Ältere Beschäftigte: einmal Basisarbeit, immer Basisarbeit?

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

von Hans Martin Hasselhorn und Nina Garthe

Einleitung

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

Mit Basisarbeit werden oft körperliche und schlechtere Arbeitsbedingungen verbunden,

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

Sind mittlere und ältere Erwerbstätige besondere Risikogruppen?

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

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

Die lidA-Studie

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

Die Untersuchungsfragen dieses Beitrags

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

Die folgenden Fragen werden in diesem Beitrag untersucht:

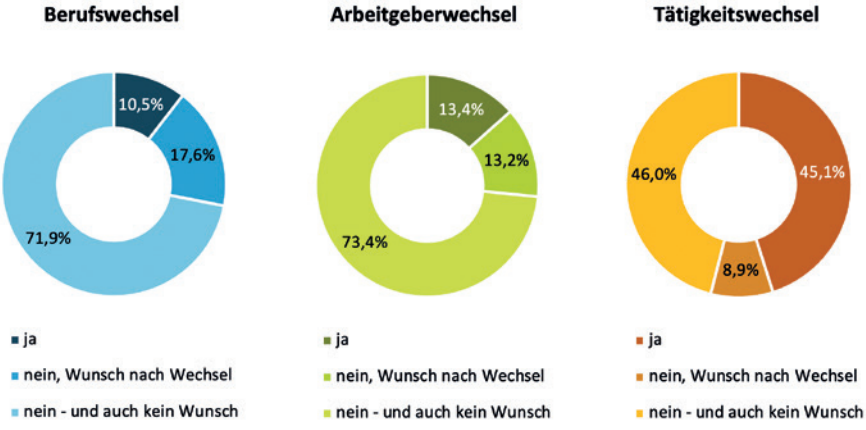
- Wie häufig ist Basisarbeit und wer sind die älteren Beschäftigten in Basisarbeit?
- Wie viele und welche älteren Beschäftigten kommen im Laufe von vier Jahren aus der Basisarbeit heraus? Und wie viele geraten aus qualifizierter Tätigkeit in Basisarbeit hinein? Inwiefern bestehen hier Zusammenhänge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

Allgemeine lidA-Erkenntnisse zu beruflichen Wechseln älterer Beschäftigter

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

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

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



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

Wie wird Basisarbeit erfasst?

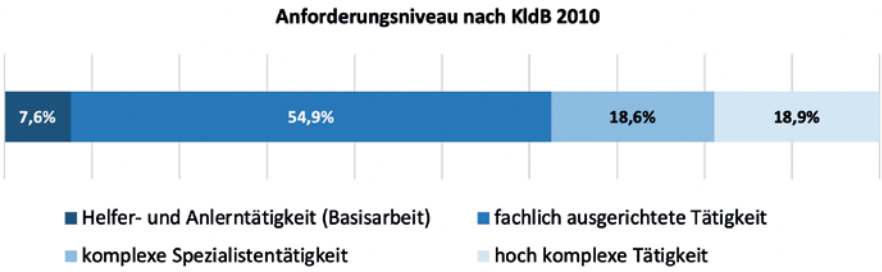
Wie in der Einleitung bereits angedeutet, wird die Häufigkeit von Erwerbstätigen mit Basisarbeit in einer Population vom verwendeten Maß beeinflusst. In diesem Beitrag stützen wir uns auf die Klassifikation der Berufe KldB 2010 (Bundesagentur für Arbeit 2010). Dort werden Berufe anhand des Anforderungsniveaus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

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

Wie verteilt sich Basisarbeit?

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

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



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

Wechsel zwischen Basisarbeit und qualifizierter Arbeit

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

Zusammenhänge mit Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

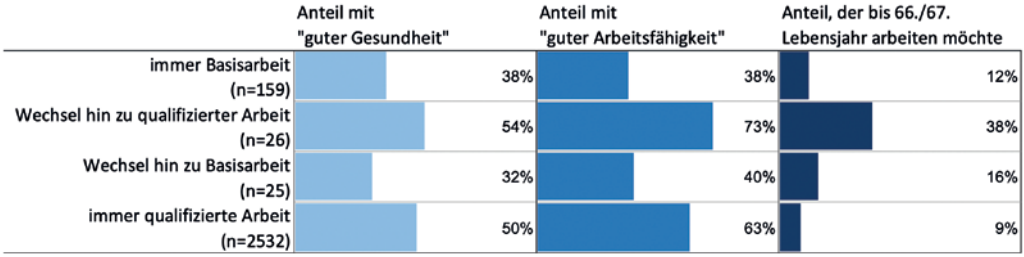
Beschäftigte, die während des Beobachtungszeitraums 2014–2018 kontinuierlich in Basisarbeit waren, hatten im Mittel durchgehend relativ schlechte Werte für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit[1], diejenigen in konstant qualifizierter Beschäftigung dagegen günstige (Abb. 3). Auch die Aussteiger und die Einsteiger unterschieden sich deutlich in Bezug auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit – und zwar bereits 2011, also 3 Jahre vor dem Zeitraum, in dem die Wechsel stattfanden. So wiesen die Aussteiger zu allen 3 Messzeitpunkten günstige Werte für körperliche Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auf, die späteren Einsteiger dagegen äußerst ungünstige Werte.

