




Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Marc Bovenschulte, Robert Peters, Klaus Burmeister

Basisarbeit – Stützen der (Arbeits-) Gesellschaft



Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Rahmen des Vorhabens „Strategische Vorausschau – Digitale Arbeitsgesellschaft“. Mit thematisch fokussierten Tiefenuntersuchungen werden regelmäßig Trends und damit einhergehende Aspekte von Arbeit und Gesellschaft im Kontext der Digitalisierung in ausgewählten Technologie-, Anwendungs- und Politikfeldern analysiert, um das BMAS in einer langfristigen, nachhaltigen Strategieentwicklung zu den arbeits-, gesellschafts-, ordnungs- und sozialpolitischen Herausforderungen zu unterstützen. Die Konzeptionsphase für die jeweiligen Tiefenuntersuchungen wird durch das BMAS daher eng begleitet. Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.



INSTITUT FÜR
INNOVATION UND
TECHNIK



Kurzbeschreibung

„Basisarbeit“ beschreibt ein heterogenes Spektrum an Erwerbsarbeit (Einzelhandel, Gastgewerbe, Reinigung, personenbezogene Dienstleistungen, Logistik etc., aber auch zu erheblichen Teilen im produzierenden Gewerbe), die im Zuge der Covid-19-Pandemie oftmals als „systemrelevant“ bezeichnet wurde, sich im Kern aber dadurch auszeichnet, dass sie keine Berufsfachlichkeit erfordert. Unabhängig von der tatsächlichen Qualifikation der Basisarbeiter*innen handelt es sich somit um un- bzw. angelernte Tätigkeiten. Strukturell lässt die Basisarbeit eine deutliche Überlappung zum Niedriglohnsektor erkennen. Ausgehend von qualitativen Untersuchungen zur möglichen Gruppencharakteristik der Basisarbeiter*innen, ihrer Selbstwahrnehmung und Ansprüche an „Gute (Basis-)Arbeit“ analysiert die vorliegende Studie in explorativer Weise das Wandlungspotenzial von Basisarbeit unter der Maßgabe einer digitalen Arbeitsgesellschaft im Jahr 2040. Ausgehend von der gegenwärtigen Situationsbeschreibung werden Trends abgeleitet, die sich schon heute als prägend für die Basisarbeit erweisen. In fünf Szenario-Spotlights werden die möglichen Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Arbeitswelt generell und speziell auf die Basisarbeit skizziert. Deutlich wird dabei: Basisarbeit wird auch in einer zukünftigen digitalen Arbeitswelt nicht verschwinden, sich aber wandeln hin zu einer stärkeren Wissensbasierung. Auch wenn Automatisierung vor der Basisarbeit nicht haltmacht, können demografische und Beschleunigungseffekte hier paradoxerweise zu einer Aufwertung von (Teilen der) Basisarbeit führen. Allerdings ist nicht zu erwarten, dass sich diese möglichen positiven Effekte von allein ergeben. Durch angepasste und flexible Instrumente einer integrierten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik scheint es aber möglich, die Basisarbeit im Sinne einer „Industrial Citizenship“ in den drei Dimensionen Qualifikation – Verdienst – Anerkennung aufzuwerten.

Abstract

“Basic work” describes a heterogeneous spectrum of employment (retail, hospitality, cleaning, personal services, logistics, but also to a considerable extent in the manufacturing industry), which was often described as “system-relevant” in the course of the Covid 19 pandemic, but which is essentially characterised by the fact that it does not require any professional expertise. Irrespective of the actual qualifications of the basic workers, these are unskilled or semi-skilled jobs. Structurally, basic work shows a considerable overlap with the low-wage sector. Based on qualitative studies on the possible group characteristics of basic workers, their self-perception and demands on “good (basic) work”, this study exploratively analyses the potential for change of basic work under the conditions of a digital labour society in 2040. Based on the description of the current situation, trends are derived that show impact on basic work today. Five scenario spotlights outline the possible effects of these developments on the world of work in general and specifically on basic work. It becomes clear that basic work will not disappear in future digital value creation and employment, but it will change to become more knowledge-based. Even if automation does not stop at basic work, demographic and acceleration effects can paradoxically lead to an upgrading of (parts of) basic work. However, it is not to be expected that the possible positive effects will arise on their own. Through adapted and flexible instruments of an integrated labour market and social policy it seems possible to upgrade basic work in the sense of “industrial citizenship” in the three dimensions of qualification – earnings – recognition.

Inhaltsverzeichnis

Kurzbeschreibung	3
Abstract	3
Zusammenfassung	8
1. Einleitung	10
Zielsetzung und Struktur	10
2. Differenzierung der Basisarbeit	12
2.1 Eine Annäherung	12
2.2 Ein Blick über den Atlantik	15
2.3 Plattformvermittelte Jobs: Basisarbeit 4.0?	16
2.4 Auswirkungen der Corona-Krise und kurzfristige Handlungsansätze	17
2.4.1 Akute Betroffenheit von Basisarbeitenden	17
2.4.2 Kurzfristige Betroffenheit von Basisarbeitenden	18
2.4.3 (Aus-)Bildungsschocks durch Corona	18
2.5 Herausforderungen und Chancen für die Basisarbeit	19
2.6 Zwischenfazit	20
3. Zukunftsanalyse: Basisarbeit und die digitale Arbeitsgesellschaft 2040	22
3.1 Ausgangslage und Rahmenbedingungen	22
3.2 Szenario-Spotlights	27
3.2.1 Szenario-Spotlight 01 „Gekommen, um zu bleiben: Basisarbeit hat Zukunft“	27
3.2.2 Szenario-Spotlight 02 „Polarisierung und Differenzierung: Perspektiven wissensbasierter (Basis-)Arbeit“	28
3.2.3 Szenario-Spotlight 03 „Evolution der Diffusion: Berufsfachlichkeit verliert an Bedeutung“	29
3.2.4 Szenario-Spotlight 04 „Neue Spieler*innen, Arenen und Spielregeln: Sozialpartnerschaft im Wandel“	31
3.2.5 Szenario-Spotlight 05 „Erzwungenes Glück: Fachkräftemangel als Treiber der Transformation“	32
4. Schlussfolgerungen: Was kommt? Was bleibt?	33
Ausblick auf zukünftige politische Gestaltungsansätze	35
Literaturverzeichnis	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:

Zukunftsmatrix aus sieben Standards für „Gute Basisarbeit“ (Institut für Zielgruppenkommunikation, 2020) und den beiden Szenarien „Ambivalente Dynamik“ und „Transformationspfad“ ————— **25**

Tabelle 2:

Merkmale heutiger und zukünftiger Arbeitspolitik ————— **36**

Abbildungsverzeichnis

Abbildung:

Morphologische Matrix (alternative Ausprägungen von 11 Schlüsselfaktoren)
der referenzierten Szenariopfade (Quelle: Bovenschulte et al., im Erscheinen) ————— **23**

Abkürzungsverzeichnis

ALG I	Arbeitslosengeld I
BA	Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
IT	Informationstechnologie(n)
KI	Künstliche Intelligenz
Mio.	Million
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel

Zusammenfassung

„Wir sind die Basis, auf der alles andere aufbaut, und sind dafür da, dass der Alltag funktioniert“ – dies sind positive Selbstzuschreibungen, mit denen sich Beschäftigte identifizieren, die jene Arbeiten ausführen, die für die gewohnten und alltäglichen Abläufe und Angebote einer Gesellschaft wichtig sind, ohne dass sie dabei eine besondere Sichtbarkeit oder gar Anerkennung erfahren würden. Die Basisarbeiter*innen sind deswegen nicht zwangsläufig systemrelevant und zeigen über all die verschiedenen Betätigungsfelder – vom Einzelhandel und Gastgewerbe über Reinigung, Wachschatz und personenbezogene Dienstleistungen bis hin zu Logistik und im produzierenden Gewerbe – eine deutliche, aber bei weitem keine vollständige Überlappung zum Niedriglohnsektor. Kennzeichnend für die Basisarbeit ist, dass sie keine formale Berufsqualifikation benötigt, da es sich um angelernte Tätigkeiten handelt. Die Gruppe der Basisarbeitenden ist weder auf bestimmte Branchen oder Tätigkeiten beschränkt noch durch Merkmale wie formaler Bildungsabschluss, Geschlecht oder Alter charakterisiert. Neben dem oftmals unterdurchschnittlichen Verdienst ist Basisarbeit mit wenigen Ausnahmen nicht wissensintensiv.

Die vorliegende Studie greift die qualitative Fassung der Basisarbeit auf, setzt die Einordnung und Charakterisierung fort und eröffnet den Blick in eine digitale Arbeitsgesellschaft im Jahr 2040. Die korrespondierenden Szenario-Spotlights greifen dabei auf zukünftige Entwicklungspfade zurück, die bereits im Sommer 2020 für das BMAS erarbeitet wurden. Um eine stärkere Konkretisierung und Profilierung im Sinne der Basisarbeit zu ermöglichen, wurden Ausprägungen von sieben Standards der „Guten Basisarbeit“ im Sinne von Schlüsselfaktoren formuliert. Die Unterschiede zwischen den beiden Entwicklungspfaden in der Ausprägung der einzelnen Standards/Schlüsselfaktoren spannen den Zukunftsraum für die Szenario-Spotlights auf.

Deutlich wird in den auf übergeordneten Entwicklungen und Trends sowie auf Plausibilisierung beruhenden Szenario-Spotlights: Basisarbeit ist kein Phänomen, das unter dem Eindruck der zunehmenden Digitalisierung verschwinden wird. Vielmehr ist davon auszugehen, dass durch die Digitalisierung und die von ihr getriebenen Geschäftsmodelle auch zukünftig neue Basisarbeit entstehen wird – so wie mit dem Aufkommen von Lieferplattformen zahllose (prekäre) Jobs als „Rider“ und mit der Verbreitung von E-Scootern neue Jobs zum Einsammeln, Aufladen, Warten/Reparieren entstanden sind.

Ebenso ist infolge der digitalen Transformation und der Polarisierung von Beschäftigung eine Weiterentwicklung der Basisarbeit absehbar, die zudem durch den demografisch bedingten Fachkräftemangel stabilisiert wird. Wenngleich es im Zuge der Digitalisierung und Automatisierung ohne Frage auch in der Basisarbeit zur Substitution menschlicher Arbeit und entsprechenden Jobverlusten kommen wird, werden diese Effekte durch neu entstehende Tätigkeiten und den Rückgang der Erwerbsbevölkerung mit hoher Wahrscheinlichkeit bis ins Jahr 2035 und möglicherweise auch darüber hinaus (über-)kompensiert, sodass unter den getroffenen Annahmen keine Massenarbeitslosigkeit absehbar ist. Durch digitale (Unterstützungs-)Systeme und den Wandel von Tätigkeiten besteht die Chance, dass die heute überwiegend physische Basisarbeit aufgewertet und zu einer neuen, wissensbasierten Basisarbeit erweitert wird. Parallel dazu ist es nicht unwahrscheinlich, dass bisher berufsfachlich konstituierte Tätigkeiten „abgewertet“ und Facharbeiter*innen zu neuen Basisarbeiter*innen werden.

Ein entscheidender Treiber für die Wandlung der Basisarbeit sind die systemisch bedingten Anforderungen zunehmend flexibler Wertschöpfungsprozesse und -konstellationen. Diese fördern in der Praxis eine zunehmende Durchlässigkeit formaler Aus- und Weiterbildungsregime. Durch den anforderungsgetriebenen Trend einer „qualification on the job“ kann sich auch für angelernt Arbeitende die Möglichkeit ergeben, in der beruflichen Praxis erworbenes Wissen – auch Wissen aus anderen Lebensdomänen – zu formalisieren und zu erweitern, um auf diese Weise individuelle Aufstiege zu realisieren. Eine teilweise Öffnung der Berufsfachlichkeit dürfte mit derart modularisierten Qualifikationsregimen einhergehen. Insbesondere sozialpartnerschaftlich getragene Settings könnten ein wirksames Entwicklungsmodell im Sinne einer „Guten Basisarbeit“ bieten, um langfristig eine eigenständige Existenzsicherung und die mit Blick auf die Finanzierung der Sozialsysteme notwendige breite Arbeitspartizipation zu gewährleisten.

Mit dem Begriff der Basisarbeit wird eine notwendige Diskussion für eine zukunftsfähige Neuausrichtung beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Instrumentarien eröffnet. Ein wichtiger Dreh- und Angelpunkt wird sein, ob und wie es gelingen kann, Basisarbeiter*innen angemessene Wege aus der oft konstatierten „resignativen Zufriedenheit“ und für eine auch selbst aktivierende Entwicklungsperspektive im sich vollziehenden Wandel

aufzuzeigen. Als besondere Herausforderung bleibt dabei bestehen, dass einerseits eine Form der Gruppenidentität (oder auch Identitäten von Teilgruppen) bzw. „Industrial Citizenship“ über alle Sektoren und Tätigkeitsprofile entwickelt werden muss, um wahrnehmbar zu werden und die eigenen Interessen vertreten zu können. Andererseits erfordert die individuelle erwerbs- und lebensbiografische Situation eine darauf zugeschnittene Unterstützungslandschaft. Gesucht werden politische Handlungsansätze, die die Basisarbeit langfristig als integralen Teil des demos einer zukünftigen digitalen Arbeitsgesellschaft begreifen und daraus Chancen gesellschaftlicher Teilhabe entwickeln.

1. Einleitung

In einer aktuellen Analyse im Auftrag des BMAS wird eine Beschäftigtengruppe „Basisarbeiter*innen“ beschrieben, die sich quer durch vielfältige Wirtschaftsbereiche und Branchen zieht und sich dadurch auszeichnet, dass die von ihr ausgeführten Tätigkeiten, unabhängig vom individuellen Bildungs- und Qualifikationsniveau und dem Arbeitskontext, keine formale Berufsausbildung erfordern. Bei Beschäftigten dieser Gruppe handelt es sich um angelernte Kräfte, die oft zum Mindestlohn oder als Minijobber*innen Arbeiten verrichten, die überwiegend auch als Ferienjobs oder Nebenerwerb ausgeführt werden könnten: Reinigung, Gastronomie, Bandarbeit, Lieferdienste etc. Hinzu kommen die zahlreichen Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft. Für eine Mehrzahl der Beschäftigten stellen diese Tätigkeiten jedoch sowohl den Haupterwerb und/oder einen notwendigen Zuverdienst zum Haushaltseinkommen der Familie dar. Bei den Tätigkeiten handelt es sich weitgehend um physische und ortsfeste und nicht um wissensgeprägte Arbeiten, sodass im Wesentlichen kein ortsunabhängiges Arbeiten (mobiles Arbeiten und/oder Homeoffice) möglich ist. Hier ergeben sich Schnittmengen zu den im Zuge der Covid-19-Pandemie als „systemrelevant“ titulierten Beschäftigten, z. B. zu Supermarktkassierer*innen oder Pflegehelfer*innen, wenngleich nicht alle Beschäftigten in den vorgenannten Bereichen Basisarbeitende sind.¹

Die (Erwerbs-)Biografien von Menschen, die Basisarbeiten ausführen, scheinen überdurchschnittlich von beruflichen Brüchen – oftmals Abstiegen – und/oder persönlichen Schicksalsschlägen gekennzeichnet zu sein. Obwohl gezeigt werden kann, dass sich Basisarbeitende teils selbst als „Sklaven“ oder „Roboter“ beschreiben und sie nicht selten „Working Poor“ zu sein scheinen, ist ihr Selbstbild geprägt von gesellschaftlicher und ökonomischer Vollwertigkeit und Normalität. Sie verfügen über und reklamieren für sich entsprechende Wertesysteme und Sekundärtugenden. Beruflichen Aufstieg hingegen scheint die Mehrzahl der Basisarbeitenden für sich ausgeblendet zu haben. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust ist sehr verbreitet.²

Die auf diese Weise gefasste Beschäftigtengruppe „Basisarbeit“ vereint ein heterogenes Spektrum von

Tätigkeiten, die im Kern auf den oben genannten Merkmalen beruht. Wenngleich diese in der explorativen Darstellung zunächst schlüssig erscheinen, ist zu klären, ob die Gruppenbildung a) als solche auch wahrgenommen wird, b) damit eine Handlungsrelevanz erzeugt und bietet und ob c) trotz der sehr unterschiedlichen Tätigkeitskontexte eine konsistente Gruppendifinition sinnvoll ist. Tatsächlich hat eine weiterführende qualitative Auseinandersetzung in Fokusgruppen mit der Betroffenenengruppe gezeigt, dass der Terminus „Basisarbeit“ mitsamt seinen grundlegenden Merkmalen von den Basisarbeitenden bestätigt und als Selbstdefinition (Basis, auf der vieles andere aufbaut bzw. „Wir sind dafür da, dass der Alltag funktioniert“) positiv gesehen wird.³

Im Rahmen eines kompakten Foresight-Scannings wird in dem vorliegenden Bericht überprüft und bewertet, ob sich der Ansatz der Basisarbeit als Analyse-Kategorie und Handlungskonzept für das BMAS eignet. Dabei ist u. a. von Bedeutung, ob sich horizontal über die Sektoren und Wirtschaftsbereiche hinweg gleiche oder zumindest ähnliche Muster der Basisarbeit ausbilden oder ob es innerhalb der Sektoren und Wirtschaftsbereiche spezifische Muster gibt, die als „Kamineffekte“ die horizontal wirksamen Muster konterkarieren.

Zielsetzung und Struktur

Ziel dieses explorativen Vorgehens ist es zu überprüfen, ob sich die Annahme einer durch „Basisarbeit“ gekennzeichneten Gruppe plausibilisieren lässt, und ob es darüber hinaus noch weitere analytische Typisierungen in Annäherung an den oder in Abgrenzung zum Niedriglohnsektor gibt. Demgemäß wäre zu bewerten, ob „Basisarbeit“ einen neuen und handlungsrelevanten Politikansatz erfordert, der nicht bereits durch Leistungen für (Teil-)Gruppen abgedeckt ist und zukünftig geeignete Maßnahmen erfordert. Dazu kann auch gehören, die sich möglicherweise verfestigte Stereotype der Selbstwahrnehmung („Wir machen alle einfache Jobs. Und keine großen beruflichen Karrieren.“) durch neue oder angepasste Instrumente aufzubrechen und die Perspektive einer inklusiven

1 Der 2018 erschienene deutsche Spielfilm „In den Gängen“ über Menschen, die im Regallagerbereich eines Großmarktes arbeiten, gibt auf ebenso eindringliche wie nahbare Weise und in überraschender Übereinstimmung mit der explorativ vorgenommenen Definition einen Eindruck von dem, was Basisarbeit sein kann.

2 Institut für Zielgruppenkommunikation (2020a): „Wir sind die modernen Sklaven.“ Qualitative Forschung zum Themenbereich „Einfacharbeit“ – Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Studie im Auftrag des BMAS, Berlin.

3 Institut für Zielgruppenkommunikation (2020b): Evaluation des Standards „Gute Basisarbeit“. Studie im Auftrag des BMAS, Berlin.

Arbeitsgesellschaft zu stärken. Auch wenn aktuell davon ausgegangen wird, dass Basisarbeit nicht vom Homeoffice aus verrichtet werden kann, wird in die Betrachtung u. a. einfließen, inwieweit die vermutete Beschleunigung und Ausweitung von Digitalisierung und Automatisierung infolge der Covid-19-Pandemie diese Gruppe(n) betrifft und zum Schließen von Automatisierungslücken führt. Ebenso ist zu reflektieren, wie sich jüngst vorgeschlagene Ausgleichsmechanismen zwischen Homeoffice-Arbeitenden und Basisarbeitenden gestalten könnten.⁴ Ein weitergehendes Ziel könnte die entsprechende Formulierung passfähiger und handlungsorientierter Narrative sein.

