

PHILIPP TOLIOS

SYSTEMRELEVANTE BERUFE

SOZIALSTRUKTURELLE LAGE UND
MASSNAHMEN ZU IHRER AUFWERTUNG

PHILIPP TOLIOS

SYSTEMRELEVANTE BERUFE

SOZIALSTRUKTURELLE LAGE UND
MASSNAHMEN ZU IHRER AUFWERTUNG

PHILIPP TOLIOS ist Sozialwissenschaftler und Gewerkschafter.
Kontakt: tolios.philipp@gmail.com

IMPRESSUM

STUDIEN 3/2021

wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Gabriele Nintemann

Straße der Pariser Kommune 8A · 10243 Berlin · www.rosalux.de

ISSN 2194-2242 · Redaktionsschluss: Dezember 2020

Illustration Titelseite: Frank Ramspott/iStockphoto

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100% Recycling

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Rosa-Luxemburg-Stiftung.
Sie wird kostenlos abgegeben und darf nicht zu Wahlkampfzwecken verwendet werden.

INHALT

Vorwort.	5
1 Einleitung	7
2 Sozialstrukturelle Lage der systemrelevanten Berufe	8
2.1 Welche Berufe sind systemrelevant?	8
2.2 Analyse systemrelevanter Berufe auf allen Anforderungsniveaus	9
2.2.1 Helfer*innen	9
2.2.2 Fachkräfte	11
2.2.3 Spezialist*innen	15
2.2.4 Expert*innen	16
2.3 Systematisch niedrigere Löhne in systemrelevanten Berufen	19
2.4 Systemrelevante Arbeit ist überwiegend Arbeit von Frauen	20
2.5 Heterogener Gender-Pay-Gap in systemrelevanten Berufen	21
2.6 Systemrelevante Arbeit ist Arbeit am Menschen	22
2.7 Größe der einzelnen Berufsgruppen.	25
3 Maßnahmen zur Aufwertung systemrelevanter Berufe	28
3.1 Sonderzahlungen.	28
3.2 Erhöhung der Tarifabdeckung und Maßnahmen gegen den Niedriglohnsektor	29
3.3 Maßnahmen gegen Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen	31
3.4 Anhebung des Mindestlohns	32
4 Der Stellenwert systemrelevanter Arbeit in der Fremd- und Selbstwahrnehmung.	35
5 Fazit	38
Literatur	39

VORWORT

«Wir bleiben zu Hause. Und wir danken allen, die den Laden am Laufen halten.» So lautete das Motto einer Anzeigenkampagne, die der Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger (BDZV) am 21. März 2020 initiierte. Der «Laden» – dazu zählten all jene Tätigkeiten, auf die eine Gesellschaft, die in einer akuten Notlage ihr soziales und ökonomisches Leben drastisch einschränken will, auch für befristete Zeit schlecht verzichten kann und soll: die Versorgung mit Lebensmitteln, mit Wasser, Strom und Information, die Betreuung und Versorgung der Kranken, der Alten, der Gebrechlichen in Arztpraxen, Krankenhäusern und Pflegeheimen, der Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung – von der Müllbeseitigung über die Brandbekämpfung bis hin zum Schutz von Leben und Eigentum –, die Gewährleistung von Mobilität und Zustellung. Die globale Seuche, genauer: die Versuche, ihre Ausbreitung unter Kontrolle zu halten, lenkten den Blick auf all jene Bereiche, die in «normalen» Zeiten als selbstverständlich für ein funktionierendes Alltagsleben vorausgesetzt wurden. Kassiererinnen im Supermarkt, Pflegerinnen auf der Intensivstation und viele andere wurden als «Heldinnen des Corona-Alltags» beklatscht und gewürdigt, einmalige Prämien als Zeichen der besonderen Wertschätzung ausgelobt. Von verschiedenen Seiten erklang der Ruf, dass es bei einer einmaligen materiellen Anerkennung nicht bleiben dürfe. Der Arbeitskräftemangel in den Pflegeberufen könne nur behoben werden, wenn die Pflegeberufe dauerhaft höher vergütet würden. Die skandalösen Bedingungen in der Lebensmittelproduktion dürfe sich eine Wohlstandsgesellschaft nicht länger leisten. Die Arbeitsbedingungen in der Paketzustellung und Logistik waren auch schon vor der Pandemie verbesserungsbedürftig. Viele dieser Jobs haben eines gemeinsam: Wir beginnen sie erst wahrzunehmen und zu schätzen, wenn sie nicht erledigt werden. «Unverzichtbar», «erforderlich», «notwendig» für die Grundversorgung und für das absolut nötige Minimum an gesellschaftlichem Leben waren einige hoch angesehene und entlohnte Berufe, Ärztinnen und Virologen zum Beispiel. Die meisten Unverzichtbaren und Erforderlichen stehen in der Lohn- und Einkommenshierarchie indes in der unteren Hälfte, oft sogar am unteren Ende. Ein typisches Beispiel sind die Reinigungsberufe, ohne die ein regelgerechter Betrieb etwa von Krankenhäusern nicht vorstellbar ist. Was würde es nun für das gewachsene Lohn- und Gehaltsgefüge bedeuten, wenn Reinigungskräfte im Verhältnis zu Ärzten oder Professorinnen besser bezahlt würden? Und wie würde sich die geschlechtliche Arbeitsteilung verändern, da doch viele unverzichtbare Berufe typische Frauenberufe sind? Die gesellschaftliche Diskussion solcher Fragen hat durch die Pandemie-Erfahrungen neuen Auftrieb erhalten. Mit der von Philipp Tolios vorgelegten Studie wollen wir dazu beitragen, dass sie auf empirisch fundierter Grundlage fortgeführt werden kann.

Die unverzichtbaren Tätigkeiten wurden in der öffentlichen Debatte schnell mit dem geschmeidigen Begriff «systemrelevante Berufe» betitelt. Gemeint waren zunächst die Arbeiten, die *essential workers* oder *key workers*, wie sie im Angelsächsischen genannt werden. Das deutsche Adjektiv «systemrelevant» schlug eine Brücke zur Finanz- und Bankenkrise 2008, als die staatliche Rettung der Banken mit deren Systemrelevanz begründet wurde. Die Menschen, die in systemrelevanten Berufen arbeiten, dürfen trotz radikaler Kontaktbeschränkungen nicht zu Hause bleiben, weil ihre Tätigkeit kontinuierlicher Ausübung bedarf und lebensnotwendig für eine Gesellschaft ist. Im Begriff der Systemrelevanz schwingt die Notwendigkeit für die rudimentäre alltägliche Versorgung mit: Auf das Zusammenschrauben eines Autos, auch auf manche akademische Tätigkeit kann eine Gesellschaft befristet verzichten, auf den Verkauf von Lebensmitteln nicht. Die systemische Relevanz und Irrelevanz können hier vom Standpunkt der Reproduktion des alltäglichen Lebens in einer Notlage gedacht werden. Im übertragenen Sinne handelt es sich um Ersthelfer und -helferinnen. Die Rede von den systemrelevanten Berufen birgt die Chance zu erkennen, dass die eigene Tätigkeit und damit die eigene Person wichtiger sind, als in normalen Zeiten angenommen oder wahrgenommen wurde. Zu den systemrelevanten Berufen zu zählen kann das individuelle wie kollektive Selbstbewusstsein stärken, legitime Ansprüche auf bessere Arbeitsbedingungen und soziale Anerkennung stellen zu können.

Je länger die Pandemiebekämpfung währt, desto stärker wirkt die Ambivalenz des Begriffs. Zu den «systemrelevanten Berufen der zweiten Stunde» zählen Berufe, auf deren Ausübung eine Gesellschaft erst auf mittlere Sicht schlecht verzichten kann. Heute taucht der Begriff vor allem dann auf, wenn es darum geht, mit dem Verweis auf die systemische Bedeutung staatliche Hilfen oder Ausnahmen von Kontaktbeschränkungen einzufordern. Zweifellos sind Theater und Konzertsäle systemrelevant, eine kulturlose Gesellschaft ist keine lebenswerte, gute Gesellschaft. Also üben Kulturschaffende in diesem Sinne auch systemrelevante Berufe aus. Ähnlich lässt sich für Schausteller, Hoteliers und Gastwirtinnen argumentieren, wäre doch ohne sie Mobilität, Reisen und öffentliches Vergnügen kaum möglich. Aber mit der Dehnung des Begriffs verliert er kritische Potenz, seinen Stachel gegen die bestehende gesellschaftliche Arbeitsteilung, und läuft Gefahr, lediglich den Status «ante Corona» einzufordern.

Doch geht es tatsächlich um «Berufe»? Nicht alle Reinigungskräfte, Verkäuferinnen und Zusteller arbeiten in systemrelevanten Einrichtungen. Die gründliche und fachgerechte Reinigung einer Intensivstation ist in Notlagensituationen lebenswichtig, die Reinigung eines Büros nicht. Es geht um die Tätigkeit in unverzichtbaren Institutionen des alltäglichen Lebens. Der

Lebensmittelladen zählt dazu, die Boutique nicht, ein offener Kindergarten und eine Grundschule eher als eine gymnasiale Oberstufe. Zu reden wäre also auch über die Bedeutung der Institutionen, in denen die Berufe angesiedelt sind. Das wiederum macht es schwerer vorstellbar, zum Beispiel in Flächentarifverträgen allgemeine Lohnverbesserungen für alle Berufsangehörigen auszuhandeln. In der vorliegenden Studie kann dieses Problem nur angedeutet werden, etwa wenn die Erhöhung des Mindestlohns als ein Mittel zur Verbesserung der Einkommenssituation in systemrelevanten Berufen kritisch diskutiert wird. Gleichzeitig macht die Studie deutlich, dass dort, wo im öffentlichen Dienst noch relativ starke Gewerkschaften aktiv sind und die Tarifbindung entsprechend hoch ist, auch systemrelevante Arbeit besser bezahlt wird.

