

Moderne Einfacharbeit in der Region Dortmund

Entwicklungsdynamiken und Gestaltungsperspektiven in der Transformation

– Projektabschlussbericht –

Durchführung:
Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund

Ansprechpartner:

Dr. Peter Ittermann, Jens Maylandt
Sozialforschungsstelle (sfs) der Fakultät Sozialwissenschaften
Technische Universität Dortmund
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
+49 231 755 90263
peter.ittermann@tu-dortmund.de; jens.maylandt@tu-dortmund.de

In Kooperation mit:
Wirtschaftsförderung der Stadt Dortmund

Förder- und Bearbeitungszeitraum: 01.10.2023 – 31.10.2024

Inhalt

Zusammenfassung	2
1. Einleitung: Arbeit in der Region Dortmund in der Transformation	3
2. Einfacharbeit: Beschäftigungssegment mit erstaunlicher Stabilität	5
2.1 Zum Segment der Einfacharbeit.....	5
2.2. Einfacharbeit in der Region Dortmund: Stellenwert und Eckdaten	7
3. Aktuelle Entwicklungsdynamiken der Arbeit in der Region	10
4. Einfacharbeit in den Perspektiven regionaler und betrieblicher Akteure.....	14
4.1 Perspektiven regionaler Akteure.....	14
4.2 Perspektiven betrieblicher Akteure	16
5. Potentiale für moderne Einfacharbeit in der Region	19
6. Fazit und Ausblick.....	23
Literatur	24
Anhänge	28

Zusammenfassung

Für die zukünftige Arbeitswelt in der Region Dortmund stellen sich viele Herausforderungen: Im Prozess der gegenwärtigen Transformation und des demographischen Wandels ist die Gewinnung und der Erhalt von qualifizierten Arbeitskräften sowie die Förderung von Zukunftsbranchen und Spitzentechnologien (IT, Nanotechnologie, Biomedizin etc.) eine der Schlüsselaufgaben. Gleichzeitig begründen tief greifende und dynamische Umbrüche in der Arbeitswelt die Risiken, dass einige Erwerbstätige bzw. -suchende von aktuellen Entwicklungen dauerhaft abgekoppelt bleiben könnten. Die Bewältigung einer wachsenden Kluft in der Erwerbsarbeit ist somit eine zentrale gesellschaftspolitische Herausforderung, die für die wirtschaftliche Prosperität und den sozialen Zusammenhalt in der Region bedeutsam ist. In diesem Kontext stellen sich vielfältige Aufgaben, um die Menschen vor Ort nachhaltig einzubinden, neue berufliche Entwicklungsperspektiven zu eröffnen, Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und hochwertige Arbeits- und Lebensqualitäten zu ermöglichen. Im Kern geht es um die Frage, wie Arbeit „modern“ gestaltet werden kann: Im Sinne ihrer Zukunftssicherung, Produktivität, Nachhaltigkeit und jeweiligen Bedingungen.

Während mit diesen Fragen häufig jüngere und hochqualifizierte Arbeitskräfte in den Blick genommen werden, bleiben andere Erwerbsgruppen und Tätigkeitsfelder weniger beleuchtet: Hierzu zählen das Segment der so genannten „*Einfacharbeit*“: Kurzfristig erlernbare Produktions- und Dienstleistungsarbeiten, wie sie in vielen Segmenten der Wirtschaft zu finden sind. Entgegen anderslautenden Prognosen ist der Bedarf an Einfacharbeit – auch in der Kompensation des Fachkräftebedarfs – weiterhin hoch. Sie hat einen zentralen Stellenwert für die wirtschaftliche Leistungserstellung und gesellschaftliche Integration. Von Errungenschaften moderner Arbeit (New Work, Home Office, mobiles Arbeiten oder Arbeitszeitautonomien) profitieren diese Tätigkeiten hingegen häufig nicht. In vielen Fällen mangelt es an der öffentlichen Wertschätzung dieser wichtigen Tätigkeiten, die Fluktuation auf den Arbeitsplätzen ist hoch und es bestehen gewisse Prekaritätsrisiken. Vor diesem Hintergrund thematisiert die vorliegende Studie die derzeitigen Dynamiken und Arbeitssituationen der Einfacharbeit in der Region Dortmund. Auf der Basis von Daten- und Literaturlauswertungen sowie Einschätzungen regionaler und betrieblicher Akteure werden aktuelle Herausforderungen benannt und neue Potentiale einer zukunftsorientierten Gestaltung von Einfacharbeit in der Region thematisiert, die in einer stärkeren Verankerung in der öffentlichen Wahrnehmung, der Realisierung moderner Arbeitsbedingungen und in einer höheren Transparenz über Entwicklungspfade und Mobilitätschancen liegen.

1. Einleitung: Arbeit in der Region Dortmund in der Transformation

In den letzten Jahren erreichte die Zahl der (abhängig) Erwerbstätigen in der Stadt Dortmund einen neuen Höchststand (2023: rund 263.000 Beschäftigte). Auch in angrenzenden Regionen (AA Hamm¹) waren 2023 mit ca. 200.000 Beschäftigten deutlich mehr Personen erwerbstätig als in den Jahren zuvor (BA 2024). Wichtige Branchen in der Region sind das Gesundheitswesen, der Handel, Erziehung und Unterricht, Logistik und die industrielle Produktion. Neben diesen Wirtschaftsbereichen wird vor Ort die Entwicklung von Zukunftsbranchen der Spitzentechnologie und wissensintensiven Arbeit (IT, Nanotechnologie, Biomedizin etc.) gefördert, die den strukturellen Anpassungsprozess der industriell geprägten Region weiter beschleunigen soll. Ein hochkomplexer Transformationsprozess im Zuge der Diffusion von Digitalisierung und KI, des demographischen Wandels und Fachkräftemangels, der Anforderungen von Nachhaltigkeit und Energiewende sowie den Folgen von Krisen- und Pandemiesituationen wirkt auf die Akteure in der Region ein und begründet einen enormen Anpassungsbedarf: Angesichts der Arbeitskräftesituationen, der Integration von Geflüchteten, den neuen Präferenzen junger Generationen, der Bedeutung älterer Beschäftigter sowie den Bedingungen neuer Märkte verändert sich Erwerbsarbeit erheblich. Dynamische Umbrüche in einzelnen Segmenten der Wirtschaft führen dazu, dass sich traditionelle Geschäftsfelder anpassen und sich Beschäftigte und Betriebe auf neuen Bedingungen einstellen müssen. Gleichzeitig kämpft die Region mit einer hohen Sockelarbeitslosigkeit (Quote ca. 11%; BA 2024) und fehlenden Bildungsabschlüssen. Angesichts eines ‚zweigeteilten Arbeitsmarktes‘ besteht hier im Ergebnis die Gefahr, dass einige Erwerbstätige und -suchende von den derzeitigen Dynamiken in einer modernen Arbeitswelt dauerhaft abgekoppelt bleiben. Die Bekämpfung einer wachsenden Kluft in der Erwerbsarbeit (‚Polarisierung‘) ist somit eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe, die sich (nicht nur) in der Region Dortmund stellt und den sozialen Zusammenhalt vor Ort betrifft.

Die Bewältigung der genannten Herausforderungen fordert in der Stadtgesellschaft die Gestaltung einer zukunftsfähigen Arbeitswelt, die viele Menschen in der Region einbindet, Qualifizierungs- und Entwicklungsperspektiven eröffnet, (junge) Fachkräfte an den Standort bindet, Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig erhält und hochwertige Arbeits- und Lebensqualitäten gewährleistet. *Es stellt sich im Kern die Frage, wie Arbeit perspektivisch „modern“ gestaltet werden kann: Im Sinne ihrer Zukunftssicherung, Produktivität, Nachhaltigkeit und jeweiligen Bedingungen.* Um diese Frage kreisen gegenwärtig viele Debatten vor Ort. Sie thematisieren aktuelle Konzepte wie neue Arbeitsformen, hybrides Arbeiten, Vereinbarkeit, Agilität oder – über die Generationen -

¹ AA-Bezirk Hamm mit Unna, Kamen, Lünen und Schwerte.

veränderte Arbeitspräferenzen (siehe auch to:DO – Dortmunds Neue Arbeit 2024).

Während in den Diskussionen und Initiativen insbesondere jüngere und hochqualifizierte Arbeitskräfte und innovative Branchen im Fokus stehen, bleiben andere Erwerbsgruppen und berufliche Einsatzfelder häufig eher am Rande der Betrachtungen: Hierzu zählt das Segment der so genannten „Einfacharbeit“ (Abel et al. 2014), d.h. Helfertätigkeiten oder kurzfristig erlernbare Arbeiten in Produktion und Dienstleistungen, die in vielen Segmenten der Wirtschaft zu finden sind: u.a. in der industriellen Produktion, Logistik, Gebäudereinigung, Gastgewerbe, soziale und Gesundheitsdienste. Wenngleich die Arbeiten formal eher geringe qualifikatorische Anforderungen stellen, so sind sie in vielen Fällen durchaus voraussetzungsvoll und beanspruchend (und somit nicht ‚einfach‘ im Sinne von ‚leicht‘). In der Wirtschaft ist der Bedarf an Einfacharbeiten – auch in der Kompensation des Fachkräftebedarfs – hoch. Einfacharbeit verschwindet keineswegs – wie einige Prognosen nahelegen – generell aus der Wirtschaft, sondern weist in ihrer Verankerung eine bemerkenswerte Stabilität auf (Ittermann 2023). Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass Einfacharbeit u.a. in der Pflege, dem Handel oder in Verkehr und Logistik für das Funktionieren der wirtschaftlichen Infrastruktur und des gesellschaftlichen Zusammenhalts vor Ort unerlässlich sind. Sie sind als Vollzeit-, Teilzeit- oder Minijob eine wichtige Lebensgrundlage für viele Erwerbstätige. Darüber hinaus hat das Segment wichtige Funktionen u.a. in der Integration von Arbeitssuchenden oder der Bewältigung von Arbeitskräfteengpässen. Dennoch mangelt es nicht selten an einer entsprechenden Wahrnehmung und Wertschätzung der Arbeiten in den Betrieben und der Öffentlichkeit. Von Errungenschaften moderner Arbeit wie neue Arbeitsformen, Arbeitszeitautonomen, Home Office oder mobiler Arbeit profitiert diese von Präsenzpfllichten und Schichtzeiten geprägte Beschäftigungssegment in der Regel nicht. Zudem bestehen in nicht wenigen Fällen gewisse Prekaritäts- und Beschäftigungsrisiken. Die Komplexität und Unübersichtlichkeit des gegenwärtigen Transformationsgeschehens produzieren zudem weitere Ungewissheiten und Unsicherheiten bei den Beschäftigten und in den Betrieben.

In der Konsequenz ergeben sich zahlreiche Fragen zur aktuellen Situation und zu den Veränderungsdynamiken in der Einfacharbeit. Die vorliegende Studie untersucht die möglichen Umbrüche in der Region und geht den Fragen nach, welche Anpassungsprozesse sich in den vielfältigen Einsatzfeldern der Einfacharbeit abzeichnen und welche Potentiale für moderne Arbeitsformen in dem Segment bestehen. Methodisch basiert sie neben der Analyse des vorhandenen Datenmaterials und regionaler Diskurse auf einer Reihe von Perspektivgesprächen und Dialogen mit Expert:innen der Stadtgesellschaft (Arbeitsmarktinstitutionen, Kammern, Verbände und Gewerkschaften etc.) sowie mit betrieblichen Akteuren aus ausgewählten Einsatzdomänen der Einfacharbeit. Ohne einen expliziten Anspruch auf Repräsentativität zu verfolgen, soll die Studie einen Überblick über gegenwärtige Situationen, Entwicklungstrends und Herausforderungen der

Einfacharbeit in der Region bieten (vgl. auch Ittermann/Maylandt 2024). Die explorative Studie wurde 2023-2024 von der Sozialforschungsstelle Dortmund (TU Dortmund) in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Dortmund durchgeführt.