Der vorliegende Bericht liefert zunächst eine differenzierte Annäherung an die Beschäftigtengruppe „Basisarbeit“ (Kapitel 2.1). Für die weitere Diskussion des Phänomens werden anschließend Erkenntnisse aus einem Vergleich mit der US-amerikanischen Arbeitsgesellschaft abgeleitet, die stärker vom Massenphänomen Basis- und Niedriglohnarbeit und schwächeren sozialen Sicherungssystemen geprägt ist, als dies aus Deutschland bislang bekannt ist (Kapitel 2.2). Anschließend wird betrachtet, welche Rolle die Allokation von Arbeitsangebot und -nachfrage über Plattformen für die Beschäftigtengruppe „Basisarbeit“ haben kann (Kapitel 2.3). Um akute und kurzfristige Einflüsse auf Basisarbeitende einzubeziehen, werden im nächsten Schritt die Folgen der Corona-Pandemie für die Beschäftigtengruppe diskutiert (Kapitel 2.4). Auf Basis der so gewonnenen Erkenntnisse werden vier Entwicklungslinien identifiziert (Kapitel 2.5), die anschließend in Form von Szenario-Spotlights mit einem Zeithorizont bis zum Jahr 2040 ausgearbeitet werden (Kapitel 3). Schlussfolgerungen für den weiteren Umgang mit der Basisarbeit und eine synoptische Darstellung der Basisarbeit heute sowie im Jahr 2040 entlang der Szenario-Spotlights fokussieren den analytisch-explorativen Ausblick und formulieren Fragen an die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie ihre Akteure und Partner (Kapitel 4).

Wir bedanken uns bei den Expert*innen, mit denen wir im Zuge der Untersuchungen Interviews geführt haben und die uns vielfältige wichtige Hinweise gegeben, Einblicke gewährt sowie die Zwischenergebnisse eingeordnet und validiert haben:

- **Prof. Dr. Friedericke Hardering**
Professorin für Sozialen Wandel
in der digitalisierten Gesellschaft
FH Münster, Fachbereich Sozialwesen
- **Claudia Jericho**
Leiterin der Geschäftsstelle
CREATIVE.NRW – Kompetenzzentrum
Kreativwirtschaft, Köln
- **Prof. Dr. Cornelia Koppetsch**
Professorin für Geschlechterverhältnisse,
Bildung und Lebensführung
Technische Universität Darmstadt
- **Joachim Langecker**
Referatsleiter Sozialpolitik
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- **Martina Mörsdorf**
Ressortkoordinatorin, Einzelhandel
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- **Stefanie Nutzenberger**
Bundesvorstand, Leiterin des Fachbereichs
12 Handel; zuständig für Frauen- und
Gleichstellungspolitik, Genderpolitik
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- **Christoph Schink**
Referatsleiter Gastgewerbe
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- **Prof. Dr. Stefan Sell**
Professor für Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik
und Sozialwissenschaften
Hochschule Koblenz – Campus Remagen,
Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- **Dr. Volker Teichert**
Arbeitsbereich Nachhaltige Entwicklung
Forschungsstätte der Evangelischen
Studiengemeinschaft (FEST), Heidelberg
- **Dr. Marc-Ingo Wolter**
Leiter des Bereichs Wirtschaft und Soziales
Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung
mbH, Osnabrück

⁴ Frankfurter Allgemeine Zeitung (2020): Ruf nach Steuer auf Homeoffice. FAZ-online vom 14.11.2020 – online unter <https://zeitung.faz.net/faz/wirtschaft/2020-11-14/064f2f808bca387cff9980f1ca68e951/?GEPC=s5>

2. Differenzierung der Basisarbeit

2.1 Eine Annäherung

Die als heterogene und sich in unterschiedlichen Sektoren und Wirtschaftsbereichen manifestierende Gruppe der Basisarbeiter*innen legt auf den ersten Blick nahe, dass diese, den kennzeichnenden Merkmalen gemäß, zu hohen Teilen deckungsgleich mit dem Niedriglohnsektor ist. Da der Niedriglohnsektor wesentlich besser erfasst und untersucht ist als eine mögliche Gruppe der Basisarbeit, ist es zwecks einer möglichen Differenzierung nötig, zunächst diesen zu umreißen.

Der Niedriglohnsektor in Deutschland gehört zu den größten in Europa und ist insbesondere in der Zeit von Mitte der 1990er Jahre bis etwa 2008 von rund 16 % aller abhängig Beschäftigten auf etwa ein Viertel stark angestiegen. Da nach der Finanzkrise die Beschäftigung stark angestiegen ist, erhielten im Jahr 2017 fast 8 Mio. abhängig Beschäftigte einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle von 11,40 Euro brutto pro Stunde.⁵ In Kürze wird der Evaluationsbericht zu fünf Jahren Mindestlohn erwartet, dessen Befunde zu berücksichtigen sind. Im Niedriglohnsektor waren im Jahr 2016 insbesondere etwa 84 % der Minijobber*innen, 59 % der Beschäftigten unter 25 Jahre, 39 % der befristet Beschäftigten, 37 % der Menschen mit Migrationshintergrund und gut 29 % der Frauen tätig. Zudem verdienen – bezogen auf alle abhängig Beschäftigten ohne Berufsausbildung – im Jahr 2016 44 % weniger als 10,44 Euro pro Stunde (Niedriglohnschwelle),⁶ was im Umkehrschluss aber auch bedeutet, dass mehr als die Hälfte der un- bzw. angelernten Beschäftigten einen Verdienst oberhalb der Niedriglohnschwelle realisieren konnte.

Kontrastierend zu dem Befund der Geringqualifizierung ergab eine Analyse auf Basis des sozio-ökonomischen Panels (SOEP), dass durch den zurückliegenden Ausbau des Niedriglohnsektors zunehmend auch qualifizierte Tätigkeiten nur gering entlohnt werden. Demnach erfordern rund 40 % der im Niedriglohn-

sektor ausgeübten Tätigkeiten einen beruflichen Bildungsabschluss, und tatsächlich verfügen gemäß SOEP rund 70 % aller im Niedriglohnsektor Beschäftigten über einen beruflichen Bildungsabschluss oder eine weitergehende Qualifizierung, was auch im internationalen Vergleich einen hohen Wert darstellt.⁷ Damit präsentiert sich der Niedriglohnsektor nicht nur in seiner sektoralen und Kohortenzusammensetzung uneinheitlich, sondern auch entlang der Verbindung aus Qualifikations- und Verdienstniveau. Insgesamt lassen sich vier Segmente beschreiben:

- (1) Verdienst unterhalb der Niedriglohnschwelle, geringe Qualifikation, einfache Tätigkeiten
- (2) Verdienst unterhalb der Niedriglohnschwelle, berufliche Qualifikation (auch ohne Bezug zur Tätigkeit), einfache Tätigkeiten
- (3) Verdienst unterhalb der Niedriglohnschwelle, berufliche Qualifikation (auch ohne Bezug zur Tätigkeit), höherwertige Tätigkeiten
- (4) Verdienst oberhalb der Niedriglohnschwelle, geringe Qualifikation, höherwertige Tätigkeiten (ggf. durch „Training on the Job“) oder einfache, ggf. gefährliche Tätigkeiten, für die sich niemand findet oder die sich nicht (wirtschaftlich) substituieren lassen

Das vierte Segment, das definitorisch nicht in den Niedriglohnsektor passt, bildet in der Kombination „un-/angelernt“ plus „höherwertige Tätigkeiten“, wie z. B. in der IT-Branche, bezogen auf die Geburtsjahrgänge 1960–1970, eine die Basisarbeit kontrastierende Gruppe der Unterqualifizierten; diese scheint bis zu einem gewissen Grad den Arbeitsmarktregeln zu widersprechen und auf den ersten Blick insbesondere vor dem Hintergrund eines (regionalen) Fachkräftengpasses erklärbar zu sein. Üblicherweise sind (relativ) höherwertige Tätigkeiten und die damit korrespondierenden Aufgaben und Einkommen an das forma-

5 Grabka, Markus M.; Schröter, Carsten (2019): Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen. DIW-Wochenbericht 14/2019, S. 250–257 – online unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.618178.de/19-14-3.pdf

6 Kalina, Torsten; Weinkopf, Claudia (2018): Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. IAQ-Report 06/2018, Institut Arbeit und Qualifikationen der Universität Duisburg-Essen, S. 7 – online unter <https://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2018/report2018-06.pdf> und „Corona-Helden gehen leer aus“, SZ vom 08.12.2020 – online unter <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/corona-helden-gehalt-2020-1.5140443>

7 Grabka, Markus M.; Göbler, Konstantin (2020): Der Niedriglohnsektor in Deutschland: Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, unter Mitarbeit von Carsten Braband – online unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/200624_Studie_Niedriglohnsektor_DIW_final.pdf

le Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau gebunden, in Einzelfällen auch an Talent und Begabung.⁸ Tatsächlich handelt es sich dabei jedoch keineswegs um eine Nischenerscheinung: Insgesamt sind in Deutschland über alle Sektoren 21 % aller Arbeitnehmer*innen formal unterqualifiziert.⁹

Facharbeit im Bereich der mittleren Qualifikationen unterliegt einer hohen Veränderungsdynamik. Das Tempo und die dafür notwendige Flexibilität machen eine hohe Durchlässigkeit zwischen Tätigkeitsfeldern erforderlich. Die Qualifikationsanforderungen scheinen sich damit von der Berufsfachlichkeit und auch von den tradierten Entlohnungsmustern zu entkoppeln. Daraus könnten sich zukünftig neue Perspektiven für die Basisarbeit eröffnen. Sie könnte als notwendiges Scharnier die angestrebten Übergänge in hocheffiziente, weitgehende automatisierte und datengesteuerte Produktionsprozesse flexibel begleiten. Eine transformierte Wirtschaft 4.0 wäre dabei in offene Innovationsökosysteme und wissensbasierte Wertschöpfungsnetze eingebettet und Basisarbeit notwendiger Teil des Wissenskapitals in einer ausdifferenzierten Qualifikationslandschaft.

Aktuell zeigt das Beispiel Tesla in Grünheide bei Berlin, dass dort bewusst auch ungelernete Kräfte in größerem Umfang für die Fertigung von Pkw eingestellt werden sollen und dabei mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von rund 2.700 Euro rechnen können.¹⁰ Sollte dieses Beispiel Schule machen, könnte es zumindest in bestimmten Regionen dazu führen, dass sich das Modell einer (dualen) Ausbildung in Konkurrenz zu „Training on the Job“-Modellen sieht, bei denen die erlernten Kompetenzen ggf. nachträglich anerkannt werden können. Ein bekanntes Beispiel ebenfalls im Automobilsektor war das von Volkswagen zu Beginn der 2000er Jahre aufgelegte Konzept „5000 mal 5000“, nach dem in der Größenordnung von 5.000 neuen Arbeitnehmer*innen für 5.000 DM Brutto-Entgelt über die Auto 5000 GmbH in der Fertigung am Standort Wolfsburg eingestellt wurden; Arbeitslose und von

Arbeitslosigkeit Betroffene wurden dafür in einer dreimonatigen und von der Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützten Qualifizierungsmaßnahme auf ihre neue Tätigkeit vorbereitet. Auch dies ein Beispiel dafür, dass Basisarbeit im Sinne des vierten Segments (s. o.) nicht zwingend mit niedrigem Verdienst korrespondieren muss.

Generell ist das Phänomen der Anerkennung und Entwicklung (informell) erworbener Kenntnisse als neuer Rekrutierungsweg und Zugang zum Arbeitsmarkt zu beobachten; gerade der IT-Sektor entwickelt hier vielversprechende neue Ansätze. Ausgehend von der in Paris gegründeten „École 42“ haben sich auch in Deutschland mit „Wolfsburg 42“ und „Heilbronn 42“¹¹ entsprechende Ableger etabliert, die die individuellen Fähigkeiten in den Mittelpunkt stellen. Auch andere Institutionen wie die „Berlin Code University“ setzen als Coding-Schools und Zentren der Software-Ausbildung ausschließlich auf Talent und nicht auf Zertifikate und zuvor erworbene Abschlüsse als Zugangsvoraussetzung. Somit wird es auch talentierten, aber schlussendlich „ungelernten“ Programmierer*innen und Hacker*innen ermöglicht, ihre informell erworbenen Kenntnisse zu formalisieren und weiterzuentwickeln.

Auch außerhalb des IT-Sektors sind Bestrebungen zu erkennen, informell erworbene Kenntnisse anzuerkennen und so eine berufliche Fachlichkeit neben der formalen beruflichen Ausbildung zu ermöglichen. Ein Modell für die Anerkennung von berufsrelevanten Fähigkeiten bietet MySkills,¹² das von der BA gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung entwickelt wurde. Mit MySkills liegt für gegenwärtig 30 Berufe ein Testsystem zum Erfassen der individuellen Qualifikationen und Kompetenzen vor; die Grundlage bilden die entsprechenden Rahmenlehrpläne und davon abgeleitete Kompetenzmodelle. Sollten derartige Anerkennungssysteme umfassend Schule machen und Anwendung finden, ist das Verhältnis zur regulären dualen Berufsbildung zu klären. Ganz im Sinne der

8 Grillmann, Barbara (2019): Berufsbildungsbericht 2019: Deutschland hat mehr als 2,1 Millionen junge Ungelernte. Handelsblatt vom 09.04.2019 – online unter <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/berufsbildungsbericht-2019-deutschland-hat-mehr-als-2-1-millionen-junge-ungelernte/24195504.html?ticket=ST-8973929-6ErfE9x0TH10mgpbX3Ej-ap5>

9 Bürmann, Marvin (2018): Ungelernte Fachkräfte: Formale Unterqualifikation in Deutschland. Studie (Kurzfassung) der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh – online unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Formale_Unterqualifikation_Zusammenfassung.pdf

10 Knobloch, Jochen (2020): Tesla: Batteriefabrik in Grünheide bringt weitere 10.000 Jobs. Berliner Zeitung vom 28.11.2020 – online unter <https://www.berliner-zeitung.de/wirtschaft-verantwortung/tesla-batteriefabrik-in-gruenheide-bringt-weitere-10000-jobs-li.121948>

11 Siehe die Website der École 42 unter <https://www.42.fr/> sowie <https://42wolfsburg.de/> und <https://www.42heilbronn.de/de/>

12 Siehe die Website <https://www.myskills.de/> bzw. <https://www.arbeitsagentur.de/institutionen/myskills>

Nationalen Weiterbildungsstrategie würde ein derartiges berufliches Anerkennungssystem auch zu einer stärkeren Durchlässigkeit beruflicher Karrieren und zu einem vereinfachten Re- und Up-Skilling führen.

Vergleichbar zu MySkills sind Systeme in Ländern gestaltet, in denen die Berufsqualifizierung mangels eines dualen Systems o. Ä. oftmals an den Universitäten erfolgt und so außerhalb der akademischen Ausbildungspfade von Bachelor und Master eine formale Mindestqualifikation erworben werden kann. Ein besonderes Beispiel bietet in Chile die staatliche Institution „ChileValora“, deren Zweck die Anerkennung berufsqualifizierender Fähigkeiten ist: „Unsere Hauptaufgabe besteht darin, die beruflichen Kompetenzen der Menschen durch Zertifizierung offiziell anzuerkennen, unabhängig davon, wie die Menschen das Wissen erworben haben und ob sie einen akademischen Abschluss haben oder nicht. Auf diese Weise möchten wir die kontinuierlichen Lernmöglichkeiten der Menschen und ihre Anerkennung und Wertschätzung durch Evaluierungs- und Zertifizierungsprozesse fördern, die auf Standards basieren, die von den produktiven Sektoren definiert und validiert werden.“¹³

Mit Blick auf die oben vorgenommene Klassifizierung dürfte die proklamierte Gruppe der Basisarbeit im Wesentlichen eine Teilmenge des Niedriglohnssektors darstellen, die sich primär aus den Segmenten 1 und 2 zusammensetzt, ohne die Segmente 3 und 4 auszuschließen (ob es im Segment 4 jedoch noch zu einer Selbstzuschreibung „Basisarbeit“ kommt, scheint angesichts des Verdienstes fraglich). Bei der weiteren Spezifizierung der Basisarbeiter*innen auf Grundlage von Fokusgruppen wurden sieben Standards der „Guten Basisarbeit“ entwickelt, die nicht nur namentlich eine hohe Übereinstimmung zu den in INQA entwickelten und im DGB-Index „Gute Arbeit“¹⁴ fortgeführten Charakterisierungen zeigen. Die sieben Standards sind demnach in abnehmender Wichtigkeit:¹⁵

1. gerechter Lohn und ein verlässliches Einkommen
2. Arbeitsplatzsicherheit
3. soziale Absicherung im Alter

4. eine Arbeit, die sinnvoll und nützlich ist
5. eine Arbeit, die sicher ist und nicht krank macht
6. Wertschätzung und Anerkennung für meine Arbeit
7. Weiterentwicklung meiner Fähigkeiten und berufliche Qualifizierung

Auch wenn der Aspekt der beruflichen Weiterentwicklung nur an letzter Stelle genannt wird, können die in der Basisarbeit vertretenen unterschiedlichen Bildungs- und Qualifikationsniveaus Ansätze für spezifische Maßnahmen bieten, um zumindest einem Teil der hier Beschäftigten einen Weg aus der „Niedriglohnfalle“ zu weisen. Da insbesondere der Widerspruch von „qualifiziert im Niedriglohnssektor“ und Fachkräftemangel wahrscheinlich nicht allein ökonomisch aufgelöst werden kann, muss ergänzend eine sozialpsychologische Betrachtung der im Niedriglohnssektor bzw. in der Gruppe der Basisarbeitenden tätigen Menschen erfolgen. Eine solche Analyse muss Aufschluss darüber geben, inwieweit Maßnahmen für einen „Aufstieg durch (Besinnung auf) Bildung“ eine Perspektive bieten. Allerdings hat das Aufstiegsversprechen in vielen westlichen Demokratien und so auch in Deutschland deutlich an Strahlkraft verloren. „Aus der Gesellschaft des Aufstieges und der sozialen Integration ist [...] eine Gesellschaft des sozialen Abstiegs, der Prekarität und Polarisierung geworden.“¹⁶ In dieser Situation nimmt auch die Basisarbeit eine ambivalente Rolle ein: Einerseits bildet sie dort, wo Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse vorliegen, keine „Brandmauer“, die vor Prekarisierung und Armut schützt. Andererseits stellt sie einen niedrigschwelligen Zugang zum Arbeitsmarkt dar, um besonders benachteiligten Gruppen und Personen die eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund bietet sich die Basisarbeit als aktives Element einer Beschäftigtenpolitik mit dem Ziel an, auch ungelernte Arbeitskräfte in wertschöpfende Prozesse zu integrieren. Dabei könnten auch ökonomisch ausgleichende Maßnahmen dafür sorgen, dass mehr Menschen durch Basisarbeit dauerhafte Einstiegs- und Aufstiegspektiven auf dem Arbeitsmarkt finden. So angelegt, kann Basisarbeit eine hohe inklusive Wirkung auf den Arbeitsmarkt entfalten.

¹³ ChileValora (2020): Qué hacemos. Homepage. Santiago de Chile – online unter <https://www.chilevalora.cl/hosotros/que-hacemos/>

¹⁴ Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen; INQA-Bericht Nr. 19; Dortmund/Berlin/Dresden.

¹⁵ Institut für Zielgruppenkommunikation, 2020b, S. 16.

¹⁶ Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegs-gesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Edition Suhrkamp, Berlin. ISBN: 978-3-518-12682-0.

2.2 Ein Blick über den Atlantik

Die massive Ausweitung von Basis- und Niedriglohnarbeit und damit der massenhafte Abstieg einer „rechtschaffenden Arbeiterklasse“ ist in Teilen der USA längst vollzogen. Hier hat die Deregulierung der Wirtschaft und die wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Beschränkung auf einen Kernstaat dazu geführt, dass als Folge von Globalisierung und technologischem Wandel mitsamt Produktionsverlagerungen in großem Stil und dem Niedergang ganzer Industrien besonders vergleichsweise gut bezahlte Jobs im produzierenden Gewerbe verloren gingen; so etwa im „Rust Belt“ im Nordosten der USA, der einst der „Manufacturing Belt“ war – der Niedergang von „Motown“ Detroit steht stellvertretend für ganze Regionen. Gleichzeitig wurde das ohnehin schon weitmaschige Netz staatlicher Fürsorge weiter ausgedünnt; die für mitteleuropäische Verhältnisse undenkbar Situation der Krankenversicherung und das deutlich ideologische Ringen um „Obamacare“ stehen hierfür nur stellvertretend.

