

12.25

Lizenziert für Herrn Oliver Hasselmann.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

In Kooperation mit:



76. Jahrgang
Dezember 2025
ISSN 2199-7330
1424

www.SISdigital.de

sicher ist sicher

BEM: Zukunft durch Teilhabe



Betriebliches Eingliederungsmanagement Das Potenzial liegt in der Synergie

Hrsg. von Klaus Pelster, Dr. Götz Richter und Andrea Lange
2025, 404 Seiten, mit zahlreichen farbigen Abbildungen,
fester Einband, € 58,90. ISBN 978-3-503-24151-4
eBook: € 58,90. ISBN 978-3-503-24152-1

Online informieren und
versandkostenfrei bestellen:
www.ESV.info/24151



Teleoperation mobiler Maschinen 531
Planung sicherer und nachhaltiger
Mobilität 536

Basisarbeit, Respekt und
Gesundheit 549

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG



OLIVER HASSELMANN · BIRGIT SCHAUERTE · CARINA HOFFMANN · ANNA SCHWARZ

Organisationaler Respekt und Basisarbeit in der Transformation – ORBiT

Basisarbeit, Respekt und Gesundheit

Basisarbeit verdient Respekt! Aber ist „Respekt erleben“ im Unternehmen messbar und gestaltbar? Im Projekt ORBiT wird organisationaler Respekt für Basisarbeitende spürbar durch Wertschätzung, Anerkennung, soziale Unterstützung und die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen. Mit dem entwickelten Screening lassen sich die Ausprägungen des organisationalen Respekts im Unternehmen bewerten und über die aufbauenden beteiligungsorientierten Workshops werden Entwicklungspfade aufgezeigt.

Respekt und Basisarbeit

Die ca. 8 Mio. Menschen [14; 6] in Deutschland, die täglich mit ihrer Leistung die Gesellschaft am Laufen halten, verdienen großen Respekt. Denn für die geleistete Arbeit Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren, ist ein wesentlicher Indikator für gute und motivierende Arbeitsbedingungen. *Damit ist Respekterleben im Arbeitskontext auch eine wichtige Ressource, um physisch und psychisch gesund zu bleiben.*

Im Rahmen des vom BMAS geförderten Projektes ORBiT – Organisationaler Respekt und Basisarbeit in der Transformation – wurden ein Screeninginstrument und ein Workshopkonzept

entwickelt, um die Arbeitswirklichkeit von Basisarbeit zu verbessern.

Was ist Basisarbeit?

Unter Basisarbeit verstehen wir Tätigkeiten, die ohne berufliche Qualifikation ausgeführt werden und häufig systemrelevant sind. Basisarbeit ist vielfältig, heterogen und in fast allen Branchen anzutreffen. Hierzu gehören unter anderem Reinigungskräfte, Liefer- und Paketdienste, Assistenz Tätigkeiten in Pflege und Produktion, Gastronomie oder in der Landwirtschaft. Ohne funktionierende Basisarbeit würden viele gesellschaftliche und wirtschaftlichen Bereiche nicht

DIE AUTOR*INNEN



Oliver Hasselmann

ist Dipl.-Geograf und Master of Health Administration. Seit 15 Jahren ist er im Team Forschung & Entwicklung am BGF-Institut und beschäftigt sich mit Prävention im Arbeitskontext. Neben Respekt, Wohlbefinden und sozialer Unterstützung sind dies u. a. Schwerpunktthemen wie Demografischer Wandel, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, Digitalisierung und Gesundheit, Nachhaltigkeit und Gesundheit oder New Work.



Dr. Birgit Schauerte

arbeitet seit 20 Jahren im Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung in Köln und leitet dort den Bereich Forschung & Entwicklung. Sie setzt mit Ihrem Team schwerpunktmäßig anwendungsorientierte Forschungsprojekte im Bereich der betrieblichen Prävention um und entwickelt innovative Beratungsansätze für die Gestaltung der Arbeitswelten im Wandel der Zeit.

funktionieren oder sogar zusammenbrechen. Basisarbeit ist für viele Unternehmen die Grundlage ihrer Wertschöpfung [3].

