

WISO

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt: FOLGEN DER CORONA-KRISE

Manfred Krenn: Corona-Krise und (Langzeit-)Arbeitslosigkeit: Ein neuer New Deal • **Christian Korunka, Eva Straus:** Die Arbeit im Homeoffice – Die Covid-19-Krise als Chance? • **Susanne Schwab, Katharina-Theresa Lindner:** Schulschließungen, Homeschooling und Bildungsungleichheit • **Hanna Lichtenberger, Judith Ranftler:** Kinderarmut und Corona-Krise • **Daniel Schönherr, Martina Zandonella:** Beschäftigte in systemrelevanten Berufen • **Peter Biwald, Karoline Mitterer:** Beitrag der Gemeinden zur Bewältigung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise

Beschäftigte in systemrelevanten Berufen: Zwischen neuer gesellschaftlicher Wertschätzung und fehlenden Bedingungen für gute Arbeit?

1. Einleitung	82
2. Wer sind die Menschen, die unsere Gesellschaft am Laufen halten?	84
3. Atypische Beschäftigung und Arbeitszeiten, hohe psychosoziale Belastung – die Arbeitsbedingungen der systemrelevant Beschäftigten	87
4. Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung – soziale Ungleichheit innerhalb der systemrelevant Beschäftigten	89
5. Symbolische Wertschätzung als Antwort auf grundlegende Verteilungsfragen?	92
6. Fazit	94

*Daniel
Schönherr*

*Sozialwissenschaftler
am SORA-Institut in
Wien*

*Martina
Zandonella*

*Sozialwissenschaftle-
rin am SORA-Institut
in Wien*

1. Einleitung

Krise der Anerkennung

Ein integraler Bestandteil unseres Arbeitslebens ist die Wertschätzung oder im umgekehrten Fall die Nichtbeachtung oder Geringschätzung unserer Arbeit durch andere. Zum einen nimmt Arbeit für neun von zehn Menschen in Österreich einen wichtigen Stellenwert ein (deutlich vor Religion oder Politik zum Beispiel), zum anderen arbeitet rund jeder bzw. jede Vierte in einem Job, dem von der Gesellschaft nur ein geringes Ansehen zuerkannt wird. In der Soziologie dienen diese Anerkennungsdefizite und Abwertungsprozesse schon seit geraumer Zeit als Erklärungsansätze für politische Polarisierungen und soziale Konflikte (Rippl & Baier 2005; Lund et al. 2005; Bude 2014; Decker et al. 2016). Befinden wir uns also in einer „Krise der Anerkennung“ (Reckwitz 2018, S. 432f.)? Klar ist: Wertschätzung ist in der Gesellschaft nicht gleich verteilt. Genauso wie Einkommen bekommen manche sehr viel davon ab und andere fast gar nichts. Klar ist auch: Ausnahmesituationen wie die Corona-Pandemie legen solche sozialen Ungleichheiten schonungslos offen und stellen absehbare Verteilungskonflikte in Aussicht. Wird hier nicht oder nur mangelhaft gegengesteuert, werden sich diese Ungleichheiten verschärfen – die Schere zwischen Arm und Reich geht weiter auf und die Lebensbedingungen der Menschen driften zunehmend auseinander (Kapiriri / Ross 2018; Shantz 2010).

Dimensionen sozialer Ungleichheit

Soziale Ungleichheit liegt dabei immer dann vor, wenn der Zugang zu oder die Teilhabe an sozialen Gütern dauerhaft eingeschränkt sind. Dies betrifft Bildungschancen, Erwerbsarbeit, gute Arbeitsbedingungen, Einkommen und Vermögen, Wohnraum, Gesundheit, aber auch Anerkennung und Wertschätzung sowie die Möglichkeit, an der politischen Gestaltung der eigenen Lebensumstände mitzuwirken. Der ungleiche Zugang zu bzw. die ungleiche Teilhabe an diesen Gütern führen dazu, dass Menschen in ihren Lebenschancen dauerhaft beeinträchtigt oder aber begünstigt sind (Kreckel 2004, S.17). Soziale Ungleichheit kann auf zumindest zwei miteinander verschränkten Dimensionen beobachtet werden (Burzan 2011): Zum einen teilt sie die Gesellschaft in ein „Oben und Unten“: Formale Bildung, berufliche Qualifikationen, Erwerbsstatus, Einkommen und Vermögen bestimmen die ökonomische Sicherheit der Menschen. Die Verfügbarkeit dieser Ressourcen verweist jedoch auch auf den sozialen Status und auf die gesellschaftliche Anerkennung, die Menschen z. B. für ihre Arbeit erhalten. Zum anderen umfasst soziale Ungleichheit Merkmale, die

auch bei gleicher Position im „Oben und Unten“ Ungleichheit bedingen. Hierzu zählen z. B. Alter, Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung. So verdienen Frauen trotz gleicher Qualifikation weniger als Männer, und Menschen mit ausländischen Staatsbürgerschaften sind häufiger von Armut betroffen (Statistik Austria 2020).

In Österreich spitzt sich die ökonomische Komponente von sozialer Ungleichheit nicht erst seit der Corona-Pandemie zu. Bereits in den 1980er Jahren stiegen Arbeitslosigkeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse an, es wurde insgesamt schwieriger, einen sicheren Arbeitsplatz zu finden und diesen langfristig zu behalten. Im Vergleich zu unselbstständigen Einkommen sind Unternehmens- und Vermögenserträge überproportional angestiegen, bei den Einkommen haben wiederum die höheren weitaus stärker zugelegt als die niedrigeren. Im selben Zeitraum wurde der Zugang zu sozialen Sicherungsleistungen erschwert und deren Höhe reduziert (AMS 2020, Sozialministerium 2020, Altzinger et al. 2017, Knittler 2016). Noch einmal ungleicher verteilt als das Einkommen ist in Österreich Vermögen: Das reichste ein Prozent der Menschen besitzt inzwischen 41 % des gesamten Nettovermögens, die untere Hälfte der Menschen lediglich 3 % (Ferschli et al. 2017).

