Zeitschrift für Arbeitswissenschaft
https://doi.org/10.1007/s41449-023-00384-4

WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE

Basisarbeit bei älteren Beschäftigten in Deutschland – eine Übersicht

Hans Martin Hasselhorn[1] · **Bernd Hans Müller**[1]

Angenommen: 10. Oktober 2023
© The Author(s) 2023

Zusammenfassung
Der Beitrag beschreibt die Arbeits- und Lebenssituation älterer Beschäftigter in Deutschland in Hinblick auf Basisarbeit (BA). Grundlage ist Welle 4 der repräsentativen lidA-Studie. Von 7279 Erwerbstätigen (Jg. 1959, 1965, 1971) waren 1651 (22,7 %) der Gruppe der BA zuzuordnen. Die Befunde zur BA-Gruppe Level 2 („längere Einarbeitung erforderlich", 14,3 % aller) lagen bei zahlreichen Faktoren näher an der Gruppe der Nicht-Basisarbeitenden als an denen der BA-Gruppe Level 1 („kurze Einweisung reicht", 8,4 %). Letztere Gruppe stellt nach unseren Ergebnissen eine besondere Risikogruppe in Bezug auf Gesundheit, Arbeit, Beschäftigung und auch materielle Umstände dar. Diese Gruppe ist vor allem weiblich sowie im Vergleich eher älter, unqualifiziert, alleinstehend, in Teilzeit und in kleineren Betrieben tätig. Die Ergebnisse unterstreichen Handlungsbedarf auf politischer, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene.

Schlüsselwörter Basisarbeit · Ältere Beschäftigte · Arbeit · Gesundheit · Arbeitsfähigkeit · Erwerbsperspektive · Anerkennung

Low job skill work in the older workforce in Germany—an overview

Abstract
The contribution describes the work and life of older workers in Germany in relation to low skill work, based on wave 4 of the representative lidA-Study. Of 7279 workers (born 1959, 1965, 1971) 1651 (22.7%) reported low skill work. Many results for those belonging to low skill work-level 2 ("longer training required", 14.3% of all) were closer to the results of those not performing low skill work, rather than to the findings of workers performing low skill work level 1 ("short training suffices", 8.4%). According to the findings, the latter group constitutes a specific risk group in relation to health, work, employment, and also finances. This group is predominantly female, and—compared to the other groups—somewhat older, un-qualified, single, working in part time and in smaller enterprises. The findings underline the need for action on political, organizational and societal level.

Keywords Low job skill work · Older workers · Health · Work ability · Employment perspective · Recognition

1 Basisarbeit bei älteren Beschäftigten

Der Begriff „Basisarbeit" steht für Erwerbstätigkeit, die im Gegensatz zur qualifizierten Facharbeit ohne formale Qualifikation ausgeübt werden kann (Amstutz et al. 2018). Je nach Definition und Operationalisierung des Begriffs Basisarbeit werden zwischen 8 und 44 % aller Beschäftigten in Deutschland dieser Arbeitsform zugerechnet (Kaboth et al. 2022).

Mit Basisarbeit wird eine Reihe von Belastungsfaktoren verbunden, insbesondere körperlich belastende Arbeit, aber auch geringere Entlohnung, Arbeitsplatzunsicherheit und geringe Anerkennung (Amstutz et al. 2018; Hünefeld 2020). Häufig kommen noch gesundheitliche, finanzielle und weitere Problemlagen im persönlichen Bereich hinzu, die oft kumulieren (Amstutz et al. 2018). Schließlich berichten Basisarbeitende häufiger über mangelnde Anerken-

✉ Hans Martin Hasselhorn
hasselhorn@uni-wuppertal.de

[1] Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal, Deutschland

Published online: 02 November 2023

nung und fehlenden Respekt in der Gesellschaft (Große-Jäger et al. 2021).

Basisarbeit kann in verschiedenen Altersgruppen unterschiedliche Funktion haben und damit unterschiedliche Risiken und Konsequenzen für die Betroffenen mit sich bringen. Im jüngeren Erwerbsalter nimmt sie oft eine gewollte Überbrückungsfunktion zwischen Lebensphasen ein, an die sich eine qualifizierte Tätigkeit anschließt, zum Beispiel nach einer Ausbildungsphase. Bei anderen Gruppen jüngerer Erwerbstätiger stellt sich dies allerdings durchaus auch anders dar, z. B. bei Alleinerziehenden mit geringem sozioökonomischen Status sowie bei Vollzeit-Arbeitsmarkteintritten junger Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, wo – wie bei Älteren – risikobehaftete „job lock" Situationen entstehen können (s. unten).

Im mittleren und höheren Erwerbsalter dagegen stellt Basisarbeit – wenn sie die Hauptbeschäftigung ist – oft eine unfreiwillige Arbeitssituation infolge wirtschaftlicher Notwendigkeiten (und Notlagen) dar (siehe Amstutz et al. 2018). Nicht selten bestehen „job lock" Situationen, d. h. der/die Beschäftigte kann sich der ungewünschten Anstellung und Tätigkeit nicht entziehen, sondern bleibt in ihr „gefangen" (Huysse-Gaytandjieva et al. 2013; Amstutz et al. 2018). lidA-Analysen belegen, dass Beschäftigte in job lock Situationen im mittleren und höheren Erwerbsalter häufig sind und – auch prospektiv – mit einem substanziell erhöhten Risiko für schlechte Gesundheit und niedrige Arbeitsfähigkeit verbunden sind (Garthe und Hasselhorn 2021). Weitere lidA-Analysen zeigen, dass ältere Beschäftigte mit geringen ökonomischen Ressourcen damit rechnen, besonders lang im Erwerbsleben zu verbleiben, und zwar trotz schlechterer Arbeitsbedingungen und unabhängig von ihrem Gesundheitszustand (Hasselhorn et al. 2020b), ganz ähnlich wie Amstutz et al. (2018) dies in ihrer qualitativen Studie für ältere Beschäftigte in Basisarbeit beschreiben.

Der vorliegende Beitrag soll mithilfe aktueller repräsentativer Daten der lidA-Studie (siehe unten) fokussiert und deskriptiv die Arbeitssituation sowie persönliche Lage älterer Beschäftigter in Basisarbeit darstellen. Die folgenden Aspekte werden in Bezug auf Unterschiede zwischen Basisarbeitenden und den anderen Beschäftigten thematisiert bzw. untersucht:

- Berufliche Tätigkeitsbereiche
- Arbeitsbedingungen und Gestaltungsspielräume
- Anerkennung in Betrieb und Gesellschaft
- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Materielle Lage
- Bindung an Arbeit und Erwerbstätigkeit

2 Daten und Methoden

2.1 Datenquelle

Die in dieser Untersuchung berichteten Ergebnisse basieren auf Daten der aktuellen vierten Welle der lidA-Studie (www.lida-studie.de). In dieser Kohortenstudie werden seit 2011 ältere Beschäftigte in Deutschland mittels persönlicher standardisierter Interviews zu Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe befragt. Die Teilnehmenden sind Personen der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 sowie in Welle 4 erstmals auch Personen des Geburtsjahrgangs 1971. Heute umfasst die lidA-Studie vier Erhebungswellen aus den Jahren 2011 (N_{Welle} 1 = 6585), 2014 (N_{Welle} 2 = 4244), 2018 (N_{Welle} 3 = 3586) und 2022/23 (N_{Welle} 4 = 8884). Die Interviews der Erhebungswellen 1 bis 3 fanden zu Hause statt (CAPI, Computer Assisted Personal Interview), in der vierten, aktuellen Erhebungswelle dagegen entweder zu Hause oder telefonisch („CAPI by phone"). In dieser Welle wurde die bisher untersuchte Stichprobe auf über 3000 Personen pro Geburtsjahrgang aufgefüllt. Zusätzlich wurden erstmals fast 3000 Personen des Geburtsjahrgangs 1971 interviewt. Die Befragung der vierten Welle fand von Mai 2022 bis März 2023 statt. Die Teilnehmenden ab der Welle 1 waren am Stichtag 31.12.2009 sozialversicherungspflichtig erwerbstätig und die in Welle 4 erstmals Teilnehmenden am Stichtag 31.12.2019. Grundlage für die Stichprobenziehungen ist der Datensatz der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) der Bundesagentur für Arbeit. Aus 222 zufällig gezogenen Rekrutierungspunkten in ganz Deutschland erfolgte die wiederum zufällige Ziehung der Teilnehmenden. Die doppelte Zufallsauswahl ermöglichte die hohe Repräsentativität der Stichprobe für alle sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen der untersuchten Jahrgänge 1959 und 1965 (Schröder et al. 2013; Steinwede et al. 2015). Mehr zur lidA-Studie findet sich im veröffentlichten Studienprofil an anderer Stelle (Hasselhorn et al. 2014).

2.2 Datenauswahl

In der Welle 4 der lidA-Studie wurden 8884 Personen befragt. Für diesen Beitrag werden ausschließlich die Daten der 7279 Teilnehmenden verwendet, die sich im Interview als erwerbstätig in Vollzeit oder Teilzeit bezeichneten und/oder die geringfügig beschäftigt waren bzw. sich in einer Beschäftigungsmaßnahme befanden und die die Frage zur Identifizierung von Basisarbeit beantwortet haben.

2.3 Untersuchte Gruppen der Basisarbeit

Von den zahlreichen Operationalisierungen der Basisarbeit, wie Kaboth et al. (2022) sie dokumentieren, wird in lidA auf die von Hall und Sevindik (2020) vorgeschlagene zurückge-

griffen. Hier wird Basisarbeit allein über die ausgeübte Tätigkeit definiert – und nicht etwa anhand der Qualifikation der Befragten. Die folgenden in lidA verwendeten Fragen zur Identifikation der Basisarbeitenden (BA) geben leicht modifiziert die entsprechenden Fragen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 wieder (Tab. 1).

A. Ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <XXX> ein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?
   1. ja, es ist ein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich
   2. nein, es ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich

B. (nur, wenn Frage A mit „2: nein“ beantwortet wurde) Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit als <XXX> eine eher kurze Einweisung am Arbeitsplatz oder ist dazu eine längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich?
   1. kurze Einweisung am Arbeitsplatz reicht
   2. längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich

In diesem Beitrag untersuchen wir die obigen Fragestellungen bei den drei in Tab. 1 dargestellten Gruppen im Vergleich, denn Befunde von Hall und Sevindik (2020) haben substanzielle Expositionsunterschiede nicht nur zwischen BA und Nicht-Basisarbeitenden (N-BA), sondern auch zwischen Basisarbeitenden der Level 1 (BA-1, *kurze Einweisung am Arbeitsplatz reicht*) und 2 (BA-2, *längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich*) aufgezeigt (Tab. 2). Die Größe der lidA-Studie ermöglicht darüber hinaus auch den differenzierten Blick auf spezifische Tätigkeitsgruppen innerhalb der BA, bei denen anzunehmen ist, dass auch sie sich in Exposition und Endpunkten unterscheiden werden. Sieben Tätigkeitsgruppen von BA wurden für diese vertiefenden Analysen ausgewählt (Reinigung, Zustellung/Lagerwirtschaft, Hotel/Gastronomie, Lebensmittelherstellung, Innenausbau, Verkauf, Büro; Tab. 3). Auswahlkriterien waren eine klare und nachvollziehbare Tätigkeitsbezeichnung und eine ausreichende Zellenbesetzung (mindestens 40 Teilnehmende pro Gruppe).

2.4 Variablen

Körperliche Arbeitsanforderungen wurden – wie von Hasselhorn et al. (2020a) dargestellt – als Summenmaß erfasst, welches die folgenden Expositionen zusammenfasst: Tätigkeiten in Zwangshaltungen, repetitive Tätigkeiten, Heben und Tragen. Die Konstrukte *Quantitative Anforderungen, Einfluss bei der Arbeit, Entscheidungsspielraum, Führungsqualität* und *Soziale Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen* und *Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben* wurden mit der mittleren Version des COPSOQ erfasst, so wie sie von Pejtersen et al. (2010) beschrieben wurde. Die Skala *Kontrolle über die Arbeitszeit* beschreibt die Möglichkeit der Beschäftigten, ihre Arbeitszeit individuellen Bedürfnissen anzupassen, und wurde mittels der modifizierten Work Time Control (WTC) Skala gemäß Albrecht et al. (2016) erfasst. *Arbeitsmotivation* wurde gemessen mit der Skala intrinsische Arbeitsmotivation (drei Fragen aus dem Job Diagnostic Survey, Schmidt und Kleinbeck 1999). Die *psychische sowie körperliche Gesundheit* wurde mittels der SF-12-Kurzskalen Mental Component Summary (SF-12 SOEP Version, MCS) und Physical Component Summary (SF-12 SOEP Version, PCS) erfasst wie von Nübling et al. (2006) beschrieben. Die *allgemeine Gesundheit* wurde mittels der folgenden, international häufig verwendeten SF-12 Einzelfrage erfasst: „Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?“. Ein „zufriedenstellend bis schlecht“ eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand ist mit späterer Morbidität und auch mit Sterblichkeit assoziiert (Bjørner et al. 1996; Idler und Benyamini 1997).

Die *subjektive Erwerbsperspektive* beschreibt, wie Erwerbstätige ihre künftige Erwerbsteilhabe einschätzen. Die drei Fragen hierzu wurden im Rahmen der lidA-Studie entwickelt und lauten wie folgt: *„Unabhängig von den gesetzlichen Regelungen zur Rente, bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?“; „Und was glauben Sie, bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“; „Und mit welchem Alter planen Sie, in den Ruhestand zu gehen?“*. Weitere Einzelfragen sind selbsterklärend, so dass in der vorliegenden weitgehend deskriptiven Übersichtsarbeit von einer detaillierten Beschreibung abgesehen wird.

2.5 Statistische Analysen

Dieser deskriptiv ausgerichtete Beitrag basiert ausschließlich auf Querschnittsdaten der aktuellen vierten Erwerbungswelle. Gruppenunterschiede kategorialer bzw. kontinuierlicher Variablen wurden auf Signifikanz mittels Chi²-Tests bzw. t-Tests und ANOVAs getestet. Wenn mehr als zwei Gruppen miteinander verglichen wurden, wurde die Bonferroni-Korrektur angewendet, um das Signifikanzni-

Tab. 1 Operationalisierung von Basisarbeit in lidA. (Modifiziert nach Hall und Sevindik 2020)
Table 1 Operationalisation of “low job skill work”. (According to Hall and Sevindik 2020, modified)

	Frage A	Frage B
Nicht – Basisarbeit (N-BA)	Ja, es ist ein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich	–
Basisarbeit – Level 1 (BA-1)	Nein, es ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich	Kurze Einweisung am Arbeitsplatz reicht
Basisarbeit – Level 2 (BA-2)		Längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich

Tab. 2 Stichprobenmerkmale der untersuchten erwerbstätigen Teilnehmenden der lidA-Studie Welle 4, Vergleich der Gruppen BA-1 (kurze Einweisung am Arbeitsplatz reicht), BA-2 (längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich) und der N-BA. Signifikante Prävalenzunterschiede zwischen den Statusgruppen werden durch * dargestellt

Table 2 Socio-demographic characteristics of the employed participants of lidA-Study wave 4 investigated for this report. Comparison of participants groups: low skill jobs level 1 (BA-1, short training suffices), low skill job level 2 (BA-2, longer training required) and skilled jobs (N-BA). Significant prevalence differences between the three groups are indicated by *

	Basisarbeit – Level 1 „BA-1“ (Spalten %)	Basisarbeit – Level 2 „BA-2“ (Spalten %)	Nicht in Basisarbeit „N-BA“ (Spalten %)	Gesamt (Spalten %)
Anzahl	613 (8,4 % von allen)	1038 (14,3 % von allen)	5628 (77,3 % von allen)	7279 (100 %)
Geschlecht ***				
Männer (Anteil)	209 (34,1 %)	541 (52,1 %)	2711 (48,2 %)	3461 (47,5 %)
Frauen (Anteil)	404 (65,9 %)	497 (47,9 %)	2917 (51,8 %)	3818 (52,5 %)
Geburtsjahr ***				
1959	206 (33,6 %)	268 (25,8 %)	1517 (27,0 %)	1991 (27,4 %)
1965	212 (34,6 %)	370 (35,6 %)	2260 (40,2 %)	2842 (39,1 %)
1971	195 (31,8 %)	400 (38,5 %)	1847 (32,8 %)	2442 (33,6 %)
Höchster Ausbildungsabschluss ***				
Keiner, Sonstiges	117 (20,3 %)	96 (9,8 %)	60 (1,1 %)	273 (3,9 %)
Berufl.-betriebl. Berufsausbildung	323 (56,1 %)	548 (56,1 %)	2206 (41,0 %)	3077 (44,4 %)
Berufl.-schulische Ausbildung	46 (8,0 %)	73 (7,5 %)	542 (10,1 %)	661 (9,5 %)
Fach-, Meister-, Techn.-Schule	41 (7,1 %)	79 (8,1 %)	966 (18,0 %)	1086 (15,7 %)
Hochschulabschluss	49 (8,5 %)	180 (18,4 %)	1605 (29,8 %)	1834 (26,5 %)
Partner/innen-Status ***				
In Partnerschaft	466 (76,0 %)	844 (81,6 %)	4772 (85,2 %)	6082 (83,9 %)
Single	147 (24,0 %)	190 (18,4 %)	828 (14,8 %)	1165 (16,1 %)
Wöchentliche Arbeitsstunden (real, Haupt u. ggf. Nebentätigkeiten) ***				
< 20 h (kurze Teilzeit)	98 (16,0 %)	35 (3,4 %)	196 (3,5 %)	329 (4,5 %)
20 bis < 35 (lange Teilzeit)	190 (31,0 %)	215 (20,7 %)	1167 (20,7 %)	1572 (21,6 %)
35+ Stunden (Vollzeit)	325 (53,0 %)	788 (75,9 %)	4265 (75,8 %)	5378 (73,9 %)
Betriebsgröße (Mitarbeitende) ***				
1 bis unter 10	76 (13,2 %)	123 (12,3 %)	537 (9,7 %)	736 (10,4 %)
10 bis unter 50	130 (22,6 %)	155 (15,5 %)	859 (15,6 %)	1144 (16,1 %)
50 bis unter 250	107 (18,6 %)	180 (18,0 %)	981 (17,8 %)	1268 (17,9 %)
250 bis unter 1000	71 (12,3 %)	182 (18,2 %)	981 (17,8 %)	1234 (17,4 %)
1000 und mehr	192 (33,3 %)	360 (36,0 %)	2162 (39,2 %)	2714 (38,2 %)
Arbeitsvertrag ***				
Unbefristet	557 (93 %)	957 (92,2 %)	5380 (95,6 %)	6894 (94,7 %)
Befristet	43 (7,0 %)	47 (4,5 %)	144 (2,6 %)	234 (3,2 %)
Sonstiges	13 (2,1 %)	34 (3,3 %)	104 (1,8 %)	151 (2,1 %)

veau an die Anzahl der Testungen anzupassen. Wenn im Text Unterschiede zwischen Gruppen beschrieben werden, dann in der Regel nur solche, die in den Analysen signifikant waren. Für diese Publikation gilt: $*p<0{,}05$; $**p<0{,}01$; $***p<0{,}001$.

Die Datenauswertung erfolgte mittels IBM SPSS Statistics Version 28.

3 Ergebnisse

In diesem Abschnitt wird zunächst die Stichprobe beschrieben, anschließend wird auf die oben aufgeführten Fragen eingegangen.