Je nach Methodik und genauer Definition sind die quantitativen Bewertungen unterschiedlich. 2024 zählten bundesweit rund 15 % – 23 % aller Erwerbstätigen zu den Basisarbeitenden [8; 14]. Aufgrund der Versichertenstruktur liegt dieser Anteil bei der AOK Rheinland/Hamburg mit ca. 33 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt [7]. Im Schnitt sind rund 1/5 aller Erwerbstätigen Basisarbeitende, dabei handelt es sich um ca. 8 Millionen Menschen in Deutschland. Umso wichtiger ist es, diese bisher kaum erreichte Zielgruppe im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in den Blick zu nehmen.

Häufig liegt Basisarbeit im Mindestlohnbereich und wird von 45 % der Basisarbeitenden in Teilzeit, als Minijob oder im Nebenverdienst durchgeführt. Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen in der Basisarbeit ist mit 49 % weiblichen und 51 % männlichen Beschäftigten nahezu identisch. Davon sind 30 % der Basisarbeitenden 55 Jahre und älter [6; 8].

Herausfordernde Arbeitsbedingungen

Basisarbeit geht häufig mit herausfordernden und belastenden Arbeitsbedingungen einher. Unsichere und unfaire Rahmenbedingungen, physisch anstrengende Tätigkeiten und psychische Anforderungen charakterisieren für viele Basisarbeitende den Arbeitsalltag.

Die Arbeitsverträge sind oft zeitlich begrenzt und Basisarbeitende haben häufig nur einen eingeschränkten Kündigungsschutz. Dies führt zu Unsicherheit um den Arbeitsplatz und dem belastenden Gefühl, ersetzbar zu sein. Die Rahmenbedingungen fördern zusätzlich das Risiko der Altersarmut [3]. Viele Basisarbeitende sind für Arbeitnehmerüberlassungen tätig. In der Folge werden die Basisarbeitenden beim Kunden eingesetzt anstatt in ihrem „eigenen“ Unternehmen. Dort erfahren sie oft Benachteiligungen gegenüber den internen Kräften und werden beispielsweise bei Fortbildungen oder der betrieblichen Gesundheitsförderung nicht berücksichtigt [12].

Im Vergleich zu Facharbeitenden sowie hochqualifiziert Arbeitenden (Akademiker*innen) leisten Basisarbeitende häufiger körperlich schwere Arbeit. Hierzu gehören das Arbeiten im Stehen, das Heben und Tragen schwerer Lasten und das Arbeiten unter Zwangshaltungen. Bei den psychischen Arbeitsanforderungen sind es vor allem das schnelle Arbeiten nach Stückzahl oder auf Zeit, ständig wiederkehrende, monotone Arbeitsschritte, die häufiger bewältigt werden müssen als in Vergleichsgruppen (Akademiker*innen). Oft sind die Arbeiten in allen Einzelheiten detailliert vorgegeben und lassen kaum Handlungs-

und Entscheidungsspielräume zu [8]. Gleichzeitig schneiden Basisarbeitende bei Ressourcen wie z.B. die Arbeit selbst planen, Ziele der Arbeit mitbestimmen, die Arbeitsmenge beeinflussen oder selbstbestimmte Pausen nehmen zu können schlechter ab als die Vergleichsgruppen. Je nach Tätigkeit und Branche können diese Faktoren sich stark unterscheiden, so berichten z.B. Paketzustellende, dass sie auf ihrer Tour ihr eigener Chef sind und dies am Job besonders mögen. Gleichzeitig führen ein hohes Arbeitsvolumen, hohe Arbeitsdichte und digitale Leistungsüberprüfung zu dauerhaftem Stress, oftmals mit gesundheitlichen Folgen [16].

Darüber hinaus mangelt es den Basisarbeitenden oft an Anerkennung und Partizipation. Es fehlt an Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie materieller wie immaterieller Wertschätzung [13].

Gegenüber Fachkräften und Akademiker*innen müssen Basisarbeitende höhere Anforderungen bewältigen. Gleichzeitig stehen ihnen weniger Ressourcen zu Verfügung, ein Missverhältnis, das sich auch im Krankheitsgeschehen widerspiegelt.

