

Andreas Friemer, Günter Warsewa

# Aufwertungsoptionen bei „system-relevanten“ Berufsgruppen in der Corona-Pandemie?

Policy Brief Institut Arbeit und Wirtschaft Nr. 1 | November 2022



**FORSCHUNG  
& TRANSFER**

## 1 Zum Hintergrund

Die in der aktuellen Pandemiekrise als systemrelevant geltenden Berufe sind großenteils durch die Kombination von geringem Sozialprestige und unterdurchschnittlicher Bezahlung gekennzeichnet. Deren neue Wertschätzung als „Alltagsheld:innen“ könnte jedoch *Verschiebungen in der Normenbasis der modernen Leistungsgesellschaft* andeuten: Materieller Wohlstand und hohes Ansehen werden nicht mehr ausschließlich durch Bildung, Beruf und Einkommen vermittelt und als Maßstab individueller Leistung interpretiert. Stattdessen wird die öffentliche Aufmerksamkeit auf die Leistungen jener Berufsgruppen gelenkt, deren Tätigkeit einen wichtigen und unverzichtbaren Beitrag zur Aufrechterhaltung wesentlicher gesellschaftlicher Versorgungs- und Infrastrukturbereiche leisten. Dann könnten sich für diese Berufsgruppen auf der Grundlage des Bewertungskriteriums „Systemrelevanz“ neue Spielräume für materielle wie symbolische Aufwertungen ergeben – auf der Ebene des Betriebes, der Tarifpartner oder der staatlichen Arbeits- und Sozialpolitik. Je nach Berufsgruppe könnten das praktische Aufwertungsmaßnahmen wie z.B. bessere Bezahlung, einkommensähnliche Leistungen (Kitaplatz, Mobilitätsunterstützung), verbesserte Arbeitsbedingungen, Recht auf Homeoffice, Ausweitung von Weiterbildung und Aufstiegschancen, zeitliche Entlastung, Personalaufstockungen, soziale Absicherung, statusrelevante Ausstattung, Unterstützung durch technische Lösungen oder symbolische Aufwertungen sein.

Solche potenziellen Aufwertungsmaßnahmen sind indes nicht nur als Gratifikation für bislang eher gering geschätzte Arbeitsleistungen zu interpretieren. In vielen Bereichen bewirkte die pandemische Lage zusätzliche Arbeitsbelastungen, psychische und Gesundheitsrisiken und/oder Einkommenseinbußen durch Kurzarbeit. Mithin waren gerade diejenigen Arbeitnehmer:innen, die das Funktionieren systemrelevanter Versorgungsbereiche sichergestellt haben, dabei vielfach erhöhten Risiken und Belastungen ausgesetzt. Dennoch sind Forderungen nach einer Aufwertung mit symbolischen, ökonomischen und gesellschaftspolitischen Gegenargumenten konfrontiert und ihre Realisierungschancen bleiben fraglich.

Welche coronabedingten Krisenerfahrungen in den unmittelbar betroffenen Berufsgruppen gemacht wurden, ob sich daraus *Erwartungen zur Aufwertung* ihrer Berufe und Tätigkeiten entwickelt haben, und welche *Spielräume und Möglichkeiten für spezifische Aufwertungsstrategien* gesehen werden, wurde - differenziert nach Berufsgruppen und Arbeitsfeldern - analysiert. In einer allgemeineren Perspektive beabsichtigt die Untersuchung damit auch einen Beitrag zur Erforschung von gesellschaftlichen Prozessen des *Wandels von Bewertungsmaßstäben und -normen von Arbeit, Beschäftigung und Beruf*.