*zunehmende
soziale
Ungleichheit*

Zu diesen Entwicklungen gesellt sich nun auch die Corona-Pandemie, deren Auswirkungen den Arbeitsmarkt besonders hart und nachhaltig treffen. Dies zeigte sich im Frühjahr nicht nur im sprunghaften Anstieg von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit. Auch die Neuordnung der Beschäftigtengruppen in jene, die von zuhause arbeiten können, und jene, die ihre Arbeit weiterhin an ihrem üblichen Arbeitsort verrichten müssen – unter erhöhtem Ansteckungsrisiko –, ist eine direkte und potentiell langfristige Folge der Pandemie.

*Corona-Pandemie
vergrößert
Ungleichheiten*

In diesem Zusammenhang entflammte im Frühjahr während des Lockdowns eine Debatte darüber, welche Berufe und Dienstleistungen für das alltägliche Funktionieren unserer Gesellschaft unverzichtbar und damit „systemrelevant“ seien. Kurzfristig standen Beschäftigtengruppen im Mittelpunkt, deren Arbeitsleistung davor größtenteils unbeachtet geblieben ist: Neben der öffentlichen Verwaltung, der Polizei und dem ärztlichen Personal waren es aber auch Beschäftigte bei Transport- und Lieferdiensten, in den Supermärkten und in den „unteren Etagen“ des Gesundheitswesens, denen kurzfristig breitenwirksam Lob und Dankbarkeit entgegengeklatscht wurden. Dass die

*systemrelevante
Berufe im
Mittelpunkt*

Weltgesundheitsorganisation bereits im Mai 2019 das Jahr 2020 zum „Internationalen Jahr der Pflegekräfte und Hebammen“ erklärt hatte, u. a. mit dem Hinweis auf deren „lebenswichtige“ Funktion für die Gesellschaft, erscheint im Rückblick fast prophetisch.

*Systemrelevanz
neu gedacht*

Auffällig ist, dass die „Systemrelevanz“ im Sinne des Schutzes von kritischer Infrastruktur in der Vergangenheit zumeist aus technischem, militärischem oder ökonomischem Blickwinkel thematisiert wurde (zuletzt waren es 2008 ja die Banken, die als „systemrelevant“ galten). Jetzt brachte die Corona-Pandemie jedoch die Unverzichtbarkeit von Regalbetreuer*innen und Kassierer*innen, Reinigungskräften, Lieferdiensten, Gesundheitsfachkräften oder Berufsfahrer*innen zum Vorschein und lenkte den Blick damit auch auf den Zusammenhang zwischen dem Nutzen von Arbeit, der gesellschaftlichen Anerkennung dieser Arbeit und ihrer finanziellen Abgeltung. An eben dieser Schnittstelle setzt der vorliegende Beitrag an.

*Datenbasis
und Methode*

Als Datenquelle dient der Österreichische Arbeitsklima Index, der seit 1997 von den beiden Instituten IFES und SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführt wird. Er umfasst repräsentative, persönliche Befragungen von jährlich rund 4.000 unselbstständig Beschäftigten ab 15 Jahren in Österreich. Für die folgenden Auswertungen wurden als „systemrelevant“ zusammengefasst: (1) Berufe, die für die Daseinsvorsorge, zur Aufrechterhaltung der Grundbedürfnisse des öffentlichen Lebens oder zur Bekämpfung der Pandemie wichtig waren; und/oder (2) Berufe, die nicht oder nur schwer ins Homeoffice verlagert oder ausgesetzt werden konnten. Um eine ausreichend große Anzahl an Befragten pro Berufsgruppe sicherzustellen, wurden die Daten der Jahre 2015 bis 2019 kumuliert (Tabelle 1, die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit). Darüber hinaus wird auf ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Telefonbefragung unter 2.024 Arbeitnehmer*innen in Österreich zurückgegriffen. Diese wurde 2018 im Rahmen einer SORA-Studie durchgeführt, die sich mit den Auswirkungen der Veränderungen in der Arbeitswelt auf die Einstellungen zur Demokratie befasste.

2. Wer sind die Menschen, die unsere Gesellschaft am Laufen halten?

In Österreich arbeiten rund eine Million Beschäftigte in einem als systemrelevant geltenden Beruf. Rein zahlenmäßig stellen dabei

Einzelhandelsbedienstete die größte Gruppe dar, gefolgt von Reinigungskräften und Lehrer*innen – mehr als die Hälfte aller systemrelevant Beschäftigten arbeitet in einem dieser drei Berufe.

Auffällig ist der hohe Frauenanteil: In acht von elf Berufen arbeiten überwiegend Frauen, allen voran in der Kinderbetreuung (88 % Frauen), im Einzelhandel (86 %), in der Reinigung (83 %), in der Pflege (82 %) und in der medizinischen Assistenz (80 %). Dies ist keine neue Entwicklung: Hier setzt sich die altbekannte, geschlechtsspezifische Zuteilung von Fürsorgearbeit an Frauen bis heute fort bzw. wurde vom privaten Raum ins Öffentliche übertragen (Arendt 1994), blieb aber weiterhin den „unproduktiven“ Dienstleistungen zugeordnet. Infolge der Neustrukturierung am Arbeitsmarkt im Frühjahr wurde diese Arbeit von Frauen in den (sozialen) Dienstleistungsberufen als auch in der Pflege plötzlich sichtbarer.

*Frauen als System-
erhalterinnen*

Neben dem hohen Frauenanteil fällt unter den systemrelevanten Berufen auch der höhere Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf. Der Anteil variiert aber deutlich zwischen den Berufen. Während z. B. in der Öffentlichen Sicherheit, im ärztlichen Personal oder unter Lehrer*innen der Migrant*innenanteil deutlich unter 20 % liegt, haben mehr als die Hälfte der Reinigungskräfte, rund ein Drittel aller Berufsfahrer*innen, Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen und mehr als ein Viertel aller Pfleger*innen und Behindertenbetreuer*innen eine Migrationsgeschichte – primär aus der Türkei, dem ehemaligen Jugoslawien und aus Osteuropa.