Im Rahmen der Bibb/BAuA Erwerbstätigenbefragung schätzten 21,1 % der Basisarbeitenden ihren Gesundheitszustand als „weniger gut“ oder „schlecht“ ein. Damit liegen sie klar über den Fachkräften (16,3 %) und den Akademiker*innen (11,4 %). Bei den Muskel-Skelett-Erkrankungen geben 40,4 % der Basisarbeitenden an, drei und mehr Beschwerden zu haben. Die Vergleichsgruppen liegen bei 34,2 % (Fachkräfte) bzw. 17,4 % (Akademiker*innen). Bei den psychischen Beschwerden sind die Werte der drei Vergleichsgruppen nahezu identisch [8]. Diese Selbsteinschätzung wird durch die Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 1,5 Mio. bei der AOK Rheinland-Hamburg versicherten Beschäftigten bestätigt. Mit ca. 470.000 Basisarbeitenden liegt der Anteil bei ca. 33 % der Versicherten und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt [7]. Der Krankenstand der Basisarbeitenden lag 2022 mit 7,28 % über dem Wert der Vergleichsgruppe aus Fachkräften und Akademiker*innen (6,62 %). Die oben dargestellte Selbsteinschätzung zu den Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Beschwerden werden von den AU-Daten ebenfalls bestätigt. Während sich bei Basisarbeitenden deutlich mehr Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Versichertenjahre bei Muskel-Skelett-Erkrankungen zeigen, sind die Werte bei den psychischen Störungen auf nahezu identischem Niveau [7] (Abbildung 1).

Es stellt sich die Frage: Wie kann es gelingen, die Arbeitswirklichkeit der Basisarbeitenden zu verbessern? Welche Anforderungen sind besonders belastend und welche Ressourcen müssen gestärkt werden, um Gesundheit, Zufriedenheit

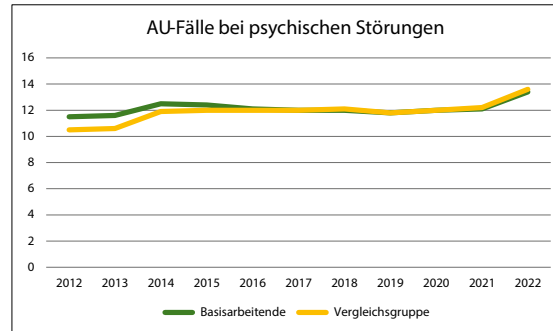
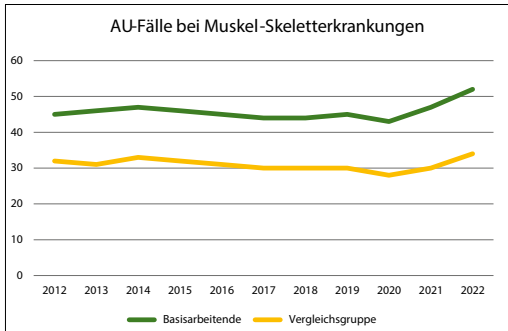


Abb. 1: Zeitreihe 2012–2022, AU-Fälle je 100 VJ, Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Störungen, Basisarbeitende und Vergleichsgruppe [7].

und Wohlbefinden der Basisarbeitenden zu verbessern?

Organisationaler Respekt als Schlüsselfaktor

Die beschriebenen Rahmen- und Arbeitsbedingungen der Basisarbeitenden legen nahe, dass es häufig an Respekt, Wertschätzung und Anerkennung für Basisarbeitende fehlt. Respekterleben ist eines der wichtigsten Items im Werteranking von Beschäftigten und rangiert noch vor Werten wie einem sicheren Job und einem hohen Einkommen (Eckloff et al., 2008). Insbesondere im Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sind die Unterschiede zwischen gewünschtem und gelebtem Respekt stark ausgeprägt. Respekt hat positive Auswirkungen auf Effektivvariablen wie kollektive Identifikation, Bindung an die Organisation oder Arbeitszufriedenheit, Selbstwertgefühl und Selbstbestimmung. Diese Variablen sind verbunden mit einem grundlegenden Bedürfnis nach Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit, welche wiederum einen engen Zusammenhang zur intrinsischen Motivation darstellen. Demnach ist Respekterleben zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden entscheidend für gutes und produktives Miteinander im Unternehmen [5].