Ein weiterer kritischer Impuls des Begriffs systemrelevante Berufe liegt in seiner Sperrigkeit gegenüber der meritokratischen Ordnung. Die Stellung in der vertikalen gesellschaftlichen Arbeits- und Einkommensverteilung entspricht der Leistung und Leistungsfähigkeit, die wiederum Ausdruck des Bildungsstands ist. Bildung gilt als zentrales Instrument für die Zuweisung gesellschaftlicher Stellungen, die Position in der Berufs- und Einkommenshierarchie wird mit einer entsprechenden Position in der Hierarchie der formalen Bildungsstände identifiziert. Bildung wird verengt zu meist mit Bildungsabschlüssen gleichgesetzt. Mehr oder weniger unterschwellig kommen gewichtige Vorannahmen ins Spiel: Bildung in diesem formalen Sinne sei das zentrale Mittel für gesellschaftliche Modernisierung, individuellen Aufstieg und mehr soziale Gerechtigkeit. In der *Süddeutschen Zeitung* vom 20. Juni 2020 heißt es im Bericht über eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zu systemrelevanten Berufen:

«Gräben tun sich auch zwischen jenen auf, die von zu Hause aus arbeiten können, und jenen, die rausmüssen. Zu Letzteren gehören viele Geringverdiener, etwa im Lebensmitteleinzelhandel oder der Pflege. «Menschen im Homeoffice haben ein geringeres Risiko, sich anzustecken», sagt Stefan Liebig, Verteilungsforscher am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Gleichzeitig sei die Möglichkeit zur Heimarbeit abhängig vom Bildungsstand. «Müllwerker und Busfahrer können kein Homeoffice machen.» Laut DIW sind Erwerbstätige mit geringer Bildung zudem stärker von Kurzarbeit betroffen als Hochgebildete.» (Hütten/Roßbach 2020)

Wer als Müllwerker arbeitet, tut dies, weil er einen niedrigeren Bildungsstand hat. Der Bildungsstand soll die Unterschiede in der Position in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung («Wer in der Schule nicht aufgepasst hat, muss halt die Position des Müllwerkers übernehmen») und in den Einkommen («Bildung muss sich lohnen») legitimieren. Müllwerker, Busfahrer und Verkäufer jeglichen Geschlechts müssen aber nicht raus wegen ihres Bildungsstands, sondern aufgrund der Bedeutung ihrer Tätigkeit auch für die «Hochgebildeten». Würde man auf diese Unverzichtbarkeit für die Allgemeinheit statt auf den Bildungsstand abstellen, geriete der schöne Schein der meritokratischen Ordnung in fundamentale Unordnung. Wenn Verkäuferinnen ergänzende Grundsicherungsleistungen beantragen müssen, um über die Runden zu kommen, wird das hingenommen. Wenn «hochgebildete» Soloselbstständige zur Bestreitung des Lebensunterhalts auf die Grundsicherungsämter verwiesen werden, setzt eine Diskussion über die Einführung eines «Unternehmerlohns» ein. Gegen diese Debatte wäre rein gar nichts einzuwenden, schwünge nicht oft mit, dass in diesem Fall der Gang zum Grundsicherungsamt nicht zumutbar sei. Und würden darüber die unverzichtbaren Heldinnen und Helden des Corona-Alltags nicht wieder an den Rand der öffentlichen Aufmerksamkeit gedrängt.

Philipp Tolios analysiert die Stellung der systemrelevanten Berufe, vor allem ihre Vergütung, auf der Basis von Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und Erhebungen im Rahmen des Sozio-oekonomischen Panels. Fragen des Klassismus, der Bildung, der Auf- und Abwertung von Berufen kann und soll sie als quantitativ ausgerichtete Arbeit höchstens andeuten. Sie schafft für diese Debatten eine nötige Grundlage. Wenn die Studie dazu beiträgt, die Diskussion über Wege und Formen einer höheren Wertschätzung für die systemrelevanten Berufe am Leben zu erhalten und zu vertiefen, dann erfüllt sie unsere Erwartungen. Wenn dabei der schillernde Begriff systemrelevante Berufe durch einen besseren ersetzt wird, der die Menschen dazu bringt, mit Stolz und Selbstbewusstsein diesen Tätigkeiten nachzugehen – dann wäre für die klassenpolitischen Auseinandersetzungen in und nach der Pandemiezeit noch mehr gewonnen.

Horst Kahrs und Florian Weis
Berlin, Januar 2021

1 EINLEITUNG

«Wir sind die Sündenböcke der Nation!» (Paul 2020) Mit diesem Ausspruch wehrte sich der Personalleiter des Fleischereibetriebs Tönnies gegen Vorwürfe, die Arbeitsbedingungen seien mitverantwortlich für den Covid-19-Ausbruch in dessen Stammwerk in Rheda-Wiedenbrück Mitte Juni 2020, bei dem sich knapp 1.400 Beschäftigte mit dem Virus infiziert hatten. Die Gesundheitsbehörden teilten mit, dass die Betroffenen größtenteils in der Zerlegung beschäftigt waren und dass neben den Wohnverhältnissen auch die beengenden Arbeitsbedingungen auf dem Betriebsgelände die Ausbreitung des Virus befördert hätten (Bosch u. a. 2020: 19). Die Arbeit wurde daraufhin eingestellt, die knapp 7.000 Beschäftigten mussten für mehrere Wochen in Quarantäne. Auch die Bewohner*innen der umliegenden Landkreise Gütersloh und Warendorf mussten für eine Zeit zurück in den Lockdown.

Der Fall Tönnies führte der deutschen Öffentlichkeit mit schmerzhafter Deutlichkeit eine ganze Reihe an Missständen auf dem Arbeitsmarkt vor Augen. Dumpinglöhne, Arbeitszeiten jenseits der gesetzlich vorgeschriebenen Grenzen, das Auslagern von Kerntätigkeiten in Subunternehmen, in denen überwiegend entsandte und in Massenunterkünften untergebrachte Beschäftigte aus Osteuropa arbeiten (ebd.: 2), und vieles mehr fanden und finden sich vor allem in Schlachtereibetrieben. Doch auch die Arbeitsbedingungen von Supermarktkassierer*innen, Reinigungskräften, Busfahrer*innen und anderen gerieten in den Blick der Öffentlichkeit und politischer Entscheidungsträger*innen. All diese Berufe haben zwei Dinge gemeinsam: Zum einen werden in ihnen häufig nur Niedriglöhne gezahlt, zum anderen wurden sie im Zuge der Coronapandemie als systemrelevant erkannt.

Doch um welche Berufe handelt es sich dabei genau? In welchem Verhältnis steht der Verdienst zu anderen, «nicht systemrelevanten» Berufen und welche Optionen gibt es, systemrelevante Arbeit – abseits von Applaus und öffentlichen Statements – aufzuwerten? Diesen Fragen geht die vorliegende Studie in drei Schritten nach. Der erste Teil dient dazu, systemrelevante Berufsgruppen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verorten. Im zweiten Teil werden einige Möglichkeiten zur Besserstellung dieser Jobs vorgestellt sowie erwünschte und unerwünschte

(Neben-)Wirkungen dieser Maßnahmen besprochen. Abschließend werden die gesellschaftliche Abwertung einfacher – und häufig systemrelevanter – Arbeit skizziert und die Potenziale aufgezeigt, die im Begriff Systemrelevanz liegen.

Hierzu werden zwei Datensätze genutzt. Die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) der Erhebungswelle von 2018 geben wertvolle Erkenntnisse zu Stundenlöhnen, Arbeitszeiten und – da sie eine feingliedrige Unterscheidung innerhalb der Berufsgruppen erlauben – der Zugehörigkeit zu Erwerbsklassen.¹ Aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA)² hingegen – bei denen es sich um eine Vollerhebung aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse handelt – können auf verlässliche Art das mittlere Monatseinkommen sowie der Frauenanteil in den jeweiligen Berufsgruppen ermittelt werden. Darüber hinaus erlauben die BA-Daten auch Aussagen über diejenigen Berufe, für die im SOEP zu wenige Beobachtungen zur Verfügung stehen.³ Da es sich um zwei getrennte Datensätze handelt, kommt es stellenweise zu voneinander abweichenden Ergebnissen. Das ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die Daten der BA auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse beschränkt sind, während im SOEP auch geringfügige Beschäftigung erfasst wird. Zum anderen weist die BA jeweils die gemeldeten Monatslöhne des Dezembers aus. Dadurch kann es insbesondere bei Berufsangehörigen, die in den Weihnachtsfeiertagen vermehrt Überstunden leisten oder Sonderzahlungen erhalten, zu Verzerrungen kommen. Im Gegensatz dazu werden Befragte im SOEP gebeten, ihr Gehalt und die tatsächlich gearbeiteten Stunden im letzten Monat vor dem Interview anzugeben. Darüber hinaus scheinen Rundungen (durch die Befragten selbst) im SOEP stärker ausgeprägt zu sein. Der damit verbundene Messfehler in den Löhnen kann dazu führen, dass Werte in einem engen Bereich unterhalb der gesetzlichen Lohnuntergrenze vorkommen. Nicht jeder derartige Wert bedeutet automatisch, dass systematisch gegen das Mindestlohngesetz verstoßen wird, wenngleich dies nicht ausgeschlossen werden kann (Bachmann u. a. 2020: 4). Dennoch sind beide Datensätze von besonderem Wert für die folgende Analyse und werden – jeder mit seinen jeweiligen Stärken und Schwächen – nebeneinandergestellt.

¹ Die Analysen der SOEP-Daten beruhen auf einem gemeinsamen Forschungsprojekt mit Aljoscha Jacobi (Humboldt-Universität zu Berlin). Für die Interpretation der Daten in der vorliegenden Arbeit und etwaige Fehler bin hingegen ausschließlich ich verantwortlich. ² Die Daten sind über die Plattform «Berufe auf einen Blick» einsehbar, unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Angebote/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html>. ³ Siehe dazu das Kapitel 2.7 «Größe der einzelnen Berufsgruppen».

2 SOZIALSTRUKTURELLE LAGE DER SYSTEMRELEVANTEN BERUFE

2.1 WELCHE BERUFE SIND SYSTEMRELEVANT?

Eine genaue Eingrenzung systemrelevanter Berufe ist nicht trivial. Zum einen handelt es sich bei der Festlegung, welche Berufe als systemrelevant gelten, um eine Kompetenz der Bundesländer. Es gibt demnach keine einheitliche Liste derjenigen Berufe, die von den mitunter weitreichenden Maßnahmen, insbesondere während des ersten Lockdowns im Frühjahr, ausgenommen sind. Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) hat mit Stand vom 30. April 2020 eine Übersicht über die einzelnen Regelungen der Länder erstellt (BBK 2020). Zum anderen hat die Systemrelevanz nur indirekt Auswirkungen auf die Berufsausübung, da die Verordnungen keine Arbeitsverbote, sondern lediglich die Schließungen von Gewerbebetrieben für den Publikumsverkehr verfügten. Drittens vermeiden alle Verordnungen eine klare, abschließende Liste von Berufen; in den meisten ist lediglich von Tätigkeiten in «kritischen Infrastrukturen» die Rede. Über die Ausführungen zur Bereitstellung von Kinderbetreuung in Kitas und Schulen ist jedoch eine indirekte Annäherung an konkrete Berufe möglich. Insofern spielen sie eine wichtige Rolle für die Klärung der Frage, welche Berufe als systemrelevant angesehen werden. Eine der ersten derartigen Listen mit detaillierten Berufen wurde von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie des Landes Berlin erstellt (SenBJF 2020b). Diese schloss jedoch landwirtschaftliche Berufe und solche in der Nahrungsmittelherstellung aus. Erst mit der vierten Änderungsverordnung vom 21. April 2020 zur Berliner Sars-CoV-2-Eindämmungsmaßnahmenverordnung (Sars-CoV-2-EindmaßNV) wurde die «jahreszeitlich bedingt erforderliche Bewirtschaftung landwirtschaftlicher, gartenbaulicher und forstwirtschaftlicher Flächen» (SenGPG 2020: §3 Absatz 2) mit aufgenommen. Die ersten Studien, die sich mit der Situation systemrelevanter Berufe auseinandersetzten, griffen auf diese Berliner Liste zurück (vgl. Koebe u. a. 2020).⁴ Sie stellt daher sowohl wegen des Versuchs, möglichst genau Berufsgruppen zu definieren, als auch wegen der Anschlussfähigkeit an bereits bestehende Forschungen einen guten Ausgangspunkt dar. Im Folgenden wird aus diesem Grund auf die Berliner Liste der systemrelevanten Berufe zurückgegriffen. Sie wird jedoch um Berufe in der Landwirtschaft und Nahrungsmittelherstellung ergänzt.