## 2 Operationalisierung und Methodik

Die Auswahl für die vorliegende Studie fokussiert vier Berufsgruppen, in denen sowohl das Sozialprestige als auch die Bezahlung deutlich vom Durchschnitt aller Arbeitnehmer:innen in den systemrelevanten Berufen nach unten abweichen. Dabei handelt es sich um Berufe in der Gebäudereinigung, Lager- und Logistikberufe (speziell Berufe für Post- und Zustelldienste), Fahrzeugführer:innen im öffentlichen Nahverkehr sowie Verkaufsberufe im Lebensmitteleinzelhandel (siehe Abb. 1). Insgesamt versammeln sich 147.600 Beschäftigte (davon 117.005 sozialversicherungspflichtig) in den aktuell systemrelevanten Berufen im Land Bremen. Von dieser Gesamtmenge stellen die für die Studie ausgewählten Berufsgruppen 36%.

Die Fallstudien zu den vier Berufsgruppen wurden zwischen Herbst 2021 und Frühjahr 2022 in Bremen durchgeführt. Angesichts der differenzierten Arbeitsmarktstrukturen einer durchschnittlichen Großstadt sind hier alle betreffenden Berufe sowohl auf der Ebene der Beschäftigten als auch auf der Ebene der Arbeitgeber:innen und ihrer Verbände vorhanden und sind zum Teil in Gruppendiskussionen, zum Teil in Einzel- bzw. Expertengesprächen, befragt worden.



**Abbildung 1: Verteilung ausgewählter Berufsgruppen nach Prestige und Lohnniveau**

Quelle: Andreas Friemer/Günter Warszewa 2022: Aufwertungsoptionen bei „systemrelevanten“ Berufsgruppen in der Corona-Pandemie? In: Arbeitnehmerkammer Bremen/Institut Arbeit und Wirtschaft (Hg.): Arbeit und Wirtschaft in Bremen Ausgabe 41/22

### 3 Studie

Die betrachteten Berufsgruppen haben die Corona-Pandemie in *gesundheitlicher Hinsicht* relativ gut überstanden. So waren keine evidenten Infektionsbetroffenheiten zu verzeichnen und die vielfältigen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und der Kund:innen haben dazu beigetragen, dass in den betreffenden Tätigkeitsfeldern deren „Systemrelevanz“ tatsächlich eingelöst wurde: Die Dienstleistungen konnten durchweg auf einem ‚normalen‘ Niveau weiter betrieben werden, was allerdings durch *zum Teil erhebliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen* für die Beschäftigten begleitet wurde. Das erscheint nicht verwunderlich: Wenn „Systemrelevanz“ bedeutet, öffentliche Versorgungsleistungen und Infrastrukturen unter außergewöhnlich schwierigen, krisenhaften Bedingungen aufrecht zu erhalten, dann geht das auch mit besonderen Belastungen und Arbeiterschwernissen der dort Beschäftigten einher.

- So waren viele Arbeitnehmer:innen von einer schleichenden *Intensivierung und Verdichtung ihrer Arbeit* betroffen, hier insbesondere in den Zustelldiensten und den Reinigungs- und Verkaufsberufen (Corona-schutzmaßnahmen, gestiegenes Arbeitsvolumen durch starke Umsatzzuwächse etc.).
- Mit der Durchführung der Schutzmaßnahmen und dem unterschiedlichen Umgang mit Ansteckungsrisiken ergaben sich zudem *psychische und soziale Belastungen*, die sich durch kulturelle Unsicherheiten und Differenzen auch negativ auf den persönlichen Umgang in den Arbeitsteams auswirkten. Im Lebensmittel Einzelhandel bauten sich außerdem *Stressphänomene* aufgrund des Kundenverhaltens auf (Hamsterkäufe, Konflikte um die Einhaltung von Coronaregeln). Ähnlich wurde auch das Fahrpersonal im Nahverkehr zeitweilig von Fahrgästen in die psychisch sehr belastende Rolle einer Autorität gedrängt, die für die Durchsetzung von Coronaregeln zuständig sei. Bei Bus- und Straßenbahnfahrer:innen kam als besonders

belastender Faktor hinzu, dass die ohnehin schon geringen Begegnungs- und Kommunikationsmöglichkeiten mit Kolleg:innen coronabedingt noch weiter eingeschränkt wurden und so die *Vereinzelung in der Arbeitssituation* als noch belastender empfunden wurde.