Eine von Respekt, Vertrauen und Toleranz geprägte Unternehmenskultur hat positive Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. Sie fördert nicht nur die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten, sondern auch das Engagement, die Motivation, die Loyalität und die Identifikation mit dem Unternehmen [10].

Bisher existiert keine Definition, die organisationalen Respekt beschreibt. Aufbauend auf den oben dargestellten Ausführungen verstehen wir im Projekt ORBiT unter Organisationalem Respekt ein Handlungsverständnis, welches u.a. durch die Unternehmenskultur, die Haltung des Managements und im Miteinander spürbar wird. Damit machen folgende Gestaltungsfelder auf:

- **Organisationaler Respekt drückt sich durch die fördernde und wertschätzende Gestaltung**

aller Unternehmensbereiche sowie das wertschätzende und anerkennende Verhalten aller Beteiligten aus.

- **Organisationaler Respekt wird spürbar in sozialer Unterstützung, transparenter Kommunikation, Fairness und Gleichberechtigung.**
- **Organisationaler Respekt zeigt sich durch menschengerechte Arbeitsbedingungen** (Arbeitsmittel, Arbeitszeiten, Organisation, u. a.) und angemessene **Rahmenbedingungen** (Bezahlung, Jobsicherheit, Perspektiven, Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Fehlerkultur, Partizipation, Handlungsspielraum).
- **Organisationaler Respekt ist diskriminierungsfrei und unabhängig von Funktion oder Position und unabhängig von Sprache, Religion, Geschlecht, Alter oder Ethnie.**

Ein praxisnahes Modell und Screening für mehr Respekt in der Basisarbeit

Zu Recherchearbeiten für ein theoretisches Modell zum Organisationalen Respekt wurden verschiedene arbeitswissenschaftliche Modelle wie das Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell [4], das Gratifikationsmodell [15] und das Bielefelder Sozialkapital von Badura [1; 2] gesichtet. Mit Blick auf die Arbeitswirklichkeit und das Respekterleben von Basisarbeitenden konnten vier zentrale Handlungsebenen definiert werden. Hierzu zählen die sozialen Beziehungen (u.a. gegenseitige Unterstützung; interkulturelle Zusammenarbeit, respektvolles Miteinander, Unterstützung durch Betriebsrat), Führung (u.a. Fehlerkultur, soziale Unterstützung, Partizipation, Wertschätzung, transparente Information, Handlungsspielraum, Partizipation), Unternehmenskultur (u.a. Kommunikation, faires Gehalt, vertragliche Sicherheit, BGF, Qualifizierungen, Haltung des Management) und Arbeitsbedingungen (u.a. Arbeitsmittel, -organisation und -umgebung, Sinnhaftigkeit). Daneben ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine wichtige Voraussetzung und bildet die Grundlage des Modells „Organisationaler Respekt“ (siehe Abbildung 2).

DIE AUTOR*INNEN



Dr. Carina Hoffmann

arbeitet seit über 10 Jahren im BGF-Institut. Ihre Schwerpunkte liegen in der Durchführung von Forschungsprojekten zur betrieblichen Prävention sowie der praktischen Umsetzung von Beratungsleistungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement.



Anna Schwarz

ist seit eineinhalb Jahren als Werkstudentin im Institut für betriebliche Gesundheitsförderung in Köln tätig. Dort unterstützt sie den Bereich Forschung & Entwicklung in den laufenden Forschungs- und Entwicklungsprojekten.