*systemrelevante
MigrantInnen*

Hinsichtlich der formalen Bildungsabschlüsse ist die Lehre der häufigste Abschluss in den systemrelevanten Berufen: Rund ein Drittel der Beschäftigten hat eine solche absolviert. Mit insgesamt 17 % liegt der Anteil an Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss überdurchschnittlich hoch, dies gilt im Besonderen für die Reinigungsbranche. Umgekehrt verfügt im Schnitt rund ein Fünftel der Beschäftigten über eine Matura, 16 % haben einen akademischen Abschluss, vor allem im Unterrichtssektor und in den medizinischen Berufen.

Tabelle 1: Übersicht über systemrelevante Berufe und Beschäftigte

Systemrelevante Berufsgruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauen-anteil	Anteil Migrant*innen	Anteil maximal mittlerer Abschluss
Kassierer*in und Regalbetreuer*in	227.500	86 %	31 %	91 %
Reinigungskräfte	157.500	83 %	60 %	95 %
Lehrer und Lehrer*innen	157.500	58 %	14 %	2 %
Berufsfahrer*innen und Lieferdienste	108.500	9 %	36 %	93 %
Krankenpflege und medizinische Betreuung	73.500	82 %	18 %	59 %
Altenpflege und Behindertenbetreuung	70.000	78 %	28 %	70 %
Bankangestellte	66.500	46 %	17 %	27 %
Kinderbetreuung	49.000	88 %	22 %	41 %
Öffentliche Sicherheit	45.500	15 %	8 %	58 %
medizinische Assistenz	35.000	80 %	14 %	63 %
Ärztepersonal	24.500	55 %	17 %	4 %

Berufswahl als
(Re-)Produktion
sozialer Ungleich-
heit

Nun sind Geschlecht, Migrationshintergrund und formale Bildung nicht nur drei zentrale Merkmale von Ungleichheit. Gemeinsam mit der sozialen Herkunft stehen sie bereits bei Kindern hinter unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten und-entscheidungen und beeinflussen so die späteren Chancen am Arbeitsmarkt sowie das Ausmaß der ökonomischen Sicherheit und der gesellschaftlichen Anerkennung (Becker 2000; Solga & Dombrowski 2012). Wer welchen Beruf ausübt, ist eben weder eine Frage des Zufalls, noch eine ausschließlich individuelle Entscheidung. Daran anschließend findet auch nicht jede und jeder dieselben Chancen am Arbeitsmarkt vor. Gerade entlang der Ungleichheitsachsen Geschlecht, Migrationshintergrund, formale Bildung und soziale Herkunft liegen eine Reihe von Vorteilen oder Benachteiligungen, die Menschen den Zugang zu bestimmten Berufen entweder eröffnen oder aber verschließen. In Österreich besuchen beispielsweise 80 % der Kinder aus Haushalten mit hohem Einkommen ein Gymnasium, jedoch nur 19 % der Kinder aus armutsgefährdeten Haushalten (Lamei et al.

2017) – vertikale Ungleichheit ist hier offensichtlich. Die Segregation in sogenannte „Männerberufe“ und „Frauenberufe“ spiegelt wiederum horizontale Ungleichheit entlang des Geschlechts, mit der vertikale Ungleichheit in Form von schlechteren Arbeitsbedingungen, geringerer Entlohnung und geringerer Wertschätzung einhergeht (Leitner 2001). Soziale Ungleichheit ist aber nicht nur soziologisches Konstrukt, sondern wird auch von den systemrelevant Beschäftigten als solche wahrgenommen. So sind 89 % der Lehrer*innen mit ihrer Stellung in der Gesellschaft zufrieden, jedoch nur 53 % der Reinigungskräfte. Dies deutet bereits darauf hin, dass es auch innerhalb der Gruppe der systemrelevant Beschäftigten erhebliche Statusunterschiede gibt.

3. Atypische Beschäftigung und Arbeitszeiten, hohe psychosoziale Belastung – die Arbeitsbedingungen der systemrelevant Beschäftigten

Zu den zentralen Rahmenbedingungen von Arbeit zählt zunächst einmal das Dienstverhältnis. Unter den systemrelevanten Berufen sind atypische Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen, geringfügige Verhältnisse und/oder Leiharbeit) bei den Ärzt*innen (18 %) und den Reinigungskräften (26 %) am häufigsten. Im Fall von Ärzt*innen betrifft dies vor allem befristete Verträge. Im Fall der Reinigungskräfte sind es geringfügige Beschäftigungen und Leiharbeit – also unsichere Beschäftigung gekoppelt mit geringer Entlohnung. Auch Beschäftigte in der Altenpflege, Behindertenbetreuung sowie im Einzelhandel sind häufiger geringfügig, befristet oder als Leiharbeiter*in beschäftigt. Gerade Branchen mit hohem Frauenanteil vergeben oft atypische Beschäftigungsverhältnisse, um im Sinne der Unternehmen eine möglichst hohe Flexibilität zu erhalten. Für die Beschäftigten bedeutet das jedoch eine geringere soziale Absicherung, höhere Arbeitslosigkeitsrisiken, fehlende Planbarkeit sowie geringe Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven. Auch mit Teilzeitkräften können Unternehmen den Arbeitseinsatz besser an die Schwankungen des Arbeitsanfalls anpassen, während die Teilzeitbeschäftigten – 88 % davon sind Frauen – häufig kein existenzsicherndes Einkommen erzielen und damit vom Partnereinkommen oder Sozialleistungen abhängig sind. Die systemrelevanten Berufe spiegeln hier den Arbeitsmarkt insgesamt: Während in den männlich dominierten Branchen (Öffentliche Sicherheit, Transportwesen, Bankensektor) mehr als 80 % der Beschäftigten in Vollzeit arbeiten,

*atypische
Beschäftigungs-
verhältnisse*

steigt der Teilzeitanteil in jenen Berufen, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, auf über 50 %.

