

Systemrelevanz und der Wert von (Basis)Arbeit

Systemic relevance and the value of (basic) work

Andreas FRIEMER, Günter WARSEWA

*Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen,
Wiener Straße 9, D - 28359 Bremen*

Kurzfassung: Einfach- oder Basisarbeit ist in der Regel mit geringem Ansehen und schlechter Bezahlung verbunden, aber während der Corona-Pandemie ist die Systemrelevanz vieler derartiger Tätigkeiten besonders augenfällig geworden. In einer Kurzstudie im Land Bremen wurde daher empirisch untersucht, welche Belastungserfahrungen durch pandemiebedingte Maßnahmen in vier systemrelevanten Berufsgruppen in Einfacharbeit aufgetreten sind und ob die zeitweilig angestiegene Wertschätzung systemrelevanter Berufsgruppen durch Politik und Öffentlichkeit sich in einer realen Aufwertung von Sozialprestige und Entlohnung ausdrückten. Die Befunde der vier Fallstudien zeigen, dass je nach Branche während der Corona-Pandemie zwar unterschiedliche Belastungsprofile und Erfahrungsmuster, aber kaum kurzfristige Kompensations- und/oder Aufwertungsmaßnahmen zu beobachten waren. In einem Fazit werden die Erfahrungsmuster der betrachteten Berufsgruppen sowie mögliche Folgen zusammengefasst.

Schlüsselwörter: Basisarbeit, Arbeitsbedingungen, Sozialprestige, Systemrelevanz, Anerkennung, Corona

Abstract: Simple or basic work is usually associated with low prestige and poor pay, but during the Corona pandemic the systemic relevance of many such activities became particularly apparent. A short study in the state of Bremen therefore empirically investigated which stress experiences due to pandemic-related measures occurred in four system-relevant occupational groups in simple work and whether the temporarily increasing esteem of system-relevant jobs by politics and the public was expressed in a real upgrading of social prestige and financial rewards. The findings of the four case studies reveal that - depending on the sector -, different stress profiles and experience patterns were observed during the Corona pandemic, but hardly any short-term compensation and/or upgrading measures. Experience patterns of the researched occupational groups and possible consequences are summarised in a conclusion.

Keywords: basic work, system relevance, perception of working conditions, social prestige, corona

1. Zum Hintergrund

Einige Berufsgruppen und Branchen, in denen überwiegend Einfach- oder Basisarbeit verrichtet wird, wurden durch die Corona-Pandemie mit einer enormen Diskrepanz zwischen der „Systemrelevanz“ ihrer Tätigkeiten einerseits und deren gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung andererseits konfrontiert (Arbeitnehmerkammer Bremen 2020). Sowohl in der öffentlichen Wahrnehmung als auch in den Erfahrungen der betreffenden Arbeitnehmer/-innen wurde dadurch die allgemeinere Frage nach den Gründen und der Legitimation der gesellschaftlichen Bewertungskriterien für Arbeit und Beruf besonders in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt. Nachdem beispielsweise in der Bankenkrise von 2007 bis 2009 eher qualifizierte bis hochqualifizierte Beschäftigung als systemrelevant galt, handelte es sich bei vielen der systemrelevanten Tätigkeiten in der Corona-Pandemie um sogenannte *Einfach-* oder *Basisarbeit*.