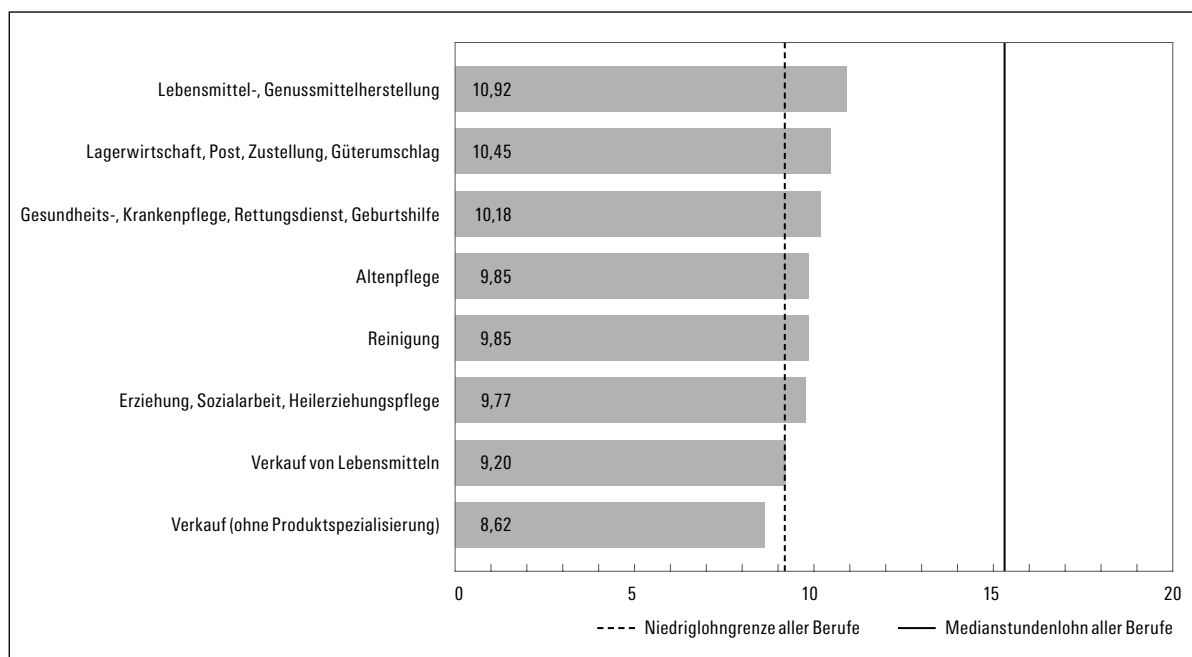
Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Liste der systemrelevanten Berufe mehrfach erweitert wurde. Für das Land Berlin fanden bis jetzt insgesamt sechs Änderungen der ersten am 22. März 2020 beschlossenen Sars-CoV-2-EindmaßNV⁵ statt. Dabei war – selbst bei ansteigendem Infektionsgeschehen – eine schrittweise Erweiterung der Berufsgruppen und beruflichen

Tätigkeiten, die von den Einschränkungen der Verordnung betroffen sind, zu beobachten.⁶ Ab Ende April und somit mit der vierten Änderung der Sars-CoV-2-EindmaßNV setzten die Lockerungen ein. Dieser Zeitpunkt fällt mit einem Rückgang des Infektionsgeschehens und einem Abklingen der Debatte rund um sogenannte systemrelevante Berufe zusammen. Für die vorliegende Studie schien es daher am sinnvollsten, sich auf die Liste der systemrelevanten Berufe von Ende April zu beschränken.

Für die Abgrenzung von Berufsgruppen zueinander wird auf das Klassifizierungsschema der BA, die «Klassifikation der Berufe 2010» (KldB 2010), zurückgegriffen (BA 2011). Dieses Klassifikationsschema erlaubt es, Berufe auf fünf Ebenen einerseits anhand der «Berufsfachlichkeit» – also der Ähnlichkeit von Tätigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten – sowie andererseits anhand vier verschiedener «Anforderungsniveaus» – Helfer*innen, Fachkräfte, Spezialist*innen und Expert*innen –, die den Komplexitätsgrad der Tätigkeiten beschreiben sollen, einzuteilen. In der vorliegenden Untersuchung wird die Berufsfachlichkeit bis zur dritten Stelle (KldB 2010 «3-Steller») verfolgt und die für Verdienste zentrale Unterscheidung nach Anforderungsniveaus berücksichtigt. Zu beachten ist jedoch, dass nicht alle Berufsgruppen über alle Anforderungsniveaus verfügen. In der Berufsgruppe «Human- und Zahnmedizin» etwa finden sich lediglich Expert*innen.

Die Analysen zu einzelnen Berufen können dennoch nicht mehr sein als eine grobe Annäherung an die Situation der «Heldinnen und Helden des Corona-Alltags» (Spiegel 2020). Das verdeutlicht ein Blick in die Konkretisierung der Liste systemrelevanter Berufe der SenBJF vom 22. März 2020. Diese erklärte etwa Ergo- und Physiotherapeut*innen als unabkömmlich, sofern sie in Krankenhäusern und Kliniken arbeiten, ausdrücklich nicht systemrelevant seien jedoch die in privaten Praxen (SenBJF 2020a). Auch die Tätigkeiten bei Feuerwehr und Brandschutzeinrichtungen sind – wie zu vermuten – systemrelevant. In der verwendeten Auflöserung der KldB bis zur dritten Stelle werden

⁴ Die Frage der Definition von Systemrelevanz hat dabei naturgemäß weitreichende Konsequenzen. Öz (2020) findet auf Basis des Lohnspiegels des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) etwa noch viel drastischere Lohnunterschiede zwischen systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen. Dabei klammert er jedoch ohne nachvollziehbare Begründung mehrere Berufe mit überdurchschnittlichen Einkommen, etwa Verwaltungsangestellte, Ärzt*innen oder IT-Spezialist*innen, aus seiner Analyse aus. Indem die vorliegende Arbeit auf Basis der Berliner Liste vorgeht, wird sie der seltsamen Situation gerecht, die durch das Aufkommen der Rede von Systemrelevanz entstanden ist: dass der Begriff Systemrelevanz Hochverdiener*innen wie Ärzt*innen und Beschäftigte im Niedriglohnbereich gleichermaßen adressiert. ⁵ Eine detaillierte Dokumentation der verschiedenen Verordnungen der Länder sowie des Bundes findet sich unter: www.lexcorona.de/doku.php. ⁶ Beispielsweise werden in der zweiten Änderung erstmals ausländische Saisonarbeitskräfte erwähnt und von den Quarantänebestimmungen ausgenommen. In der vierten Änderungsverordnung wird der Betrieb der Außenbereiche des Zoologischen Gartens sowie des Tierparks angekündigt und werden religiöse und kultische Versammlungen freigegeben.

Abbildung 1: Durchschnittliche Stundenlöhne von Helfer*innen in systemrelevanten Berufen (in Euro)


Anmerkung: Niedriglohngrenze = 9,20 Euro; Medianstundenlohn aller Berufe = 15,33 Euro; Medianstundenlohn aller Helfer*innen = 10,02 Euro
 Quelle: eigene Berechnung auf SOEP-Datenbasis; alle Werte gewichtet mit individuellen Hochrechnungsfaktoren

sie jedoch in der Gruppe «Objekt-, Personen-, Brand- schutz, Arbeitssicherheit» gelistet, also mit Beschäftigten in explizit durch die Verordnungen geschlossenen Einrichtungen wie Museen, Bäder und Klubs zusammengefasst. Insbesondere bei der Interpretation von Anzahl und Größenordnung vermeintlich systemrelevanter Berufe ist aus diesen Gründen Vorsicht geboten.

