pia Stelz, Silke Eilers) an der interaktiven Diskussions- und Austauschveranstaltung zum BMAS-Projekt „New Work 4 Key Workers“ am 17.09.2024.
- Teilnahme (Silke Eilers) am Projekttreffen des Projektes „ORBIT“ in Köln am 10.10.2024.
- Teilnahme (Pia Stelz, Silke Eilers) an der virtuellen Zwischenkonferenz der Förderlinie „Gesellschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie“ am 08.11.2024, u. a. zur Reflektion der bisherigen Erkenntnisse und Aufnahme neuer Impulse.
- Präsentation des Projekts bei einer Netzwerkveranstaltung der MRN am 13.04.23.

Darüber hinaus wurde eine Seite zum Thema Basisarbeit auf der IBE-Homepage eingerichtet (www.ibe-ludwigshafen.de/unternehmensentwicklung/basisarbeit/), die fortführend auch nach Projektende weiterhin gepflegt und mit den frei zugänglichen Publikationen und Formaten bestückt werden soll. Nicht zuletzt ist eine Veröffentlichungsreihe mit Elementen aus der Online-Broschüre, die Interesse an dieser wecken und zum Weiterlesen anregen soll, auf den LinkedIn-Kanälen des IBE und von Prof. Dr. Jutta Rump geplant. Es ist vorgesehen, sowohl die Publikationsaktivitäten als auch die Teilnahme an einschlägigen Konferenzen sowie den Austausch mit themenverwandten Forschungsprojekten auch nach Projektende gemäß den vorhandenen Kapazitäten weiterzuführen. Die Daten aus der quantitativen Teilstudie des Projektes, die über GESIS der weiteren wissenschaftlichen Verwendung verfügbar gemacht wurden, stehen ebenso im Sinne der Verbreitung und des Transfers zur Verfügung.

So wird kontinuierlich versucht, weiterhin den im Antrag formulierten Zielen „Sensibilisierung der Zielgruppen und Stakeholder“, „Information über das Projekt und seine Ergebnisse“ und „Mobilisierung der Zielgruppen dafür, sich des Themas anzunehmen und konkrete Veränderungen anzustoßen“ gerecht zu werden.

2. Verwertbarkeit der Ergebnisse

2.1 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten

Aus wirtschaftlicher Sicht generierte das Vorhaben unter Berücksichtigung von insgesamt acht Leitbranchen, in denen sich überdurchschnittlich viele Basisarbeitende finden (Logistik, produzierendes Gewerbe, Facility Management und Einzelhandel sowie Gesundheitswirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Hotel- und Gaststättengewerbe und Haushaltsnahe Dienstleistungen) und auch unter Berücksichtigung der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen rund um das Thema Basisarbeit einen Mehrwert für die inner- und außerbetriebliche Bedeutung und Wertschätzung des Themas Basisarbeit. Zudem tragen die Ergebnisse zur Gewährleistung von Daten und Fakten (Status Quo) rund um Basisarbeit bei und leisten einen Beitrag zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen der Basisarbeitenden.

Dabei wurde aus den o. g. Gründen bewusst eine sehr praxisnahe betriebliche Perspektive eingenommen, die es ermöglicht, nachhaltig die Bedarfe und Anforderungen im Unternehmen zu gestalten. Der dezidierte branchentypische Blick ermöglicht es diesen acht Leitbranchen den Stellenwert von Basisarbeit ebenso zu erfassen wie die Arbeitsbedingungen und die Tragweite bzw. den Einfluss der gesellschaftlichen Entwicklungen in ihrer Branchentypizität einzuschätzen (neben den Implikationen der Corona-Pandemie sind das insbesondere aktuelle Entwicklungen der vergangenen beiden Jahre wie z. B. der massive Arbeitskräftemangel oder Ukraine- und Wirtschaftskrise).