Obwohl für diese Form von Arbeit in der Arbeitsforschung „keine einheitliche, allgemein anerkannte Definition vorzufinden“ ist (Hall & Ugur 2020, S. 7), ist sie doch grundsätzlich dadurch gekennzeichnet, dass für die zugehörigen Tätigkeiten „keine besondere berufliche Qualifikation erforderlich ist, sondern ein ‚Training on the job‘ genügt“ (BMAS 2022, S. 2). Zur Differenzierung von Einfacharbeit gibt es zudem unterschiedliche Operationalisierungen, die sich beispielsweise auf die Einarbeitungszeit beziehen, um unterschiedliche Komplexitätsgrade der Tätigkeiten bestimmen zu können. So reicht für „Einfacharbeit-Level1...eher eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz (aus)“, während für „Einfacharbeit-Level2...eine längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich (ist)“ (Hall & Ugur 2020, S. 11). In der Einfacharbeit-Level1 sind mit fast 54 Prozent Frauen überrepräsentiert, ebenso weist dieser Beschäftigungsbereich einen überdurchschnittlichen Anteil an migrantischen Arbeitnehmer/-innen auf. Fast jede/r Dritte hat ausländische Wurzeln, während dies bei der Einfacharbeit-Level2 auf nur jede/n Fünfte/n zutrifft und bei qualifizierter Arbeit lediglich knapp 17 Prozent der Beschäftigten betrifft. (Hall & Ugur 2020). Die meisten Einfacharbeitenden sind im Dienstleistungssektor tätig (Kaboth et al. 2022), z. B. als Zusteller/-innen bei Paket- und sonstigen Lieferdiensten, als Reinigungskräfte oder auch als Regaleinräumer/-innen und Kassierer/-innen in Supermärkten (BMAS 2022).

Daher erscheint es nicht verwunderlich, dass die während der Pandemie als systemrelevant geltenden Berufe größtenteils durch die Kombination von geringem Sozialprestige und unterdurchschnittlicher Bezahlung gekennzeichnet sind. 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 die Triade von Bildung, Beruf, 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. Insofern könnten sich für diese Berufsgruppen auf der Grundlage des Bewertungskriteriums „Systemrelevanz“ neue Ansprüche an und Spielräume für materielle wie symbolische Aufwertungen ergeben haben (Schrenker et al. 2021). Derartige Optionen könnten auf der Ebene des Betriebes, der Tarifpartner oder der Akteure und Akteurinnen der staatlichen Arbeits- und Sozialpolitik liegen und sich je nach Berufsgruppe auf praktische Aufwertungsmaßnahmen wie z. B. bessere Bezahlung, einkommensähnliche Leistungen (Kitaplatz, Mobilitätsunterstützung), verbesserte Arbeitsbedingungen, Ausweitung

von Weiterbildung und Aufstiegschancen, zeitliche Entlastung, Entlastung durch Personalaufstockungen, soziale Absicherung, statusrelevante Ausstattung, Unterstützung durch technische Lösungen, symbolische Aufwertungen, Normbildungsmaßnahmen richten.

Solche potenziellen Aufwertungsmaßnahmen sind indes nicht nur als rückwärts gerichtete Gratifikation für bislang eher gering geschätzte Arbeitsleistungen zu interpretieren. Tatsächlich wurden durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie in vielen der betreffenden Tätigkeitsbereiche zusätzliche Belastungsfaktoren, psychische und Gesundheitsrisiken und/oder Einkommenseinbußen durch Kurzarbeit erzeugt – teilweise mit Nachwirkungen bis in die Post-Corona-Zeiten. Mithin waren gerade diejenigen Arbeitnehmer/-innen, die das Funktionieren systemrelevanter Versorgungsbereiche sichergestellt haben, dabei vielfach erhöhten Risiken und Belastungsfaktoren ausgesetzt. Trotz dieser zusätzlichen Herausforderungen für die Beschäftigten waren und sind - über implizite Anerkennungsformen wie das Beklatschen hinaus - explizite 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 – in der Studie analysiert. In einer allgemeineren Perspektive beabsichtigte 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 fokussierte 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 handelte 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.

Die Bruttostundenlöhne liegen bei diesen Berufsgruppen 15 bis 30 Prozent unter den Durchschnittsverdiensten in den 21 systemrelevanten Berufen, im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufe im Extremfall bei den Verkaufsberufen im Lebensmitteleinzelhandel mit 9,70 € bei gerade mal bei der Hälfte (Abbildung 1). Damit nehmen diese vier Berufe im Lohnranking der systemrelevanten Berufe die letzten vier Plätze ein. Ähnlich unterdurchschnittlich sind die Werte für die Einstufungen des Berufsprestiges. Lager- und Logistikberufe kommen hier ebenso wie Berufe in der Gebäudereinigung und im öffentlichen Nahverkehr auf MPS-Werte (Magnitude Prestige Skala; vgl. Wegener 1985) von nicht einmal 40 (von max. 200; s.u. Abb.1), allein die Verkaufsberufe erreichen annähernd die Durchschnittswerte der systemrelevanten Berufe.