3.1 Stichprobenbeschreibung

Tab. 2 beschreibt die Untersuchungspopulation der Erwerbstätigen insgesamt sowie für Beschäftigte in bzw. außerhalb der Basisarbeit. Von den 7279 Erwerbstätigen sind 1651 (22,7 %) der Gruppe der Basisarbeitenden zuzu-

Tab. 3 Stichprobenmerkmale der ausgewählten sieben Tätigkeitsgruppen – nur Beschäftigte in Basisarbeit. Signifikante Gruppenunterschiede werden durch * dargestellt
Table 3 Socio-demographic characteristics of the selected seven low skill job groups—only workers in low skill jobs. Significant prevalence differences between the three groups are indicated by *

	Reinigung	Zustellung/ Lager	Hotel/ Gastronomie	Lebensmittel-herstellung	Innenausbau	Verkauf	Büro
	N (Spalten-prozent)	*N* (Spalten-prozent)	*N* (Spalten-prozent)	*N* (Spaltenpro-zent)	*N* (Spalten-prozent)	*N* (Spalten-prozent)	*N* (Spalten-prozent)
Anzahl	100 (100 %)	146 (100 %)	41 (100 %)	47 (100 %)	64 (100 %)	152 (100 %)	73 (100 %)
Geschlecht ***							
Männer	9 (9,0 %)	87 (59,6 %)	8 (19,5 %)	10 (21,3 %)	56 (87,5 %)	20 (13,2 %)	11 (15,1 %)
Frauen	91 (91,0 %)	59 (40,4 %)	33 (80,5 %)	37 (78,7 %)	8 (12,5 %)	132 (86,8 %)	62 (84,9 %)
Basisarbeit ***							
Level 1	81 (81,0 %)	68 (46,6 %)	25 (61,0 %)	29 (61,7 %)	26 (40,6 %)	69 (45,4 %)	28 (38,4 %)
Level 2	19 (19,0 %)	78 (53,4 %)	16 (39,0 %)	18 (38,3 %)	38 (59,4 %)	83 (54,6 %)	45 (61,6 %)
Wöchentliche Arbeitsstunden (s. Tab. 2) ***							
< 20 h (kurze Teil-zeit)	23 (23,0 %)	9 (6,2 %)	23 (23,0 %)	5 (10,6 %)	2 (3,1 %)	15 (9,9 %)	9 (12,3 %)
20 bis < 35 (lange Teilzeit)	51 (51,0 %)	25 (17,1 %)	51 (51,0 %)	14 (29,8 %)	8 (12,5 %)	66 (43,4 %)	31 (42,5 %)
35+ Stunden (Voll-zeit)	26 (26,0 %)	112 (76,7 %)	26 (26,0 %)	28 (59,6 %)	54 (84,4 %)	71 (46,7 %)	33 (45,2 %)
Betriebsgröße (Mitarbeitende) ***							
1 bis unter 10	21 (24,1 %)	5 (3,5 %)	21 (24,1 %)	4 (8,7 %)	10 (16,4 %)	27 (18,0 %)	18 (25,7 %)
10 bis unter 50	20 (23,0 %)	20 (14,0 %)	20 (23,0 %)	11 (23,9 %)	14 (23,0 %)	25 (16,7 %)	10 (14,3 %)
50 bis unter 250	19 (21,8 %)	26 (18,2 %)	19 (21,8 %)	8 (17,4 %)	12 (19,7 %)	21 (14,0 %)	9 (12,9 %)
250 bis unter 1000	14 (16,1 %)	24 (16,8 %)	14 (16,1 %)	7 (15,2 %)	11 (18,0 %)	13 (8,7 %)	12 (17,1 %)
1000 und mehr	13 (14,9 %)	68 (47,6 %)	13 (14,9 %)	16 (34,8 %)	14 (23,0 %)	64 (42,7 %)	21 (30,0 %)

zählen. BA-1 waren signifikant häufiger Frauen, während BA-2 sogar einen niedrigeren Frauenanteil aufwiesen als N-BA. BA-1 fanden sich häufiger in der älteren Geburtskohorte und wiesen mit 20,3 % einen vergleichsweise hohen Anteil an Personen ohne bzw. mit einem „sonstigen" Ausbildungsabschluss auf. Zudem waren BA-1 häufiger Singles, arbeiteten häufiger in Teilzeit und waren etwas häufiger in kleineren Betrieben und häufiger unbefristet tätig.

3.2 Berufliche Tätigkeitsbereiche

Die Größe der lidA-Studie erlaubt den differenzierten Blick auf 46 Tätigkeitsbereiche mit einer Größe zwischen 27 (Psychologie/Psychotherapie) und 393 Teilnehmenden (Unternehmensorganisation). Die Anteile von Beschäftigten in Basisarbeit reichten von 0 % (z. B. Psychologie/Psychotherapie) bis zu 92 % (Reinigung). Signifikant häufiger waren BA in der Lebensmittelverarbeitung vertreten, im Innenausbau, in der Lagerwirtschaft/Zustellung, dem Objekt-/Personenschutz, der Reinigung, dem Einkauf/Vertrieb, dem Verkauf, dem Bereich Hotel/Gastronomie, in der Heilerziehung, der Haus-/Familienpflege, der Hauswirtschaft sowie in Werbung und Marketing.

In Tab. 3 werden Stichprobenmerkmale der sieben exemplarisch ausgewählten Tätigkeitsgruppen von Beschäftigten in BA dargestellt, die im Folgenden weiter untersucht werden: Reinigung, Zustellung/Lagerwirtschaft, Hotel/Gastronomie, Lebensmittelherstellung, Innenausbau, Verkauf, Büro. Die Heterogenität dieser sieben Tätigkeitsgruppen wird dadurch unterstrichen, dass sie sich bezüglich der Verteilung aller hier aufgeführter Merkmale signifikant unterscheiden. Männlich dominierte Tätigkeitsgruppen waren Zustellung/Lager sowie Innenausbau, die übrigen setzten sich mehrheitlich aus Frauen zusammen, insbesondere Reinigung mit einem Frauenanteil von 91 %. In drei der sieben Tätigkeitsgruppen hatte sich die Mehrheit BA-1 zugeordnet: Reinigung, Hotel/Gastronomie und Lebensmittelherstellung. In den beiden männlich dominierten Tätigkeitsgruppen (s. oben) wurde vornehmlich in Vollzeit gearbeitet. Hier fand die Arbeit auch häufiger in größeren Unternehmen statt.

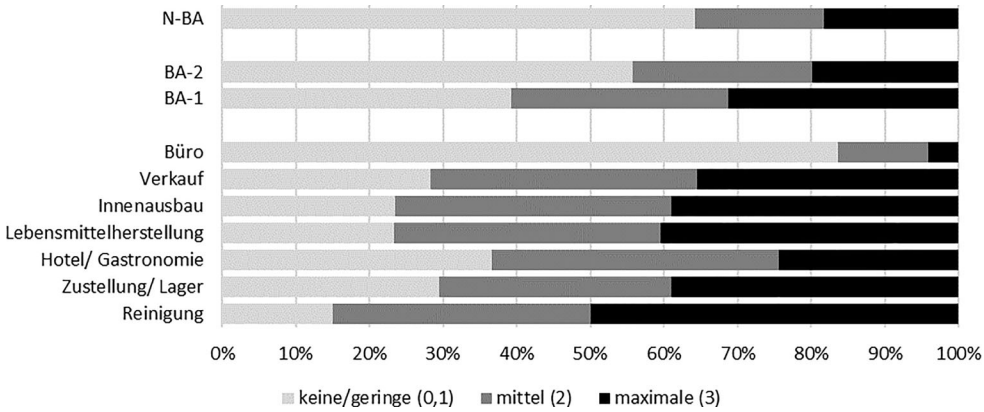

Abb. 1 Ausmaß körperlicher Arbeitsexposition (Index von 0 bis 3) bei älteren Beschäftigten in Deutschland (Anteile) – nach Basisarbeits-Tätigkeitsgruppen. (Vergleich der 3 Gruppen BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0{,}001$, Cramers V = 0,109; Vergleich der 7 BA-Tätigkeitsgruppen: $p < 0{,}001$, Cramers V = 0,272)

Fig. 1 Physical work exposure (index from 0 to 3) among older workers in Germany (proportions)—group comparison by job skill level. (Comparison of the 3 groups BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0.001$, Cramers V = 0.109; Comparison of the 7 low skill job groups: $p < 0.001$, Cramers V = 0.272)

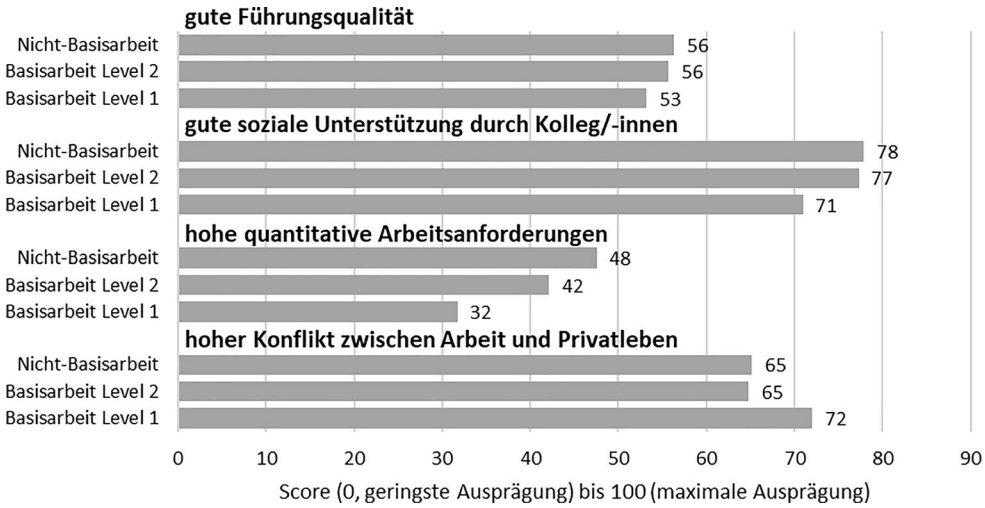

Abb. 2 Ausprägung von vier Merkmalen psychosozialer Arbeitsbedingungen bei älteren Beschäftigten in Deutschland – nach Basisarbeits-Tätigkeitsgruppen. Führungsqualität $p < 0{,}05$, $eta^2 = 0{,}001$; Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen $p < 0{,}001$, $eta^2 = 0{,}008$; Quantitative Arbeitsanforderungen $p < 0{,}001$, $eta^2 = 0{,}043$; Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben $p < 0{,}001$, $eta^2 = 0{,}006$

