

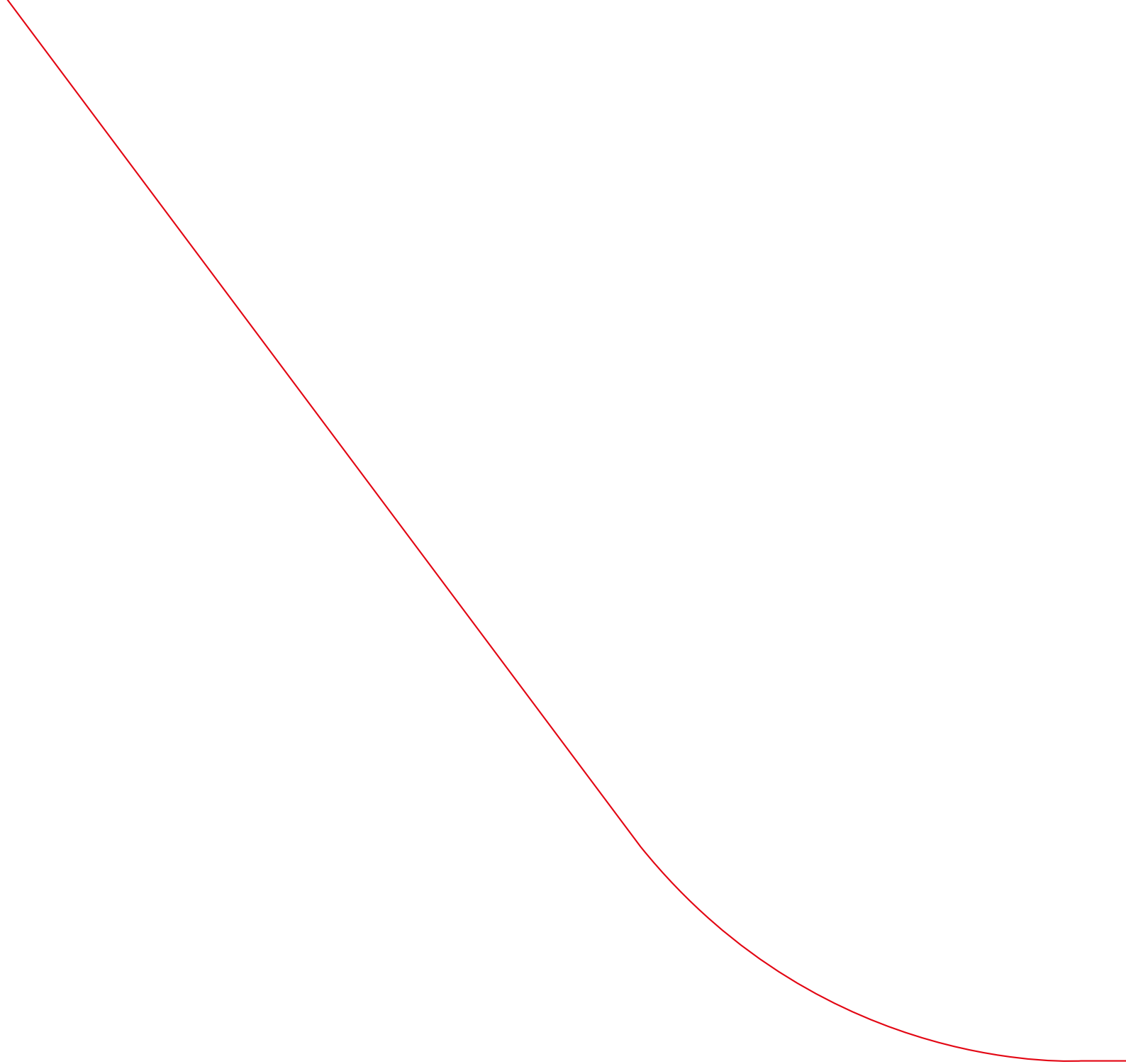
Daniel Schönherr,
Martina Zandonella
(FORESIGHT Research)

Asiye Sel
(AK Wien)



SYSTEMRELEVANT BESCHÄFTIGTE

Arbeitsbedingungen von „Essential Workers“ in Österreich seit 2020



Daniel Schönherr
Martina Zandonella
(Autor:innen)

Asiye Sel
(Projektleitung)

Vanessa Lechinger
(Mitarbeit)

SYSTEMRELEVANT BESCHÄFTIGTE

Arbeitsbedingungen von „Essential Workers“ in Österreich seit 2020

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
Einleitung: Zum Begriff der Systemrelevanz	7
1 Methodik der Studie	13
2 Systemrelevant Beschäftigte in Österreich	15
2.1 Definition und Anzahl	15
2.2 Demografische Merkmale	17
2.3 Berufliche Stellung und Klassenposition	20
3 Arbeitssituation von systemrelevant Beschäftigten	26
3.1 Arbeitscharakteristika	26
3.2 Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen	29
3.2.1 Erster Lockdown 2020	29
3.2.2 Subjektive Arbeitsbelastungen seit Beginn der Pandemie	34
3.3 Arbeitszeit und Arbeitszeitregelung	39
3.4 Innerbetriebliche Situation	44
3.5 Einkommen und soziale Absicherung	46
4 Anerkennung und Mitbestimmung in systemrelevanten Berufen	52
5 Schlussbemerkungen	58
Literaturverzeichnis	62
Abbildungsverzeichnis	64

„Man muss funktionieren, damit alles andere funktionieren kann.“

(Postzusteller, 38, Wien, Teilnehmer einer Fokusgruppe im Sommer 2024)

Executive Summary

Zu Beginn der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 wurde systemrelevanten Berufe breite mediale und politische Aufmerksamkeit zuteil. Beschäftigte, die trotz steigender Infektionszahlen und Ungewissheit über Ansteckungsrisiken und Schutzmaßnahmen weiterhin in Krankenhäusern, Supermärkten, Drogerien, Schulen und Horten ihre Arbeit verrichteten, erhielten für wenige Monate ein Maß an Dankbarkeit, das ihnen vor der Pandemie zumeist verwehrt war. Die Arbeit während der Pandemie war für sie jedoch mit vielfältigen Belastungen verbunden, u.a. Risiko und Angst vor einer Ansteckung, stark steigender Arbeitsintensität sowie Kontaktbeschränkungen zu Familie und Freund:innen. Heute weiß man, dass systemrelevant Beschäftigte im ersten Jahr der Pandemie eine höhere Sterblichkeit hatten als jene Beschäftigten, die entweder in Kurzarbeit oder zuhause im Home Office arbeiteten.

Für kurze Zeit standen nicht nur systemrelevant Beschäftigte im Fokus sondern auch ihre Arbeitsbedingungen. Im Juni 2020 erschien die im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstellte Studie „Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich“, die die Arbeitssituation vor der Pandemie thematisierte. Die Schere zwischen gesellschaftlich unverzichtbarer Arbeit und den schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen in manchen systemrelevanten Berufen warf auch Fragen nach dem Wert von Arbeit bzw. der ungleichen Bemessung von Arbeit in Österreich auf.

Die Aufmerksamkeit und Wertschätzung gegenüber systemrelevanten Berufen sind schnell wieder gesunken. Schon im zweiten Jahr der Pandemie fanden z.B. Demonstrationen vor Krankenhäusern statt, die sich auch gegen das Gesundheitspersonal richteten. Zudem mehrten sich die Berichte über körperliche und verbale Attacken auf z.B. Mitarbeiter:innen in Supermärkten. Nach der anfänglichen Wertschätzung richteten sich nun die Verunsicherungen, die durch die Pandemie und den politischen Umgang mit ihr in Teilen der Bevölkerung entstanden, auch gegen systemrelevant Beschäftigte, zumal ihre Rolle an vorderster Front sie zu einem Ziel für Frustrationen machte.

Der vorliegende Bericht knüpft an die Studie aus 2020 an und erweitert diese. Im Mittelpunkt steht die Analyse der Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit von systemrelevant Beschäftigten in und nach der Pandemie. Darüber hinaus untersuchen wir, inwieweit vom Begriff der „Systemrelevanz“ auch über die Pandemiezeit hinaus Impulse ausgehen könnten für Forschung und Interessensvertretungen, die die ungleiche Verteilung von Anerkennung, Entlohnung, Arbeitsbelastungen und Gesundheitsrisiken in der Arbeitswelt adressieren.

Methodik der Studie

Grundlage der Studie sind drei Datenquellen: Zum einen die Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria, die Aufschluss über Anzahl und Struktur der systemrelevant Beschäftigten liefert, zum zweiten der Österreichische Arbeitsklima Index, der zur Analyse der subjektiven Arbeitssituation der Beschäftigten herangezogen wurde und zum dritten der Österreichische Demokratiemonitor, der Einblick in die Zusammenhänge zwischen Systemrelevanz und Fragen der betrieblichen und politischen Anerkennung, Mitbestimmung und Repräsentation ermöglicht. Zusätzlich wurde im Juli 2024 eine moderierte Gruppendiskussion mit vierzehn systemrelevant Beschäftigten durchgeführt.

Was heißt „systemrelevant“...

Eine gemeingültige Definition, welche Berufe systemrelevant sind und welche nicht, gibt es bis heute nicht. Wir identifizieren drei Achsen, an denen sich das Ausmaß der Systemrelevanz festmachen lässt: *Zeitlich* stellt sich die Frage, welche Berufe unmittelbar und ohne Aussetzung (z.B. durch Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit) insbesondere in Krisenzeiten weiterhin ausgeübt werden müssen, um die kurzfristige Grundversorgung der Bevölkerung sicherzustellen. *Örtlich* hat sich vor allem während der COVID-19-Pandemie gezeigt, dass manche Berufe sich nicht ohne Weiteres ins Home Office verlegen lassen, dass also manche Berufe die Anwesenheit am Arbeitsplatz voraussetzen. In diesem Zusammenhang erweisen sich *inhaltlich* vor allem jene Berufe als systemrelevant, die den persönlichen Kontakt zu anderen Menschen (z.B. in Form von Pflege oder Betreuung) beinhalten. Als „systemrelevant“ gelten daher für uns jene Berufe, die die Mobilität und Versorgung mit Gütern des täglichen Lebensunterhalts, gesundheitliche und hygienische Standards sowie die Sozialisation und Erziehung von Menschen aufrecht erhalten.

...und wer ist „systemrelevant“?

Aus dieser Definition leiten sich dreizehn Berufsgruppen ab, deren Erfassung über offizielle Statistiken möglich ist – eine notwendige Bedingung für die vorliegende Studie: Kassierer:innen und Regalbetreuer:innen im Lebensmitteleinzelhandel, Berufsfahrer:innen und Lieferdienste, IT- und EDV-Fachkräfte, Installationsberufe und Elektriker:innen, Öffentliche Sicherheit, Energie- und Wasserversorgung bzw. Abfallentsorgung, Bankangestellte, Pflege und medizinische Assistenz, Reinigungskräfte, Altenpflege und Behindertenbetreuung, Ärzte:innen und Apotheker:innen, Lehrer:innen, Elementarpädagog:innen bzw. Beschäftigte in der Kinderbetreuung.

In Summe arbeiten rund 1,4 Millionen unselbständig Beschäftigte in einem systemrelevanten Beruf und 2,5 Millionen in einem nicht-systemrelevanten Beruf. Damit trägt rund ein Drittel der derzeit unselbständig Beschäftigten zur Aufrechterhaltung des derzeitigen Wirtschaftssystems in systemrelevanter, d.h.

unverzichtbarer Art und Weise bei. Darunter besonders viele Frauen: Während fast jede zweite Frau in einem systemrelevanten Beruf arbeitet, ist es unter Männern rund ein Viertel. Im Schnitt sind 61% der systemrelevant Beschäftigten Frauen und in acht von dreizehn systemrelevanten Berufen stellen Frauen die Mehrheit. 22% der systemrelevant Beschäftigten haben eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft und 31% einen Migrationshintergrund. Migrantische Beschäftigte arbeiten am häufigsten im Einzelhandel, in der Gebäudereinigung, aber auch in Fahr- und Lieferdiensten und in der Altenpflege bzw. Behindertenbetreuung.

Erster Lockdown 2020

Als ein Spezifikum systemrelevanter Berufe wurde die fehlende Möglichkeit auf Home Office betont. Tatsächlich wechselten zu Beginn der Pandemie auch unter systemrelevant Beschäftigten 34% ins Home Office – Bankangestellte, Lehrer:innen, IT- und EVD-Fachkräfte und Beschäftigte in der Energie- und Wasserversorgung arbeiteten verstärkt von zuhause. Während sich im ersten Lockdown zwei Drittel aller Beschäftigten im Home Office vor einer Ansteckung „jedenfalls“ geschützt fühlten, traf dies nur auf 37% aller Beschäftigten zu, die nicht im Home Office arbeiten konnten. Jede und jeder siebte systemrelevant Beschäftigte zählte sich während des ersten Lockdowns zu einer Risikogruppe für schwere COVID-19-Verläufe, zwei Drittel von ihnen mussten damals weiterhin in ihre Arbeit fahren. Risikogruppen wurden per Verordnung erst nach dem Lockdown von der Arbeit in besonders gesundheitsgefährdenden Umgebungen ausgenommen.

In der Arbeit musste fast ein Fünftel nun auch Tätigkeiten außerhalb ihres Aufgabenbereichs übernehmen und Mehr- und Überstunden leisten. Es begann die Zeit des „Einspringens“, der Übernahme von Arbeit von Kolleg:innen, die in diesem ersten Lockdown krankheitsbedingt ausfielen.

Lange und unregelmäßige Arbeitszeiten breiten sich aus

Bis 2020 sagten 15% der systemrelevant Beschäftigten, dass sie „häufig“ Überstunden machen müssten, seither ist dieser Anteil auf ein Viertel gestiegen. Mehr- und Überstunden haben seit Ausbruch der COVID-19-Pandemie in der medizinischen Assistenz, in der Altenpflege und unter Kindergartenpädagog:innen besonders stark zugenommen. Wenn Mehr- und Überstunden anfielen, dann arbeiteten systemrelevant Beschäftigte bis vor der Pandemie um vier Stunde pro Woche mehr, in der Pandemie erhöhte sich diese Mehrarbeit auf rund 6 Stunden. Bis zu 50% mancher systemrelevant Beschäftigten haben regelmäßig Arbeitstage, die länger als 10 Stunden dauern, in nicht systemrelevanten Beschäftigtengruppen liegt der Anteil bei lediglich 11%.

Auffällig ist der rapide Anstieg an unregelmäßigen Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf seit der Pandemie jedoch nur unter systemrelevant Beschäftigten. Bis

2020 arbeiteten 15% von ihnen zu unregelmäßigen Arbeitszeiten oder auf Abruf, dieser Anteil stieg auf 23% und liegt um 8 Pp. höher als unter nicht systemrelevant Beschäftigten. Am meistens ausgebreitet haben sich unregelmäßige Arbeitszeiten unter Berufsfahrer:innen und bei Lieferdiensten.

Auch Arbeitsbelastungen haben zugenommen

Immer mehr systemrelevant Beschäftigte fühlen sich seit 2020 sowohl körperlich als auch psychosozial in ihrer Arbeit belastet. Der Anstieg setzte meist bereits zu Beginn der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 ein. Besonders bedenklich ist die empfundene Zunahme der Arbeitsintensität, verstanden als Kombination aus Zeitdruck, Arbeitsdruck ohne Pausen, Unterbrechungen der Freizeit sowie seelisch belastender Arbeitsumstände. Zwar hat sich die Arbeitsintensität auch unter nicht systemrelevant Beschäftigten seit 2020 von 28% auf 39% ausgeweitet, systemrelevant Beschäftigte aber erlebten bereits vor der COVID-19-Pandemie arbeitsintensive Arbeitsbelastungen in diesem Ausmaß. Bei ihnen betrifft die belastende Arbeitsintensivität mittlerweile 46%.

Innerbetriebliche Situation: Der Druck wird „nach unten“ weitergeben

Auffällig häufig schilderten die Teilnehmer:innen der Fokusgruppe, wie sich das Arbeitsklima seit 2020 verschlechterte und wie sich Konflikte zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen verschärft haben. Prämien wurden gestrichen, Arbeitszeiten nicht korrekt erfasst, Überstunden nicht ausbezahlt, genehmigte Zeitausgleiche und Urlaube kurzfristig wieder untersagt. Die plötzlich allerorts erkannte Systemrelevanz wurde in manchen Betrieben vor allem als „Zwangsverpflichtung“ an die Mitarbeiter:innen weitergegeben. *„Bei uns war das eher ein ‚Wenn du nicht kommst, dann kommst du gar nicht mehr‘“*, erzählte beispielsweise eine Altenpflegerin. Heute sagen nur noch 64% der systemrelevant Beschäftigten, sie seien mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber seinen Mitarbeiter:innen zufrieden und nur noch knapp die Hälfte mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten im Unternehmen. Vor allem die geringe Anerkennung der eigenen Leistung in und für die Arbeit bleibt unter systemrelevant Beschäftigten bis heute bestehen. Von Seiten der Arbeitgeber:innen wurden auch Ersetzbarkeit und Austauschbarkeit als Druckmittel eingesetzt, um systemrelevante Mitarbeiter:innen in Beschäftigung mit zunehmend schlechteren Arbeitsbedingungen zu halten. Ein Viertel der systemrelevant Beschäftigten berichtete zuletzt, dass das Arbeitsrecht – allen voran die Arbeitszeitregelung – bei ihnen nicht eingehalten werde, um 10 Pp. mehr als in sonstigen Berufen.

Einkommen und soziale Absicherung

Das mittlere Monatseinkommen von systemrelevant Beschäftigten lag 2022 bei 2.850 Euro brutto, um rund 400 Euro niedriger als in nicht systemrelevanten Beschäftigtengruppen. Gleichzeitig lag das Einkommen in neun der dreizehn systemrelevanten Berufsgruppen über dem mittleren Lohn. Allen voran

Ärzt:innen/Apotheker:innen, aber auch Beschäftigte in der IT und Lehrer:innen erzielen deutlich höhere monatliche Bruttoeinkommen, während in vier systemrelevanten Berufsgruppen die Bruttoeinkommen deutlich unter dem Mittel liegen: Elementarpädagog:innen und Beschäftigte in der Altenpflege oder Behindertenbetreuung verdienen zuletzt rund 2.400 Euro brutto, Beschäftigte in Supermärkten rund 2.000 Euro und Reinigungskräfte 1.500 Euro brutto pro Monat. Allein diese vier Beschäftigtengruppen machen in Summe jedoch nahezu die Hälfte (46%) aller systemrelevant Beschäftigten aus, 83% von ihnen sind Frauen.

Ein Vergleich der Stundenlöhne zeigt zwar weiterhin einen negativen Zusammenhang zwischen Frauenanteil und Einkommen, jedoch nicht mehr so stark wie beim Vergleich der Monateinkommen. Den niedrigsten Stundenlohn erzielen Reinigungskräfte und Supermarktbeschäftigte sowie Berufsfahrer:innen bzw. Lieferdienste.

In den letzten Jahren ist der subjektive finanzielle Druck in acht der dreizehn systemrelevanten Berufe gestiegen. Im Schnitt sagen heute 51%, dass ihr Einkommen nur schwer oder gar nicht mehr zum Leben ausreicht, um 4 Pp. mehr als vor 2020. Zugenommen hat auch der Anteil an Working Poor, also Menschen, die von ihrem Einkommen nicht mehr leben können. Unter Elementarpädagog:innen liegt der Anteil an Working Poor derzeit bei 13%, unter Reinigungskräften waren es bereits vor der Pandemie 17%, aktuell sind es 23%.

Anerkennung ist eine Frage der Klassenzugehörigkeit

Die von den unselbständig Beschäftigten wahrgenommene gesellschaftliche Anerkennung für die eigene Arbeit ist eng mit ihrem sozioökonomischen Status verknüpft und liegt bei Beschäftigten mit hohem Status (in Form von Bildungsabschluss, Einkommen und beruflicher Stellung) mehr als dreimal so hoch als bei jenen mit geringem Status. Dies gilt auch innerhalb der systemrelevant Beschäftigten. Nur 25% der Altenpfleger:innen, Reinigungskräfte oder Berufsfahrer:innen empfinden, dass ihre Arbeit von der Gesellschaft wertgeschätzt wird, unter den Regalbetreuer:innen und Kassierer:innen im Lebensmitteleinzelhandel, den Elementarpädagog:innen und Beschäftigten in der Energie- und Wasserversorgung sind es 63% und IT-Fachkräften, Lehrer:innen, Apotheker:innen oder Ärzt:innen empfinden diese Wertschätzung zu 79%.

Systemrelevant Beschäftigte berichten mangelnde politische Repräsentation

22% oder rund 307.000 der systemrelevant Beschäftigten dürfen aufgrund einer ausländischen Staatsbürgerschaft in Österreich nicht an Wahlen teilnehmen. Je niedriger der sozioökonomische Status, desto häufiger der Ausschluss vom Wahlrecht qua ausländischer Staatsbürgerschaft. Dieser Zusammenhang zeigt

sich sowohl unter systemrelevant als auch nicht systemrelevant Beschäftigten, wobei der Anteil an nicht Wahlberechtigten in systemrelevanten Berufen mit geringem Status am höchsten ausfällt. Im Vergleich mit den anderen Berufen fühlen sich die systemrelevant Beschäftigten – unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft – auch seltener politisch repräsentiert. So sehen sich 44% der nicht systemrelevant Beschäftigten im Parlament gut vertreten, jedoch nur 32% der systemrelevant Beschäftigten. 43% der systemrelevant Beschäftigten denken, dass sich an ihren Lebensumständen nichts ändert, egal welche Partei in der Regierung ist – dasselbe berichten im Vergleich dazu 34% der in anderen Berufen Tätigen.

„Systemrelevanz“ hat ausgedient?

Als „systemrelevant“ wurden zu Beginn der COVID-19-Pandemie jene Berufe bezeichnet, die wesentlich zur Herstellung gesundheitlicher und hygienischer Standards, zur Aufrechterhaltung von Mobilität, Schutz und der Versorgung mit Gütern des täglichen Lebens beitragen. *„Man muss funktionieren, damit alles andere funktionieren kann“*, fasste ein Teilnehmer der Fokusgruppe zusammen. Dabei sind jedoch weder Infektionsrisiken noch unregelmäßige Arbeitszeiten, steigende Arbeitsintensität oder finanzieller Druck innerhalb der systemrelevant Beschäftigten gleich verteilt gewesen. Vielmehr zeigt die vorliegende Analyse, dass vor allem Beschäftigte mit niedrigem sozioökonomischem Status und insbesondere Dienstleistungsarbeiter:innen negativ von den Folgen der Pandemie betroffen waren. Trotz einiger gemeinsamer Merkmale der systemrelevanten Berufe verschleiert der Begriff der „Systemrelevanz“ Klassenunterschiede zwischen und innerhalb einzelner Beschäftigtengruppen, die für ein adäquates Verständnis von Gesellschaft bzw. Erwerbsgesellschaft unerlässlich sind. Letztlich verweisen gerade die Schilderungen der systemrelevant Beschäftigten mit niedrigem sozioökonomischem Status auf massive und nachhaltige Enttäuschungen. *„Keine Entschuldigung bis heute“*, sagte eine Pflegerin.

Einleitung: Zum Begriff der Systemrelevanz

Der Arbeitsmarkt und seine Arbeitskräfte lassen sich auf viele Arten kategorisieren und klassifizieren. Neben den grundlegenden Unterscheidungen zwischen *Arbeitenden* und *Arbeitslosen* sowie *Arbeitgeber:innen* und *Arbeitnehmer:innen* gibt es zahlreiche weitere gängige Unterscheidungen, etwa zwischen selbständig und unselbständig Beschäftigten, Arbeiter:innen, Angestellten und Öffentlich Bediensteten, Führungskräften und ihren Mitarbeiter:innen oder Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen und atypisch Beschäftigten, wobei sich letztere wiederum aus geringfügig, befristet, Leiharbeits- und Teilzeit-Beschäftigten zusammensetzen. Hinzu kommen regelmäßige Vermessungen der Arbeitswelt entlang von Branchen, Berufsgruppen, Qualifikationsniveaus, Regionen, Geschlecht, Herkunft oder zuletzt auch wieder verstärkt Erwerbsklassen.

Seit März 2020 gibt es eine neue Unterscheidung, die zumindest vorübergehend sowohl medial als auch politisch aufgegriffen wurde, nämlich jene zwischen „systemrelevant“ und „nicht systemrelevant“ Beschäftigten. Dennoch fehlt bis heute eine einheitliche Definition davon, was „systemrelevante“ Arbeit eigentlich charakterisiert und welche Beschäftigten letztlich überhaupt als „systemrelevant“ gelten. Darüber hinaus fällt auf, dass sich zwar auch entlang der bislang üblichen Gruppeneinteilungen jeweils Vor- und Nachteile hinsichtlich sozialer Absicherung, gesellschaftlicher Wertschätzung oder Arbeitsbedingungen feststellen ließen, dem Begriff der „Systemrelevanz“ jedoch eine weitere Dimension anzuhafte scheint – eine der *Wichtigkeit*. „Systemrelevanz“ bezeichnet nicht mehr nur unterschiedliche Anstellungsverhältnisse, berufliche Stellungen oder Branchen. Die Unterscheidung zwischen „systemrelevant“ und „nicht systemrelevant“ impliziert auch eine Bewertung von „wichtiger“ und „unwichtiger“ Arbeit, wobei meist blieb, für welches System diese Beschäftigten eigentlich so wichtig seien.

Dabei meinte der Begriff der „Systemrelevanz“ ursprünglich etwas anderes. Eine erste Spezifizierung im deutschsprachigen Raum hat der Begriff erstmals 2008 erlangt. Im Zuge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise bezeichneten Politik und Medien jene großen Bank- und Kreditunternehmen als „systemrelevant“, deren Insolvenzen für das nationale und globale Finanzsystem systemgefährdend gewesen wären („too big to fail“). (Kaldewey 2022) In Österreich etwa verwendete man den Begriff u.a. im Zusammenhang mit der Verstaatlichung der Kärntner Hypo Alpe Adria Bank 2009. Auch in den Folgejahren der Finanz- und Eurokrise wurde „Systemrelevanz“ ausschließlich im Kontext der Rettung von Banken und Finanzdienstleistern verwendet, rückte aber langsam in den Hintergrund.

Am Beginn der COVID-19-Pandemie 2020 war der Begriff dann schlagartig wieder da, jedoch mit anderem Adressatenkreis.