2. Einfacharbeit: Beschäftigungssegment mit erstaunlicher Stabilität

2.1 Zum Segment der Einfacharbeit

Mit dem Begriff der „Einfacharbeit“ werden in dieser Studie die Arbeiten in der Wirtschaft beschrieben, die in ihrer Ausführung keine einschlägige Berufsausbildung verlangen (vgl. Abel/Ittermann 2023; Abel et al. 2014). Diese Arbeiten sind wie beschrieben nicht zwangsläufig ‚leicht‘ in ihrer Ausführung, jedoch unterhalb der Voraussetzung einer dualen Berufsausbildung angesiedelt und somit vergleichsweise schnell erlernbar. Eine genaue Abgrenzung von „Einfacharbeit“ und qualifizierter „Facharbeit“ ist hingegen nicht eindeutig zu ziehen. Einfacharbeiten (oder auch Helfer- oder Anlern Tätigkeiten, KdLB 2010) werden zum einen von Geringqualifizierten ohne formale Ausbildung ausgeübt, aber zum anderen auch von Erwerbstätigen, die (fachfremd) Berufsabschlüsse erworben haben, aber in anderen Berufsfeldern ‚angelern‘ tätig sind. Sie finden sich in vielen Segmenten der Wirtschaft wie Ernte- und Saisonarbeiten in der Landwirtschaft, Montage- und Maschinenarbeiten in der industriellen Produktion, Tätigkeiten in der Lagerwirtschaft, Gebäudereinigung, Dienstleistungen in Handel und Gastronomie sowie in sozialen und Gesundheitsdiensten (z.B. Hilfsarbeiten in Erziehung und Pflege).

Es liegt keine offizielle ‚Einfacharbeitsstatistik‘ vor, aber vorliegende Angaben aus der amtlichen Statistik sprechen dafür, dass im Jahre 2023 insgesamt ca. 7,8 Mio. Beschäftigte in Deutschland dem Segment der Einfacharbeit zugeordnet werden können (Anteil an allen Beschäftigten: ca. 20%). Hierzu werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (5,7 Mio.) und ausschließlich geringfügig Beschäftigte (2,1 Mio.) in Helfertätigkeiten zusammengefasst (BA 2024b; auch Ittermann 2023). Mit Blick auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten² (5,7 Mio.) war rund ein Drittel der Einfacharbeitenden allein in den beiden beruflichen Einsatzfeldern der Lagerwirtschaft/Logistik u.a. (ca. 1,4 Mio.) und Reinigungsberufe (ca. 1,2 Mio.) tätig (BA 2024; vgl. auch Seibert et al. 2023). Reinigungsarbeiten finden sich in nahezu allen Branchen und Wirtschaftssektoren u.a. im Hotel- und Gastgewerbe, dem Einzelhandel, Büro und Verwaltung oder der Industrie durchgeführt. Tätigkeiten der Logistik wie z.B. Verpacken, Kommissionieren oder Zustel-

² Die zugrunde liegende Sekundärauswertung basiert in einer tätigkeitsbezogenen Perspektive auf einer Auswertung vorliegender Angaben der Erwerbstätigenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zur Zahl der Helfer- und Anlern Tätigkeiten nach Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern zum Stichtag 30.06.2023 (und im Vergleich zum Stichtag 30.06.2013) (BA 2024, 2014).

len finden sich ebenfalls in vielen Segmenten und sind u.a. in industriellen Lagerbereichen, Distributionszentren oder im (Online-)Handel bedeutsam. Weitere beruflicher Einsatzfelder waren Einfacharbeiten in Küche (377.000) und Service (559.000) (u.a. Gastronomie), einfache Büro- und Verwaltungsarbeiten (536.000), Hilfsarbeiten in Kranken- und Altenpflege (zus. ca. 599.000) sowie in Bereichen der Erziehung u.ä. (ca. 318.000). Zudem fallen in Verkauf/Handel oder der industrieller Produktion (Montage, Bandarbeiten) viele Helfertätigkeiten an (BA 2024). Die ausschließlich geringfügig Beschäftigten („Minijobs“) (2,1 Mio.) stellen über ein Viertel aller Einfacharbeitenden; ihr Anteil liegt in diesem Beschäftigungssegment deutlich höher als bei Fachkräften oder hochqualifizierten Beschäftigten.

Angesichts der strukturellen Umbrüche in der Vergangenheit von industrieller Automatisierung, Verlagerungsaktivitäten von Unternehmen und dem wirtschaftsstrukturellen Wandel wurde Einfacharbeit in Deutschland in der Vergangenheit in der öffentlichen Wahrnehmung und in der Forschung häufig als Tätigkeitssegment betrachtet, das dem technischen Fortschritt oder dem Outsourcing an Billiglohnstandorte zum Opfer fallen könnte (kritisch dazu: Kurz 1999). Jedoch erwiesen sich gängige Dystopien des massiven Bedeutungsverlusts von Einfacharbeit im Zuge von digitaler Transformation, Verlagerung und Automatisierung bislang als weitgehend haltlos. Entgegen einer vielfach beschworenen Erosion und Ersetzbarkeit von Einfacharbeit im Zuge des Transformationsprozesses zeigt der Blick auf die aktuellen Entwicklung in der Gesamtwirtschaft vielmehr eine erstaunliche Stabilität: Dem vorliegenden Datenmaterial zufolge sind Zahl und Anteil von Einfachbeschäftigten in Deutschland in den letzten zehn Jahren deutlich angewachsen. Gegenüber 2013 (ca. 6,6 Mio. Beschäftigte) hat die Zahl der Einfacharbeitenden 2023 insgesamt um rund 1,2 Mio. Personen zugenommen, der Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg von 18,9% auf 19,9%; demgegenüber nahm der Anteil der mittleren Qualifikationsebenen – auch im Zuge des Fachkräftemangels – ab (BA 2024b). In den Segmenten der Logistik, dem Handel oder der Reinigung ist die Zahl der Einfacharbeitenden in den letzten Jahren nur leicht gestiegen. In anderen Einsatzfeldern sind die Einfacharbeitsplätze hingegen deutlicher angewachsen: Hohe Zuwachsraten zwischen 2013 und 2023 erzielten u.a. die Sicherheitsdienste, soziale und Gesundheitsdienste, Bau- und Installationsarbeiten sowie Tätigkeiten im Gastgewerbe (BA 2024). Hierbei handelt es sich um Beschäftigungssegmente, in denen häufig ausgebildete Fachkräfte fehlen. Die Anteile von männlichen und weiblichen Beschäftigten in der Einfacharbeit sind über alle Einsatzfelder hinweg in etwa gleich, wenngleich sich in der Differenzierung eindeutige Männer- und Frauendomänen unterscheiden lassen. Zudem sind auf Einfacharbeitsplätzen überdurchschnittlich viele Personen mit Migrationshintergrund (Stichwort: Integration von Geflüchteten) beschäftigt.

Mit dem Wandel zur Informations- und Wissensgesellschaft und der Diffusion der neuen Technologien galten Einfacharbeitende als „Verlierer dieses Prozesses (...), die den gestiegenen Anforderungen der Betriebe nicht mehr gerecht werden und die deshalb in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind“ (Bogai et al. 2014: 1). In der Folge zeigten jedoch weitere Studien auch eine wesentliche Bedeutung der Einfacharbeit sowie einen Funktionswandel durch die Übernahme neuer Funktionen (Qualitätssicherung, Dokumentation etc.) (Hieming et al. 2005, Gallläer/Wende 2008). Einfacharbeit erwies sich nicht nur ein Element von volatilen Arbeitsmärkten mit prekären und dynamischen Beschäftigungsverhältnissen, sondern auch als wichtiger Bestandteil betriebsinterner Arbeitsmärkte und wirtschaftlicher/gesellschaftlicher Leistungserstellung (Köhler/Loudovici 2008). Diese Funktionen rückten in den letzten Jahren im Zuge des demographischen Wandels und Herausforderungen der Fachkräftesicherung, der systemrelevanten Bedeutung in Pandemie- und Krisensituationen sowie der Gewährleistung der digitalen Transformation stärker in den Mittelpunkt (siehe 3. Einfacharbeit in der Transformation).

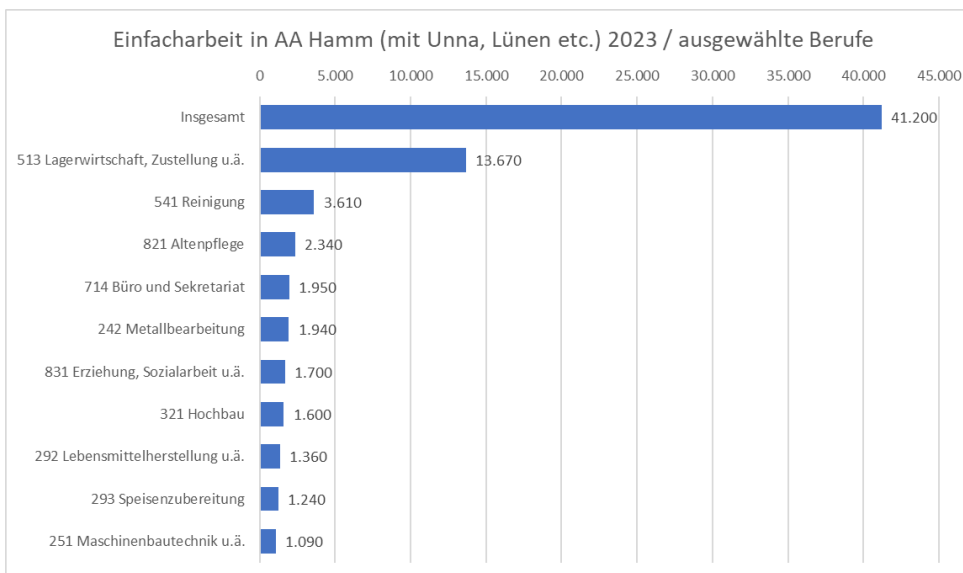
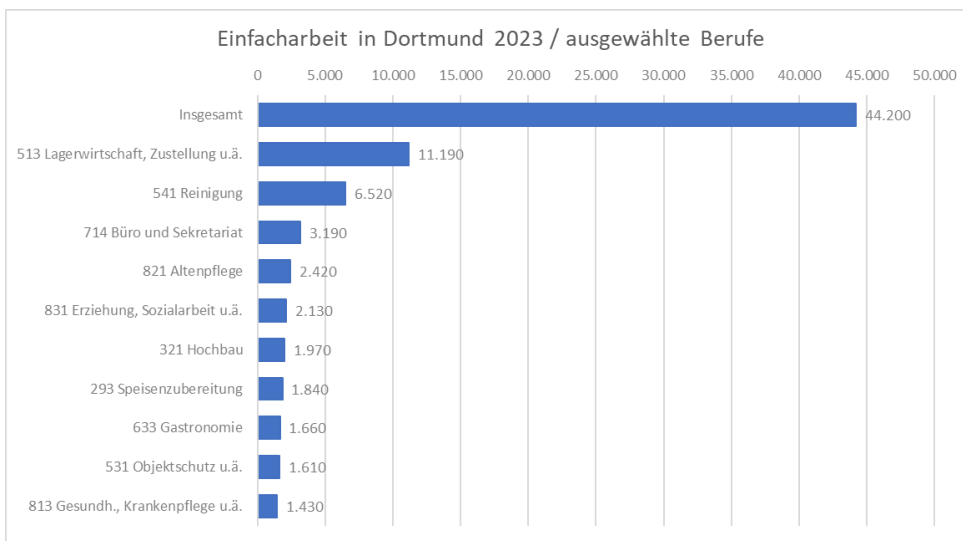
2.2. Einfacharbeit in der Region Dortmund: Stellenwert und Eckdaten

Die industriell geprägte Region des Ruhrgebiets durchläuft einen anhaltenden Prozess des Strukturwandels, der sich auch die Arbeitswelten vor Ort auswirkt: Während traditionelle Branchen erodieren oder sich unter den Bedingungen der Transformation restrukturieren, entstehen neue Dienstleistungsfelder oder technologisch geprägte, wissensintensive Arbeitsgebiete, die andere Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen und neue berufliche Anforderungen stellen. Wie wirken sich diese Entwicklungen auf die vielfältigen Einsatzfelder der Einfacharbeit in der Region aus? Welche Beschäftigungsperspektiven ergeben sich langfristig? Verändern sich die Arbeitsanforderungen in der Einfacharbeit im Zuge der strukturellen Transformation?