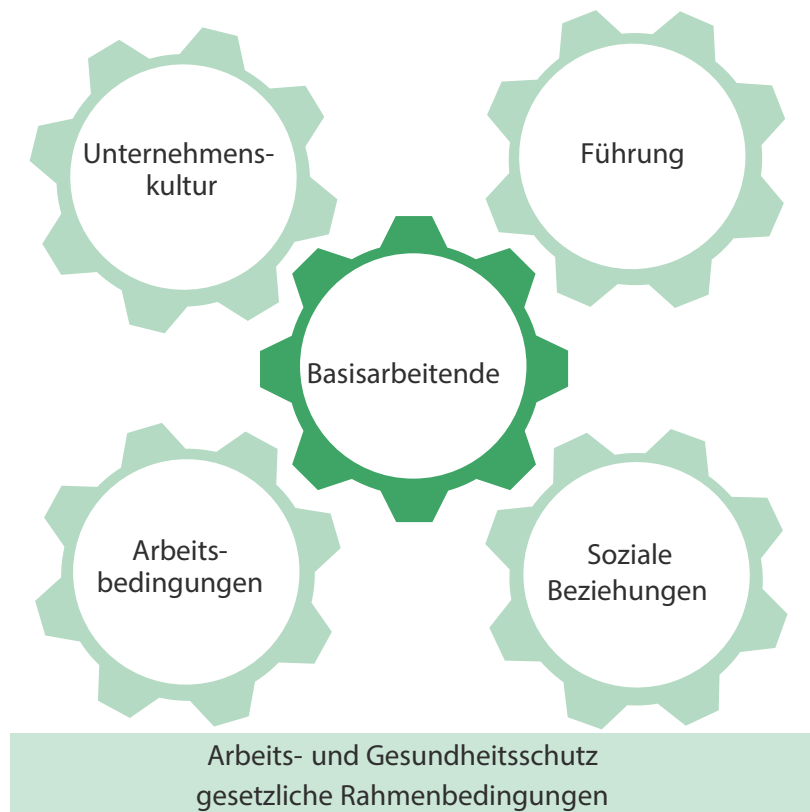


Abb. 2: Modell – Organisationaler Respekt in Unternehmen, eigene Darstellung, 2024.

Die Entwicklung des Modells und des Screenings basiert zusätzlich zu dem wissenschaftlich-theoretischen Hintergrund auf einem partizipativen Prozess mit Basisarbeitenden und Führungskräften (Gruppendiskussionen) aus den beteiligten Pilotunternehmen. Ziel der Gruppengespräche war es, herauszufinden, was aus Perspektive von Basisarbeitenden ($n = 40$) und Führungskräften ($n = 20$), Kriterien für Respekterleben im Unternehmen sind. Die Gruppendiskussionen bestätigten die theoriebasiert abgeleiteten Respektindikatoren, wobei der Indikator „interkulturelles Miteinander“ zusätzlich identifiziert wurde.

Alle Indikatoren wurden von Basisarbeitenden und Führungskräften als relevant für organisationalen Respekt eingeschätzt. Dabei wurde der



Abb. 3: QR-Verlinkung zu den kompletten Screeningitems und www.bgf-institut.de, eigene Darstellung, 2025.

Arbeits- und Gesundheitsschutz jedoch von den Basisarbeitenden als grundlegende Voraussetzung gesehen und bildet damit das Fundament im Modell. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse wurde das Screening zu den theoriebasiert abgeleiteten und im partizipativen Prozess bestätigten Indikatoren finalisiert. Bei der Auswahl der Items zu jedem Respektindikator wurde, wenn möglich, auf etablierte Instrumente wie z. B. den KfZA (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse) [11] oder den COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) [9] zurückgegriffen.

Entstanden ist ein Screeninginstrument, welches mit Hilfe von insgesamt 19 Items zu den vier Kategorien eine Einschätzung zum Organisationalen Respekt im Unternehmen ermöglicht (siehe Abbildung 3). Die Beantwortung der Fragen erfolgt anhand einer vierstufigen Skala („trifft zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft nicht zu“), wobei das Ausfüllen des Screenings etwa 5–7 Minuten in Anspruch nimmt. Die Items sind leicht verständlich formuliert und wurden im Rahmen der Piloteinsätze auf ihre Verständlichkeit hin überprüft. Um Sprachbarrieren zu begegnen, steht das Screening in verschiedenen Versionen (bisher deutsch, englisch, russisch, griechisch) zur Verfügung und kann im Unternehmen digital oder via paper-pencil umgesetzt werden.

In Abbildung 4 wird beispielhaft gezeigt, wie die Ergebnisse des Screenings dargestellt werden. Es handelt sich dabei um fiktive Werte. Für jeden Indikator werden die Mittelwerte, differenziert nach den vier Kategorien Führung, Soziale Beziehungen, Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur, abgebildet. Die Ergebnisse der Basisarbeitenden und Führungskräfte sind in verschiedenen Farben aufbereitet, um Unterschiede in der Bewertung sichtbar zu machen. Eine höhere Bewertung des Indikators (max. 4 trifft zu) zeigt eine höhere Zustimmung zum entsprechenden Item und damit eine größere Zufriedenheit der Befragten.