2.2 ANALYSE SYSTEMRELEVANTER BERUFE AUF ALLEN ANFORDERUNGSNIVEAUS

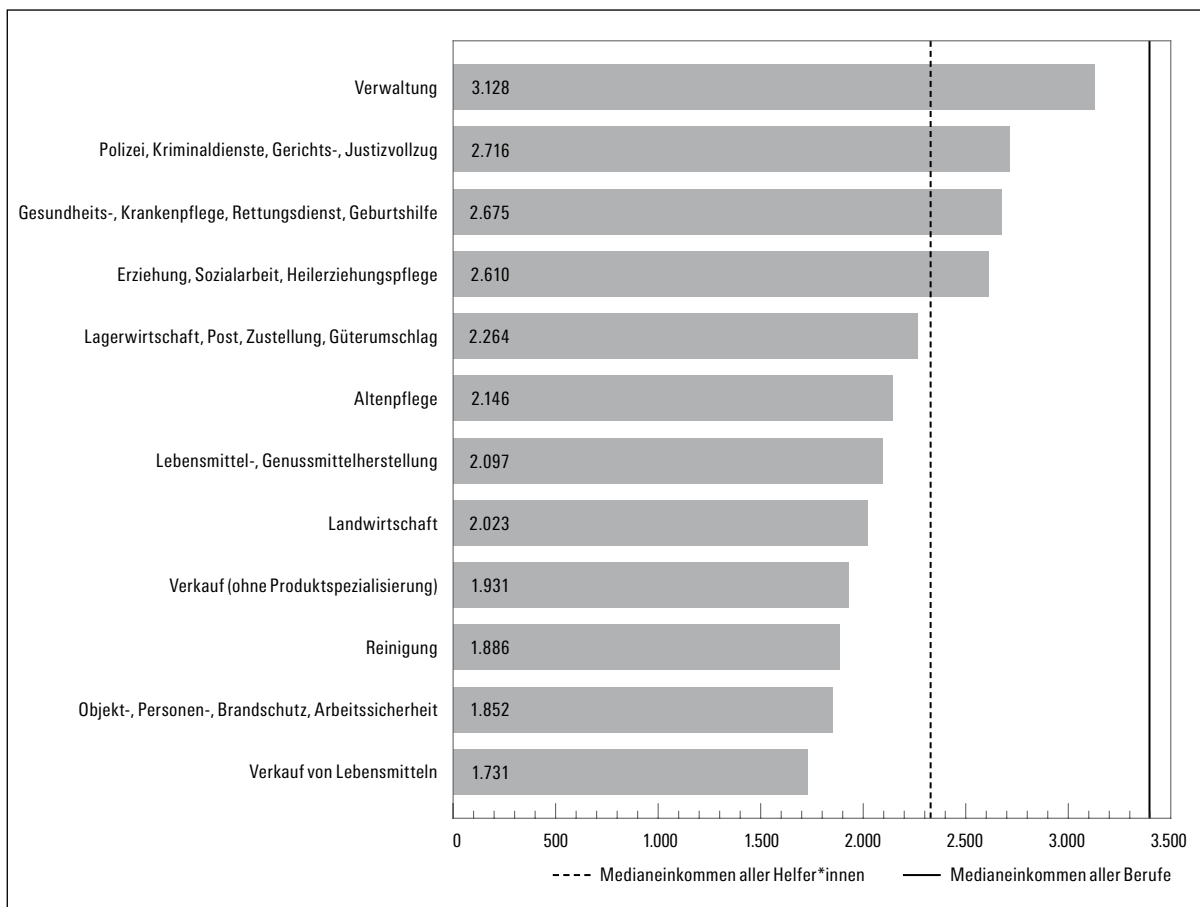
Aus den Daten der BA geht hervor, dass auf den vier unterschiedlichen Anforderungsniveaus die erzielten Einkommen in systemrelevanten Berufen stets unterhalb des Durchschnitts liegen.⁷ Über alle Anforderungsniveaus hinweg liegt das Medianeinkommen in systemrelevanten Berufen bei 3.288 Euro monatlich, während es für Beschäftigte in nicht systemrelevanten Berufen bei 3.619 Euro liegt. Im Schnitt liegt das Medianeinkommen aller Berufe bei 3.401 Euro monatlich. An diesem Wert bemisst sich auch die Grenze des Niedriglohnsektors. Nach Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) liegt die Niedriglohngrenze bei 60 Prozent des Medians. Löhne unterhalb dieser Schwelle zählen als Niedriglöhne. Im vorliegenden Fall liegt diese Grenze also bei 2.040,60 Euro monatlich. Errechnet man Stundenlöhne auf Basis der SOEP-Daten, so kommt man hingegen auf einen Median-Bruttostundenlohn von 15,33 Euro, der eine Niedriglohngrenze von 9,20 Euro pro Stunde zur Folge hat.

2.2.1 Helfer*innen

Das Einkommen verschiedener Helferberufe ist in Abbildung 1 abgetragen. Deutlich zu sehen ist dabei, dass die Berufsgruppen mit den niedrigsten Stundenlöhnen – Helfer*innen im generellen Verkauf sowie im Verkauf von Lebensmitteln – jeweils überwiegend im Niedriglohnsegment tätig sind. Mit einem Medianstundenlohn von 8,62 Euro liegen die Löhne von Helfer*innen im Verkauf sogar überwiegend unterhalb des Mindestlohns (im Erhebungsjahr 2018) von 8,84 Euro. Lediglich die obersten 40 Prozent der Helfer*innen im Verkauf verdienen mehr als Niedriglohn. Beim Verkauf von Lebensmitteln arbeiten mehr als 35 Prozent der Helfer*innen für den Mindestlohn oder sogar darunter. Dass Hilfstätigkeiten in systemrelevanten Berufen zu einem großen Teil im Niedriglohnsegment geleistet werden, zeigen auch Beispiele aus anderen Berufen. Im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege, dessen Medianstundenlohn (9,77 Euro) zwar über der Niedriglohnschwelle liegt, arbeiten dennoch knapp 43 Prozent der Beschäftigten darunter. Die meisten von ihnen, insgesamt 40 Prozent der Beschäftigten, arbeiten für den Mindestlohn. In der Reinigung zeigt sich das gleiche Bild. Hier liegt zwar der Medianstundenlohn mit 9,85 Euro über der Niedriglohngrenze, aber so knapp, dass bereits 40 Prozent der Beschäftigten darunter fallen. Die

⁷ Hier und im Folgenden wird stets der Median der Bruttolöhne benutzt. Er bezeichnet denjenigen Wert, unter- bzw. oberhalb dessen sich 50 Prozent der Verteilung befinden. Er ist im Unterschied zum arithmetischen Mittel robust gegenüber Extremwerten.

Abbildung 2: Medianeinkommen von Helfer*innen in systemrelevanten Berufen (in Euro)



Anmerkung: Medianeinkommen aller Berufe = 3.401; Medianeinkommen aller Helfer*innen = 2.334 Euro
 Quelle: eigene Berechnung auf Datenbasis der BA

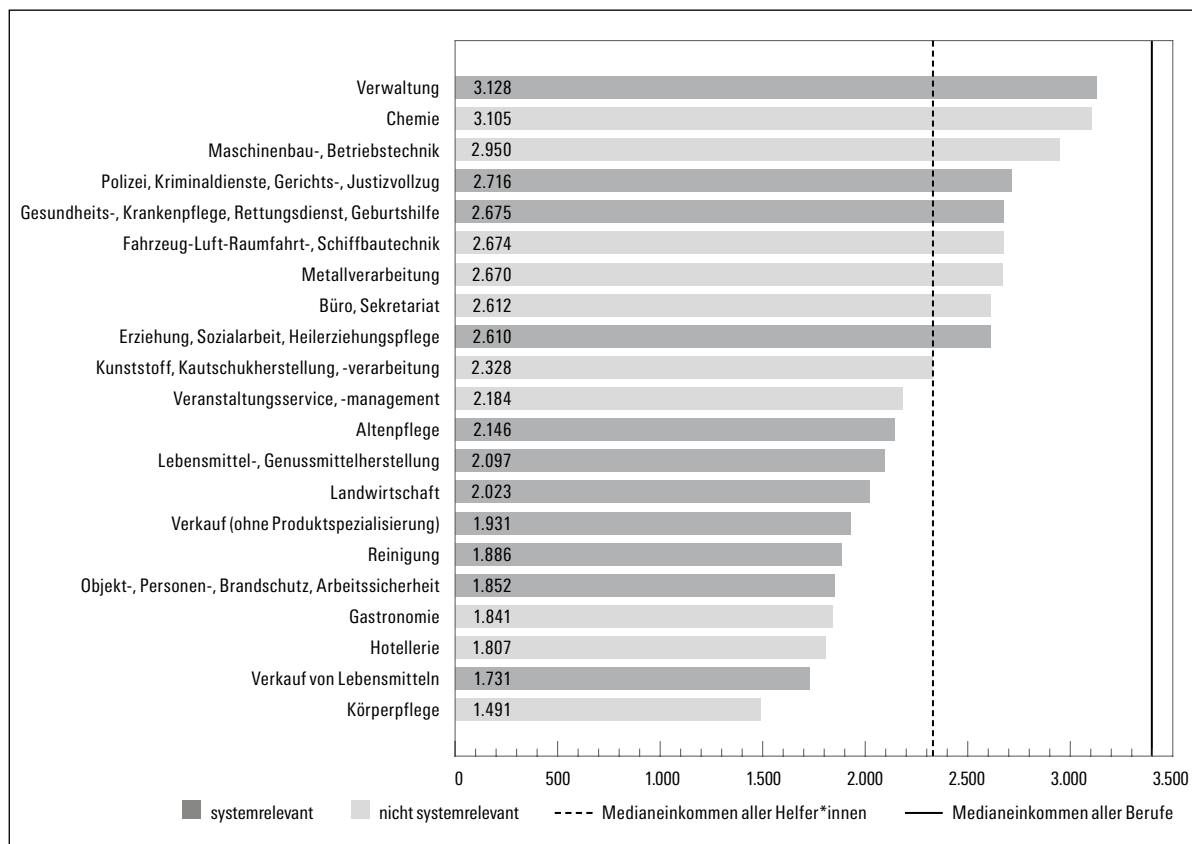
meisten von ihnen, 35 Prozent aller Hilfsarbeiter*innen in der Reinigung, arbeiten für den Mindestlohn oder darunter. Unter den Altenpflegehelfer*innen arbeiten ebenfalls knapp 40 Prozent im Niedriglohnbereich, ein Drittel arbeitet nur für den Mindestlohn oder darunter.

Den Medianstundenlohn von 15,33 Euro erreicht auf dem Anforderungsniveau der Helfer*innen keine einzige der Berufsgruppen. Selbst die im Schnitt am besten entlohnte Berufsgruppe, Helfer*innen in der Lebensmittel- und Genussmittelherstellung, liegt mit einem mittleren Lohn von 10,92 Euro noch weit abgeschlagen.

Für einige Berufsgruppen gibt es in den Daten des SOEP nicht ausreichend Beobachtungen. Die Daten der BA (siehe Abbildung 2) lassen es jedoch zu, über sie Aussagen zu treffen, wenngleich einige Differenzen zum SOEP zu beobachten sind. Helfer*innen im Verkauf von Lebensmitteln, im generellen Verkauf (etwa in Supermärkten) und in der Reinigung gehören auch hier zu den am schlechtesten bezahlten Berufsgruppen, wenngleich sich die Reihenfolge ändert. Die Medianlöhne von insgesamt fünf Berufsgruppen – Verkauf von Lebensmitteln, Objekt-, Personen-, Brandschutz und Arbeitssicherheit, Reinigung, Verkauf und Land-

wirtschaft – liegen jeweils unterhalb der Grenze von 2.040,60 Euro. Beschäftigte in diesen Berufen arbeiten mehrheitlich im Niedriglohnbereich.