Der „Einfacharbeitsmarkt“ in der Region Dortmund spiegelt im Wesentlichen die bundesweite Entwicklung wider, verweist jedoch auch auf einige Besonderheiten, die eng mit strukturellen Umbrüchen in der Region verbunden sind (siehe hierzu auch Soziale Innovationen GmbH 2015). Einfacharbeit kann auch in der Region Dortmund insgesamt eine hohe Relevanz zugeschrieben werden. Die Auswertung vorliegender Eckdaten zeigt, von den rund 263.000 (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten in Dortmund im Jahr 2023 ca. 44.200 Personen (rund 17%) dem Bereich der Helfer- und Anlernertätigkeiten zugeordnet werden können (BA 2024). Die Anzahl hat in den letzten Jahren (ggü. 2020) insgesamt um ca. 5.000 Personen zugenommen, was insbesondere auf Zuwanderung in der Region zurückzuführen ist. Im benachbarten AA-Bezirk Hamm (mit Kamen, Unna, Lünen etc.) waren von den rund 200.000 (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten (2023) ca. 41.200 als Helfer:innen tätig (zum Vergleich 2020: 36.700). Hier betrug der Anteil sogar rund 21% aller Beschäftigten. Die wichtigsten beruflichen Einsatzfelder in der

Region insgesamt finden sich in Lagerwirtschaft und Zustellung, Gebäudereinigung, (einfache) Büroarbeiten sowie Gesundheitswirtschaft und Erziehung etc. (Abb. 1); in Berufen der industriellen Produktion sind insgesamt noch ca. 6.000 Personen in Anlern- und Helfertätigkeiten beschäftigt. Hinzu kommt, dass ca. 2/3 der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Dortmund (ca. 33.600) und der Region Hamm (30.800) auf Helferniveau tätig sind. Insgesamt ist die Zahl der Einfacharbeitsplätze auch in der Region Dortmund in den letzten Jahren angewachsen und keineswegs – disruptiv – rückläufig. Gleichzeitig zeigt sich eine hohe Entwicklungsdynamik in einzelnen Berufsfeldern und Branchen.

Abb. 1: Einfacharbeit (Anforderungsniveau „Helfer“) in der Region Dortmund 2023



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit (2024), gerundete Werte, je 30.6.

In der Charakterisierung der Einfacharbeitenden in der Region Dortmund ist der Anteil der männlichen Beschäftigten (ca. 54-56%) insgesamt etwas höher als der Anteil der weiblichen Beschäftigten (ca. 44-46%). Der Anteil älterer Beschäftigter unterscheidet sich mit rund 22-23% nicht von dem in der Gesamtbeschäftigung in der Region, nimmt aber weiter zu (Anhang A-Abb. 1, A-Abb. 2): Seitens der Betriebe werden ältere Beschäftigte gezielter nachgefragt, um personelle Engpässe zu kompensieren und um die Erfahrung und Zuverlässigkeit der Personen zu nutzen. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund liegt im Durchschnitt bei 32% bzw. 37%; in den letzten Jahren ist er durch die Zuwanderung in der Region angestiegen und ist in einzelnen Einsatzdomänen der Einfacharbeit sehr hoch.

Tab. 1: Einfacharbeit (Anforderungsniveau „Helfer“) in der Region Dortmund 2023 (in %)

	AA Hamm	AA Dortmund
Männer	56	54
Frauen	44	46
Deutsche	68	63
Ausländer	32	37
Ohne Berufsabschluss	32	36
Anerkannter Berufsabschluss	47	44
Andere, k.A.	21	20
unter 25 Jahre	9	11
25 bis unter 35 Jahre	20	23
35 bis unter 55 Jahre	47	45
55 Jahre und älter	23	22
Vollzeit	63	53
Teilzeit	37	47

Quelle: eigene Berechnung nach BA 2024; im Einzelnen vgl. im Anhang A-Abb. 1, A-Abb. 2

Die Mehrheit der Einfacharbeitenden in der Region kann auf eine (berufsfremde) Ausbildung verweisen und verfügt über langjährige (jedoch nicht zertifizierte) Arbeitserfahrung im jeweiligen Tätigkeitsfeld. Im Segment der Einfacharbeit arbeiten in der Region im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung überdurchschnittlich viele Teilzeitbeschäftigte (ca. 47% Dortmund, ca. 37% Hamm u.a.). Die Durchschnittsverdienste liegen bei den Männern bei ca. 2.800€ und bei den Frauen bei ca. 2.500€ (Daten: NRW-Durchschnitt). Rund jeder Zehnte der Einfacharbeitenden in der Region (ca. 8.000 Personen) ist bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt.

Letztlich zeigen die Daten auch die enge Verflechtung von Arbeitsmarkt und Einfacharbeitsplätzen in der Region: In Dortmund (2023) waren von insgesamt 37.000 Arbeitslosen ca. 23.000

Personen auf Helferniveau erwerbssuchend (Anteil an allen Arbeitslosen: ca. 64%); in der Region Hamm (2023) waren von ca. 23.500 Arbeitslosen ca. 14.500 Personen auf Helferniveau ohne Erwerbsarbeit (Anteil: 62%). Der Anteil der strukturell verfestigten Arbeitslosigkeit ist hoch. Dies verweist auf ein generelles Dilemma: Während in vielen Betrieben und Segmenten qualifizierte Fachkräfte gesucht werden, stehen an den Arbeitsmärkten in der Region in erster Linie geringqualifizierte Beschäftigte zur Verfügung (siehe auch für die Ruhrregion die (gleichzeitig) ansteigenden Zahlen für Erwerbstätige und Arbeitslose im Anhang A-Abb. 3 und A-Abb. 4). Dieses „Mismatch“ wirft Fragen nach flexiblen Einsatzfeldern und Beschäftigungspotentialen, Qualifizierungen sowie Anpassungen von Arbeitsplätzen und Tätigkeitsanforderungen auf.

3. Aktuelle Entwicklungsdynamiken der Arbeit in der Region

Das aktuelle Transformationsgeschehen beschäftigt die Wirtschaft in der Region und wirft in den Betrieben und Branchen vielfältige Anpassungserfordernisse auf, die auch die Perspektiven der (Einfach-)Arbeit vor Ort betreffen. Wichtige Bezugspunkte sind hierbei a) die digitale Transformation und ihre Automatisierungspotentiale, b) der anhaltende Fachkräftemangel und die Möglichkeiten der Kompensation durch Einfacharbeit, c) der Wandel von (Einfach-)Arbeit in Folge von Pandemie- und Krisensituationen sowie d) das skizzierte Problem struktureller Arbeitslosigkeit und die erforderliche Eingliederung von geringqualifizierten Personen (mit Fluchthintergrund). Die wesentlichen Herausforderungen und ihre jeweiligen Folgen in der Region werden im Folgenden kurz skizziert:

a) *Digitale Durchdringung von Einfacharbeit*

In den gegenwärtigen Diskussionen zur *Durchdringung von digitalen und KI-Technologien in Wirtschaft und Gesellschaft* werden immer wieder die potentiellen Beschäftigungseffekte thematisiert. Zum einen bieten die neuen Technologien zahlreiche Ansatzpunkte, Arbeit effizienter, interessanter oder entlastender zu gestalten, zum anderen werden häufig die Substitutionspotentiale und Kontrollmechanismen der Automatisierungstechnologien betont, die viele Arbeiten technisch abbildbar und somit ersetzbar machten (u.a. Frey/Osborne 2017, Schlund et al. 2014; Dengler/Matthes 2015, 2021). Dies beträfe in besonderem Maße die Hilfs- und Einfacharbeiten, die repetitive und leicht automatisierbare Aufgaben umfassten. Trendentwicklungen einer Deindustrialisierung und Krisensituationen in Industriezweigen (Stichwort: Automobilindustrie) könnten dazu führen, dass es perspektivisch in einigen Segmenten „keine Jobs mehr für niedrig qualifizierte Arbeiter“ (T. Bauernhansl nach Spath et al. 2013, S. 125) gibt. Auch in vielen industrienahen Segmenten können angesichts des Einsatzes von moderner Robotik und KI-Technologie perspektivisch viele einfache Tätigkeiten (Logistik, Sicherheit etc.) wegfallen. Zu-

dem eröffnen sich mit den digitalen Technologien neue Formen tayloristisch geprägter Organisation von Einfacharbeit sowie einer algorithmischen Arbeitssteuerung mit neuen Kontrollmechanismen (z.B. in der Plattformökonomie, Nachtwey/Staab 2020, Schaupp 2021).