Die Auswertung kann abteilungsspezifisch oder kumuliert erfolgen und stellt übersichtlich dar, wie die Respektausprägungen im Unternehmen subjektiv empfunden werden. Die gewählte Darstellungsform anhand eines Spinnendiagramms verdeutlicht auf einen Blick, in welchen Bereichen Entwicklungsbedarf besteht und wo sich die Perspektiven der Basisarbeitenden und der Führungskräfte im Antwortverhalten unterscheiden. Somit legt das Screening die analytische Basis, um das weitere Vorgehen in Bezug auf Optimierung der Arbeitsbedingungen abzustimmen.

Der weitere Fahrplan für mehr Respekt im Unternehmen sieht vor, dass mit Hilfe der Ergebnisse in Konkretisierungsworkshops mit Basisarbeitenden und Planungsworkshops mit Führungs-

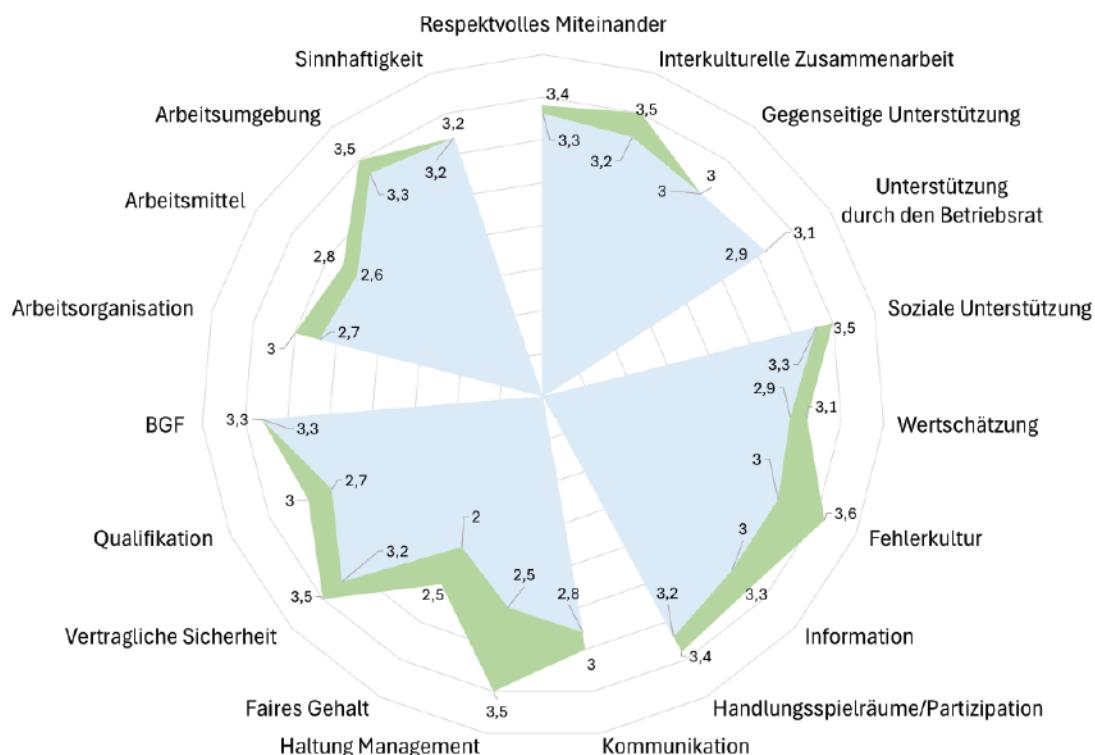


Abb. 4: Exemplarisches Screening-Ergebnis, eigene Darstellung, 2024

kräften Lösungsvorschläge erarbeitet werden. Innerhalb der Konkretisierungsworkshops werden die Screening-Ergebnisse gemeinsam mit den Basisarbeitenden näher betrachtet, Probleme konkretisiert und Lösungsvorschläge erarbeitet. In den Planungsworkshops werden die Lösungsvorschläge der Basisarbeitenden dann in einen Maßnahmenplan überführt. Das gesamte Vorgehen ist im Idealfall in einen BGM-Prozess (z.B. unterstützt durch BGM-Beratende der Sozialversicherungsträger oder INQA-Coaches) eingebettet, so dass der Umsetzungsstand und weitere Optimierungsbedarfe im BGM-Steuerungskreis kontinuierlich betrachtet werden.