Die Fallstudien zu den vier Berufsgruppen wurden 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 Unternehmen und ihrer Verbände vorhanden und konnten zum Teil

in Gruppendiskussionen, zum Teil in Einzel- bzw. Expertengesprächen befragt werden.

Insgesamt versammeln sich 147.600 Beschäftigte (davon 117.005 sozialversicherungspflichtig; Stand 2021) in den aktuell systemrelevanten Berufen im Land Bremen. Von dieser Gesamtmenge stellen die für die Studie ausgewählten Berufsgruppen 36 %.¹

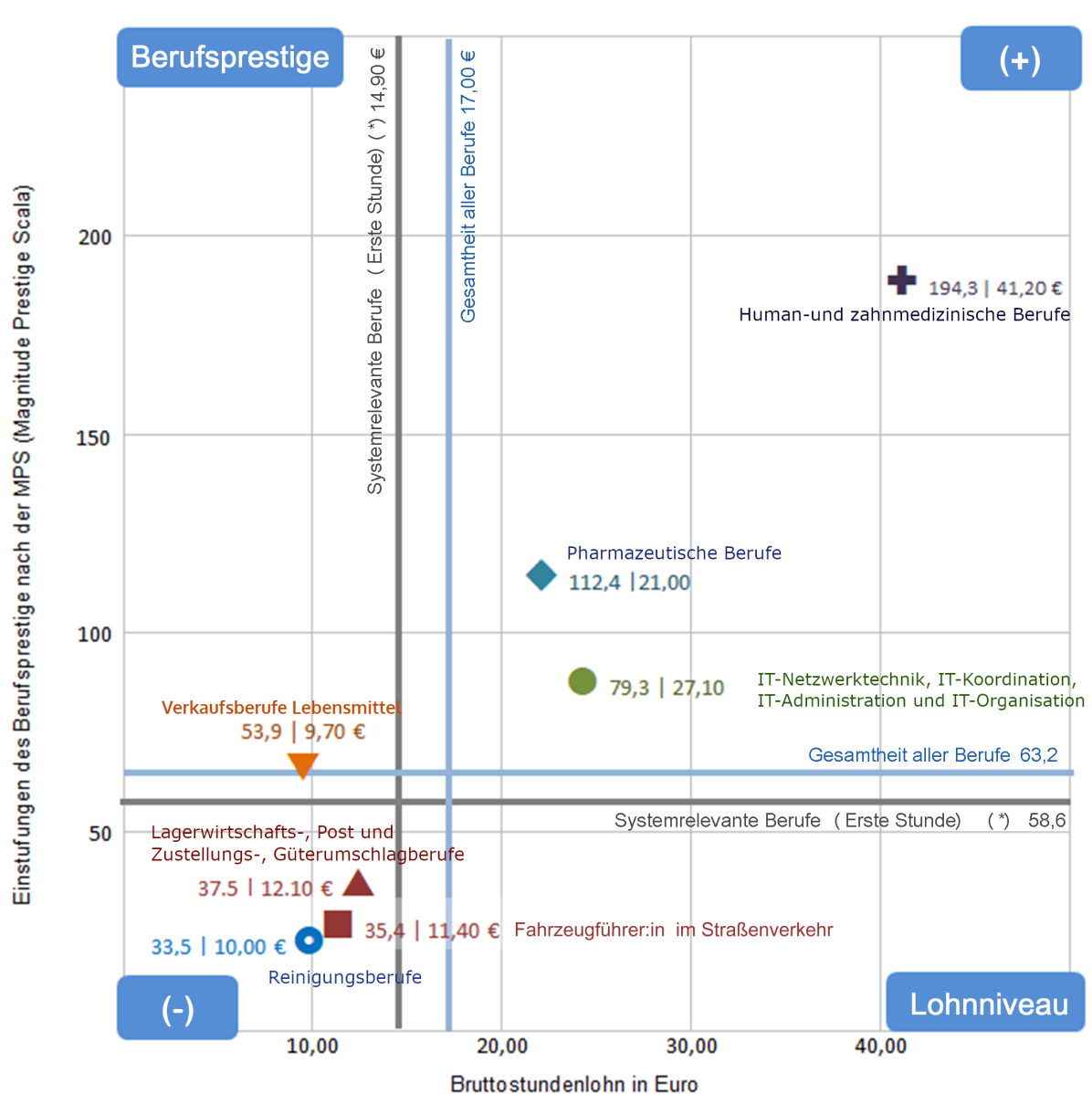


Abbildung 1: Verteilung ausgewählter Berufsgruppen nach Prestige und Lohnniveau.

Figure 1: Distribution of selected occupational groups by prestige and wage level

/(*) = Systemrelevante Berufe der „ersten Stunde“ umfassen Tätigkeiten zu Beginn der Corona-Krise. Diese Liste wurde im Laufe der Pandemie um weitere Berufsgruppen ergänzt.

Quelle: Koebe et al. 2020 S. 3-4, Eigene Darstellung

¹ Eine ausführliche Version des Forschungsberichts ist unter <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/4155424f86.pdf> verfügbar.

3. Ergebnisse der Studie

Allen für die Studie ausgewählten Berufsgruppen ist gemein, dass sie sich, im Vergleich zum Gros bzw. dem Durchschnitt aller anderen Berufe durch schlechtere bis hin zu prekären Arbeitsbedingungen auszeichnen. Neben der unterdurchschnittlichen Entlohnung – vielfach auf Mindestlohniveau – waren große Anteile von Teilzeit- und Minijobs zu verzeichnen (zwischen 40 [Fahrzeugführer/-innen] und fast 90 Prozent [Reinigungsberufe] aller Beschäftigten). Insgesamt waren in den vier Berufsgruppen über 46 Prozent der Arbeitnehmer/-innen geringfügig beschäftigt.² Im Einzelnen haben sich in den vier untersuchten Berufsgruppen gleichzeitig gravierende, aber nach Tätigkeitsfeld recht unterschiedliche Wirkungen eingestellt (Herbst et al. 2023), die den prekären Charakter der betreffenden Tätigkeiten und Beschäftigungsverhältnisse zum Teil noch verstärkt haben.