Am 26. Februar 2020 wurde der erste Verdachtsfall auf COVID-19 an einer Wiener Schule bekannt, die Infektionszahlen stiegen in den darauffolgenden Wochen rasant an.¹ Im März 2020 kommt es zum ersten bundesweiten Lockdown. Außer Lebensmittelgeschäften, Apotheken, Drogerien, Banken und Trafiken mussten alle Geschäfte geschlossen bleiben, Veranstaltungen wurden untersagt, der Unterricht von Kindern wurde auf Distance Learning umgestellt, Schulen und Kindergärten boten lediglich Betreuungsmöglichkeiten für Eltern, die außer Haus arbeiten mussten. Ab 16. März 2020 kam es zu einer Ausgangsbeschränkung für die gesamte Bevölkerung. Laut Standortdaten von Google Maps ging die Frequenz in Freizeiteinrichtungen im ersten Lockdown um mehr als 80 Prozent zurück, auf Bahnhöfen um mehr als 60 Prozent, in Büros und Geschäften um 45 Prozent. (Kurier 2021) Bis Mai 2020 wurden rund 1,1 Millionen Beschäftigte zur Kurzarbeit angemeldet. (Rechnungshof 2022) Parallel dazu verlegten laut Österreichischem Arbeitsklima Index – der einzigen Repräsentativbefragung von unselbständig Beschäftigten in Österreich aus dieser Zeit – weitere 1.3 Millionen Menschen ihre Arbeit entweder vollständig oder teilweise ins eigene Zuhause. Damit blieben jene Arbeitnehmer:innen übrig, die weiterhin an ihren täglichen Arbeitsplatz fahren mussten, um ihre Arbeit zu verrichten. Diese versuchten schon in den ersten Wochen des Lockdowns, auf ihre gesundheitlich riskante Situation in einer nunmehr pandemischen Arbeitswelt hinzuweisen, etwa aufgrund fehlender Testungen in Krankenhäusern oder unzureichender Schutzbekleidungen. (Die Presse 2020) Rückblickend lässt sich resümieren, dass diesen Beschäftigten sowohl von Seiten der Politik als auch Arbeitgeber:innen im ersten Lockdown vor allem Restriktionen auferlegt wurden, etwa in Form von Urlaubssperren. Sie galten dafür fortan als „systemrelevant Beschäftigte“, denen der damalige Bundeskanzler Sebastian Kurz am 26. März 2020 via Social Media schrieb: *„Ich bin allen Menschen dankbar, die in dieser schwierigen Zeit arbeiten gehen. Danke ganz besonders an all jene, die in Bereichen arbeiten, die vielleicht von manchen unterschätzt werden, die aber besonders wichtig für die Versorgungssicherheit in unserem Land sind.“*²

Nicht mehr Banken oder das Finanzwesen waren nun also „systemrelevant“, sondern jene Beschäftigten, die in der COVID-19-Pandemie von den Lockdowns ausgenommen wurden, um weiterhin an ihren üblichen Arbeitsort zu fahren und unter teils hohem Ansteckungsrisiko mit ihrer Arbeit die Grundversorgung der Bevölkerung aufrechterhielten. Es waren vor allem Beschäftigte in

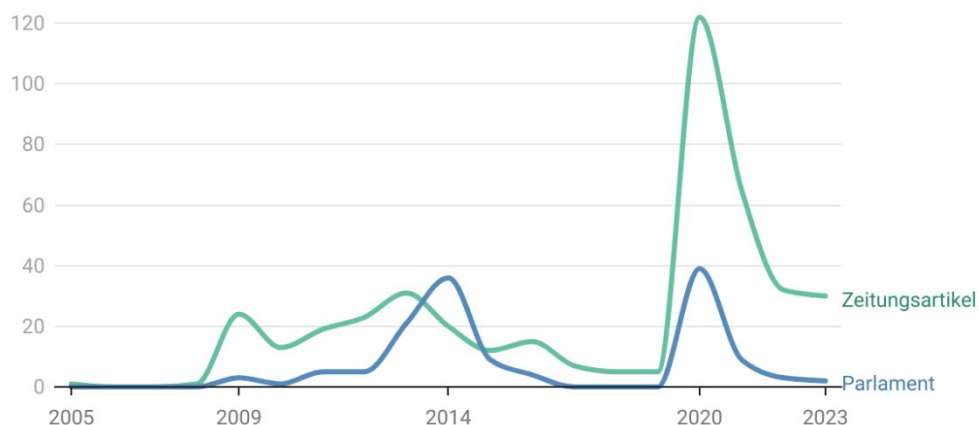
¹ Heute weiß man: Corona war in dieser ersten Phase der Pandemie für fast jeden zehnten Sterbefall in Österreich verantwortlich. (Statistik Austria 2023)

² <https://x.com/sebastiankurz/status/1243187715325255681>

der Pflege, in Krankenhäusern, bei der Polizei, Müllabfuhr und in Supermärkten, die nun mediale Aufmerksamkeit erhielten. Und mit ihnen standen plötzlich auch ihre Arbeitsbedingungen in der Diskussion, die oft prekären Beschäftigungsverhältnisse sowie das niedrige Ansehen in zumindest manchen als systemrelevant identifizierten Berufen. (Schönherr/Zandonella 2020a) Die Diskrepanz zur ursprünglichen Bedeutung des Wortes fünfzehn Jahre zuvor war erstaunlich: Auf der einen Seite damals Banken, „denen es aufgrund ihrer schieren Marktmacht gelang, im Moment einer selbst verursachten Existenzkrise ihrer Unternehmen genau jene staatlichen Regulierungsambitionen in Anspruch zu nehmen, die ihre Wortführer ehemals als Ursprung allen Übels bekämpft hatten“, auf der anderen Seite jetzt jene Berufsgruppen, „die seit Jahrzehnten unter Sparpolitiken und Prekarisierung leiden, denen nun jedoch der selbstlose, ja selbstgefährdende Dienst am Gemeinwohl abverlangt wurde – ohne unmittelbare monetäre Entschädigung.“ (Häckermann 2022)

2020 erschienen in Österreichs Tageszeitungen mehr als 120 Artikel zu systemrelevant Beschäftigten, deutlich mehr als zur Wirtschafts- und Finanzkrise. Auch im Parlament erfuhren systemrelevante Beschäftigte 2020 erhöhte Aufmerksamkeit, in 39 Redebeiträgen wurde auf „Systemrelevanz“ oder „systemrelevante“ Berufe Bezug genommen. Die Aufmerksamkeit nahm jedoch rasch wieder ab.

Abbildung 1: Anzahl der Presseartikel und Parlamentsreden, die auf die Begriffe „Systemrelevanz“ oder „systemrelevant“ Bezug nehmen



Quelle: Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS): DeReKo – Das Deutsche Referenzkorpus, A-Korpora: Korpora aus Österreich, Abfrage am 25. Juni 2024 / Momentum Institut: Parlagram, Abfrage am 25. Juni 2024

Schon 2021 schrieben Tageszeitungen in Österreich nur noch halb so oft über systemrelevant Beschäftigte, auch wenn es in Österreich in diesem Jahr zu zwei weiteren bundesweiten Lockdowns kam. Zudem wurde schon früh deutlich, dass der Begriff durchaus umstritten war, wobei es vor allem darum ging, angesichts der medialen und politischen Fokussierung auf einige wenige Berufsgruppen die eigene Systemrelevanz zu beanspruchen. Besonders laut

kamen diese Rufe beispielsweise aus der Kulturbranche oder aus dem Medien-sektor, aber auch „*Architekt:innen, Physiker:innen und Professor:innen fanden sich nicht unter den systemrelevanten Berufen. Ihnen wurde damit unmissverständlich bedeutet, dass die Gesellschaft – zumindest zeitweise – auf ihre Dienste verzichten kann.*“ (Lübker/Zucco 2020). Vielleicht ist auch das ein Grund, warum der Begriff mittlerweile aus dem medialen und wissenschaftlichen Diskurs verschwunden ist. Die von der Bundesregierung bei der Österreichischen Akademie der Wissenschaften in Auftrag gegebene Studie zur Aufarbeitung der Maßnahmen während der Pandemie erwähnt im 177-seitigen Abschlussbericht systemrelevante Berufe nur ein Mal. (Bogner 2023) Zusätzlich zeigt sich heute auch, dass der Begriff der „Systemrelevanz“ in seine ursprüngliche Bedeutung zurückgedeutet werden kann: 2023 war es die Schweizer Großbank Credit Suisse, die man in österreichischen Tageszeitungen wieder als „systemrelevant“ bezeichnete.

Nichtsdestotrotz hat sich der Begriff in seiner Bedeutung der Pandemiejahre etabliert. Er wurde von Parteien, mehr noch von Interessensvertretungen, Gewerkschaften, Berufsverbänden und unterschiedlichen Berufsnetzwerken seither immer wieder aufgegriffen, um auf den Beitrag jener Gruppen am Arbeitsmarkt hinzuweisen, die bis dahin gemeinhin nicht als „Leistungsträger:innen“ galten. Die öffentlichen Statements versuchten dabei vor allem darauf hinzuweisen, dass eine rein symbolische Anerkennung nicht genug sei, es stattdessen rechtliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und eine höhere Entlohnung brauche, nicht zuletzt um einem Personalmangel in systemrelevanten Berufen entgegenzusteuern. Heute ist wenig davon über. „*Wir sind systemrelevant. Das Klatschen ist aber verhallt, die Kolleginnen sind einfach ausgebrannt*“³, erzählte die Betriebsratsvorsitzende eines Kindergartenbetreibers schon 2022 im Interview.

Rückblickend scheint es, als ob der Begriff der „Systemrelevanz“ Menschen zumindest kurze Zeit die Möglichkeit geboten hat, „*den Wert der eigenen Leistung gerade dort zu thematisieren, wo sich die meritokratische Fiktion nicht hinreichend einlöst.*“ (Häckermann 2022) Teil der Erzählung dieser „*meritokratischen Fiktion*“ ist, dass wer heute hart arbeitet auch mehr Geld verdient, Ansehen bekommt und in der sozialen Ordnung aufsteigt. Dass systemrelevant Beschäftigte vor der COVID-19-Pandemie nicht unbedingt zu den „Leistungsträger:innen“ in Österreich zählten, darauf haben wir bereits in der Vorgängerstudie hingewiesen. (Schönherr/Zandonella 2020b) Fünf⁴ der elf damals betrachteten systemrelevanten Berufe hatten ein nur

³ Interview mit Brigitte Schwarz-Stine, Betriebsratsvorsitzende des Kindergartenbetreibers Wiki, 2022.
Online unter: <https://www.krone.at/2661211>

⁴ Neben Reinigungskräften traf das auch auf Berufsfahrer:innen und Lieferdienste, Beschäftigte der Öffentlichen Sicherheit, Kassakräfte und Regalbetreuer:innen im Einzelhandel sowie Bankangestellte zu.

unterdurchschnittliches Berufsprestige, d.i. Ansehen in der Gesellschaft. 60% aller als systemrelevant eingestuften Beschäftigten arbeiteten in einem Beruf mit niedrigem Ansehen. Aber nicht nur das Berufsprestige deutete bereits in der Vorgängerstudie auf Klassenunterschiede hin, auch das monatliche Einkommen als Anerkennung der beruflichen Leistung lag in manchen systemrelevanten Berufen weit unter dem Durchschnitt restlicher Beschäftigter. Allein der Vergleich zwischen jenen Berufsgruppen, die 2009 als systemrelevant galten und jenen, die in der COVID-19-Pandemie als systemrelevant anerkannt wurden, weist auf die unterschiedliche Bewertung von Berufen in unserer Gesellschaft hin. So erhielten Führungskräfte im Finanzbereich 2019 ein durchschnittliches Bruttoeinkommen von rund 6.000 Euro pro Monat und einfache Bankangestellte verdienten rund 3.100 Euro pro Monat. Berufsfahrer:innen im Öffentlichen Verkehr verdienten demgegenüber im Schnitt rund 2.800 Euro brutto pro Monat, Elementarpädagog:innen 2.200 Euro, Pflegehelfer:innen 2.000 Euro und Reinigungskräfte 987 Euro. (Rechnungshof 2020)

Diese geringe Entlohnung von gesellschaftlich nützlichen Tätigkeiten ist auch im Kontext eines sich seit den 1980er Jahren gewandelten Leistungsbegriffs zu sehen. Das Leistungsprinzip als „*Fundamentalnorm im Selbstverständnis unserer Gegenwart*“ (Eckel 2012) gibt vor, dass allein die eigene Anstrengung jenes Kriterium sei, „*nach denen Lebenschancen verteilt, Teilhabe am wirtschaftlichen Reichtum gewährt und die soziale Ungleichheit zwischen Personen, Gruppen und Klassen gerechtfertigt werden sollen.*“ (ebd.) Dieser meritokratische Selbstanspruch moderner Gesellschaften wird bereits seit den 1970er Jahren immer wieder in Frage gestellt, etwa mit Blick auf das Bildungssystem und der dortigen „*Illusion der Chancengleichheit*“. (Bourdieu/Passeron 1971) Mit Blick auf systemrelevant Beschäftigte ist die eigentliche Frage aber vielmehr, warum gesellschaftlich offenbar nützliche, relevante und scheinbar unverzichtbare Berufstätigkeiten oftmals geringer entlohnt und weniger angesehen sind.

Ein erster Teil der Erklärung betrifft die Frage, was eigentlich gesellschaftlich als Leistung zählt und was nicht. Seit den 1980er Jahren verschob sich auch in Österreich die Antwort auf diese Frage: Nicht mehr die Anstrengungen im Job und Mühsal und auch nicht mehr der gesellschaftliche Beitrag übersetzten sich in eine gesellschaftliche Anerkennung als „Leistung“, sondern immer stärker das Marktergebnis, also der erzielte Umsatz und die finanzielle Verantwortung. Hinzu kam im Zuge der Bildungsexpansion ein immer engerer Konnex zwischen dem Ansehen des Berufs und der dafür benötigten Qualifikation, im Zuge dessen vor allem „einfache“ Tätigkeiten abgewertet wurden. Nicht mehr nur die konkrete Tätigkeit galt demnach als Leistung, sondern die eigentliche Leistung bestand fortan in der Erlangung höherer Bildungszertifikate, die zur Ausübung dieser Jobs erforderlich sind. Schon 1986 waren die fünf angesehensten Berufe

in Österreich allesamt akademische: Ärzte:innen, Richter:innen, Universitätsprofessor:innen, Apotheker:innen und Staatsanwäl:innen. (GfK 2020)

Ein zweiter Teil der Erklärung ist die Devaluation von von Frauen ausgeübten „einfachen“ und meist personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten, die einen historischen Hintergrund in der bereits früher fehlenden Anerkennung der unbezahlten Arbeiten von Frauen im Familienkontext hat. Heute verrichten viele Frauen diese Tätigkeiten am Arbeitsmarkt, sei es in der Pflege, in der Gastronomie, im Einzelhandel, in der Reinigung oder in der Kinderbetreuung. Frauen stellen in diesen Jobs – viele davon systemrelevant – die Mehrheit und sind gleichzeitig besonders von Niedriglohnarbeit sowie atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Dies ist letztlich Ausdruck einer kulturellen Abwertung von Berufen mit hohem Frauenanteil (Murphy/Oesch 2016), die wiederum aus der Geringschätzung der Arbeitsinhalte in den Berufen resultiert, insbesondere jene mit Nähe zur unbezahlten Hausarbeit.

Dass gesellschaftlich nützliche und scheinbar unverzichtbare Berufstätigkeiten geringer entlohnt und weniger angesehen werden, wurde von uns genauso wie der offenkundige Zusammenhang zum Frauenanteil in diesen Berufen bereits in der Vorgängerstudie thematisiert. Dieser Befund sollte jedoch nicht verkennen lassen, dass auch *innerhalb* der Gruppe der systemrelevant Beschäftigten eklatante Unterschiede zutage treten. Denn nicht alle systemrelevanten Berufe werden schlecht entlohnt oder gesellschaftlich abgewertet, im Gegenteil. Ärzte:innen beispielsweise standen 2020 immer noch ganz oben im Berufsprestige und Lehrer:innen und Beschäftigte in der Öffentlichen Sicherheit verdienten ca. doppelt so viel wie Reinigungskräfte oder Beschäftigte im Einzelhandel. Wenn der Begriff der „Systemrelevanz“ also, wie oben festgestellt, zumindest kurzzeitig dabei half, den Wert der eigenen Arbeit in jenen Bereichen hervorzuheben, die vom meritokratischen Leistungsversprechen nicht profitierten, dann gilt das auch für die unterschiedlichen Positionen, die systemrelevant Beschäftigte untereinander einnehmen. Letztlich eröffnet der Begriff damit einen Bezugsrahmen vor allem für untere Erwerbsklassen, *„in dessen Deutungshorizont sich von der Arbeiterbewegung über den Feminismus bis hin zu den heutigen Forderungen nach Chancengerechtigkeit für Migranten Konflikte um die soziale und ökonomische Teilhabe entzünden - und sei es als Definitionskampf, was unter ‚Leistungen‘ eigentlich zu verstehen sei.“* (Eckel 2012)

1 Methodik der Studie

Der vorliegende Bericht analysiert die Entwicklung der Arbeitssituation von systemrelevant Beschäftigten in Österreich in den Jahren 2020 bis 2024. Er greift die Ergebnisse der Vorgängerstudie auf, die die Arbeitssituation *vor* Beginn der COVID-19-Pandemie in den Blick nahm und erweitert diese. Die Ergebnisse beruhen auf der Sekundärdatenauswertung von drei Datensätzen:

1. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023 (Statistik Austria)

Der Mikrozensus ist eine der größten Stichprobenerhebungen, die regelmäßig in Österreich durchgeführt wird. Pro Quartal werden rund 22.500 Haushalte in Österreich befragt, die zuvor per Zufallsauswahl aus dem Zentralen Melderegister ausgewählt wurden. Erfragt werden Informationen zur Wohn- und Arbeitssituation der Bevölkerung. Die Erhebung ist gesetzlich geregelt und folgt strengen Durchführungsvorgaben. Für den vorliegenden Bericht wurde der Jahresdatensatz aus dem Jahr 2023 ausgewertet. Grundgesamtheit waren sämtliche unselbständig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren. Insbesondere die Analyse der Beschäftigtenanzahl, Beschäftigtenstruktur und zentraler Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit systemrelevant Beschäftigter stammen aus der Arbeitskräfteerhebung.








2. Österreichischer Arbeitsklima Index (Arbeiterkammer Oberösterreich)

Der Arbeitsklima Index liefert seit 1997 Auskunft über die Arbeitszufriedenheit österreichischer Beschäftigter und liefert damit Einblicke in das Erleben der Arbeitswelt aus Sicht der Akteure bzw. Betroffenen selbst. Die Interviews mit unselbständig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren werden vierteljährlich in eine Mehrthemenumfrage mit einer durchschnittlichen Stichprobengröße von jeweils rund 1.000 Beschäftigten eingeschaltet. Erhoben wird der Arbeitsklima Index von den beiden Forschungsinstituten IFES und FORESIGHT (ehemals SORA). Für die aktuelle Studie wurden die Daten der Jahre 2020 bis Frühjahr 2024 ausgewertet.

3. Österreichischer Demokratie Monitor (FORESIGHT)

Der von FORESIGHT (ehemals SORA) 2018 ins Leben gerufene Demokratie Monitor erhebt kontinuierlich, wie es aus Sicht der Bevölkerung um die Demokratie in Österreich bestellt ist. Grundlage des Demokratie Monitors ist eine jährliche, repräsentative Bevölkerungsbefragung von mehr als 2.000 Menschen ab 16 Jahren mit Wohnsitz in Österreich. Für die vorliegende Studie wurden die jüngsten Ergebnisse aus dem Herbst 2023 neu ausgewertet.

Zusätzlich zu den statistischen Datenauswertungen wurde am 4. Juli 2024 eine Fokusgruppe mit systemrelevant Beschäftigten in Wien durchgeführt. Eingeladen wurden dabei jene Berufsgruppen, die in der Vorgängerstudie als Berufe mit geringem Berufsprestige und/oder geringem Einkommen identifiziert wurden. Die zweistündige Fokusgruppe thematisierte zum einen, wie Beschäftigte in systemrelevanten Branchen selbst die Veränderung ihrer Arbeitssituation im Zuge der COVID-19-Pandemie erlebten, zum zweiten wie die eigene Arbeitssituation unterschiedlich oder übereinstimmend mit anderen systemrelevanten Beschäftigtengruppen wahrgenommen wird und zum dritten, wo sich potenzielle Abgrenzungs- und Solidarisierungsmomente in den Erzählungen der Teilnehmer:innen zeigen. An der Fokusgruppe nahmen 14 Menschen aus Wien teil, die zwischen 2020 und 2022 in den folgenden Berufen gearbeitet haben und mehrheitlich heute noch arbeiten:

Berufsgruppen in der Fokusgruppe	Anzahl
Gebäudereinigung	
Kassierer:in bzw. Regalbetreuer:in in Supermärkten	
Krankenpflege im Krankenhaus	
Altenpflege oder Behindertenbetreuung	
Zustelldienste oder Lieferdienste	
Berufsfahrer:in	
Elementarpädagog:innen und Lehrer:innen	
Insgesamt	14

Die Ergebnisse der Fokusgruppe dienen der Vertiefung und Veranschaulichung der Ergebnisse der statistischen Auswertungen. Sie lieferten jedoch auch wichtige Hinweise, die über die Veranschaulichung der Prozentzahlen hinaus gehen und die im Schlusskapitel aufgegriffen und diskutiert werden.

2 Systemrelevant Beschäftigte in Österreich

2.1 Definition und Anzahl

Eine genaue Definition oder auch nur Eingrenzung, *welche* Beschäftigten während der COVID-19-Pandemie systemrelevant waren und welche nicht, fehlt bis heute. Während in den Medien bestimmte Beschäftigtengruppen wie z.B. Pflegekräfte oder Supermarktbeschäftigte vor allem in der Frühphase der COVID-19-Pandemie als systemrelevant in den Vordergrund gestellt wurden, begann im Hintergrund eine Diskussion darüber, wer eigentlich darüber hinaus als systemrelevant gilt und wer nicht. Kriterien dafür gab es wenige, Home Office wurde rasch zum trennenden Merkmal. Hinzu kam eine Frage der Dringlichkeit, d.h. „*ob die Tätigkeiten für das kurzfristige Funktionieren einer Gesellschaft im Krisenzustand essenziell sind.*“ (Schrenker et al. 2021)

Wir identifizieren drei Achsen, an denen sich das Ausmaß der Systemrelevanz festmachen lässt: *Zeitlich* stellt sich die Frage, welche Berufe ohne Unterbrechung (z.B. durch Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit) insbesondere in Krisenzeiten weiterhin ausgeübt werden müssen, um die kurzfristige Grundversorgung der Bevölkerung sicherzustellen. *Örtlich* hat sich während der COVID-19-Pandemie gezeigt, dass manche Berufe die Anwesenheit am Arbeitsplatz voraussetzen. Dies wiederum hängt mit den *Arbeitsinhalten* dieser Beschäftigten zusammen, die in vielen Fällen den persönlichen Kontakt zu anderen Menschen (z.B. in Form von Pflege oder Betreuung) beinhalten. Letzten Endes schält sich ein Verständnis von systemrelevanter Beschäftigung heraus, das damit eng an ihre Funktion für die Reproduktion von Arbeitskraft und gesellschaftlichen Beziehungen geknüpft ist, wie auch die beiden Soziolog:innen Nicole Mayer-Ahuja und Oliver Nachtwey in ihrem Sammelband „Verkannte Leistungsträger:innen“ bemerken. Sie leiten drei Kernbereiche der systemrelevanten Beschäftigung ab: 1. berufliche Tätigkeiten zur Sozialisation und Erziehung von Menschen, 2. berufliche Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung gesundheitlicher und hygienischer Standards, und 3. berufliche Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung von Mobilität, Schutz und Versorgung mit Gütern des täglichen Lebensunterhalts. Demnach seien die Sektoren Gesundheit, Logistik, Ernährung und Sicherheit im besonderen Maße systemrelevant. (Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021)

In der Vorgängerstudie aus 2020 folgten wir den wenigen damals vorliegenden Definitionen in der Frage, welche Berufe als systemrelevant galten und welche nicht. Zentral waren für uns damals zwei Listen: Zum einen die kurz zuvor erschienene Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, die insgesamt 21 Berufe als systemrelevant (und in einer Folgestudie als systemrelevante Berufe „erster Stunde“) definierten (Koebe et al. 2020); zum zweiten

die ebenfalls in Deutschland publizierten landesrechtlichen Bestimmungen für die Berechtigung zur Inanspruchnahme von Kindernotfallbetreuung. Weltweit wurden in den meisten Ländern solche Listen erstellt, die Berufe, die kritische Dienstleistungen erbringen, dezidiert von Ausgangsbeschränkungen ausnahmen oder diese bei Tests und schließlich beim Zugang zu Impfstoffen vorrangig behandelten. In Österreich gab es solche Listen nicht. Ein dritter Anhaltspunkt war die damalige Analyse erster eigener Daten zur Frage, welche Berufe im ersten Lockdown im März 2020 weder verlegt noch ausgesetzt wurden, d.h. weder ins Home Office wechseln konnten noch in Kurzarbeit überstellt oder gekündigt wurden. Diese Informationen erhoben wir im Österreichischen Arbeitsklima Index, der auch die Datengrundlage für die weiteren Analysen zu Berufsprestige und Arbeitsbedingungen systemrelevant Beschäftigter bildete. Demnach waren 14 Beschäftigtengruppen im ersten Lockdown mehrheitlich weder im Home Office noch in Kurzarbeit oder arbeitslos, wobei diese in der Vorgängerstudie zu elf Berufsgruppen zusammengefasst wurden.

Die nun vorliegende Folgestudie greift diese Definition weitestgehend auf. Die in der Vorgängerstudie noch eigens ausgewiesene Gruppe der medizinischen Assistenz wurde in der aktuellen Auswertung der Gruppe „Pflege und medizinische Betreuung“ zugewiesen. Neu hinzu kommen drei Branchen und Berufsgruppen der kritischen Infrastruktur: Zum einen IT- und EVD-Berufe, zum zweiten Installationsberufe und Elektriker:innen und zum dritten Beschäftigte in der Energie- und Wasserversorgung bzw. Abfallentsorgung. Die aktuelle Liste der systemrelevant Beschäftigten in Österreich umfasst folglich dreizehn Berufsgruppen. In Summe arbeiteten entlang dieser Definition 2023 rund 1,4 Millionen unselbständig Beschäftigte in einem systemrelevanten Beruf und 2,5 Millionen in einem nicht-systemrelevanten Beruf. Damit trägt rund ein Drittel der unselbständig Beschäftigten zur Aufrechterhaltung des derzeitigen Wirtschaftssystems in systemrelevanter, d.h. unverzichtbarer Art und Weise bei.