Die Kombination aus wegbrechender beruflicher Perspektive (oder ihre Substitution durch schlecht bezahlte „McJobs“ für die „Working Poor“) und dem Fehlen sozialer Sicherungssysteme hat für viele Amerikaner*innen zum Platzen des amerikanischen Traums geführt. Das Versprechen, dass jeder Mensch, der sich anstrengt und fleißig arbeitet, es zu bescheidenem Wohlstand bringen kann, erfüllt sich für wachsende Teile der Gesellschaft und nun auch für die weiße Mittelschicht nicht mehr: „Gehörten 1971 noch sechs von zehn Erwachsenen in den USA der Mittelschicht an, ist es vierzig Jahre später nur noch jeder zweite. Und die meisten von ihnen haben nach eigenem Bekunden Schwierigkeiten, ihren Lebensstandard zu halten.“¹⁷ Der Umstand, dass nunmehr rund 40 Jahre wirtschaftliche Entwicklung für viele Menschen in den USA praktisch zunichte gemacht wurden, hat auch dazu geführt, dass der allgemein und weltweit zu be-

obachtende Anstieg der Lebenserwartung in den USA in den letzten drei Jahren praktisch zum Stillstand gekommen ist. Einer Minorität von Gewinnern einer konsequenten Deregulierungsagenda, die durch die Reagan-Regierung eingeleitet worden war, stehen breite Bevölkerungsschichten mit gegenteiligen Erfahrungen gegenüber. Insbesondere der Rückzug des Staates und eine gescheiterte Bildungspolitik vermögen es nicht, ihnen eine Perspektive des sozialen Aufstiegs (oder des Nichtabstiegs) zu eröffnen.¹⁸ Die unter dem Titel „Deaths of Dispair and the Future of Capitalism“¹⁹ veröffentlichte Untersuchung beschreibt, dass insbesondere in der „White Working Class“ – also der klassischen weißen Mittelschicht ohne akademische Bildung – dieses Phänomen besonders ausgeprägt und auf die stark wachsende Zahl der Suizide, Alkoholismus mit seinen Folgeerkrankungen sowie Drogenüberdosen zurückzuführen ist.²⁰ Der Grund für diese Autodestruktion lautet auch hier: „For those who used to prosper in America, capitalism is no longer delivering“ (aus dem Begleittext zu „Deaths of Dispair and the Future of Capitalism“).

Das lange und verzweifelte Festhalten an Donald Trump – da eine echte Lösung ihrer Nöte nicht absehbar ist, nahmen und nehmen die Menschen augenscheinlich auch mit irrationalen Parolen vorlieb, solange diese nur etwas Hoffnung und Würde verheißen – und die Opioidkrise²¹ beschreiben offensichtliche Symptome eines Wirtschaftssystems, das einerseits auch heute noch über eine enorme Leistungsfähigkeit verfügt, andererseits aber nicht im Sinne einer sozialen Marktwirtschaft in der Lage ist, die Folgen von Transformation und wachsender Ungleichheit einzuhegen oder zumindest abzufedern. Vierzig Jahre neoliberales Konzept haben tiefe Spuren in der Gesellschaft hinterlassen.

Es dürfte kein Zufall sein, dass der ausgeprägte Populismus beiderseits des Atlantiks schnell und umfassend Fuß fassen konnte. Die Parolen und Stereotype ähneln

17 Bergmann, Christina (2013): Die ausgehöhlte Mittelschicht. Deutsche Welle vom 11.02.2013 – online unter <https://www.dw.com/de/die-ausgeh%C3%B6hlte-mittelschicht/a-16462475>

18 Maak, Niklas (2020): Die amerikanische Nacht. Feuilleton der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung vom 10.01.2021.

19 Case, Anne; Deaton, Angus (2020): Deaths of Dispair and the Future of Capitalism. Princeton University Press. ISBN 9780691190785.

20 Bidder, Benjamin (2020): Das stille Sterben der amerikanischen Mittelschicht. Der Spiegel online vom 05.07.2020 – online unter <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/usa-und-donald-trump-das-stille-sterben-der-amerikanischen-mittelschicht-a-4d9bf39d-55bd-4673-91ed-c28ffbec5b15>

21 Das Massenphänomen von Todesfällen, die auf eine Überdosis von anhängig machenden Schmerzmitteln zurückzuführen sind, ist demnach nur zum Teil auf die leichtfertige Verschreibungspraxis der Medikamente zurückzuführen (siehe dazu https://de.wikipedia.org/wiki/Opioidkrise_in_den_USA). Erst in Kombination mit dem wirtschaftlichen Niedergang der (weißen) Mittelschicht ist erklärbar, warum praktisch ganze Städte wie etwa Huntington (das traurige Berühmtheit erlangt hat, da etwa 14 % der Gesamtbevölkerung drogenabhängig sind) davon betroffen sind.

sich, auch wenn „America first“ deutlich weniger aggressiv klingt als ein wenig verhohlenes „Deutschland den Deutschen“. Bis in die Corona-Krise hinein ist der Rechtspopulismus getrieben von der Furcht vor fremden Mächten (egal, ob es sich dabei um China und die Globalisierung, Migration und den Islam oder ein im Wortsinne kinderfressendes Establishment mitsamt Weltverschwörung handelt) und stellt diesen nationalistische „Konzepte“ inklusive fragwürdiger Allianzen entgegen. In dem Rechtspopulismus finden all jene Zukunfts- und Abstiegsängste Ausdruck, die auch in Deutschland und Europa im Zuge des Wandels der Arbeitsgesellschaft Nahrung erhalten. Eingekeilt zwischen Digitalisierung, Produktionsverlagerung und dem (regional) drohenden und bisweilen sogar geplanten – siehe die Braunkohleregionen im Zuge der Dekarbonisierung – Zusammenbruch von Industrien zeigen sich Teile der Gesellschaft empfänglich für „einfache Lösungen“, Parteigründungen und Wahlerfolge inklusive. In Großbritannien hat diese Entwicklung unter dem Motto der Wiedererlangung einer vollen nationalen Souveränität zum Brexit geführt, in Frankreich zu den Protesten der Gelbwesten und in Deutschland zu Pegida und neuerdings zum Querdenken.

Unter Umständen hat in Zeiten postdemokratischer Tendenzen die Politik die objektiven Nöte und insbesondere die subjektiven Ängste jener Bevölkerungsteile, die Wandel in erster Linie als Bedrohung wahrnehmen, nicht ausreichend adressiert; dies ähnlich womöglich dem Verhalten der Eliten an der Ost- und Westküste der USA gegenüber dem mittleren Westen und dessen Reaktion darauf in Form von Trump. Ein Menetekel für die digitale Arbeitsgesellschaft 2040!

2.3 Plattformvermittelte Jobs: Basisarbeit 4.0?

Schnittmengen zur Beschäftigtengruppe „Basisarbeit“ weisen auch Plattformarbeitende auf. Plattformarbeit kann dabei zumindest in Teilen zu einer räumlich-zeitlichen Entgrenzung von Basisarbeit führen, etwa in Form von Clickworking. Der Großteil dieser

meist stark repetitiven „Micro-Tasks“, wie das Bewerten von Bildern anhand vorgegebener Merkmale, erfordert keine fachliche Qualifikation. Auch andere plattformvermittelte und angeleitete Tätigkeiten, z. B. Ausfahrten von Essen via Lieferando® oder Personenbeförderung mittels Uber®, sorgen für eine Erweiterung des Spektrums von Basisarbeit, das neben dem geringen Verdienst oftmals auch durch prekäre und ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet ist.²² Es ist häufig Merkmal ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse, dass auch die Arbeitssicherheit und die Gesundheit unzureichend gewährleistet sind: „Die Plattformarbeit kann verschiedene schon bestehende oder auch neue Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit – sowohl körperlicher als auch psychosozialer Natur – verursachen. Da es zahlreiche Ähnlichkeiten zwischen den in der Plattformwirtschaft tätigen Personen sowie Zeit- und Leiharbeitnehmern gibt, sind beide wahrscheinlich denselben Sicherheits- und Gesundheitsrisiken ausgesetzt, wobei Studien durchweg zeigen, dass diese Gruppen ein höheres Verletzungsrisiko haben.“²³ Hinzu kommen unzureichende Unterweisung in den Arbeitsschutz, Zeitdruck und oftmals der Wettbewerb unter den Arbeitskräften um Aufträge bzw. „Tasks“, die zu Stress, zum Nichteinhalten von Pausenzeiten und zur Überschreitung von Tageshöchst Arbeitszeiten führen können, womit die Unfallgefahr ansteigt. Bei digital zu erbringenden Tätigkeiten („Clickwork“) werden oftmals grundlegende ergonomische Anforderungen im Homeoffice nicht erfüllt, sodass es zu muskuloskeletalen Schädigungen, einer Überlastung der Augen etc. kommen kann.

In Deutschland ist Plattformarbeit in ihrer Gesamtheit keineswegs zwangsläufig prekäre Arbeit. Die Plattformarbeitenden sind im Schnitt überdurchschnittlich qualifiziert und verdienen im Regelfall entsprechend: Rund ein Drittel verfügt über ein monatliches Nettoeinkommen von mehr als 3.000 Euro.²⁴ Dieser Wert ist auch unter Berücksichtigung des überwältigenden Nebenverdienstanteils (s. u.) für ausschließlich via Plattformen arbeitende Personen („Freelancer“ und Solo-Selbstständige) plausibel, da hochqualifizierte Plattformarbeit

22 Weitere Tätigkeiten, wie das Betreuen von Haustieren über betreut.de® – diese Tätigkeiten kommen meist individuell zustande, sind im Regelfall informell und unreguliert und je nach Lesart als Taschengelderwerb oder Schwarzarbeit zu werten – oder die Vermittlung von regulären Handwerkern via MyHammer® fallen aus dem unmittelbaren Schema des Niedriglohnssektors bzw. der Basisarbeit heraus und werden hier nicht berücksichtigt.

23 Garben, Sascha (2017): Schutz von Arbeitnehmern in der Online-Plattformwirtschaft: Ein Überblick über Regulierungs- und Strategieentwicklungen in der EU. Zusammenfassung. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Bilbao, S. 2 – online unter <https://osha.europa.eu/de/publications/summary-protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy>

24 Baethge, Catherine Bettina; Boberach, Michael; Hoffmann, Anke; Wintermann, Ole (2019): Plattformarbeit in Deutschland – Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, in Zusammenarbeit mit Kantar, München – online unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_07lay.pdf

vor allem für Unternehmen in den Bereichen Medienleistung, in der Informations- und Kommunikationsbranche und im verarbeitenden Gewerbe relevant ist.²⁵ Daher liegt die Vermutung nahe, dass sich insbesondere hochqualifizierte Fachkräfte unter denjenigen befinden, die gut verdienen und ausschließlich Arbeits- und Dienstleistungen über Plattformen anbieten. Dabei dürfte es sich unter anderem um technische und IT-Fachkräfte handeln, die vor allem projektbasiert arbeiten. Bei diesen Gruppen bewegen sich die üblichen Bruttostundensätze aktuell oberhalb von 90 Euro.²⁶ Allerdings muss rund ein Viertel der Plattformarbeitenden mit weniger als 1.500 Euro pro Monat auskommen. Da Plattformarbeit in den allermeisten Fällen (99 %) als Nebenverdienst durchgeführt wird, erzielt gut die Hälfte der Plattformarbeitenden monatlich bis zu 400 Euro mit den entsprechenden Tätigkeiten; dafür ist im Schnitt ein Aufwand von 6 Stunden pro Woche nötig (entspricht einem durchschnittlichen Stundenverdienst von rund 16,50 Euro). Im Regelfall handelt es sich um zusätzliche und die Haupterwerbstätigkeit ergänzende Arbeiten, für die Flexibilität und Freiheit bei der Gestaltung der Arbeit als besondere Vorteile der Plattformarbeit genannt werden.²⁷

Unabhängig von dem Befund, dass es augenscheinlich einen nicht unerheblichen Anteil von Plattformarbeitenden in Deutschland gibt, die über ein vergleichsweise hohes Monatseinkommen verfügen (wobei der Anteil der – oft im Nebenerwerb durchgeführten – Plattformarbeit hieran nicht bekannt ist), kommt es auch hier zu einer Zweiteilung bzw. Polarisierung des (Arbeits-)Marktes: Auf der einen Seite die gutverdienenden Spezialist*innen, die fest in eine etablierte Projektwirtschaft integriert sind, und auf der anderen Seite diejenigen Plattformarbeitenden, die ungelernte und einfache Tätigkeiten ausführen. So ist es möglich, dass die weltweit als gefragte Designspezialistin tätige Cloudworkerin ihre Essenslieferung vom prekär beschäftigten Fahrer erhält, ohne dessen Basisarbeit ihr Geschäfts- und Lebensmodell

als wissensintensive Ich-AG unter Umständen nicht funktionieren würde.

2.4 Auswirkungen der Corona-Krise und kurzfristige Handlungsansätze

Entsprechend ihrer heterogenen Struktur wirkt sich auch die Covid-19-Pandemie unterschiedlich auf die Beschäftigtengruppe „Basisarbeit“ aus. Dabei sind Basisarbeitende in doppelter Weise von Härten betroffen, die sich aus der Corona-Krise ergeben.

2.4.1 Akute Betroffenheit von Basisarbeitenden

Derjenige Teil der Basisarbeitenden (Teilmenge A), der Tätigkeiten ausübt, die das auch im Lockdown weiterbestehende öffentliche Leben und die Infrastrukturen aufrechterhalten (z. B. Pflegehelfer*innen, Reinigungskräfte, Beschäftigte im Lebensmittel Einzelhandel, Logistikdienstleistende, Ver- und Entsorgung, Personentransport) und somit oft als „systemrelevant“ bezeichnet werden, sind in dieser Zeit doppelt belastet. Erstens sind diese Basisarbeiter*innen aufgrund ihrer Tätigkeit und des meist unvermeidbaren Kontakts zu einer relativ großen Zahl von Personen mit Blick auf eine mögliche Ansteckung mit dem Covid-19-Virus hochgradig exponiert. Zweitens ergibt sich infolge des tendenziell oder auch erheblich gestiegenen Arbeitsaufkommens eine erhöhte psychische Arbeitsbelastung.²⁸ Ein anderer Teil der Basisarbeitenden (Teilmenge B), die in von Lockdown-Maßnahmen besonders betroffenen Branchen arbeiten, z. B. in der Gastronomie, leiden unter Einkommenseinbußen und sind damit potenziell in ihrer Existenz gefährdet.²⁹ Basisarbeitende sind von den Schließungen offenbar besonders stark betroffen. So zeigt eine Bestandsaufnahme, dass vor allem Beschäftigte, die bereits vor der Krise über ein geringes Einkommen verfügten und in einem prekären Arbeitsverhältnis

25 Janson, Matthias (2019): Wo Crowdworking zum Einsatz kommen kann.

Statista GmbH – online unter <https://de.statista.com/infografik/20188/branchen-mit-einsatzmoeglichkeiten-fuer-crowdworking/>

26 Meyring, Gerd (2019): GULP New Work Kompendium 2019 – Erreicht die schwache Konjunktur den Freelancing-Projektmarkt?

GULP – online unter <https://www.gulp.de/knowledge-base/19/lv/gulp-new-work-kompendium-2019-erreicht-die-schwache-konjunktur-den-freelancing-projektmarkt.html>

27 Baethge et al., 2019.

28 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020): Corona-Pandemie kann psychisch belasten. Website der BauA vom

14.05.2020 – online unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-05-14-Psychische-Belastung-Covid19.html>

29 Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina (2020): Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise – Befunde einer

Erwerbstätigenbefragung. In: WSI Mitteilungen 6/2020 – online unter https://www.wsi.de/data/wsimit_2020_06_hoevermann.pdf

nis beschäftigt waren, besonders stark von Einkommenseinbußen in der Krise betroffen sind.³⁰ Damit zeigt eine Analyse der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Basisarbeitende eine bereits kurzfristig wirksame, vielfache Polarisierungsgefahr für die Gesellschaft: Während Basisarbeitende unter hohen persönlichen Risiken für die physische und psychische Gesundheit das öffentliche Leben aufrechterhalten und/oder überdurchschnittlich vom Risiko der Einkommenseinbußen betroffen sind, treffen Beschäftigte z. B. im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen überwiegend keine dieser Gefahren. Hinzu kommt, dass sie nicht nur über verhältnismäßig sichere, sondern auch über höhere Einkommen verfügen.

2.4.2 Kurzfristige Betroffenheit von Basisarbeitenden

Über die zuvor beschriebene akute Betroffenheit von Basisarbeitenden hinaus ist auch für die kurzfristige Entwicklung der kommenden ein bis zwei Jahre davon auszugehen, dass die Beschäftigtengruppe stark von den Folgen der Corona-Krise betroffen sein wird. Dabei werden die Ausmaße der Effekte auch davon abhängen, wie schnell die gesundheitliche Notlage und die daraus resultierenden wirtschaftlichen Effekte überwunden werden können. Beschäftigte in nicht vom Lockdown betroffenen Bereichen (Teilmenge A) könnten infolge der Belastungserfahrungen der akuten Krisenphase verstärkt den Wunsch nach beruflicher Veränderung und Aufstieg entwickeln, der zuvor für sie keine relevante Rolle mehr spielte. Demgegenüber sind Beschäftigte, die von den ökonomischen Folgen des Lockdowns betroffen waren (Teilmenge B), besonders gefährdet, in der Krise ihre Anstellung gänzlich zu verlieren und sich in der Arbeitslosigkeit wiederzufinden, wenn sich Insolvenzen z. B. in der Gastronomie und im Hotelgewerbe häufen und ggf. dauerhafter wirken als bisher angenommen.

Der potenziell erwachsende Wunsch der beruflichen Veränderungen (Teilmenge A) und der aus dem Jobverlust resultierende Bedarf, eine neue Anstellung zu finden (Teilmenge B), stellt die Arbeitsgesellschaft bereits kurzfristig vor erhebliche Herausforderungen. Wenn Basisarbeitenden aufgrund von empfundenen bzw. erlernten – mangelnde Selbstwirksamkeitserfahrung – oder tatsächlichen Barrieren wie geringe

Aufstiegsmobilität innerhalb bestehender Aus- und Weiterbildungsstrukturen ein beruflicher Auf- bzw. Umstieg nicht gelingt, könnte dies zu Frustrationserfahrungen führen („In der Krise halten wir den Laden am Laufen, nach der Krise vergisst man uns“).

Verschärfen könnten sich die gesellschaftlichen Folgen dieser Entwicklung, sollte die Gruppe der (potenziellen) Basisarbeitenden im Zuge der Krise anwachsen – etwa wenn Menschen vor der Corona-Krise auf berufsfachlichen Arbeitsmärkten aktiv waren, ihre Jobs jedoch verlieren und ein horizontaler Übergang nicht oder nicht zeitnah gelingt (z. B. Flugbegleiter*innen, Pilot*innen, Reiseverkehrskaufleute) und diese sich erzwungenermaßen um Beschäftigung in Bereichen bemühen, für die sie keine einschlägige Qualifikation aufweisen bzw. benötigen (Abstieg von Teilen der Mittelschicht).³¹ In diesem Fall würde ein zusätzlicher Wettbewerbsdruck auf jene Menschen entstehen, die bereits vor der Krise als Basisarbeitende tätig waren.

2.4.3 (Aus-)Bildungsschocks durch Corona

Noch unklar ist, welche Auswirkungen die Corona-Krise auf die duale, aber auch die akademische Ausbildung im Einzelnen haben wird. Bereits zu Beginn der Pandemie durchgeführte Berechnungen zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die duale Berufsausbildung legten nahe, dass von den mit dem Wirtschaftseinbruch generell sinkenden Auszubildendenzahlen (= Verschärfung des Fachkräftemangels) insbesondere jene Ausbildungsplätze betroffen sein dürften, die bevorzugt auch von Personen mit Hauptschulabschluss ergriffen werden; dies gilt besonders für die Branchen des Gastgewerbes und des Tourismus.³² Allerdings hat sich im Laufe des Jahres 2020 die generelle Ausbildungslücke gegenüber den Vorjahren abermals vergrößert. Auch wenn es sich bei den individuellen Maßnahmen zur Überbrückung der Krise bis zum möglichen Ausbildungsbeginn nicht zwangsläufig um einen dauerhaften Bruch der Bildungsbiografie handeln muss, besteht die erhöhte Gefahr, dass die betroffenen Jugendlichen aus dem System der beruflichen Ausbildung herausrutschen bzw. keinen entsprechenden Einstieg finden: „Steht in diesem oder im folgenden Ausbildungsjahr einer wachsenden Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern eine geringere Anzahl von

³⁰ Hövermann et al., 2020.