*Arbeit zu
Randzeiten*

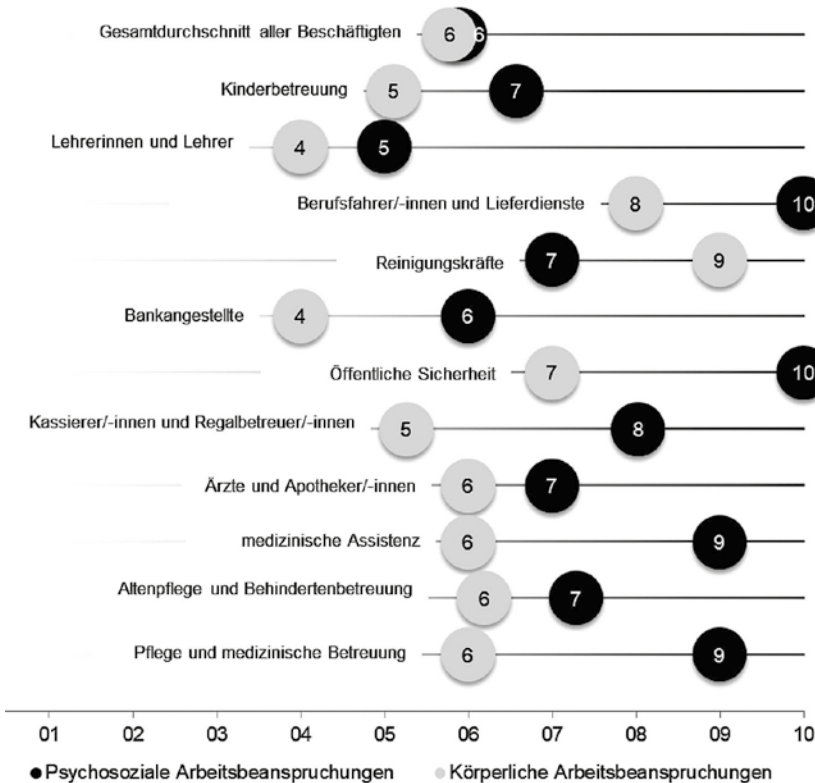
Für die Arbeitsbedingungen ist auch die Lage der Arbeitszeit von Bedeutung. Der Pflegebedarf von Menschen endet in der Regel ja nicht um 17.00 Uhr, die Arbeitsplätze werden frühmorgens oder spätabends gereinigt, die öffentliche Sicherheit muss am Wochenende genauso garantiert sein und die Regale in den Supermärkten müssen zur Öffnung fertig nachgeschichtet sein. Für die Beschäftigten ist dabei vor allem Schicht- und Turnusarbeit in Kombination mit langen Arbeitszeiten bzw. auch die Arbeit zu Randzeiten (nachts oder am Wochenende) belastend. Diese Formen von atypischer Arbeitszeit treten in den systemrelevanten Berufen häufiger auf als im Rest der Erwerbsbevölkerung. Für die Beschäftigten heißt das neben erheblichen psychischen und physischen Belastungen durch ihre Tätigkeiten auch, dass Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben schwieriger herzustellen ist. So können 39 % aller in der Altenpflege und Behindertenbetreuung sowie ein Drittel der im Einzelhandel und als Busfahrer*innen beschäftigten Eltern ihren Beruf mit der Kinderbetreuung nur mittel bis schlecht unter einen Hut bringen. Andere Arbeitszeiten und Arbeitszeitregelungen sind daher ein weit verbreiteter Wunsch unter den systemrelevant Beschäftigten. Während z. B. 56 % der Pflegebediensteten Schicht-/Turnusdienste haben, wünschen sich das nur 35 % – die meisten sprechen sich stattdessen für fixe Arbeitszeiten (41 %) und eine Gleitzeitregelung (12 %) aus.

*hohe körperliche und vor allem
psychosoziale Belastungen*

Ein Blick auf die Arbeitsbelastungen in den systemrelevanten Berufen zeigt ein hohes Ausmaß an psychosozialen Belastungen. Dies betrifft Busfahrer*innen und Beschäftigte in der Öffentlichen Sicherheit in besonders hohem Ausmaß – Zeitdruck in Kombination mit überlangen Arbeitszeiten oder Isolation sind hier weit verbreitet. Aber auch unter den Reinigungskräften, Kassierer*innen, Pfleger*innen und medizinischen Assistent*innen sind die psychosozialen Belastungen – häufig infolge von Arbeitsverdichtung und/oder seelisch belastenden Tätigkeiten – überdurchschnittlich hoch. Die Auswirkungen der hohen psychosozialen Belastung sind weitreichend, für die über 45-jährigen Beschäftigten gilt: 62 % der in der Pflege und medizinischen Betreuung Tätigen, 66 % der Reinigungskräfte und 73 % der in der Altenpflege und Behindertenbetreuung

Tätigen halten es für unwahrscheinlich, angesichts ihres derzeitigen Gesundheitszustands bis zur Pension durcharbeiten zu können.