In der Vorgängerstudie identifizierten wir rund 1 Mio. Beschäftigte in systemrelevanten Berufen. Rein zahlenmäßig stellten vor der COVID-19-Pandemie Supermarktbeschäftigte die größte Gruppe dar, gefolgt von Reinigungskräften und Lehrpersonen. In der aktuellen Auswertung stellen erneut Supermarktbeschäftigte die größte Gruppe am Arbeitsmarkt dar, gefolgt von Beschäftigten in der Krankenpflege und medizinischen Betreuung, Reinigungskräften und Lehrer:innen. Mehr als die Hälfte der systemrelevant Beschäftigten arbeitet in einem dieser vier Berufe, die andere Hälfte verteilt sich auf die neun anderen Berufe. Entlang der von Mayer-Ahuja und Nachtwey identifizierten drei Dimensionen der Reproduktion von Arbeitskraft und gesellschaftlichen Beziehungen gliedern sich die Berufsgruppen wie folgt: Die Hälfte der systemrelevant Beschäftigten arbeitet in einem Beruf zur Aufrechterhaltung von Mobilität, Schutz und Versorgung mit Gütern des täglichen Lebensunterhalts, ein Drittel in einem

Beruf zur Aufrechterhaltung gesundheitlicher und hygienischer Standards und rund ein Sechstel in einem Beruf, der die Sozialisation und Erziehung von Menschen zum Auftrag hat. In den meisten Berufen ist die Anzahl der Beschäftigten gegenüber 2020 gestiegen, besonders unter IT- und EVD-Fachkräften (ca. +20.000 Beschäftigte) und im Unterrichtssektor (ca. + 13.000 Beschäftigte), geringfügig gesunken ist die Zahl der Beschäftigten hingegen in zwei Berufsgruppen: Reinigungskräfte (ca. -6.000 Beschäftigte) und unter Berufsfahrer:innen und Lieferdiensten (ca. -3.000 Beschäftigte).

Abbildung 2: Systemrelevant Beschäftigte in Österreich 2023

Beitrag zur Reproduktion von Arbeitskraft und gesellschaftlichen Beziehungen	Berufe	▼ Anzahl	Anteil an allen systemrel. Beschäftigten
Mobilität, Schutz und Versorgung mit täglichen Gütern	Kassierer:innen und Regalbetreuer:innen im Einzelhandel	296,000	21%
Gesundheitliche und hygienische Standards	Pflege und medizinische Assistenz/Betreuung	184,000	13%
Gesundheitliche und hygienische Standards	Reinigungskräfte	140,000	10%
Sozialisation und Erziehung	Lehrer und Lehrer:innen	130,000	9%
Mobilität, Schutz und Versorgung mit täglichen Gütern	Berufsfahrer:innen und Lieferdienste	110,000	8%
Sozialisation und Erziehung	Kindergartenpädagog:innen und Kinderbetreuung	104,000	7%
Gesundheitliche und hygienische Standards	Altenpflege und Behindertenbetreuung	102,000	7%
Mobilität, Schutz und Versorgung mit täglichen Gütern	IT- und EDV-Fachkräfte	98,000	7%
Mobilität, Schutz und Versorgung mit täglichen Gütern	Installationsberufe und Elektriker:innen	78,000	6%
Mobilität, Schutz und Versorgung mit täglichen Gütern	Öffentliche Sicherheit/Polizei/Feuerwehr	47,000	3%
Mobilität, Schutz und Versorgung mit täglichen Gütern	Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	45,000	3%
Gesundheitliche und hygienische Standards	Ärzte:innen und Apotheker:innen	35,000	3%
Mobilität, Schutz und Versorgung mit täglichen Gütern	Bankangestellte	28,000	2%

Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung.

2.2 Demografische Merkmale

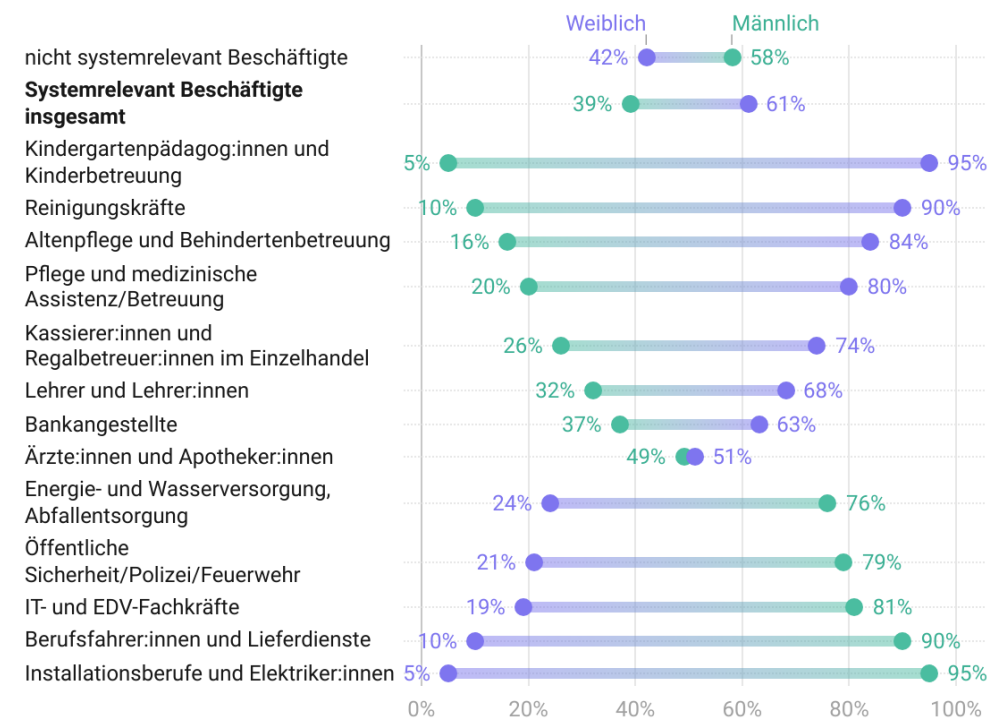
Frauenanteil und Alter

Bereits die Vorgängerstudie identifizierte den auffällig hohen Frauenanteil in systemrelevanten Berufen. In acht von elf Berufen überwog vor der COVID-19-Pandemie der Frauenanteil. Dieser Befund bleibt auch 2023 weitestgehend aufrecht. Selbst bei Berücksichtigung der stark männlich geprägten neu hinzugekommenen Branchen IT/EDV, Energie- und

Wasserversorgung/Abfallentsorgung sowie Installationsberufe/Elektriker:innen sind im Schnitt 61% der systemrelevant Beschäftigten Frauen. In acht von dreizehn systemrelevanten Berufen stellen Frauen die Mehrheit dar. Oder anders prozentuiert: Während nur ein Viertel *aller* unselbständig Beschäftigten Männer am österreichischen Arbeitsmarkt in einem systemrelevanten Beruf arbeitet, sind es unter Frauen 45% und damit fast die Hälfte.

Der Frauenanteil variiert sehr stark nach Berufen. In Installations- oder Elektrikerberufen sind nur 5% der Beschäftigten Frauen, unter Elementarpädagog:innen sind nur 5% der Beschäftigten Männer. Auch unter Reinigungskräften, in der Altenpflege bzw. Behindertenbetreuung, in der medizinischen Assistenz und im Lebensmitteleinzelhandel liegt der Frauenanteil besonders hoch.

Abbildung 3: Frauenanteil in systemrelevanten Berufen



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung.

Auffällig ist der hohe Anteil an Müttern in systemrelevanten Berufen – 50% der weiblichen systemrelevant Beschäftigten haben mindestens ein Kind im gemeinsamen Haushalt, das sind um 10 Pp. mehr als unter Männern in systemrelevanten Berufen und um 6 Pp. mehr als unter Frauen in anderen Berufen und Branchen. 10% der Frauen in systemrelevanter Beschäftigung sind Alleinerzieherinnen und ebenfalls 10% der Frauen übernehmen die Pflege und Betreuung älterer oder pflegebedürftiger Familienmitglieder zuhause.

Der höhere Anteil an Müttern liegt nicht an einer unterschiedlichen Altersstruktur. Hat die Vorgängerstudie zwar noch ein leicht höheres Durchschnittsalter

unter systemrelevant Beschäftigten festgestellt, zeigt sich 2023 kein signifikanter Unterschied mehr (Durchschnittsalter: 41 Jahre). Anhand der Altersstruktur wird jedoch ein Problem sichtbar: Während sich der Anteil nicht systemrelevanter Berufseinsteiger:innen zwischen 15 und 24 Jahren einerseits und älterer Beschäftigter zwischen 55 und 64 Jahren andererseits die Waage hält, stehen sich in systemrelevanten Berufen derzeit 10% der jungen Frauen und Männer und 18% der älteren Beschäftigten ab 55 gegenüber. Letztere werden in den kommenden zehn Jahren aus ihrem systemrelevanten Beruf ausscheiden. Der Anteil an systemrelevant Beschäftigten, die bis 2033 in Pension gehen werden, liegt also fast doppelt so hoch wie der Anteil junger Berufseinsteiger:innen in systemrelevante Berufe.

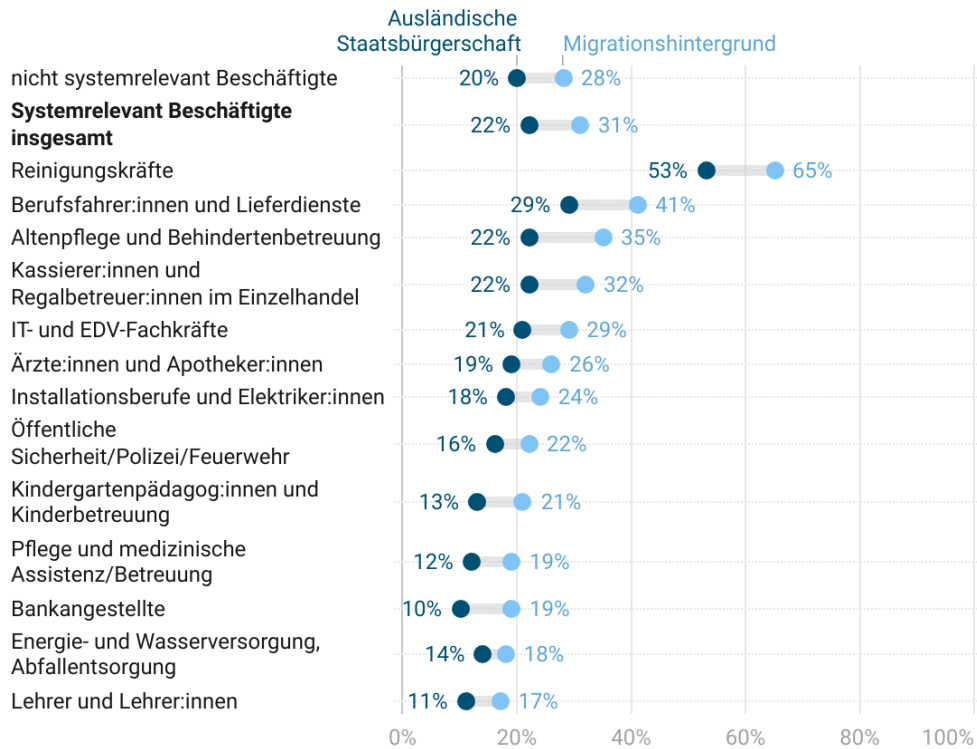
Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft

Nicht nur Frauen sondern auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind in systemrelevanten Berufen im Schnitt etwas und in drei Berufen deutlich überrepräsentiert. 22% der systemrelevant Beschäftigten haben eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft und 31% einen Migrationshintergrund, d.h. sie selbst oder ihre Eltern wurden im Ausland geboren.

Während die Anteile ausländischer Beschäftigter und Beschäftigter mit Migrationshintergrund in neun der dreizehn systemrelevanten Berufe im oder unter dem österreichweiten Durchschnitt liegen, liegen sie insbesondere in der Gebäudereinigung sowie unter Fahr- und Lieferdiensten und in der Altenpflege bzw. Behindertenbetreuung überdurchschnittlich hoch. In diesen drei Berufen stammen die meisten ausländischen Beschäftigten aus entweder der Türkei, aus einem Nachfolgestaat des ehemaligen Jugoslawiens oder aus Osteuropa (Rumänien, Bulgarien oder Ungarn).

Nach Geschlecht betrachtet arbeitet die Hälfte aller ausländischen Frauen am Arbeitsmarkt in einem systemrelevanten Beruf, wobei ein Drittel in drei Berufen arbeiten: Entweder in der Reinigung (17%), in Supermärkten (12%) oder in der Altenpflege (5%). Inländische Frauen arbeiten zu 44% in einem systemrelevanten Beruf, wobei sie sich weniger stark auf nur einzelne Berufe kumulieren. Inländische Frauen arbeiten etwa doppelt so häufig als ausländische Frauen in Krankenhäusern, im Unterrichtssektor oder in der Elementarpädagogik. Zwischen ausländischen und inländischen Männern gibt es diese Unterschiede nicht – beide Gruppen arbeiten zu ca. einem Viertel in einem systemrelevanten Beruf und die Berufswahl ist dabei sehr ähnlich.

Abbildung 4: Anteil ausländischer Beschäftigter und Beschäftigter mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Berufen



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung.

2.3 Berufliche Stellung und Klassenposition

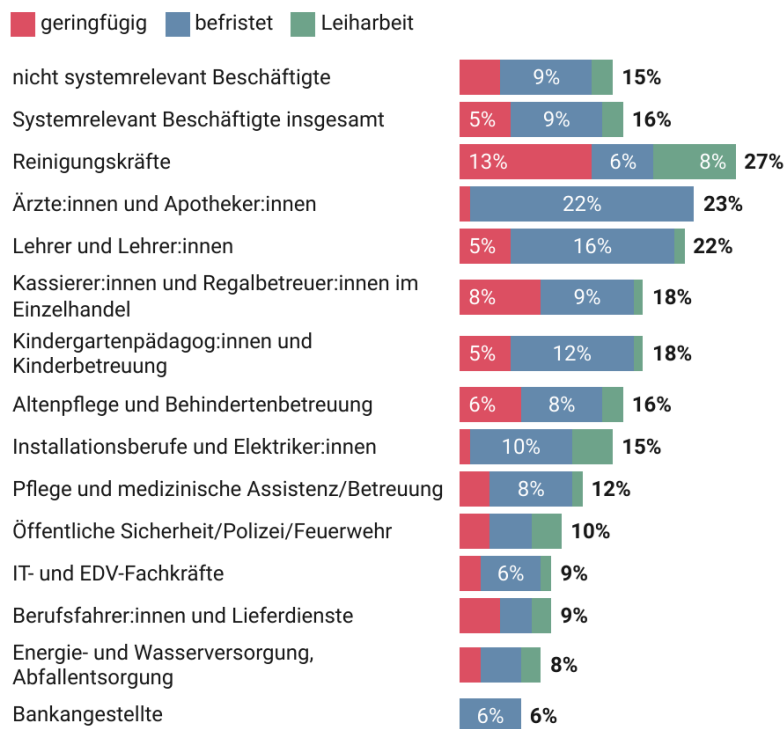
Dienstverhältnis

Zunächst muss festgehalten werden, dass systemrelevant Beschäftigte deutlich häufiger im Öffentlichen Dienst arbeiten als restliche Beschäftigte. Im Schnitt sagt ein Viertel (26%) der systemrelevant Beschäftigten, sie seien bei Bund, Land oder Gemeinde angestellt, während dies nur auf 14% der restlichen Erwerbsbevölkerung zutrifft. Vor allem Beschäftigte in der Öffentlichen Sicherheit, im Unterrichtssektor, in der Kinderbetreuung sowie im Gesundheitssystem sind häufig öffentlich Bedienstete.

Die Vorgängerstudie hat bereits auf die hohen Anteile an atypischen Beschäftigungsverhältnissen in manchen systemrelevanten Berufsgruppen hingewiesen, etwa die hohe Anzahl an geringfügig Beschäftigten in der Gebäudereinigung oder die weite Verbreitung von Befristungen im Gesundheitssektor. Die aktuellen Zahlen spiegeln das Bild aus 2020 im Wesentlichen wider. 16% der systemrelevant Beschäftigten arbeiten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, Teilzeitbeschäftigung nicht berücksichtigt. Der Anteil ist damit gleich hoch wie unter nicht systemrelevant Beschäftigten (15%). Im Schnitt arbeiten

2% der systemrelevant Beschäftigten in Leiharbeit, 6% in einer geringfügigen Beschäftigung und 9% in einer Befristung. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind nach wie vor am weitesten verbreitet unter Reinigungskräften, darüber hinaus auch im Einzelhandel und in der Pflege – also jenen Branchen mit den höchsten Frauenanteilen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse hingegen finden sich eher im Öffentlichen Dienst, insbesondere unter Ärzte:innen, Lehrer:innen und Kindergartenpädagog:innen. Leiharbeitsverhältnisse sind allgemein nicht weit verbreitet in systemrelevanten Berufen mit Ausnahme des Reinigungssektors, in dem 8% der Beschäftigten in Leiharbeit arbeiten.

Abbildung 5: Atypische Beschäftigungsverhältnisse (exkl. Teilzeit)



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung.

Sozioökonomischer Status und Erwerbsklasse

Schon die Vorgängerstudie hat gezeigt, dass nicht alle systemrelevanten Berufe vor der COVID-19-Pandemie dasselbe Einkommen, dieselben Arbeitsbedingungen und nicht einmal dasselbe Ansehen in der Bevölkerung innehatten. Der Vergleich hat vielmehr gezeigt, wie groß etwa die Unterschiede in der gesellschaftlichen Wertschätzung einzelner Berufe waren. Die Spannweite reichte von einer besonders niedrigen Wertschätzung der Arbeit von Reinigungskräften bis hin zum besonders hohen Ansehen von Ärzte:innen und Apotheker:innen.

Die Folgestudie fokussiert nicht mehr länger auf das Berufsprestige einzelner Gruppen sondern auf ihre Klassenposition in der Gesellschaft. Die Studie soll damit auch jenen Punkt aufgreifen und vertiefen, der zwar in der Vorgängerstudie adressiert, jedoch noch nicht weiter ausformuliert wurde: Nämlich jenen der Klassenungleichheiten, vor allem innerhalb der Gruppe der systemrelevant Beschäftigten selbst. Die Frage ist nicht, ob sich systemrelevant Beschäftigte bzgl. Bildungsabschlüsse, Einkommen und Ansehen unterscheiden – diese Frage wurde bereits in der Vorgängerstudie beantwortet. Vielmehr stellt sich die Frage, ob sich entlang der unterschiedlichen Klassenlagen auch Privilegien oder Benachteiligungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen, Arbeitskonflikte, Schutzmaßnahmen und Infektionsrisiken zeigen. Wenn ja, dann wäre dies angesichts der schon in der Frühphase der COVID-19-Pandemie geäußerten politischen Ankündigungen, die Arbeitssituation für systemrelevant Beschäftigte – und zwar alle – verbessern zu wollen, zu kritisieren.

Zu diesem Zweck verfolgt die vorliegende Studie auch einen klassenanalytischen Zugang. Eine erste Annäherung bietet die Eruierung der sozioökonomischen Position innerhalb der Erwerbsbevölkerung. Gemessen im International Socioeconomic Index of Occupational Status (ISEI), ist dieser ein weltweites Maß zur Bewertung des sozioökonomischen Status von Berufen. Dieser folgt der Grundüberlegung, dass das im Beruf erzielte Einkommen als Indikator unterschiedlicher Grade sozialer Absicherung und Lebensbedingungen an zentraler Stelle steht, während Bildungsabschlüsse und Berufe individuelle Ressourcen sind, die zum Erwerb von Arbeitseinkommen verwertet werden. Der Indikator basiert auf detaillierten Daten aus Umfragen und Volkszählungen. Auf Basis statistischer Modelle wurden die formale Qualifikation, die berufliche Stellung und das Einkommen von Beschäftigten miteinander in Beziehung gesetzt um standardisierte Werte zu berechnen, die den sozioökonomischen Status widerspiegeln, von niedrig (z.B. Hilfsarbeiter:innen, Reinigungspersonal) bis mittel (z.B. Sekretariatskräfte, Reisebegleiter:innen und Schaffner:innen) bis hoch (z.B. Jurist:innen, Universitäts- und Hochschullehrer:innen, Ingenieurwissenschaftler:innen). (Ganzeboom et al. 1992; aktualisiert 2003)

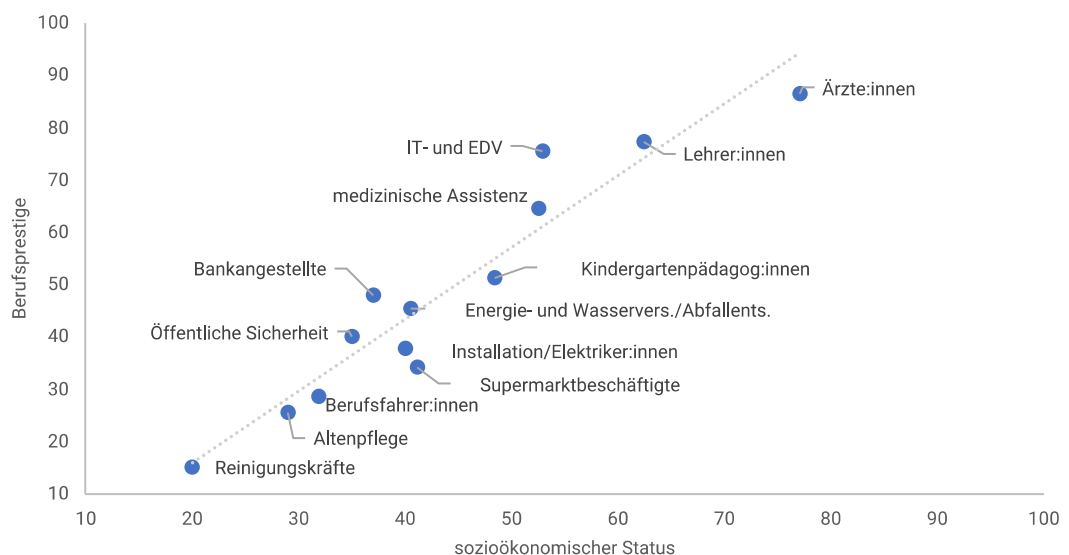
Entlang des ISEI gruppieren sich drei Gruppen an systemrelevant Beschäftigten:

1. Jene mit niedrigem sozioökonomischem Status (ISEI Werte: bis 34), also niedriger formaler Qualifikation, prekärer beruflicher Stellung und geringem Einkommen. Es sind dies vorwiegend Beschäftigte in der Altenpflege, Reinigungskräfte und Berufsfahrer:innen/Lieferdienste. 29% aller systemrelevant Beschäftigten arbeiten in einem Beruf mit niedrigem sozioökonomischem Status.

2. Beschäftigte mit mittlerem sozioökonomischem Status (ISEI Werte: 34,1 bis 58), d.h. durchschnittlicher formaler Qualifikation, mittlerer beruflicher Stellung und mittlerem Einkommen. In diese Gruppe fallen Supermarktbedienstete, Beschäftigte der Öffentlichen Sicherheit, Bankangestellte, Elementarpädagog:innen, Installateur:innen und Elektriker:innen sowie Beschäftigte in der Energie- und Wasserversorgung bzw. Abfallentsorgung. 37% der systemrelevant Beschäftigten arbeiten in einem Beruf mit mittlerem sozioökonomischem Status.
3. Jene mit hohem sozioökonomischem Status (ISEI Werte: 58,1 und höher), also oftmals akademischen Titeln, privilegierter beruflicher Stellung und hohem Einkommen. Ärzte:innen und Apotheker:innen, Lehrer:innen, IT- und EDV-Fachkräfte sowie zum Großteil auch Beschäftigte in der medizinischen Assistenz zählen zu dieser Gruppe. 34% aller systemrelevant Beschäftigten arbeiten in einem Beruf mit hohem sozioökonomischem Status.

Deutlich wird der fast lineare Zusammenhang zwischen sozioökonomischem Status und dem in der Vorgängerstudie analysierten Berufsprestige. Je höher der sozioökonomische Status, desto höher auch das Ansehen in der Gesellschaft. Dies ist insbesondere vor dem sich seit den 1980er Jahren gewandelten Leistungsbegriff zu interpretieren, wonach nicht mehr die Mühsal im Job sondern Aspekte wie Einkommenshöhe oder Bildungsabschlüsse als „Leistung“ umdefiniert wurden (vgl. Einleitung).

Abbildung 6: Sozioökonomischer Status und Berufsprestige von systemrelevant Beschäftigten



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung.

Einmal mehr ist die Spannbreite beachtlich. Den niedrigsten soziökonomischen Status haben Reinigungskräfte – nicht nur innerhalb der systemrelevanten Berufe sondern von *allen* Berufen in Österreich. Den höchsten soziökonomischen Status haben Ärzte:innen und Apotheker:innen, erneut nicht nur innerhalb der systemrelevanten Berufe sondern von allen Beschäftigten in Österreich. Die Bandbreite an unterschiedlichen sozioökonomischen Lagen innerhalb der Gruppe systemrelevant Beschäftigter erfordert daher eine differenzierte Analyse.

Eine solche Klassenheuristik bietet beispielsweise das Klassenmodell des Schweizer Ökonomen Daniel Oesch (2006) an. Er unterteilt Beschäftigte darin nicht mehr nur anhand ihrer Qualifikationen (und damit indirekt anhand anderer Indikatoren wie z.B. Einkommen oder Berufsprestige) sondern auch anhand der konkreten Arbeitslogik ihrer beruflichen Tätigkeit. Es geht nicht mehr nur um ein „unten“ vs. „oben“, sondern um gemeinsame Bedingungen und Inhalte von Erwerbsarbeit. In interpersonellen Berufen dreht sich die Arbeit um die direkte menschliche Interaktion; in der administrativen Logik geht es um die Umsetzung bürokratischer Regeln und um die Büroverwaltung; in den technischen Berufen geht es vorwiegend um die Arbeit mit Maschinen und Technik. Diese sowohl horizontale Ausdifferenzierung entlang der Arbeitslogik als auch vertikale Ausdifferenzierung entlang der Qualifikation ergibt für die Gruppe der unselbständig Beschäftigten zusammengefasst sechs Erwerbsklassen.