Um den Unternehmen eine Handreichung zu geben, wie auf etwaige Leerstellen in Hinblick auf den Sollzustand rund um die Arbeitsbedingungen von Basisarbeit zu reagieren ist, werden praxisorientierte Gestaltungstipps für den Umgang mit Basisarbeit bzw. den Beschäftigten im Kontext der betrieblichen Arbeitsfelder und der Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit der Basisarbeitenden angeboten. Dies ist vor dem Hintergrund des Angebots von branchenübergreifenden und branchenspezifischen Handlungsempfehlungen einzigartig. Unter der Berücksichtigung der einerseits krisenhaften Entwicklung rund um die Corona-Pandemie und anderen globalen Krisenphänomenen stehen Gestaltungstipps für ein nachhaltiges Personal- und Organisationsmanagement mit Blick auf eine bislang kaum beachtete Beschäftigtengruppe im Fokus. Nicht zuletzt wird dadurch mittel- bis langfristig die Arbeitgeberattraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen gesichert. Aus

gesellschaftlicher Sicht ist zu konstatieren, dass sich durch die verstärkte Wertschätzung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Basisarbeit nicht zuletzt der Gefahr einer sozialen Spaltung vorbeugen lässt. Holtkötter⁷ weist beispielsweise darauf hin, dass die Förderung der Wertschätzung von Basisarbeitenden gerade vor dem Hintergrund wichtig ist, dass für viele Basisarbeitende ihre Tätigkeit eine Möglichkeit der (erneuten) Teilhabe an der Erwerbsgesellschaft bedeutet und insofern ein hohes Gut darstellt. Dies bedingt auch, sich trotz geringer finanzieller Besserstellung gegen Transferleistungen und für eine – meist körperlich oder psychisch anspruchsvolle – Beschäftigung zu entscheiden. In jüngster Zeit ist dieser Zusammenhang im Zuge der Bürgergelderhöhung verstärkt in die öffentliche Diskussion gelangt. Zudem spricht Mährle⁸ von der Gefahr, dass nicht nur die Identifikation mit der Arbeit, sondern auch die mit dem eigenen Staat und der Gesellschaft erheblichen Schaden nehmen kann. Diesbezüglich besteht ein nicht unerhebliches Risiko, dass Menschen, die sich nicht wertgeschätzt und nicht gesehen bzw. gehört fühlen, sich politisch instrumentalisieren lassen.⁹ Des Weiteren sollte nicht vergessen werden, dass von den heute tätigen Basisarbeitenden und deren Wertschätzung eine Signalwirkung ausgeht. Sie bestimmt mit darüber, inwieweit auch nachfolgende Generationen diese nach wie vor in breiten Teilen „system-relevanten“ Tätigkeiten ausüben können und wollen – was gerade in Zeiten des immer brisanter werdenden demographischen Wandels ein bedeutsames Thema ist.

2.2 Wissenschaftliche Erfolgsaussichten

Die begrenzte Erschlossenheit der Thematik Basisarbeit und der häufig fehlende Branchenbezug ließ auf ein Forschungsdesiderat schließen. Es stellte sich heraus, dass sich insbesondere im Jahr 2023 und später ein erhöhtes wissenschaftliches Interesse rund um Basisarbeit ergab (verschiedene Publikationen und auch öffentlich geförderte Forschungsprojekte weisen darauf hin). Im weiteren Verlauf der Forschung wurden deshalb die Implikationen der Corona-Pandemie ausgeweitet auf weitere krisenhafte Entwicklungen und den Arbeitskräftemangel in der explorativen und quantitativen Phase des Forschungsprojektes. Im Rahmen der Verbreitungs- und Transferstrategie können nun die in „BasiC“ generierten Daten und Erkenntnisse zur Verfügung gestellt werden. Die Weitergabe der

⁷ Holtkötter, R. (2021): Drei Fragen an Ralf Holtkötter. In: Große-Jäger, A.; Hauser, R.; Lauenstein, O.; May-Schmidt, J.; Merfert, M.; Stiegler, F.; Zwingmann, B. (Hrsg.): Basisarbeit – Mittendrin und außen vor. Bonn: Synergie VertriebsDienstleistung, S. 208-213.

⁸ Mährle, J. (2021): Basic Work und Arbeitsbedingungen. Plädoyer für eine aktiver gestaltende Arbeitsmarktpolitik und eine Stärkung der Sozialpartnerschaft. In: Große-Jäger, A.; Hauser, R.; Lauenstein, O.; May-Schmidt, J.; Merfert, M.; Stiegler, F.; Zwingmann, B. (Hrsg.): Basisarbeit – Mittendrin und außen vor. Bonn: Synergie VertriebsDienstleistung, S. 352-365.