Abbildung 1: Objektive Arbeitsbelastungen systemrelevanter Beschäftigter



Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen. Die Ergebnisse zum Ausmaß objektiver Arbeitsbelastungen beruhen auf Vorarbeiten von Kroll (2011).
Anm.: Je höher der Kennwert, desto höher die objektiven Arbeitsbelastungen

4. Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung – soziale Ungleichheit innerhalb der systemrelevant Beschäftigten

Das durchschnittliche Einkommen variiert sehr stark zwischen den systemrelevanten Berufsgruppen. Das ärztliche Personal verdient z. B. fast drei Mal so viel wie medizinische Assistent*innen, Kindergartenpädagog*innen oder Altenpfleger*innen. Deutlich weniger als den österreichischen Durchschnittslohn verdienen wiederum ausgerechnet jene Berufsgruppen mit dem höchsten Frauenanteil. Am unteren

vor allem Frauen unterdurchschnittlich bezahlt – und nein, es ist nicht (nur) der Teilzeitanteil

Ende befinden sich damit Reinigungskräfte und Einzelhandelsangestellte – sie verdienen im Schnitt nur knapp über 1.000 Euro netto pro Monat bei einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von ca. 9 bis 11 Euro. Diese Einkommensunterschiede lassen sich nicht nur durch den höheren Teilzeitanteil unter Frauen erklären – auch innerhalb derselben Berufsgruppe verdienen Frauen oft weniger als ihre Kollegen. Vielmehr kommt hierbei zum Tragen, dass Frauen und ihre Arbeit einen geringeren gesellschaftlichen Status innehaben, was sich letztlich auf die ökonomische Bewertung der von ihnen ausgeübten Berufe überträgt und sich am Monatsende in einem geringeren Lohn ausdrückt (Ridgeway 2001; Liebeskind 2004). Produktionsberufe und die Arbeit an Maschinen wurden immer schon besser entlohnt als Pflege- und andere soziale Dienstleistungsberufe, also die Arbeit mit und für Menschen.

*Betriebe zeigten
sich bislang
wenig dankbar*

Neben einem niedrigeren Einkommen drückt sich die geringere Wertschätzung dieser systemrelevanten Berufe auch in Hinblick auf eine geringere Partizipation an betrieblichen Sozialleistungen aus: Während z. B. 29 % der Bankangestellten ein „15. Zusatzgehalt“ erhalten, gilt selbiges für nur 2 % der Beschäftigten im Einzelhandel, 4 % der Beschäftigten in der Pflege und 5 % der Kindergartenpädagog*innen. Eine betriebliche Altersvorsorge erhalten wiederum 28 % der Ärzt*innen und 20 % der Beschäftigten in der öffentlichen Sicherheit, jedoch nur 6 % der Beschäftigten im Einzelhandel und Reinigungssektor sowie 12 % der medizinischen Assistent*innen, die oft Seite an Seite mit Ärzten arbeiten. Die niedrige Entlohnung und niedrigere soziale Absicherung haben auch Auswirkungen auf die Armutsgefährdung im Alter. Es sind erneut die (oft weiblichen) Beschäftigten in der Reinigung, im Einzelhandel, in der Altenpflege und in der medizinischen Assistenz, die zu mehr als 20 % angeben, sie werden später nicht von ihrer Pension leben können.

*nicht alle
beklatschten
Berufe waren
früher hoch
angesehen*

Das Einkommen ist ein Gradmesser für die gesellschaftliche Wertschätzung von Arbeit. Ein anderer ist das Prestige, das unterschiedliche Berufe von der Gesellschaft zugeschrieben bekommen. Die Standard International Occupational Prestige Scale verweist darauf, dass – vor der Corona-Pandemie – fünf der systemrelevanten Berufe ein nur unterdurchschnittliches Ansehen in der Gesellschaft hatten: Neben Reinigungskräften betrifft dies Busfahrer*innen und Lieferdienste, Beschäftigte der Öffentlichen Sicherheit, Kassakräfte und Regalbetreuer*innen sowie Bankangestellte. Rund 60 % aller

als systemrelevant eingestuften Beschäftigten arbeiten in einem dieser fünf Berufe mit geringem Berufsprestige.

Tabelle 2: Einteilung systemrelevanter Berufe in Berufsprestige-Typen

Berufsprestige-Typ	SIOPS	Berufe
Typ 1	bis 32 Punkte	Reinigungskräfte; Berufsfahrer*innen und Lieferdienste
Typ 2	33 bis 41	Einzelhandel; Öffentliche Sicherheit; Bankangestellte
Typ 3	42 bis 50	Kinderbetreuung; Krankenpflege und medizinische Assistenz
Typ 4	51 bis 62	Altenpflege; Lehrer*innen
Typ 5	über 62 Punkte	Ärzte*innen

Gruppiert man die systemrelevanten Berufe nun entlang ihres Prestiges zu Typen, dann fallen Reinigungskräfte und Berufsfahrer*innen in jenen Typ mit dem niedrigsten Berufsprestige und sehr geringer Handlungsautonomie. Im zweiten Typ kommen Beschäftigte der Öffentlichen Sicherheit, Einzelhandelsbedienstete sowie Bankangestellte zusammen. Diese Berufe haben ein ebenfalls unterdurchschnittliches Ansehen und eine geringe Handlungsautonomie. Kindergartenpädagog*innen, Pfleger*innen bzw. medizinische Assistent*innen fallen in den dritten Typ – ihre Berufe haben ein etwas höheres Ansehen, sie verfügen über beschränkte Handlungsautonomie und müssen teils komplexe Aufgaben nach Anweisung ausführen. Beschäftigte in der Altenpflege bzw. Behindertenbetreuung sowie Lehrer*innen bilden den vierten Typ – sie genießen ein höheres Ansehen, üben verantwortungsvollere Tätigkeiten mit selbstständiger Leitung aus, haben mitunter auch Personalverantwortung und häufig eine höhere Ausbildung absolviert. Den fünften und letzten Typ bilden die Ärzt*innen: Ihr Ansehen ist hoch, sie verfügen über eine sehr hohe Handlungsautonomie und haben zumeist leitende Funktionen mit umfassenden Führungs- und Entscheidungsbefugnissen.