Abbildung 7: Klassenschema nach Daniel Oesch

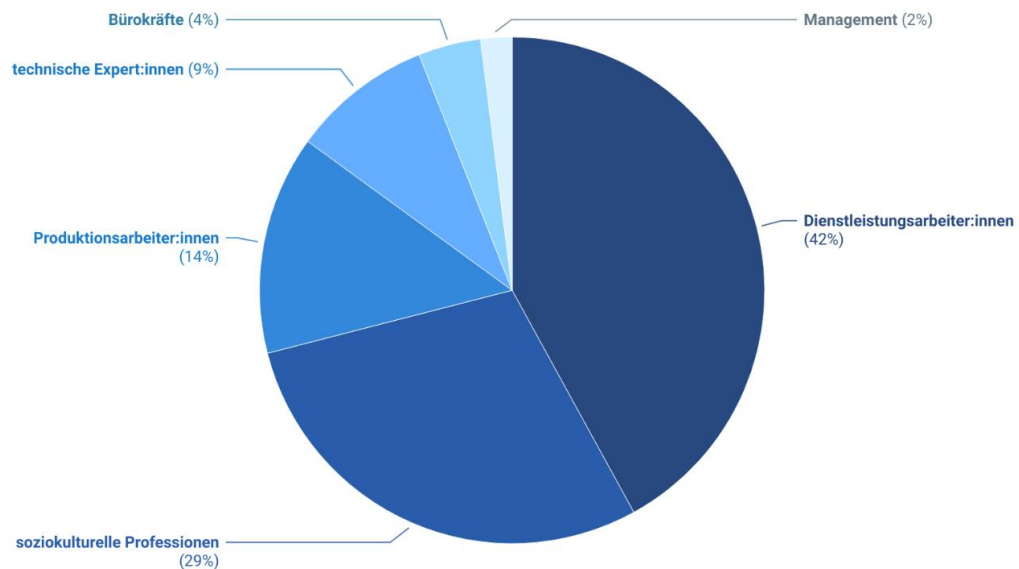
		Arbeitslogik		
		interpersonell	administrativ	technisch
Qualifikation	akademische und halbakademische Berufe	Soziokulturelle Professionen	Management	Technische Expertinnen
	Hilfsarbeit, angelernte Tätigkeiten und Berufsausbildung	Dienstleistungsarbeiter:innen	Bürokräfte	Produktionsarbeiter:innen

Anm.: eigene Darstellung nach Oesch (2006). Dargestellt sind nur die sechs Erwerbsklassen von unselbständig Beschäftigten.

Systemrelevant Beschäftigte sind in Berufen mit einer interpersonellen Arbeitslogik klar überrepräsentiert. 71% aller systemrelevant Beschäftigten in Österreich arbeiten demnach in Berufen, deren Kernaufgaben und Kerntätigkeiten aus persönlichen menschlichen Interaktionen bestehen (z.B. Ärzte:innen, medizinische Assistenz, Lehrer:innen), wobei die Mehrheit im unteren Segment als Dienstleistungsarbeiter:innen (z.B. Altenpflege,

Kassierer:innen, Kinderbetreuung) arbeitet. Weitere 23% arbeiten in Berufen mit vorwiegend technischer Arbeitslogik (z.B. Installateure, IT- und EDV-Fachkräfte) und nur 6% in einem Beruf mit administrativer Arbeitslogik (z.B. Bankangestellte).

Abbildung 8: Systemrelevant Beschäftigte nach Erwerbsklassen (Oesch)



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung.

Für Deutschland konnten Hajo Holst und sein wissenschaftliches Team den engen Zusammenhang zwischen Klassenpositionen und der Arbeitssituation während der COVID-19-Pandemie nachweisen. (Holst/Niehoff 2022) So lag beispielsweise die Zufriedenheit mit dem Handeln der Arbeitgeber:innen unter Produktionsarbeitenden und Dienstleistungsarbeiter:innen, den beiden unteren Klassen der technischen und interpersonellen Arbeitslogik, deutlich niedriger als in anderen Klassen. Auch Infektionsrisiken, Verdiensteinbußen und die Möglichkeiten auf Home Office verteilten sich in Deutschland in der Pandemie sehr ungleich entlang der Erwerbsklassen, meist zulasten der beiden erwähnten unteren Klassen.

3 Arbeitssituation von systemrelevant Beschäftigten

3.1 Arbeitscharakteristika

Bevor die spezifischen Arbeitsbedingungen aus Sicht der systemrelevant Beschäftigten selbst analysiert werden, soll eingangs der Frage nachgegangen werden, ob es bestimmte *objektive* Arbeitscharakteristika gibt, die systemrelevante Berufe gemeinsam haben gegenüber nicht systemrelevanten Berufsfeldern. Zu diesem Zweck wurden Daten des Occupational Information Network (O*NET) des US-amerikanischen Ministeriums für Arbeit zu Arbeitskontexten, beruflichen Anforderungen und Arbeitsausrichtungen in 874 Berufen über den ISCO-08 Code der in der Arbeitskräfteerhebung bzw. im Arbeitsklima Index erhobenen Berufe zusammengespielt und verknüpft, unseres Wissens zum ersten Mal in diesem Umfang für Österreich. Die auf Befragungsdaten basierten Einzelskalen liefern Auskunft über objektive Jobanforderungen auf Berufsebene entlang fünf Arbeitsdimensionen: 1) Wissen, 2) Fertigkeiten, 3) Fähigkeiten, 4) Arbeitstätigkeiten und 5) Arbeitskontext. Die Jobmerkmale werden auf einer Skala von 0 („tritt nie im Job auf“) bis 100 („tritt immer im Job auf“) standardisiert bewertet, so dass ein Vergleich von Merkmalen innerhalb und zwischen Berufsfeldern möglich wird. Das O*Net umfasst hunderte berufliche Merkmale. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden 25 davon analysiert, mit Fokus auf die Arbeitstätigkeiten und den Arbeitskontext. Systemrelevant Beschäftigte wiesen in 24 der 25 Arbeitscharakteristika höhere Werte auf. Auf Basis der objektiven Indikatoren zu Arbeitsumfeld, Arbeitsinhalte und Jobanforderungen lassen sich systemrelevante Berufe wie folgt charakterisieren:

Ein wesentliches Charakteristikum des Arbeitsumfelds der meisten systemrelevanten Berufe ist wie bereits festgestellt die Arbeit mit anderen Menschen, insbesondere der persönliche Kontakt zu Menschen als Arbeitsaufgabe. Zudem erleben systemrelevant Beschäftigte häufiger Konfliktsituationen in ihrer Arbeit und müssen deutlich häufiger als andere Beschäftigte mit wütenden und körperlich aggressiven Menschen umgehen. Dies bestätigten auch die meisten Teilnehmer:innen der Fokusgruppe, wobei sich alle einig waren, dass sich das gesellschaftliche Klima in und nach der COVID-19-Pandemie verschärft habe und insbesondere Patient:innen, Kund:innen oder Eltern von schulpflichtigen Kindern heute gereizter, aggressiver und abschätziger ihnen gegenüber agieren. In den Daten des Arbeitsklima Index spiegelt sich das wider: Gegenüber 2020/21 hat sich der Anteil an Beschäftigten, die sagen, sie erleben aggressives Verhalten, unangenehme Kommentare oder Drohungen und sexuelle Belästigungen seitens Kund:innen, Patient:innen, Eltern oder Schüler:innen vor allem in der Altenpflege (17%, +6 Pp.), in Schulen (13%, +5 Pp.), in Kindergärten (16%, +6 Pp.) und in Supermärkten (13%, +4 Pp.) erhöht.

Hinzu kommt die in der COVID-19-Pandemie lebensgefährlich gewordene engere räumliche Nähe zu anderen Menschen als Charakteristika des Arbeitsumfelds. Dies spiegelt sich zuletzt in einem mehr als drei Mal so hohen Infektions- und Ansteckungsrisiko in systemrelevanten Berufen wider.

Bzgl. des weiteren Arbeitsumfelds zeigt sich zudem ein höheres Maß an unstrukturierten Arbeitsabläufen, was Arbeitnehmer:innen grundsätzlich die Möglichkeit gibt, Aufgaben, Prioritäten und Ziele mitzubestimmen. Gegenüber nicht systemrelevant Beschäftigten zeigt sich in weiterer Folge ein geringfügig höheres Maß an Entscheidungsfreiheit in der Umsetzung der Arbeitsinhalte.

Diese Arbeitsinhalte bestehen in vielen systemrelevanten Berufen im Kern darin, zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen und zu pflegen, anderen Menschen zu helfen, für sie zu sorgen, für die Öffentlichkeit zu arbeiten und Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit anderer Menschen zu übernehmen. Dementsprechend haben die Entscheidungen, die viele systemrelevant Beschäftigte in ihrer Arbeit treffen, oft unmittelbare Folgen für andere Menschen und Fehler, die in der Arbeit passieren, haben öfter als in nicht systemrelevanten Berufen schwerwiegende Konsequenzen.

Dementsprechend erfordert die Arbeit in systemrelevanten Berufe mehr als in anderen Branchen ein hohes Maß an Verlässlichkeit und Beharrlichkeit, vor allem aber Selbstkontrolle (z.B. Ruhe bewahren, Emotionen kontrollieren, aggressives Verhalten meiden), Stresstoleranz, Exaktheit und Genauigkeit in der Arbeit.⁵

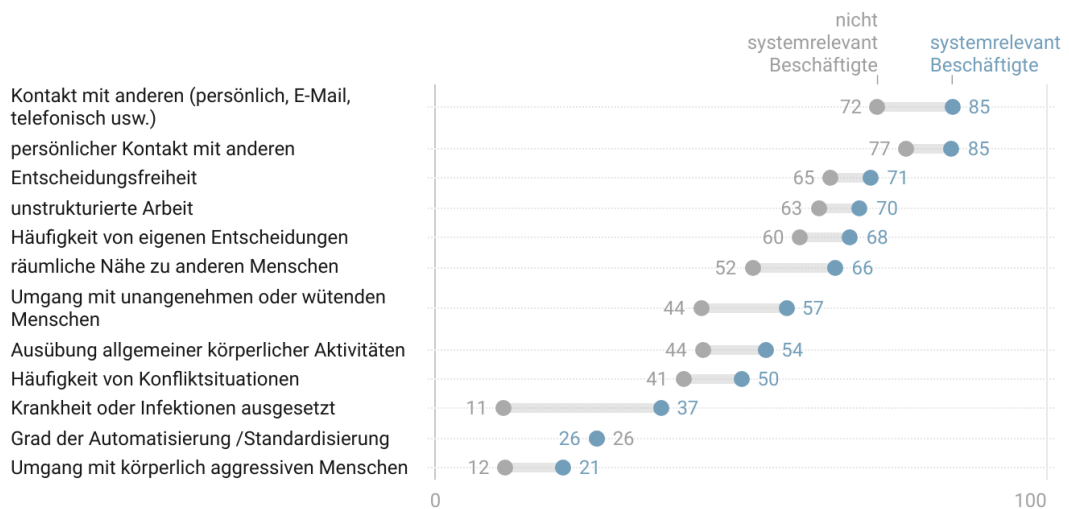
Die Charakterisierungen treffen dabei nicht auf alle systemrelevanten Berufe gleichermaßen zu, sondern vor allem auf jene zwei Erwerbsklassen, aus der die Mehrheit der systemrelevant Beschäftigten stammt: Dienstleistungsarbeiter:innen und soziokulturelle Professionen. Dies zeigt sich beispielsweise am Indikator „Krankheiten oder Infektionen ausgesetzt“: Der Durchschnittswert in nicht systemrelevanten Berufen beträgt 11 auf einer Skala von 0 („nie“) bis 100 („immer/jeden Tag“). Zehn der dreizehn systemrelevanten Berufe haben eine höhere, teils deutlich höhere Exposition gegenüber Krankheiten und Infektionen in ihrer Arbeit. Abseits der Gesundheitsberufe trifft dies auch auf Beschäftigte in der Öffentlichen Sicherheit, im Reinigungswesen, in der Kinderbetreuung und im Unterrichtssektor, auf Bankangestellte, Supermarktbedienstete und Lieferdienste zu. Umgekehrt sind Beschäftigte in der IT, in der kritischen Infrastruktur und in Handwerksberufen seltener Krankheiten oder Infektionen in ihrer Arbeit ausgesetzt. Die Exposition gegenüber Krankheiten und Infektionen hängt dabei

⁵ Es sind Jobanforderungen, die an die von Arlie Russell Hochschild Ende der 1980er Jahre untersuchte „Emotionsarbeit“ erinnern, also an Jobs im personenbezogenen Dienstleistungsbereich, die von den Beschäftigten nicht nur die Steuerung ihrer Gefühle erfordern, sondern in denen emotionale Äußerungen kontrolliert und ggf. sogar diszipliniert werden. Laut Hochschild besteht die zentrale Arbeitsanforderung in diesen Dienstleistungsberufen darin, in anderen Menschen (Kunden:innen, Patienten:innen, Gäste) positive Gefühle zu erzeugen, was von den Beschäftigten wiederum erfordert, selbst auch solche positiven Emotionen zu zeigen. (Hochschild 1990)

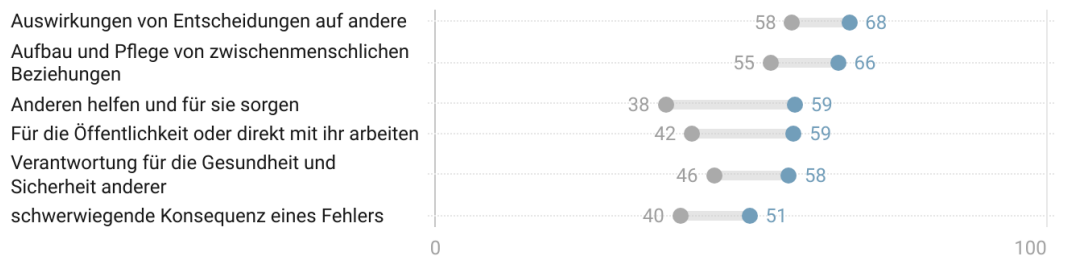
stark mit der physischen Nähe zu anderen Menschen in der Arbeit zusammen. Diesen Zusammenhang wies auch die International Labour Organization (ILO) in ihrem Bericht „The value of essential work“ nach (Berg et al. 2023), hielt jedoch gleichzeitig fest, dass eine höhere Exposition nicht zwangsläufig zu einer häufigeren Erkrankung führen müsse. Die Frage ist, ob strengere Sicherheitsprotokolle oder die Verwendung von Schutzausrüstung gerade in systemrelevanten Berufen die Ansteckungsrisiken senken konnten.

Abbildung 9: Arbeitsumfeld, Arbeitsinhalte und Jobanforderungen

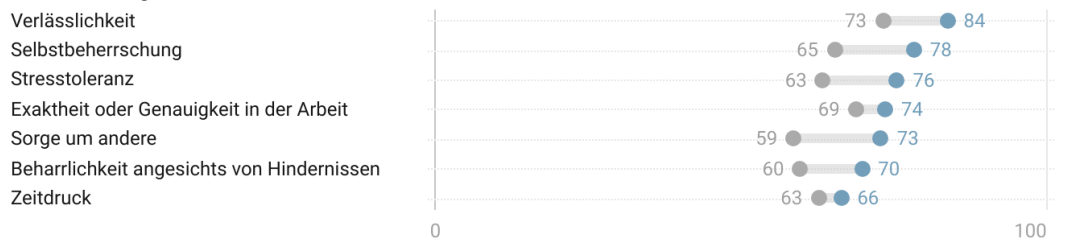
Arbeitsumfeld



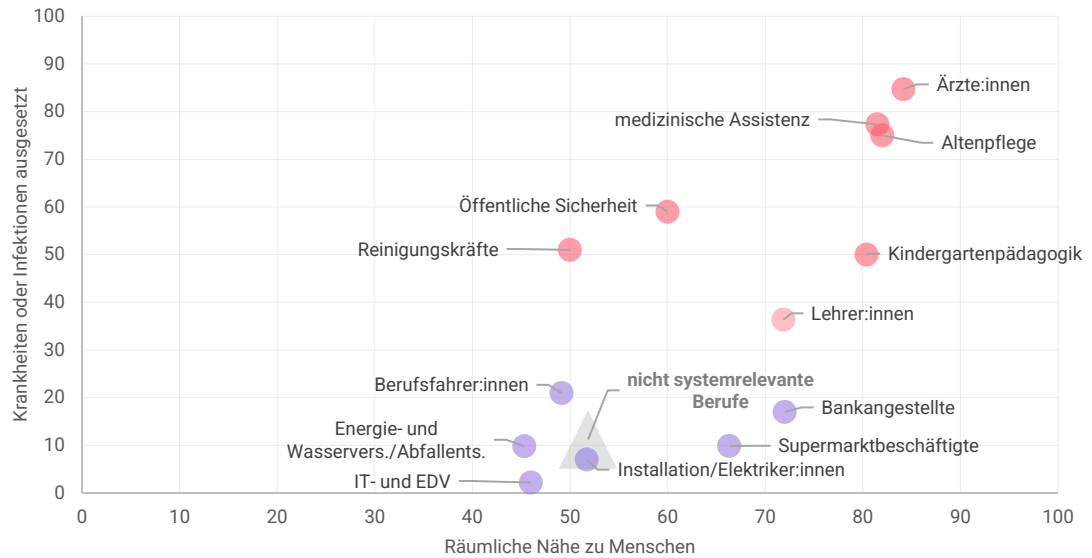
Arbeitsinhalte



Jobanforderung



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung. Die Werte stammen aus der Datenbank „Occupational Information Network“ des US-amerikanischen Ministeriums für Arbeit und wurden über den ISCO-08 Code gematcht. Die Werte stellen standardisierte Scores dar von 0 „tritt nie auf/kein Teil der Arbeit“ bis 100 „tritt immer auf/zentraler Teil der Arbeit“.

Abbildung 10: Krankheiten oder Infektionen ausgesetzt in der Arbeit

Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung. Die Werte stammen aus der Datenbank „Occupational Information Network“ des US-amerikanischen Ministeriums für Arbeit und wurden über den ISCO-08 Code gematcht. Die Werte stellen standardisierte Scores dar von 0 „tritt nie auf/kein Teil der Arbeit“ bis 100 „tritt immer auf/zentraler Teil der Arbeit“.

3.2 Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen

Im März 2020 wurden neue Fragen ins Frageprogramm des Arbeitsklima Index aufgenommen, die die Arbeit der Befragten während der Pandemie thematisierten. Bevor nun anknüpfend an die Vorgängerstudie die allgemeinen Arbeitsbedingungen analysiert werden, soll der Blick zunächst auf diese pandemie- und lockdownspezifischen Arbeitsumstände von systemrelevant Beschäftigten zu Beginn der COVID-19-Pandemie gerichtet werden.

3.2.1 Erster Lockdown 2020

Zu Beginn ein Blick zurück: Ende Februar 2020 wurden die ersten COVID-19-Fälle in Österreich bekannt. Bis 10. März kündigte die Bundesregierung fast täglich neue Maßnahmen an. Am 12. März wurde der erste COVID-19-Todesfall gemeldet. Am 13. März kam es zu Hamsterkäufen in ganz Österreich, Tiroler Gemeinden wurden unter Quarantäne gestellt. Fortan galt ein Besuchsverbot in Pflege- und Seniorenwohnheimen. Am Sonntag, dem 15. März, stimmte der Nationalrat bei einer außerplanmäßigen Sitzung einstimmig für das COVID-19 Gesetz. Am darauffolgenden Tag trat der erste bundesweite Lockdown in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt wurden täglich fast 200 Menschen in Österreich positiv auf eine Infektion mit dem COVID-19-Virus getestet, bis Ende März sollte sich die Zahl verfünffachen. Ende März sagte Kanzler Sebastian Kurz dann im ORF: „Wir haben in Italien und Spanien die Situation, dass so viele Menschen

sterben, dass sie gar nicht mehr wissen, wo sie die Leichen hinbringen sollen. Wir werden bald in Österreich die Situation haben, dass jeder irgendjemanden kennt, der an Corona verstorben ist.”⁶

Wie erlebten nun Beschäftigte in Österreich diesen ersten Lockdown, der bis Mai 2020 dauern sollte?

Zunächst: Systemrelevant Beschäftigte zählten sich laut Arbeitsklima Index damals selbst genauso häufig (14%) wie nicht systemrelevant Beschäftigte (13%) zu einer der von Politik und Medien besonders adressierten sog. „Risikogruppen“, also Menschen mit chronischen Erkrankungen (z.B. Krebserkrankungen, Asthma, chronischer Bronchitis, Diabetes mellitus), Menschen mit starkem Übergewicht, schwachen Abwehrkräften und ältere Menschen. Erst *nach* dem ersten Lockdown – am 7. Mai 2020 – wurden diese Risikogruppen auch gesetzlich durch eine Verordnung des BMSPGK (§735 ASVG) und auf Basis von Empfehlungen einer Expert:innengruppe adressiert. Sie erhielten fortan Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung und Fortzahlung des Entgelts, und zwar unabhängig davon, ob sie *„im Bereich der kritischen Infrastruktur“* arbeiteten oder nicht. Ausgenommen waren Beschäftigte, die ihre Arbeit im Home Office verrichten konnten. (BMSGKP 2020) Von den 14% systemrelevant Beschäftigten, die sich zu Beginn der Pandemie zu einer der Risikogruppen zählten, mussten laut Arbeitsklima Index im ersten Lockdown ca. zwei Drittel weiterhin an ihrem Arbeitsort arbeiten, unter nicht systemrelevant Beschäftigten konnten zwei Drittel ins Home Office wechseln.

Die Relevanz mancher Berufsgruppen zeigte sich im ersten Lockdown auch daran, dass diese Berufe nicht ausgesetzt werden konnten. Während 50% der nicht systemrelevant Beschäftigten zwischen März und Mai 2020 angaben, ihre Arbeitsstelle verloren zu haben oder aber zur Kurzarbeit angemeldet worden zu sein, traf dies nur auf 24% der systemrelevant Beschäftigten zu, wobei dies vor allem Handwerksberufe, Kinderbetreuer:innen und Berufsfahrer:innen/Lieferdienste sagten. Die restlichen systemrelevant Beschäftigten arbeiteten weiter, die Mehrheit musste an ihren üblichen Arbeitsplatz ausrücken, oft unter hohen Infektionsrisiken.

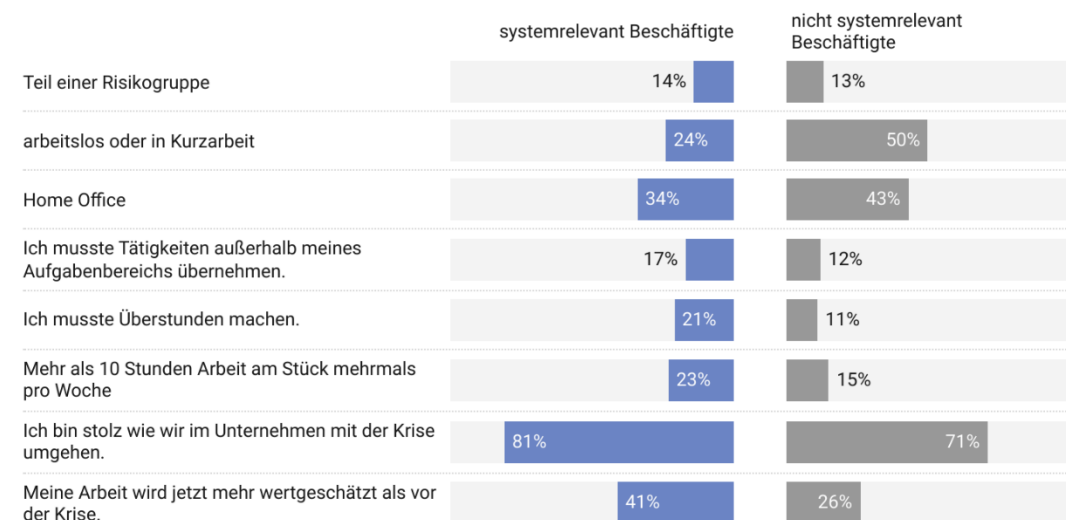
In der Arbeit mussten 17% nun auch Tätigkeiten außerhalb ihres Aufgabenbereichs übernehmen. Es begann die Zeit des „Einspringens“, der Übernahme von Arbeit von Kollegen und Kolleginnen, die in diesem ersten Lockdown krankheitsbedingt ausfielen. Aber auch innerhalb der eigenen Tätigkeit musste nun länger gearbeitet werden: 21% und damit jede:r fünfte systemrelevant Beschäftigte musste im ersten Lockdown Überstunden machen, doppelt so viele wie unter nicht systemrelevant Beschäftigten. Für 23% der systemrelevant

⁶ Sebastian Kurz im Interview der ZIB Spezial vom 31. März 2020. Online unter: <https://www.facebook.com/ZeitimBild/videos/kurz-es-gibt-keine-alternative-zu-den-corona-maßnahmen/811642652661258/>

Beschäftigten bedeutete dies Arbeitstage von mehr als 10 Stunden, und zwar mehrere Tage pro Woche.

„Abgefedert“ wurde diese Ausnahmesituation durch die – zumindest kurzfristig – gestiegene intrinsische Motivation. 81% der systemrelevant Beschäftigten sagten während des ersten Lockdowns, dass sie stolz darauf waren, wie ihr Arbeitgeber bzw. ihre Arbeitgeberin mit der Krise umging, und 41% empfanden eine gestiegene Wertschätzung ihrer Arbeit im Lockdown, um 15 Pp. mehr als unter nicht systemrelevant Beschäftigten.

Abbildung 11: Arbeitssituation im ersten Lockdown März bis Mai 2020



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, Q1 2020; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index

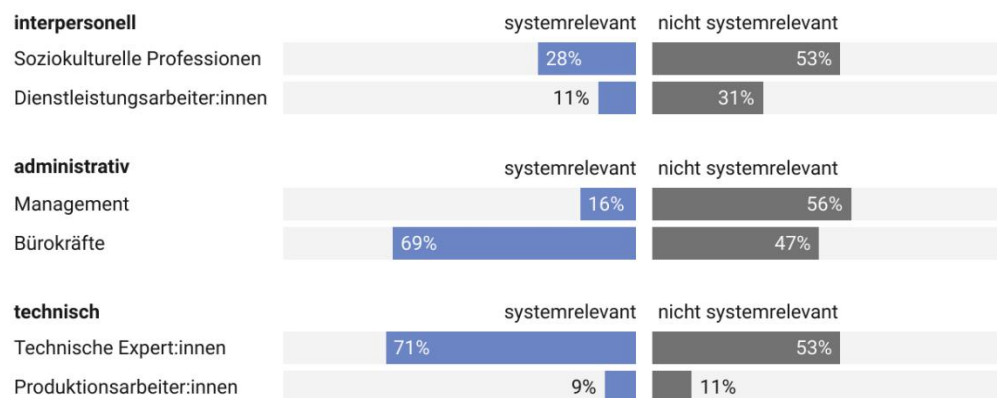
Als ein Spezifikum systemrelevanter Berufe wurde schon früh auch in Österreich die fehlende Möglichkeit auf Home Office hervorgehoben. Tatsächlich wechselten 42% der nicht systemrelevant Beschäftigten im ersten Lockdown zumindest tageweise ins Home Office, unter systemrelevant Beschäftigten waren es aber auch 34%. Home Office war also zumindest für manche systemrelevant Beschäftigten durchaus eine Option. Bankangestellte, Lehrer:innen, IT- und EVD-Fachkräfte oder Beschäftigte in der Energie- und Wasserversorgung arbeiteten beispielsweise im ersten Lockdown 2020 mehrheitlich auch von zuhause. Ein stärkerer Zusammenhang als zur Systemrelevanz zeigt sich hingegen zur Klassenposition von Beschäftigten in Österreich. Nur 13% aller Beschäftigten mit niedrigem sozioökonomischem Status wechselten 2020 ins Home Office, aber 41% der Beschäftigten mit mittlerem sozioökonomischem Status und 54% mit hohem sozioökonomischen Status. Je höher die Qualifikation, berufliche Stellung und Entlohnung desto eher konnte man in der Frühphase der Pandemie ins Home Office wechseln.