³¹ Mihala, Lorelei (2021): Nachgefragt: Das machen Europas Piloten in der Corona-Krise. Euronews-Website vom 01.02.2021 – online unter <https://de.euronews.com/reise/2021/02/01/nachgefragt-das-machen-europas-piloten-in-der-corona-krise>

³² Maier, Tobias (2020): Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. BiBB-Preprint, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Lehrstellen gegenüber, verringern sich jedoch die Chancen für den Einzelnen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Das dürfte vor allem Schülerinnen und Schüler mit keinem oder niedrigem Schulabschluss treffen. Sie tun sich in Krisenzeiten oftmals besonders schwer, eine Lehrstelle zu finden.³³

Noch nicht abzusehen sind zudem die Auswirkungen auf die zukünftige Ausbildungs- und damit Beschäftigungsfähigkeit heutiger Schüler*innen. Dabei wird es entscheidend darauf ankommen, die durch Lockdowns verursachten und durch Homeschooling im Regelfall nur unzureichend kompensierten Lernausfälle so klein wie möglich zu halten und rasch auszugleichen, um mittel- und langfristige Schockwellen zu vermeiden: „Denn diese jungen Menschen [...] sind auch die Fachkräfte von morgen, wenn sie auf dem Ausbildungsmarkt zum Zuge kommen, oder eben die Ungelernten von morgen, wenn sie dort im Sinne einer ‚verlorenen Generation‘ leer ausgehen.“³⁴

Somit kann Corona drei Folgen haben, die in direktem Zusammenhang mit der Basisarbeit stehen:

- 1) Durch Lernausfälle steigt die Anzahl der Schulabrecher*innen, für die sich naheliegenderweise ein Einstieg ins Erwerbsleben mittels Basisarbeit ergeben könnte.
- 2) Der Lernverlust und der Abfall des Leistungsniveaus können nicht aufgeholt werden, was vermutlich primär bei Schüler*innen mit Hauptschulabschlüssen und mittleren Schulabschlüssen zu einer Verringerung der Ausbildungsreife, erhöhten Ablehnungszahlen und somit einem erschwerten Zugang zur dualen Ausbildung und Berufsfachlichkeit führen kann. Die aktuell rückläufige Zahl von Lehrstellen verschärft das Problem und trifft insbesondere Eingewanderte und deren Nachkommen – so erhielten zwei Drittel aller Geflüchteten auch vor Corona trotz

entsprechender Bemühungen keine Ausbildungsstelle.³⁵ Einen Ausweg böte also die Basisarbeit, ein im Nachgang des überproportionalen Zuzugs durch Geflüchtete im Jahr 2015 oftmals beobachtetes Phänomen (kurzfristiges Geldverdienen anstelle einer mit formalen Zugangshürden versehenen und in den Herkunftsländern oft nicht verankerten und folglich wenig anerkannten dualen Berufsausbildung).

- 3) Ein Corona-bedingtes Absacken der Schulleistungen könnte zu einem Sinken des Zugangsniveaus für Ausbildungsangebote führen und so mittelfristig der Qualität der dualen Ausbildung schaden.

Bei den Studierenden besteht die paradoxe Gefahr, dass sie oftmals auf Basisarbeit (z. B. Jobben in der Gastronomie) zur Existenzsicherung angewiesen sind, diese aber im Zuge der Lockdowns verloren haben.³⁶ In Kombination mit den Schließungen/Beschränkungen der Hochschulen droht auf diese Weise zunächst trotz staatlicher Hilfen eine auf die neue Situation eingehende Prioritätensetzung und in der Folge ggf. der endgültige Abbruch des Studiums; an seine Stelle kann die dauerhafte Basisarbeit treten.

2.5 Herausforderungen und Chancen für die Basisarbeit

Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und auch Automatisierung von Tätigkeiten liegt die Vermutung nahe, dass Basisarbeitsjobs in absehbarer Zeit verschwinden werden; diese Vermutung deckt sich mit der latenten Furcht vieler Basisarbeiter*innen vor Arbeitslosigkeit (s. o.). Allerdings sind hier zwei Faktoren bedeutsam, die über die Zukunft der Basisarbeit entscheiden dürften. Zum einen stellt sich die Frage, ob und mit welchem Aufwand Basistätigkeiten automatisierbar sind. Hier spielt nicht nur die technische

33 Bellmann, Lutz; Fitzenberger, Bernd; Gleiser, Patrick; Kagerl, Christian; Kleifgen, Eva; Koch, Theresa; König, Corinna; Leber, Ute; Pohlen, Laura; Roth, Duncan; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin (2021): Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen. In: IAB-Forum vom 22. Februar 2021 – online unter <https://www.iab-forum.de/jeder-zehnte-ausbildungsberechtigte-betrieb-koennte-im-kommenden-ausbildungsjahr-krisenbedingt-weniger-lehrstellen-besetzen/>

34 Barlovic, Ingo; Ullrich, Denise; Wieland, Clemens (2020): Ausbildungsperspektiven in Zeiten von Corona: Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, S. 7 – online unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2020_Jugendbefragung_Corona.pdf

35 Käppel, Jule (2020): Weniger Lehrstellen durch Corona – Wenn die Ausbildung für Geflüchtete zum Rettungsanker wird. RBB24 vom 02.06.2020 – online unter <https://www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2020/06/berufsausbildung-gefluechtete-corona-berlin-brandenburg.html>

36 Redaktionsnetzwerk Deutschland (2020): Umfrage: 40 Prozent der Studenten haben wegen Corona-Krise Job verloren. Website des RND vom 08.06.2020 – online unter <https://www.rnd.de/politik/studenten-in-corona-krise-40-prozent-haben-ihren-job-verloren-R6IJ-D2ROBQVQEB6FH5KFJ3EHKM.html>

Machbarkeit eine Rolle, sondern insbesondere die ökonomische Angemessenheit. Technologien werden eben nicht um jeden Preis eingeführt, sondern gerade dann, wenn sie einen Kostenvorteil bieten im Vergleich zur menschlichen Arbeitskraft. Die führt dazu, dass für die Reinigung großer, offener Flächen wie Lagerhallen heute sehr wohl schon Reinigungsroboter eingesetzt werden, in kleinteiligen Büroräumen mit ihren vielen Tischen und Stühlen jedoch Menschen weiterhin und auf absehbare Zeit „ungeschlagen“ sind. Fakt ist aber, dass mit einer intensiveren Technisierung auch die Kosten für avancierte Systeme sinken und ihr Einsatz zunehmen wird. Somit steht auch die Basisarbeit unter einem differenzierten Automatisierungsdruck mit der Tendenz, dass in tradierten Sektoren der Basisarbeit nach und nach lediglich Automatisierungslücken und korrespondierende Restarbeitsplätze erhalten bleiben dürften. Im internationalen Kontext machen gegenwärtig die Entwicklungen in der Textilindustrie das Potenzial der Automatisierung bei angelernten Tätigkeiten wie dem Nähen von T-Shirts oder Sportschuhen deutlich. Auch wenn Ansätze wie die „Speedfactory“ von Adidas³⁷ die Erwartungen einer umfassenden Rückverlagerung der Textilproduktion nach Europa nicht erfüllt haben, setzen die gewonnenen Erfahrungen und neuen technologischen Möglichkeiten die Näher*innen, die in „Sweat Shops“ in Bangladesch und anderen (asiatischen) Niedriglohnländern arbeiten, perspektivisch stark unter Druck.³⁸ Maßnahmen zum Arbeitsschutz oder zur Sicherstellung gerechter Löhne liefern in einem solchen Szenario – auch vor dem Hintergrund eines Lieferkettengesetzes – ins Leere, da kaum noch Arbeiter*innen in Lohn und Brot stünden, deren Situation verbessert und deren Rechte gestärkt werden könnten.

Demgegenüber muss als weiterer Faktor berücksichtigt werden, dass auch der Einsatz von digitalen Technologien und Künstlicher Intelligenz (KI) mit hoher Wahrscheinlichkeit zu neuen oder zusätzlichen Tätigkeiten der Basisarbeit führen wird. Die Leistungsfähigkeit des Onlinehändlers Amazon[®] beruht, neben seinen digitalen Fähigkeiten und dem hochaggressiven Geschäftsmodell, insbesondere auf Basisarbeit in den Bereichen Logistik und Lagerei. Die eingangs genannten Berufs-

bilder der Fahrer*innen – sei es in Fahrdiensten oder als „Rider“ für die Essenslieferung – sind erst in nennenswertem Umfang entstanden, als sich die mit ausgeklügelten Algorithmen operierenden Plattformen etabliert haben. Ähnlich hat erst die massenhafte Verbreitung von E-Scootern dazu geführt, dass Basisarbeiter*innen nachts dafür sorgen, dass die Akkus getauscht und geladen und die Roller gewartet bzw. repariert werden. Diese Tätigkeiten existierten zuvor schlichtweg nicht. Tatsächlich erzeugen die Matching- und Allokationsgeschäftsmodelle von Tech-Start-Ups durch ihre Dezentralität konstanten Bedarf an weiterer Basisarbeit, ohne die die Plattformen kaum einen einzigen Dienst anbieten könnten: Die Pizza kommt eben nur metaphorisch aus dem Internet. Basisarbeit wird demnach voraussichtlich auch in einer digitalen Arbeitsgesellschaft einen festen Platz haben.³⁹ Da Basisarbeit somit weder zeitlich noch in ihrer Beschäftigungsdimension ein punktuell Phänomen ist, liegt es nahe, ihren Stellenwert für das Funktionieren einer wissensbasierten und datengetriebenen Ökonomie herauszustellen. Im Sinne einer „Industrial Citizenship“ kann dafür gesorgt werden, dass die Basisarbeit, die im Regelfall selbst nicht wissensintensiv und digital ist, sich dennoch als Teil einer digitalen Arbeitsgesellschaft versteht („digitales Klassenbewusstsein“) und keineswegs als abgehängter und absterbender Appendix. Dies ist insbesondere als Angebot für die Basisarbeiter*innen zu verstehen, die damit eine entsprechende Anerkennung und Teilhabe an den demokratischen und (individuellen) Entwicklungsprozessen erfahren. Durch die Betonung der Zukunftsrelevanz von Basisarbeit unter Berücksichtigung ihrer Heterogenität und die gezielte Unterstützung bei der Existenzsicherung – auch für die Basisarbeiter*innen muss es flexible und individuell angepasste Modelle für Jobübergänge geben – kann es gelingen, Zukunftsängste zu mindern und das mögliche Abgleiten in eine gesellschaftliche und demokratische Verweigerungshaltung zu verhindern.

2.6 Zwischenfazit

Bislang ergriffene Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik mit Auswirkungen auf die Beschäftigtengruppe „Basisarbeit“ adressieren pri-

37 Adidas AG (2019): Adidas setzt Speedfactory-Technologie ab Ende 2019 bei Zulieferbetrieben in Asien ein. Pressemitteilung vom 11.11.2019 – online unter https://www.adidas-group.com/media/filer_public/01/fd/01fd6899-7c99-42e7-9159-c7eb36e5ccae/20191111_press_release_adidas_ag_speedfactory_de.pdf

38 Adidas AG (2019): Adidas setzt Speedfactory-Technologie ab Ende 2019 bei Zulieferbetrieben in Asien ein. Pressemitteilung vom 11.11.2019 – online unter https://www.adidas-group.com/media/filer_public/01/fd/01fd6899-7c99-42e7-9159-c7eb36e5ccae/20191111_press_release_adidas_ag_speedfactory_de.pdf

39 Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Ittermann, Peter; Falkenberg, Jonathan (Hg.) (2019): Szenarien digitalisierter Einfacharbeit: Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde aus Produktion und Logistik. Edition Sigma in der NOMOS Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, ISBN 978-3848756643.

mär die als akut beschriebenen Folgen, die auf eine minimale Existenzsicherung (Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes), die punktuelle Bewältigung höchst prekärer Verhältnisse (Verbot von Werkvertragsstrukturen in der Fleischindustrie) und die Abfederung besonderer sozialer Härten im Zuge der Corona-Pandemie abzielen, wie Kurzarbeiter*innengeld und Verlängerung der Bezugsdauer von ALG I.

Darüber hinaus besteht zur Bewältigung sich kurzfristig einstellender Herausforderungen für Basisarbeitende weiterer Handlungsbedarf vor allem in Hinblick auf (1) die Abfederung der Gefahr zunehmender Konkurrenz in dieser ohnehin prekären Beschäftigtengruppe, (2) die Schaffung zusätzlicher Angebote zum Erhalt der psychischen Gesundheit von Basisarbeitenden in exponierten Tätigkeitsbereichen, (3) die Einleitung eines Dialogs mit den Betroffenen über die Entwicklung von Auf- und Umstiegsperspektiven und (4) auch tarifvertraglicher Regelungen im Sinne einer auf „inklusive Solidarität“ angelegten gewerkschaftlichen Tarifpolitik⁴⁰, die z. B. zu Tariflohn-erhöhungen im Hotel- und Gaststättengewerbe in Bayern 2013 und im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe geführt haben. Sofern einzelne Branchen, z. B. die Gastronomie, in noch größerem Umfang als bis zum Jahreswechsel 2020/2021 auf Dauer von Einnahmeausfällen betroffen wären, besteht hier unter Umständen die Notwendigkeit, einen branchenweiten Transfermarkt inkl. der breit angelegten Möglichkeit zur Qualifizierung (Re-/Up-Skilling) zu entwickeln.

Mittel- bis langfristige Entwicklungslinien bezogen auf die Basisarbeit

Die Digitalisierung bevorteilt insbesondere jene Bereiche der Wirtschaft, die Wertschöpfung vor allem auf Basis wissensintensiver Dienstleistungen generieren. Sie finden in digitalen Technologien nicht nur das notwendige Werkzeug zur Skalierung bestehender Geschäftsmodelle. Vielmehr ergeben sich auch in Bereichen, in denen bislang vor allem physische Güter den Kern der Wertschöpfung ausmachten (produzierendes Gewerbe), zunehmend Perspektiven

zur Ausweitung von Wertschöpfungsstrukturen, z. B. integrierte Services oder hybride Wertschöpfung.⁴¹ Für hochqualifizierte Beschäftigte ergeben sich daraus überdurchschnittliche Beschäftigungsaussichten in bestehenden Strukturen. So führt die zunehmende Bedeutung von Solo-Selbstständigkeit in wissensintensiven Dienstleistungen wie im IT-Sektor zu neuen Freiheitsgraden und Perspektiven, die teilweise auch durch digitale Plattformen zur Allokation entsprechender Dienstleistungen befördert werden.⁴² Diese qualifiziert-selbstbewussten Beschäftigtengruppen könnten perspektivisch ihre Anliegen in anderen als den tradierten gewerkschaftlichen Strukturen der Interessenvertretung repräsentiert sehen und so neue Formen der Organisation von Beschäftigteninteressen anstreben, wie sich dies in Teilen für Plattformarbeitende bereits abzeichnet.⁴³ Den sich potenziell aus bestehenden Strukturen der Mitbestimmung zurückziehenden Personen steht die Gruppe der Basisarbeitenden gegenüber, die aufgrund ihrer sektoralen Fragmentierung keine eigenständige Stimme besitzt und die darüber hinaus von einer potenziell fortschreitenden Erosion bestehender Arenen der gesellschaftlichen Aushandlung (abnehmende Organisationsgrade der Beschäftigten, rückläufige Tarifbindung) negativ betroffen wäre.

Nachdem die zunehmende Differenzierung der Gesellschaft bislang bereits in einem Wandel von Konsummustern und steigenden Ansprüchen von Menschen an die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zum Ausdruck kommt, wirkt sich diese Entwicklung zunehmend auf die gelebte Realität in der Arbeitsgesellschaft aus. Das Normalarbeitsverhältnis und die langfristige Anstellung in einem Unternehmen werden zunehmend durch eine kurzfristigere, projektbezogene Form von Arbeitsorganisation ergänzt und im weiteren Verlauf womöglich auch ersetzt. Während Menschen auf berufsfachlichen Arbeitsmärkten in diesem Umfeld ihre eigene (Erwerbs-)Biografie teils sogar mit höheren Freiheitsgraden und größerer Flexibilität aktiv gestalten können, ergeben sich für Basisarbeitende in dieser fragmentierten Arbeitsgesellschaft mit auf dem Rückzug befindlichen traditionellen Strukturen von Aus- und Weiterbildung neue Potenziale. Insbe-

⁴⁰Kathmann, Till (2021): Gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnssektor – Eine Analyse ihrer Herausforderungen und Gelingensbedingungen. In: Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 33 | 2021, hrsg. vom Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) und der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen – online unter <https://iaw.uni-bremen.de/f/ed2b437115.pdf>

⁴¹Bovenschulte, Marc; Burmeister, Klaus; Schulz-Montag, Beate; Peters, Robert (im Erscheinen): Polarisierung und Strukturwandel infolge der Corona-Pandemie. Forschungsbericht im Auftrag des BMAS, S. 20.

⁴²Peters et al., im Erscheinen.

⁴³Jetzke, Tobias; Peters, Robert (2019): Labour Tech: Kommunikation und Organisation von Arbeitnehmerinteressen im Digitalzeitalter. Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag, Themenkurzprofil Nr. 33.

sondere diejenigen Basisarbeitenden, die an der Grenze zu berufsfachlichen Arbeitsmärkten tätig sind, aber ohne einschlägige formale Qualifikation, würden von einer Zertifizierung informell und nonformal erworbener Kompetenzen profitieren.

Der Mangel an Facharbeiter*innen durch die demografisch bedingte überproportionale Schrumpfung und Alterung der Erwerbsbevölkerung führt temporär auch aufseiten der Arbeitsnachfrage dazu, dass für bestimmte und mitunter spezialisierte Aufgaben zu-

nehmend auch Menschen ohne entsprechende Qualifikation durch gezielte und immer öfter auch digital assistierte⁴⁴ Aufqualifizierung zu deren sachgerechter Ausführung befähigt werden. Diese der Modularisierung (bei gleichzeitiger Fokussierung) von Berufsausbildungen ähnelnde, stark von privaten Unternehmen und Zertifizierungsakteuren betriebene Entwicklung stellt tradierte Berufsbilder und das Prinzip der dualen Berufsausbildung infrage. Hieraus können sich für Basisarbeitende Chancen einer Aufstiegsmobilisierung eröffnen.

3. Zukunftsanalyse: Basisarbeit und die digitale Arbeitsgesellschaft 2040

3.1 Ausgangslage und Rahmenbedingungen

Ausgehend von dem Zwischenfazit zur Gegenwartsanalyse von Basisarbeit erfolgt ein Perspektivwechsel mit Ausrichtung auf die künftige Entwicklung, der zugleich den Blick auf die Basisarbeit erweitern soll. Hiermit wird der hohen Dynamik gesellschaftlicher und technologischer Veränderung Rechnung getragen, die in der Entwicklung der (digitalen) Arbeitsgesellschaft bis zum Jahr 2040 zu erheblichen Transformationseffekten führen dürfte. Basisarbeit wird dabei als integrierter und weiterhin notwendiger Teil einer sich digitalisierenden Arbeitswelt verstanden. Das Jahr 2040 markiert dabei einen anvisierten Zeithorizont, ohne damit eine exakte zeitliche Staffellung vornehmen zu wollen oder zu können. Handlungsleitend geht es darum, denkbare und plausible Veränderungen von Basisarbeit in ihrem möglichen Verlauf zu erfassen und zu bewerten. Der Begriff der Basisarbeit wird dabei nicht als statisches, sondern als wandelbares Konzept verstanden. Dadurch soll, vor dem Hin-

tergrund zu erwartender grundlegender Strukturumbrüche, auch die Eignung des Begriffs als Grundlage für die Formulierung politischer Gestaltungsansätze im Sinne „Guter Basisarbeit“ bewertet werden. Damit geht einher, das Konzept der Basisarbeit auf seine Transformationsfestigkeit hin zu überprüfen. Hierfür eignet sich die Entwicklung von in sich schlüssigen Miniszenarien/Zukunftsnarrativen, sogenannten Szenario-Spotlights.

Hinsichtlich ihrer Annahmen über eine mögliche und plausible künftige Entwicklung greifen die Szenario-Spotlights auf die bereits erfolgte Szenariokonstruktion im Rahmen der für das BMAS erstellten Studie „Polarisierung und Strukturwandel infolge der Corona-Pandemie“⁴⁵ zurück. Die im Folgenden vorgestellte Zukunftsanalyse baut dabei auf den Projektionen der alternativen Szenarien „Ambivalente Dynamik“, „Transformationspfad“ und „Rückkehr zur Normalität“ auf (Abbildung).