Bei zwei Berufsgruppen zeigen sich deutliche Differenzen zwischen den Daten des SOEP und denjenigen der BA: Beschäftigte im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege lagen dem Stundenlohn nach gemessen relativ schlecht bei 9,22 Euro. In den Einkommensstatistiken der BA liegen sie mit 2.610 Euro zwar immer noch weit unterhalb des Medianlohns, allerdings signifikant besser als andere Helferberufe. Bei der anderen Berufsgruppe handelt es sich um Beschäftigte in der Lebens- und Genussmittelherstellung. Sie kommen in den Statistiken der BA nicht auf eine vergleichbare Position wie nach den Daten des SOEP. Mit einem mittleren Lohn von 2.097 Euro monatlich liegen sie lediglich knapp über der Niedriglohnschwelle und im Mittelfeld aller systemrelevanten Helferberufe. Klar zu erkennen ist, dass vor allem in Berufen im öffentlichen Dienst – etwa Tätigkeiten in der Verwaltung sowie bei Polizei und Justiz – überdurchschnittliche Löhne für Hilfstätigkeiten gezahlt werden. Dabei handelt es sich allerdings um Branchen, die über eine traditionell hohe Tarifbindung verfügen, die sonst

Abbildung 3: Medianeinkommen von Helfer*innen in ausgewählten systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen (in Euro)


Anmerkung: Medianeinkommen aller Berufe = 3.401 Euro; Medianeinkommen aller Helfer*innen = 2.334 Euro

Quelle: eigene Berechnung auf BA-Datenbasis

nur im Bankgewerbe erreicht wird (Haipeter 2017: 15). Diese Berufsgruppen führen die Einkommensverteilung an und werden um mehr als ein Drittel besser bezahlt als der Durchschnitt der Helfer*innen. Über niedrige Organisationsgrade verfügen im Gegenzug die Bereiche Einzelhandel, Verkehr und Lagerei sowie generell große Teile des Dienstleistungssektors (Greef 2014: 738).

Ein Vergleich mit den nicht systemrelevanten Berufen desselben Anforderungsniveaus veranschaulicht die schlechtere Stellung der systemrelevanten (siehe Abbildung 3). Während ihr Medianeinkommen 2.260 Euro beträgt, liegt dasjenige der nicht systemrelevanten Berufe bei 2.520 Euro monatlich. Insgesamt, über beide Gruppen hinweg, liegt der Medianlohn für Helfer*innen bei 2.334 Euro. In der Gruppe der nicht systemrelevanten Berufe sind es vor allem die Branchen mit großen Industriebetrieben, in denen überdurchschnittliche Einkommen erzielt werden. Hilfsarbeiter*innen in der Chemiebranche, der Maschinenbau- und Betriebstechnik, der Fahrzeug-, Luft- und Raumfahrt- sowie in der Schifffahrtstechnik und der Metallverarbeitung erreichen monatliche Löhne zwischen 336 Euro (+14%) und 771 Euro (+33%) über dem Median. Auch Angestellte im Bereich Bü-

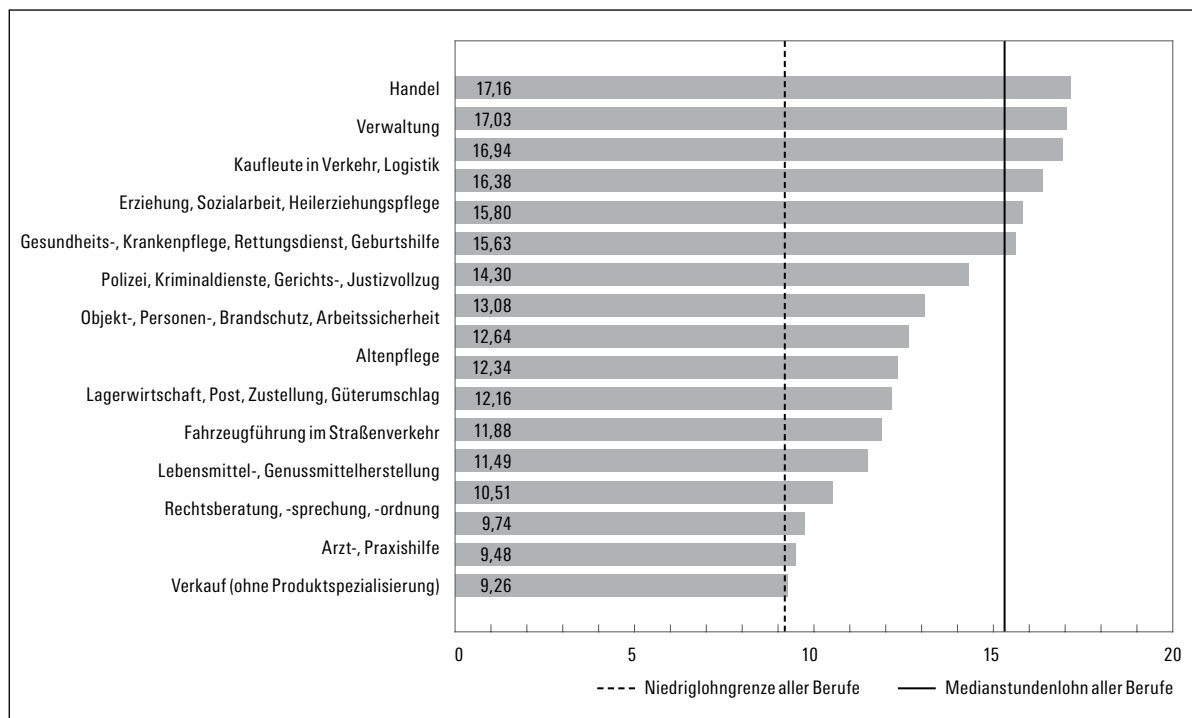
ro und Sekretariat erzielen überdurchschnittliche Einkommen (+278 Euro bzw. +12% über dem Median). Nicht systemrelevante Berufe nehmen jedoch auch die untersten Sprossen der Entgeltleiter ein. Hinter dem KldB-Code für Helfer*innen in der Körperpflege steht lediglich ein einziger Beruf: Friseurhelfer*innen. Sie verdienen mit 1.491 Euro 64 Prozent des Medians oder 48 Prozent dessen, was Helfer*innen in der öffentlichen Verwaltung oder der Chemiebranche bekommen. Ebenso unterdurchschnittlich werden Helfer- und Anlern*tätigkeiten in der Hotellerie (-527 Euro bzw. 77% des Medians) und der Gastronomie (-493 Euro bzw. 79% des Medians) vergütet. Auch sie zählen eindeutig zum Niedriglohnsegment.

2.2.2 Fachkräfte

Die meisten Tätigkeiten, auf die sich die mediale Aufmerksamkeit der letzten Monate gerichtet hat, werden von Fachkräften ausgeführt. Sowohl Supermarktkassierer*innen, examinierte Alten- und Krankenpfleger*innen als auch die meisten Reinigungskräfte fallen nach der KldB 2010 in dieses Anforderungsniveau. Ihre Lage ist vor diesem Hintergrund besonders relevant.

Abbildung 4 zeigt, dass auch unter den systemrelevanten Fachkräften die Berufsgruppen im Verkauf von

Abbildung 4: Durchschnittliche Stundenlöhne von Fachkräften in systemrelevanten Berufen (in Euro)



Anmerkung: Niedriglohngrenze = 9,20 Euro; Medianstundenlohn aller Berufe = 15,33 Euro; Medianstundenlohn aller Fachkräfte = 13,79 Euro
 Quelle: eigene Berechnung auf SOEP-Datenbasis; alle Werte gewichtet mit individuellen Hochrechnungsfaktoren

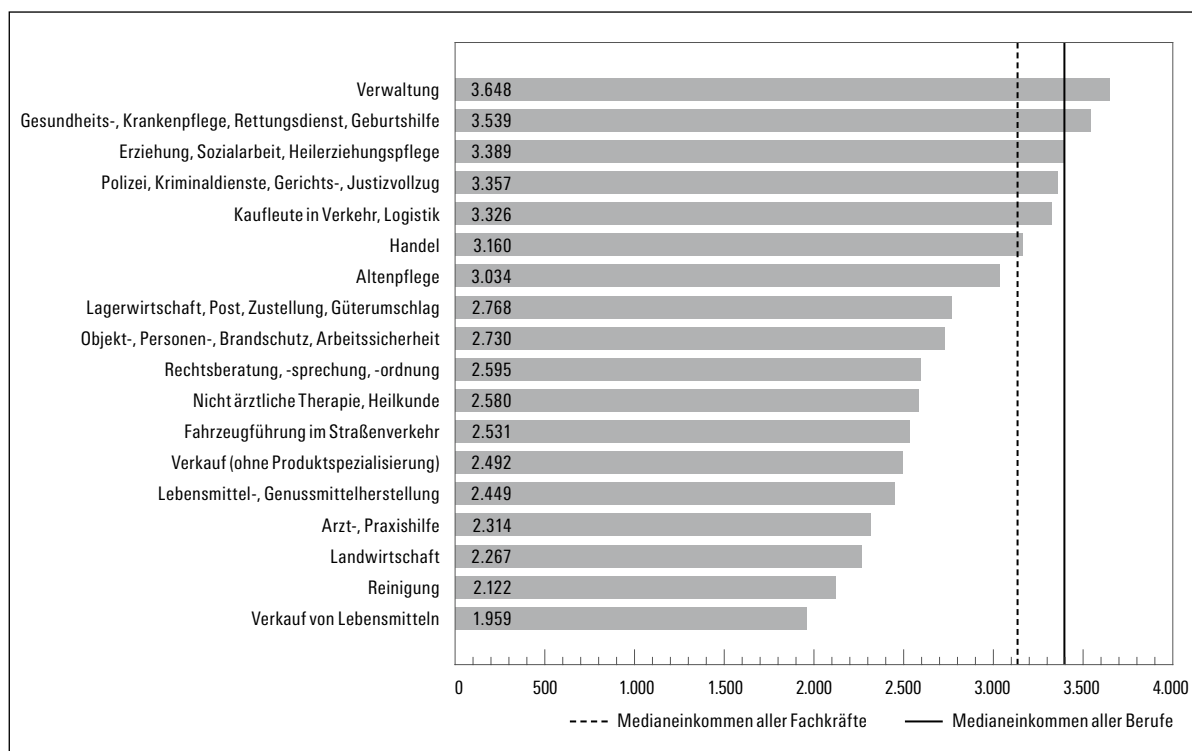
Lebensmitteln, der Reinigung und dem generellen Verkauf von Waren das untere Ende der Einkommensverteilung einnehmen. Lediglich Beschäftigte in der Landwirtschaft verdienen schlechter. Sie kommen auf einen mittleren Bruttostundenlohn von 9,96 Euro. Bei den Beschäftigten im Bereich Verkauf von Lebensmitteln handelt es sich konkret um die Berufe Bäcker*innen, Fleisch- und Wurstwarenverkäufer*innen sowie Obst- und Gemüsehändler*innen. Sie kommen im Schnitt auf einen Lohn von 9,48 Euro, wobei 40 Prozent von ihnen unterhalb der Niedriglohngrenze verdienen. Die meisten von ihnen, also 35 Prozent aller Beschäftigten in dieser Berufsgruppe, arbeiten für den gesetzlichen Mindestlohn oder darunter. Kassierer*innen, versammelt in der Berufsgruppe Verkauf (ohne Spezialisierung), verdienen mit einem Stundenlohn von 10,51 Euro im Schnitt knapp 1,67 Euro über dem Mindestlohn. Von ihnen arbeiten 35 Prozent im Niedriglohnbereich, ein Viertel sogar lediglich für den gesetzlichen Mindestlohn.