Noch deutlicher werden die Unterschiede, wenn man die entsprechende Arbeitslogik der einzelnen Berufe berücksichtigt. Interpersonelle Berufe, deren Arbeitslogik auf die meist direkte Interaktion mit anderen Menschen (z.B.

Kund:innen, Klient:innen, Patient:innen) abzielt, konnten demnach seltener ins Home Office wechseln als z.B. Bürokräfte oder technische Expert:innen. Im Besonderen traf dies auf Beschäftigte im Gesundheitssektor zu. Eine Pflegerin aus Wien erinnert sich: *„Und wir wurden dann verborgt in andere Krankenhäuser. Ich krieg heut noch eine Gänsehaut wenn ich daran denken muss, also ich hab’s ein bisschen verdrängt. Die Intensivstationen waren überlaufen. Wir sind dort hingekommen, wir haben uns angezogen, ich hab eine Haube aufgesetzt, dann ein Visier, ich hatte darunter noch eine Skibrille. Und wir haben wirklich nicht gewusst: Was ist das, was kriegen wir ab oder nicht?“*

Am seltensten konnten 2020 Produktionsarbeiter:innen von zuhause arbeiten, sie mussten zu mehr als 90% weiterhin an ihren Arbeitsplatz ausrücken. Deutlich werden zudem die Unterschiede zwischen systemrelevant Beschäftigten und anderen Berufsgruppen. So konnten systemrelevante soziokulturelle Professionen nur halb so oft ins Home Office wechseln wie jene, die nicht systemrelevant sind (z.B. Sozialwissenschaftler:innen, Journalist:innen, Kulturschaffende oder Universitäts- und Hochschullehrer:innen). Noch deutlicher ist der Unterschied in administrativen Berufen. In technischen Berufen konnten wiederum systemrelevante technische Expert:innen häufiger ins Home Office wechseln als nicht systemrelevante. Unter Produktionsarbeiter:innen zeigt sich kein Unterschied entlang der Systemrelevanz – Home Office ist und bleibt für diese per se nur in Ausnahmefällen eine Option.

Abbildung 12: Arbeit im Home Office 2020 nach Erwerbsklassen



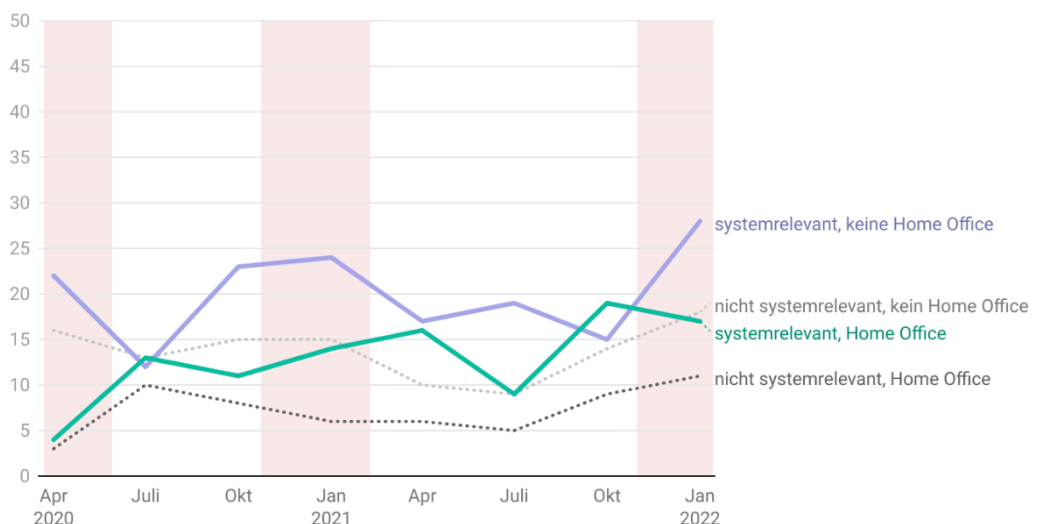
Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2020; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index

Die Frage, wer in der Anfangsphase der Pandemie von zuhause arbeiten konnte und wer weiterhin an den üblichen Arbeitsort fahren musste, steht im engen Zusammenhang zu den Infektionsrisiken mit dem Coronavirus. Während sich im ersten Lockdown zwei Drittel aller Beschäftigten im Home Office vor einer Ansteckung „jedenfalls“ geschützt fühlten, traf dies nur auf 37% aller Beschäftigten zu, die nicht im Home Office arbeiten konnten. Zusätzlich zu den eigenen Infektionsrisiken hatte dies auch Auswirkungen auf das Privatleben der Betroffenen, denn sie mussten in vielen Fällen nicht nur auf die eigene Gesundheit

sondern auch auf jene ihrer Angehörigen achten. Dies führte wiederum zu teils massiven Selbstbeschränkungen in der Freizeit. Durch diese notwendig gewordene Distanzierung von Familienmitgliedern wurde versucht, das Risiko einer Übertragung des Coronavirus zu mindern, gleichzeitig wurde auch eine zentrale Ressource dieser arbeitenden Menschen zur Regeneration und Wiederherstellung der eigenen Arbeitskraft in Form von sozialer Unterstützung in einer besonders belastenden Zeit empfindlich beeinträchtigt. Eine Kassiererin erinnert sich in der Fokusgruppe: *„Vor allem hat mich sehr gestört, dass man den Kontakt verloren hat zu seinen Freunden bzw. auch zur Familie. Weil man ja nirgends hin sollte, weil man ja in der Arbeit sich dauernd hätte anstecken können.“* Eine Pflegerin weist in diesem Zusammenhang auch auf das gestiegene Arbeitszeitausmaß hin: *„Ich hab meine Patienten mehr gesehen als meinen Sohn und meinen Partner.“*

22% aller systemrelevant Beschäftigten fühlten sich zu Beginn der COVID-19-Pandemie nicht ausreichend vor einer Ansteckung an ihrem Arbeitsplatz geschützt und damit um 7 Pp. mehr als jene nicht systemrelevant Beschäftigten, die ebenfalls keine Möglichkeit auf Home Office hatten, und um rund 15 Pp. mehr als unter Beschäftigten im Home Office. Im zeitlichen Verlauf wiederholte sich das Muster bis 2022: kurz vor und dann während jedes bundesweiten Lockdowns waren es jeweils systemrelevant Beschäftigte ohne Möglichkeit auf Home Office, die sich am häufigsten und zu mindestens einem Viertel nicht ausreichend geschützt fühlten vor einer Ansteckung mit dem COVID-19-Virus. Im November 2022 sagten 63% der systemrelevant Beschäftigten, dass sie bereits ein- oder mehrmals eine COVID-19-Infektion hatten.

Abbildung 13: Subjektive Infektionsrisiken 2020 bis 2022

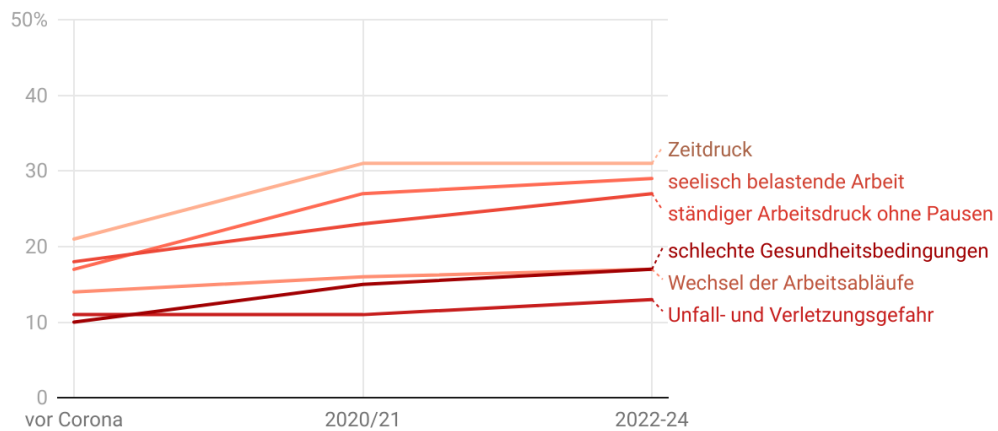


Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2020-22; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index; in rot dargestellt sind die drei bundesweiten Lockdowns im Beobachtungszeitraum

In einigen westlichen Ländern lässt sich rückblickend eine erhöhte Übersterblichkeit unter „essential workers“ nachweisen. In den USA lag die Sterblichkeit vor allem zu Beginn und dann wieder Ende 2020 unter systemrelevant Beschäftigten signifikant höher als unter nicht systemrelevant Beschäftigten. Berufsfahrer:innen, Menschen in Lieferdiensten und Reinigungskräfte hatten die höchsten Sterblichkeitsraten. Die Übersterblichkeit von Beschäftigten im Gesundheitssektor lag im Durchschnitt anderer „essential workers“, allerdings ebenfalls höher als unter nicht systemrelevant Beschäftigten. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Studien aus England und Wales sowie Frankreich. (Berg et al. 2023) Die Ergebnisse verdeutlichen vor allem die Relevanz politischer und betrieblicher Maßnahmen: Während z.B. Sicherheitsmaßnahmen und Gesundheitsschutz im Gesundheitswesen weiter verbreitet waren (z.B. Schutzkleidung, Sicherheitsprotokolle, Testungen), gab es diese umfassenden Schutzmaßnahmen in anderen Branchen wie z.B. unter Transportarbeiter:innen oder Reinigungskräften nicht. Sie wussten insbesondere zu Beginn der COVID-19-Pandemie nicht, wie sie sich ausreichend schützen können und hatten nur bedingt Zugang zu Schutzausrüstung, wie auch die ILO in ihrem Bericht festhält. (Berg et al. 2023)

3.2.2 Subjektive Arbeitsbelastungen seit Beginn der Pandemie

Die subjektiven Arbeitsbelastungen sind in fast allen Dimensionen gegenüber vor der COVID-19-Pandemie gestiegen, d.h. immer mehr systemrelevant Beschäftigte fühlen sich seit 2020 sowohl körperlich als auch psychisch in ihrer Arbeit belastet. Der Anstieg setzte zumeist bereits zu Beginn der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 ein. Sichtbar wird dies an den subjektiven Belastungen durch Zeitdruck, Arbeitsdruck ohne Möglichkeit auf Pausen und den seelischen Belastungen in der Arbeit. Zwischen einem Viertel und einem Drittel der systemrelevant Beschäftigten fühlte sich dadurch sehr oder ziemlich stark belastet, um durchschnittlich +10 Pp. mehr als vor der Pandemie. Aber auch die Belastungen aufgrund schlechter Gesundheitsbedingungen sind gestiegen, von 10% vor der Pandemie auf aktuell 17%. Während Zeitdruck und seelische Belastungen auch in nicht systemrelevanten Berufsgruppen seit 2020 im ca. gleichen Ausmaß gestiegen sind, fällt der zunehmende Arbeitsdruck in systemrelevanten Berufen auf: Während unter sonstigen Berufsgruppen heute um 5 Pp. mehr sagen, sie fühlen sich durch Arbeitsdruck belastet, sind es unter systemrelevant Beschäftigten um 10 Pp. mehr.

Abbildung 14: Subjektive Arbeitsbelastungen von systemrelevant Beschäftigten

Anm.: systemrelevant unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2015-24; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index

Im weiteren Vergleich zwischen systemrelevant und nicht systemrelevant Berufsgruppen zeigen sich zwar durchgehend höhere Belastungswerte in systemrelevanten Berufen, insbesondere aber trifft dies auf die bereits erwähnte seelische Belastung und den gestiegenen Arbeitsdruck zu. Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen, in der Öffentlichen Sicherheit, in der Kinderbetreuung und im Unterrichtssektor fühlen sich durch die seelischen Herausforderungen zu mehr als 40%, im Fall der Altenpflege und Behindertenbetreuung sogar mehrheitlich stark belastet. Auch der Arbeitsdruck liegt in diesen Berufen überdurchschnittlich hoch, hinzu kommen 28% in IT- und EVD-Berufen und 31% in Installationsberufen, die von einem mittlerweile ständigen Arbeitsdruck berichten.

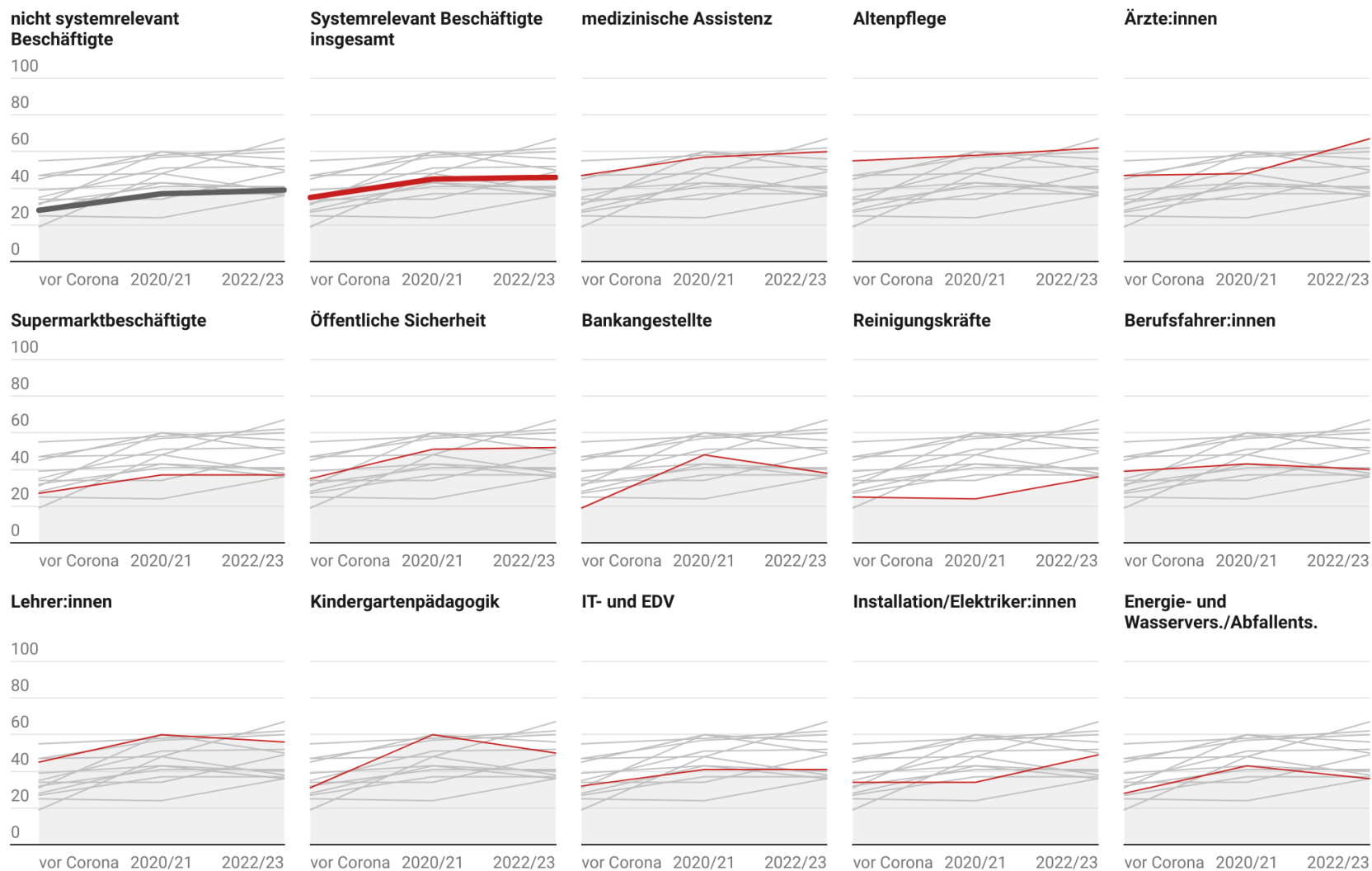
Bedenklich ist die subjektiv empfundene Zunahme der Arbeitsintensität in systemrelevanten Berufen gegenüber nicht systemrelevanten Berufen während der COVID-19-Pandemie. Als subjektive Arbeitsintensität verstehen wir die Arbeitsbelastungen, die aus einer Kombination von Zeitdruck, Arbeitsdruck ohne Möglichkeiten auf Pausen, Unterbrechungen der Freizeit aufgrund beruflicher Verpflichtungen sowie seelisch belastender Arbeitsumstände resultieren. Zwar hat sich die Arbeitsintensität auch unter nicht systemrelevant Beschäftigten seit 2020 von 28% auf 39% ausgeweitet, systemrelevant Beschäftigte aber erlebten bereits vor der COVID-19-Pandemie arbeitsintensive Arbeitsbelastungen in diesem Ausmaß. Bei ihnen betrifft die belastende Arbeitsintensivität mittlerweile 46%, d.h. fast die Hälfte fühlt sich durch Zeitdruck, Arbeitsdruck, Unterbrechungen der Freizeit und/oder seelisch belastender Arbeitsumständen sehr oder ziemlich stark belastet. Im Gesundheitssektor schildern mittlerweile mehr als 60%, in der Öffentlichen Sicherheit mehr als 50% und unter Berufsfahrer:innen, Installateur:innen und Elektriker:innen sowie IT-/EDV-Fachkräften mehr als 40% eine hohe Arbeitsintensität in ihrem Beruf. Auffallend sind zudem die

unterschiedlichen zeitlichen Verschiebungen: Während sich die subjektive Arbeitsintensität unter Beschäftigten in der medizinischen Assistenz und in der Altenpflege seit 2020 kontinuierlich erhöht hat, stieg sie unter Bankangestellten, Lehrer:innen und Elementarpädagog:innen sowie Beschäftigten in der Energie- und Wasserversorgung bzw. Abfallentsorgung nur 2020 und 2021 kurzfristig an und sinkt seitdem wieder. Unter Reinigungskräften, Ärzte:innen und in Handwerksberufen steigt die Arbeitsintensität erst seit 2022 an.

Zur Arbeitsverdichtung kommen körperliche Belastungen hinzu. Durch schlechte Gesundheitsbedingungen und Unfall- und Verletzungsgefahren in der Arbeit fühlen sich Ärzte:innen, Beschäftigte in der Öffentlichen Sicherheit, Berufsfahrer:innen und Beschäftigte in Installationsberufen überdurchschnittlich häufig belastet. Ärzte:innen und Beschäftigte in der Öffentlichen Sicherheit, Lehrer:innen und Beschäftigte in Installationsberufen berichten zudem von gestiegenen Arbeitsbelastungen durch den häufigen Wechsel von Arbeitsabläufen.

Die unterschiedliche Verteilung der Arbeitsbelastungen hängt auch mit der Klassenposition der systemrelevant Beschäftigten zusammen: Berufe mit hohem sozioökonomischen Status berichten häufiger von einer Zunahme der psychosozialen Belastungen, etwa Zeitdruck und Arbeitsdruck. Berufe mit geringem sozioökonomischem Kapital hingegen berichten eher von steigenden körperlichen Belastungen. Am häufigsten belastet – sowohl psychosozial als auch körperlich – fühlen sich dabei soziokulturelle Professionen, also Ärzte:innen, medizinische Assistenzberufe und Lehrer:innen.

Abbildung 15: Subjektive Arbeitsintensität nach Berufen



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2015-24; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index

Abbildung 16: Subjektive Arbeitsbelastungen nach Berufen 2022-2024

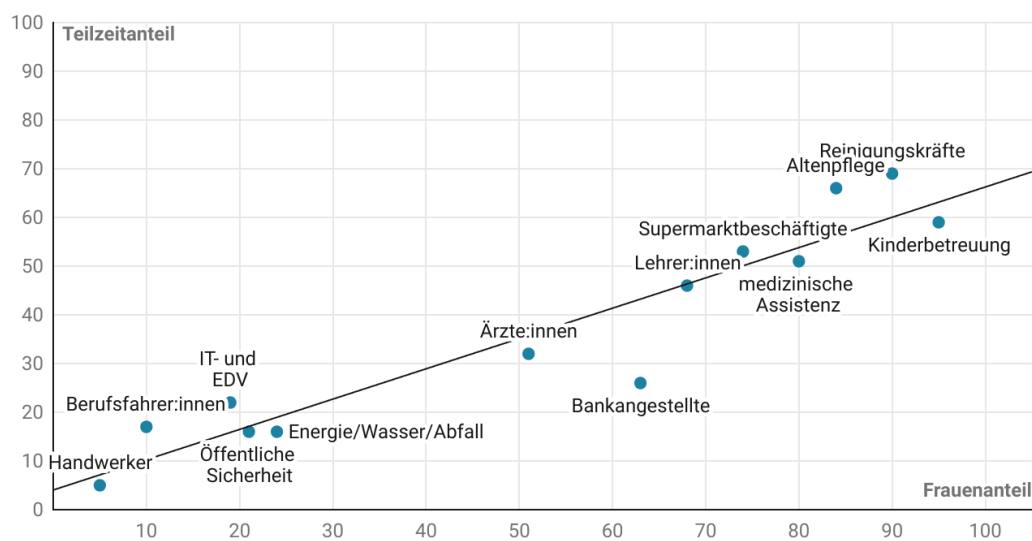
	Zeitdruck	seelische Belastung	schlechte Gesundheitsbedingungen	Unfall- und Verletzungsgefahr	Wechsel der Arbeitsabläufe	Arbeitsdruck ohne Pausen
nicht systemrelevant Beschäftigte	27%	20%	15%	9%	14%	21%
Systemrelevant Beschäftigte insgesamt	31%	29%	16%	13%	17%	27%
medizinische Assistenz	42%	46%	20%	15%	19%	35%
Altenpflege	37%	54%	16%	15%	21%	30%
Ärzte:innen	53%	41%	31%	26%	29%	41%
Supermarktbeschäftigte	26%	20%	14%	8%	10%	23%
Öffentliche Sicherheit	25%	47%	22%	33%	29%	22%
Bankangestellte	31%	16%	5%	2%	17%	22%
Reinigungskräfte	28%	13%	20%	12%	10%	23%
Berufsfahrer:innen/Lieferdienste	31%	19%	17%	28%	10%	26%
Lehrer:innen	34%	41%	19%	5%	23%	30%
Kindergartenpädagog:innen	25%	43%	19%	4%	20%	29%
IT- und EDV	30%	25%	5%	4%	18%	28%
Installation/Elektriker:innen	35%	24%	33%	36%	28%	31%
Energie-/Wasserversorgung/Abfallentsorgung	25%	14%	9%	5%	7%	17%

Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2022-24; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index

3.3 Arbeitszeit und Arbeitszeitregelung

44% der systemrelevant Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, 56% in Vollzeit. Der Teilzeitanteil liegt damit um 18 Pp. höher als unter nicht systemrelevant Beschäftigten. Der Zusammenhang zum Frauenanteil ist hoch: Während in männlich dominierten Branchen wie z.B. in der Öffentlichen Sicherheit oder in der Energie- und Wasserversorgung bzw. Abfallentsorgung rund 85% der Beschäftigten in Vollzeit arbeiten, liegt der Teilzeitanteil in den traditionellen Frauenbranchen jenseits der 60%.

Abbildung 17: Teilzeitanteil in systemrelevanten Berufen



Anm.: systemrelevant unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung.

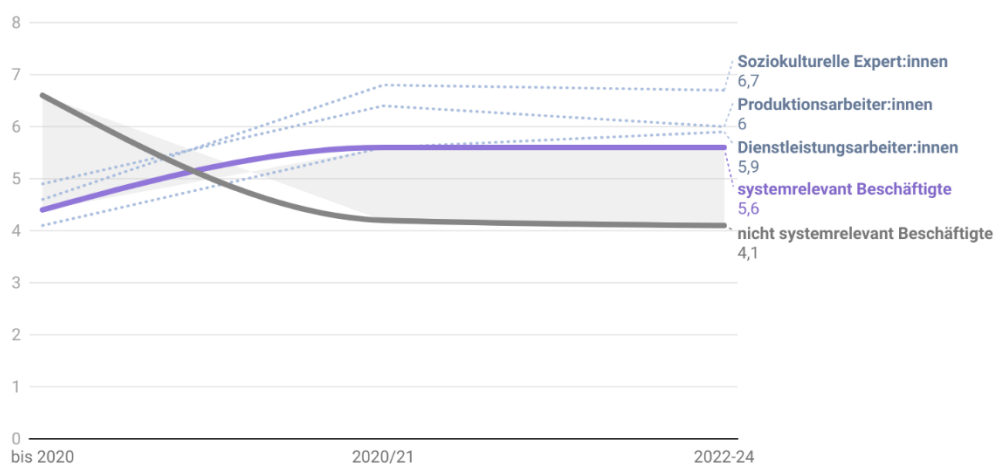
Mehr als die vertragliche interessiert die reale, also tatsächlich gearbeitete Arbeitszeit und damit auch die Frage: Wie viele systemrelevant Beschäftigte leisteten in den letzten Jahren Mehr- und Überstunden?

Bis 2020 sagten 39% der systemrelevant Beschäftigten, dass sie in einer durchschnittlichen Woche mehr Stunden als vertraglich vereinbart gearbeitet haben. In den ersten beiden Jahren der COVID-19-Pandemie stieg dieser Anteil auf 41%, im aktuellen Zeitraum seit 2022 sagen es bereits 45%. Der Anteil an Beschäftigten, die Mehr- und Überstunden leisten, unterscheidet sich dabei jedoch nicht signifikant zu nicht systemrelevant Beschäftigten.

Danach gefragt, wie regelmäßig sie nun länger arbeiten müssen, sagten bis 2020 nur 15% der systemrelevant Beschäftigten, dass sie „häufig“ Überstunden machen, seither ist dieser Anteil auf rund ein Viertel gestiegen. Der Anteil an Mehr- und Überstundenleistenden ist seit Ausbruch der COVID-19-Pandemie in der medizinischen Assistenz, in der Altenpflege und unter Elementarpädagog:innen deutlich gestiegen.