In der Region Dortmund schlägt sich das konstatierte hohe Substituierbarkeitspotential von Einfacharbeit im Zuge der digitalen Transformation bislang nicht nieder. Die Zahl der Einfacharbeitenden ist – bei allen erforderlichen Differenzierungen – insgesamt stabil geblieben bzw. anwachsend. Das komplexe Transformationsgeschehen in der Region produziert jedoch einige Ungewissheiten und Unsicherheiten bei den Erwerbstätigen und Betrieben. Die dauerhaften Beschäftigungsperspektiven in der Einfacharbeit sind in vielen Betrieben ebenso unklar wie zukünftige Qualifikations- und Leistungsanforderungen an die Arbeit im Kontext digitaler Durchdringung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen. Die manuellen Tätigkeiten könnten perspektivisch wie z.B. in der Logistik oder dem Handel langfristig weiter an Bedeutung verlieren, wenn sich Automatisierungsprozesse immer mehr „rechnen“. Gleichzeitig entstehen neue Bedarfe an Einfacharbeit in anderen Tätigkeitsfeldern mit neuen Anforderungen, so dass sich in diesem Zuge die „horizontale Mobilität“ der Beschäftigten (und Betriebe) stärker gefordert ist.

b) Einfacharbeit in der Arbeitskräftesicherung

Eng verbunden sind hiermit weitere Herausforderungen in der Erwerbsarbeit, die aus den *demographischen Umbrüchen, dem Fachkräftemangel und den veränderten Arbeitspräferenzen von Erwerbstätigen* resultieren. Im Zuge des allgemeinen Beschäftigungsaufbaus der letzten Jahrzehnte hat wie beschrieben die Nachfrage nach Hilfstätigkeiten zugenommen. Wachsende Arbeitskräftebedarfe in vielen Segmenten der Wirtschaft führten zwischenzeitlich dazu, dass der „Markt für Geringqualifizierte boomt“ (arbeitswelt-portal.de). So haben fehlende Fachkräfte in vielen Dienstleistungsbereichen (u.a. in der Gastronomie, dem Sicherheitsgewerbe oder der Pflege) zu einem Zuwachs von Helfertätigkeiten und geringqualifizierten Arbeitskräften (aus dem Ausland bzw. mit Fluchthintergrund) geführt. In vielen Zusammenhängen werden Fragen gestellt, inwiefern der Einsatz und ggf. die Weiterentwicklung von Einfacharbeitenden zur Behebung der Fachkräftelücke beitragen kann und welche Ansätze helfen, um aus „Hilfskräften Fachkräfte (zu) machen“ (Seibert et al. 2023; vgl. SI Consult/Connect 2023; Seyda et al. 2018). Darüber hinaus wird nicht nur bei Fachkräften, sondern auch in ausgewählten Segmenten der Einfacharbeit vor einem perspektivisch „versiegenden Arbeitskräftereservoir“ (Butollo/Koepp 2020: 178) gewarnt. (Nicht nur) für Zeitarbeitsfirmen führt das sich verknappende Arbeitskräfteangebot auf dem Teilarbeitsmarkt der Helfertätigkeiten zu Rekrutierungsschwierigkeiten (Keller/Seifert 2023).

Auch in der Region Dortmund fehlen in eher facharbeitsgeprägten Domänen wie z.B. dem Gesundheitswesen, der Erziehung oder dem Gastgewerbe Fachkräfte und werden zunehmend kurzzeitig Angelernte und Pflege(hilfs-)kräfte eingesetzt, um den Mangel zu kompensieren oder das vorhandene Personal von zeitintensiven (Routine-)aufgaben zu entlasten. Nicht zuletzt in der Bewältigung komplexer werdender Bedingungen der Leistungserstellung (Produktion/Dienstleistungen) stellen sich die Anforderungen, das vorhandene Personal von Einfacharbeitenden fachlich zu entwickeln und fehlende Qualifikationen durch sukzessive Lernprozesse (ggf. unter Nutzung assistiver Technologien) zu kompensieren. Hier existieren in der Region Dortmund eine Reihe von Projekten und Initiativen: u.a. zur modularen Anpassung von Facharbeit, (Teil-)Qualifizierung, Teilzeitausbildungen, Anrechnung im Berufsleben erworbener Kompetenzen oder Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Nicht wenige Einfacharbeitende bringen eine wichtige Voraussetzung mit: So verfügt mehr als die Hälfte der Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung, die formal zwar für das derzeitige Arbeitsfeld nicht benötigt wird, aber wichtige Basisqualifikationen umfasst, die in der Weiterentwicklung genutzt werden können.

c) Pandemie- und Krisensituationen: Zur gesellschaftlichen Relevanz von Einfacharbeit

Die Erfahrungen und Restriktionen aus Pandemie und Krise haben die Arbeitswelt verändert: Zum einen haben gewandelte Präferenzen von Arbeitnehmenden und die Potentiale mobilen Arbeitens viele Debatten über die Bedingungen moderner Arbeit, New Work-Konzepte und Home Office in Büro und Dienstleistungsarbeit forciert. Zum anderen rückte mit der Corona-Krise der Arbeitstypus der Einfacharbeit in den Fokus, um die grundlegende, systemrelevante Bedeutung für die Stabilität des ökonomischen und gesellschaftlichen Gesamtsystems zu betonen (siehe Große-Jäger et al. 2021; G.I.B. Info 2021; Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021). So wurde während der restriktiven Phasen der Corona-Pandemie der gesellschaftliche Wert dieser „Basisarbeiten“ u.a. im Einzelhandel, der Logistik, der Pflege und sozialen Diensten herausgestellt (Bovenschulte et al. 2021). Aufgrund ihrer Systemrelevanz wurden diese Basisarbeiten zur Aufrechterhaltung von Produktion und Dienstleistungsangeboten, zur Gewährleistung der Infrastruktur und zur Aufrechterhaltung von Arbeitskraft qualifizierter Beschäftigter „immer wichtiger“ (Arbeitswelt-portal 2023, vgl. G.I.B. Info 2021). Zwar zeigten einige Bestandsaufnahmen, dass die mit der Corona-Pandemie verbundenen Folgen von Kurzarbeit und Betriebsschließungen auch zu Beschäftigungsverlusten bei Helfertätigkeiten und Geringqualifizierten geführt hätten (Seibert et al. 2021). Nach kurzfristigen Beschäftigungseinbrüchen erholte sich das Segment jedoch schnell. Die Auswertung der vorliegenden Daten für den Zeitraum der Pandemiejahre zeigt, dass die Zahl der Einfacharbeitenden bundesweit eher zugenommen hat, während die Zahl der qualifizierten Fachkräfte um ca. 0,5 Mio. Personen gesunken ist (Ittermann 2023).

Einfacharbeit hat auch in der Region Dortmund wichtige Aufgaben und elementare Funktionen in der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Diese Sichtweise teilen die befragten Expert:innen aus Kammern, Agenturen und Verbänden. Jedoch spiegelt sich in der öffentlichen Wahrnehmung diese grundlegende Relevanz nicht immer angemessen wieder; die kurzzeitig höhere gesellschaftliche Aufmerksamkeit der „Basisarbeit“ in der Pandemiephase wurde wieder in den Hintergrund gedrängt (vgl. Friemer/Wasewa 2024). Die betriebliche Wertschätzung von Einfacharbeit fällt in der Praxis gegenüber fachspezifischen oder hochqualifizierten Arbeiten häufig geringer aus, so dass Einfacharbeitende häufig Geringschätzungen gegenüber ihrer Arbeit erfahren, die der jeweiligen Stellung im Produktionsprozess und den notwendigen Skills nicht gerecht werden. Die Bedingungen dieser Arbeit sind in einigen Fällen weniger attraktiv und u.a. aufgrund der spezifischen Anforderungen (Präsenzarbeit, Schichtdienst, arbeitsbezogene Restriktionen) fernab der Errungenschaften einer modernen Arbeitswelt (new work, mobiles Arbeiten, flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten, lernförderliche Arbeitsumgebungen etc.). Nicht wenigen Arbeitgebenden, die neue Arbeitskräfte benötigen (oder vorhandene halten wollen), stellen sich die Aufgaben, wie sie sich und die Arbeitsplätze ansprechender präsentieren können oder einzelne Ansprüche an moderne Arbeit auch in diesen Arbeitsfeldern verankern können.

d) Arbeitsmarkt und Einfacharbeit

Letztlich stellt sich in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht die Frage der *Bekämpfung von struktureller Arbeitslosigkeit* und Eingliederung von Geringqualifizierten in (dauerhafte) Beschäftigung. Noch stärker als im Bundesgebiet scheint der Arbeitsmarkt in einigen Regionen durch eine „seltsame Zweiteilung“ (vgl. Nahles 2024 in vorwaerts.de) gekennzeichnet: Zum einen zeige sich aktuell ein Beschäftigungshöchststand, geprägt durch dynamisch wachsende Dienstleistungsbereiche und hohe Fachkräftebedarfe. Zum anderen stelle sich das Problem einer strukturell verfestigten und steigenden Arbeitslosigkeit: Insbesondere Geringqualifizierte sind erwerbssuchend, da Betriebe spezifische oder höherwertige Qualifikationen nachfragen und ihre Stellenprofile auf Personen mit Fachqualifikationen und entsprechender Berufserfahrung ausrichten. Demgegenüber hat ein großer Teil der Erwerbssuchenden nicht die erforderlichen Fachqualifikationen für vakante Stellen und ist auf Helferjobs angewiesen. Vermittlungshemmnisse bestehen auch auf Einfacharbeitsplätze u.a. zum einen aufgrund betrieblicher Zurückhaltungen im Umgang mit geringqualifizierten Erwerbssuchenden und zum anderen aufgrund individueller Voraussetzungen (u.a. Defizite in Sozialverhalten, körperliche/mentale Fitness, Mobilität). Nicht nur aus diesem Grund spielen weitreichende Beschäftigungsmöglichkeiten in Einfacharbeit in der Region Dortmund eine wichtige Rolle bei der Integration von besonderen Arbeitsmarktgruppen in die Erwerbsarbeit (vgl. Wagner 2016).

Das derzeitige Transformationsgeschehen in der Region ist insgesamt von einer hohen Komplexität, vielen Unvorhersehbarkeiten und mitunter Widersprüchlichkeit geprägt, die auch die Entwicklungsperspektiven von Einfacharbeit betreffen. Eindimensionale Erklärungsversuche u.a. eines linearen Zusammenhangs von fortschreitender Digitalisierung/Automatisierung und der Ersetzbarkeit von Einfacharbeit oder des Mismatches von Fachkräfteengpässen und (geringqualifizierten) Erwerbssuchenden greifen jedoch zu kurz und werden den vielfältigen Arbeitsrealitäten nicht gerecht (vgl. Hirsch-Kreinsen et al. 2019; RWI 2023). Im folgenden werden die skizzierten Entwicklungsdynamiken und Handlungserfordernisse in den Perspektiven regionaler und betrieblicher Akteure gespiegelt.

4. Einfacharbeit in den Perspektiven regionaler und betrieblicher Akteure

Angesichts der skizzierten Entwicklungslinien in der Einfacharbeit ergeben sich viele Fragen zu den gegenwärtigen Situationen und aktuellen Handlungsanforderungen: Braucht die Region Dortmund mehr (neue Jobs für Geringqualifizierte, Kompensation Fachkräftebedarfe) oder weniger (durch Substitution oder Aufwertung zu höherwertigen Tätigkeiten) Einfacharbeitsplätze? Können die Effizienz bzw. Produktivität, die Attraktivität und die Nachhaltigkeit der Arbeiten verbessert werden? Kann die Sichtbarkeit und öffentliche Wahrnehmung der Arbeiten verbessert werden? Wie kann Einfacharbeit modern gestaltet werden? Wie können mögliche Zielgruppen des Arbeitsmarktes (Arbeitssuchende, Minijobber, Männer/Frauen, Migration, etc.) angesprochen werden? Welche Rahmenbedingungen müssen angepasst werden? Im Folgenden werden zunächst ausgewählte Sichtweisen und verschiedene Positionen der Akteure in der Stadtgesellschaft diskutiert, bevor im nächsten Schritt konkrete betriebliche Bedarfe und Erfahrungen skizziert werden