⁴⁴Apt, Wenke; Bovenschulte, Marc; Priesack, Kai; Weiß, Christine; Hartman, Ernst A. (2018): Einsatz von digitalen Assistenzsystemen im Betrieb. Forschungsbericht 502 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin; S. 29 ff.

⁴⁵Bovenschulte et al., im Erscheinen, S. 13 ff.

Abbildung: Morphologische Matrix (alternative Ausprägungen von 11 Schlüsselfaktoren) der referenzierten Szenariopfade (Quelle: Bovenschulte et al., im Erscheinen)

Wirtschaftsentwicklung	Globaler Handel	Konsum	Arbeitsmarkt	Qualität der Arbeit	Wertschöpfung	Digitale Transformation	Gesellschaftliches Klima	Politikgestaltung	Innovationsdynamik	Klimapolitik
V-Kurve: rasche Erholung nach akutem Schock	Global einbrechende bzw. schrumpfende Handelsvolumen	Rückkehr zu alten Konsummustern	Schrumpfendes Arbeitsvolumen verschärft Disparitäten (befristete Jobs, weniger Teilzeit), Konzentration auf Kernbelegschaften	Tradierte Arbeitsverhältnisse und -organisation dominieren – Automatisierung first	Traditionelle Geschäftsmodelle und Unternehmensstrukturen und Führungskonzepte dominieren	Pandemie-Krise zeigt keine langfristigen Wirkungen, alte Barrieren (wie IT-Infrastrukturausbau, E-Government bleiben wirksam)	Soziale Disparitäten in einer polarisierten Gesellschaft behindern Teilhabe und fördern Konkurrenz und Ich-Mentalität	Strukturkonservatives Durchwursteln – ohne politische Gestaltungsidee	Geringe Innovationsdynamik mit nachhinkenden KMU und einer skeptischen Öffentlichkeit	Klimapolitik bleibt sozial und ökonomisch umstritten, gegenseitige Blockaden fundamentieren tradierte Industrie- und Strukturpolitik
U-Kurve: deutlich langsamere und strukturverändernde wirtschaftliche Erholung	Rückkehr zur wirtschaftlichen Dynamik in einem globalen Freihandelsystem	Abnehmende Kauflust und Konzentration auf das Wesentliche	Konstantes Arbeitsvolumen festigt vorhandene Polarisierungstendenzen	Daten- und plattformgetriebene Automatisierung in gespaltenen Arbeitswelten (Branchen und Regionen)	Plattformökonomie prägt Gesellschaftsmodelle, Unternehmensstrukturen und Managementkonzepte (Führungsstile im Umbruch)	Eine partielle Virtualisierung differenziert Unternehmen, Branchen und Regionen und befördert eine gesplante Entwicklung	Social-Media-unterstütztes Erstarren gesellschaftlicher Randpositionen setzt die Mitte unter Druck und stellt gesellschaftlichen Konsens in Frage	Pessimistische und optimistische Strukturpolitik-Ansätze blockieren sich gegenseitig, kein Mut für Neues	Gespaltene Dynamik: Konkurrenz neuer Innovationsökosysteme (Gründer, Maker, innovative KMU, Regionen) mit etablierten Akteuren der F&I-Politik – Übergänge fehlen	Eine reaktive und schadensbegrenzende Klima- und Strukturpolitik verspielt die Potenziale für einen nachhaltigen Strukturwandel
L-Kurve: dauerhafte Absenkung der Wirtschaftsleistung mit tiefen strukturellen Einschnitten	Stagnierender Welthandel fördert regional optimierte Lieferketten und stärkt die Bedeutung des EU-Binnenmarktes	Online-verdrängt Offline-Handel und stabilisiert vorhandene Konsummuster	Selektiv wachsendes Arbeitsvolumen in industriell geprägten Kontexten und klassischen Dienstleistungen	Ambivalente Entwicklung: Regulierungen industriell geprägter Arbeitswelten (Ort, Zeit, Organisation) erschweren Übergänge zu digitaler Arbeit	Gespaltene Entwicklung von Wertschöpfungsprozessen: Digitalisierungsgrad entscheidet über die Potenziale in Unternehmen und Branchen	Fehlende europäische Datenregulierung und mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz bremsen Potenziale einer datenbasierten Transformation aus	Abgeschottete gesellschaftliche Nischen, Milieus und Klientelgruppen pflegen isoliertes Wir-Gefühl und zeigen gesellschaftliche Spaltungstendenzen	Regulierende, ressortspezifische Strukturpolitik mit guten Ansätzen, aber ohne vernetzte Steuerungsintelligenz	Hohe unternehmensgetriebene Innovationsdynamik in ausgewählten globalen Zukunftsfeldern	Die große Transformation als handlungsleitendes Motiv und integrativer Politikansatz (Digitalisierung und Nachhaltigkeit) in Wirtschaft und Gesellschaft
	Pandemie-Krise und Kritik am Freihandelsystem fördert Deglobalisierungstendenzen und Regionalisierungstendenzen	Neue ökonomische, ökologische und netzaffine Konsummuster: regional, teilend und nachhaltig etablieren sich	Wachsendes Arbeitsvolumen in einer Wirtschaft 4.0	Transformativer Wandel der Arbeit mit digital und KI-unterstützten Arbeitsprozessen	Datengetriebene Wertschöpfung prägt umfassend Unternehmensstrukturen und Führungsaufgaben	Massive Virtualisierung und Open Data World (Gaiax) treibt Unternehmen und Gesellschaft	Solidarisches Wir-Gefühl als Resultat der gemeinsamen Bewältigung der Pandemie-Krise wirkt sinnstiftend und fördert soziale Aufbruchstimmung	Transformativ, vernetzt und experimentell angelegte Politikansätze	Hohe Dynamik in offenen, öffentlich geförderten und breit verankerten Innovationssystemen (wie Agentur für Sprunginnovationen, Green Deal)	

 Szenario A: Ambivalente Dynamik
  Szenario B: Transformationspfad
  Szenario C: Rückkehr zur Normalität

Angesichts der sich mittlerweile abzeichnenden Verfestigung beschleunigter struktureller Veränderungen als Folge der Corona-Pandemie wird das Szenario „Rückkehr zur Normalität“ in der weiteren Betrachtung nicht berücksichtigt. Dagegen bilden die beiden verbliebenen Szenarien schlüssige Ausgangspunkte für einen Zukunftskorridor bis 2040. Dieser Korridor entspannt sich zwischen zwei Entwicklungspfaden: Im Szenario der „Ambivalenten Dynamik“ wird eine vergleichsweise hohe Polarisierung innerhalb von Gesellschaft und Arbeitswelt projiziert, auch deshalb, weil anstehende Strukturumbrüche, wie der Übergang zu postfossilen Antrieben und vernetzter Mobilität, nicht konsequent angegangen werden. Eine gesplante Arbeitsmarktentwicklung und unterschiedliche Geschwindigkeiten der Digitalisierung bezogen auf Branchen, Unternehmen und Beschäftigtengruppen sind die Folge.⁴⁶ Im Szenario eines „Transformationspfades“ wird hingegen eine ganzheitlichere Innovationsdynamik angenommen, die Arbeiten 4.0 als Chance begreift, neue digitale Wertschöpfungspotenziale im Einklang mit einer auf Dekarbonisierung setzenden Produktion freisetzt und daraus Chancen für den Arbeitsmarkt generiert. Der so entstehende Transformationspfad unterstreicht den weitreichenden Anspruch von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft für eine ökonomische, ökologische und soziale Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft.⁴⁷

Als Konkretisierung grundsätzlicher Veränderungen werden im Rahmen der beiden ausgewählten Szenariopfade jeweils vier Treiber für den Technologieeinsatz, die Personal- und Qualifikationsentwicklung sowie für den Arbeitsmarkt angenommen. Diese gelten in der Betrachtung zwar als universell, manifestieren sich je nach Szenariopfad aber unterschiedlich. Zudem ist trotz ihrer grundsätzlichen Gültigkeit kein unformer Entwicklungsstand mit ihnen verbunden. Je nach Branche, Region und Unternehmen, aber auch gesellschaftlichen und Beschäftigtengruppen, prägen sich die Entwicklungen unterschiedlich stark und rasch aus; in Einzelfällen kann es zu temporären oder sogar langfristig wirksamen gegenläufigen Tendenzen kommen:

- **Treiber 1 – „Digitalität“ von Leben und Arbeit:** Digitalisierung ist ein prägender Bestandteil von Unternehmen und Gesellschaft und durchdringt alle Prozesse der Arbeits- und Lebenswelten. Die Arbeits- und Produktionsprozesse werden datengetrieben, effizient und optimiert über Plattformen überbetrieblich organisiert. Eine KI-basierte Optimierung sämtlicher „Betriebsabläufe“ ist der neue Standard. Cloudbasierte KI-Tools für spezifische Lösungen gehören zum Alltag von Unternehmen und Verwaltung und sind günstig und passgenau verfügbar. Die datengetriebene Prozessautomation erfordert das Wissen gut ausgebildeter Expert*innen. Kognitive Nicht-Routine-Tätigkeiten (analytisch und interaktiv) beschreiben den Kern notwendiger Aufgaben im betrieblichen Alltag. Die dominierende Wissensarbeit erfordert den ganzen Menschen.
- **Treiber 2 – Differenzierung:** Ein nachhaltiger Strukturwandel hat sich in Berufen und Branchen vollzogen, der nicht von Massenentlassungen begleitet wurde. Wissensarbeiter*innen werden gesucht und sind gut bezahlt. Helfer*innentätigkeiten sind teilweise substituiert worden, obwohl noch stärker Kognitive-Routine-Tätigkeiten betroffen sind und damit auch der Bereich klassischer Facharbeit. Zwar ist eine deutliche Polarisierung bei den Qualifikationsprofilen zu erkennen. Strukturfragen sind jedoch neben der Spreizung auch eine erhebliche Ausdifferenzierung von Qualifikationen wie der Lohnskala.
- **Treiber 3 – Aufweichen formaler Qualifizierungslogiken:** Formale Qualifikationen, vermittelt über die Berufsausbildung, verlieren an Bedeutung. Eine flexible betriebliche Anpassung an sowie die Entwicklung und Vermittlung von neuen Fertigkeiten bestimmt einen permanenten Bildungs-Stream. Qualifying by Doing, situative Wissensvermittlung, Co-Creation als Standard in fluiden Teams bestimmen die Praxis und nonformale Abschlüsse über akkumulierbare Mikrozertifikate haben sich durchgesetzt. Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen und -akteure stehen unter dem Druck, informellem und nicht formalem Lernen in offenen Lernformen den notwendigen, auch experimentellen Platz einzuräumen.
- **Treiber 4 – Gesellschaftlicher Fortschritt in der Wirtschaft angekommen:** Der Kit für den Zusammenhalt erfolgreicher Unternehmen sind nicht allein mehr der Lohn und Hierarchiestufen, sondern insbesondere die individuellen und teambezogenen Freiheitsgrade, die Mitwirkung und Teilhabe am Erfolg. Bestenfalls kann dies in einer sinnstiftenden Unternehmenskultur und „purpose economy“ eingefangen werden, die im harten und anhaltenden Kampf um fehlende Fachkräfte zu einem Erfolgsfaktor in der Wertschöpfung wird. Das partizipative und transparente Unternehmen avanciert zum neuen Leitbild in der Managementlehre.

⁴⁶ Bovenschulte et al., im Erscheinen, S. 17 f.

⁴⁷ Bovenschulte et al., im Erscheinen S. 19 f.

Unter Berücksichtigung dieser Treiber gilt es, die zukünftigen Auswirkungen auf die Basisarbeit und ihre Ausprägungen abzuschätzen. Zu diesem Zweck werden die sieben Standards „Gute Basisarbeit“ sowohl

in einer Ausprägung für „Ambivalente Dynamiken“ als auch für den „Transformationspfad“ beschrieben (Tabelle 1), um anschließend in Szenario-Spotlights exemplarisch weiter ausgeführt zu werden.

Tabelle 1: Zukunftsmatrix aus sieben Standards für „Gute Basisarbeit“ (Institut für Zielgruppenkommunikation, 2020) und den beiden Szenarien „Ambivalente Dynamik“ und „Transformationspfad“

Standards „Gute Basisarbeit“	Ausprägung in „Ambivalente Dynamik“	Ausprägung in „Transformationspfad“
Wirtschaftliche und soziale Sicherheit	Basisarbeitende verfügen in der Summe über eine relativ hohe Beschäftigungssicherheit. Eine hohe Flexibilität zur Bewältigung horizontaler Jobübergänge vorausgesetzt, gibt es in der digitalen Arbeitsgesellschaft weiterhin eine hohe Nachfrage nach angelernten Tätigkeiten. Die Lohnhöhe orientiert sich dabei fast ausschließlich am gesetzlichen Mindestlohn als einheitlicher Lohnuntergrenze.	Basisarbeitende verfügen mit Ausnahmen über eine weitgehend hohe Beschäftigungssicherheit. Im Zuge der Digitalisierung sind neue wissensbasierte Formen einfacher Tätigkeiten entstanden, wodurch für einen Teil der Basisarbeitenden neue Entwicklungsperspektiven entstanden sind. Das Einkommen von Basisarbeitenden liegt in den meisten Branchen spürbar oberhalb der Mindestlohnschwelle. Hierfür sorgen wirksam durchsetzbare allgemeinverbindliche Tarifstrukturen und der fortbestehende Fachkräftemangel.
Sinn und Wertschätzung der Arbeit	Während als Folge des demografischen Wandels die Notwendigkeit der von Basisarbeitenden verrichteten Aufgaben gesellschaftlich stärker wahrgenommen und gewürdigt wird, entsteht aufgrund der sektoralen Fragmentierung dennoch keine gemeinsame Gruppenidentität. Identifikationsstiftend ist für Basisarbeitende weiterhin vor allem ihre Branchenzugehörigkeit und die von ihnen in diesem engen Zusammenhang erbrachte Leistung.	Der demografische Wandel und ein, auch infolge der Corona-Pandemie ausgelöster gesellschaftlicher Prozess der Bewusstwerdung lässt Basisarbeitende ein hohes Maß an Anerkennung zuteilwerden. Über eine mit Aufstiegsperspektiven versehene Gruppenidentität gelingt es Basisarbeitenden, sowohl innerhalb gewerkschaftlicher Strukturen als auch darüber hinaus, ihre Interessen wirksam zu organisieren und zu artikulieren.
Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung	Steigende Anforderungen wirken sich auch auf Basisarbeitende aus. Besonders infolge eines zunehmend technisierten Arbeitsumfeldes treten sie zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit in einen permanenten Prozess des Training-on-the-Job ein. Neue Formen des Kompetenzaufbaus unterstützen sie dabei im betrieblichen Umfeld. Die sich aus entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen ergebenden Zertifikate führen jedoch nicht dazu, dass Basisarbeitende übergreifende Qualifikationsschwellen oder die Möglichkeit zur Anerkennung nonformal und informell erworbener Kompetenzen auch über Branchengrenzen hinweg erreichen.	Die steigenden Anforderungen wirken sich insbesondere infolge der fortschreitenden Technisierung des Arbeitsumfeldes auf Basisarbeitende aus. Entsprechend resultiert ein fortwährender Prozess des Re- und Up-Skillings, der durch entsprechende Angebote und Strukturen (lernförderliche Arbeitsorganisation) gestützt wird. Dabei profitieren die Basisarbeitenden von einem neuen – und zum System der dualen Berufsausbildung komplementären – System der Mikro-Zertifizierung. Dieses erlaubt ihnen den Aufstieg, nicht nur bezogen auf ihre Entwicklung bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber oder innerhalb der jeweiligen Branche, sondern durch die Zertifizierung übergreifender Kompetenzanforderungen auch als eine Entwicklung über Branchengrenzen hinweg.

<p>Sichere und gesunde Arbeit</p>	<p>Digitale Arbeitsmittel haben die Arbeitswelt durchdrungen und sind prägend für Arbeitsorganisation und -prozess. Während für punktuelle Einsatzgebiete eine stärker menschenzentrierte Technikentwicklung zu einer partiellen Entlastung von Basisarbeitenden speziell bei Routinetätigkeiten geführt hat, ist der Trend zur zunehmenden Verdichtung von Arbeit und die damit einhergehende hohe psychische Arbeitsbelastung ungebrochen. Dort, wo Basisarbeitende eng mit technischen Systemen interagieren und diese überwachen, entstehen neue Belastungsphänomene (Hypovigilanz/mentale Belastung aufgrund von Overreliance).</p>	<p>Digitale Arbeitsmittel haben die Arbeitswelt durchdrungen und sind prägend für Arbeitsorganisation und -prozess. In der Entwicklung und Einführung digitaler Technologien sind menschenzentrierte Ansätze der sozialen Technikgestaltung etabliert und werden weitgehend gelebt. Basisarbeitende werden nicht nur punktuell von Routinetätigkeiten entlastet. Vielmehr ermöglichen digitale Assistenzsysteme eine adaptive Unterstützung im Arbeitsalltag, die Basisarbeitenden in vielen Anwendungskontexten die Wahrnehmung verantwortungsvoller Aufgaben mit höherer Gestaltungsmöglichkeit erlauben. Die konsequente Orientierung am Prinzip „human-in-the-loop“ ermöglichen digital souveräne Basisarbeit.</p>
<p>Teilhabe stärken</p>	<p>Der demografiebedingte Mangel an Beschäftigten hat zu einer stärkeren Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse von Arbeitnehmenden auch in Branchen mit traditionell hohen psychischen und physischen Belastungen geführt, z. B. Gastronomie, Einzelhandel. Echte Teilhabe bei der Gestaltung von Prozessen und Technologien im Arbeitsumfeld ist jedoch weiterhin die Ausnahme. Basisarbeitende können so weiterhin nur begrenzt Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung nehmen.</p>	<p>Der demografiebedingte Mangel an Beschäftigten hat nicht nur zu einer stärkeren Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse von Arbeitnehmenden geführt. Basisarbeitende vertreten erfolgreich und konstruktiv ihre Interessen in Unternehmen und darüber hinaus und werden dabei von Arbeitgebenden in Veränderungsprozesse aktiv eingebunden. So gelingt die kollaborative Gestaltung effizienter Prozesse und guter Arbeit.</p>
<p>Gute Führung</p>	<p>Arbeitgebende sind bestrebt, im Wettbewerb um zuverlässige und leistungsbereite Beschäftigte ihre Führungskräfte in Fragen wertschätzender Kommunikation zu schulen. Gerade die Rahmenbedingungen einer auf hohe Effizienz getrimmten Dienstleistungsarbeit führen dabei weiterhin zur Weitergabe von Leistungsdruck an Basisarbeitende.</p>	<p>Arbeitgebende setzen weitgehend Grundsätze wertschätzender Kommunikation und lateraler Führung um. Auch Basisarbeitende profitieren von diesem Veränderungsprozess insbesondere, indem sie in ihrem Arbeitsumfeld wirksam bestärkt werden und so häufiger Aufstiegspektiven suchen und wahrnehmen.</p>

3.2 Szenario-Spotlights

Die Szenario-Spotlights leuchten den sich aus der referenzierten Studie ableitenden Zukunftskorridor in der Perspektive 2040 weiter aus. Sie beschreiben zentrale Themen und Pfade plausibler Entwicklungen explorativ und mit narrativem Charakter. Dabei bilden sie exemplarisch erwartbares Akteurshandeln ab, verweisen auf Brüche – und eröffnen auch pointiert Perspektiven. Ausgehend von der Gegenwartsanalyse und der Szenariostudie „Polarisierung und Strukturwandel infolge der Corona-Pandemie“ wird die Ausgestaltung der Arbeitsgesellschaft bis zum Jahr 2030 und darüber hinaus von den folgenden Entwicklungen bestimmt, die gemeinsam mit den beiden kontrastierenden Pfadausprägungen (vgl. Tabelle 1: Zukunftsmatrix aus sieben Standards für „Gute Basisarbeit“ [Institut für Zielgruppenkommunikation, 2020] und den beiden Szenarien „Ambivalente Dynamik“ und „Transformationspfad“) auch in den Szenario-Spotlights prominent behandelt werden.