Besonders gestiegen ist aber vor allem das *Ausmaß* der Mehr- und Überstunden unter systemrelevant Beschäftigten. Dabei hat sich durch die Pandemie das Verhältnis zwischen nicht systemrelevant und systemrelevant Beschäftigten umgedreht: Während bis 2020 erstere im Schnitt längere Mehr- und Überstunden leisteten, sind es seither systemrelevant Beschäftigte, die, wenn sie Mehr- und Überstunden leisten, im Schnitt fast sechs Stunden pro Woche länger arbeiten. Besonders angestiegen ist die gearbeitete Arbeitszeit dabei in drei Erwerbsklassen: Soziokulturelle Expert:innen, Dienstleistungsarbeiter:innen und Produktionsarbeiter:innen.

Abbildung 18: Ausmaß der Mehr- und Überstunden pro Woche in Stunden (wenn angefallen)



Anm.: unselbständig Beschäftigte mit Mehr- und Überstunden zwischen 15 und 65 in Österreich, 2015-24;
Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index

Die teils überlangen Arbeitszeiten für manche systemrelevanten Berufsgruppen zeigen sich auch in anderen Indikatoren. Zwar liegen dafür im Arbeitsklima Index keine Daten aus der Zeit vor der COVID-19-Pandemie vor, allerdings sagen 15% der systemrelevant Beschäftigten zwischen 2020 und 2024, sie hätten in den drei Monaten vor der Befragung mehr als zwei Wochen lang mehr als 10 Stunden gearbeitet. Besonders häufig kommen solche überlangen Arbeitstage in der Öffentlichen Sicherheit, in Krankenhäusern und unter Berufsfahrer:innen und Liederdiensten vor. Bis zu 50% der Beschäftigten arbeiten in diesen Berufen regelmäßig an Arbeitstagen, die länger als 10 Stunden dauern. In nicht systemrelevanten Beschäftigtengruppen liegt der Anteil bei lediglich 11%.

Auch einige Teilnehmer:innen der Fokusgruppe schilderten den sprunghaften Anstieg an Mehrarbeit, insbesondere zu Beginn der Pandemie. Ein Essenslieferant berichtete: „Weil viele Kollegen krank waren, und wenn wer ausgefallen ist, mussten wir andere Überstunden machen. Und während Corona wurde halt viel online bestellt, und das hieß für uns umso mehr Zeitstress. Und wenn wir dann geliefert haben, wollten die meisten die Tür nicht aufmachen.“ Ein Spediteur knüpfte daran an: „Die ganze Welt hat online bestellt. Ich hatte vor der

Pandemie meine fünf Überstunden pro Woche, plötzlich waren es so 15 bis 20 Stunden pro Woche. Ich war komplett erledigt und kaputt. Und dann wurde auf einmal auch noch auf Schichtdienst umgestellt.“ Die Folgen der Umstellung wurden dem Teilnehmer rasch bewusst: *„Weil mit Familie, wenn ich jahrelang gewohnt war zu bestimmten Uhrzeiten nach Hause zu kommen – und auf einmal hats geheißen: ‚Du bist um 3 Uhr da oder um 6 Uhr in der Früh oder bis 18 Uhr‘, dann musst du den ganzen Tagesplan neu strukturieren. Und das war eine ganz, ganz große Belastung, nicht nur für mich sondern für meine ganze Familie. Weil du auf Dauer so einen Stress, so einen dauernden Schichtdienstwechsel, und dann siehst du die Familie und Freunde alle heiligen paar Zeiten, das hältst du auf Dauer nicht aus.“* Ein anderer Teilnehmer, Betriebsrat in einem Altenheim, erzählte: *„Es gab Leute bei uns, die haben zehn Nachtdienste hintereinander gehabt. Und da haben wir gesagt: Das geht net, die Person hat Familie, wie soll die sich erholen? Weil normalerweise hast du einen Nachtdienst und dann steht dir ein Schlaftag zu.“*

Die Schilderungen verdeutlichen, dass nicht nur überlange Arbeitszeiten für Beschäftigte belastend sein können, sondern auch ungünstige Arbeitszeitregelungen, insbesondere wenn diese mit einer geringen Planbarkeit einhergehen. Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung hat sich unter systemrelevant Beschäftigten gegenüber vor der COVID-19-Pandemie verschlechtert (70%, -4 Pp.), während sie unter sonstigen Beschäftigten stabil blieb (73%). Am stärksten gesunken ist die Zufriedenheit unter Ärzte:innen – von 68% auf nur noch 50%.

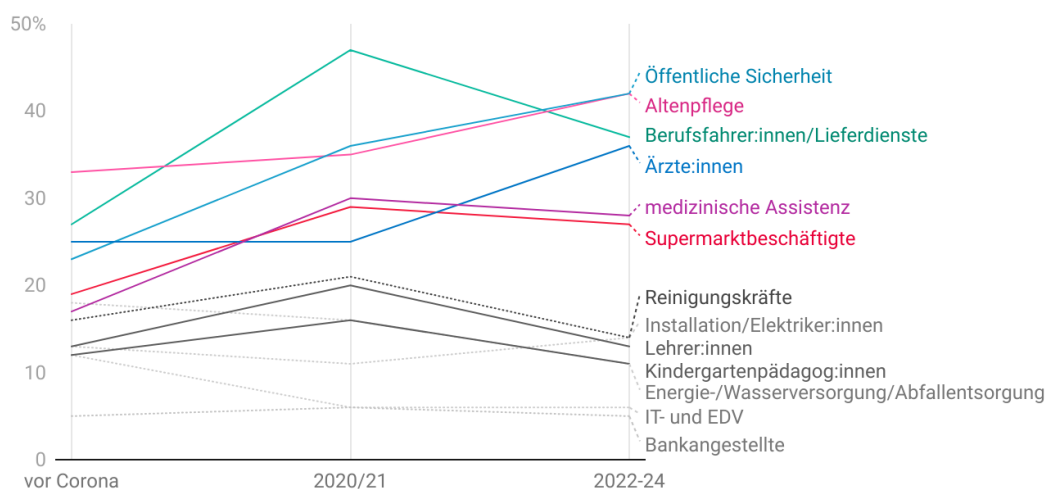
Auffällig ist der rapide Anstieg an unregelmäßigen Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf seit der Pandemie, jedoch erneut nur unter systemrelevant Beschäftigten. Während bis 2020 15% der systemrelevant Beschäftigten zu unregelmäßigen Arbeitszeiten oder auf Abruf arbeiteten, stieg der Anteil 2020/21 auf 23% und liegt auch aktuell nach wie vor um 8 Pp. höher als unter nicht systemrelevant Beschäftigten (14%). Im Zusammenhang damit stieg auch der Anteil an Beschäftigten in systemrelevanten Berufen, die sich bis zur Pandemie nur selten durch berufliche Unterbrechungen ihrer Freizeit belastet fühlten und nun plötzlich auch in ihrer freien Zeit arbeiten mussten: 13% der systemrelevant Beschäftigten fühlten sich im Durchschnitt zuletzt durch Unterbrechungen der Freizeit sehr oder ziemlich stark belastet, mehr als doppelt so viele als vor 2020. Auch wenn der Anteil nicht hoch erscheinen mag, in einzelnen Berufsgruppen stieg er um das Dreifache an: Ein Fünftel bis ein Viertel der Beschäftigten in der medizinischen Assistenz, in der Altenpflege und Behindertenbetreuung, unter Ärzte:innen und in der Öffentlichen Sicherheit fühlen sich heute stark belastet durch die kontinuierlichen Unterbrechungen ihrer Freizeit aufgrund der Arbeit. Eine Krankenpflegerin erzählte in diesem Zusammenhang: *„Kolleginnen*

wurden im Urlaub angerufen, sie mögen doch bitte zurückkommen und Dienst machen, und dann können sie ihren Urlaub in Kroatien ja weitermachen.“

All dies beeinträchtigt die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben: Während 16% der systemrelevant Beschäftigten mit fixen Arbeitszeiten sagen, es sei auch für sie belastend, den Beruf mit ihren sonstigen Aufgaben und familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, sind es unter systemrelevant Beschäftigten mit unregelmäßigen Arbeitszeiten 28%.

Die Kombination aus überlangen und unregelmäßigen Arbeitszeiten war auch jenes Merkmal, das die meisten Teilnehmer:innen der Fokusgruppe berufsübergreifend als Gemeinsamkeit ihrer Arbeitssituation in und naach der Pandemie herausstellten. Am deutlichsten gestiegen sind unregelmäßige Arbeitszeiten laut Arbeitsklima Index unter Berufsfahrer:innen und in Lieferdiensten – fast die Hälfte der Beschäftigten gab in der Frühphase der COVID-19-Pandemie 2020 und 2021 an, zu unregelmäßigen Arbeitszeiten oder auf Abruf zu arbeiten. Dieser Anteil ist mittlerweile aber wieder etwas gesunken. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich unter Reinigungskräften, Lehrer:innen und Kindergartenpädagog:innen beobachten. Unregelmäßige Arbeitszeiten aber breiten sich bis heute in der Altenpflege und unter Ärzte:innen kontinuierlich aus, während sie in der medizinischen Assistenz und unter Kassierer:innen und Regalbetreuer:innen seit Beginn der Pandemie bei rund 25% stagnieren. Zusammenhänge zeigen sich auch zur Klassenlage: Zum einen sind Berufe mit niedrigem sozioökonomischem Status häufiger von unregelmäßigen Arbeitszeiten betroffen, zum anderen breiten sie sich seit Beginn der COVID-19-Pandemie vor allem in interpersonellen Berufen immer mehr aus.

Abbildung 19: Anteil an systemrelevant Beschäftigten mit unregelmäßigen Arbeitszeiten oder Arbeit auf Abruf



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2015-24; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index

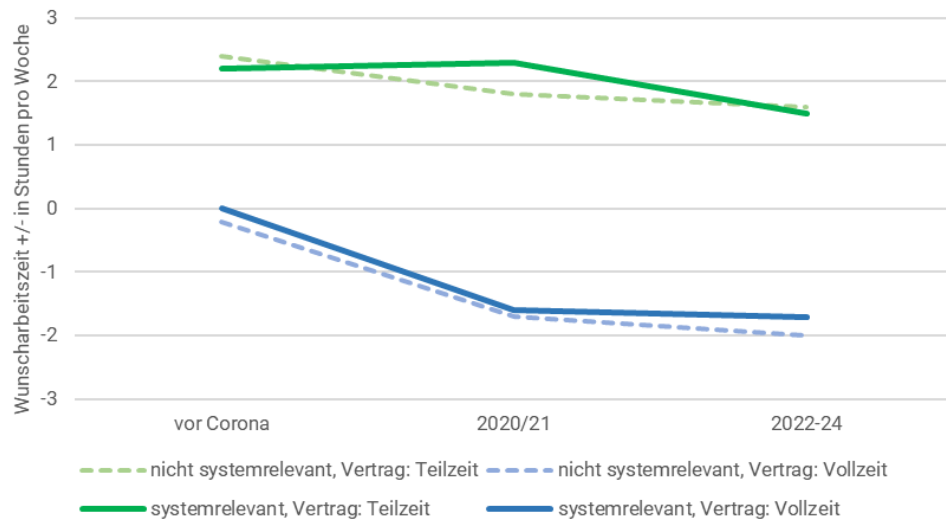
Schon die Vorgängerstudie identifizierte auch die Lage der Arbeitszeiten, insbesondere die Arbeit zu Randzeiten, als „*eines der zentralen Charakteristika der meisten systemrelevanten Berufe*“. (Schönherr, Zandonella 2020b: 7). Daran hat sich nichts verändert. Nach wie vor arbeiten 50% der systemrelevant Beschäftigten samstags, 27% auch sonntags und 23% nachts. Vor allem die beiden einer interpersonellen Arbeitslogik folgenden Erwerbsklassen (soziokulturelle Professionen und Dienstleistungsarbeitende) arbeiten häufig auch am Wochenende oder nachts. Diese Arbeit zu Zeiten, an denen die restliche Bevölkerung in der Regel Freizeit hat, trug bereits vor der Pandemie dazu bei, dass ein Großteil der eigentlich systemrelevanten Arbeit unsichtbar bleibt. Als Beispiel seien an dieser Stelle Menschen in der Gebäudereinigung erwähnt – sie arbeiten sehr häufig frühmorgens oder spätabends und nachts, wodurch ihr Beitrag zur Aufrechterhaltung von Hygiene und Sauberkeit in den Betrieben de facto unsichtbar und gewissermaßen zur Selbstverständlichkeit wird.

Welche Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeiten wünschen sich systemrelevant Beschäftigte? Während fast ein Viertel derzeit zu unregelmäßigen Arbeitszeiten oder auf Abruf arbeitet, ist dies nur für 10% eine wünschenswerte Arbeitszeitregelung. Die Hälfte von ihnen wünscht sich stattdessen fixe Arbeitszeiten. Insgesamt wünscht sich die Hälfte aller systemrelevant Beschäftigten fixe Arbeitszeiten. 31% wünschen sich fixe Arbeitszeiten mit Gleitzeitregelungen.

In Bezug auf das Arbeitszeitausmaß wünschten sich vor der Pandemie 31%, dass sich ihre gearbeitete Arbeitszeit reduziert, zumeist auf das vertraglich vereinbarte Ausmaß. Heute wünschen sich 45% der systemrelevant Beschäftigten, dass sie ihre Arbeit im vertraglich vereinbarten Ausmaß verrichten und keine Mehr- oder Überstunden leisten müssten. Gestiegen ist aber auch der Wunsch nach einer vertraglichen Arbeitszeitreduktion: Mittlerweile ein Viertel aller systemrelevant Beschäftigten wünscht sich eine vertragliche Arbeitszeitreduktion, auch wenn dies weniger Lohn bedeuten würde. Der Anteil lag vor der COVID-19-Pandemie bei 9%, hat sich seither also fast verdreifacht. Unter systemrelevant Beschäftigten in Vollzeit wünschen sich sogar 30% eine Arbeitszeitreduktion. Umgekehrt wünschen sich 17% aller systemrelevant Beschäftigten eine Stundenaufstockung, unter teilzeitbeschäftigten sind es 28%. Die Arbeitszeitwünsche – weder hinsichtlich Stundenaufstockung noch Stundenreduktion – unterscheiden sich dabei nicht signifikant zu sonstigen Beschäftigten, unter denen sich sogar 31% eine Stundenreduktion wünschen. Vielmehr ist bereits während der COVID-19-Pandemie der Wunsch, weniger Stunden als vertraglich vereinbart zu arbeiten, bei vielen Beschäftigten gestiegen. Innerhalb der systemrelevant Beschäftigten wünschen sich vor allem Beschäftigte in der medizinischen Assistenz (36%), in der IT (34%) und in der Öffentlichen Sicherheit (31%) eine Stundenreduktion. In Bezug auf das Ausmaß der Reduktion bzw. Stundenaufstockung zeigen sich ebenfalls keine

nennenswerten Unterschiede – Beschäftigte in Teilzeit würden gerne 1,6 Stunden pro Woche mehr arbeiten, Beschäftigte in Vollzeit 1,7 bis 2 Stunden weniger.

Abbildung 20: Wunscharbeitszeit vs. vertragliche Arbeitszeit



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2015-24; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index

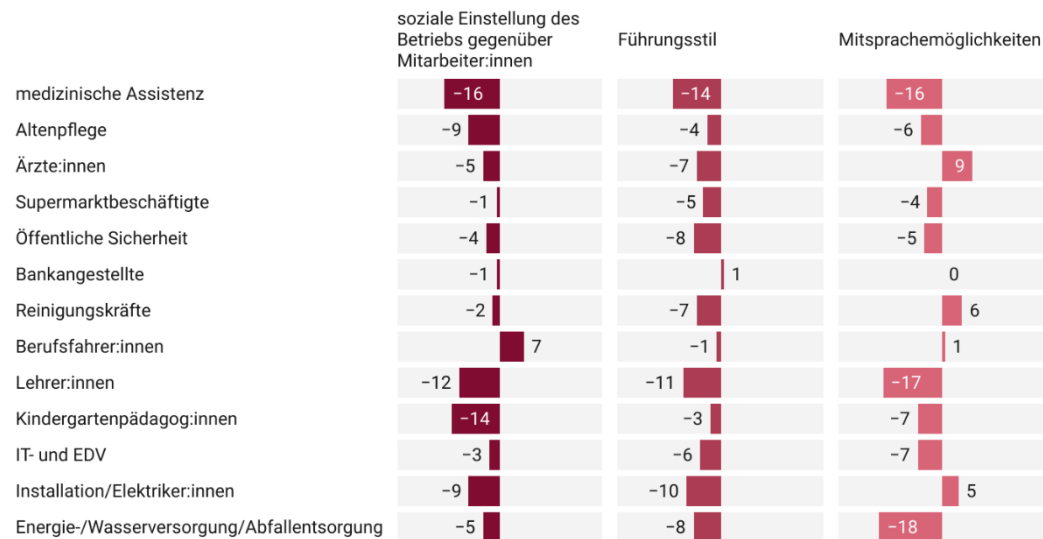
3.4 Innerbetriebliche Situation

Auffällig häufig schilderten die Teilnehmer:innen der Fokusgruppe, wie sich das Arbeitsklima in ihren Betrieben im Lauf der COVID-19-Pandemie verschlechterte und wie sich Konflikte zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen verschärft haben. Ein Teilnehmer erzählte etwa, dass *„bei uns auch viele deshalb gegangen sind bei der Post, weil denen einfach die Prämien gestrichen worden sind, obwohl die durchgehend mehr gehackelt haben.“* Oder ein Betriebsrat in einem Altersheim, der erzählte: *„(...) wenn's dann Zeitausgleich gehabt haben, dann hats einen Tag vorher geheißt, es ist nun doch gestrichen. Da hats kein Danke gegeben oder irgendwas. Okay, dann hatte ich Diskussionen mit dem Chef. Und das hat dann Auswüchse angenommen, damals zur Coronazeit, auch wenn's um ganz einfache Sachen ging. Es wurde z.B. keine Kaffeemaschine zur Verfügung gestellt, wenn Mitarbeiterinnen Kaffee trinken wollten ein Mal am Tag - alles selber bezahlt.“*

Tatsächlich ist die Zufriedenheit mit der innerbetrieblichen Situation in vielen Berufsgruppen gesunken. Heute sagen im Schnitt 64% der systemrelevant Beschäftigten, sie seien mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber seinen Mitarbeiter:innen zufrieden (-4 Pp.), nur noch 64% (-7 Pp.) sind mit dem Führungsstil zufrieden und nur noch knapp die Hälfte (51%) (-5 Pp.) mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten im Unternehmen. Besonders stark

verschlechtert hat sich die Einschätzung der innerbetrieblichen Situation unter Beschäftigten in der Pflege und medizinischen Assistenz, aber auch unter Lehrer:innen und Kindergartenpädagog:innen sowie Beschäftigten in Handwerksberufen. In Punkto Mitsprachemöglichkeiten hat sich die Zufriedenheit zudem auch in der Energie- und Wasserversorgung bzw. Abfallentsorgung deutlich verschlechtert.

Abbildung 21: Veränderung der Zufriedenheit mit innerbetrieblicher Situation gegenüber vor der Pandemie



Anm.: systemrelevant unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2015-24; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index; Angabe in Prozentpunkten

Zur Verschlechterung der innerbetrieblichen Situation trugen auch die Implementierung von Kontrollmaßnahmen zur Überprüfung einer möglichen COVID-19-Infektion bei, insbesondere in Pflege- und Gesundheitsberufen, wobei von den Teilnehmer:innen nicht die Kontrollen an sich kritisiert wurden, sondern die Art und Weise, wie diese Kontrollen vonstatten gingen, insbesondere in einer Phase der Pandemie, in der die Beschäftigten unter höchsten Infektionsrisiken weiterhin ihre Arbeit verrichteten. Eine ehemalige Pflegerin erzählte in der Fokusgruppe: *„In der Coronazeit wars dann so, dass wir noch strenger kontrolliert wurden, wenn man ohne PCR ins Zimmer ging, hat man gleich eine auf die Finger gekriegt und am Deckel und ich weiß nicht was, wo man sich dann auch gedacht hat: Okay, Wertschätzung gleich null.“* Vor allem die geringe Anerkennung der eigenen Leistung in und für die Arbeit bleibt unter systemrelevant Beschäftigten – vor allem im Pflege- und Gesundheitsbereich – bis heute bestehen. Prämien wurden gestrichen, Arbeitszeiten nicht korrekt erfasst, Überstunden nicht ausbezahlt – „systemrelevant“ hieß in manchen Berufen auch: *„du musst ja“*. Der oben bereits zitierte Pfleger und Betriebsrat in einem Altersheim setzte fort: *„Weil normalerweise hast du einen Nachtdienst, und dann steht dir ein Schlaftag zu. Und dann haben wir Aussagen von den Chefs gehört:*

„Warum jammern die Mitarbeiter, die sollen froh sein wenn sie einen Job haben.“ Woraufhin eine Krankenpflegerin ergänzte: *„Als ich gekündigt hab, hat mir die Geschäftsführung gesagt: ‚Ja wir finden eh wen anderen.‘ Ein halbes Jahr später – ich hab Kontakt gehalten mit ein paar Kolleginnen – war meine Stelle immer noch nicht nachbesetzt. So viel zur Wertschätzung.“* Überhaupt traten in den meisten Erzählungen der Teilnehmer:innen der Fokusgruppe solche Momente der fehlenden Wertschätzung, die von Seite der Arbeitgeber:innen als rasche Ersetzbarkeit und Austauschbarkeit kommuniziert wurden, zutage. Ein Essenslieferant erzählte: *„Bei uns sind zwei ausgefallen, krank, die wurden dann gekündigt. Danach gab es dann Leute, die haben Corona gehabt, die wollten das gar nicht mehr sagen. Da wirst verpflichtet vom Staat, dich zu testen und zuhause zu bleiben, und als Dankeschön wirst gekündigt.“*

3.5 Einkommen und soziale Absicherung

Interessanterweise spielte die Bezahlung in der Fokusgruppe kaum eine Rolle. Einzig auf den Satz einer Reinigungskraft *„Keiner zahlt dir das, was du wert bist“* konnten sich die meisten einigen. Manche wie z.B. Rettungsfahrer, Lehrer:innen oder Spediteure zeigten sich jedoch durchaus zufrieden mit ihrer Entlohnung und führten diese als Hauptgrund an, warum sie noch nicht den Job gewechselt haben.

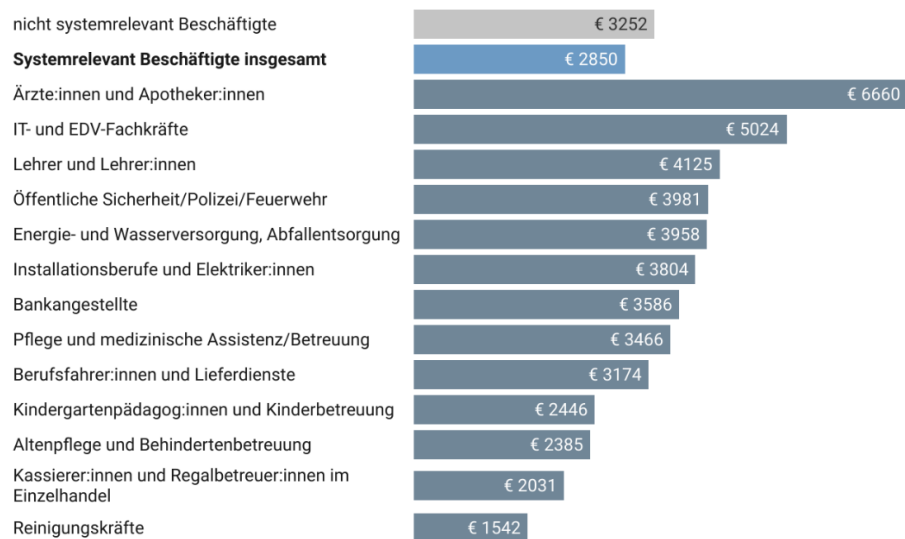
Ein Vergleich der monatlichen Bruttoeinkommen aus dem Jahr 2022⁷ zeigt zunächst deutliche Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen systemrelevanten Beschäftigtengruppen. Der mittlere Lohn von systemrelevant Beschäftigten lag 2022 bei 2.850 Euro, um rund 400 Euro niedriger als in sonstigen Beschäftigtengruppen. Allerdings lag das Einkommen in neun der dreizehn systemrelevanten Berufsgruppen über dem Durchschnitt. Allen voran Ärzte:innen/Apotheker:innen, aber auch Beschäftigte in der IT und Lehrer:innen erzielten ein deutlich höheres Bruttoeinkommen monatlich.

In vier systemrelevanten Berufsgruppen lag das mittlere Bruttoeinkommen jedoch deutlich niedriger: Elementarpädagog:innen und Beschäftigte in der Altenpflege und Behindertenbetreuung verdienten zuletzt rund 2.400 Euro brutto, Beschäftigte in Supermärkten rund 2.000 Euro und Reinigungskräfte 1.500 Euro brutto pro Monat. Das im Vergleich zu nicht systemrelevant Beschäftigten geringere Monatseinkommen von systemrelevant Beschäftigten resultiert letztlich aus den niedrigen Monatslöhnen in diesen vier Berufen. Denn

⁷ Die Einkommensdaten stammen aus der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria. Seit dem Jahr 2009 werden Lohninformationen aus den Lohnzetteln des Finanzministeriums von der Statistik Austria aufbereitet und mit den Erhebungsdaten der Arbeitskräfteerhebung verknüpft. Die Lohninformationen stehen mit einem Zeitverzug von ca. einem Jahr zur Verfügung, zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie war der letztverfügbare Datensatz jener aus 2022.