4.1 Perspektiven regionaler Akteure

Die Sichtweisen der befragten Expertinnen und Experten von Verbänden, Kammern, Interessenorganisationen und Arbeitsverwaltung bestätigen, dass Einfacharbeit ein zentraler Pfeiler der regionalen Wirtschaft ist und perspektivisch eine wichtige Komponente der Wertschöpfungsprozesse in der Region Dortmund bleiben wird. Gleichzeitig werden die hohe Veränderungsdynamik und Komplexität aktueller Entwicklungen bestätigt. Ein weitgehender Konsens besteht darin, dass in der Bearbeitung von Fachkräftemangel einerseits und Erwerbslosigkeit in der Region andererseits das Beschäftigungssegment der Einfacharbeit (neben Ausbildung/Qualifizierung, Zuwanderung, Erhalt der Arbeitsfähigkeit) eine wichtige Schlüsselrolle spielen kann. Darüber hinaus sind die Sichtweisen der Interviewten auf das Thema Einfacharbeit und die damit verbundenen Gestaltungsoptionen durch ihre institutionelle Einbettung und jeweiligen Grundsatzpositi-

onen geprägt: Von der Arbeitgeberseite wird Einfacharbeit als wirtschaftliche, ggf. kostengünstige Ressource in der Leistungserstellung konkurrenzfähiger Produkte und Dienstleistungen gesehen, deren hohe Flexibilität und kurze Einarbeitungszeiten schnelle Anpassungen an dynamische Marktbedingungen ermöglichen. Einfacharbeiten rechnen sich in dieser Perspektive für die Betriebe, wenn sie aufgrund ihrer im Vergleich zur Facharbeit geringeren Produktivität in der Lohnhöhe einen entsprechenden Abstand aufweisen. Ein hohes Bürgergeld oder ein hoher Mindestlohn stünden dem Angebot bzw. der Nachfrage auf Einfacharbeitsplätzen eher entgegen. Von gewerkschaftlicher Seite hingegen wird der essenzielle Beitrag der Einfacharbeit zum Wertschöpfungsprozess, betont, der eine entsprechende Anerkennung und Gratifizierung verlange. In der Praxis sei Einfacharbeit jedoch ein mitunter prekäres und oft materiell wie immateriell unterbewertetes Beschäftigungssegment, dessen Optionen auf Weiterentwicklung der Beschäftigten und auf hinreichende Bedingungen verbessert werden könnten: Helferjobs sollten nicht nur einen (Wieder-)Einstieg in das Erwerbsleben ermöglichen, sondern durch Qualifizierungsoptionen auch Perspektiven in Richtung qualifiziertere Tätigkeiten erhalten. Zudem würden bei besseren (Entgelt-)Bedingungen und der Nutzung verfügbarer Potentiale (z.B. Mini-Jobber, Teilzeitbeschäftigte) für die Wirtschaft genug Einfacharbeitende zur Verfügung stehen, um Arbeitskräftebedarfe auszugleichen. Für Akteure der Arbeitsverwaltung wiederum ist Einfacharbeit ein wichtiges Arbeitsmarkt- und Einstiegssegment bei (struktureller) Arbeitslosigkeit, in dem allerdings neben den skizzierten „Matching-Problemen“ und betrieblichen Zurückhaltungen auch persönliche Problemlagen der Erwerbssuchenden die Integration erschweren: Viele potenzielle Kandidaten für Jobs im Bereich der Einfacharbeit weisen multiple Vermittlungshemmnisse auf, was eine besondere Betreuung/ein Coaching erfordert. Notwendig wird hier eine Bereitschaft, dass Arbeitgeber auch Bewerber, die bezüglich fachlicher Qualifikationen und soft skills nicht die vorab definierten Anforderungen erfüllen, fördern. Arbeitsmarktbehörden und Arbeitgeberverbände sprechen sich dafür aus, die Qualifizierungen an den jeweils zu besetzenden Stellen auszurichten und ggf. mit Teilqualifizierungen zu operieren. Die Institutionen der wirtschaftlichen Selbstverwaltung halten im Rahmen ihres Berufsbildungsauftrags neben der klassischen dualen Berufsausbildung entsprechende Angebote vor und entwickeln diese weiter. Einer weiteren Entwicklung in Helferjobs steht auch die Arbeitgeberseite offen gegenüber, misst ihm aber – im Gegensatz zu den gewerkschaftlichen Interessenvertretungen (s.o.) – nicht den substanziellen Stellenwert zu.

Mit den unterschiedlichen Positionen sind im Prinzip zwar z.T. kontroverse Ansichten zur (auch materiellen) Bewertung und Förderung von Einfacharbeit in der Region verbunden. Gleichwohl existieren weitreichende Übereinstimmungen bei der Beurteilung der aktuellen Situationen und der Formulierung von Interventionsansätzen: Das Potenzial für gemeinsame Anstrengungen zur Förderung moderner Einfacharbeit in der Region liegt nicht zuletzt darin begründet, dass die

Zusammenarbeit der relevanten Akteure in der Stadt- und Regionalgesellschaft mit dem Willen zur kooperativen Problemlösung eingeschätzt wird. So wird in den Aussagen der Expert:innen aus der Region ein breiter Konsens in der Frage deutlich, die Arbeitsbedingungen für Einfacharbeitende angemessen und gesundheitsfördernd zu gestalten. Auch die mitunter fehlende gesellschaftliche bzw. betriebliche Wertschätzung der Einfacharbeit wird insgesamt als wichtige Aufgabe betont. Die arbeitsbezogene Mobilität der Einfacharbeitenden wird als eine wichtige Ressource gesehen, die zur Begegnung derzeitiger Dynamiken und zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit stärker strategisch und systematisch genutzt werden muss. Letztlich wird die Bedeutung der erforderlichen Rahmenbedingungen der Arbeit (Kinderbetreuung, Infrastruktur, Gesunderhaltung, etc.) betont, an deren Verbesserung alle regionalen Akteure mitwirken müssen.

4.2 Perspektiven betrieblicher Akteure

Die Schilderungen von Akteuren auf der Betriebsebene können zwar nicht das Spektrum der Einfacharbeit in der Region Dortmund in Gänze wiedergeben, bieten aber einen guten Überblick über typische Einsatzfelder, Herausforderungen und aktuelle Entwicklungen.³ Demnach sind die Einsatzfelder der Einfacharbeit in der regionalen Wirtschaft recht vielfältig: In vielen Betrieben der industriellen Produktion (Bandarbeiten, Montage) oder der Gastronomie/Hotellerie, in der u.a. Küche und Service bilden sie den Kern der betrieblichen Wertschöpfung. Auch im Gesundheitswesen, z.B. im Klinikbetrieb, haben Einfacharbeitsplätze (u.a. Reinigung, Essensversorgung und Inhouse-Logistik) eine zentrale Bedeutung. In anderen Fällen sind sie eine eher optionale Komponente der Betriebsorganisation, so u.a. im Handwerk oder in produzierenden Kleinbetrieben, deren Produktionsabläufe stärker von Facharbeit geprägt sind, und in denen der punktuelle Einsatz von Einfacharbeitenden zur Entlastung und Unterstützung der Fachkräfte beitragen soll. Letzteres ist eine wichtige Funktion der Helfertätigkeiten und Zuarbeiten, die insbesondere im Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnt.

Die Darstellungen aus den Betrieben bestätigen zu einem hohen Grad eine hohe Stabilität und Nachfrage nach Einfacharbeitenden, belegen aber auch gleichzeitig gewisse Unsicherheiten und Fluktuationen in der betrieblichen Praxis: Die Gastronomie/Hotellerie und das Gesundheitswesen kennzeichnen gegenwärtig eine stabile Nachfrage nach Einfacharbeitenden – nicht zuletzt aufgrund des fehlenden Fachkräfte in diesen Segmenten. In den personalintensiven Bereichen der Industrie und Logistik sind viele Einfacharbeitende beschäftigt, in diesen Segmenten werden jedoch auch Potentiale der Automatisierung von Arbeits- und Prozessabläufen gesehen und somit die

³ In diesem Erhebungsschritt des Projektes wurden betriebliche Perspektiven auf Einfacharbeit in der Region analysiert. Hierzu wurden Gespräche mit Akteuren ausgewählter Branchen und Betriebe (Gesundheitssektor, Hotel- und Gastgewerbe, Industrie, Handel/Logistik und Zeitarbeit) geführt und vergleichend ausgewertet.

mögliche Substitution von (einfachen) Tätigkeiten an der technischen Machbarkeit und betriebswirtschaftlicher Rentabilität gemessen.

Während die fachlichen Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten von den Interviewten eher als gering eingestuft werden, verfügen viele Einfacharbeitende in der Region über eine fachfremde Berufsausbildung. Für die Betriebe ist der Berufsabschluss durchaus bedeutsam, da in der Ausbildung wichtige Grundtugenden für das Arbeitsleben (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit etc.) sowie wichtige Sprachkenntnisse vermittelt werden. In bestimmten Tätigkeitsfeldern (z.B. Reinigung des OP-Bereiches im Krankenhaus, Verkehrs-/Transportdienste) sind formale Anpassungsqualifizierungen erforderlich. Zudem sind die sogenannten Soft Skills (Freundlichkeit, Teamfähigkeit und ein gewisses Empathievermögen) häufig von großer Bedeutung. Einige Betriebe bieten mitunter weitere Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten an, stoßen jedoch laut eigenen Aussagen an Grenzen einer mangelnden Bereitschaft der Beschäftigten, denen eine fehlende Veränderungsbereitschaft, die Sorge vor Verdienstausschlag sowie eine gewisse Bildungsferne und Skepsis gegenüber gegen Schule und Lernen zugeschrieben wird. Neue Technologien wie Assistenzsysteme, VR-Brillen, Spracherkennungssoftware oder Gamification sollen Lernbereitschaften fördern und Hemmnisse abbauen.

Besetzt werden freie Einfacharbeitsplätze häufig auf Empfehlungen von den eigenen Beschäftigten zu Personen aus ihrem Umfeld. Hierbei spielen existierende familiäre und kulturelle Communities der Beschäftigten eine wichtige Rolle. Einige Betriebe nutzen hierbei das Instrument der Arbeitserprobung oder greifen auf die bewährte Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen und deren Kompetenzeinschätzungen zurück. Mögliche Rekrutierungsprobleme sehen die Betriebe eher in problematischen Rahmenbedingungen (Lage der Arbeitszeit, Schichtdienst, Verdienst/Kosten, Ortswechsel/Mobilität) als in den Tätigkeiten an sich.

In den Darstellungen der betrieblichen Praktiken der Einfacharbeit wird ein breites Spektrum der Bedingungen der Arbeit in der Region deutlich. Hier zeichnen sich unterschiedliche Sichtweisen und soziale Verfasstheiten der Betriebe ab, die die jeweiligen Arbeitsrealitäten der Einfacharbeit in der Region prägen und die im Folgenden zu zwei generalisierten „Typen“ betrieblicher Einsatzfelder verdichtet werden sollen (vgl. Kotthoff/Reindl 2018):

- Den ersten Typ bilden regional verankerte Betriebe, die eine starke Bindung zum Standort und die Beibehaltung eines personalintensiven Produktionsmodells kennzeichnen. In der Herstellung von Produkten oder einer jeweiligen Dienstleistungserbringung bilden Einfacharbeitende ein wichtiges Zentrum der betrieblichen Wertschöpfung und sind die Basis für andere Funktionsbereiche des Unternehmens. Die Betriebe streben den langfristigen Erhalt der Einsatzfelder und der Beschäftigungsfähigkeiten der Einfacharbeitenden an und suchen

nach geeigneten Maßnahmen (Anreicherung, Arbeitsplatzwechsel), sich den betrieblichen Anforderungen im Zuge der Digitalisierung oder höheren Qualitätssicherung anzupassen. Einfacharbeitenden wird angeboten, durch wechselnde Tätigkeiten eine gewisse Monotonie und einseitige physische Belastungen zu vermeiden. Im Grundsatz sind die Betriebe um gute Konditionen und nachhaltige Entwicklung der Arbeit bemüht und schließen betriebliche oder tarifvertragliche Regulierungen ab. In einigen Fällen werden Zeitarbeits- und Fremdfirmen (z.B. Reinigung, Wachdienst, Empfang) eingebunden. Die mitunter familiär geprägten Klein- oder Mittelbetriebe sind stark von den Sozialfiguren der Eigentümer, Geschäftsführungen oder Interessenvertretungen geprägt und finden sich in unterschiedlichen Branchen von Handwerk über Industrie bis Gastgewerbe. Hier wird das Vorhalten guter Arbeitsbedingungen mit Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden (und ihrer sozialen Integration) verbunden und gleichzeitig als wesentlicher Faktor für den Geschäftserfolg angesehen. Das (auch von einigen Interviewten konstatierte) sozialintegrative Potenzial kleinbetrieblicher Sozialordnungen, das hinsichtlich gesunden und sicheren Arbeitens gut belegt ist (vgl. z.B. Pröll 1998), kann auch verstärkt für die Integration Einfacharbeitender (mit fachlichen und sozialen Defiziten) in das Arbeitsleben genutzt werden.