Berufsprestige-Typen

Das Ansehen, das diese Berufstypen in der Gesellschaft haben, schlägt sich in entsprechender Wertschätzung für die Beschäftigten nieder. So berichten die Beschäftigten von Typ 1 und Typ 2 wesentlich seltener (nur zu rund 60 %) als die Beschäftigten der anderen

drei Typen (zu rund 90 %), dass ihre Arbeit von der Gesellschaft wertgeschätzt wird.

*niedriges
Berufsprestige
geht Hand in
Hand mit sozialer
und politischer
Exklusion*

Vielen Beschäftigten in Typ 1 und Typ 2 wird zusätzlich zu ökonomischer Sicherheit und gesellschaftlicher Anerkennung auch die Teilhabe an demokratischen Errungenschaften wie Arbeitnehmerrechten und politischer Beteiligung vorenthalten. Dass z. B. 40 % der Reinigungskräfte und Busfahrer*innen sowie 30 % der Einzelhandelsbeschäftigten mit ihren Rechten als Arbeitnehmer*innen unzufrieden sind, kommt nicht von ungefähr: Bei rund der Hälfte der Beschäftigten des Typ 1 und bei rund 45 % der Beschäftigten der Typen 2 und 3 kommt es vor, dass das Arbeitsrecht nicht eingehalten wird – demokratisch festgelegte Rechte gelten für sie nicht. Hinzu kommt, dass besonders viele Beschäftigte des Typ 1 und Typ 2 auch von betrieblicher Demokratie ausgeschlossen sind – z. B. haben nur 27 % der Reinigungskräfte einen Betriebsrat. Daran anschließend äußern allen voran die Beschäftigten des Typ 1 und Typ 2 den Eindruck, dass sie keinen Einfluss auf politische Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse haben. Für die gerade in diesen beiden Berufsgruppen besonders häufig vertretenen ausländischen Staatsbürger*innen ist dies Faktum – sie sind vom Kern demokratischer Mitbestimmung, dem Wahlrecht, weitestgehend ausgeschlossen. Jedoch auch den österreichischen Staatsbürger*innen in Typ 1 und Typ 2 fehlt das Vertrauen darauf, mit ihrer Stimme politisch etwas bewirken zu können. Dass dies kein subjektiver Eindruck ist, bestätigt eine bahnbrechende Untersuchung aus Deutschland: Für eine Periode von über dreißig Jahren (1980 bis 2013) wurde festgestellt, dass die Entscheidungen des Bundestags nahezu ausschließlich den politischen Anliegen der höheren Einkommensklassen gefolgt sind – im Besonderen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Elsässer 2018).

5. Symbolische Wertschätzung als Antwort auf grundlegende Verteilungsfragen?

*der „Corona-
Tausender“,
der keiner war*

„Egal ob Pflegepersonal, Sicherheitskräfte, Supermarktmitarbeiter oder viele andere – wer hart arbeitet, soll künftig mehr zum Leben haben.“ Dies versprach Bundeskanzler Sebastian Kurz beim Festakt zum 75. Jahrestag der Zweiten Republik im April 2020 mit Blick auf die zu dieser Zeit häufig zitierten „Heldinnen und Helden des Alltags“. Inzwischen kann ganz gut nachvollzogen werden, wie sich diese neugefundene Wertschätzung bislang ausgedrückt hat:

Beschäftigte berichten von Süßigkeiten, die im Sommer von der Unternehmensführung verteilt wurden, andere von Desinfektionsmittel und wieder andere von per E-Mail versandten „Danke“-Postern (die selbst ausgedruckt hätten werden müssen). Neben diesen Anekdoten sticht hervor, dass die Idee eines „Corona-Tausenders“ für die systemrelevant Beschäftigten von der Politik wieder fallengelassen wurde. Im Unterschied etwa zu Griechenland, wo diese Beschäftigten die Hälfte ihres Gehalts als Zusatzzahlung bekamen, oder Frankreich, das einen „Kaufkraft-Sonderbonus“ zwischen 1.000 und 2.000 Euro für systemrelevante Mitarbeiter*innen ausbezahlt, oder Deutschland, wo Beschäftigte in der Langzeit- und häuslichen Pflege einen Bonus von 1.500 Euro erhielten.

Jedoch sind auch diese Einmalzahlungen auf einer symbolischen Wertschätzungsebene zu verankern, da sie weder als nachhaltige Aufwertung jener Berufe, noch als dauerhafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen gelten können. Gemessen am Einkommen erfährt die Mehrheit der Systemerhalter*innen also nach wie vor eine unterdurchschnittliche Wertschätzung. Bleibt die Frage: Lässt sich die Wertschätzung, die systemrelevant Beschäftigte eigentlich verdienen würden, irgendwie beziffern?

symbolische Wertschätzung vs. nachhaltige Verbesserungen und Aufwertung

Einen spannenden Hinweis in diese Richtung liefert ein Pilotprojekt der Hans-Böckler-Stiftung (Lillemeier 2016; Klammer/Klenner/Lillemeier 2018). Dessen Ziel bestand darin, unterschiedliche Berufe hinsichtlich ihrer Arbeitsanforderungen (geschlechtersensibel) vergleichbar zu machen. Das Ergebnis: Fachkräfte in der Krankenpflege arbeiten unter vergleichbar hohen Arbeitsbelastungen wie z. B. Lehrkräfte im Sekundarbereich oder Ingenieurwissenschaftler*innen. Im Vergleich mit diesen verdienen erstere jedoch pro Stunde um 5 Euro weniger als Lehrkräfte und um 12 Euro weniger als Ingenieurwissenschaftler*innen. Betreuungsberufe im Gesundheitswesen weisen wiederum ähnlich hohe Belastungen auf wie Fachkräfte im Finanzbereich oder Marketing bzw. wie Architekt*innen oder Raumplaner*innen – doch auch hier haben die Beschäftigten in Gesundheitsberufen das geringste Verdienstniveau. Auch die durchschnittlichen Stundenverdienste der Fachkräfte in Bildung und Erziehung liegen um 10 bis 12 Euro hinter dem Einkommen

„Comparable-Worth-Index“

vergleichbarer Ingenieursberufe. Diese Ergebnisse belegen die systematische Unterbewertung und Unterbezahlung der – weiblich dominierten – Sorgeberufe.