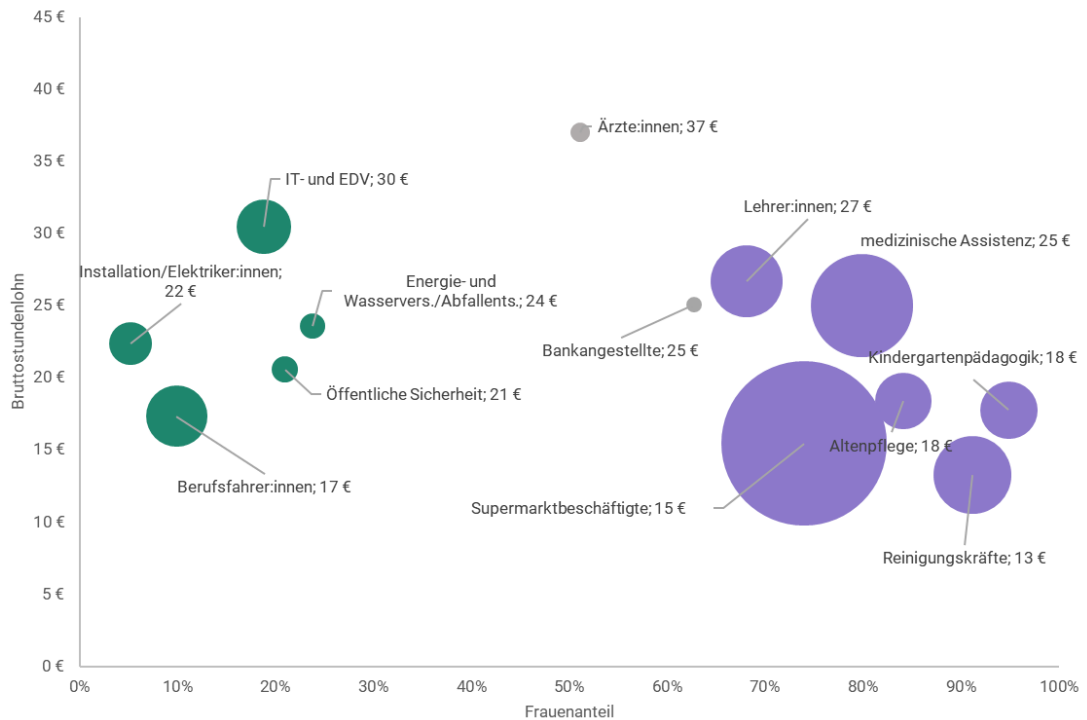
auch wenn neun von dreizehn Berufsgruppen ein überdurchschnittlich hohes Monatseinkommen beziehen, darf das nicht darüber hinwegtäuschen, dass in Summe 46% aller systemrelevant Beschäftigten in jenen vier Berufen arbeiten, die geringer entlohnt werden. Auf den engen Zusammenhang zwischen Frauenanteil und Höhe der Einkommen hat bereits die Vorgängerstudie hingewiesen.

Abbildung 22: Monatliches Bruttoeinkommen (Median)



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2022. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung 2022.

Ein Vergleich der Stundenlöhne relativiert den Befund zum Zusammenhang zwischen Frauenanteil und Höhe der Einkommen. Zwar zeigt sich auch hier ein negativer Zusammenhang – je höher der Frauenanteil in einem systemrelevanten Beruf, desto niedriger der Bruttostundenlohn – jedoch nicht mehr so stark wie beim Vergleich der Monatseinkommen. Den höchsten Stundenlohn erzielen Ärzte:innen, gefolgt von Beschäftigten in der IT, Lehrer:innen und in der medizinischen Assistenz. Den niedrigsten Stundenlohn erzielen Reinigungskräfte und Supermarktbeschäftigte sowie Berufsfahrer:innen bzw. Lieferdienste.

Abbildung 23: Bruttostundenlohn und Frauenanteil

Anm.: systemrelevant unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2022. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung 2022. Auf der X-Achse ist der Frauenanteil im jeweiligen Beruf dargestellt, auf der Y-Achse der mittlere Bruttostundenlohn. Die Größe der Blasen gibt die Anzahl der Beschäftigten je Berufsgruppe wieder.

Schon die Vorgängerstudie beleuchtete auch die subjektive Einkommenssituation der systemrelevant Beschäftigten und stellte fest, dass diese bereits vor der COVID-19-Pandemie wesentlich stärker unter Druck standen, monatlich mit ihrem Gehalt auszukommen. Drei von vier Reinigungskräften gaben z.B. schon 2019 an, nur knapp oder gar nicht mit dem Einkommen auszukommen. Unter Beschäftigten in Supermärkten waren es 70%, bei Beschäftigten in der Altenpflege und Behindertenbetreuung 53%.

Der subjektive finanzielle Druck ist seither in den meisten systemrelevanten Beschäftigtengruppen gestiegen. Im Schnitt sagen heute 51%, dass sie schwer oder gar nicht von ihrem Einkommen leben könnten, um 4 Pp. mehr als vor 2020. Auch unter restlichen Beschäftigten sagt die Hälfte, dass das Einkommen kaum oder gar nicht mehr ausreicht. Am meisten gestiegen ist der finanzielle Druck unter Kindergartenpädagog:innen (62%, +16 Pp.), Beschäftigten in der medizinischen Assistenz (51%, +14 Pp.), Berufsfahrer:innen und Lieferdiensten (55%, +13 Pp.) und Lehrer:innen (28%, +11 Pp.). Am höchsten liegt der Anteil aber nach wie vor in der Reinigung – 81% sagen heute, dass sie nur schwer oder gar nicht von ihrem Einkommen leben können.

Nicht nur der finanzielle Druck, mit dem Einkommen auszukommen, ist in acht der dreizehn systemrelevanten Berufe gestiegen, sondern auch der Anteil an Working Poor, also Menschen, die von ihrem Einkommen nicht mehr leben

können. Im Schnitt lag dieser vor 2020 bei 7% und heute bei 8% (und damit auf dem Niveau von allen Beschäftigten in Österreich), in manchen Berufsgruppen aber hat sich die finanzielle Absicherung massiv verschlechtert.

In der medizinischen Assistenz etwa sagten vor der COVID-19-Pandemie 4% der Beschäftigten, ihr Einkommen reiche nicht zur Deckung aller Lebenshaltungskosten ab, mittlerweile hat sich der Anteil auf 10% mehr als verdoppelt. Ähnliches gilt für die Altenpflege und Behindertenbetreuung, wo 12% der Beschäftigten heute zu den Working Poor zählen. Unter Supermarktbeschäftigten stieg der Anteil an erwerbsarmen Beschäftigten bereits 2020/21 auf 12% und liegt aktuell bei 10%.

Besonders dramatisch stellt sich die Lage in zwei Berufsgruppen dar: Unter Kindergartenpädagog:innen hat sich der Anteil an Working Poor seit 2020 verdoppelt und liegt derzeit bei 13%, und unter Reinigungskräften konnten bereits vor der Pandemie 17% nicht von ihrem Einkommen leben, aktuell sind es 23%. Kaum verändert hat sich der Anteil unter Ärzt:innen. 7% sagen, sie könnten von ihrem Einkommen nicht leben. Auch in der Öffentlichen Sicherheit, unter Bankangestellten und Lehrer:innen gibt es kaum Beschäftigte, die sagen, sie könnten von ihrem Einkommen gar nicht leben.

Die starken Unterschiede zwischen den einzelnen systemrelevanten Berufsgruppen werfen auch die Frage nach Klassenungleichheiten auf. Dass nun Berufe mit geringem sozioökonomischem Status die stärksten Schwierigkeiten haben, mit ihrem Einkommen auszukommen, ist wenig überraschend – ist das Einkommen ja einer von drei Indikatoren der sozioökonomischen Lage. Was jedoch nicht selbstverständlich ist, ist die im unterschiedlichen Ausmaß gestiegene Armutsgefährdung je nach Klassenlage. Denn während sich der Anteil an Working Poor unter systemrelevant Beschäftigten in mittlerer oder höherer Klassenlage kaum verändert hat (4% bis 5% in allen Zeiträumen), stieg er unter Beschäftigten mit niedrigem sozioökonomischem Status von 10% auf 13% an.

Abbildung 24: Working Poor nach Berufsgruppe**Alle**

	vor Corona	2020/21	2022-24
nicht systemrelevant Beschäftigte	6%	6%	7%
Systemrelevant Beschäftigte insgesamt	7%	7%	8%

Sozialisation und Erziehung von Menschen

	vor Corona	2020/21	2022-24
Lehrer:innen	1%	2%	2%
Kindergartenpädagog:innen	6%	7%	13%

Aufrechterhaltung gesundheitlicher und hygienischer Standard

	vor Corona	2020/21	2022-24
Pflege und medizinische Assistenz	4%	5%	10%
Reinigungskräfte	17%	15%	23%
Altenpflege	8%	4%	12%
Ärzte:innen	5%	4%	7%

Aufrechterhaltung von Mobilität, Schutz und Versorgung mit Gütern des täglichen Lebensunterhalts

	vor Corona	2020/21	2022-24
Supermarktbeschäftigte	8%	12%	10%
Berufsfahrer:innen	4%	6%	6%
IT- und EDV	3%	2%	4%
Installation/Elektriker:innen	3%	5%	2%
Öffentliche Sicherheit	3%	5%	3%
Energie-/Wasserversorgung/Abfallentsorgung	5%	6%	2%
Bankangestellte	4%	3%	3%

Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2015-24; Quelle: Österreichischer Arbeitsklima Index

Die finanzielle Absicherung in systemrelevanten Berufen hat sich also gegenüber vor der COVID-19-Pandemie verschlechtert, insbesondere bzw. fast ausschließlich in jenen Berufen mit geringem sozioökonomischem Status. Dies spiegelt sich auch in der Zufriedenheit mit der eigenen sozialen Absicherung wider. Bis 2020 waren rund drei Viertel der systemrelevant Beschäftigten mit ihrer sozialen Absicherung dank ihres Berufs zufrieden, genauso viele wie unter nicht systemrelevant Beschäftigten. Heute sind nur noch 62% der systemrelevant Beschäftigten mit ihrer sozialen Absicherung zufrieden, auch unter restlichen Beschäftigten hat sich der Anteil um fast 15 Pp. reduziert. Am wenigsten zufrieden sind dabei Beschäftigte mit ohnehin bereits niedrigem sozioökonomischem Status – unter systemrelevant Beschäftigten sind es nur noch 54%, unter restlichen Beschäftigten 56%.

Seit 2023 wird im Arbeitsklima Index auch die materielle Deprivation – verstanden als unfreiwilliger Verzicht auf ausgewählten Konsum aufgrund finanzieller

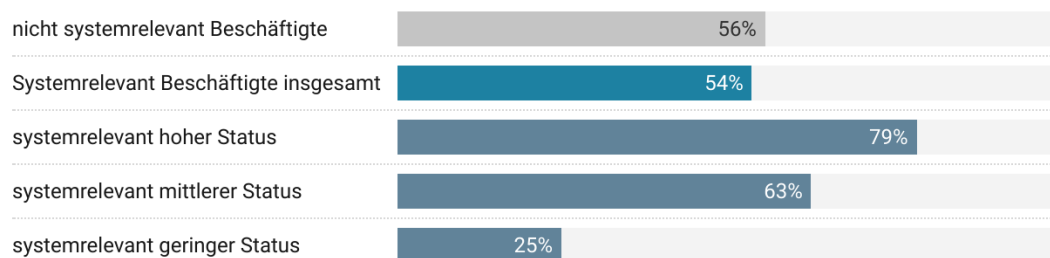
Probleme – in verkürzter Form der in der EU-SILC-Erhebung verwendeten Indikatoren erhoben. In sieben Fragen wird dabei nach der grundsätzlichen Leistbarkeit unterschiedlicher Dinge wie z.B. Urlaub, neuer Kleidung oder unerwarteter plötzlicher Ausgaben gefragt. Können sich Befragte vier oder mehr Dinge davon nicht leisten, gelten sie als materiell depriviert. Unter systemrelevant Beschäftigten geben demnach 8% an, sich die Mehrheit der abgefragten Dinge nicht mehr leisten zu können, ca. so viele wie unter nicht systemrelevant Beschäftigten auch. Beschäftigte mit geringem sozioökonomischem Status leiden häufiger unter materieller Deprivation, wobei systemrelevant Beschäftigten etwas stärker betroffen sind (12%) als nicht systemrelevant Beschäftigte (8%). Am seltensten leistbar sind für systemrelevant Beschäftigte die Finanzierung unerwarteter Ausgaben in der Höhe von 1.300 Euro und Urlaube – zwischen 20% und 25% können sich diese beiden Dinge derzeit nicht mehr leisten.

4 Anerkennung und Mitbestimmung in systemrelevanten Berufen

Dieses Kapitel befasst sich mit gesellschaftlicher Anerkennung, betrieblicher Mitbestimmung und politischer Repräsentation aus Sicht der systemrelevant Beschäftigten. Datengrundlage ist der Demokratiemonitor 2023, eine repräsentative Befragung von 2.081 Menschen ab 16 Jahren mit Wohnsitz in Österreich. (Zandonella 2023) Die Telefon- und Onlineinterviews wurden zwischen dem 30. August und 12. Oktober 2023 durchgeführt. Über den erhobenen Beruf konnte den Befragten die entsprechende ISCO-Berufsgruppe und daran anschließend auch der ISEI-Wert und die Erwerbsklasse zugeordnet werden.

Mit 54% berichtet 2023 etwas mehr als die Hälfte der systemrelevant Beschäftigten, dass sie ihre Arbeit als von der Gesellschaft wertgeschätzt erleben. Gesellschaftliche Anerkennung hängt dabei nicht von der Systemrelevanz ab – auch die in anderen Berufen Beschäftigten berichten im selben Ausmaß von ihnen zuerkannter gesellschaftlicher Wertschätzung. Gesellschaftliche Anerkennung ist jedoch eine Frage der Klassenzugehörigkeit, denn die erlebte Wertschätzung für die eigene Arbeit steigt mit dem sozioökonomischen Status und liegt bei Beschäftigten mit hohem Status mehr als dreimal so hoch als bei jenen mit geringem Status (83% im Vergleich zu 26%). Dies gilt auch innerhalb der systemrelevant Beschäftigten: Unter jenen mit geringem Status – den Altenpfleger:innen, Reinigungskräften oder Berufsfahrer:innen – berichten 25%, dass ihre Arbeit von der Gesellschaft wertgeschätzt wird. Unter den systemrelevant Beschäftigten mit mittlerem Status – den Regalbetreuer:innen und Kassierer:innen im Lebensmitteleinzelhandel, Elementarpädagogen:innen oder Beschäftigten in der Energie- und Wasserversorgung – sind es 63% und unter jenen mit hohem Status – also den IT-/EDV-Fachkräften, Lehrer:innen, Apotheker:innen oder Ärzt:innen – sind es 79%.

Abbildung 25: „Meine Arbeit wird von der Gesellschaft wertgeschätzt“



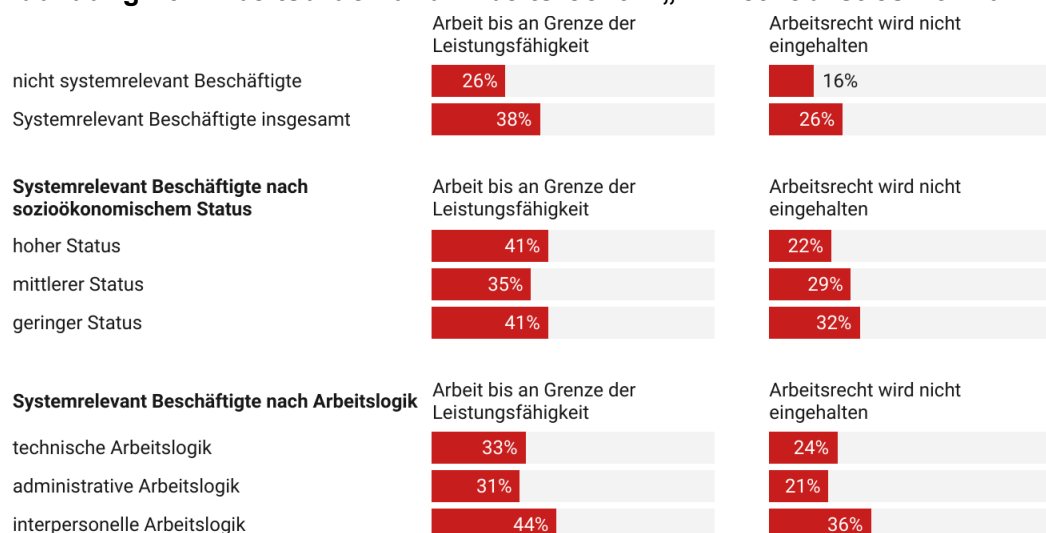
Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023; Quelle: Demokratiemonitor 2023

Während die Systemrelevanz des Berufs also in keinem Zusammenhang steht zur gesellschaftlichen Wertschätzung, macht sie sich für die Beschäftigten an anderen Stellen bemerkbar: Müssen Sozialisation und Erziehung,

gesundheitliche und hygienische Standards, Mobilität, Schutz und die Versorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs auch mit knappen Ressourcen aufrechterhalten werden, geht dies wie bereits gezeigt mit einem höheren Ausmaß an Überlastung und auch mit mehr Arbeitsrechtsverletzungen einher. So berichten 38% der systemrelevant Beschäftigten – um 12 Pp. mehr als in anderen Berufen –, dass es bei ihnen in der Arbeit ganz normal sei, bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit zu arbeiten. Innerhalb der systemrelevant Beschäftigten trifft die Arbeit bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit wiederum jene in Berufen mit niedrigem und hohem Status häufiger als für jene in der Mitte (jeweils 41% im Vergleich zu 35%). Mit Blick auf die Erwerbsklassen macht auch die Arbeitslogik einen Unterschied: Arbeiten systemrelevant Beschäftigte mit Menschen, berichten sie häufiger von Arbeit bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit als jene in technischen und administrativen Berufen (44% im Vergleich zu jeweils rund einem Drittel).

Auch dass das Arbeitsrecht – allen voran die Arbeitszeitregelung – nicht eingehalten wird, ist für ein Viertel (26%) der systemrelevant Beschäftigten normal, dasselbe berichten im Vergleich dazu 16% der in anderen Berufen Tätigen. Innerhalb der systemrelevant Beschäftigten sind jene in Berufen mit geringem und mittlerem Status häufiger von Arbeitsrechtsverletzungen betroffen als jene in Berufen mit hohem Status (32% und 29% im Vergleich zu 22%). Und auch an dieser Stelle gilt, dass ein Beruf, der vor allem auf die Arbeit mit Menschen ausgerichtet ist, häufiger mit Verletzungen des Arbeitsrechts einhergeht als dies in den technischen oder administrativen Berufen der Fall ist (36% im Vergleich zu 24% und 21%).

Abbildung 26: Arbeitsdruck und Arbeitsrecht – „Im Betrieb ist es normal...“

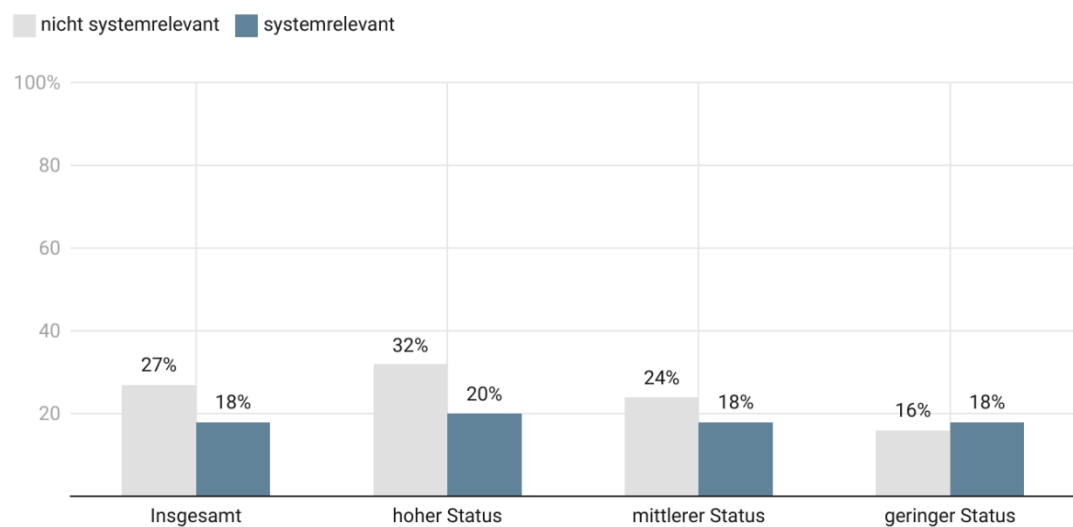


Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023; Quelle: Demokratiemonitor 2023

Gerade das Beispiel Arbeitszeit verdeutlicht, dass sich systemrelevant Beschäftigte häufiger äußeren Umständen und Notwendigkeiten unterordnen müssen:

Während etwas mehr als ein Viertel (27%) der nicht systemrelevant Beschäftigten bei ihrer Arbeitszeit und damit auch in der Frage, wann sie arbeiten müssen und wann nicht, mitbestimmen kann, gilt dies für nicht einmal ein Fünftel (18%) der systemrelevant Beschäftigten. Dass es hierbei keine Unterschiede entlang von sozioökonomischem Status oder Arbeitslogik gibt, deutet auf ein Wesensmerkmal systemrelevanter Arbeit. Im Gegensatz dazu sind die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die eigene Arbeitszeit in nicht systemrelevanten Berufen eine Frage des sozioökonomischen Status und damit der beruflichen Stellung, des Einkommens bzw. der Qualifikation: Je höher diese ausfallen, desto häufiger können die Beschäftigten auch mitbestimmen. Für systemrelevant Beschäftigte gilt dies aber nicht – sie können per se seltener Einfluss darauf nehmen, wann sie arbeiten müssen und wann nicht.

Abbildung 27: Mitsprachemöglichkeiten bei Arbeitszeit



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023; Quelle: Demokratiemonitor 2023

Die beklagten mangelnden Mitsprachemöglichkeiten sind dabei weniger an einer fehlenden (wirksamen) Arbeitnehmer:innenvertretung im Betrieb, als vielmehr an der Systemrelevanz der Berufe festzumachen: Im Arbeitsklima Index berichten zunächst 63% der systemrelevant Beschäftigten, in ihrem Betrieb eine Arbeitnehmer:innenvertretung zu haben⁸. Zum Vergleich: Unter sonstigen Beschäftigten haben 55% eine offizielle Vertretung im Betrieb. Dieser überdurchschnittliche Anteil an Beschäftigten mit einer betrieblichen Arbeitnehmer:innenvertretungen schränkt sich jedoch rasch ein, wenn man nur den Privatsektor berücksichtigt. Wie eingangs festgestellt, arbeiten systemrelevant Beschäftigte häufiger im Öffentlichen Dienst als andere Beschäftigte und haben damit in den allermeisten Fällen auch eine Personalvertretung. Im

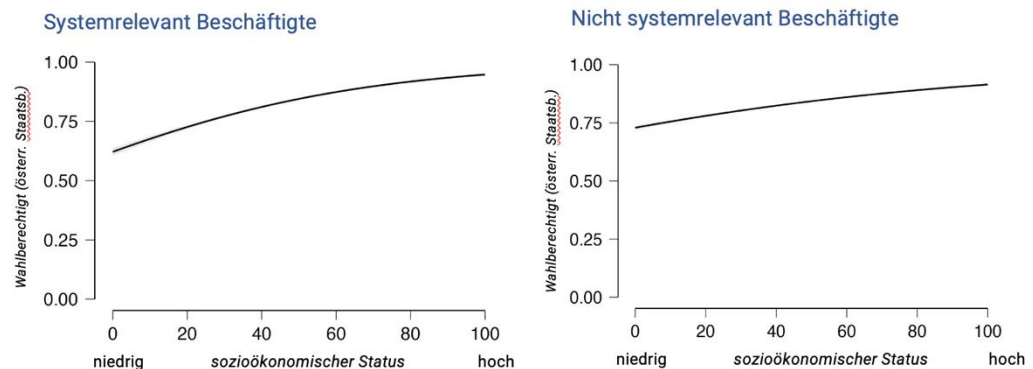
⁸ Nahezu alle - 94% - sagen zudem, sie würden und könnten sich an diese wenden, wenn Sie bei Problemen in der Arbeit Unterstützung benötigen, hier zeigt sich kein Unterschied zwischen systemrelevant und nicht systemrelevant Beschäftigten.

Privatsektor haben nur noch 54% der systemrelevant Beschäftigten eine Arbeitnehmer:innenvertretung, immer noch um 5 Pp. mehr als unter den anderen Beschäftigten. Hinzu kommt, dass laut Arbeitsklima Index systemrelevant Beschäftigte mit rund 40% häufiger als nicht systemrelevant Beschäftigte (ca. 30%) auch Mitglied einer Gewerkschaft sind.

Die Unverzichtbarkeit ihrer Arbeit führt jedoch dazu, dass die Anliegen und Bedürfnisse der systemrelevant Beschäftigten häufiger keine Rolle spielen. Während der Pandemie war dies für die unteren Klassen besonders spürbar, eine Pflegerin auf einer Intensivstation erinnerte sich in der Fokusgruppe: *„Wir haben einfach gearbeitet und funktioniert. Was nicht gut war, war das Von-Oben-Herab...wir haben uns alle auch ausgenutzt gefühlt. Und wie mit uns umgegangen wurde – man hätte ja auch fragen können, wer möchte aushelfen gehen, weil es hätten sich immer Freiwillige gefunden, der sagt, es geht grad bei mir zuhause ein bisschen besser und ich gehe. Und das ist nicht passiert. Und es hat uns auch geärgert, dass so zwischen den Berufsgruppen...also die Ärzte, die Orthopäden sind sicher nicht auf die Intensivstationen aushelfen gegangen.“* In diesem Zusammenhang schildern einige Teilnehmer:innen den Umgang mit ungeimpften Mitarbeiter:innen und den empfundenen „Impfzwang“ als einschneidend und als besonders autoritär seitens ihrer Arbeitgeber:innen, *„wo dann wirklich viele gegangen sind, die teilweise 13 oder 14 Jahre schon bei der Post gearbeitet haben.“*

Ein Blick über die Arbeit hinaus auf die Erfahrungen der systemrelevant Beschäftigten mit dem politischen System verweist schließlich auf eine beträchtliche Repräsentationslücke. Zunächst ist festzuhalten, dass im Schnitt 22% der systemrelevant Beschäftigten aufgrund einer ausländischen Staatsbürgerschaft in Österreich nicht an Wahlen teilnehmen dürfen. Dabei gilt: Je niedriger die Klassenposition, desto häufiger der Ausschluss vom Wahlrecht qua ausländischer Staatsbürgerschaft. Dieser Zusammenhang zeigt sich sowohl unter systemrelevant als auch nicht systemrelevant Beschäftigten, in systemrelevanten Berufen mit geringem sozioökonomischem Status ist der Anteil an nicht Wahlberechtigten jedoch nochmals höher. Mit Blick auf Berufe sind damit in Österreich Reinigungskräfte (53% ausländische Staatsbürger:innen), Berufsfahrer:innen und Beschäftigte in Lieferdiensten (29%) sowie Altenpfleger:innen und Beschäftigte in der Behindertenbetreuung (22%) am häufigsten vom Wahlrecht ausgeschlossen.