- Beim zweiten Typ basiert das Produktionsmodell auf der Perspektive kostengünstiger Einfacharbeit, effizienter Arbeitsorganisation und einer weitgehenden Segmentierung der Arbeitsschritte. Die Bedingungen und Bewertungen der Arbeit zwischen den einfachen Ausführungen auf dem Shopfloor und hochqualifizierten Arbeiten in Entwicklung und Verwaltung unterscheiden sich in den Betrieben deutlich. Eine hinreichende Entlohnung und ggf. unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten (bei unklaren Wechselperspektiven) sind wesentliche Gründe für die Beschäftigten, trotz der eher rigiden Arbeitsbedingungen im Betrieb zu verbleiben. Der Leistungsdruck für die Einfacharbeitenden ist hoch und äußert sich in starken Belastungen, starren Arbeitszeitmodellen und angespannten Arbeitsatmosphären. Die Tätigkeit bietet i.d.R. wenige Ansätze für sinnstiftende Arbeit und individuelle Handlungs- und Entwicklungsspielräume und ist durch starke Kontrollmechanismen sowie die Ausnutzung verfügbarer Automatisierungspotentiale gekennzeichnet (u.a. in international agierenden Konzernen der Logistik oder der Plattformökonomie). Ferner sind institutionelle Absicherungen der Arbeit und Interessenvertretungen eher die Ausnahme als die Regel.

Auch wenn die betrieblichen Fälle der Studie eine schmale empirische Basis darstellen, variieren mit dieser Zuspitzung der sozialen Verfasstheit der Betriebe die Vorstellungen guter bzw. moderner Einfacharbeit. Hierzu zählen nach Ansicht der befragten betrieblichen Expert:innen neben der allgemeinen Wertschätzung der Tätigkeiten (in Betrieb und Gesellschaft) die ergonomische Gestaltung der Arbeit, abwechslungsreiche Tätigkeiten, eine gewisse Entscheidungsautonomie,

die Berücksichtigung der jeweiligen Lebensumstände/Familiensituationen sowie eine faire Entlohnung und letztlich die institutionelle Absicherung der Tätigkeit. Insbesondere in größeren, kapitalmarktorientierten Unternehmen, die auf eine effiziente Verwertung der Arbeitskraft ausgerichtet sind, stellen Tarifverträge und Mitbestimmung ein wichtiges Korrektiv dar. In Bereichen schwach ausgeprägter „Betriebsförmigkeit“ von Arbeit (Stichwort: Plattformökonomie) und Zonen prekärer Beschäftigung fehlen hingegen Zugänge, um Handlungsspielräume und Partizipationschancen von Beschäftigten zu stärken (Greef et al. 2020).

5. Potentiale für moderne Einfacharbeit in der Region

Die Sicherung qualifizierter Fachkräfte, neue Arbeitsformen und moderne Arbeitsbedingungen sind erklärte Ziele der Stadtgesellschaft zu zukünftigen Gestaltung von Arbeit in der Region (u.a. <https://www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de/to-do>). Welche Perspektiven ergeben sich in diesem Kontext für das Segment der Einfacharbeit: im Sinne nachhaltiger Beschäftigungsperspektiven, anforderungsgerechten Arbeitsformen und moderner Bedingungen der Einfacharbeit? Die vorliegende Bestandsaufnahme eröffnet einige Ansätze, wie vorhandene Einfacharbeitsplätze in der Region stabilisiert, im Zuge der Arbeits- und Fachkräftesicherung weiterentwickelt sowie moderne Einsatz- und Arbeitsbedingungen umgesetzt werden können. Im Sinne der *Perspektive einer modernen Einfacharbeit* in der zukünftigen Arbeitswelt soll im Folgenden diskutiert werden, welche Spielräume bestehen und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um

- a) die gesellschaftliche Relevanz der Tätigkeiten in der öffentlichen Wahrnehmung zu fördern,*
- b) die Potentiale für produktive, attraktive und sinnstiftende Arbeit zu nutzen (und neue Anreize zu setzen) sowie*
- c) die Perspektiven der Tätigkeiten im aktuellen Transformationsprozess transparenter zu gestalten, um somit die Mobilitätschancen zu verbessern (Stichwort: „horizontale Mobilität“).*

Die vorliegenden Erkenntnisse und Einschätzungen über die derzeitigen (variierenden) Bedingungen der ‚Einfacharbeitsplätze‘ und ihre aktuellen Veränderungsprozesse sind die Basis für die Überlegungen, Anforderungsprofile anzupassen, Bedingungen zu verbessern sowie die Potentiale des vorhandenen Personals zu nutzen: So bestehen zum einen in der Praxis u.a. Ressourcen, das Arbeits(zeit)volumen von Teilzeitbeschäftigten oder Minijobbern zu erhöhen oder Personen aus anderen Berufsfeldern in ein neues Tätigkeitsgebiet zu überführen. Ebenso existieren Spielräume, Arbeit anders zu gestalten sowie die betrieblichen Kontextbedingungen anzupassen. Diese Aufgaben erfordern mitunter Neuorientierungen im Betrieb, der Politik und der Öffentlichkeit.

Abb. 2: Moderne Einfacharbeit in der Region im Kontext aktueller Herausforderungen



Quelle: eigene Darstellung

Wertigkeit der Einfacharbeit

Einfacharbeiten übernehmen wie beschrieben wichtige Aufgaben im Leistungserstellungsprozess oder elementare Funktionen in der regionalen Wirtschaft. In der öffentlichen Wahrnehmung und spiegelt sich diese grundlegende Relevanz oftmals nicht angemessen wider: Vielmehr erfahren Einfacharbeitende (alltägliche) Geringschätzungen gegenüber ihrer Arbeit u.a. in der Gebäudereinigung, der Abfallwirtschaft, dem Gastgewerbe, dem Transport und der Paketzustellung oder der Pflegehilfe. Die fehlende Wertschätzung der Einfacharbeiten konterkariert die ggf. hohen Anforderungen an die Beschäftigten (notwendige Skills in der Interaktion mit Dritten, Umgang mit problematischen Gütern, hohe Flexibilität in der Arbeitszeit etc.). Dies verursacht Unzufriedenheiten und Fluktuation auf Einfacharbeitsplätzen, personelle Engpässe in den Betrieben und letztlich Probleme in der öffentlichen Infrastruktur und der wirtschaftlichen Leistungserstellung. Ein wichtiger Schritt für eine moderne Einfacharbeit in der Region wären somit Kampagnen, den gesellschaftlichen Stellenwert der Tätigkeiten (in ihrer Breite) sichtbarer zu machen und in der öffentlichen Wahrnehmung weiter zu verankern (Stichwort Infrastruktur für tägliche Bedarfe verbessern).

Attraktivität der Einfacharbeit

Wenn es ein Ziel in der Region Dortmund ist, moderne Arbeitsbedingungen und interessante Betätigungsfelder für möglichst viele Erwerbstätige anzubieten, sind Initiativen bedeutsam, die Erwerbsarbeit zukunftsorientiert gestalten, Bildungsangebote und berufliche Entwicklungsperspektiven entwickeln und Arbeits- und Lebensqualitäten möglichst attraktiv gestalten. Hier stellt sich die Frage, wie der Gefahr einer wachsenden Kluft zwischen qualifizierten Fachkräften, die von diesen Ansätzen profitieren, und Einfacharbeitenden und Erwerbssuchenden, die von diesen Entwicklungen abgekoppelt sind, entgegengewirkt werden kann. Dies zielt auf die Frage, ob und inwiefern, die breit diskutierten Vorstellungen von moderner Arbeit auch in Beschäftigungssegment der Einfacharbeit verankert werden können: Das Segment kennzeichnet Bedingungen, die ggf. mit den Erwartungen von Erwerbssuchenden kollidieren oder eine geringere Attraktivität dieser Tätigkeiten begründen. Die (vermeintlich) unattraktiveren Arbeitsbedingungen verstärken Arbeitskräftemangel und Fluktuationen auf Einfacharbeitsplätzen. Arbeitgebenden stellen sich somit gegenwärtig Anforderungen, wie sie sich und die Arbeitsplätze anders präsentieren können: So hat z.B. die Arbeit in der Abfallwirtschaft zwar kein hohes Prestige, bietet aber gut bezahlte, krisensichere und ggf. nachhaltig-sinnstiftende Tätigkeiten. Welche Elemente von mobilem bzw. hybridem Arbeiten, digitaler Unterstützung oder innovativer Arbeitszeitgestaltung können in verschiedenen Arbeitsfeldern der Einfacharbeit realisiert werden? Wie können Tätigkeiten angesichts ihres (geringen) gesellschaftlichen Stellenwerts aufgewertet werden? Wie kann das Einsatzfeld z.B. durch neue Formen der Arbeitsgestaltung attraktiver werden? Dabei sind u.a. besondere Bedingungen von typischen Männer- und Frauenarbeitsdomänen, Arbeitsbereichen mit hohen Migrationsanteilen oder physisch/psychisch besonders belastenden Bedingungen (vgl. Kaboth et al. 2022) zu berücksichtigen. Erfolgreiche Praxisbeispiele zeigen, wie Elemente moderner Einfacharbeit (produktiv, attraktiv, nachhaltig) realisiert werden können; diese können weiteren Betriebe mit ähnlichen Tätigkeitsprofilen Orientierungen bieten, um Alleinstellungsmerkmale auszubauen und Fluktuationen zu reduzieren. In diesem Zusammenhang sprechen die Ergebnisse für ein sozialintegratives Potenzial der Arbeitswelt in kleineren Betrieben und zur Integration von besonderen Beschäftigtengruppen.