Für die in diesem Beitrag diskutierten systemrelevanten Beschäftigten kann also festgehalten werden: Sie haben bislang insgesamt ein geringeres Maß an Aufmerksamkeit und Wertschätzung erfahren. Die entgegengebrachte Wert- oder Geringschätzung ist demnach zunächst vertikal geschichtet. Werden auch die bestehenden sozialen Ungleichheiten zwischen den systemrelevanten Berufen berücksichtigt, geht entlang des Ineinanderwirkens der Ungleichheitsdimensionen Geschlecht, Klasse und Migrationshintergrund jedoch ein weiterer, horizontaler Spalt auf, der die Geringschätzung und Unterbezahlungen von vor allem jenen systemrelevanten Berufen zeigt, die von Frauen, Geringqualifizierten und Migrant*innen ausgeübt werden.

6. Fazit

Viel war die Rede von einer neugefundenen Wertschätzung gegenüber systemrelevanten Berufen im Frühjahr 2020. Diese drückte sich in Beklatschungen, Balkongesängen oder entsprechenden Hashtags auf Sozialen Kanälen aus, die alle eines gemeinsam hatten: sie waren gratis. Eine monetäre Würdigung der Berufe ist bis dato genauso wenig erfolgt wie eine systematische Aufwertung in Form einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Auch angesichts der bereits vor der Corona-Pandemie zunehmenden ökonomischen Ungleichheit und Prekarisierung von Arbeit kann die Antwort auf die Frage nach einer gerechten Verteilung von Einkommen und gesellschaftlicher Anerkennung jedoch keine rein symbolische sein.

Im Zuge der Corona-Pandemie treten bestehende soziale Ungleichheiten nicht nur hervor, sie verstärken sich weiter. Auch bestimmen die ökonomische Lage und die Arbeitssituation noch einmal stärker die Lebensbedingungen und Handlungsoptionen der Menschen. Gleichzeitig hat die Corona-Pandemie das Thema „soziale Ungleichheit“ vielen Menschen ins Bewusstsein gebracht: Im Mai 2020 äußerte z. B. die überwiegende Mehrzahl der Wiener*innen Sorge darüber, dass im Zusammenhang mit Corona die Schere zwischen Arm und Reich weiter aufgeht (Zandonella et al. 2020). Anknüpfungspunkte für eine tiefergehende Debatte darüber, wie Einkommen stärker an den gesellschaftlichen Mehrwert von Arbeit geknüpft werden

können, sind also gegeben. Der kürzlich verstorbene Kulturanthropologe David Graeber meinte noch im März in einem Interview mit der deutschen Wochenzeitung „Die Zeit“: *„Wer wie viel verdient, das ist eine politische Machtfrage. Durch die aktuelle Krise wird jetzt noch deutlicher: Mein Lohn hängt überhaupt nicht davon ab, wie sehr mein Beruf tatsächlich gebraucht wird.“* Letztlich wird die Bewältigung dieser Pandemie auch daran gemessen werden, ob es gelingt, die zumindest vorübergehend gefundene symbolische Solidarität mit den systemrelevant Beschäftigten in eine langfristig gerechtere Verteilung von Anerkennung, guten Arbeitsbedingungen und Einkommen umzuwandeln.

Anmerkungen

1. 88 % aller Menschen in Österreich gaben 2018 an, dass „Arbeit“ in ihrem Leben „sehr“ oder „ziemlich“ wichtig sei. Zum Vergleich: Über Politik sagten das nur 51 %, über Religion nur 43 %. Quelle: Eigene Auswertung des European Value Survey 2018. EVS (2020): European Values Study 2017. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA7500 Datenfile Version 3.0.0.
2. 25 % aller unselbstständig Beschäftigten arbeiten in einem Beruf mit einem Berufsprestige von weniger als 30 Punkten. Im Schnitt hat ein Beruf in Österreich einen Prestigewert von 40, bei einer Spannweite von 19 bis 79 Punkten. Die Eigenauswertungen des Arbeitsklima Index beziehen sich auf die „Standard International Occupational Prestige Scale“, einer internationalen Klassifikation von Berufen entlang ihres von Befragten zugewiesenen sozialen Status.
3. Die WHO rief in ihrer Presseaussendung nicht nur zur „Würdigung und Unterstützung der Arbeit von Pflegekräften und Hebammen“ auf, sondern auch zu einer „Stärkung des Pflege- und Hebammenwesens in der Europäischen Region der WHO“. Die Presseaussendung ist auf der Homepage der WHO abrufbar (<https://www.euro.who.int/de/media-centre/events/events/2020/01/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>).
4. Im Schnitt haben 25 % aller unselbstständig Beschäftigten in Österreich einen Migrationshintergrund, sind also selbst im Ausland geboren oder haben Eltern, die im Ausland geboren und nach Österreich gezogen sind.
5. Unter den Reinigungskräften sticht mit rund der Hälfte auch der hohe Anteil an Beschäftigten mit ausländischen Staatsbürgerschaften hervor.
6. Für die vorliegenden Auswertungen wurden die Daten des Arbeitsklima Index mit Ergebnissen der Job-Exposure-Matrix verknüpft. Dabei wurden jedem Beruf (ISCO-08-Ebene) die Ergebnisse der deutschen BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung 2011 (mehr als 20.000 Befragte) zu physischen und psychosozialen Arbeitsbeanspruchung (Job Exposure Matrix) zugeordnet. Diese Werte basieren auf Vorarbeiten von Kroll (2011), im Einzelnen wurden damals insgesamt 39 Items zum Auftreten spezifischer Arbeitsbelastungen auf individueller Ebene ermittelt. Diese Werte wurden zu Indizes zusammengefasst und dann in einem weiteren Schritt über eine Mehrebenenanalyse den beruflichen Tätigkeiten der Befragten zugeordnet und normiert, wobei