Fig. 2 Exposure of four psychosocial work factors among older workers in Germany—group comparison by job skill level. Quality of leadership $p < 0.05$, eta2 = 0.001; social support from colleagues $p < 0.001$, eta2 = 0.008; quantitative work demands $p < 0.001$, eta2 = 0.043; Work Privacy Conflict $p < 0.001$, eta2 = 0.006

3.3 Arbeitsbedingungen und Gestaltungsspielräume

3.3.1 Körperliche Arbeitsexposition

Wie erwartet, hatten BA mehr schwere körperliche Arbeitstätigkeiten (Expositionssummenmaß: Heben/Tragen, Zwangshaltung, einseitige Bewegung). Hier findet sich ein klarer Gradient: Während 61 % aller BA-1 eine Arbeit mit mittlerer oder hoher körperlicher Belastung ausübten, waren dies bei BA-2 44 % und bei N-BA 36 % (Abb. 1). Die in Abb. 1 dargestellten Ergebnisse für sieben Basisarbeit-Tätigkeitsgruppen spiegeln ein breites Expositionsspektrum innerhalb der Gruppe des Basisarbeitenden wider ($p < 0{,}001$, Cramers V = 0,272).

3.3.2 Psychosoziale Arbeitsexposition

Die psychosozialen Arbeitsfaktoren waren in der Gruppe der BA-1 ungünstiger ausgeprägt, während hier BA-2 und N-BA näher beieinander lagen (Abb. 2). Dies galt für die *Führungsqualität*, die *soziale Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen* sowie den *Konflikt zwischen der Arbeit und dem Privatleben*. Dagegen wurden die *Quantitativen Arbeitsanforderungen* insbesondere von BA-1, aber auch von BA-2 im Vergleich zu N-BA niedrig eingeschätzt. Auch

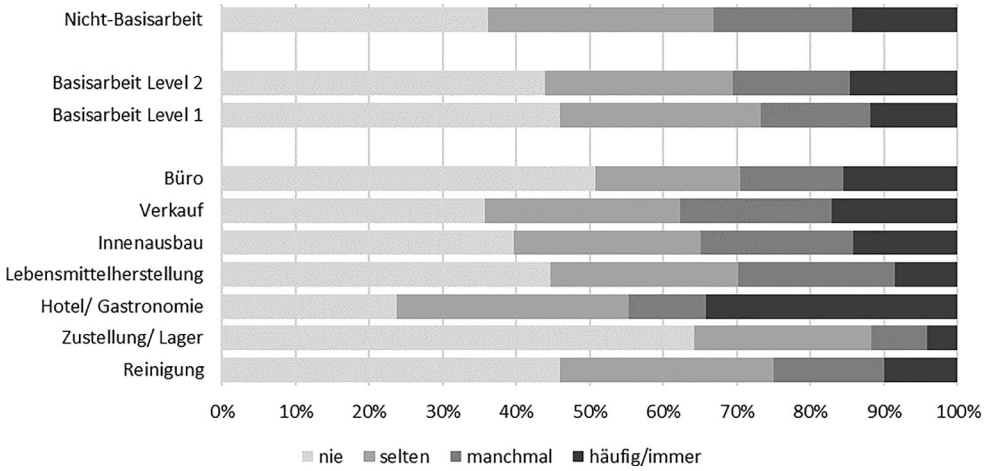

Abb. 3 Verteilung der Antworthäufigkeiten auf die Frage „Wie oft wird in Ihrem Arbeitsumfeld erwartet, dass Sie auch in der Freizeit für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind?“ bei älteren Beschäftigten in Deutschland – nach Basisarbeits-Tätigkeitsgruppen. (Vergleich der 3 Gruppen BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0{,}001$, Cramers V = 0,054; Vergleich der 7 BA-Tätigkeitsgruppen: $p < 0{,}001$, Cramers V = 0,178)
Fig. 3 Response distribution to the question: “How often is it expected at work that you can be reached for job aspects in your spare time?”—by job skill level. (Comparison of the 3 groups BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0.001$, Cramers V = 0.054; Comparison of the 7 low skill job groups: $p < 0.001$, Cramers V = 0.178)

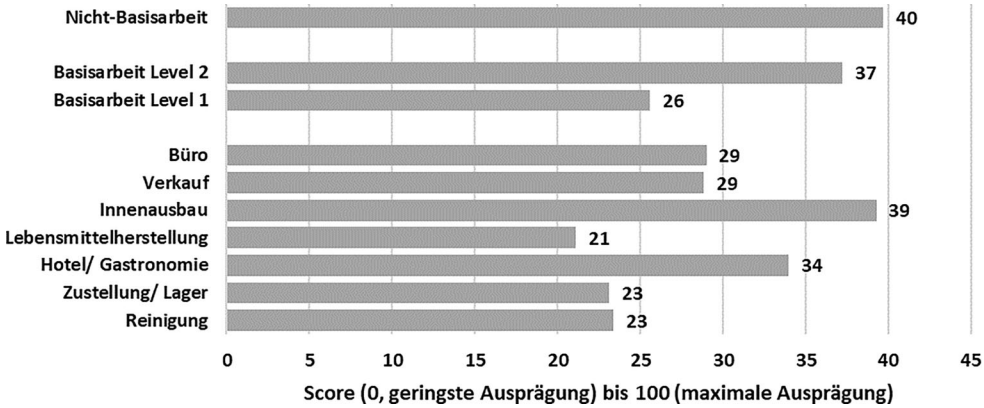

Abb. 4 Ausprägung von „Einfluss bei der Arbeit“ bei älteren Beschäftigten in Deutschland – nach Basisarbeits-Tätigkeitsgruppen. (Vergleich der 3 Gruppen BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0{,}001$, $\text{eta}^2 = 0{,}022$. Vergleich der 7 BA-Tätigkeitsgruppen: nicht signifikant)
Fig. 4 Influence at work among older workers in Germany—by job skill level. (Comparison of the 3 groups BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0.001$, eta2 = 0.022; Comparison of the 7 low skill job groups: not significant)

in Bezug auf die berufliche Erreichbarkeit in der Freizeit lag die Antwortverteilung für die beiden BA-Gruppen günstiger (Abb. 3), allerdings zeigten sich hier deutliche Unterschiede zwischen den sieben BA-Tätigkeitsgruppen.

3.3.3 Gestaltungsspielräume

Besonders deutliche Unterschiede fanden sich bei den Indikatoren für Gestaltungsspielräume bei der Arbeit, nämlich *Einfluss bei der Arbeit* (Abb. 4), *Kontrolle über die Arbeitszeit* ($p < 0{,}001$, $\text{eta}^2 = 0{,}031$, nicht dargestellt) und *Entwicklungsmöglichkeiten* ($p < 0{,}001$, $\text{eta}^2 = 0{,}121$, nicht dargestellt). Diese Indikatoren für zentrale Ressourcen bei der Arbeit lagen bei BA-1 ungünstiger (niedriger) als bei N-BA und BA-2 (jeweils nur leicht unter N-BA).

3.4 Anerkennung in Betrieb und Gesellschaft

Der Aussage „Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene“ wird von BA-1, BA-2 und N-BA weitgehend in gleichem Umfang zugestimmt (nicht dargestellt). Dies gilt ebenfalls für die betriebsbezogene Aussage „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen“ (nicht dargestellt). Demgegenüber stimmen BA-1 und BA-2 der folgenden Aussage in signifikant geringerem Ausmaß zu „Aufgrund meiner Arbeit erhalte ich in der Gesellschaft Anerkennung.“ (Abb. 5). Hier ist jedoch zu beachten, dass BA-1 die höchsten Anteile der beiden Extremkategorien aufweist: 21 % von ihnen stimm-

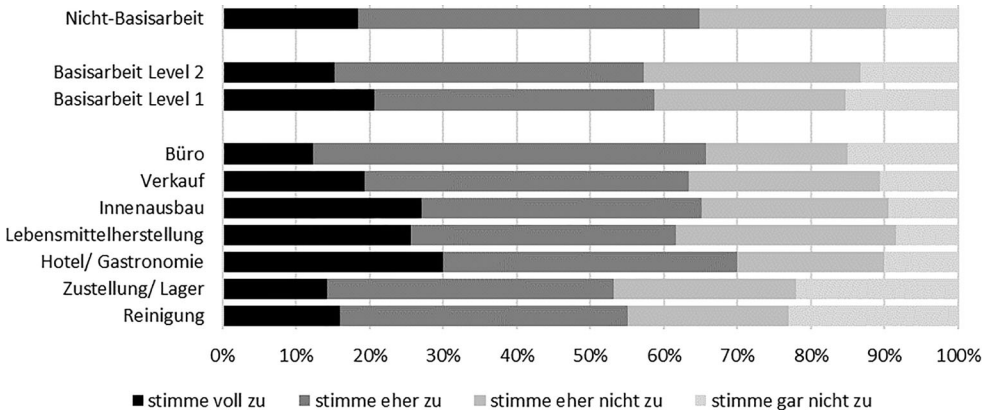

Abb. 5 Verteilung der Zustimmungshäufigkeiten auf die Aussage „Aufgrund meiner Arbeit erhalte ich in der Gesellschaft Anerkennung" bei älteren Beschäftigten in Deutschland – nach Basisarbeits-Tätigkeitsgruppen (Vergleich der 3 Gruppen BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0{,}001$, Cramers V = 0,057; Vergleich der 7 BA-Tätigkeitsgruppen: $p < 0{,}05$, Cramers V = 0,049)