Überaus erstaunlich ist das Ergebnis für Beschäftigte in der Reinigung. Fachkräfte verdienen in diesem Berufszweig mit 9,74 Euro pro Stunde sogar schlechter als Helfer*innen (9,85 Euro). Diese Beobachtung kann zum Teil auf einen Unterschied der Betriebsstruktur zurückzuführen sein. Fachkräfte, die anders als die Gruppe der Helfer*innen etwa auch in der Textil- und der Gebäudereinigung tätig sind, arbeiten vor allem in größeren Betrieben. Unter Helfer*innen sind knapp 40 Prozent in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiter*innen an-

gestellt, bei Fachkräften liegt diese Zahl bei 26 Prozent. Die darüber hinaus zu beobachtende kürzere Arbeitszeit bei Helfer*innen von 18,5 Wochenstunden gegenüber derjenigen von Fachkräften (31 Wochenstunden) kann man als Indiz werten, dass es sich bei den Betrieben, in denen Helfer*innen eingesetzt werden, wahrscheinlich um spezialisiertere Reinigungsbetriebe handelt. Diese beschäftigen Helfer*innen etwa zur Bewältigung von Auftragsspitzen, können aber gleichzeitig wegen ihrer ökonomischen Lage als spezialisierter Betrieb höhere Löhne zahlen. Auch der Arbeitsort kann als Faktor für die eigentümliche Lohnstruktur herangezogen werden. Helfer*innen werden demnach seltener in den neuen Bundesländern (19%) beschäftigt als Fachkräfte (26%). Somit kann es sich bei dem niedrigeren Lohn für Fachkräfte in der Reinigung auch um eine verdeckte Lohnsuppression durch ihren ostdeutschen Arbeitsstandort handeln. Insgesamt erzielt fast ein Drittel (32%) der Fachkräfte für Reinigung lediglich Löhne im Niedriglohnbereich, ein Viertel arbeitet sogar nur für den gesetzlichen Mindestlohn oder für weniger.

Krankenpfleger*innen liegen mit ihrem Stundenlohn von 15,80 Euro nur geringfügig über dem Medianeinkommen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass in dem ausgewiesenen Stundenlohn Zuschläge für Wochenend-, Nacht- oder Feiertagsdienste bereits eingerechnet sind, die in der Krankenpflege häufig vorkommen (Heilmann 2020: 3). Ihre lediglich durchschnittliche Entlohnung ist insbesondere vor dem Hintergrund skandalös, dass Krankenpfleger*innen häufiger als

Abbildung 5: Medianeinkommen von Fachkräften in systemrelevanten Berufen (in Euro)



Anmerkung: Medianeinkommen aller Berufe = 3.401 Euro; Medianeinkommen aller Fachkräfte = 3.140 Euro

Quelle: eigene Berechnung auf BA-Datenbasis

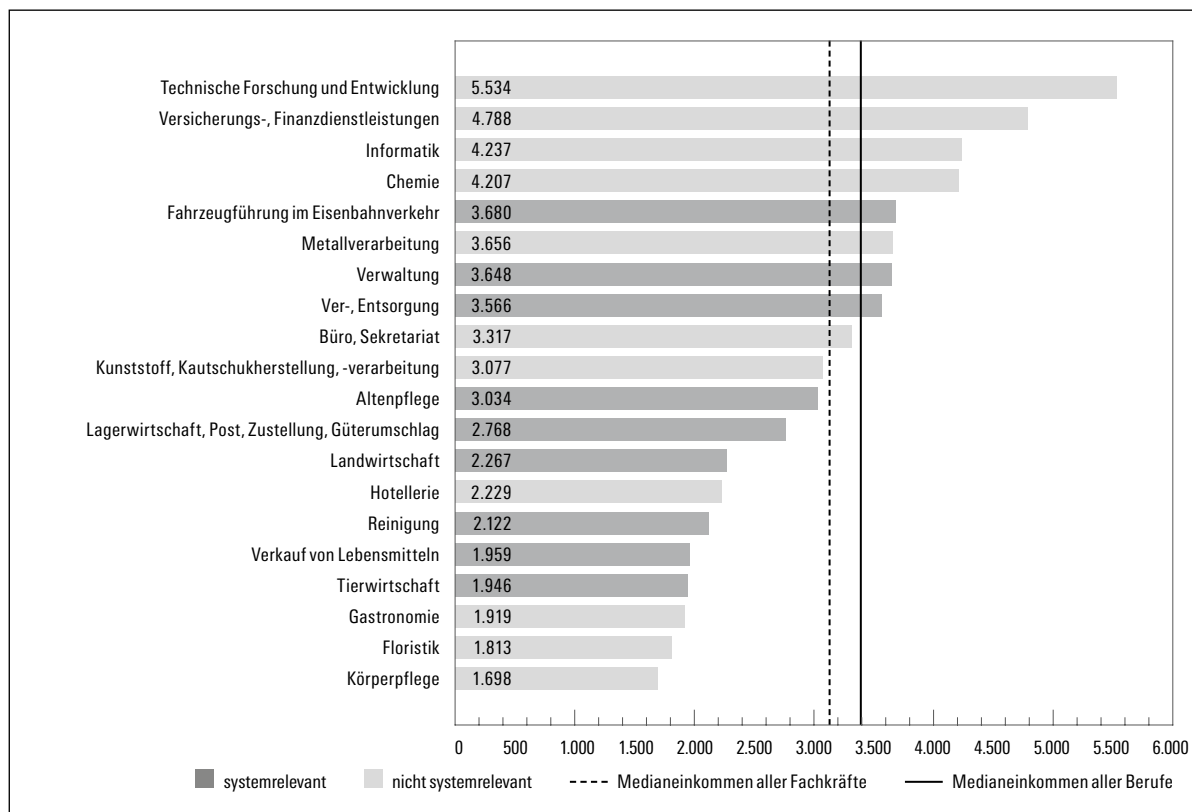
Erwerbstätige anderer Berufe davon berichten, dass sie schwere Lasten heben und tragen, unter Zwangshaltung arbeiten, häufige Pausenausfälle hinnehmen, verschiedene Arbeiten gleichzeitig erledigen und sehr schnell an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit arbeiten müssten (ebd.: 2). In Zeiten der Pandemie und der generellen Belastung des Gesundheitssystems werden sowohl die Personaldecke als auch die Arbeitszeiten weiter ausgereizt. Die Umstrukturierung im Pflegebereich von Tagessätzen zu Fallpauschalen und insbesondere der zwischenzeitliche Rückgang der Vollzeitäquivalente bei gleichzeitigem Anstieg der Patientenzahlen seit den 2000er-Jahren haben die Arbeitsbedingungen in diesem Berufsstand weiter verschlechtert (Drescher 2020: 4). Viele dieser Aspekte der Krankenpflege sind indes auch auf den Bereich der Altenpflege übertragbar (Schmucker 2020), wobei Altenpfleger*innen deutlich schlechter entlohnt werden (13,08 Euro).

Am oberen Ende der Einkommensverteilung erzielen sowohl Fachkräfte im Handel (17,16 Euro) als auch in der Verwaltung (17,03 Euro) Stundenlöhne von mehr als 17 Euro. Ebenfalls über dem Medianstundenlohn liegen Kaufleute in Verkehr und Logistik (16,94 Euro), Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen und Heilerzieher*innen (16,38 Euro) sowie die bereits oben erwähnten Gesundheitsberufe, Krankenpfleger*innen und Beschäftigte in Rettungsdiensten (15,80 Euro).

Aus den Daten der BA (siehe Abbildung 5) geht hervor, dass vor allem in staatsnahen Betrieben oder

im öffentlichen Sektor bzw. in Berufen, die spezialisierte Leistungen erbringen, überdurchschnittliche Löhne erzielt werden. Allen voran Berufe in der Verwaltung (3.648 Euro; +508 Euro bzw. +16 % über dem Median) sowie der Krankenpflege (3.539 Euro; +399 Euro bzw. +12,7 %), die über dem Medianeinkommen aller Fachkräfte liegen. Am unteren Ende der Einkommensverteilung zeigt sich in weiten Teilen dieselbe Tendenz wie bei den Helfer*innen. Auch hier finden sich Berufe im Einzelhandel, in der Reinigung sowie der Landwirtschaft wieder. Insbesondere die Berufsgruppe Verkauf von Lebensmitteln schneidet schlecht ab. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in diesen Berufen im Niedriglohnbereich. Bäcker*innen und Konditor*innen, Fleisch- und Wurstwarenverkäufer*innen sowie Obst- und Gemüsehändler*innen kommen mit einem durchschnittlichen Lohn von lediglich 1.959 Euro auf knapp 62 Prozent des Durchschnittslohns aller Fachkräfte. Reinigungskräfte verdienen mit 2.122 Euro monatlich nur 68 Prozent des Medians bzw. 1.018 Euro weniger als die durchschnittliche Fachkraft. Damit liegen sie etwas besser als Fachkräfte in der Landwirtschaft, die mit 2.267 Euro monatlich immer noch 873 Euro weniger verdienen als der Durchschnitt bzw. 72 Prozent des Medianlohns. Selbst Kassierer*innen verdienen im Schnitt 2.492 Euro monatlich (80 % des Medians) und damit 648 Euro weniger als der Median aller Arbeitskräfte mit ähnlichen Anforderungen. Dabei gilt

Abbildung 6: Medianeinkommen von Fachkräften in ausgewählten systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen (in Euro)



Anmerkung: Medianeinkommen aller Berufe = 3.401 Euro; Medianeinkommen aller Fachkräfte = 3.140 Euro