3.1 Gesundheitsrisiken

Die betrachteten Berufsgruppen haben die Corona-Pandemie in gesundheitlicher Hinsicht relativ gut überstanden. Es waren keine überdurchschnittlichen, berufsgruppentypischen Anstiege an Infektionen und Quarantäneanordnungen zu verzeichnen und die vielfältigen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten sowie der Kund/-innen haben dazu beigetragen, dass in den betreffenden Tätigkeitsfeldern deren „Systemrelevanz“ tatsächlich eingelöst wurde: Die entsprechenden Dienstleistungen konnten durchweg auf einem gewohnten Niveau weiter betrieben werden. Festzuhalten ist allerdings, dass die positive Versorgungslage nur durch zum Teil erhebliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten erreicht werden konnte. Das erscheint nicht verwunderlich: Wenn „Systemrelevanz“ bedeutet, öffentliche Versorgungsleistungen und Infrastrukturen aufrecht zu erhalten, die unter außergewöhnlich schwierigen, krisenhaften Bedingungen besonders unter Druck geraten, dann geht das auch mit besonderer Belastung der dort Beschäftigten einher.

Während in den anderen Berufsgruppen überwiegend Einzelarbeitsplätze vorherrschen (teilweise sogar belastend individualisierte wie bei den Fahrzeugführer/-innen im ÖPNV), findet die Reinigungstätigkeit zu beträchtlichen Anteilen in Teamarbeit mit entsprechenden Infektionsrisiken statt. Dennoch hat es unter den Beschäftigten in der Reinigungsbranche aus gewerkschaftlicher und Verbandssicht keine nennenswert hohen Infektionszahlen gegeben. Im Jahr 2020 gab es zwar einige wenige Hot-Spots von Corona-Erkrankungen, die allerdings wegen der sehr hohen Migrantenanteile unter den Beschäftigten vor allem durch Rückkehrer/-innen aus dem Heimaturlaub ausgelöst worden waren. Zudem handelte es sich um Gruppen von Reinigungskräften, die häufig in Quartieren mit eher beengten Wohnverhältnissen leben, was wiederum mit erhöhten Ansteckungsgefahren einherging.