3.2.1 Szenario-Spotlight 01 „Gekommen, um zu bleiben: Basisarbeit hat Zukunft“

Die Arbeitsgesellschaft ist einem vielfältigen Spektrum von Transformationstreibern ausgesetzt. Die Digitalisierung stellt sämtliche Branchen und Bereiche des Arbeitsmarktes unter einen erheblichen Anpassungsdruck. Anforderungen an Beschäftigte steigen, arbeitsorganisatorische Strukturen verändern sich hin zu flexiblen und agilen Arbeitsformen. Während Beschäftigte in allen Branchen bereits heute häufig mit digitalen Technologien umgehen, wird der Interaktionsgrad zwischen Mensch und digitalem System künftig noch weiter zunehmen. Ein Beispiel hierfür ist die steigende Relevanz von KI-Systemen in der Arbeit von Angestellten im Bereich der Sachbearbeitung.

Bereits aktuell sind auch Basisarbeitende mit einem zunehmend technisierten Arbeitsumfeld konfrontiert; digitale Endgeräte zur Kommunikation und Situationserfassung oder Pick-by-light-Systeme in der Warenkommissionierung sind oftmals Standard. Wenig betroffen sind sie hingegen von einem unmittelbaren Substitutionsdruck. Grund dafür dürfte sein, dass Tätigkeiten im Bereich der Basisarbeit aufgrund ihres 1) hohen (sozialen) Interaktionsanteils nicht oder nur bedingt automatisierungsfähig sind und/oder sich

2) eine Substitution aufgrund zu hoher Kosten entsprechender technischer Systeme gegenüber einem verhältnismäßig geringen Lohnniveau wirtschaftlich nicht rechnet. Auch für den Bereich der industriellen Einfacharbeit, dem ein hohes Substitutionspotenzial zugeschrieben wird, ist keineswegs von einer Zwangsläufigkeit der Substitution auszugehen. So könnte sich industrielle Einfacharbeit analog zu Tätigkeiten in der Facharbeit ebenfalls transformieren, im Sinne einer Substitution bestehender Tätigkeiten und einem parallelen Entstehen neuer Aufgaben für Basisarbeitende, z. B. in Form einer Aufwertung industrieller, angelernter Tätigkeiten oder neu entstehender digitaler Basisarbeit.⁴⁸ Für eine relative langfristige Stabilität von Basisarbeit auch in der industriellen Produktion spricht zudem, dass etwa im Maschinen- und Anlagenbau, einer Branche mit im Vergleich zum übrigen produzierenden Gewerbe bereits sehr hohem Qualifikationsniveau, der Anteil der Beschäftigten ohne formalen Berufsabschluss zuletzt stabil knapp über 9 % lag/liegt.⁴⁹

Auch gegenüber der Corona-Pandemie als externem ökonomischem Schock zeigt sich Basisarbeit insgesamt als relativ stabil. Mit Ausnahme solcher Basisarbeitender, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sind Basisarbeitende – relativ betrachtet – nicht stärker von Lohneinbußen betroffen als Personen mit einschlägiger formaler Qualifikation im gleichen Tätigkeitsbereich. Dies bestätigen auch die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Expert*inneninterviews. Mittel- bis langfristig dürfte die Beschäftigungsperspektive für Basisarbeitende insgesamt stabil sein. Dabei muss einbezogen werden, dass auch von Basisarbeitenden ein hohes Maß an Anpassungsbereitschaft gefordert ist, wenn es darum geht, sich aus temporär besonders betroffenen Branchen wie der Gastronomie in andere Branchen, z. B. den Lebensmitteleinzelhandel, zu orientieren, in denen auch in der Krise eine entsprechende Übernachfrage nach Arbeitskräften herrscht. Damit wird deutlich, dass sich bei hohen individuellen Härten für Basisarbeitende das Phänomen Basisarbeit durch eine beständige Resilienz auszeichnet.

Dieser Befund gilt auch für die langfristige Entwicklung. So dürfte sich am Grundsatz nichts ändern, dass es Tätigkeiten gibt, die sich nicht wirtschaftlich durch kapitalintensive Automatisierungslösungen substituieren lassen. Dort, wo eine (Teil-)Substitution dennoch

⁴⁸Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2018): Digitalisierung industrieller Einfacharbeit, Entwicklungspfade und arbeitspolitische Konsequenzen. ARBEIT 26(1), S. 1–26.

⁴⁹Peters, Robert; Bovenschulte, Marc; Glock, Gina; Wehrmann, Christian; Goluchowicz, Kerstin; Strach, Heike; Apt, Wenke (2020): Branchenbericht Maschinen- und Anlagenbau, QuaTOQ – Qualität der Arbeit, Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit im Wechselspiel von Technologie, Organisation und Qualifikation, BMAS-Forschungsbericht 522/8, S. 55.

Basisarbeitende betrifft, werden auch langfristig weitere Automatisierungswellen neuerlich Formen von „Restarbeit“ erzeugen. In diesem Zusammenhang dürften sogar neue Formen der wissensintensiven Einfacharbeit bzw. assistierter Basisarbeit entstehen, z. B. im Bereich des Löschens von Hatespeech und Fake News.⁵⁰ An diesem Fall lässt sich exemplarisch illustrieren, dass auch Basisarbeitende künftig mit höheren Anforderungen konfrontiert sein dürften. So könnten Basisarbeitende in Zukunft von Medien- und Plattformunternehmen dazu eingesetzt werden, von Assistenzsystemen, z. B. intelligente Filter und Entscheidungsunterstützungssysteme, durchgeführte Löschvorschläge zu überprüfen und im Sinne einer menschlichen Letztentscheidung freizugeben.

Für Basisarbeitende ergibt sich daraus einerseits die Chance, künftig neue und auch komplexere Aufgaben zu verrichten. Zugleich stellt eine solche Entwicklung hohe Anforderungen an die Gestaltung der Interaktion von Basisarbeitenden mit intelligenten Systemen, wenn es darum geht, digital souveräne Basisarbeit zu gewährleisten. Die zentrale Zukunftsfrage für die Gestaltung guter Basisarbeit dürfte insofern nicht sein, ob es Beschäftigungsperspektiven für Menschen ohne einschlägige formale Qualifikation gibt. Entscheidend ist vielmehr folgende Frage: Wie gelingt es, Basisarbeitende dabei zu unterstützen, Kompetenzen aufzubauen und Motivation zu schöpfen, die für die Wahrnehmung aufgewerteter (wissensintensiver) Basisarbeit sowie für die Transition hin in neue Aufgabengebiete – z. B. im Falle eines Branchenwechsels – notwendig sind?

3.2.2 Szenario-Spotlight 02 „Polarisierung und Differenzierung: Perspektiven wissensbasierter (Basis-)Arbeit“

Der tiefgreifende Strukturwandel hin zu einer innovations- und datengetriebenen Ökonomie verdeutlicht die Bedeutung des Wissenskaps und erweitert damit den Blick auf Perspektiven der digitalen Arbeitsgesellschaft. Wissenskapital bedeutet die Bereitstellung werthaltiger Ideen, Methoden und Prozesse. In dieser Betrachtung zentral eingeschlossen sind die Kompetenzen und die Qualifikationsentwicklung der Beschäftigten. Offene Innovationssysteme kennzeichnen das Wissenskapital. Sie verbinden die großen Plattformen branchenübergreifend mit Unternehmen

der agilen Szene aus Entrepreneuren, Start-Ups, Risikokapitalgeber*innen und wissensintensiven Dienstleister*innen, die eng verwoben und scheinbar überganglos mit Transferagenturen, Hochschulen und regionalen Akteur*innen ausgewählter Transformationsregionen interagieren.

Die Entwicklung, Organisation und Struktur von wissensbasierter Arbeit rückt insgesamt ins Zentrum einer dynamischen Wirtschaftsentwicklung. Diese Aussage ist Teil von Prognosen digitalisierter Arbeitswelten, die ein massives Anwachsen analytischer und interaktiver Wissenstätigkeiten für 2035 prognostizieren.⁵¹ Mit der Entwicklung werden Strukturumbrüche in Berufen, Polarisierungstendenzen und die Herausbildung von Substitutionspotenzialen verbunden. Unbestritten bleibt, dass die Digitalisierung die deutschen Kernbranchen Mobilität, Maschinenbau, Energie und Chemie vor zentrale Herausforderungen stellt. Ob dieser starke Technologiefokus hinreichend die zu erwartenden Entwicklungen im Bereich des Wissenskaps berücksichtigt, bleibt abzuwarten und ist kritisch zu hinterfragen.

Wissensarbeit steht vor einem hohen Veränderungsdruck, der es verdient, genauer betrachtet zu werden. Permanente Innovation und Kooperation, vermittelt über Plattformen und übersetzt in kundenindividuelle Lösungen und Produkte, werden den Wertschöpfungsprozess prägen. Voraussetzung dafür ist der ungehinderte Zugriff auf Daten. Entscheidend weiterhin sind die Offenheit von Innovationsprozessen und der Zugang zu Know-how. Bezogen auf die Wissensarbeit zeigt sich, dass die global agierenden Plattformkonzerne qua Kapitalmacht den Kampf um die knappe Ressource der Top-Expert*innen für Künstliche Intelligenz weitgehend für sich entschieden haben. Die globale Ungleichverteilung belegen auch Statistiken sowohl über das eingesetzte Risikokapital als auch über die Verteilung wissenschaftlicher Publikationen entlang des breiten Themenfeldes der KI. Insbesondere in der Verwertung ist die Dominanz privater amerikanischer und staatlicher chinesischer Investoren und Wissenschaftler evident.

Die globale Wissensmonopolisierung kann Wissensarbeit in mehrfacher Weise verändern. Denkbar ist, dass sich Wissensarbeit zu einer selbstreferenziellen Domäne entwickelt, organisiert entlang der marktbeherrschenden globalen Plattformunternehmen. Im Er-

⁵⁰ Siehe hierzu u. a. den Dokumentarfilm „The Cleaners“ aus dem Jahr 2018, der die angesichts von u. a. Folter- und Missbrauchsszenen psychisch sehr belastende Arbeit von „Content-Moderator*innen“ auf den Philippinen zeigt, die Inhalte in sozialen Netzwerken löschen.

⁵¹ Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Grossman, Anett; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönning, Anke; Parton, Frederik; Winnige, Stefan; Wolter, Marc Ingo (2019): BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. IAB-Forschungsbericht 5/2019.

gebnis wird auf diese Weise eine globale Wissenselite entstehen, die in der Lage ist, ihre Interessen selbst zu vertreten. Abzusehen ist weiterhin eine Entwicklung, die zu einer neuen internationalen Arbeitsteilung führt und unter Umständen eine eigene Form der Hyperglobalisierung hervorbringt. Das Design der Wertschöpfungsarchitekturen obliegt den Plattformen, die Umsetzung in Produkte und Dienstleistungen findet weltweit dezentral über Auftragshersteller statt. So galt China noch bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts als verlängerte Werkbank deutscher Auto- und Maschinenbauer; zukünftig könnte die Europäische Union in Analogie dazu zu einem Auftragslabor für wissensbasierte Dienstleistungsprodukte internationaler Health-, Mobility- oder Serviceplattformen werden.

Da die Steuerung und Kontrolle von Wertschöpfungsprozessen, auch unabhängig von der Wissenskonzentration, datenbasiert über die Plattformen stattfindet, darf die Abspaltung eines Bereichs nachgelagerter und formalisierbarer Wissensarbeit erwartet werden. Sie könnte in gut ausgestatteten europäischen Laboren mit direkt angeschlossenen Fertigungsstätten stattfinden. Hochqualifizierte Ingenieur*innen werden in einem solchen Setting zum Operator werden, dessen Aufgabe es ist, ressourceneffiziente, KI-basierte und optimierte Produktions- und Distributionssysteme zu überwachen. Den Manager*innen bleibt in diesem Falle oft noch die Funktion eines Coaches oder einer Moderator*in für die Organisation und kulturelle Einbindung der Beschäftigten entlang der betrieblichen Funktionsbereiche. Wissensarbeit, bislang durch eigenständige Prozessgestaltung, Kreativität und Interaktion ausgezeichnet, könnte damit den Charakter einer wissensbasierten Basisarbeit annehmen – einer Arbeit, die letztendlich standardisier- und damit auch automatisierbar ist.

Damit können das gesamte Qualifikationsgefüge und somit auch vermittelt die Bewertung und Wertschätzung von Arbeit in den Unternehmen in Bewegung geraten. Die Verlagerung der Produktions- und Prozessintelligenz in die Plattformen wird zu einem Downgrading bei den heute noch hochqualifizierten Wissensarbeiter*innen führen. Für den Bereich der Facharbeit könnte andererseits von einem Upgrading der Qualifikationsanforderungen gesprochen werden. Sie dürften unmittelbar davon profitieren, dass ihre Qualifikation sie auch für tätigkeitsbezogene Kontroll-, Überwachungs- und Moderationsaufgaben befähigt. Beide Gruppen können sich unter diesen Umständen bei der Besetzung prozessbegleitender Tätigkeitsbereiche in einem direkten Konkurrenzverhältnis gegenüberstehen.

Vor diesem Hintergrund wird der Begriff der Basisarbeit erweitert und neu gefasst. Basisarbeit (1) bleibt

erhalten – das darf als sicher gelten (vgl. auch Szenario-Spotlight 01). Mehr noch (2), angetrieben vom prognostizierten tiefgreifenden Strukturwandel der Berufe hin zu neuen Tätigkeitsfeldern, wird Basisarbeit modular, durch situativ und flexibel zu vermittelnde Fertigkeiten an Bedeutung gewinnen, vgl. Szenario-Spotlight 03. Die Berufsfachlichkeit würde über die sich daraus ergebende Konkurrenz zusätzlich unter Druck geraten. Basisarbeit würde letztlich (3) Einzug in den Bereich von Wissensarbeit halten: wissensbasierte Basisarbeit als logische Folge der Automatisierung von Wissen. Basisarbeit würde in solch erweiterten Perspektiven alle Sphären der Arbeit erfassen und durchdringen. Als unverzichtbarer Teil gesellschaftlich notwendiger Arbeit könnten sich langfristig Chancen für eine Um- und auch Aufwertung von Basisarbeit bieten.

3.2.3 Szenario-Spotlight 03 „Evolution der Diffusion: Berufsfachlichkeit verliert an Bedeutung“

Nach der heute vorherrschenden Einschätzung gilt, dass der maßgeblich von der Digitalisierung getriebene Wandel der Arbeitswelt in erster Linie an einzelnen Tätigkeiten und nicht an umfassenden Berufsprofilen ansetzt, als Polarisierung besonders das mittlere Qualifikationsniveau der Facharbeit betrifft und netto zu einem weitgehenden Erhalt der Beschäftigung führt, was bedeutet, dass in etwa so viele Jobs neu entstehen, wie durch Automation an anderer Stelle verloren gehen. Die Digitalisierung macht somit nicht nur bestimmte Formen menschlicher Arbeit obsolet, sondern sie ist in Form von datengetriebenen Produkten und Diensten auch Grundlage neuer Wertschöpfung und Beschäftigung. Dieser Wandlungsprozess gilt sowohl in bestehenden Industrien (inklusive ihres – regionalen – Verschwindens) als auch für das Entstehen neuer. Mit einer absehbaren Ausdifferenzierung digitaler Technologien und dem Einsatz von KI geschehen derartige Wandlungs- und Umbruchprozesse immer schneller. Angesichts des heute erreichten Entwicklungsstandes digitaler und intelligenter Technologien ist zu erwarten, dass sich, darauf exponentiell aufbauend, bis zum Ende dieses Jahrzehnts Umbruchzyklen etablieren, die wesentlich komprimierter ablaufen, als dies beispielsweise gegenwärtig in der Automobilindustrie der Fall ist. Daraus ergibt sich eine enorme Anforderung an die Agilität und Innovationsfähigkeit ganzer Branchen und ihrer Fähigkeit, im Sinne der Absorptive Capacity sehr schnell neues Wissen aufzunehmen und nutzbringend einzusetzen. Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird dies zudem oftmals nur durch sektorenübergreifende Kooperationen gelingen, indem nützliches, aber im eigenen Kontext nicht vorhandenes Wissen lateral aufgenommen wird.

In der Summe führen diese Prozesse dazu, dass auch die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten zahlreicher werden und sich schneller ändern. Entsprechend den crosssektoralen Kooperationen finden parallel zu den Wissensflüssen auch vermehrt Übergänge von Beschäftigten von einer Branche in eine andere statt. Dies führt dazu, dass die duale Berufsausbildung in einigen besonders agilen Branchen(-verbänden) an die Grenzen der Curricula-Orientierung stößt. Als ein Lösungsansatz, der im Kern auf den Erhalt der bestehenden dualen Ausbildung zielt, ist die Modularisierung der Ausbildung durch das Kombinieren von Inhalten aus verschiedenen bestehenden Ausbildungsberufen denkbar. Derartige „rekombinatorische Genealogien“ von Berufsbildern ermöglichen eine deutlich höhere Flexibilität speziell vor dem Hintergrund von Branchenkonvergenzen. Zudem ist ein solches System in hohem Maße kompatibel mit der ohnehin stärker modularisierten akademischen Ausbildung (Durchlässigkeit der beruflichen und der akademischen Ausbildung) und der Weiterbildung mit ihrem Schwerpunkt auf Re- und Up-Skilling. Ebenso wird es auf diese Weise erleichtert, die Anerkennung von informell erworbenen Fähigkeiten vorzunehmen und in eine formale Berufsfachlichkeit zu überführen. Diese allgemeine Modularisierungstendenz in der Aus- und Weiterbildung unter Beibehaltung der bestehenden Stärken des dualen Systems wird zur zentralen Aufgabe einer antizipierenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Die Notwendigkeit, einen solchen Schritt zu tun, leitet sich aus dem Umstand ab, dass aufgrund des ständig steigenden Softwareanteils an der Wertschöpfung die Wandlungszyklen in Branchen und Unternehmen künftig weniger als drei Jahre dauern und damit kürzer sein werden als die Dauer der beruflichen Ausbildung. Zwar besteht deren Stärke darin, von Beginn an auch die betriebliche Praxis kennenzulernen und zu integrieren, doch müssen die Formalisierungsmechanismen den dort stattfindenden Wandel und die im Unternehmen „on the job“ vermittelten Fähigkeiten ebenfalls abbilden.

Für die Basisarbeiter*innen kann diese Entwicklung einerseits bedeuten, dass sie qualifikatorisch zukünftig noch stärker von technologiegetriebenen Entwicklungen abgehängt werden – anders als unterqualifiziert Beschäftigte, die sich im Regelfall durch eine hohe Lernbereitschaft auszeichnen. Andererseits bietet die mit der Modularisierung verbundene Öffnung

der Aus- und Weiterbildung inklusive geeigneter Anerkennungsmechanismen für individuell erworbene Fähigkeiten die Möglichkeit, dass auch Basisarbeiter*innen ihr Wissen für einen beruflichen Aufstieg nutzen können. Dieser Trend wird aller Voraussicht nach durch den prognostizierten Rückgang der Erwerbsbevölkerung verstärkt. Ausgehend von 51,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2018 wird die Zahl der Menschen zwischen 18 und 66 Jahren in Deutschland bis zum Jahr 2035 um rund 4 bis 6 Millionen schrumpfen. Ohne Nettozuwanderung würde sich die Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2035 sogar um rund 9 Millionen Menschen verringern.⁵² Dabei besitzen Eingewanderte in der EU mit einem Anteil von 12 % häufiger ein sehr niedriges oder niedriges Bildungsniveau als im Inland Geborene (mit einem Anteil von 5 %),⁵³ sodass diese Gruppe auch vor dem Hintergrund einer zukünftig anhaltenden Migration verstärkt auf Basisarbeit angewiesen sein dürfte („Ankommensarbeit“ als wichtiger Schritt zur ökonomischen und auch sozialen Integration).

Trotz Automatisierung ist angesichts der Bevölkerungsentwicklung absehbar, dass es in Deutschland bis auf Weiteres einen Fachkräftengpass geben wird, der neue Wege in der Rekrutierung erfordert. Bereits bis zum Ende des Jahrzehnts dürften sich grundlegende Mechanismen etabliert haben, die auch für Basisarbeiter*innen einen Weg zu einer stärkeren Teilhabe in einer digitalen Arbeitsgesellschaft beschreiben („Industrial Citizenship“). Voraussetzung ist dabei jedoch, dass ihre Tätigkeiten Schritt für Schritt eine gewisse Wissensbasierung erfahren und grundlegende „digitale Skills“ beinhalten – eine Entwicklung, die angesichts der Durchdringung aller Lebensdomänen mit digitalen Systemen mehr als naheliegend ist. Wenn zukünftig in einem durchgängigen Datenraum alles mit allem zusammenhängt, ist denkbar, dass im Sinne eines „individuellen Wissens- und Erfahrungsschatzes“ auch Alltags- und sonstiges Wissen zunehmend beruflich nutzbar sein wird.