Transparenz von Entwicklungsverläufen und neue Mobilität in der Einfacharbeit

Die mit dem komplexen Transformationsprozess erzeugten Ungewissheiten bzw. Unsicherheiten bei Betrieben (Wettbewerbsfähigkeit, Diversifizierung/Geschäftsfelder, digitale Transformation, nachhaltige Produktion etc.) und Beschäftigten (Arbeitsplatzverluste, Leistungs- und Qualifikationsanforderungen, Digitalisierung/Technologieeinsatz etc.) in der Region erfordern eine höhere Transparenz, nachhaltige Perspektiven und geeignete Veränderungsprozesse. Während einige

Einfacharbeiten in traditionellen Sektoren perspektivisch wegfallen können bzw. sich erheblich verändern, emergieren neue Einfacharbeitsfelder u.a. in der Internetökonomie, der nachhaltigen Wirtschaft oder altersgerechten Servicewirtschaft (z.B. Lieferdienste, Ansprechpersonen für Ältere etc.). Diese Dynamik bietet neue Entwicklungschancen für Beschäftigte und Arbeitssuchende: Im Gegensatz zu vielen qualifizierten Arbeiten und Fachtätigkeiten sind die Voraussetzung und Einarbeitungszeiten auf Einfacharbeitsplätzen geringer, so dass sich neue Optionen der individuellen Einsatzfähigkeit und der arbeitsplatz- und betriebsübergreifenden Beschäftigungsstabilität eröffnen können. Hier sind Ansätze gefragt, die „*horizontale Mobilität*“ zu fördern, die auf Basis transparenter Entwicklungsverläufe bereits vorausschauend der Wechsel von perspektivisch weniger nachgefragten Arbeitsfeldern in (benachbarte oder neue) Arbeitsfelder mit höheren Arbeitskräftebedarfen fördern. Hier sind Maßnahmen geeignet, dass Beschäftigte ggf. frühzeitig auf neue Tätigkeiten vorbereitet werden und den Arbeitgebenden ein größeres Arbeitskräftepotenzial angeboten werden kann. Dies schließt auch die systematische Entwicklung möglicher neuer Einsatzfelder z.B. bei langfristig belastenden Tätigkeiten (Logistik, Reinigung, Pflege) oder veränderten privaten Lebensumständen etc. mit ein.

Das wichtige Potential „*horizontaler Mobilität*“ ist für die Erwerbstätigen häufig nicht sichtbar und wird seitens der Betriebe bislang noch nicht systematisch genutzt. Dabei können einerseits für die Beschäftigten Unsicherheiten vermindert und alternative Optionen aufgezeigt werden. Andererseits können den Betrieben Hinweise auf erforderliche Anpassungen oder der möglichen Neu-Konfigurierung anfallender Tätigkeiten, die die Integration von Arbeitskräften aus anderen Berufsfeldern ermöglicht, gegeben werden. Eine hohe Transparenz über aktuelle und mögliche Entwicklungsverläufe eröffnet auch den arbeitsmarktpolitischen Akteuren die Optionen, vorausschauend auf anstehende Veränderungen zu reagieren und die erforderlichen Rahmenbedingungen (Betreuungsangebote, Gesundheit, Mobilität etc.) mit zu gestalten.

Insgesamt zeigen sich zahlreiche Notwendigkeiten, aber auch Ansätze, um moderne Einfacharbeit in der Region im Rahmen der Möglichkeiten zu realisieren: Die Sichtbarkeit und Wertigkeit von Einfacharbeitsplätzen in der regionalen Wirtschaft weiter zu erhöhen, die Attraktivität der Bedingungen zu prüfen und anzupassen, die horizontale Mobilität (innerhalb und zwischen beruflichen Einsatzfeldern) sowie letztlich die vertikale Durchlässigkeit (für Arbeitssuchende in Einfacharbeit und für Einfacharbeitende in qualifiziertere Tätigkeiten) zu stärken, sind im Kern die zentralen Anliegen, um den Stellenwert und den Nutzen dieses Beschäftigungssegments weiter zu fördern.

Ansätze für moderne Einfacharbeit in der Region

- *Wertigkeit der Arbeit:* Verankerung der Bedeutung der Tätigkeiten in der öffentlichen Wahrnehmung, Steigerung der „Awareness“ von Einfacharbeit hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Relevanzstrukturen (gesellschaftliche Wertschätzung)
- *Attraktivität der Arbeit:* Ressourcen für produktive, effiziente, sinnstiftende und nachhaltige Arbeiten (ggf. unter Nutzung digitaler Assistenzsysteme)
- *Attraktivität der Arbeit:* Integration von Elementen neuer Arbeitsformen (new work etc.) und Förderung von Entwicklungsperspektiven (in andere oder qualifiziertere Tätigkeiten)
- *Transparenz/Mobilität:* Höhere Transparenz über aktuelle/zukünftige Entwicklungsverläufe
- *Transparenz/Mobilität:* Beschäftigungsfähigkeit für inner- und überbetriebliche sowie berufsfeldübergreifende Einsatzfelder
- *Übergeordnete Ansätze:* Kontextbedingungen von Einfacharbeit verbessern, um Einsatzzeiten und Mobilität zu erhöhen (z.B. durch Betreuungsangebote, Infrastruktur)
- *Gemeinsame Zielsetzung:* Bewältigung einer wachsenden Kluft in der Arbeitswelt vor Ort

6. Fazit und Ausblick

Einfacharbeit, in unserer Diktion als die Vielfalt von Helfer- und Anlernertätigkeiten in der regionalen Wirtschaft, erweist sich in der Studie insgesamt als wichtiges und bemerkenswert stabiles Segment der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes. Für uns ist unstrittig, dass Einfacharbeit ein vielschichtiges Beschäftigungssegment ist und ihre Entwicklung von vielen Kontextfaktoren abhängt. Eindimensionale Erklärungsversuche des Zusammenhangs u.a. von Digitalisierung/Automatisierung und (Einfach-)Arbeit werden diesen Entwicklungsverläufen nicht gerecht. Die vorstehenden Ausführungen verweisen auf hohe Dynamiken und auf heterogene Entwicklungsverläufe im Bereich der Einfacharbeit. Auch wenn Investitionen in neue Technologien perspektivisch günstiger werden und das Substitutionsrisiko real bleibt, ist der gegenwärtige Bedarf an Einfacharbeitsplätzen hoch. Es ist keineswegs abzusehen, welchen Stellenwert der Arbeitstypus – auch angesichts anderer Faktoren wie Fachkräftebedarfe, demographischer Wandel, ökologische Transformation – in der Wirtschaft perspektivisch einnimmt. Für eine flexible Einsetzbarkeit und schnelle Einarbeitung in neue Aufgabengebiete sind Konzepte erforderlich, wie Einfacharbeitende auf veränderte Berufsbilder und neue Tätigkeiten vorbereitet werden können. Durch adäquate Anpassungsqualifizierungen und Dokumentationen von erworbenen Kompetenzen können tätigkeitsbezogene Fähigkeiten gefördert werden, die den ‚Marktwert‘ der Beschäftigten sowie ihr berufliches Selbstbewusstsein erhöhen. Betriebe erlangen somit erweiterte Optionen für Erwerbssuchende aus anderen beruflichen Einsatzfeldern.

Weitere Forschungsbedarfe bestehen neben einem detaillierten Vergleich der gegenwärtigen Situationen in den Regionen und Branchen in dem Erfordernis, die heterogenen Entwicklungsmuster und Bedingungen von Einfacharbeit im Kontext der Transformation weiter einzuordnen. Im Zuge der Krise und des Umbruchs der industriellen Produktion (Bosch 2022; Mönning et al. 2018), den Folgen der ökologischen Transformation („grüne“ Logistik, Energiewirtschaft, Mobilitätsdienste) sowie insbesondere dem Entstehen neuer Einfacharbeitsmärkte in der digitalen Ökonomie (z.B. Clickwork, Content Moderation) bestehen dringende Forschungsbedarfe, die Entwicklungsverläufe von Einfacharbeit weiter zu analysieren und in gegenwärtige Debatten zur Zukunft der Arbeit und zur Verhinderung der Fragmentierung in der Gesellschaft einzuspeisen.

In der Region Dortmund (aber auch darüber hinaus) ergeben sich aus unserer Sicht vielfältige Handlungserfordernisse für Wirtschaft, kommunale Akteure, Verbände und Wissenschaft, wie – am Beispiel Einfacharbeit – mit innovativen Lösungen auf Umbrüche und neue Anforderungen in der Arbeitswelt reagiert und Resilienz gestärkt werden kann. Ob Einfacharbeit als kostengünstige Ressource in der wirtschaftlichen Leistungserstellung oder als wichtige Arbeitsplätze für Geringqualifizierte in der Region mit Optionen auf Weiterentwicklung oder letztlich als funktionales Beschäftigungssegment für den (Wieder-)Einstieg Erwerbssuchender am Arbeitsmarkt gesehen wird: Die Ziele, die Potentiale dieses Beschäftigungssegments zu stärken und ihre Bedingungen effektiv zu gestalten, sind eine gemeinsame Aufgabe, an der alle Akteure vor Ort mitwirken und davon profitieren können. Die vorliegende Studie gibt erste Hinweise, wie unter Einbezug der unterschiedlichen Perspektiven die vorhandenen (Einfach-)Arbeitsplätze in der Region weiterentwickelt, die Attraktivität der Arbeit in der Region gefördert und der wechselseitige Respekt in einer modernen Arbeitsgesellschaft in der Region Dortmund gestärkt werden kann.

Literatur

Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P. (2014): Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven. Berlin: edition sigma

Abel, J./Ittermann, P. (2023): Einfacharbeit. In: R. Bohn/H. Hirsch-Kreinsen/S. Pfeiffer/M. Will-Zocholl (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. 3. aktualisierte Auflage. Baden-Baden: nomos/edition sigma. S. 138-142

Arbeitswelt-portal (2023): „Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte boomt“. <https://www.arbeitswelt-portal.de/ausbildung/artikel/der-arbeitsmarkt-fuer-geringqualifizierte-boomt>

BA - Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe (KldB 2010). Nürnberg

BA - Bundesagentur für Arbeit (2014): Berufe (KldB 2010) auf einen Blick. Interaktive Statistiken. Stichtag 30.06.2013, Nürnberg

- BA - Bundesagentur für Arbeit (2024): Berufe (KldB 2010) auf einen Blick. Interaktive Statistiken. Stichtag 30.06.2023, Nürnberg
- BA - Bundesagentur für Arbeit (2024a): Strukturwandel nach Berufen. Interaktive Statistiken. Nürnberg
- BA - Bundesagentur für Arbeit (2024b): Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010). 31.12.2021 (Quartalszahlen). Nürnberg
- Bosch, G. (2022): Arbeitspolitik in der Transformation: Soziale Härten vermeiden. Eine Studie im Rahmen des Projekts „Sozial-ökologische Transformation der deutschen Industrie“. Online Studie 7/2022. Berlin
- Bovenschulte, M.; Peters, R.; Burmeister, K. (2021): Basisarbeit–Stützen der (Arbeits-)Gesellschaft. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
- Butollo, F./Koepp, R. (2020): Die doppelte Einbettung der Logistikarbeit und die Grenzen prekärer Beschäftigung. In: WSI Mitteilungen, Jg. 73 (3). S. 174-181
- Dengler, K./Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 11/2015. Nürnberg: IAB
- Dengler, K./Matthes, B. (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten können zunehmend automatisiert werden. IAB Kurzbericht 13/2012. Nürnberg: IAB
- Frey, C. B./Osborne, M. A. (2017): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? In: Technological Forecasting & Social Change, Vol. 114 (1). S. 254–280
- Friemer, A./Warsewa, G. (2024): Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Systemrelevanz – Zum Wert von Arbeit nach Corona. In: B. Vogel/H. Wolf (Hg.): Arbeit und gesellschaftlicher Zusammenhalt. Konzepte, Themen, Analysen. Frankfurt: Campus. S. 267–291
- G.I.B. Info (2021): Basisarbeit. GIB-Info 3_21. Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen. Bottrop: G.I.B
- Galiläer, L./Wende, R. (2008): Produktionsarbeit im Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung einfacher Fachtätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie. In: H. Loebe/E. Severing (Hg.): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Bd. 47. Bielefeld: wbv. S. 23-53
- Greef, S./Schroeder, W./Sperling, H.J. (2020): Plattformökonomie und Crowdfunding als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen, 1/2020, S.205-226
- Große-Jäger, A. et al. (Hg.) (2021): Basisarbeit. Mittendrin und außen vor. Bonn: TÜV media
- Hieming, B./Jaehrling, K./Kalina, T./Vanselow, A./Weinkopf, C. (2005): Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Berlin: BMWA
- Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P./Falkenberg, J. (Hg.) (2019): Szenarien digitalisierter Einfacharbeit. Baden-Baden: Nomos
- Hoose, F./Haipeter, T./Ittermann, P. (2019): Digitalisierung der Arbeit und Interessenvertretungen: Herausforderungen und Forschungsperspektiven. In: Arbeit, Vol. 28 (4), S. 423-444
- Ittermann, P. (2023): Einfacharbeit in Produktion und Logistik in der digitalen Transformation. In: WSI Mitteilungen, Vol. 76. 5/2023, S. 337–345.