Der Schutz von Personal und Kund/-innen durch wirksame Maßnahmen und Vorkehrungen hat die Beschäftigten somit zwar vor größeren Infektionsbetroffenheiten bewahrt; hat aber gleichzeitig in allen betrachteten Berufsgruppen zusätzliche Belastungsfaktoren und Arbeiterschwernisse mit sich gebracht.

² Die statistischen Daten sind der Beschäftigtenstatistik nach Wirtschaftszweigen der Bundesagentur für Arbeit entnommen (Bundesagentur für Arbeit 2022).

3.2 *Arbeitsverdichtung*

Zum einen waren und sind insbesondere die Arbeitnehmer/-innen in den Zustelldiensten, teilweise auch in den Reinigungs- und Verkaufsberufen von einer schleichenden Intensivierung und Verdichtung von Arbeit betroffen. Dabei waren nicht nur die Ausdehnungen des Leistungsspektrums und/oder der Arbeitszeiten im Zuge von Corona-Schutzmaßnahmen ursächlich, sondern auch das stark angewachsene Arbeitsvolumen durch enorme Umsatzzuwächse in diesen Branchen. In der Gebäudereinigung entwickelte sich eine drastische Zweiteilung, bei der in manchen Bereichen zusätzliche Arbeitsleistungen durch zusätzliches Auftragsvolumen zu erheblichen Arbeitsverdichtungen führten, während in anderen Bereichen die Lockdowns bei Auftraggebern zum Wegfall von Beschäftigung und zu Kurzarbeit, zum Teil sogar Kurzarbeit Null, führten.

3.3 *Kurzarbeit*

Zumindest bei drei der vier fokussierten Berufsgruppen hat Kurzarbeit dagegen keine wesentliche Rolle gespielt, da die betreffenden Geschäftsfelder eben aufgrund ihrer Systemrelevanz von so gut wie allen verhängten Lockdown-Maßnahmen ausgenommen waren. Einzig in der Gebäudereinigung wurde das Instrument in einigen Marktsegmenten eingesetzt. Dies betraf insbesondere die Reinigung in der Gastronomie, der Hotellerie und in den Lokalitäten des Nonfood-Einzelhandels. Im Falle der überwiegend geringfügig und in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer/-innen in diesem Bereich erwies sich dies als eine besonders harte Folge, die gerade in diesem Beschäftigungssegment auch nicht durch Sonderzahlungen oder tarifliche Kompensationen ausgeglichen wurde.

3.4 *Psychische und soziale Belastung*

Der dritte große Bereich von Arbeitsfolgen betrifft die psychische und soziale Belastung, die mit der Durchführung von Schutzmaßnahmen und dem Umgang mit Ansteckungsrisiken einherging und -geht. Durch kulturelle Unsicherheiten und Differenzen erwies sich der Umgang mit Coronamaßnahmen ebenso wie der persönliche Umgang in den Arbeitsteams sowie zwischen den koordinierenden und den ausführenden Beschäftigten in der Gebäudereinigung als besonders erschwert und teilweise gestört. Insbesondere osteuropäische Mitarbeiter/-innen hatten Vorbehalte gegen die Corona-Schutzimpfung und unterlagen daher unter der 3G-Regel einer täglichen Testpflicht – was angesichts von teilweise nur wenigen Arbeitsstunden pro Tag einen relativ großen Aufwand bedeutete. Die Frage nach dem Impfstatus wirkte sich nicht zuletzt auch auf das Arbeitsklima in den Reinigungsteams aus, wenn z. B. Geimpfte aus Angst vor Ansteckungen Vorbehalte gegen die Zusammenarbeit mit Ungeimpften formulierten. Auch wenn sich dies nicht in offenen Streitigkeiten äußerte, herrschte teilweise doch ein beträchtliches gegenseitiges Misstrauen.