Zusammengefasst stehen mit dem Screening und dem modulartigen Workshopkonzept anwendungsorientierte Tools zur Verfügung, mit denen respektvolle Arbeitsbedingungen für Basisarbeitende gestaltet werden können. Die Praxistools werden zum Ende des Projektes (31.03.2026) verfügbar sein, so dass die Zielgruppe der Basisarbeitenden in BGM-Prozessen zukünftig besser in den Blick genommen werden kann. BGM-Beratende und Unternehmen können sich somit gemeinsam für mehr Respekt in der Basisarbeit stark machen.

Erste Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Screenings und Konkretisierungsworkshops

Insgesamt wurde das Screening in drei Pilotunternehmen aus den Branchen Gebäudereinigung, Zeitarbeit und Logistik mit 503 Basis-

arbeitenden und 165 Führungskräften erprobt. In den drei Konkretisierungsworkshops konnten im Anschluss die unternehmensspezifischen Ergebnisse mit 20 Basisarbeitenden diskutiert und konkrete Lösungsansätze entwickelt werden. Begleitet wurden das Screening von Betriebsbegehungen, um die Arbeitssituation und das Miteinander vor Ort kennenzulernen und lösungsorientiert moderieren zu können.

BGM-Beratende und Unternehmen können sich gemeinsam für mehr Respekt in der Basisarbeit stark machen.

Über alle Screeningeinsätze in den Pilotunternehmen hinweg zeigt sich eine große Vielschichtigkeit hinsichtlich der organisationalen Respektausprägungen. So weicht die Bewertung der verschiedenen Indikatoren je nach Pilotunternehmen und Branche zum Teil stark voneinander ab. Dennoch lassen sich unternehmensübergreifend einheitliche Bewertungsmuster erkennen. Betrachtet man die vier Kategorien des organisationalen Respekts, so wird deutlich, dass die Bereiche „Soziale Beziehungen“ und „Arbeitsbedingungen“ mit ihren Indikatoren von den Basisarbeitenden tendenziell besser bewertet werden als die Kategorien „Führung“ und „Unternehmenskultur“. Bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Indikatoren innerhalb dieser Kategorien stechen insbesondere die Indikatoren

„Faires Gehalt“, „Haltung des Managements“ und „Handlungsspielräume/Partizipation“ hervor. In allen Pilotunternehmen zählen diese zu den am schlechtesten bewerteten Indikatoren. Auch beim Indikator „Qualifikation“ zeigen sich unternehmensübergreifend Entwicklungspotenziale aus Sicht der Basisarbeitenden.

Bei näherer Betrachtung der einzelnen Indikatoren im Rahmen der Konkretisierungsworkshops ließen sich die Ursachen genauer identifizieren und Lösungsvorschläge aus Sicht der Basisarbeitenden erarbeiten. In Bezug auf den Indikator „Faires Gehalt“ geht es den Basisarbeitenden dabei nicht zwangsläufig um ein höheres Grundgehalt. Hier wurden auch Wünsche nach steuerlich begünstigten Benefits, Sichtbarkeit durch kleine Anerkennungen bei Geburtstagen oder Jubiläen z.B. durch Sonderurlaub und durch an die Betriebszugehörigkeit gekoppelte Gehaltsanpassungen geäußert.

Im Kontext der „Qualifizierung“ äußerten die Basisarbeitenden oftmals Bedarf im Hinblick auf mehr Auswahl und Entscheidungsfreiheit bei Fort- und Weiterbildungen.

Wenngleich die „Haltung des Managements“ unternehmensübergreifend im Rahmen der Screenings als Entwicklungspfad identifiziert wurde, besteht aus Sicht der Basisarbeitenden bezüglich dieses Indikators nicht immer Handlungsbedarf. Während die Mitarbeitenden zweier Unternehmen den fehlenden Kontakt zur Geschäftsführung nicht als belastend erlebten (aufgrund einer zu großen Distanz und fehlender Berührungspunkte), wünschten sich die Mitarbeitenden eines anderen Unternehmens mehr Präsenz von der Geschäftsführung.