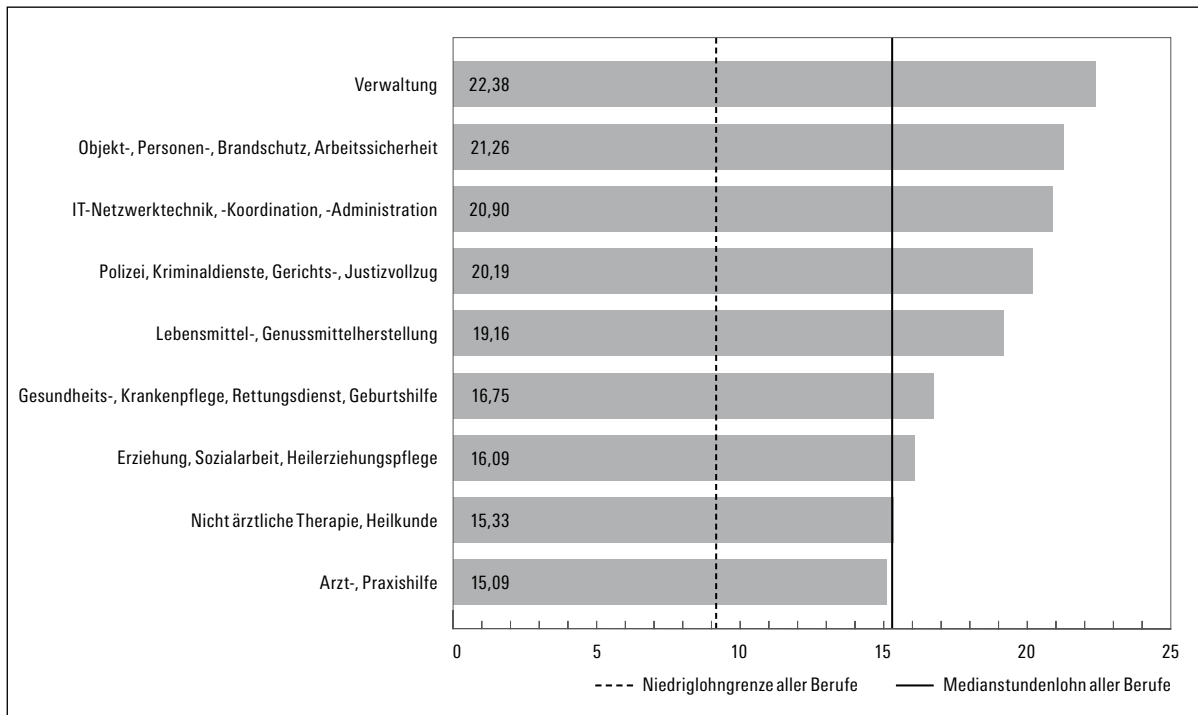
Quelle: eigene Berechnung auf BA-Datenbasis

es zu berücksichtigen, dass der Einzelhandel eine der Branchen ist, in der die Lohnkoordinierung durch Auslagerungen stark erodiert ist (Haipeter 2017: 19; Dingeldey u. a. 2017: 504). Neben Verräumungstätigkeiten werden häufig das Gebäudemanagement, die Logistik und teilweise sogar die Kassenfunktionen an Unternehmen abgegeben, die nicht tarifgebunden sind oder Beschäftigte prekär anstellen (Haipeter 2017: 20). Dadurch hat sich die Lage der Beschäftigten im Einzelhandel in den letzten Jahren erheblich verschlechtert.

Der direkte Vergleich zwischen systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen auf der Ebene der Fachkräfte zeigt mitunter ein deutliches Einkommensgefälle (siehe Abbildung 6). Die Einkommensdifferenz beträgt unter Fachkräften 284 Euro, das heißt, dass Tätigkeiten, die den Anforderungen einer Fachkraft entsprechen, im Schnitt um 284 Euro niedriger entlohnt werden, wenn sie in einem systemrelevanten Beruf stattfinden als in einem nicht systemrelevanten Beruf.

Unter den nicht systemrelevanten Berufen weisen vor allem die Industrie sowie spezielle Dienstleistungsbranchen wie Informatik und die Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche überdurchschnittliche Löhne auf. Spitzenreiter sind Berufe in der tech-

nischen Forschung und Entwicklung, etwa technische Zeichner*innen. Der mittlere Lohn in dieser Berufsgruppe beläuft sich auf 5.534 Euro monatlich (+2.394 Euro bzw. +76% über dem Median). Damit liegen sie deutlich vor der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche, in der man 1.648 Euro oder um 52 Prozent mehr als die durchschnittliche Fachkraft verdient. Fachkräfte in der Wirtschafts-, Technik- oder Medieninformatik verdienen noch um 1.097 Euro oder 35 Prozent mehr als der Durchschnitt. Nicht nur die Extremwerte nach oben sind deutlicher als in der Gruppe der systemrelevanten Berufe, auch der Ausschlag nach unten fällt stärker aus. Die drei am schlechtesten entlohnten Berufe gelten alle drei als nicht systemrelevant. Friseur*innen, Kosmetiker*innen, Tätowierer*innen und Maskenbildner*innen, zusammengefasst in der Berufsgruppe Körperpflege, erzielen einen Durchschnittslohn von 1.698 Euro (-1.442 Euro bzw. 54% des Medians). Ebenso deutlich unterdurchschnittlich bezahlt werden Florist*innen (-1.327 Euro bzw. 58% des Medians) und Fachkräfte in der Gastronomie (-1.221 Euro bzw. 61% des Medians). Die Lohnspanne zwischen den am höchsten und am niedrigsten bezahlten Berufen beträgt in den nicht systemrelevanten Jobs 3.836 Euro, bei den systemrelevanten Jobs hingegen «nur» 1.734 Euro.

Abbildung 7: Durchschnittliche Stundenlöhne von Spezialist*innen in systemrelevanten Berufen (in Euro)


Anmerkung: Niedriglohngrenze = 9,20 Euro; Medianstundenlohn aller Berufe = 15,33 Euro; Medianstundenlohn aller Spezialist*innen = 19,54 Euro
 Quelle: eigene Berechnung auf SOEP-Datenbasis; alle Werte gewichtet mit individuellen Hochrechnungsfaktoren

2.2.3 Spezialist*innen

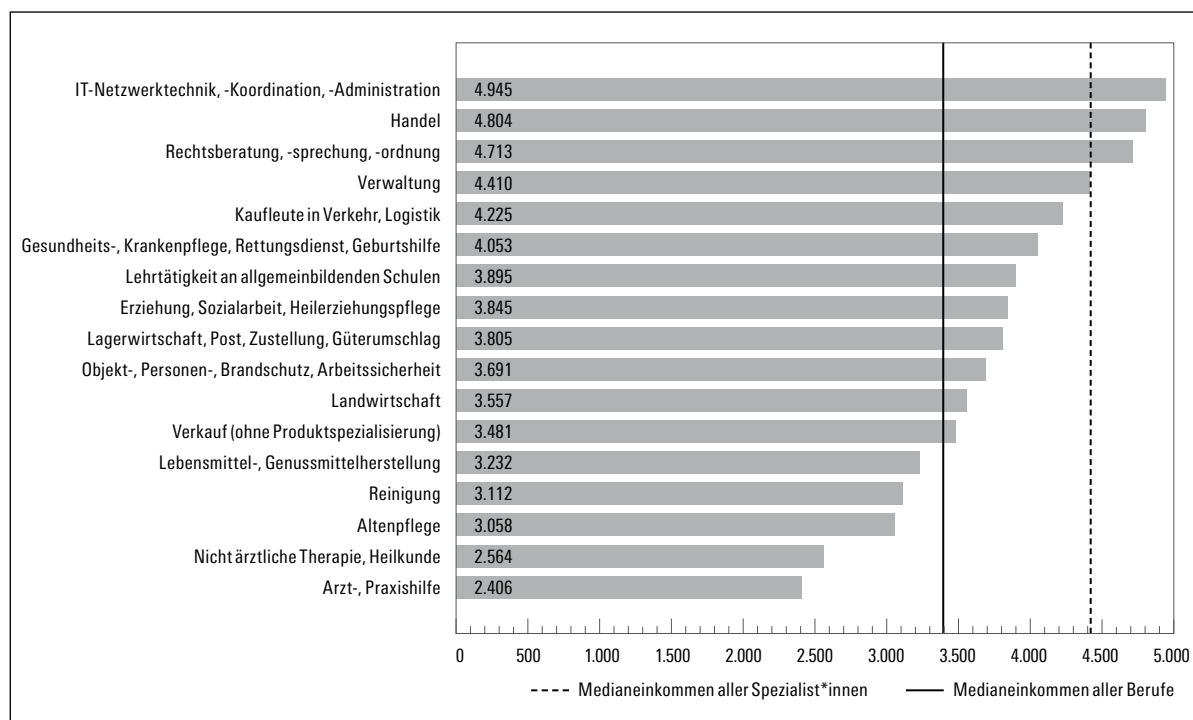
Unter Spezialist*innen (siehe Abbildung 7), der zweithöchsten Anforderungsebene, verdienen laut Daten des SOEP die Beschäftigten in der medizinischen Infrastruktur, etwa als Arzt- und Praxishilfe (15,09 Euro), oder in nicht ärztlichen Therapie- und Heilberufen (15,33 Euro) am schlechtesten. Mit einem Stundenlohn von 16,09 Euro verdienen auch Beschäftigte in Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege relativ wenig. Die Löhne in der Krankenpflege sowie in Rettungsdiensten (16,75 Euro) liegen ebenfalls lediglich im unteren Mittelfeld. Diese sozialen Dienstleistungsberufe erzielen deutlich niedrigere Löhne, eine Beobachtung, die so konsistent ist, dass man auch von einem «Social-Pay-Gap» (Bublitz/Regner 2016; Lillemeier 2017) spricht. Selbst innerhalb der systemrelevanten Berufe ist dieser Social-Pay-Gap zu erkennen. Beschäftigte in der Verwaltung (22,38 Euro), im Objekt-, Personen- und Brandschutz bzw. der Arbeitssicherheit (21,26 Euro) sowie Spezialist*innen in der Informationstechnik (IT) (21,26 Euro) oder in Polizei, im Kriminal-, Gerichtsdienst oder der Justiz (20,19 Euro) erzielen deutlich höhere Stundensätze. Auch die Stundenlöhne der Beschäftigten in der Lebens- und Genussmittelherstellung (19,16 Euro) weisen einen ausgeprägten Abstand zu den «Sozialberufen» auf.