Im Lebensmittelhandel haben sich Stressphänomene auch aufgrund des Kundenverhaltens aufgebaut, das von Hamsterkäufen bis zu teils heftigen Konflikten um die Einhaltung von Coronaregeln reichte. Ähnlich wie im Falle des Verkaufspersonals im Lebensmitteleinzelhandel wurde auch das Fahrpersonal im öffentlichen Nahverkehr zeitweilig von Kund/-innen bzw. Fahrgästen in die sehr belastende Rolle einer Autorität gedrängt, die für die Einhaltung von Coronaregeln zuständig sei und diese durchsetzen solle. Da den betreffenden Beschäftigten dafür in der Regel die entsprechenden

Handlungsmöglichkeiten fehlten, äußerten sich derartige Anforderungen vielfach als Stress und psychische Belastung. Im Falle der Bus- und Straßenbahnfahrer/-innen kam als besonders belastender Faktor noch hinzu, dass die ohnehin schon geringen Begegnungs- und Kommunikationsmöglichkeiten mit Kolleg/-innen durch die Corona-Maßnahmen noch weiter eingeschränkt wurden und so die Vereinzelung in der Arbeitssituation als noch belastender empfunden wurde. Neuere Untersuchungen weisen zudem darauf hin, dass bei der Einfacharbeit neben der physischen Belastung auch die psychischen Arbeitsbedingungen in den Blick genommen werden sollten (BauA 2022, Hall & Ugur 2020). Dies betrifft beispielsweise auch den Bereich der Arbeitsgestaltung, in dem es für Einfacharbeitende oftmals kaum Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt und in vielen Fällen „kaum Möglichkeiten zur Mitsprache und Mitgestaltung“ (BMAS 2022, S. 9) vorhanden sind – ein Faktor, der sich insbesondere auch bei denjenigen Berufsgruppen deutlich feststellen ließ, in denen große Anteile von Migrant/-innen mit häufig geringen Sprachkenntnissen arbeiten.

3.5 Lohn- und Gehaltsentwicklung

Bei den Tarifverhandlungen, die für alle untersuchten Berufsgruppen in der Pandemiephase stattfanden, wurde die Corona-Pandemie mit Verweis auf betriebliche Mehrausgaben (Hygienemaßnahmen, Desinfektionsmittel, Einsatz externen Sicherheitspersonals etc.) und temporäre Umsatzrückgänge als pauschales Argument gegen Aufwertungsmaßnahmen ins Feld geführt – obwohl die Betriebe davon branchenspezifisch in sehr unterschiedlichem Maße betroffen waren. Lediglich in zwei Branchen enthielten die abgeschlossenen Tarifverträge (ÖPNV, Deutsche Post AG) sogenannte Corona-Prämien in Form einmaliger oder jährlicher Sonderzahlungen, die aufgrund dieser Kategorisierung abgabenfrei – also brutto für netto – ausgezahlt wurden, doch wirkte sich deren Einbezug nach Einschätzung von gewerkschaftlichen Vertreter/-innen zumeist eher negativ auf die prozentualen Regelsteigerungen bei den Löhnen aus. So wurden in einigen Fällen die Corona-Sonderzahlungen durch die Unternehmen als tarifliche Verhandlungsmasse eingebracht. Nach übereinstimmender Auffassung der befragten Gewerkschaftler/-innen wären bei den betreffenden Tarifverhandlungen ohne die coronabedingten Entlastungsleistungen höhere Abschlüsse zu erzielen gewesen. Die Corona-Prämien hätten den Arbeitgeber/-innen mithin erlaubt, dauerhaft wirksame Lohnerhöhungen mit Verweis auf die Einmalzahlungen zu vermeiden. Überdies wurde angeführt, die Belastung der Wirtschaft durch die Pandemie und ihre Folgen wären ohnehin schon enorm hoch und zunächst müsse eine Normalisierung der wirtschaftlichen Situation erreicht werden. Das Argument zielte darauf ab, vor allem die Forderungen nach einer längerfristigen und regelhaften tariflichen Aufwertung von Arbeitsleistungen abzuwehren und wurde zumindest zum Teil auch in den Medien und in der öffentlichen Diskussion geteilt.