Fig. 5 Distribution of the degree of agreement to the question: "In society, I receive acknowledgement because of my work" among older workers in Germany—by job skill level. (Comparison of the 3 groups BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0.001$, Cramers V = 0.057; Comparison of the 7 low skill job groups: $p < 0.05$, Cramers V = 0.049)

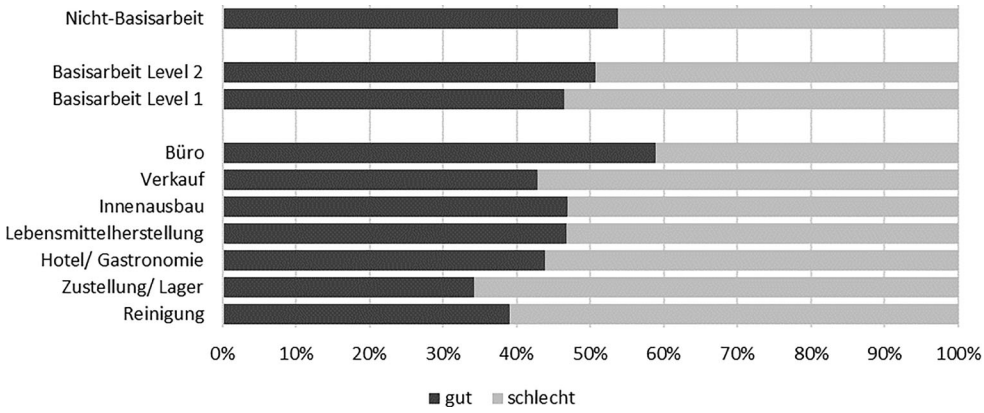

Abb. 6 Verteilung der Antworthäufigkeiten auf die Frage „Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?" bei älteren Beschäftigten in Deutschland – nach Basisarbeits-Tätigkeitsgruppen. (Vergleich der 3 Gruppen BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0{,}001$, Cramers V = 0,043. Vergleich der 7 BA-Tätigkeitsgruppen: $p < 0{,}05$, Cramers V = 0,147)

Fig. 6 Response distribution to the question: "How would you describe your current state of health?" among older workers in Germany—by job skill level. (Comparison of the 3 groups BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0.043$, Cramers V = 0.057; Comparison of the 7 low skill job groups: $p < 0.05$, Cramers V = 0.147)

ten „voll zu" (vs. 15 bzw. 18 %) und 15 % stimmten „gar nicht zu" (vs. 13 und 10 %).

3.5 Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Gesundheit wird in lidA mit verschiedenen Maßen gemessen. Bei den Maßen zur *psychischen* und zur *körperlichen Gesundheit* (zwei etablierte Skalen des SF-12) werden vorwiegend gesundheitsbedingte Funktionseinschränkungen abgefragt. In Bezug auf die psychische Gesundheit fanden sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den hier untersuchten Gruppen. Dagegen bestätigten sich die erwarteten Unterschiede in Bezug auf die körperliche Gesundheit: BA-1 wiesen eine im Mittel deutlich schlechtere körperliche Gesundheit auf als BA-2 und N-BA, deren Mittelwerte wiederum nahe beieinanderlagen ($p < 0{,}001$, Cramers V = 0,084, nicht dargestellt). Auch zwischen den sieben BA-Tätigkeitsgruppen zeigten sich hier ausgeprägte Unterschiede mit guten Mittelwerten bei den Beschäftigten mit Bürotätigkeiten und sehr ungünstigen in der Lebensmittelherstellung und der Reinigung (nicht dargestellt).

Ein weiteres Gesundheitsmaß ist die international häufig in Befragungen angewendete Einzelfrage nach der Einschätzung der eigenen *allgemeinen Gesundheit*. Diese wurde von BA-1 signifikant schlechter eingeschätzt (Abb. 6). Wie bei der körperlichen Gesundheit lagen die Werte für die selbst berichtete *Arbeitsfähigkeit* bei BA-1 signifikant niedriger, bei BA-2 und N-BA dagegen nahezu gleichauf ($p < 0{,}001$, Cramers V = 0,084, nicht dargestellt).

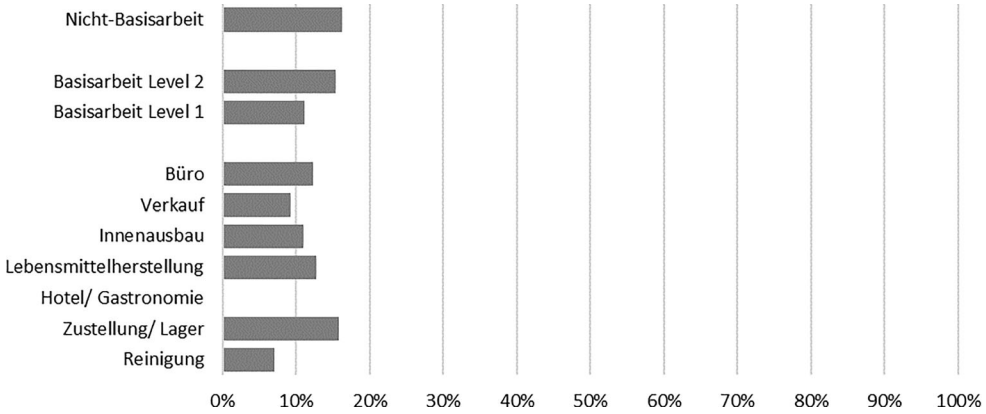

Abb. 7 Anteil der Befragten, die in den zurückliegenden 12 Monaten Maßnahmen zum Erhalt von Gesundheit und/oder Arbeitsfähigkeit erhalten haben, bei älteren Beschäftigten in Deutschland nach Basisarbeits-Tätigkeitsgruppen. (Vergleich der 3 Gruppen BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0{,}01$, Cramers V = 0,04; Vergleich der 7 BA-Tätigkeitsgruppen: nicht signifikant)

Fig. 7 Proportion of workers who in the past 12 months have received workplace accomodations for the promotion of health and/or work ability among older workers in Germany—by job skill level. (Comparison of the 3 groups BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0.01$, Cramers V = 0.04; Comparison of the 7 low skill job groups: not significant)

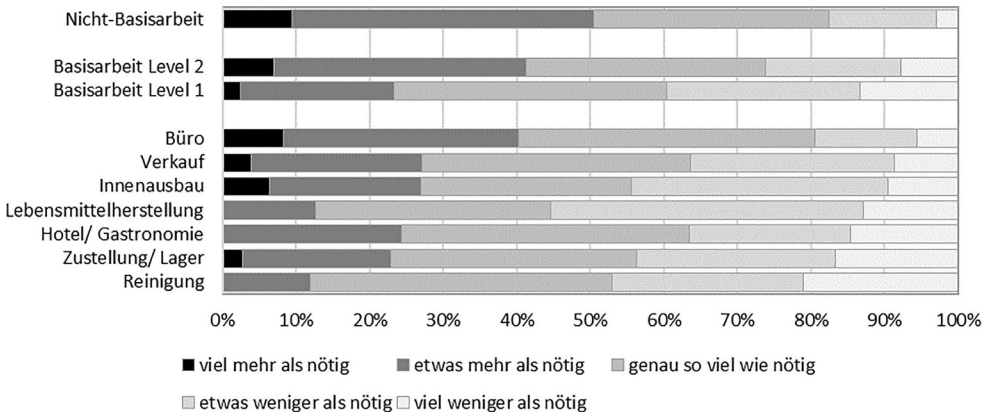

Abb. 8 Verteilung der Antworthäufigkeiten auf die Frage „Was beschreibt Ihr gegenwärtiges monatliches Haushaltseinkommen am besten?“ bei älteren Beschäftigten in Deutschland – nach Basisarbeits-Tätigkeitsgruppen. (Vergleich der 3 Gruppen BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0{,}001$, Cramers V = 0,176; Vergleich der 7 BA-Tätigkeitsgruppen: $p < 0{,}001$, Cramers V = 0,054)

Fig. 8 Response distribution to the question “What describes your current monthly household income best?” among older workers in Germany—by job skill level. (Comparison of the 3 groups BA-1, BA-2, N-BA: $p < 0.001$, Cramers V = 0.176; Comparison of the 7 low skill job groups: $p < 0.001$, Cramers V = 0.054)

3.6 Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Ein Schwerpunkt der vierten Welle der lidA-Studie liegt auf der Untersuchung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Bei sämtlichen für diesen Beitrag durchgeführten Analysen zu diesem Themenbereich lagen die Ergebnisse für N-BA und BA-2 auf ähnlichem Niveau. Für BA-1 dagegen fanden sich in der Regel signifikant ungünstigere Ergebnisse, obwohl diese Erwerbstätigengruppe – wie oben gezeigt – zumeist eine schlechtere Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aufwies und damit einen höheren Bedarf für derlei Maßnahmen haben sollte. So hatten lediglich 11,1 % aller BA-1 angegeben, solche Maßnahmen in den zurückliegenden 12 Monaten erhalten zu haben, im Gegensatz zu 15,3 % bei BA-2 und 16,3 % bei N-BA (Abb. 7). Auch die Anzahl der erhaltenen Maßnahmen unter denen, die solche erhalten haben, lag mit im Mittel 1,8 signifikant unter den Werten für BA-2 (2,6) und N-BA (2,5, nicht gezeigt). Insbesondere die folgenden Maßnahmen gaben BA-1 seltener an als die anderen Gruppen: *regelmäßige Feedbackgespräche mit dem/der Vorgesetzten, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Verbesserung des Arbeitsplatzes, Arbeiten von Zuhause und berufliche Weiterqualifikation.* Über 90 % derer, die Maßnahmen erhalten hatten, schätzten sie als hilfreich ein, hier bestand kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen BA-1, BA-2 und N-BA (nicht dargestellt).