Ein ähnliches Phänomen zeigte sich auch für den Indikator „Handlungsspielräume / Partizipation“. Obwohl dieser im Rahmen der Screenings in der Regel schlecht bewertet wurde, bestand in den Konkretisierungsworkshops aus Sicht der Basisarbeitenden kein Handlungsbedarf.

Insgesamt fiel auf, dass Aspekte wie die Ausstattung mit guten, funktionstüchtigen Arbeitsmitteln (z.B. ausreichend Arbeitskleidung, funktionierende Arbeitsmaterialien) als wichtige Faktoren für Arbeitszufriedenheit und Respekterleben formuliert wurden.

Auch hinsichtlich der unterschiedlichen Wahrnehmungen des organisationalen Respekts zwischen Basisarbeitenden und Führungskräften wurden Parallelen der Pilotbetriebe deutlich. So bewerteten die Basisarbeitenden das Respekterleben im Durchschnitt schlechter als die Führungskräfte, obwohl dies nicht immer für alle Indikatoren gleichermaßen zutraf.

In einem Pilotunternehmen wurde soziale Unterstützung durch die Führungskraft, die auch bei privaten Problemen unterstützt, als wichti-

ger Bestandteil des organisationalen Respekts beschrieben. Hier ist die direkte Führungskraft auch aufgrund von Sprachbarrieren unterstützend wirksam, insbesondere wenn es um Fragen rund um das deutsche Gesundheits- und Versorgungssystem geht.

In allen Pilotunternehmen wurde durch Zitate der Teilnehmenden wie „Wir sind nur eine Personalnummer“ oder „Du bist lebendiges Eigentum“ deutlich, dass fehlender Respekt eine alltägliche Belastung darstellt. Mit den im Projekt ORBiT entwickelten Instrumenten können in zukünftigen BGM-Prozessen respektvolle Arbeitswirklichkeit für Basisarbeitenden gestaltet werden.

Weitere Handlungsstränge

Das Deutsche Demographie Netzwerk (ddn e.V.) begleitet das Projekt mit einem Dialogprozess, der als Austauschplattformen vielfältige Akteur*innen aus Politik, Gesellschaft und Wirtschaft zusammenbringt, Erfahrungen sammelt, diskutiert und Perspektiven zusammenführt. Gemeinsam mit Politik, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Wissenschaft, Verbänden, Sozialpartnern und Unternehmen ist es das Ziel, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Basisarbeitende zu verbessern.

Parallel erarbeitet das Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung (BIT e.V.) einen Rahmenkatalog zur aktuellen gesetzlichen-tariflichen Situation der Basisarbeitenden. Ergebnisse der Handlungsstränge werden Empfehlungen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sein mit dem Ziel, die Rahmen- und Arbeitsbedingungen für Basisarbeitende zu verbessern. ■

Das Projekt wird im Rahmen des Programms „Arbeit: Sicher und Gesund“ (ASuG) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert: [Link: www.arbeit-sicher-und-gesund.de/basisarbeit](http://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/basisarbeit)

Weitere Informationen zum Orbit-Projekt: <https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/basisarbeit/hintergruende/vorstellung-projektpartner-bgf>
Projektbeschreibung auf der Seite des BGF-Institutes: BGF GmbH: Respekt und Basisarbeit / ORBiT

LITERATUR

- [1] Badura, Bernhard (2017): *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert. Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*. Bielefeld.
- [2] Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Klose, Jochim; Macco, Katrin (Hg.) (2009): *Fehlzeitenreport 2009. Arbeit und Psyche – Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern*. Wissenschaftliches Institut der AOK. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- [3] Bovenschulte, Marc (2021): *Die Moderne der Basisarbeit*. Hg. v. BMAS (Working Paper). Online verfügbar unter: www.denkfabrik-bmas.de/%2Ffileadmin/%2FDownload/s%2FPublikationen/%2FDie_Moderne_der_Basisarbeit.pdf&usg=AOvVaw3C_QIOXBqH30rIQ2ZYzqua&opi=89978449 (zuletzt geprüft am 06.03.2025)