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, Belastung und Arbeitsleistungen kann kaum die Rede sein; zum Teil wurde sogar versucht, für die Beschäftigten eher ungünstige Corona-Maßnahmen, wie die temporäre Aufhebung des Arbeitszeitgesetzes, auf Dauer zu stellen. 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. Dem entspricht, dass auch gemäß quantitativer Studien die Arbeitnehmer/-innen, die „am

stärksten von den Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen sind, ... ihre eigene gesellschaftliche Position auch in der Pandemie als von geringer Wertschätzung gekennzeichnet [erleben]“ (Holst et al. 2021, S. 62; ähnlich auch Herbst et al. 2023).

Tabelle 1: Belastungsprofile für die Berufsgruppen unter Coronabedingungen.

Table 1: Burden profiles for the occupational groups under Corona conditions.

	Gesundheitsrisiken durch Corona	Veränderung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	Finanzielle/ sonstige Konsequenzen
Kurier-, Express- und Postdienstleistungen Boombranche unter Coronabedingungen: Extremster Arbeitskräftemangel noch verschärft; Missverhältnis von Auftrags- und Personalentwicklung; hoher Migrantenanteil (männl.) mit geringer Qualifikation/Sprachkenntnissen	insgesamt gering	ungünstigere Arbeitszeiten; erhebliche Arbeitsverdichtung	Corona-Prämien bei der Post; aber entsprechend niedrigerer Tarifabschluss; sonst uneinheitlich: in Subunternehmen nur Mindestlohn; keine tariflichen Ausgleiche, verstärkte Bemühungen um mehr Personal
Reinigungsberufe sehr heterogene Branche: Teilweise von Lockdown betroffen; andere Teile mit zusätzlichen Aufträgen und Aufgaben; hoher Migrantenanteil (weibl.); allgemein extremer Arbeitskräftemangel	relativ gering; wenige „Hot Spots“, eher nicht arbeitsbedingt	Erschwernisse durch Sicherheitsmaßnahmen, Arbeitsverdichtung; z.T. Störung der sozialen Beziehungen; z.T. Kurzarbeit; auch Kurzarbeit Null ohne Bezahlung	Keine Sonderzahlung; keine tariflichen Ausgleiche nach wie vor zumeist Mindestlohn; Diskussionsansätze über Dauer und Lage von Arbeitszeiten; verstärkte Bemühungen um mehr Personal
Fahrzeugführer/-innen Umsatzeinbußen bei akutem Personalmangel; starke Reduzierung der Einnahmen, aber konstantes Dienstleistungsangebot	insgesamt gering	Vereinsamung/ Isolation; Zunahme von Stresssituationen; psychosoziale Belastung; allgemein: belastende Schichtarbeit	Coronasonderzahlung in 2022; sonst keine tariflichen Ausgleiche, allenfalls Rücknahme erschwerender Regelungen
Verkaufsberufe Lebensmittel Umsatzzuwächse und teilweise Verlängerung von Öffnungszeiten; Dequalifizierungsrisiken durch Digitalisierung	relativ gering	Stress/psycho-soziale Belastung; physische Belastung/Arbeitserschweren	uneinheitliche Zahlung von Corona-Prämien, mehrheitlich nicht; keine tariflichen Ausgleiche, u.U. sogar Verschlechterungen bei verlängerten Öffnungszeiten

4. Schlussfolgerungen

In dem Maße, in dem der Umgang mit den coronabedingten Infektionsrisiken zu einer gesellschaftlichen Normalität zurückfand, wurde es ermöglicht, die arbeitser-schwerenden und psychosozial belastenden Maßnahmen weitgehend zurückzufahren. Dies galt insbesondere für die außergewöhnlichen Arbeitszeitregelungen und Kontaktbeschränkungen, die zur Bewältigung der Pandemie eingeführt worden waren.