Deutlich anders könnte sich die Situation in vielen Schwellen- und Entwicklungsländern darstellen. Hier verdichten sich Anzeichen, dass viele von ihnen zu den globalen Verlierern der Digitalisierung werden könnten, da ein Großteil der Erwerbsbevölkerung – in vielen Schwellen- und Entwicklungsländern existiert ein sehr großer informeller Sektor – neben der Landwirtschaft auch in der überwiegend manuellen Montage von Artikeln wie Elektrogeräten etc. mit „Billiglohn“ seinen

52 Statistisches Bundesamt (2019a): Bevölkerung im Erwerbsalter sinkt bis 2035 voraussichtlich um 4 bis 6 Millionen. Pressemeldung Nr. 242 vom 27. Juni 2019, Wiesbaden – online unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/06/PD19_242_12411.html

53 Europäische Kommission/OECD (Hg.) (2019): Zusammen wachsen: Integration von Zuwanderern: Hauptindikatoren 2018. Berlin, S. 8 – online unter <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/Integration-von-Zuwanderern-Hauptindikatoren-2018.pdf>

Lebensunterhalt verdient. Eine Automatisierung dieser Basisarbeit oder die Robotisierung der Produktion von „Cash Crops“ könnte unzählige Fabrikk- und Feldarbeiter*innen um ihre Existenzsicherung bringen. Ein Beispiel bieten die zunehmend automatisierbaren Tätigkeiten in den „Sweat Shops“ bzw. „Maquilas“ der Textilindustrie. Da die Länder aufgrund ihrer Orientierung auf Rohstoffexporte bzw. die Herstellung von (Vor-)Produkten mit vergleichsweise geringer Wertschöpfung oft über keine stark diversifizierte Industrie mitsamt den korrespondierenden Prozessen, (lokalen/regionalen) Steuerungssystemen und Institutionen verfügen, können sie die Effekte der Jobverluste kaum abfangen – anders als moderne Industriestaaten.

3.2.4 Szenario-Spotlight 04 „Neue Spieler*innen, Arenen und Spielregeln: Sozialpartnerschaft im Wandel“

Die seit Jahrzehnten zu beobachtende rückläufige Tarifbindung und der nachlassende Organisationsgrad in den Interessensvertretungen drohen sich zu einer Strukturkrise der Sozialpartnerschaft auszuweiten. Dabei leiden die traditionellen Arenen der Aushandlung zwischen den Interessen von Wirtschaft und Beschäftigten nicht nur unter einer sinkenden Tarifbindung in solchen Branchen, die früher noch über einen deutlich höheren Organisationsgrad bei Unternehmen und Beschäftigten verfügten. Zeitgleich mit dieser Entwicklung entstehen bereits heute infolge der Digitalisierung neue flexible Formen der Allokation und Organisation von Arbeit (z. B. in Form von Plattformarbeit), die neue Interessensgruppen schaffen, die im traditionellen System der Sozialpartnerschaft nicht repräsentiert sind. Diese Entwicklung ist für Basisarbeitende besonders prekär, da sie in besonderer Weise darauf angewiesen sind, ihre Interessen kollektiv vertreten zu sehen; anders als hochqualifizierte Personen sind sie aufgrund des geringen individuellen Status kaum in der Lage, individuell auf Augenhöhe mit Arbeitgebern zu agieren („concession bargaining“).

Als Folge einer sich weiter differenzierenden Arbeitswelt und des steigenden Anteils von Solo-Selbstständigen ist zu erwarten, dass künftig verstärkt neue Akteure in Erscheinung treten, die das Vakuum der Interessensvertretung für sich neu formierende Anspruchsgruppen zu füllen suchen. Dies dürfte gerade dann der Fall sein, wenn es Gewerkschaften nicht gelingt, diese Gruppen breitflächig einzubinden und ihnen attraktive und wirksame Angebote der Inter-

essensorganisation zu machen. Dabei ist nicht auszuschließen, dass eine Einbindung dieser neuen Anspruchsgruppen gelingt. Auch etablierte Akteure wie die IG Metall haben frühzeitig damit begonnen, gezielt Angebote z. B. für Plattformarbeitende zu machen. Dennoch gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass sich der Trend einer Erosion der Organisationsfähigkeit von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, wie wir ihn seit Jahrzehnten beobachten, abschwächt.

Mit einer Auflösung der traditionellen Arena der Sozialpartnerschaft zu rechnen, dürfte dennoch verfrüht sein. Zu breit erscheint die Akzeptanz über alle politischen Langer hinweg, das Mittel der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen als Gestaltungswerkzeug für die Schaffung sozialer Mindeststandards einerseits und eines fairen Wettbewerbs andererseits zu nutzen. Noch besteht politischer Gestaltungsspielraum, über die Stärkung der Rolle von Gewerkschaften und Arbeitgebendenverbänden sowie über die Festsetzung brancheneinheitlicher Lohnuntergrenzen etablierte sozialpartnerschaftliche Strukturen zu erhalten. So hat es sich mit Blick auf gewerkschaftliche Strategien zur Verbesserung der Situation im Niedriglohnbereich als zielführend erwiesen, „zum einen aufzuklären, unter anderem über Arbeitsbedingungen im Niedriglohnbereich und Konsequenzen wie Altersarmut oder fortwährende Benachteiligungen aufzuzeigen und beispielsweise deutlich zu machen, dass davon im Niedriglohnbereich überwiegend weibliche Beschäftigte besonders betroffen sind. Zum anderen soll um Anerkennung für geleistete Arbeit geworben werden, um dann Forderungen besser legitimieren zu können.“⁵⁴

Die Erscheinungsformen von Interessensorganisationen dürften sich beschäftigtenseitig künftig dennoch verstärkt ausdifferenzieren: Die traditionellen Strukturen von Gewerkschaften und Arbeitgebendenverbänden werden ihren Einfluss auf die Aushandlung von Leitplanken für Tarifstrukturen und soziale Mindeststandards möglicherweise erhalten. Unabhängig davon wird sich eine zweite Strukturebene ausprägen, die auch sich ausdifferenzierenden Anspruchsgruppen Foren bietet, sich zu organisieren und gehört zu werden. Dabei dürften es vor allem gut qualifizierte und gefragte Fachkräfte und Expert*innen sein, die ihre Interessen auf diese Weise wirksam selbst organisieren. Langfristig dürfte für Basisarbeitende besonders relevant sein, ob es gelingt, sozialpartnerschaftliche Strukturen in ihrer Rolle als Gestalter*innen sozialer Mindeststandards zu stärken, oder ob deren Erosion

⁵⁴ Kathmann, Till (2021): Gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnbereich – Eine Analyse ihrer Herausforderungen und Gelingensbedingungen. Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 33/2021, herausgegeben vom Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität/Arbeiterkammer Bremen, S. 25 – online unter <https://iaw.uni-bremen.de/f/ed2b437115.pdf>

sich fortsetzt. Basisarbeitende dürften besonders stark von einer leistungsfähigen gewerkschaftlichen Vertretung profitieren, insbesondere von allgemein verbindlichen Tarifverträgen, die erkennbar oberhalb des Mindestlohnes branchenbezogene Lohnuntergrenzen festschreiben. Je schwächer gewerkschaftliche Strukturen werden, desto eher wird sich voraussichtlich das Einkommen von Basisarbeitenden langfristig am gesetzlichen Mindestlohn orientieren.

3.2.5 Szenario-Spotlight 05 „Erzwungenes Glück: Fachkräftemangel als Treiber der Transformation“

Der Anteil und die Struktur der Basisarbeit wird in der Perspektive bis 2040 maßgeblich aus dem Zusammenwirken von demografischer Entwicklung und Digitalisierung geprägt. In Deutschland wird der Höchststand der Bevölkerungsentwicklung voraussichtlich erst Mitte der 2020er Jahre mit rund 84 Millionen Einwohner*innen erreicht und geht dann langsam zurück.⁵⁵ Wichtig für die Bestimmung der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung ist die Entwicklung der Geburtenraten und der Lebenserwartungen. Relevant hierfür ist auch die hohe Zuwanderung der letzten Jahre, was der steigende Anteil Eingewandelter und ihrer Nachkommen zeigt. Zukünftig ist davon auszugehen, dass die hohe Nettozuwanderung von einer Million Menschen im Jahr 2015 eine Ausnahme bleibt, dauerhaft wird für den Zeitraum von 2019 bis 2060 im Durchschnitt ein Plus von – je nach Variante – rund 100.000 bis 300.000 Personen pro Jahr erwartet.⁵⁶ In der Langfristbetrachtung gewinnt durch die hohe Fluktuation die Bleibedauer der zugezogenen Personen an Bedeutung.

Diese Entwicklungen beeinflussen das zu erwartende Arbeitsangebot im Hinblick auf Qualifikationen und Berufe. Die steigende Geburtenrate erhöht die Nachfrage nach Erziehungs- und Lehrtätigkeiten, der weiterhin steigende Anteil älterer Menschen hat direkten Einfluss auf die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen.

Der Bedarf an zusätzlichen Pflegekräften wird angesichts der demografischen Alterung der Bevölkerung auf bis zu 500.000 Vollzeitäquivalente bis zum Jahr 2030 geschätzt.⁵⁷ Der Gesundheitssektor schließt bis zum Jahr 2035 mit einem Erwerbstätigenanteil von 6,8 Mio. zum warenproduzierenden Gewerbe mit ebenfalls 6,8 Mio. Beschäftigten auf.⁵⁸

Ein Blick auf die Erwerbsbevölkerung zeigt, dass ihre Zahl bis Mitte der Dekade ansteigen wird. Der anschließend erwartete Rückgang bis 2035 wird im Effekt weniger drastisch ausfallen, weil Prognosen davon ausgehen, dass die Erwerbsbeteiligung sowohl von Frauen als auch von Männern gesteigert werden kann. Allerdings wird um das Jahr 2035 herum das inländische Potenzial an Arbeitskräften nahezu ausgeschöpft sein. Danach könnten nur noch die heute unterproportional beschäftigten Frauen im Alter von 25 bis 45 Jahren die Erwerbsbeteiligung nennenswert erhöhen.⁵⁹

Deutlich wird in dieser Annäherung zu grundsätzlichen Befunden der demografischen Entwicklung, dass der Faktor Arbeit insgesamt knapper wird. Knappheit aus Sicht der Basisarbeitenden erhöht deren Chancen am Arbeitsmarkt. Die erwartete positive Beschäftigungsentwicklung im Gesundheitssektor scheint dies zu unterstreichen, weil Basisarbeiter*innen sowohl im Bereich ambulanter als auch in der häuslichen Pflege bereits heute relevante Helfertätigkeiten ausüben. Frauen, hier insbesondere alleinerziehende und in atypischen Beschäftigungsverhältnissen stehende, verdienen weitere Aufmerksamkeit. Ihre spezifischen Interessen und strukturellen Benachteiligungen gilt es gezielt aufzugreifen und mit individuell ausgerichteten sowie flexiblen, an Lebensphasen orientierten Maßnahmen zu beseitigen. Der auf Dauer nötige Zuzug ausländischer Arbeitnehmer*innen erfordert einen Perspektivwechsel, der ihre Bleibedauer durch geeignete ganzheitliche Maßnahmen erhöht. Auch bleibt es eine zentrale Aufgabe, den Anteil von einem Drittel der eingewanderten Erwerbspersonen

55 Statistisches Bundesamt (2019b): Bevölkerung Deutschlands bis 2060: Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden – online unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Publikationen/Downloads-Vorausberechnung/bevoelkerung-deutschland-2060-5124202199014.pdf?__blob=publicationFile

56 Statistisches Bundesamt, 2019b.

57 Rothgang, Heinz; Müller, Rolf; Unger, Rainer (2012): Themenreport „Pflege 2030“: Was ist zu erwarten – was ist zu tun? Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

58 Matthes, Britta; Dauth, Wolfgang; Dengler, Katharina; Gartner, Hermann; Zika, Gerd (2019): Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. IAB Stellungnahme 11|2019, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, S. 17 – online unter <http://doku.iab.de/stellungnahme/2019/sn1119.pdf>

59 Matthes et al., 2019, S. 16.

im Jahr 2025 mit einem qualifizierenden Berufsabschluss deutlich zu erhöhen.

Der die demografische Entwicklung begleitende Strukturwandel wird laut den Annahmen der Modellrechnungen für eine Wirtschaft 4.0 nicht zu einem massenhaften Verlust von Arbeitsplätzen durch die digitale Transformation führen. Aber es werden gut 16 % vom Strukturwandel betroffen sein, was aus heutiger Perspektive insgesamt 7,3 Millionen aller Arbeitsplätze entspricht. Bis 2035 werden demnach etwa 3,3 Millionen Arbeitsplätze entstehen, gleichzeitig werden aber auch 4 Millionen Arbeitsplätze wegfallen. Diese im Kern positive Botschaft erweist sich in der Analyse als die zentrale strukturpolitische Herausforderung. Damit wird ein rasanter und tiefgreifender Umbruch beschrieben. Benötigt wird ein dynamisches, experimentell ausgerichtetes und lernfähiges politisches Handlungskonzept. Innerhalb von lediglich 15 Jahren wird es nötig sein, 4 Millionen Menschen neue Beschäftigungs- und Lebensperspektiven zu eröffnen und 3,3 Millionen⁶⁰ Menschen Fertigkeiten für algorithmengesteuerte Produktions- und Distributionsprozesse zu vermitteln, die heute nur in Umrissen erkennbar sind und für die es bislang keine Lehrpläne und Bildungsangebote gibt.

Eine verhaltenere Einschätzung für neue Beschäftigungspotenziale der Basisarbeit ergibt sich bei einem genaueren Blick auf den wachsenden Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege, der Rettungsdienste und Geburtshilfe. Hier wird mit dem technologischen

Strukturwandel eine sinkende Nachfrage nach Helfer*innentätigkeiten erwartet. Stattdessen wird erwartet, dass die Nachfrage nach Spezialist*innen und Expert*innentätigkeiten zunimmt. Auch in der Altenpflege deutet sich eine vergleichbare Entwicklung hin zu mehr Spezialist*innentum und weniger Helfer*innentätigkeiten an. Diese eher negative Einschätzung relativiert sich, weil die Nachfrage nach Helfer*innentätigkeiten proportional stärker wächst: Im Jahr 2035 liegt sie demnach um 60.000 Personen höher als 2015.⁶¹

Auch in einem zukünftig eher durch Fachkräftemangel gekennzeichneten Arbeitsmarkt hängen die konkreten Chancen und Risiken für Basisarbeit von einer differenzierten Betrachtung der Ursachen für Fachkräfteüberhänge und Rekrutierungsprobleme ab. Im Wesentlichen sind drei sich wechselseitig bedingende Ursachen ausschlaggebend: (1) Die Struktur der Tätigkeiten und die Frage, ob sie eine einfache Substituierbarkeit durch fachfremd Qualifizierte oder un- und angelernte Arbeitskräfte ermöglichen; (2) die Veränderung der Wirtschaftsstruktur hin zum Dienstleistungsbereich und (3) auch die Berücksichtigung der zunehmenden Neigung zum Studium. Weiterhin bleibt für Berufe mit potenziellen Fachkräfteüberschüssen und einer hohen Affinität zur Basisarbeit, wie z. B. in der Lagerwirtschaft, dem Verkauf, der Reinigung oder in der Gastronomie, festzuhalten, dass hier eine erhöhte Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zu verzeichnen ist, weil es sich in der Regel um typische Quereinsteigerberufe handelt.

4. Schlussfolgerungen: Was kommt? Was bleibt?

Die Beschäftigung mit dem Begriff der Basisarbeit fällt in eine Periode der Arbeitsmarktpolitik, die von einem tiefgreifenden Strukturwandel begleitet wird. Vor der Corona-Pandemie näherte sie sich erfolgreich dem Vollbeschäftigungsziel. Die Einführung des Mindestlohns markiert einen Meilenstein für die in diesem Lohnsegment beschäftigten Basisarbeiter*innen. Gleichzeitig verschärft die fortschreitende Digitalisierung den Veränderungsdruck auf die Quantität und die Qualität von Arbeitsinhalten und -prozessen. Der

Blick auf das Feld sozial benachteiligter Gruppen zeigt dabei weiterhin strukturelle Hürden für eine Teilhabe an der Erwerbsarbeit. Davon betroffen sind Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund, mit und ohne Hauptschulabschluss oder Berufsausbildung, alleinerziehende Frauen, Arbeitnehmer*innen ohne Berufsausbildung, Minijobber*innen, ältere Arbeitnehmer*innen sowie generell Eingewanderte und deren Nachkommen, Geflüchtete und Menschen mit Handicap. Mit Covid-19 und den dadurch angestoßenen

⁶⁰ Zika et al. 2019, S. 34.

⁶¹ Zika et al. 2019, S. 44.

Diskussionen um die Systemrelevanz auch einfacher Helfer*innentätigkeiten hat Basisarbeit öffentliche Aufmerksamkeit erfahren, gleichzeitig haben sich deren Strukturprobleme noch verstärkt. Das bisherige Instrumentarium der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik stößt dabei an seine Grenzen.

Mit der Formung einer Gruppe „Basisarbeitende“ eröffnen sich prinzipiell neue Gestaltungsperspektiven für eine zukunftsgerichtete Arbeitsmarktpolitik. Die betroffenen Arbeitnehmer*innen werden nicht mehr vorrangig durch ihre Zugehörigkeit zum Niedriglohnsektor oder aufgrund ihrer prekären Arbeit wahrgenommen. Diese Beschäftigtengruppe, der „jede*r fünfte Beschäftigte in Deutschland“⁶² angehört, erhält damit die Chance für ein neues Selbstverständnis. Der Terminus „Basisarbeit“ ist für Basisarbeiter*innen weitgehend positiv konnotiert: „Das hört sich wichtig an“ oder „Wenn die Basis kaputt ist, geht an der Spitze nichts mehr“.⁶³ Weiterhin bietet der Begriff das Potenzial für eine gesellschaftliche Anerkennung der mit den Tätigkeiten verbundenen Arbeitsleistung und damit für eine gemeinsam wahrgenommene Identität – eine zentrale Dimension, die der heterogenen Gruppe bislang fehlte. Sie bietet ihr mitsamt dem zu erwartenden Wandel der Basisarbeit die Chance auf langfristige gesellschaftliche Teilhabe und „Industrial Citizenship“.

Die politische Fokussierung auf die Basisarbeit ist auch deshalb notwendig, weil es sich nicht um Tätigkeiten handelt, die im Zuge der digitalen Transformation überflüssig werden. Manuelle Routine- und manuelle Nicht-Routine-Tätigkeiten werden auch in der digitalen Arbeitsgesellschaft 2040 nicht verschwinden (Szenario-Spotlight 01). Trotz der prognostizierten Substitution einfacher und des Zuwachses wissensbasierter Tätigkeiten, also der Zunahme analytisch und interaktiv geprägter kognitiver Nicht-Routine-Tätigkeiten, bleibt ein relevanter Anteil einfacher und angelernter Tätigkeiten dauerhaft erhalten oder entsteht neu. Basisarbeit kann als eine notwendige

Begleiterscheinung von Automatisierung und Digitalisierung verstanden werden. Was wie ein Paradoxon klingen mag, findet seine Erklärung darin, dass eine vollständige Automation von Produktions- und Distributionsprozessen sowie von Dienstleistungen an den dafür notwendigen Investitionsausgaben ihre Grenzen findet. In dem betrachteten Zeitraum bis 2040 bleibt die vollautomatisierte Fabrik oder die autonome Mobilität bis hinein in die Städte eine weitgehend unerfüllte Vision. Allerdings gilt es, unterschiedliche Branchenentwicklungen zu beachten, wie die hohe Prozessautomation in der chemischen Industrie oder in der Konsum- und Nahrungsmittelindustrie.⁶⁴ Dagegen weist der zukünftig wachsende Bereich personengebundener Dienstleistungen mit hohem Interaktionsanteil, wie z. B. der Bereich der (häuslichen) Pflege, eher geringe Automatisierungspotenziale auf.