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

Zusammenhänge mit der Erwerbsperspektive

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

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



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

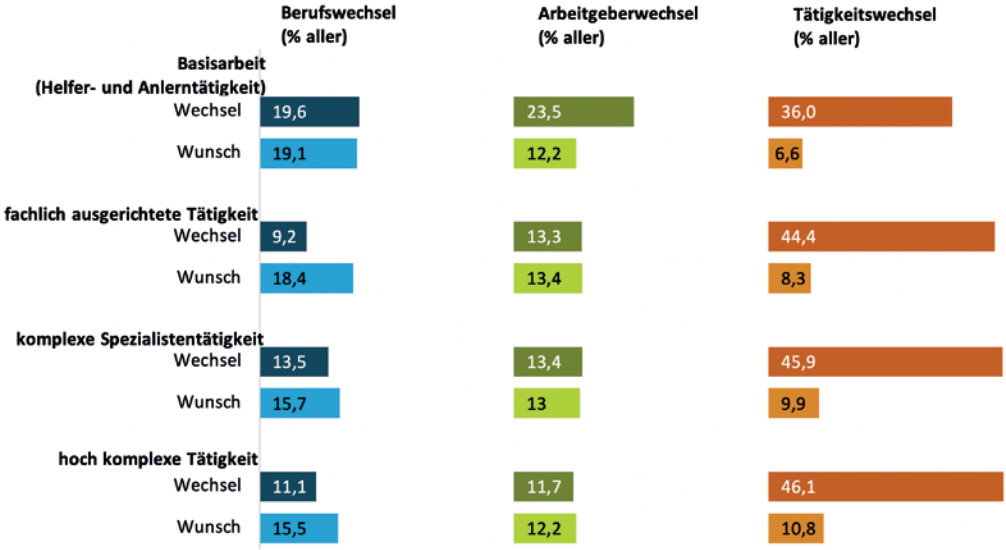
den Wellen 1 und 2 zu erkennen, sodass wir hier nicht von einem Zufallsbefund ausgehen. Die ungünstigen Werte für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bei den Gruppen derer, die zu beiden Zeitpunkten in Basisarbeit gearbeitet haben oder dort hineingewechselt sind, sind auffällig und legen die Frage nahe,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

Berufs-, Arbeitgeber- und Tätigkeitswechsel

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

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

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



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

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

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

Diskussion

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

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

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

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

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

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

Kurzbiografien der Autor*innen

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

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

Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/ Ittermann, Peter 2014:
Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven, 1. Aufl., Berlin.

Amstutz, Nathalie/Geisen, Thomas/Hassler, Benedikt/ Diezi, Jasmin/ Widmer, Lea/ Steiner, Lia/Kraus, Katrin/Wenger, Nadine 2018:
Arbeiten, solange der Körper mitmacht. Betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Einfacharbeit und alternden Belegschaften, in: Arbeit 27 (1), 5–25.

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

Garthe, Nina/Hasselhorn, Hans Martin 2020:
Leaving and staying with the employer – changes in work, health and work ability among older workers, in: International Archives of Occupational and Environmental Health 94, 85–93.

Garthe, Nina/Hasselhorn, Hans Martin 2021a:
Changes of profession, employer and work tasks in later working life. An empirical overview of staying and leaving, in: Ageing & Society, 1–21.

Garthe, Nina/Hasselhorn, Hans Martin 2021b:
The relationship between voluntary employer change and work ability among older workers. Investigating the honeymoon-hangover effect, in: Journal of Labour Market Research 55 (12), 1–12.

Hall, Anja/Sevindik, Ugur 2020:
Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 218, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Hasselhorn, Hans Martin/Ebener, Melanie/Vratzias, Athanasios 2020:
Household income and retirement perspective among older workers in Germany – findings from the lidA Cohort Study, in: Journal of Occupational Health 62 (1), 1–9.

Hasselhorn, Hans Martin/Peter, Richard/Rauch, Angela/Schröder, Helmut/Swart, Enno/Bender, Stefan/du Prel, Jean-Baptist/Ebener, Melanie/March, Stefanie/Trappmann, Mark/Steinwede, Jacob/Müller, Bernd Hans 2014:
Cohort profile. The lidA Cohort Study – a German Cohort Study on Work, Age, Health and Work Participation, in: International Journal of Epidemiology 43 (6), 1736–1749.

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

Hom, Peter W/Mitchell, Terence R/Lee, Thomas/Griffeth, Rodger W 2012:
Reviewing Employee Turnover. Focusing on Proximal Withdrawal States and an Expanded Criterion, in: Psychological Bulletin 138 (5), 831–858.

Hünefeld, Lena 2020:
Basic Work in der Logistik, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.), Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. 1. Aufl., Dortmund, 127–135.

Huysse-Gaytandjieva, Anna/Groot, Wim/Pavlova, Milena 2013:
A new perspective on job lock, in: Social Indicators Research 112 (3), 587–610.

Basisarbeit
Mittendrin und außen vor

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

Impressum

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

Synergie VertriebsDienstleistung GmbH
Ralf Karabasz
Adenauerallee 71
53113 Bonn

Stand: Oktober 2021

Initiiert vom
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

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

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

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