Darüber hinaus hat die Pandemie allerdings 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 auch ohne Pandemie beträchtlich erschwert. Dieses Phänomen scheint an einigen Stellen das Nachdenken über mögliche Problemlösungen zu befördern und insofern mag die Erfahrung der Coronakrise zumindest dazu beigetragen haben, dass strukturelle Probleme der Basisarbeit 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. Aktuell scheint sich jedoch das allgemeine öffentliche Bewusstsein längst wieder weit von den Wahrnehmungen in der Corona-Pandemie zu entfernen, womit sich für die in der Studie betrachteten Berufsgruppen eher die Erfahrung ihrer Geringschätzung verfestigt. Diese Entwicklung könnte bei ihnen dazu beitragen, Ungleichheit in der und durch die Arbeit zunehmend als Ungerechtigkeit zu deuten. Eine solche Verarbeitung der Corona-Erfahrungen könnte nicht zuletzt - neben der umfänglich wirkenden finanziellen Belastung durch Inflation und Energiekrise - in der starken Mobilisierung während der aktuell ungewöhnlich harten Tarifkonflikte und Streiks gerade bei öffentlichen und privaten Dienstleistungen nachwirken.

5. Literatur

- Arbeitnehmerkammer Bremen (2020): Systemrelevante Berufe im Land Bremen: Oft unterbezahlt, häufig wenig beachtet, aber in Zeiten der Covid-19-Pandemie besonders gefordert. KammerReport, April 2020, Bremen.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) (2022): Auch Einfacharbeitende von psychischen Belastungen betroffen. Neuer Fokus nimmt Arbeitsbedingungen in der Einfacharbeit unter die Lupe. Pressemitteilung 15/22, 9. Juni 2022. <https://www.baua.de/DE/Services/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/pm015-22.html>.
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen) Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen). Nürnberg, Januar 2022.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022): Arbeitsbedingungen und wirtschaftliche Lage von Basisarbeitenden verbessern. Präsentation: Bruno Zwingmann, ASI-Veranstaltung, „Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit - Vision 2030“, Boehringer Ingelheim, 17. November 2022. https://www.vdri.de/fileadmin/uploads/seminardaten/2022-11-17_Online_Vortrag%20SDG1%20Arbeitsbedingungen%20und%20wirtschaftliche%20Lage%20von%20Basisarbeitenden.pdf.
- Hall, Anja; Sevindik, Ugur (2020): Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Bonn 2020
- Herbst, Sarah; Mautz, Rüdiger; Vogel, Berthold (2023): Gleichzeitig ungleich. Inmitten der pandemischen Arbeitswelt. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Holst, Hajo; Niehof, Steffen; Agnes Fessler (2021): Ein Jahr Corona – Die mittelfristigen Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt. Herausgegeben von Universität Osnabrück & Netzwerk der Kooperationsstellen Hochschulen – Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen, Osnabrück.
- Kaboth, Arthur; Lück, Marcel; Hünefeld, Lena (2022): Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen – Auswirkungen unterschiedlicher Operationalisierungen. baua: Fokus. <https://www.biozid-portal.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Einfacharbeit.html>. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/16577>

Koebe, Josefine; Samtleben, Claire; Schrenker, Annekatrin; Zucco, Aline (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. DIW aktuell Nr. 48 – 29. Juni 2020. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW), Berlin. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.792728.de/diw_aktuell_48.pdf

Schrenker, Annekatrin; Samtleben, Claire; Schrenker, Markus (2021): Applaus ist nicht genug. Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 13–15/2021).

Wegener, Bernd (1985): Gibt es Sozialprestige?, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 14, Heft 3, S. 209-235.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen

Herbstkonferenz der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Im Rahmen des 38. Internationalen A+A
(Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) Kongresses 2023,
Messe Düsseldorf

26. Oktober 2023

GfA-Press

Dokumentation der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. im Rahmen des A+A Kongresses am 26. Oktober 2023, Messe Düsseldorf unter Beteiligung von:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin

Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit (Basi), Sankt Augustin

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2023

ISBN 978-3-936804-33-1

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Konferenzband

Als Manuskript zusammengestellt. Dieser Konferenzband ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de