- 1 eine sehr niedrige und 10 eine sehr hohe Belastung bedeutet.
7. Die Standard International Occupational Prestige Scale weist Berufen einen empirisch ermittelten Prestigewert zu. Entwickelt wurde sie in den 1970er Jahren, um eine standardisierte Berufsprestigeskala für internationale Vergleiche zu haben. Als Datenbasis dienen Befragungen aus 55 Ländern, in denen die Proband*innen Berufsbezeichnungen hinsichtlich deren sozialen Ansehens bewertet und eine entsprechende Reihenfolge gebildet haben. Die Ergebnisse wurden anschließend in der SIOPS zusammengefasst (vgl. Hoffmeyer-Zlotnik/Geis 2003: 128f).
8. Weisbrod, Lars (2020): "Werden wir danach so tun, als sei alles nur ein Traum gewesen?" In: Die Zeit vom 31. März 2020, online abrufbar unter: <https://www.zeit.de/arbeit/2020-03/david-graebner-coronavirus-kapitalismus-bullshitjobs/komplettansicht> (aufgerufen am 10.10.2020)

Literatur

- » Altzinger, Wilfried / Humer, Stefan / Moser, Mathias (2017): Entwicklung und Verteilung der Einkommen. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.): Sozialbericht. Wien: Paul Gerin GmbH & Co KG, S. 227–268.
- » AMS (2020): Arbeitsmarktdaten. <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/> (aufgerufen am 10.10.2020)
- » Arendt, Hannah (1994): Vita Activa oder Vom tätigen Leben. München: Pieper Verlag.
- » Becker, Rolf (2000): Klassenlage und Bildungsentscheidungen. Eine empirische Anwendung der Wert-Erwartungstheorie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52: 450–475.
- » Bude, Heinz (2014): Gesellschaft der Angst. Hamburg: Hamburger Edition.
- » Burzan, Nicole (2011): Soziale Ungleichheit. Eine Einführung in die zentralen Theorien. Berlin: Springer.
- » Decker, Oliver / Kiess, Johannes / Brähler, Elmar (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland. Die Leipziger Mitte-Studie, 49–58.
- » Ferschli, Benjamin / Kapeller, Jakob / Schütz, Bernhard / Wildauer, Rafale (2017): Bestände und Konzentration privater Vermögen in Österreich. In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 167. Working Paper-Reihe der AK Wien. Online verfügbar unter: https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/wirtschaftswissenschaften/Bestaende_und_Konzentration_privater_Vermoe-gen_in_Oesterreic.pdf (aufgerufen am 10.10.2020)
- » Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H.P./Geis, Alfons J. (2003): Berufsklassifikation und Messung des beruflichen Status/Prestige. ZUMA-Nachrichten, 52(27), 125–138.
- » Kapiriri, Lydia / Ross, Alison (2018): The politics of disease epidemics: A comparative analysis of the SARS, Zika, and Ebola outbreaks. In: Global Social Welfare, 7, 1–13.
- » Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study, Nr. 14, Düsseldorf.

- » Knittler, Käthe (2016): *Atypische Beschäftigung im Jahr 2015 und im Verlauf der Wirtschaftskrise*. In: *Statistische Nachrichten* 6, S. 416–422.
- » Kreckel, Reinhard (2004): *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt am Main: Campus.
- » Kroll, Lars E. (2011): *Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten anhand von ISCO-88 und KldB-92. Methoden – Daten – Analysen* 5 (1).
- » Lamei, Nadja / Skina-Tabue, Magdalena / Aichholzer, Julian / Glaser, Thomas / Göttlinger, Susanne / Heuberger, Richard / Oismüller, Anneliese / Riegler, Romana (2017): *Lebensbedingungen, Armut und Einkommen in Österreich*. In: *BMASK (Hrsg.): Sozialbereich. Sozialpolitische Entwicklungen 2015–2016. Sozialpolitische Analysen*. Online verfügbar unter: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=372> (aufgerufen am 10.10.2020)
- » Leitner, Andrea (2001): *Frauenberufe – Männerberufe: zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation*. (Reihe Soziologie/Institut für Höhere Studien, Abt. Soziologie, 47). Wien: Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
- » Liebeskind, Uta (2004): *Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56 (4), S. 630–652.
- » Lillemeier, Sarah (2016): *Der „Comparable Worth-Index“ als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen*. WSI Working Paper, Nr. 205.
- » Lund Thomas / Labriola Merete / Christensen Karl Bang / Bültmann Ute / Villadsen Ebbe / Burr Hermann (2015): *Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECS/DREAM*. *J Occup Environ Med* 2005;47(11): 1141–7.
- » Reckwitz, Andreas (2018): *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- » Ridgeway, Cecilia (2001): *Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt*. In: Heintz, B. (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen: Westdeutscher Verl., S. 250–275.
- » Rippl, Susanne / Dirk Baier (2005): *Das Deprivationskonzept in der Rechtsextremismusforschung*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57:644–666.
- » Shantz, Jeffrey (2010): *Capitalism is making us sick: Poverty, illness and the SARS crisis in Toronto*. In: *Advances in Medical Sociology*, 11, 3–18.
- » Solga, Heike / Dombrowski, Rosine (2012): *Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildung. Stand der Forschung und Forschungsbedarf*. In: Kuhnhenne, M.; Miethe, I.; Sünder, H. & Venzke, O. (Hrsg.): *(K)eine Bildung für Alle – Deutschlands blinder Fleck. Stand der Forschung und politische Konsequenzen*. Opladen u. a.: Barbara Budrich, 51–86.
- » Sozialministerium (2020): *BALI-Datenbank*. <https://www.dnet.at/bali/> (<https://www.dnet.at/bali/>) (aufgerufen am 10.10.2020)