- Ittermann, P./Maylandt J. (2024): Die Arbeitswelt in der Region Dortmund in der Transformation: Zum Wert der Einfacharbeit. Erkenntnisse aus einer laufenden Studie. Arbeitspapier der TU Dortmund, Dortmund
- Kaboth, A.; Lück, M; Hünefeld, L. (2022). Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen – Auswirkungen unterschiedlicher Operationalisierungen. baua: Fokus. Dortmund
- Keller, B./Seifert, H. (2023): Atypische Beschäftigung im Abwärtstrend? Entwicklungen und Erklärungsansätze. In: WSI-Mitteilungen, Heft 6, S.470-478
- Köhler, C./Loudovici, K. (2008): Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentationen. In: C. Köhler et al. (Hg.): Offene und geschlossene betriebliche Beschäftigungssysteme. Wiesbaden: VS Verlag, S. 31-63
- Kompetenzzentrum Ressource (2024): Einfacharbeit in Dienstleistungen als Entwicklungsressource. <https://kompetenzzentrum-ressource.de/> Bremen
- Kotthoff, H./Reindl, J. (2018): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Berlin: Springer
- Kurz, C. (1999): Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin: edition sigma
- Mayer-Ahuja, N./Nachtwey, O. (Hg.) (2021): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp
- Mönning, A./Schneemann, C./Weber, E./Zika, G./Helmrich, R. (2018): Elektromobilität 2035. Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Personenkraftwagen. IAB-Forschungsbericht Nr. 8/2018. Nürnberg: IAB
- Nachtwey, O./Staab, P. (2020): Das Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus. In: S. Maasen/J.-H. Passoth (Hg.): Soziologie des Digitalen – Digitale Soziologie? Soziale Welt, Sonderband 23. Baden-Baden: Nomos. S. 285-304
- Pröll, U. (1998): Prävention in der handwerklich-kleinbetrieblichen Arbeitswelt: Wege zu einem milieugerechten Leitbild, in ARBEIT, Heft 4, 1998, S. 219-237
- RWI (2023): Kein Beschäftigungsrückgang in Regionen mit hohem Automatisierungspotenzial. <https://www.rwi-essen.de/presse/wissenschaftskommunikation/pressemitteilungen/detail/kein-beschaeftigungsrueckgang-in-regionen-mit-hohem-automatisierungspotenzial>. Essen
- Schaupp, S. (2021): Technologiepolitik von unten. Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung. Berlin: Matthes & Seitz
- Schlund, S./Hämmerle, M./Strölin, T. 2014: Industrie 4.0 eine Revolution der Arbeitsgestaltung – Wie Automatisierung und Digitalisierung unsere Produktion verändern wird. Ulm/Stuttgart: Ingenics
- Seibert, H./Schwengler, B./Wiethölter, D. (2023): Aus Hilfskräften Fachkräfte machen. Eine quantitative Analyse der Entwicklungs- und Strukturdaten von Helfertätigkeiten. FES diskurs. Bonn
- Seibert, H./Wiethölter, D./Schwengler, B. (2021): Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten. Starker Einbruch in der Corona-Krise. IAB-Kurzbericht 16/2021. Nürnberg: IAB
- Seyda, S./Wallossek, L./Zibrowius, M. 2018: Einfacharbeit in Deutschland. IW-Trends 2/2018.
- SI Consult (2023): CONNECT - „Berufsentwicklungspfade in und aus der Einfacharbeit“, o.O.

Soziale Innovationen GmbH (Hg.) (2015): Einfacharbeitsplätze: Auslaufmodell oder Beschäftigungsperspektive. Ergebnisse des Projektes „Einfacharbeitsplätze pro Beschäftigung“ im Westfälischen Ruhrgebiet. Dortmund

Spath, D./Ganschar, O./Gerlach, S./Hämmerle, M./Krause, T./Schlund, S. (Hg.) (2013): Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0. Stuttgart: Fraunhofer

Vorwaerts.de (2024): Andrea Nahles: So kann Deutschland den Fachkräftemangel bekämpfen. <https://vorwaerts.de/inland/andrea-nahles-so-kann-deutschland-den-fachkraeftemangel-bekaempfen>

Wagner, G. (2016). Einfacharbeit in Brandenburg: Beschäftigungspotenziale zur Integration von Langzeitarbeitslosen? Halle

Anhänge

A-Abb. 1: Einfacharbeit: Helfer- und Anlernertätigkeiten in Dortmund 2019-2023

Merkmal	2019	2020	2021	2022	2023
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB)					
Insgesamt	40.320	39.020	40.200	42.750	44.180
Geschlecht (Anteil in %)					
Männer	52	52	52	52	54
Frauen	48	48	48	48	46
Alter (Anteil in %)					
unter 25 Jahre	12	11	12	11	11
25 bis unter 35 Jahre	23	23	23	23	23
35 bis unter 55 Jahre	46	45	45	45	45
55 Jahre und älter	19	21	21	21	22
Arbeitszeit (Anteil in %)					
Vollzeit	52	54	53	53	53
Teilzeit	48	46	47	47	47

Quelle: Eigene Auswertung nach BA (2024). Berufe auf einen Blick. Interaktive Statistiken

A-Abb.2: Einfacharbeit: Helfer- und Anlernertätigkeiten in AA Hamm 2019-2023

Merkmal	2019	2020	2021	2022	2023
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB)					
Insgesamt	38.610	36.740	38.440	40.790	41.220
Geschlecht (Anteil in %)					
Männer	58	57	58	56	56
Frauen	42	43	42	44	44
Alter (Anteil in %)					
unter 25 Jahre	9	9	10	9	9
25 bis unter 35 Jahre	21	21	21	21	20
35 bis unter 55 Jahre	49	48	48	47	47
55 Jahre und älter	21	22	22	23	23
Arbeitszeit (Anteil in %)					
Vollzeit	65	63	64	63	63
Teilzeit	35	37	36	37	37

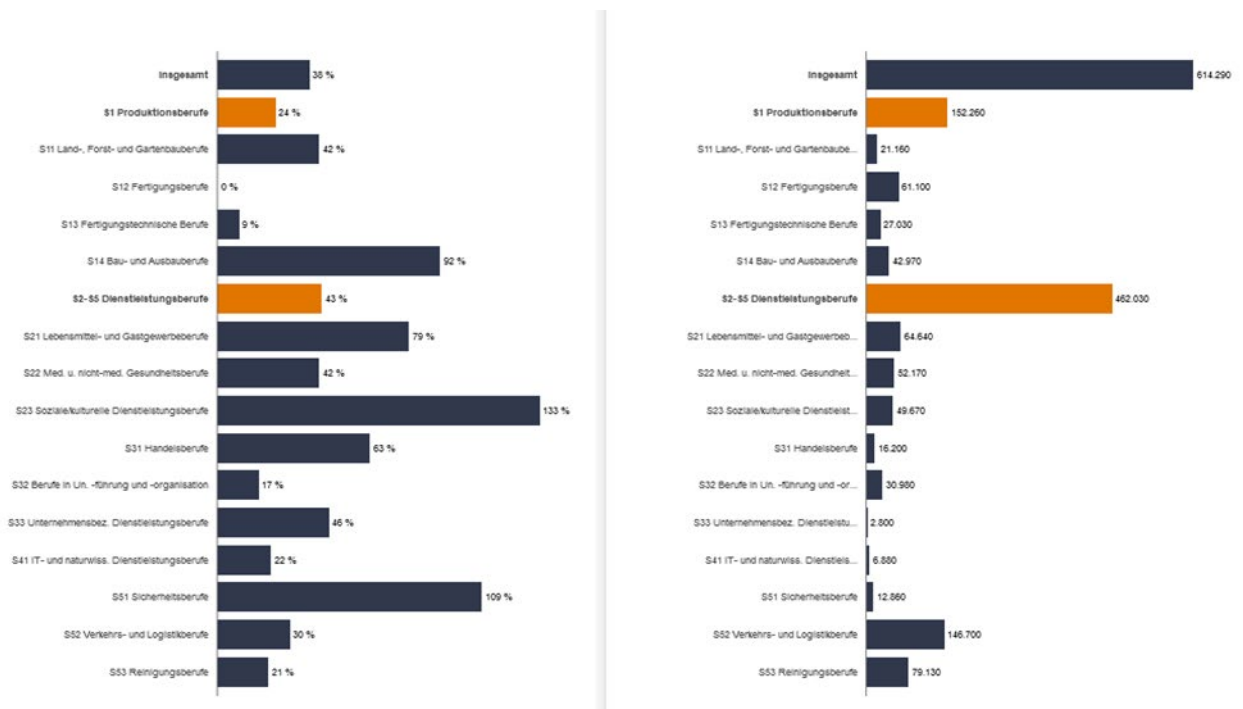
Quelle: Eigene Auswertung nach BA (2024). Berufe auf einen Blick. Interaktive Statistiken

A-Abb. 3: Zahl der Beschäftigten (Helfertätigkeiten) in der Region DUS-Ruhrgebiet

Berichtsjahr†	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte†	Arbeitslose†	Arbeitsuchende†
2013	445.680	221.614	328.528
2014	462.900	227.853	344.101
2015	485.410	227.784	351.768
2016	503.920	224.790	360.318
2017	529.060	219.285	370.925
2018	552.460	206.451	358.973
2019	560.930	200.609	349.118
2020	552.800	245.853	389.715
2021	577.580	254.882	400.609
2022	609.970	240.933	384.675
2023	614.290	252.521	393.278

Quelle: Eigene Auswertung nach BA (2024a). Strukturwandel nach Berufen. Interaktive Statistiken

A-Abb. 4: Helfertätigkeiten nach Wirtschaftszweigen in der Region DUS-Ruhrgebiet), Veränderung 2013-2023 und Bestand 2023



Quelle: Eigene Auswertung nach BA (2024a). Strukturwandel nach Berufen. Interaktive Statistiken

Autoren:

Dr. Peter Ittermann, Jens Maylandt, Forschungsgebiet Industrie- und Arbeitsforschung, Sozialforschungsstelle, Fakultät Sozialwissenschaften, TU Dortmund. Evinger Platz 17, 44339 Dortmund. Tel. 0231/755 90263. peter.ittermann@tu-dortmund.de; jens.maylandt@tu-dortmund.de

Ittermann, Peter/Maylandt, Jens (2024): Moderne Einfacharbeit in der Region Dortmund: Entwicklungsdynamiken und Gestaltungsperspektiven in der Transformation. Projektabschlussbericht. Dortmund