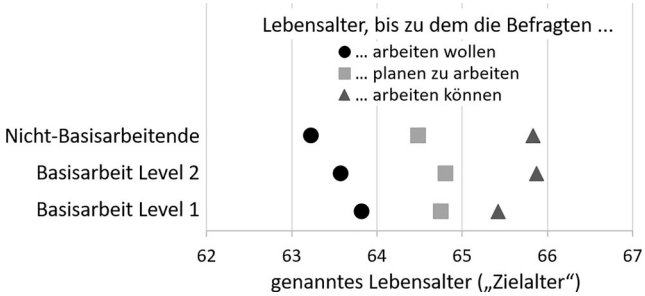

Abb. 9 Angegebenes Alter („Zielalter"), bis zu dem die Befragten „arbeiten wollen", „planen zu arbeiten" und „arbeiten können" (Gruppenmittelwerte) bei älteren Beschäftigten in Deutschland nach Basisarbeits-Tätigkeitsgruppen

Fig. 9 Self-reported group mean age ("target age") until the respondents "want to work", "plan to work" and "are able to work" among older workers in Germany—by job skill level

3.7 Materielle Lage

Die materiellen Unterschiede zwischen BA-1, BA-2 und N-BA waren sehr groß. Während ein Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen unterhalb der Armutsgrenze (hier: <60 % des Medians) bei N-BA mit 5,4 % bereits eher die Ausnahme zu sein scheint, lag der Anteil bei BA-2 bereits doppelt so hoch (11,7 %) und bei BA-1 sogar fünfmal höher (25,8 %, $p<0{,}001$, Cramers V = 0,192, nicht dargestellt). Aber auch innerhalb der BA-Tätigkeitsgruppen fanden sich substanzielle Unterschiede: Bei Bürokräften lag der Armutsanteil bei 4,5 %, bei den Reinigungskräften dagegen bei 38 % ($p<0{,}001$, Cramers V = 0,176, nicht dargestellt).

In Abb. 8 wird die Selbstbeurteilung des eigenen monatlichen Haushaltseinkommens durch die Befragten dargestellt. Sie zeigt einen ausgeprägten Gradienten von N-BA über BA-2 bis BA-1. Während unter den N-BA 50 % „(viel/etwas) mehr als nötig" zur Verfügung hatten und 18 % „(viel/etwas) weniger als nötig", waren dies bei BA-1 23 % bzw. 40 %.

3.8 Bindung an Arbeit und Erwerbstätigkeit

In lidA wird die „Arbeitsmotivation" durch eine Skala erfasst, die die erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit misst, konkret die empfundene Bedeutung der eigenen Arbeit, die Zufriedenheit bei gut gemachter Arbeit und das Ausmaß an Verantwortung, das der oder die Beschäftigte bei der Arbeit empfindet. Diese auf die gegenwärtige Arbeitstätigkeit bezogene Motivation war bei BA-1 signifikant geringer ausgeprägt als bei BA-2 oder N-BA ($p<0{,}01$, $\eta^2=0{,}009$, nicht dargestellt).

Ganz anders dagegen sehen die Befunde zur Erwerbsmotivation aus (*subjektive Erwerbsperspektive*). Nach unseren Ergebnissen würden BA-1 im Mittel gern signifikant länger erwerbstätig bleiben als die übrigen Gruppen (BA-1: bis 63,8 Jahre, BA-2: 63,6, N-BA: 63,2; $p<0{,}001$, $\eta^2=0{,}002$, Abb. 9). Diesem Wunsch steht gegenüber, dass sie im Durchschnitt meinen, weniger lange arbeiten zu können als die übrigen Gruppen (BA-1: bis 65,4 Jahre, BA-2: 65,9, N-BA: 65,8, $p<0{,}05$, $\eta^2=0{,}001$). Beim geplanten Ausstiegsalter, das nach Engstler (2019) dem realen Austrittsalter am nächsten kommen könnte, liegen die drei Gruppen enger beisammen (BA-1 und BA-2: 64,8 Jahre, BA-2: 65,9, N-BA: 64,6, $p<0{,}001$, $\eta^2=0{,}002$).

4 Diskussion

4.1 Ergebnisübersicht

Diese Untersuchung reiht sich ein in frühere quantitative Bestandsaufnahmen zur Arbeits- und Lebenssituation von Basisarbeitenden in Deutschland (z. B. Hall und Sevindik 2020). Sie unterscheidet sich allerdings dadurch, dass sie auf die ältere Erwerbsgruppe fokussiert ist und die Möglichkeit nutzt, Untergruppen der Basisarbeit zu betrachten. Die Übersichtsdarstellung der Befunde in Abb. 10 soll helfen, die Einzelergebnisse im Gesamtzusammenhang zu betrachten.

Nach unserer Untersuchung ist Basisarbeit unter älteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten weit verbreitet; 22,7 % aller Befragten Erwerbstätigen gehören dieser Gruppe an. Dieser Wert liegt vier bis sechs Prozentpunkte über den Anteilen, die Hall und Sevindik (2020) in den BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012 und 2018 für die gesamte (!) Erwerbsbevölkerung in Deutschland ermittelt haben – bei Verwendung fast identischer Fragen zur Operationalisierung von Basisarbeit.

Im Zuge der Zusammenstellung dieses Beitrags wurde deutlich, dass weniger die Betrachtung der Einzelergebnisse, als vielmehr der übergreifende Blick auf die Gesamtheit der Ergebnisse zu einem differenzierteren Verständnis der Basisarbeit beitragen kann. Daher fassen wir die Ergebnisse zunächst tabellarisch zusammen (Abb. 10). Anschließend wird fokussiert auf die in den einzelnen Abschnitten dargestellten Einzelergebnisse eingegangen und dabei pointiert auf auffällige Befunde hingewiesen. Schließlich wird die Heterogenität der Gruppe der Basisarbeitenden diskutiert.

4.2 Einzelbefunde

4.2.1 Arbeitsbedingungen und Gestaltungsspielräume

In Einklang mit Ergebnissen u. a. von Kaboth et al. (2022), war auch in unserer Untersuchung die körperliche Arbeitsexposition bei Basisarbeitenden erhöht. Dies war insbesondere bei BA-1 der Fall, aber auch bei BA-2 im Vergleich zu N-BA.

	Basisarbeit		Nicht-Basisarbeit
	Level 1 (BA-1) 8,4% aller	Level 2 (BA-2) 14,3% aller	(N-BA) 77,3% aller
Sozioökonomische Charakteristika (aus Tabelle 2)	• 2/3 Frauen • eher Jg. 1959 • 20 % unqualifiziert • 24% Single • 53 % Vollzeit • eher in kleinen Betrieben tätig	• etwas mehr Männer • eher Jg. 1971 • 10 % unqualifiziert • 18 % Single • 76 % Vollzeit • eher in mittl./ größ. Betrieben	• Geschlechtsverteilung wie im Gesamtsample • eher Jg. 1965 • 1 % unqualifiziert • 14 % Single • 76 % Vollzeit • eher in mittl./ größ. Betrieben
ARBEITSBEDINGUNGEN			
Arbeitsanforderungen			
Körperliche Exposition (Summenscore)	--	-	+
Führungsqualität (COPSOQ-Skala)	-	+	+
Soziale Unterstützung von Kollegen (COPSOQ)	--	+	+
Quantitative Arbeitsanforderungen (COPSOQ)	+	-	--
Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben (COPSOQ)	--	+	+
Erreichbarkeit in der Freizeit	+	+	-
Gestaltungsspielräume			
Einfluss bei der Arbeit (COPSOQ-Skala)	--	+	+
Kontrolle über die Arbeitszeit (WTC Skala)	--	+	+
Entwicklungsmöglichkeiten (COPSOQ-Skala)	--	+	+
ANERKENNUNG IN BETRIEB UND GESELLSCHAFT			
Anerkennung durch Vorgesetzten	o	o	o
Allgemeine Anerkennung im Betriebskontext	o	o	o
Anerkennung in Gesellschaft	-	-	+
GESUNDHEIT UND ARBEITSFÄHIGKEIT			
Arbeitsfähigkeit (WAI Item 2)	-	+	+
Psychische Gesundheit (MCS, SF-12)	o	o	o
Körperliche Gesundheit (PCS, SF-12)	--	-	+
Selbstberichte allg. Gesundheit (Frage aus SF-12)	--	-	+
BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG v. GESUNDHEIT UND ARBEITSFÄHIGKEIT			
Anteil Maßnahmen erhalten	--	+	+
Anzahl Maßnahmen	--	+	+
Maßnahmen hilfreich?	o	o	o
MATERIELLE LAGE			
Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen	--	-	+
Haushalt kommt finanziell über die Runden?	--	-	+
BINDUNG AN ARBEIT UND ERWERBSTÄTIGKEIT			
Arbeitsmotivation (Skala aus JDS Survey)	--	-	+
Erwerbsperspektive: Wie lange wollen Sie arbeiten?	im Vgl. länger	im Vgl. länger	im Vgl. kürzer
Erwerbsperspektive: Wie lange können Sie arbeiten?	im Vgl. kürzer	im Vgl. länger	im Vgl. länger
Erwerbsperspektive: Wann planen Sie, in Rente zu gehen?	im Vgl. länger	im Vgl. länger	im Vgl. kürzer

Abb. 10 Übersichtsdarstellung der in diesem Beitrag berichteten Ergebnisse für die drei Gruppen BA-1, BA-2 und N-BA. Die Tönung der Zellen kennzeichnet das Ausmaß der Belastung im Vergleich der drei Gruppen: *dunkelgrau* (--) relativ höher belastet, *hellgrau* (-) etwas weniger belastet, *weiß* (+) relativ weniger/nicht belastet. *Weiße Zellen mit „o"* stehen für „keine signifikanten Gruppenunterschiede"

Fig. 10 Overview of findings by the three job skill differentiated groups BA1, BA-2, N-BA. The shading of the cells indicates the degree of adverse load: *dark grey* (--) relatively high adverse load, *light grey* (-) in-between, *white* (+) less/no adverse load. *White o* indicates no significant differences between the groups

Bei den untersuchten psychosozialen Arbeitsfaktoren war das Bild nicht ganz so eindeutig: Während BA-1 sich besonders durch geringe soziale Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen und einen höheren Konflikt zwischen der Arbeit und dem Privatleben belastet zeigten, waren quantitative Anforderungen bei N-BA am höchsten. Schon die Entwickler des COPSOQ hatten berichtet, dass Höherqualifizierte bei psychosozialen quantitativen Arbeitsanforderungen höhere Werte angeben (Borg und Kristensen 2000). Hier passt ins Bild, dass sich BA häufiger unterfordert bei ihrer Arbeit fühlen (Hall und Sevindik 2020). Auch die erwartete Erreichbarkeit in der Freizeit ist eher ein Charakteristikum von N-BA als von BA. Allerdings zeigt Abb. 3, dass sie bei spezifischen BA-Tätigkeiten durchaus besonders ausgeprägt sein kann, insbesondere bei Tätigkeiten im Hotel- und Gastronomiebereich, nicht dagegen bei Bürotätigkeiten und in der Reinigung.