⁹ Rump, J.; Brehm, S.; Eilers, S. (2024): Gute Arbeitsbedingungen für Basisarbeitende. Impulse und Handlungsoptionen auf unterschiedlichen Ebenen. In: Rump, J.; Eilers, S. (Hrsg.): Neue Perspektiven auf Basisarbeit. Berlin, Heidelberg: SpringerGabler (IBE-Reihe, 7), S. 159-236; Wiese, H. (2021): Unerhört - Basisarbeit im toten Winkel der Arbeitskultur. In: Große-Jäger, A.; Hauser, R.; Lauenstein, O.; May-Schmidt, J.; Merfert, M.; Stiegler, F.; Zwingmann, B. (Hrsg.): Basisarbeit – Mittendrin und außen vor. Bonn: Synergie VertriebsDienstleistung, S. 50-65.

quantitativen Daten der Online-Umfrage an GESIS in Form eines nachhaltigen open-access-Repositoriums gewährleistet die wissenschaftliche Anschlussfähigkeit dieser generierten quantitativen Daten.

Bezüglich der wissenschaftlichen Anschlussfähigkeit lässt sich des Weiteren konstatieren, dass bereits im Rahmen der internationalen Literaturanalyse auffiel, dass die aktuell stark diskutierte Thematik von „New Work“ im Kontext der Basisarbeit kaum bis gar nicht in Erscheinung tritt bzw. sich die meisten New-Work-Konzepte v.a. auf hochqualifizierte bzw. „White Collar“-Tätigkeiten beziehen. Auch die Berücksichtigung der Frage im Rahmen der qualitativen Interviewreihe im Projekt „BasiC“, inwieweit New Work für Basisarbeitende relevant sei, stieß bei den Teilnehmenden größtenteils auf Verwunderung. Dies liegt nicht zuletzt darin begründet, dass „New Work“ vielfach ausschließlich mit mobilen und agilen Arbeitsmodellen in Verbindung gebracht wird. New Work umfasst jedoch weit mehr, z.B. Partizipation, Transparenz, Vernetzung, Sinnhaftigkeit und Balance, die auch den Arbeitsalltag vieler Basisarbeitender beeinflussen und eine Relevanz, u.a. für die Gesundheit, aufweisen können.¹⁰ Nicht zuletzt gilt, die soziale und wirtschaftliche Integration von Basisarbeitenden zu stärken und somit auch einer sozialen Spaltung vorzubeugen, die sich dadurch ergeben kann, dass eine Beschäftigtengruppe von einer öffentlich deutlich wahrnehmbaren Entwicklung in Bezug auf die Art des Arbeitens ausgeschlossen wird.¹¹

Des Weiteren ist es wünschenswert und gesellschaftlich hoch relevant, die Betrachtung auf das sich im Zuge der Digitalisierung immer stärker ausbreitende Segment der Gig-Economy bzw. des Click- und Crowdworkings zu richten. Hier arbeiten zahlreiche Basisarbeitende auf unterschiedlichen Anforderungsniveaus (z. B. ortsgebunden bei Vermittlungsplattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen oder im Bereich Clickwork ortsungebunden im Bereich Microtasking). Deshalb erscheint es sinnvoll, die Arbeitsbedingungen einerseits im Kontext der Beschäftigung (auf Basis von Solo-Selbständigkeit oder im Angestelltenverhältnis) sowie die Flexibilitätsanforderungen und die damit verbundenen Ressourcen der ortsungebundenen, aber auch der ortsgebundenen Arbeitsweise, wissenschaftlich zu bearbeiten. Plattformarbeitende sind in der gesamten Europäischen Union mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert, wie z.B. mangelnder sozialer Sicherung,¹² sowie je nach Tätigkeitsbereich auch enormen Herausforderungen für die physische und psychische Gesundheit.

¹⁰ Rump, J.; Brehm, S.; Eilers, S. (2024): Gute Arbeitsbedingungen für Basisarbeitende. Impulse und Handlungsoptionen auf unterschiedlichen Ebenen. In: Rump, J.; Eilers, S. (Hrsg.): Neue Perspektiven auf Basisarbeit. Berlin, Heidelberg: SpringerGabler (IBE-Reihe, 7), S. 159-236

¹¹ Urban H.-J. (2023): New Work zwischen Entgrenzung und Empowerment. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Schwerpunkt New Work, 73. Jg, 46/2023, S 17-22.

¹² Freudenberg, C.; Schulz-Weidner, W.; Wölfle, I. (2019). Soziale Sicherung von Plattformarbeit im internationalen Vergleich - Gute Praxis und Handlungsoptionen für Deutschland. Zeitschrift Deutsche Rentenversicherung 2019.