- Das Instrument *Kurzarbeit* wurde einzig in einigen Marktsegmenten der Gebäudereinigung (Gastronomie, Hotellerie und Nonfood-Einzelhandel) eingesetzt, wovon insbesondere die dort überwiegend geringfügig und in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer:innen betroffen waren. Für sie gab es auch keine Sonderzahlungen oder tarifliche Kompensationen.
- In den zwischen 2019 und 2021 abgeschlossenen *Tarifverhandlungen* für alle untersuchten Berufsgruppen wurden arbeitgeberseitig betriebliche Mehrausgaben (Hygienemaßnahmen, externes Sicherheitspersonal etc.) als Argument gegen Aufwertungsmaßnahmen angeführt. Lediglich in zwei Branchen enthielten die Tarifverträge *Corona-Prämien* in Form abgabenfreier Einmalzahlungen. Diese wurden jedoch teils durch die Unternehmen als Verhandlungsmasse in die Tarifverhandlungen eingebracht, um dauerhafte Lohnerhöhungen zu vermeiden und so regelhafte tarifliche Aufwertungen von gestiegenen Arbeitsleistungen abzuwehren.

Im Hinblick auf die generelle Ausgangsfrage der Studie nach den Aufwertungsoptionen für systemrelevante Berufe ergibt sich mithin ein insgesamt ernüchterndes Fazit: Von materiellen Ausgleichen für zusätzliche Gesundheitsrisiken, Belastungen und Arbeitsleistungen kann kaum die Rede sein; zum Teil wird sogar versucht, für die Beschäftigten eher ungünstige Coronamaßnahmen, wie die temporäre Aufhebung des Arbeitszeitgesetzes, auf Dauer zu stellen. Eine dauerhafte Verbesserung der Einkommensposition konnte ebenfalls nicht erreicht werden. Hierin drücken sich nach wie vor geringes Ansehen und mangelnde Wertschätzung der betreffenden Tätigkeiten aus. Der Nachweis von Systemrelevanz hat an dem Wertschätzungsdefizit gerade der hier betrachteten Dienstleistungstätigkeiten auch für die Beschäftigten selbst wenig geändert

## 4 Maßnahmen und Empfehlungen

In dem Maße, in dem der Umgang mit den coronabedingten Infektionsrisiken zu einer gesellschaftlichen Normalität zurückfindet, wird es dringlicher, die arbeitserschwerenden und psychosozial belastenden Maßnahmen deutlich zurückzufahren. Dies gilt insbesondere für die besonderen Arbeitszeitregelungen und Kontaktbeschränkungen, die zur Bewältigung der Pandemie eingeführt worden waren.

Darüber hinaus hat die Pandemie jene Probleme deutlich verstärkt, die in den betrachteten Berufsgruppen schon seit geraumer Zeit eine kritische Entwicklung signalisieren. Mehr oder weniger stark zeichnet sich überall ein teils evidenter, teils latenter Arbeitskräftemangel ab, der die Erbringung systemrelevanter Leistungen zusätzlich erschwert hat. Dieses Phänomen scheint an einigen Stellen das Nachdenken über mögliche Problemlösungen zu befördern und insofern mag die Erfahrung der Coronakrise zumindest dazu beitragen, dass strukturelle Probleme der Einfacharbeit in diesen Berufsgruppen in Zukunft intensiver wahrgenommen und bearbeitet werden. Personalaufstockungen, sozialverträglichere Arbeitszeiten und eine verbesserte Integration von Migrant:innen in die betriebliche Arbeitsorganisation und die Arbeitsbeziehungen wären vordringliche konkrete Erfordernisse zur Behebung der strukturellen Probleme in diesen Bereichen.

Jenseits dessen bleibt es eine gesellschaftliche Aufgabe, „echte“ Aufwertungen für die betreffenden Berufsgruppen im Verhältnis zu ihren systemrelevanten Leistungen und im Vergleich mit anderen Berufen anzustreben.