Nach unseren Ergebnissen scheinen Gestaltungsspielräume bei der Arbeit speziell bei BA-1 besonders gering zu sein. Die in dieser Arbeit festgestellten Unterschiede waren besonders ausgeprägt. Studien bestätigen konsistent, dass die – für den Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit so wichtigen – Dimensionen Entscheidungsspielraum und Kontrolle bei höherqualifizierter Arbeit stets günstiger ausgeprägt sind als bei niedrig und nicht qualifizierten Tätigkeiten (Dragano und Wahrendorf 2016). Auch Kaboth et al. zeigten dies mit Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (2021).

4.2.2 Erhalt von Anerkennung

Die Aspekte Respekt, Anerkennung und Wertschätzung werden im Zuge der Diskussion der Arbeits- und Lebenssituation der Basisarbeitenden immer wieder betont (Große-Jäger et al. 2021). Hauser (2021) beschreibt und diskutiert auf Grundlage zahlreicher Tiefeninterviews, wie Basisarbeitende sowohl bei ihrer Berufstätigkeit wie auch im Privatleben um Anerkennung und Respekt ringen. Sie berichtet von beidem: von fehlendem wie von erhaltenem Respekt, wobei ersteres häufiger zu sein scheint. Die Befunde dieser Studie deuten darauf hin, dass bei älteren Beschäftigten in Basisarbeit im Vergleich zu den Übrigen das Problem des Mangels an Anerkennung weniger im innerbetrieblichen als im außerbetrieblichen Alltag besteht.

4.2.3 Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Bezüglich der körperlichen Gesundheit fanden sich die erwarteten Unterschiede zwischen den BA-Gruppen: Insbesondere BA-1, die bei ihrer Arbeit auch am meisten körperlich exponiert waren, zeigten im Vergleich äußerst ungünstige Werte auf. Auch die generelle Gesundheit war insbesondere bei BA-1, aber auch bei BA-2 schlechter als bei N-BA. Die zugrundeliegenden Mechanismen werden anschaulich von Amstutz et al. (2018) in einem Bericht zu einer qualitativen Studie dargestellt.

Dagegen fanden sich interessanterweise keine signifikanten Gruppenunterschiede bezüglich der mentalen Gesundheit. Thielen und Kroll (2013) hatten bei Berufsgruppen mit geringerer Qualifizierung in Deutschland schlechtere mentale Gesundheit festgestellt. Jedoch haben die Autoren ein anderes Maß für psychische Gesundheit verwendet und mit dem Qualifizierungsniveau eine doch abweichende Tätigkeitsgruppe. Die selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit war nur bei BA-1 leicht geringer als bei den übrigen beiden Gruppen.

4.2.4 Erhalt betrieblicher Maßnahmen

Zu den Fragen des Erhalts und der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit liegen international noch wenig Studien vor. Doch ordnen sich die hier berichteten Ergebnisse ein in Befunde von Schartz et al. (2006), wonach manuell Tätige weniger Maßnahmen erhalten, als nicht-manuell Tätige. Ferner passen sie zur Beobachtung von Seiler et al. (2021), dass Basisarbeitende seltener Zugang zu Angeboten der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung hätten. Unsere Ergebnisse bestätigen dagegen nicht die Befunde von Dettmann und Hasselhorn (2021; Daten aus lidA-Welle 3), wonach Beschäftigte mit niedrigerem Qualifikationslevel die von ihnen erhaltenen Maßnahmen seltener als hilfreich einschätzten.

4.2.5 Materielle Lage

Die festgestellten Unterschiede zwischen BA und N-BA bezüglich der Bewertung ihrer materiellen Lage waren drastisch. Insbesondere gilt dies bei Betrachtung der sieben BA-Tätigkeitsgruppen, wo beispielsweise 17 % der Personen in Zustellung/Lagerarbeit und 21 % der Beschäftigten in der Reinigung angaben, „viel weniger als nötig“ zum Leben zu haben, gegenüber 3 % bei den N-BA.

4.2.6 Arbeitsmotivation

BA-1 zeigten die höchste Erwerbsmotivation, sie wollen am längsten erwerbstätig bleiben, gleichzeitig geben sie an, dies am wenigsten lang zu können. Der Umstand, dass die am meisten beruflich advers exponierte Gruppe, die gleichzeitig auch die schlechtesten Werte für körperliche Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aufweist, die höchste Erwerbsmotivation hat, überrascht nicht. Er bestätigt die internationale Befundlage, wonach für die Erwerbstätigengruppen mit dem geringsten Einkommen das Weiterarbeiten-Wollen eher ein Müssen ausdrückt, oft unabhängig vom Gesundheitszustand (Hasselhorn et al. 2020b). Damit wären sie häufig in ihrer Arbeitssituation „gefangen“, befinden sich also in „locked jobs“ (Huysse-Gaytandjieva et al. 2013).

4.3 Differenzierung der Basisarbeitenden

Auf die zahlreichen verschiedenen Möglichkeiten, Basisarbeit in quantitativen Studien zu erfassen, weisen Kaboth et al. (2022) in ihrer wichtigen Arbeit „Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen – Auswirkung unterschiedlicher Operationalisierungen“ hin: Je nach Operationalisierung ließen sich zwischen acht und 44 % aller Beschäftigten der Basisarbeit zuordnen. Die Verfasser/-innen zeigen, dass die Verteilung soziodemografischer Charakteristika, von Beschäftigungsmerkmalen wie auch Arbeitsfaktoren deutlich von der Wahl der Operationalisierung abhängt. Wir haben uns in lidA bewusst für eine Operationalisierung von Basisarbeit entschieden, die die Tätigkeit und nicht die Qualifikation als Grundlage nimmt. Hier boten sich die von Hall und Sevindik (2020) entwickelten Fragen an, die die Möglichkeit der Differenzierung der Basisarbeit ermöglichen. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass diese Differenzierung von Bedeutung ist.

Ein überraschender und zentraler Befund dieser Arbeit ist, dass sich die hier untersuchten beiden Untergruppen der Basisarbeit deutlich voneinander unterscheiden (Abb. 10). Die mit 14 % etwas größere Gruppe BA-2 (Basisarbeit, längere Einarbeitung erforderlich) steht den Nicht-Basisarbei-

tenden bei zahlreichen der hier untersuchten Fragestellungen näher als der mit 8 % etwas kleineren Gruppe BA-1 (Basisarbeit, kurze Einweisung reicht).

Dagegen stellen BA-1 nach unseren Ergebnissen die besondere Risikogruppe dar: im Mittel sind sie in einem höheren Maß gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt, berichten eine deutlich schlechtere körperliche Gesundheit, viel häufiger eine kritische materielle Lage, deutlich weniger betriebliche Präventionsmaßnahmen, sie meinen, nicht lange erwerbstätig bleiben zu können, wollen aber trotz allem länger erwerbstätig bleiben als BA-2 und insbesondere als die Nicht-Basisarbeitenden. Diese Gruppe ist vor allem weiblich sowie im Vergleich zu den beiden weiteren Gruppen eher älter, eher unqualifiziert, eher alleinstehend, eher in Teilzeit und eher in kleineren Betrieben tätig.

Unsere Analysen zeigen zudem, dass oft nicht nur deutliche Unterschiede zwischen BA-1, BA-2 und N-BA bestehen, sondern nicht zuletzt auch zwischen den verschiedenen Tätigkeitsgruppen innerhalb der Basisarbeit. Je nach untersuchtem Faktor können diese günstige oder auch ungünstige Expositionen aufweisen (Abb. 3, 4, 5, 6, 7 und 8). So war der Einfluss bei der Arbeit bei den im Innenausbau Beschäftigten relativ hoch, dagegen in der Zustellung/Lagerarbeit, der Reinigung und insbesondere der Lebensmittelherstellung äußerst gering. Beschäftigte in Hotel/Gastronomie berichteten über ein außergewöhnlich hohes Maß an erhaltener gesellschaftlicher Anerkennung, während besonders geringe gesellschaftliche Anerkennung von Erwerbstätigen in Reinigung, Zustellung/Lagerarbeit und Büroarbeit berichtet wurde. Es wird offenbar, wie sehr verschiedene Tätigkeiten die Risiken und auch Ressourcen der Beschäftigten in Basisarbeit definieren. Was aber auch auffällt ist, dass die meisten der dort beschriebenen Tätigkeitsgruppen eine äußerst ungleiche Geschlechterverteilung aufweisen.