Im Zeitverlauf unterliegt die Struktur der Basisarbeit einer hohen technologiegetriebenen Dynamik. Die in gängigen Projektionen beschriebenen Polarisierungstendenzen führen sowohl bei den wissensintensiven Qualifikationen als auch im Bereich der Basisarbeit zu vergleichbaren Konsequenzen (Szenario-Spotlight 02). Basisarbeit, wie Clickworking im Kontext von Plattformarbeit, hält Einzug in den Bereich wissensbasierter Arbeit. Die bisherige Definition, die Basisarbeit durch „weitgehende physische und ortsgebundene Tätigkeitsmerkmale“ kennzeichnet, muss erweitert werden. Die abnehmende Bedeutung der Berufsfachlichkeit (Szenario-Spotlight 02) ist aus Sicht der Basisarbeiter*innen als eine chancenorientierte Polarisierung gegenüber den mittleren Qualifikationen von Facharbeitenden zu verstehen. Nicht mehr unmittelbar steht eine Berufsausbildung als das entscheidende Kriterium für den Job im Fokus, sondern die für die Tätigkeit benötigten Kompetenzen, die situativ am Arbeitsplatz oder durch „Training on the Job“-Maßnahmen vermittelt werden können.⁶⁵

62 Bellmann, Lutz (2021): Die Corona-Krise lehrt uns Wertschätzung. Website der Initiative Neue Qualität der Arbeit vom 30.01.2021 – online unter: <https://inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/basisarbeit/corona-krise-wertschaetzung.html?sessionid=4DF2BBFC22D BD6204105C7632B9AA4A7.delivery1-replication>

63 Institut für Zielgruppenkommunikation, 2020b.

64 Terpitz, Katrin (2021): Gemüsekonzern Bonduelle digitalisiert die Salatproduktion. Handelsblatt vom 06.02.2021 – online unter <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/lebensmittel-gemuesekonzern-bonduelle-digitalisiert-die-salatproduktion/26866538.html>

65 Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des IAB Nürnberg, 31. Jg., S. 461–472 – online unter http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_3_MittAB_Baethge_Baethge-Kinsky.pdf

Ob und wie sich dies realisiert, hängt von der weiteren Entwicklung und der zukünftigen Bedeutung der Sozialpartner (Szenario-Spotlight 03) nicht zuletzt für die Tarifbindung ab. Bislang waren die Gewerkschaften die Vertreter der Interessen der Kernbelegschaften. Zukünftig ist eine Ausdifferenzierung zu erwarten. Hier erscheinen insbesondere die „High Potentials“ geeignete Klientelvertreter ihrer Interessen zu sein. Denkbar ist auch, dass sich die „systemrelevanten“ Beschäftigten im Feld von Logistikdienstleistungen organisieren. Letztlich hängen viele Entwicklungen von der zukünftigen Relevanz und der Verhandlungsmacht der Basisarbeiter*innen ab. Der demografische Wandel und damit die Knappheit an Arbeitskräften (Szenario-Spotlight 05) führen dazu, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Digitalisierung eine Konstante bleibt, sodass sich entgegen der Substitutionserwartungen Chancen für eine Aufwertung von Basisarbeit ergeben.

Ausblick auf zukünftige politische Gestaltungsansätze

Mit dem Begriff der Basisarbeit wird eine notwendige Diskussion für eine zukunftsfähige Neuausrichtung beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Instrumentarien eröffnet. Mit den sieben Standards „Guter Basisarbeit“ werden aus heutiger Perspektive nachvollziehbare und politisch nutzbare Zieldimensionen formuliert, die von den Basisarbeiter*innen geteilt und als wichtig erachtet werden.⁶⁶ Aus der szenariobasierten Auseinandersetzung mit Basisarbeit und ihrer möglichen zukünftigen Verfasstheit ergeben sich einige grundlegende Merkmale und Ansatzpunkte für eine konkrete politische Befassung und Gestaltung:

- **Wahrnehmung geteilter Interessen erfordert Gruppenidentität**

Die Beschäftigtengruppe Basisarbeit ist eine ausgesprochen heterogene Teilmenge der Erwerbstätigen in Deutschland, die sich in Zukunft weiter differenzieren wird. Die besondere Herausforderung besteht somit darin, dass Basisarbeitende eine Form der Gruppenidentität über alle Sektoren und Tätigkeitsprofile entwickeln muss, um als Gruppe wahrnehmbar zu werden und mit „einer Stimme“ die gemeinsamen Interessen vertreten zu können. Ebenso scheint eine weitere definitive Abgrenzung der Basisarbeit vom Niedriglohnsektor sinnvoll, um die Gruppe eigenständig fassen und spezifische Phänomene besser analysieren zu können.

- **Selbstwirksamkeit ermöglichen und Aufstiegsperspektiven schaffen**

Für die bildungs- und erwerbsbiografische Weiterentwicklung von Basisarbeit(en) wird entscheidend sein, ob und wie es gelingen kann, Basisarbeiter*innen angemessene Wege aus der oft konstatierten „resignativen Zufriedenheit“ sowie durch unterstützende und qualifizierende Maßnahmen eine aktivierende und selbstbestimmte Entwicklungsperspektive im sich bereits vollziehenden Wandel der Arbeitsgesellschaft aufzuzeigen.

- **Individualisierung und Personalisierung von Aus- und Weiterbildungssystemen**

Dabei erfordert die Heterogenität der unterschiedlichen Basisarbeiten und die individuelle erwerbs- und lebensbiografische Situation eine darauf zugeschnittene Unterstützungslandschaft und eine dauerhaft bis ins Rentenalter abgesicherte Existenzgrundlage.

- **Flexibilisierung schafft Räume für individuellen Aufstieg**

Grundsätzlich eröffnet eine zunehmende Flexibilisierung der Aus- und Weiterbildung zukünftig auch den Basisarbeiter*innen eine erhöhte Durchlässigkeit und somit den Einstieg in eine sich wandelnde Berufsfachlichkeit.

- **Tarifstrukturen als Grundlage für Absicherung und Aufstieg**

Insbesondere die Einbindung der Basisarbeit in Tarifstrukturen bietet eine Möglichkeit zur ökonomischen Stabilisierung der Basisarbeiter*innen und eröffnet Wege des qualifikatorischen Aufstiegs durch Teilhabe an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen etc.

- **Wachsendes Phänomen „wissensintensive Basisarbeit“**

Es ist vor diesem Hintergrund zudem zu erwarten, dass sich zukünftig auch Formen der wissensintensiven Basisarbeit herausbilden werden, was zu einer weiteren Aufweichung der Grenzen zwischen Basisarbeit und regulärer Beschäftigung vor dem Hintergrund zukünftiger durchlässiger Jobprofile führen dürfte.

- **Basisarbeit als mögliches Instrument für eine inklusive Arbeitsgesellschaft**

Ebenso wie die Basisarbeit eine Chance zum beruflichen Aufstieg bieten kann/muss, kann sie für viele benachteiligte Gruppen (z. B. Eingewanderte, Jugendliche ohne formalen berufsqualifizierenden

⁶⁶ Institut für Zielgruppenkommunikation, 2020b.

Abschluss, Langzeitarbeitslose und Menschen mit Behinderungen) auch einen Einstieg in den Arbeitsmarkt und die eigenständige Existenzsicherung bieten. Basisarbeit kann daher stärker als bisher als Instrument der Integration und Inklusion genutzt werden.

- **Konstante im Übergang zu einer digitalen Arbeitsgesellschaft**

Basisarbeit stirbt mit zunehmender Digitalisierung nicht aus, sondern wandelt sich. In einigen Fällen wird Basisarbeit verschwinden, in anderen neu ent-

stehen. Ziel muss sein, die Basisarbeit langfristig als integralen Teil des demos einer zukünftigen digitalen Arbeitsgesellschaft zu begreifen und zu entwickeln.

Einen Ausgangspunkt für die hierfür notwendige Diskussion bietet die Gegenüberstellung der heutigen Arbeitspolitik mit einer hypothetischen Politik im Jahr 2040, die selbstverständlich nicht exklusiv für Basisarbeiter*innen gilt, im Licht der skizzierten Merkmale und Herausforderungen für diese aber besonders notwendig erscheint (Tabelle 2).

Tabelle 2: Merkmale heutiger und zukünftiger Arbeitspolitik

Arbeitspolitische Gestaltungsansätze zur Weiterentwicklung der Basisarbeit		
Dimensionen	2020	2040
Gestaltungsparadigma	Traditionelle und fokussierte Arbeitspolitik: → Arbeit steht im Mittelpunkt der Maßnahmen	Übergang zu einer integrativen Lebens(kompetenz)politik: → Befähigung zur Teilhabe in allen Lebensdomänen steht im Zentrum der Maßnahmen
Veränderungsfähigkeit	Statisch und verwaltend	Dynamisch, experimentell und lernend
Gestaltungsperspektive	Reaktiv, kurz- und mittelfristig angelegt	Vorausschauend und langfristig angelegt
Zeitpunkt des Agierens	Reparatur von Missständen	Vermeidung von Missständen
Zielgruppen-Fokus	Kollektiv und gruppenspezifisch	Individualisiert
Integrationsgrad des politisch-administrativen Handelns	Ressortspezifisch und klientelbezogen	Ressortübergreifend und kooperativ in offenen Netzen
Handlungsträgerschaft	Nach- und fürsorgend: Basisarbeiter*innen als Objekt → Verwaltung der „resignativen Zufriedenheit“	Mit- und selbstsorgend: Basisarbeiter*innen als Subjekt → Partner*innen und Gestalter*innen in eigener Sache

Literaturverzeichnis

Adidas AG (2019): Adidas setzt Speedfactory-Technologie ab Ende 2019 bei Zulieferbetrieben in Asien ein. Pressemitteilung vom 11.11.2019 – online unter https://www.adidas-group.com/media/filer_public/01/fd/01fd6899-7c99-42e7-9159-c7eb36e5ccae/20191111_press_release_adidas_ag_speedfactory_de.pdf

Case, Anne; Deaton, Angus (2020): Deaths of Dispair and the Future of Capitalism. Princeton University Press. ISBN 9780691190785

Apt, Wenke; Bovenschulte, Marc; Priesack, Kai; Weiß, Christine; Hartman, Ernst A. (2018): Einsatz von digitalen Assistenzsystemen im Betrieb. Forschungsbericht 502 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin

Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des IAB Nürnberg, 31. Jg., S. 461–472 – online unter http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_3_MittAB_Baethge_Baethge-Kinsky.pdf

Baethge, Catherine Bettina; Boberach, Michael; Hoffmann, Anke; Wintermann, Ole (2019): Plattformarbeit in Deutschland – Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, in Zusammenarbeit mit Kantar, München – online unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_07lay.pdf

Barlovic, Ingo; Ullrich, Denise; Wieland, Clemens (2020): Ausbildungsperspektiven in Zeiten von Corona: Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, S. 7 – online unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2020_Jugendbefragung_Corona.pdf

Bellmann, Lutz (2021): Die Corona-Krise lehrt uns Wertschätzung. Website der Initiative Neue Qualität der Arbeit vom 30.01.2021 – online unter: <https://inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/basisarbeit/corona-krise-wertschaetzung.html?sessionId=4DF2BBFC22DBD6204105C7632B9AA4A7.delivery1-replication>

Bellmann, Lutz; Fitzenberger, Bernd; Gleiser, Patrick; Kagerl, Christian; Kleifgen, Eva; Koch, Theresa; König, Corinna; Leber, Ute; Pohlen, Laura; Roth, Duncan; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin (2021): Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen. In: IAB-Forum vom 22. Februar 2021 – online unter <https://www.iab-forum.de/jeder-zehnte-ausbildungsberechtigte-betrieb-koennte-im-kommenden-ausbildungsjahr-krisenbedingt-weniger-lehrstellen-besetzen/>

Bergmann, Christina (2013): Die ausgehöhlte Mittelschicht. Deutsche Welle vom 11.02.2013 – online unter <https://www.dw.com/de/die-ausgeh%C3%B6hlte-mittelschicht/a-16462475>

Bidder, Benjamin (2020): Das stille Sterben der amerikanischen Mittelschicht. Der Spiegel online vom 05.07.2020 – online unter <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/usa-und-donald-trump-das-stille-sterben-der-amerikanischen-mittelschicht-a-4d9bf39d-55bd-4673-91ed-c28ffbec5b15>

Bovenschulte, Marc; Burmeister, Klaus; Schulz-Montag, Beate; Peters, Robert (im Erscheinen): Polarisierung und Strukturwandel infolge der Corona-Pandemie. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020): Corona-Pandemie kann psychisch belasten. Website der BAuA vom 14.05.2020 – online unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-05-14-Psychische-Belastung-Covid19.html>

Bürmann, Marvin (2018): Ungelernte Fachkräfte: Formale Unterqualifikation in Deutschland. Studie (Kurzfassung) der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh – online unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Formale_Unterqualifikation_Zusammenfassung.pdf

- ChileValora (2020):** Qué hacemos. Homepage. Santiago de Chile – online unter <https://www.chilevalora.cl/nosotros/que-hacemos/>
- Europäische Kommission/OECD (Hg.) (2019):** Zusammen wachsen: Integration von Zuwanderern: Hauptindikatoren 2018. Berlin, S. 8 – online unter <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/Integration-von-Zuwanderern-Hauptindikatoren-2018.pdf>
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2020):** Ruf nach Steuer auf Homeoffice. FAZ-online vom 14.11.2020 – online unter <https://zeitung.faz.net/faz/wirtschaft/2020-11-14/064f2f808bca387cff9980f1ca68e951/?GEPC=s5>
- Fuchs, Tatjana (2006):** Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen; INQA-Bericht Nr. 19; Dortmund/Berlin/Dresden.
- Garben, Sascha (2017):** Schutz von Arbeitnehmern in der Online-Plattformwirtschaft: Ein Überblick über Regulierungs- und Strategieentwicklungen in der EU. Zusammenfassung. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Bilbao, S. 2 – online unter <https://osha.europa.eu/de/publications/summary-protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy>
- Grabka, Markus M.; Göbler, Konstantin (2020):** Der Niedriglohnsektor in Deutschland: Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, unter Mitarbeit von Carsten Braband – online unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/200624_Studie_Niedriglohnsektor_DIW_final.pdf
- Grabka, Markus M.; Schröter, Carsten (2019):** Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen. DIW-Wochenbericht 14/2019, S. 250–257 – online unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.618178.de/19-14-3.pdf
- Grillmann, Barbara (2019):** Berufsbildungsbericht 2019: Deutschland hat mehr als 2,1 Millionen junge Ungelernte. Handelsblatt vom 09.04.2019 – online unter <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/berufsbildungsbericht-2019-deutschland-hat-mehr-als-2-1-millionen-junge-ungelernte/24195504.html?ticket=ST-8973929-6ErfE9x0TH1OmgpbX3Ej-ap5>
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2018):** Digitalisierung industrieller Einfacharbeit, Entwicklungspfade und arbeitspolitische Konsequenzen. ARBEIT 26(1), S. 1–26.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Ittermann, Peter; Falkenberg, Jonathan (Hg.) (2019):** Szenarien digitalisierter Einfacharbeit: Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde aus Produktion und Logistik. Edition Sigma in der NOMOS Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, ISBN 978-3848756643.
- Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina (2020):** Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise – Befunde einer Erwerbstätigenbefragung. In: WSI Mitteilungen 6/2020 – online unter https://www.wsi.de/data/wsimit_2020_06_hoevermann.pdf
- Institut für Zielgruppenkommunikation (2020a):** „Wir sind die modernen Sklaven“. Qualitative Forschung zum Themenbereich „Einfacharbeit“ – Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Institut für Zielgruppenkommunikation (2020b):** Evaluation des Standards „Gute Basisarbeit“. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Janson, Matthias (2019):** Wo Crowdfunding zum Einsatz kommen kann. Statista GmbH – online unter <https://de.statista.com/infografik/20188/branchen-mit-einsatzmoeglichkeiten-fuer-crowdfunding/>
- Jetzke, Tobias; Peters, Robert (2019):** Labour Tech: Kommunikation und Organisation von Arbeitnehmerinteressen im Digitalzeitalter. Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag, Themenkurzprofil Nr. 33.

Kalina, Torsten; Weinkopf, Claudia (2018): Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. IAQ-Report 06/2018, Institut Arbeit und Qualifikationen der Universität Duisburg-Essen, S. 7 – online unter <https://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2018/report2018-06.pdf>

Käppel, Jule (2020): Weniger Lehrstellen durch Corona – Wenn die Ausbildung für Geflüchtete zum Rettungsanker wird. RBB24 vom 02.06.2020 – online unter <https://www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2020/06/berufsausbildung-gefluechtete-corona-berlin-brandenburg.html>

Kathmann, Till (2021): Gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnsektor – Eine Analyse ihrer Herausforderungen und Gelingensbedingungen. In: Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 33 | 2021, hrsg. vom Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) / Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen – online unter <https://iaw.uni-bremen.de/f/ed2b437115.pdf>

Knoblach, Jochen (2020): Tesla: Batteriefabrik in Grünheide bringt weitere 10.000 Jobs. Berliner Zeitung vom 28.11.2020 – online unter <https://www.berliner-zeitung.de/wirtschaft-verantwortung/tesla-batteriefabrik-in-gruenheide-bringt-weitere-10000-jobs-li.121948>

Maak, Niklas (2020): Die amerikanische Nacht. Feuilleton der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung vom 10.01.2021.

Matthes, Britta; Dauth, Wolfgang; Dengler, Katharina; Gartner, Hermann; Zika, Gerd (2019): Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. IAB Stellungnahme 11|2019, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg – online unter <http://doku.iab.de/stellungnahme/2019/sn1119.pdf>

Meyring, Gerd (2019): GULP New Work Kompendium 2019 – Erreicht die schwache Konjunktur den Freelancing-Projektmarkt? GULP – online unter <https://www.gulp.de/knowledge-base/19/lv/gulp-new-work-kompendium-2019-erreicht-die-schwache-konjunktur-den-freelancing-projektmarkt.html>

Mihala, Lorelei (2021): Nachgefragt: Das machen Europas Piloten in der Corona-Krise. Euronews-Website vom 01.02.2021 – online unter <https://de.euronews.com/reise/2021/02/01/nachgefragt-das-machen-europas-piloten-in-der-corona-krise>

Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegs-gesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Edition Suhrkamp, Berlin. ISBN: 978-3-518-12682-0.

Peters, Robert; Bovenschulte, Marc; Glock, Gina; Wehrmann, Christian; Goluchowicz, Kerstin; Strach, Heike; Apt, Wenke (2020): Branchenbericht Maschinen- und Anlagenbau, QuaTOQ – Qualität der Arbeit, Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit im Wechselspiel von Technologie, Organisation und Qualifikation. BMAS-Forschungsbericht 522.

Redaktionsnetzwerk Deutschland (2020): Umfrage: 40 Prozent der Studenten haben wegen Corona-Krise Job verloren. Website des RND vom 08.06.2020 – online unter <https://www.rnd.de/politik/studenten-in-corona-krise-40-prozent-haben-ihren-job-verloren-R61JD2ROBQVQEB6FH5KFJ3EHKM.html>

Rothgang, Heinz; Müller, Rolf; Unger, Rainer (2012): Themenreport „Pflege 2030“: Was ist zu erwarten – was ist zu tun? Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Statistisches Bundesamt (2019a): Bevölkerung Deutschlands bis 2060: Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden – online unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Publikationen/Downloads-Vorausberechnung/bevoelkerung-deutschland-2060-5124202199014.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (2019b): Bevölkerung im Erwerbsalter sinkt bis 2035 voraussichtlich um 4 bis 6 Millionen. Pressemeldung Nr. 242 vom 27. Juni 2019, Wiesbaden – online unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/06/PD19_242_12411.html

Terpitz, Katrin (2021): Gemüsekonzern Bonduelle digitalisiert die Salatproduktion. Handelsblatt vom 06.02.2021 – online unter <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/lebensmittel-gemuesekonzern-bonduelle-digitalisiert-die-salatproduktion/26866538.html>

Westdeutscher Rundfunk (2021): Unsere Kleidung: Stoff für Träume und Alpträume – Teil 3: Neue Technik, neues Schönheitsideal. WDR 5 Tiefenblick vom 06.01.2021, 08.05–08.35 Uhr – online unter <https://www1.wdr.de/radio/wdr5/sendungen/tiefenblick/kleidung-textilien-umwelt-arbeitsbedingungen-100.html>

Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Grossman, Anett; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Winnige, Stefan; Wolter, Marc Ingo (2019): BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. IAB-Forschungsbericht 5/2

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in wel-

cher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.