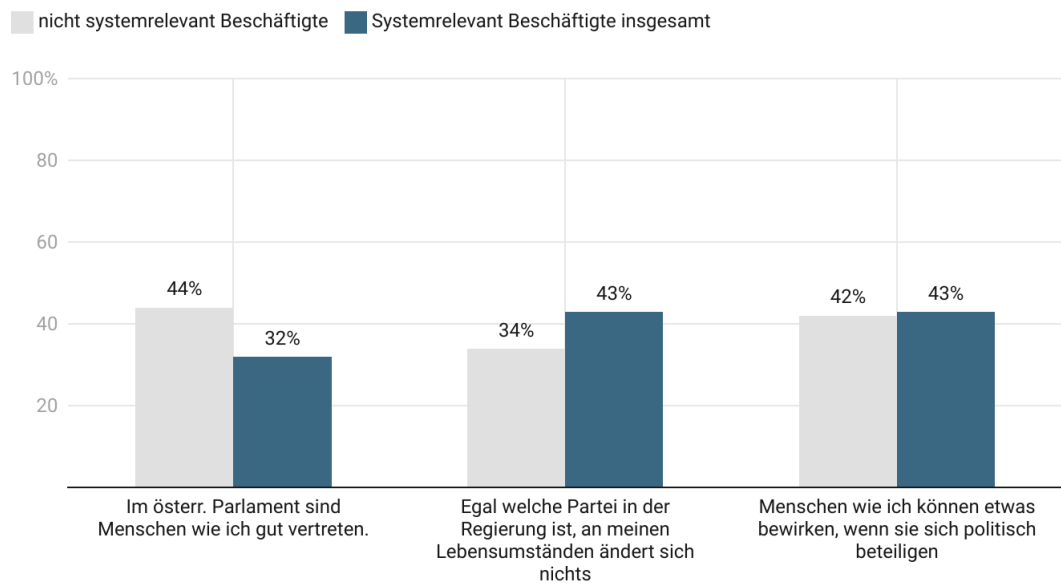
Abbildung 28: Wahlberechtigung durch Staatsbürgerschaft nach sozioökonomischem Status



Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023. Regression unter Berücksichtigung von Alter. Die Grafik zeigt die Wahrscheinlichkeit zwischen 0 (keine) und 1 (hohe), mit der systemrelevant Beschäftigte und nicht systemrelevant Beschäftigte unter Berücksichtigung des Alters und des sozioökonomischen Status aufgrund ihrer österreichischen Staatsbürgerschaft wahlberechtigt sind. Quelle: Statistik Austria (2023): Arbeitskräfteerhebung.

Die Repräsentationslücke betrifft nicht nur das Wahlrecht, sie setzt sich in den zentralen demokratischen Institutionen fort und gilt für die Beschäftigten mit österreichischer und ausländischer Staatsbürgerschaft gleichermaßen: Während sich 44% der nicht systemrelevant Beschäftigten im Parlament gut vertreten sehen, gilt dies nur für 32% der systemrelevant Beschäftigten. 43% der systemrelevant Beschäftigten denken, dass sich an ihren Lebensumständen nichts ändert, egal welche Partei in der Regierung ist – dasselbe berichten im Vergleich dazu 34% der in anderen Berufen Tätigen. Ähnlich wie in der Gesamtbevölkerung ist die berichtete Repräsentation auch bei den unselbständig Beschäftigten in erster Linie erneut eine Frage der Klasse: Je höher der sozioökonomische Status, desto häufiger finden die Menschen sich selbst und ihre politischen Anliegen im politischen Prozess wieder (Elsässer/Schäfer 2022, Arnesen/Peters 2018, für Österreich: Zandonella 2023). Der negative Effekt der Systemrelevanz auf die Repräsentationswahrnehmung bleibt jedoch auch unter Berücksichtigung des Status erhalten.

Die Folgen eines kontinuierlich wahrgenommenen Ausschlusses von demokratischer Repräsentation sind bei Beschäftigten mit geringem sozioökonomischem Status bereits jetzt zu beobachten: Nur mehr 22% von ihnen sind davon überzeugt, dass sich politische Beteiligung lohnt (in der Mittelklasse sind es 38%, in der oberen Klasse 59%). So weit ist die Entwicklung bei den systemrelevant Beschäftigten noch nicht – in ihrer politischen Selbstwirksamkeit unterscheiden sie sich insgesamt nicht von den in anderen Berufen Tätigen.

Abbildung 29: Subjektive politische Repräsentation

Anm.: unselbständig Beschäftigte zwischen 15 und 65 in Österreich, 2023; Quelle: Demokratiemonitor 2023

5 Schlussbemerkungen

Als „systemrelevant“ wurden zu Beginn der COVID-19-Pandemie jene Berufe bezeichnet, die wesentlich zur Herstellung gesundheitlicher und hygienischer Standards, zur Aufrechterhaltung von Mobilität, Schutz und der Versorgung mit Gütern des täglichen Lebens und zur Sozialisation und Erziehung von Menschen beitragen. Gleichzeitig formierten sich unter diesem Begriff zumindest in den Medien und in der Öffentlichkeit die Beschäftigtengruppen neu – nicht mehr entlang von Ansehen, Einkommen, Bildungsabschlüssen oder Wertschöpfung, sondern entlang ihres gesellschaftlichen Beitrags zur Aufrechterhaltung der Grundversorgung. Auch sämtliche Teilnehmer:innen der Fokusgruppe – darunter Beschäftigte in der Reinigung, in Supermärkten, in Krankenhäusern und Pflegeheimen, in Lieferdiensten, in Schulen und Kindergärten – stimmten zu, dass sie während der COVID-19-Pandemie in einem systemrelevanten Beruf gearbeitet haben. Auf die Frage, was sie mit dem Begriff verbinden, kamen zunächst folgende Antworten: *„dass alles in Bewegung bleibt“*, *„dass die Strukturen vorhanden bleiben im Staat“*, *„dass die Menschen was zum Leben haben“*, *„Eltern brauchen Kinderbetreuung“* und *„dass das System läuft“*. *„Man muss funktionieren, damit alle anderen funktionieren kann“*, fasste ein Teilnehmer zusammen.

Soziologisch spricht man im Zusammenhang mit dem Beitrag vieler dieser Berufe auch von der Arbeit zur „Reproduktion von Arbeitskraft“. Gemeint ist damit, dass, während ein großer Teil der Wirtschaft i.d.R. mit der Herstellung von Waren und Gütern beschäftigt ist, es diese Beschäftigten sind, die durch ihre Arbeit die Erwerbstätigkeit anderer Menschen erst ermöglichen. Tatsächlich eint die meisten der systemrelevanten Berufe bestimmte Charakteristika, die sie gleichzeitig von anderen Berufen abgrenzen. Dazu zählen insbesondere die Arbeit mit anderen Menschen (z.B. Schüler:innen, Patient:innen, Klient:innen) sowie die Arbeit für die Öffentlichkeit und die Verantwortung für die Gesundheit, Sicherheit und Grundversorgung von anderen Menschen. Aufgrund ihrer Notwendigkeit führen diese Tätigkeiten aber auch zu erhöhten Anforderungen in der Arbeit, insbesondere in Bezug auf Zeitstress, Arbeitsdruck, Stresstoleranz und Selbstbeherrschung. Entlang des hohen Anteils, den die Arbeit mit Menschen in diesen Berufen ausmacht, erleben systemrelevant Beschäftigte häufiger Konfliktsituationen in ihrer Arbeit und müssen u.a. mit wütenden und körperlich aggressiven Menschen umgehen. Und schon vor der Pandemie arbeiteten gerade systemrelevant Beschäftigte am häufigsten in einem Arbeitsumfeld, in dem sie Krankheits- und Infektionsrisiken ausgesetzt waren, nicht nur im Gesundheitssektor.

In der Pandemie haben sich die Arbeitsbedingungen in fast allen systemrelevanten Berufen verschlechtert. Die subjektiven Arbeitsbelastungen und die

Arbeitsintensität sind stark gestiegen, auch in Zusammenhang mit einer Ausweitung der Arbeitszeiten. Zudem haben sich die Arbeit auf Abruf und unregelmäßige Arbeitszeiten ebenfalls ausgeweitet. Die Zufriedenheit mit der innerbetrieblichen Situation ist gesunken – ein Drittel ist mittlerweile mit der sozialen Einstellung ihres Betriebs gegenüber seinen Mitarbeiter:innen unzufrieden, die Hälfte beklagt fehlende Mitsprachemöglichkeiten.

Die Arbeitszufriedenheit ist jedoch auch in anderen, nicht systemrelevanten Berufen gesunken. Hinzu kommt: Auch innerhalb der Gruppe der systemrelevant Beschäftigten hat sich die Arbeitssituation während der Pandemie nicht für alle gleichermaßen verschlechtert. Früh wurde zum Beispiel die Möglichkeit, die Arbeit insbesondere in Zeiten hoher Infektionszahlen ins Home Office zu verlegen, als Hauptkriterium zur Unterscheidung zwischen „systemrelevant“ vs. „nicht systemrelevant“ herangezogen. Dabei zeigt sich jetzt: Auch unter systemrelevant Beschäftigten wechselte ein Drittel im ersten Lockdown 2020 ins Home Office. Dementsprechend waren auch die Infektionsrisiken nicht in allen systemrelevanten Berufen gleich hoch.

Vielmehr legen die nun vorliegenden Auswertungen den Schluss nahe, dass die Systemrelevanz einzelner Berufe zwar einen signifikanten Unterschied darin markiert, wie Beschäftigte die Pandemie in ihrer Arbeit erlebten, letztlich aber Klassenunterschiede innerhalb und auch außerhalb systemrelevanter Berufe eine größere Rolle spielten und nach wie vor spielen. In fast allen analysierten Indikatoren zeigen sich die deutlichsten Unterschiede zwischen Beschäftigten mit niedrigem, mittlerem und höherem sozioökonomischen Status, verstanden als Kumulation aus Bildungsabschlüssen, beruflicher Stellung und Einkommen.

Die Klassenanalyse muss am Ende aber über die reine Bezifferung von Mittelwerts- und Prozentzahlenunterschieden hinaus gehen. Vielmehr rücken nun, am Ende des Berichts, auch die Interdependenzen, also die gegenseitigen Abhängigkeiten der einzelnen systemrelevanten Berufe, in den Blick. Diese wurden auch von einigen Teilnehmer:innen der Fokusgruppe angedeutet. So erzählte beispielsweise eine Volksschullehrer:in: *„Während der Pandemie hab ich fast täglich in der Schule arbeiten müssen, weil die Klassenlehrer mussten Onlineunterricht von zuhause aus machen, und ich hab halt alles aufgefangen dort wo systemrelevante Berufe dahinter waren, also wo die Eltern arbeiten gehen haben müssen.“* Die Frage aber ist: Wo beginnt die notwendige, zentrale, systemrelevante Reproduktionsarbeit für die Arbeitskraft anderer? Reinigungskräfte etwa brauchen Beschäftigte im Öffentlichen Verkehr, um an ihre Arbeit zu gelangen. Berufsfahrer:innen brauchen aber Beschäftigte in der Energieversorgung, sonst fahren die Züge nicht. Beschäftigte in der Energieversorgung brauchen wiederum Lehrer:innen und Beschäftigte in der Kinderbetreuung, um rechtzeitig in die Arbeit zu kommen. Diese hingegen sind – genauso wie andere Beschäftigte – möglicherweise darauf angewiesen, dass sich jemand um ihre

pflegebedürftigen Eltern oder Großeltern kümmert. Alle bisher Genannten brauchen am Ende des Tages zudem Supermärkte, um dort Lebensmittel einzukaufen.

Die gegenseitigen Abhängigkeiten lassen sich in keine Hierarchie einpassen. Schnell war man sich auch in der Fokusgruppe einig, dass fast alle Jobs heutzutage eigentlich „systemrelevant“ seien, vor allem wenn man mit „System“ das derzeitige Wirtschaftssystem meine, weil *„jeder ist irgendwo mit jedem verknüpft, der eine ist Kunde von dem, der kauft wieder was bei dem usw.“* Eine Hortbetreuerin ergänzte später auf die Frage nach der Bezahlung: *„Ein Arzt steht im Operationssaal, hat Verantwortung gegenüber dem Patienten, den er operiert, aber ich denk mir: Ich hab auch Verantwortung, ich hab 20 Kinder, und grad im Kindergarten, man kann so viel falsch machen. Aber wie willst du das in eine Preiskategorie bringen?“* Die Klassengesellschaft wird zwar individuell erlebt, stellt aber keinen Bezugsrahmen mehr dar. Gesellschaft wird als Wirtschaft aufgefasst, die wiederum mit dem Bild eines „Uhrwerks“ beschrieben wird, als Zahnräder, die ineinandergreifen.

Auf die Art ist der Begriff der „Systemrelevanz“ nicht nur ungeeignet sondern er verschleiert relevante Klassenunterschiede zwischen und innerhalb einzelner Beschäftigtengruppen sowie Klassenkonflikte zwischen Arbeit und Kapital. Dabei treten auch letztere in den Erzählungen der „systemrelevant“ Beschäftigten zutage, als Arbeitskonflikte zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen während der COVID-19-Pandemie.

Die Beschäftigten selbst erlebten ihre Systemrelevanz zum Beispiel zu Beginn der Pandemie vielmehr als *„Zwangsverpflichtung“*, wie eine Teilnehmerin der Fokusgruppe erzählt, die bis 2022 in einem Altenheim gearbeitet hat: *„Bei uns war das eher ein ‚Wenn du nicht kommst, dann kommst du gar nicht mehr‘. Oder sie haben uns mit Versetzungen gedroht: ‚Es gibt auch andere Häuser, die suchen Leute, am anderen Ende der Stadt.‘“* Den systemrelevant Beschäftigten – insbesondere am unteren Ende – wurde in der Pandemie also nicht die Wertigkeit ihrer Tätigkeiten rückgespiegelt, sondern ihre Abhängigkeit und Unterlegenheit. Derart schilderten die Teilnehmer:innen allesamt offen zutage getretene Klassenkonflikte, die aber von niemandem als solche interpretiert wurden.

Während der Pandemie sei es dann zu einer zunehmenden Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gekommen, aber auch zur Etablierung von neuen Regelungen in den Betrieben zum Nachteil der Mitarbeiter:innen. Unter dem Vorwand, das Tragen der Maske kontrollieren zu wollen, wurden etwa bei Lieferdiensten Kameras installiert. Und ein Pflegebediensteter resümiert: *„Ich glaube, Corona war für die Leitungen ein Vorwand, Sachen umzusetzen, die sie immer schon umsetzen wollten, die aber vorher nicht gegangen sind. Z.B. im Pflegeheim hast du 12-Stunden-Radl. Und eigentlich war die Regelung: Drei*

Mal 12 hintereinander maximal. Und jetzt haben sie gesagt: Vier Mal. Oder Beispiel Pausenzeit: Vor Corona hattest du zu Mittag 1 Stunde Mittagspause bei einem 12 Stunden Tag. Jetzt holen sie dich nach einer Viertelstunde zurück.“

Mit Blick auf die Arbeitssituation heute wurde von den meisten Teilnehmer:innen der Fokusgruppe der hohe Personalmangel in ihren Berufen beklagt, der nun nach der Pandemie besonders deutlich zutage tritt, zumal es in den Jahren davor zu verstärkten Abgängen in ihren Betrieben gekommen sei. Dafür verantwortlich werden die Arbeitgeber:innen gemacht, die in der Pandemie entweder unter Eindruck einer raschen Ersetzbarkeit Personal entlassen oder zu wenig auf die Sorgen und Überlastungen ihrer Mitarbeiter:innen geachtet haben, wodurch nicht nur jüngere sondern auch ältere, erfahrene Kolleg:innen gekündigt haben.

Letztlich verweisen die Schilderungen der systemrelevant Beschäftigten auf massive und nachhaltige Enttäuschungen. Selbst die vor allem auf Social Media Kanälen bekundete Wertschätzung zu Beginn der Pandemie wurde von den Beschäftigten nicht so empfunden: *„Ich hab’s nur wahrgenommen weil’s ständig in den Medien wiederholt worden ist“*, merkte ein Rettungsfahrer an, *„ich fands aber gegenüber denen, die nicht systemrelevant sind, total abwertend. Die einen wurden gelobt, und auf die anderen hat man vergessen.“* Der Begriff „systemrelevant“ wird von den so benannten Beschäftigten selbst als *„Marketinggag“* aufgefasst, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Erfahrungen, die sie tagtäglich in ihrer Arbeit machen mussten, insbesondere seitens ihrer Arbeitgeber:innen: *„Keine Entschuldigung bis heute“*, warf eine Pflegerin ein. Ein Zusteller fasste zusammen: *„Es ist genauso schlecht geblieben wie zur Coronazeit. Und es wird auch nicht honoriert – und da geht’s gar nicht ums Finanzielle – aber kein Dankeschön gar nix.“* Somit stellt sich also genau jenes Merkmal, das in der COVID-19-Pandemie mit dem Begriff der „Systemrelevanz“ so eng, so stark verknüpft wurde – die gestiegene Wertschätzung – als Irrtum heraus. Vielmehr scheint letzten Endes das eine, das zentrale Merkmal, das sowohl die „Systemrelevanz“ als auch die klassenspezifischen Unterschiede am klarsten zu benennen vermag, jenes der ausbleibenden Wertschätzung zu sein.

Literaturverzeichnis

Arnesen, Sveinung; Peters, Yvette (2018): The legitimacy of representation: how descriptive, formal, and responsiveness representation affect the acceptability of political decisions. *Comparative Political Studies* 51(7), 868–899.

Berg, J. et al., (2023): World employment and social outlook 2023. The value of essential work, ILO. Geneva.

BMSGKP (2020): VO BGBl. II Nr 2020/203 des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz über die Definition der allgemeinen COVID-19-Risikogruppe vom 07.05.2020.

Bourdieu, Pierre; Jean-Claude Passeron (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreich, Stuttgart

Die Presse (2020): Wie Corona nach Wien kam. Ausgabe vom 28.2.2020.

Elsässer, Lea; Schäfer, Armin (2022): (N)one of us? The case for descriptive representation of the contemporary working class. *West European Politics* 45(6), 1361–1384.

Ganzeboom, H. B. G., De Graaf, P. M., & Treiman, D. J. (1992): A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, 21(1), 1-56.

Ganzeboom, Harry B.G.; Treiman, Donald J. (2003): "Three Internationally Standardised Measures for Comparative Research on Occupational Status." Pp. 159-193 in Jürgen H.P. Hoffmeyer-Zlotnik & Christof Wolf (Eds.), *Advances in Cross-National Comparison. A European Working Book for Demographic and Socio-Economic Variables*. New York: Kluwer Academic Press. Pp. 159-193.

GfK (2020): "Das Ansehen von Berufen in Österreich 1986", <https://doi.org/10.11587/QQZPRS>

Häckermann, Andreas; Bernroider, Lucie; Puder, Janina; Seyd, Benjamin (2022): Was heißt schon „systemrelevant“? *Berliner Journal für Soziologie* 32, S. 1-6.

Hochschild, A. R. (1990): *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*. Frankfurt/M.: Campus.

Holst, Hajo; Niehoff, Steffen (2022): Covid-19, soziale Klasse und Arbeitspolitik. In: *Wsl MitteiluNGeN*, 75.JG., 2/2022

Kaldewey, David (2022): Was bedeutet Systemrelevanz in Zeiten der Pandemie? *Berliner Journal für Soziologie* 32(1), S. 7–33.

Koebe, Josefine; Samtleben, Claire; Schrenker, Annekatrin; Zucco, Aline (2020) : Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona- Krise unterdurchschnittlich, DIW aktuell, No. 48, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

Kurier (2021): Ein Jahr Lockdown: Der Tag, an dem die Leere nach Österreich kam. Online unter: <https://kurier.at/chronik/oesterreich/der-tag-an-dem-die-leere-nach-oesterreich-kam/401217030>

Lübker, M., & Zucco, A. (2020). Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren. WSI-Mitteilungen, 73, 472–484.

Mayer-Ahuja, Nicole/Nachtwey, Oliver (Hg.) (2021): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Frankfurt/Main, Suhrkamp.

Murphy, E.; Oesch, D. (2016): The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. Social Forces, 94(3), 1221–1255.

Neckel, Sighard (2012): Die Wirklichkeit des Leistungsprinzips. Ansprüche, Krisen, Kritik. In: Kurswechsel 3 / 2012 : 64–70

Oesch, D. (2006): Redrawing the Class Map. stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Wwitzerland, Basingstoke

Rechnungshof (2020): Allgemeiner Einkommensbericht 2020. Reihe EINKOMMEN 2020/1

Rechnungshof (2022): COVID–19–Kurzarbeit. Reihe BUND 2022/7

Schönherr, Daniel; Zandonella, Martina (2020a): Beschäftigte in systemrelevanten Berufen: Zwischen neuer gesellschaftlicher Wertschätzung und fehlenden Bedingungen für gute Arbeit? In: WISO 43. Jg. (2020), Nr. 4

Schönherr, Daniel; Zandonella, Martina (2020b): Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

Schrenker, A.; Samtleben, C.; Schrenker, M. (2021): Applaus ist nicht genug. Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 71 (2021), S. 13–15

Statistik Austria (2023): Auswirkungen der Coronapandemie auf die demographische Struktur in Österreich. Statistische Nachrichten Mai 2023. Online unter: <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1575>

Zandonella, Martina (2023): Demokratiemonitor 2023. Wien: Foresight.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Presseartikel und Parlamentsreden, die auf die Begriffe „Systemrelevanz“ oder „systemrelevant“ Bezug nehmen	9
Abbildung 2: Systemrelevant Beschäftigte in Österreich 2023	17
Abbildung 3: Frauenanteil in systemrelevanten Berufen	18
Abbildung 4: Anteil ausländischer Beschäftigter und Beschäftigter mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Berufen	20
Abbildung 5: Atypische Beschäftigungsverhältnisse (exkl. Teilzeit)	21
Abbildung 6: Sozioökonomischer Status und Berufsprestige von systemrelevant Beschäftigten	23
Abbildung 7: Klassenschema nach Daniel Oesch	24
Abbildung 8: Systemrelevant Beschäftigte nach Erwerbsklassen (Oesch)	25
Abbildung 9: Arbeitsumfeld, Arbeitsinhalte und Jobanforderungen	28
Abbildung 10: Krankheiten oder Infektionen ausgesetzt in der Arbeit	29
Abbildung 11: Arbeitssituation im ersten Lockdown März bis Mai 2020	31
Abbildung 12: Arbeit im Home Office 2020 nach Erwerbsklassen	32
Abbildung 13: Subjektive Infektionsrisiken 2020 bis 2022	33
Abbildung 14: Subjektive Arbeitsbelastungen von systemrelevant Beschäftigten	35
Abbildung 15: Subjektive Arbeitsintensität nach Berufen	37
Abbildung 16: Subjektive Arbeitsbelastungen nach Berufen 2022-2024	38
Abbildung 17: Teilzeitanteil in systemrelevanten Berufen	39
Abbildung 18: Ausmaß der Mehr- und Überstunden pro Woche in Stunden (wenn angefallen)	40
Abbildung 19: Anteil an systemrelevant Beschäftigten mit unregelmäßigen Arbeitszeiten oder Arbeit auf Abruf	42
Abbildung 20: Wunscharbeitszeit vs. vertragliche Arbeitszeit	44
Abbildung 21: Veränderung der Zufriedenheit mit innerbetrieblicher Situation gegenüber vor der Pandemie	45
Abbildung 22: Monatliches Bruttoeinkommen (Median)	47
Abbildung 23: Bruttostundenlohn und Frauenanteil	47
Abbildung 24: Working Poor nach Berufsgruppe	49
Abbildung 25: „Meine Arbeit wird von der Gesellschaft wertgeschätzt“	52
Abbildung 26: Arbeitsdruck und Arbeitsrecht – „Im Betrieb ist es normal...“	53
Abbildung 27: Mitsprachemöglichkeiten bei Arbeitszeit	54
Abbildung 28: Wahlberechtigung durch Staatsbürgerschaft nach sozioökonomischem Status	56
Abbildung 29: Subjektive politische Repräsentation	57

KURZBIOGRAFIEN



Mag. DANIEL SCHÖNHERR

Sozialwissenschaftler und Senior Researcher bei FORESIGHT Research Hofinger GmbH. Zu den Forschungsschwerpunkten zählen u.a.: Arbeitszufriedenheit und Qualität von Arbeit, Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktintegration sowie Ursachen und Folgen von Diskriminierungserfahrungen und sozialer Ungleichheit.



Mag.ª MARTINA ZANDONELLA

Sozialwissenschaftlerin und Senior Researcher bei FORESIGHT Research Hofinger GmbH. Zu den Forschungsschwerpunkten zählen Demokratie und Beteiligung, v.a. im Kontext von Schule, Arbeit und sozialer Ungleichheit.



Mag.ª ASIYE SEL

Soziologin und Referentin in der Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien. Zu den Aufgabengebieten zählen Arbeitsmarktpolitik für Frauen, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung, Migrations-, Integrations- und Diversitätspolitik und Gender.



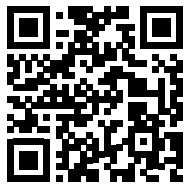
ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>



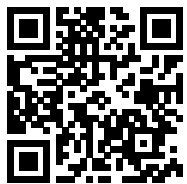
BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>



ALLE STUDIEN ZUM DOWNLOADEN

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>



WEITERE SERVICES UND INFORMATIONEN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/>

FOTOCREDITS

Coverfoto: Adobe Stock ID 354858046 © djvstock – stock.adobe.com, Porträtfotos Daniel Schönherr & Martina Zandonella: © Mat Stefanic, Porträtfoto Asiye Sel: © Lisi Specht

DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN

<https://wissenschaft.arbeiterkammer.at/>

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>

ZITIERFÄHIGER LINK ZUR STUDIE

<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7128156>

CREATIVE COMMONS CC BY-SA

Sofern nicht anders ausgewiesen, steht der Inhalt dieses Werks unter der Creative Commons Lizenz CC BY-SA 4.0 zur Verfügung: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



Bei Verwendung von Textteilen wird um Zusendung eines Belegexemplars an die AK Wien / Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik ersucht.

IMPRESSUM

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impresum](https://www.wien.arbeiterkammer.at/impresum)

Auftraggeberin: AK Wien / Abt. Frauen und Gleichstellungspolitik

Rückfragen an: Asiye Sel (asiye.sel@akwien.at)

Gestaltung: Alexander Ullrich | A SQUARED

Illustrationen: Daniel Schönherr

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: AK Wien

ISBN: 978-3-7063-1132-8

© 2025 AK Wien

DIE AK – SO NAH

Sie wollen mit uns reden?
Unsere Videos sehen? Oder uns in
den sozialen Medien besser kennenlernen?
Auch auf unserer Homepage können Sie
sich wie zuhause fühlen oder Sie machen
es sich in der AK Bibliothek gemütlich.
Wir sind für Sie da – und immer in Ihrer Nähe.

wien.arbeiterkammer.at/immernah



5 Beratungs-
stellen



Website

**AK
BIBLIO
THEK**
=====



Veranstal-
tungen



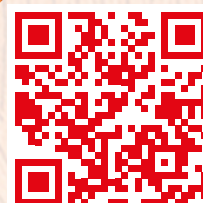
Mitglieder-
zeitung



Newsletter



Ratgeber



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

SYSTEMRELEVANT BESCHÄFTIGTE

Arbeitsbedingungen von „Essential Workers“ in Österreich seit 2020

April 2025