5 Schlussfolgerungen

Große-Jäger und Böhning (2021) verweisen im Schlusskapitel des Bandes „Basisarbeit – Mittendrin und außen vor“ darauf, dass wir gerade erst damit beginnen die große Gruppe der Basisarbeitenden in der Arbeitswelt wahrzunehmen und sie in ihren beruflichen und außerberuflichen Lebenslagen besser zu verstehen. In diesem Sinne ist auch dieser Beitrag zu verstehen. Er bestätigt einiges, was wir bereits wussten oder wenigstens ahnten. An anderen Stellen geben unsere Ergebnisse neue Impulse, zum Beispiel zur Frage der erhaltenen Anerkennung, die – im Mittel – im Betrieb in gleichem Maße gegeben zu sein scheint wie bei anderen Beschäftigtengruppen, nicht aber von Seiten der Gesellschaft. Insbesondere aber lassen unsere Ergebnisse aufhorchen, wenn es um die Geschlechtsverteilung geht: Zumindest im höheren Erwerbsalter wird offenbar der Kern der Basisarbeit in großem Umfang von Frauen geleistet. Diese Frauen erfahren oft mehrere Risiken gleichzeitig.

Eine Besonderheit dieses Beitrags ist dessen Fokus auf ältere Beschäftigte. Er bestätigt, dass es beim Kern der älteren Basisarbeitenden – nicht immer, aber oft – um den Übergang zwischen dem Arbeitsleben und den Ruhestand geht, konkreter, um das Durcharbeiten und Durchhalten. Ihre persönlichen Rahmenbedingungen sind dabei meist ungünstig, in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gestaltungsspielräume, die eigene Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und nicht zuletzt auch die materielle Lage. Im Gegensatz zu vielen anderen gleichaltrigen Erwerbstätigen haben sie seltener die Wahl zwischen der Nutzung einer der zahlreichen Ausstiegswege aus dem Erwerbsleben und dem Weiterarbeiten bis zum Rentenalter. Die Frage ist, wie es gelingen kann, ihnen einen Erwerbsausstieg „in Würde“ (Naegele und Hess 2020) zu ermöglichen.

Die Ergebnisse dieser Studie stützen gegenwärtige Forderungen, Basisarbeitenden mehr Aufmerksamkeit von Seiten der Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zu widmen. Handlungsoptionen wurden von Große-Jäger und Böhning (2021) vorgestellt. Diese könnten beispielsweise auf der politischen Ebene die Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Sicherheit betreffen und auf der betrieblichen die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Auf der gesellschaftlichen Ebene könnte der bewusstere und respektvolle Umgang miteinander unabhängig von beruflichem Status dazu beitragen, dass Basisarbeitende sich nicht weiter von Teilen der Gesellschaft ausgeschlossen fühlen.

Förderung Die lidA-Studie, speziell die Untersuchung des Themenfelds „Basisarbeit“, wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (DA2-83000).

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de.

Literatur

Albrecht S, Kecklund G, Tucker P (2016) Investigating the factorial structure and availability of work time control in a representative sample of the Swedish working population. Scand J Public Health 44:320–328

Amstutz N, Geisen T, Hassler B, Diezi J, Widmer L, Steiner L, Kraus K, Wenger N (2018) Arbeiten, solange der Körper mitmacht. Betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Einfacharbeit und alternden Belegschaften. Arbeit 27(1):5–25

Bjørner JB, Kristensen TS, Orth-Gomér K, Tibblin G, Sullivan M, Westerholm P (1996) Self-rated health, a useful concept in research, prevention and clinical medicine. Swedish Council for Planning and Coordination of Research, Stockholm

Borg V, Kristensen TS (2000) Social class and self-rated health: can the gradient be explained by differences in life style or work environment? Soc Sci Med 51(7):1019–1030. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(00)00011-3

Dettmann MM, Hasselhorn HM (2021) Helpfulness of workplace accommodations in maintaining health and work ability in older employees with poor health in Germany. J Occup Environ Med 63(1):e1–e6. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002069

Dragano N, Wahrendorf M (2016) A social inequalities perspective on effort-reward imbalance at work. In: Siegrist J, Wahrendorf M (Hrsg) Work stress and health in a globalized economy. Aligning perspectives on health, safety and well-being. Springer, S 1–19 https://doi.org/10.1007/978-3-319-32937-6_4

Engstler H (2019) Wie erfolgreich sind ältere Arbeitskräfte in der zeitlichen Umsetzung ihrer Ausstiegspläne? Z Gerontol Geriat 52(Supplement 1):14–24. https://doi.org/10.1007/s00391-018-1451-3

Garthe N, Hasselhorn HM (2021) Leaving and staying with the employer—Changes in work, health and work ability among older workers. Int Arch Occup Environ Health 94:85–93. https://doi.org/10.1007/s00420-020-01563-0

Große-Jäger A, Böhning B (2021) Handlungsrahmen „gute Basisarbeit“. In: Große-Jäger A, Hauser R, Lauenstein O, May-Schmidt J, Merfert M, Stiegler F, Zwingmann B (Hrsg) Basisarbeit – Mittendrin und außen vor. Synergie, Bonn, S 424–433

Große-Jäger A, Hauser R, Lauenstein O, May-Schmidt J, Merfert M, Stiegler F, Zwingmann B (2021) Basisarbeit – Mittendrin und außen vor. Synergie, Bonn

Hall A, Sevindik U (2020) Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg) Wissenschaftliche Diskussionspapiere 218. bibb, Bonn

Hasselhorn HM, Peter R, Rauch A, Schröder H, Swart E, Bender S, du Prel JB, Ebener M, March S, Trappmann M, Steinwede J, Müller BH (2014) Cohort profile: the lidA cohort study—a German cohort study on work, age, health and work participation. Int J Epidemiol 43(6):1736–1749. https://doi.org/10.1093/ije/dyu021

Hasselhorn HM, Michaelis M, Kujath P (2020a) Die betriebsärztliche Betreuung von Erwerbstätigen – Ergebnisse der repräsentativen lidA-Studie. ASU Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 55:186–191

Hasselhorn HM, Ebener M, Vratzias A (2020b) Household income and retirement perspective among older workers in Germany—Findings from the lidA Cohort Study. J Occup Health 62:e12130. https://doi.org/10.1002/1348-9585.12130

Hauser R (2021) Respekt, Anerkennung und Wertschätzung als essenzielle Grundlagen für gute Basisarbeit. In: Große-Jäger A, Hauser R, Lauenstein O, May-Schmidt J, Merfert M, Stiegler F, Zwingmann B (Hrsg) Basisarbeit – Mittendrin und außen vor. Synergie, Bonn, S 382–393

Hünefeld L (2020) Basic Work in der Logistik. In: BAuA (Hrsg) Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, 1. Aufl. BAuA, Dortmund, S 127–135

Huysse-Gaytandjieva A, Groot W, Pavlova M (2013) A new perspective on job lock. Soc Indic Res 112:587–610

Idler EL, Benyamini Y (1997) Self-rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies. J Health Soc Behav 38:21–37

Kaboth A, Hünefeld L, Lück M, Beermann B (2021) Anforderungen und Ressourcen in der Basisarbeit. Der Dienstleistungssektor im Fokus. In: Große-Jäger A, Hauser R, Lauenstein O, May-Schmidt J, Merfert M, Stiegler F, Zwingmann B (Hrsg) Basisarbeit. Mittendrin und außen vor. Synergie, Bonn, S 166–185

Kaboth A, Lück M, Hünefeld L (2022) Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen – Auswirkung unterschiedlicher Operationalisierungen. Baua: Fokus. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund https://doi.org/10.21934/baua:fokus20220426

Naegele G, Hess M (2020) Social inequalities in realising extending working lives—EXTEND's conceptual framework. In: Naegele G, Hess M (Hrsg) Alte und neue soziale Ungleichheiten bei Berufsaufgabe und Rentenübergang. Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden, S 17–61 https://doi.org/10.1007/978-3-658-31663-1_2

Nübling M, Andersen HH, Mühlbacher A (2006) Entwicklung eines Verfahrens zur Berechnung der körperlichen und psychischen Summenskalen auf Basis der SOEP – Version des SF 12 (Algorithmus). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). http://hdl.handle.net/10419/129225. Zugegriffen: 8. Aug. 2023

Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB (2010) The second version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. Scand J Public Health 38(3 Suppl):8–24. https://doi.org/10.1177/1403494809349858

Schartz HA, Hendricks DJ, Blanck P (2006) Workplace accommodations: evidence based outcomes. Work 27:345–354

Schmidt KH, Kleinbeck U (1999) Job Diagnostic Survey (JDS – deutsche Fassung). Erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit (Experienced meaningfulness of the work). In: Dunckel H (Hrsg) Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren, Bd. 14. vdf Hochschulverlagg, Zürich, S 205–230

Schröder H, Kersting A, Gilberg R, Steinwede J (2013) Methodenbericht zur Haupterhebung lidA – leben in der Arbeit. FDZ Methodenreport 01/2013. http://doku.iab.de/fdz/reporte/2013/MR_01-13.pdf. Zugegriffen: 23. Febr. 2023

Seiler K, Krauss-Hoffmann P, Brauner C (2021) Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Basisarbeit – Erkenntnisse aus den Beschäftigtenbefragungen NRW. In: Große-Jäger A, Hauser R, Lauenstein O, May-Schmidt J, Merfert M, Stiegler F, Zwingmann B (Hrsg) Basisarbeit – Mittendrin und außen vor. Synergie, Bonn, S 292–307

Steinwede J, Kleudgen M, Häring A, Schröder H (2015) Methodenbericht zur Haupterhebung lidA – 2. Welle. FDZ-Methodenreport 7/2015. https://doku.iab.de/fdz/reporte/2015/MR_07-15.pdf. Zugegriffen: 23. Febr. 2023

Thielen K, Kroll L (2013) Alter, Berufsgruppen und psychisches Wohlbefinden. Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz 56:359–366

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.