Die Daten der BA weisen eine ähnliche Tendenz auf (siehe Abbildung 8). Auch hier lässt sich beobachten, dass Gesundheits- und Sozialberufe zum Teil

weit unterdurchschnittlich entlohnt werden. In der Arzt- und Praxishilfe beläuft sich der mittlere monatliche Verdienst etwa auf 2.406 Euro (–2.022 Euro bzw. 54 % des gruppenspezifischen Medians). Tätigkeiten in der nicht ärztlichen Therapie und Heilkunde, also etwa Physio- und Ergotherapeut*innen, verdienen im Schnitt 2.564 Euro (–1.864 Euro bzw. 58 % des Medians). Tätigkeiten in der Altenpflege liegen mit 3.058 Euro (–1.370 Euro bzw. 69 % des Medians) zusammen mit denjenigen in der Reinigung mit 3.112 Euro (–1.316 Euro bzw. 70,3 % des Medians) ebenso am unteren Ende der Einkommensverteilung für Spezialist*innen.

Eine einzige, bemerkenswerte Ausnahme bilden Tätigkeiten in der Pharmazie. Sie liegen mit 6.150 Euro monatlich bereits an der Bemessungsgrenze. Für die Fachkräfte derselben Berufsgruppe lag der Verdienst noch bei 2.630 Euro. Die hohen Verdienste von Spezialist*innen in der Pharmazie lassen sich womöglich durch einen Blick auf die konkreten Berufe erklären. Es handelt sich dabei um Arztberater*innen, Klinikreferent*innen, Medical Advisors, Medical Writers sowie Pharmareferent*innen (BA 2011: 289) und somit um Berufe, in denen Bonuszahlungen und Erfolgsprämien eine häufige Gehaltszulage bilden. Unter der Annahme, dass diese gänzlich oder teilweise am Jahresende ausbezahlt werden, erklärt sich das ungewöhnlich hohe Einkommen in den Daten der BA. In der Einkommensverteilung folgen ihnen die mit 4.945 Euro

Abbildung 8: Medianeinkommen von Spezialist*innen in systemrelevanten Berufen (in Euro)



Anmerkung: Medianeinkommen aller Berufe = 3.401 Euro; Medianeinkommen aller Spezialist*innen = 4.428 Euro

Quelle: eigene Berechnung auf BA-Datenbasis

(+517 Euro bzw. +12% über dem Median) überdurchschnittlich entlohnten Tätigkeiten in der IT-Netzwerktechnik, -Koordination, -Administration und -Organisation, Berufe im Handel mit 4.808 Euro (+380 Euro bzw. +9% über dem Median) sowie in der Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung mit 4.713 Euro (+285 Euro bzw. +6,4% über dem Median).

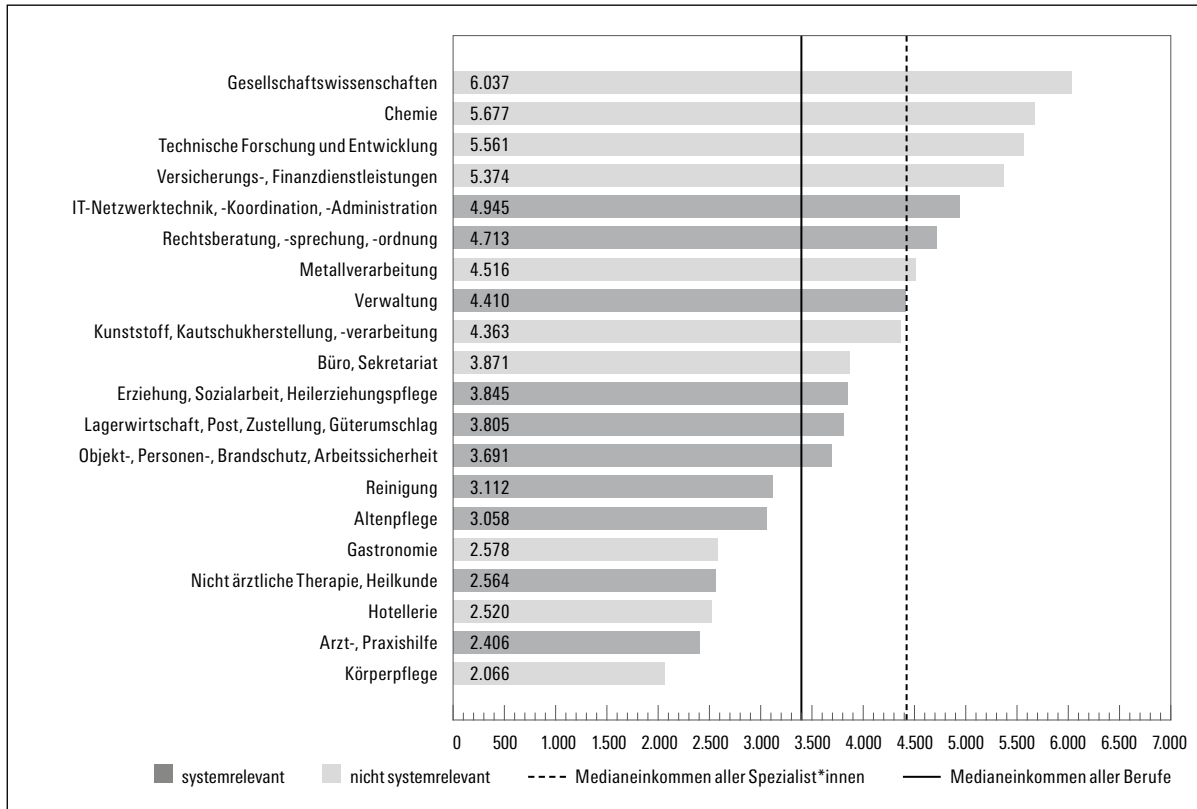
Es dürfte nicht überraschen, dass auch unter Spezialist*innen nicht systemrelevante Berufe im Schnitt besser bezahlt werden als systemrelevante (siehe Abbildung 9). Der Unterschied der beiden Einkommensmediane beläuft sich auf 301 Euro monatlich. Die Reihenfolge in der Einkommensverteilung der einzelnen Berufsgruppen unterscheidet sich ebenfalls nicht wesentlich von derjenigen der Fachkräfte. Tätigkeiten in der Körperpflege (2.066 Euro; -2.362 Euro bzw. 47% des Medians), der Hotellerie (2.520 Euro; -1.908 Euro bzw. 57%) und der Gastronomie (2.578 Euro; -1.850 Euro bzw. 58%) bilden das untere Ende der Einkommensverteilung. Auch hier sind es also nicht systemrelevante Berufe, die mit am schlechtesten entlohnt werden. Das obere Ende der Einkommensverteilung nehmen die bekannten Branchen in Technik, Produktion und spezialisierten Dienstleistungen ein. Jobs in der technischen Forschung und Entwicklung erzielen im Schnitt monatlich 5.561 Euro (+1.133 Euro bzw. +26% über dem Median), im Versicherungs- und Finanzdienstleistungssektor 5.374 Euro (+946 Euro bzw. +21%) und in der chemischen Industrie, etwa in chemisch technischen

Laboren oder bei der Steuerung von chemischen Verfahrensanlagen, 5.677 Euro (+1.249 Euro bzw. +28%). Spitzenreiter*innen unter den nicht systemrelevanten Spezialist*innen sind jedoch die Markt- und Meinungsforscher*innen in den Gesellschaftswissenschaften. Sie reichen mit 6.037 Euro (+1.609 Euro bzw. +36%) Monatseinkommen bereits nahe an die Bemessungsgrenze heran.

2.2.4 Expert*innen

Auf der Ebene der systemrelevanten Expert*innen lässt sich in den Gesundheits- und Sozialberufen eine Polarisierung beobachten (siehe Abbildung 10). Führungskräfte in der Krankenpflege sowie bei Rettungsdiensten nehmen laut Daten des SOEP mit einem Stundenlohn von 16,09 Euro eine Position am unteren Ende der Einkommensverteilung ein. Auch im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege kommen Führungskräfte auf einen im Vergleich zu den restlichen Beschäftigtengruppen niedrigen Stundenlohn von 17,94 Euro. Ihnen stehen Arzt*innen und Zahnmediziner*innen (32,18 Euro) und zu einem gewissen Teil auch Lehrer*innen an allgemeinbildenden Schulen (23,39 Euro) gegenüber, die an der Spitze bzw. im oberen Mittelfeld der Einkommensverteilung stehen. In den hoch qualifizierten Sozialberufen scheint sich demnach der Social-Pay-Gap lediglich bei gewissen Berufen zu halten. Beachtenswert ist, dass sich bei den Führungskräften das Verhältnis von Alten- zu Krankenpflege umgekehrt hat. Waren Beschäftigte in der

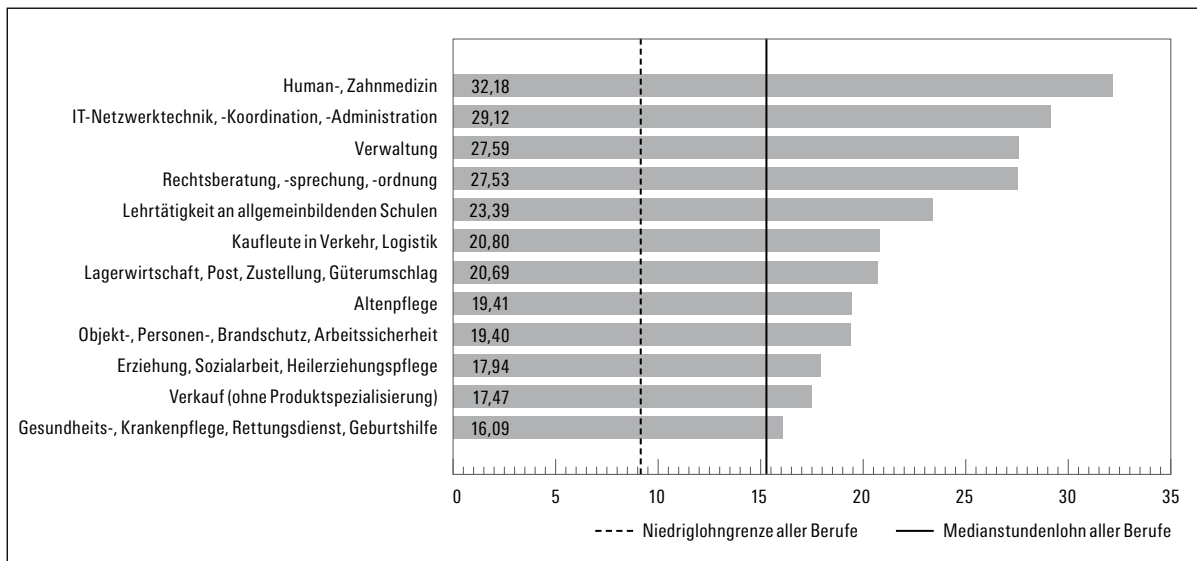
Abbildung 9: Medianeinkommen von Spezialist*innen in ausgewählten systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen (in Euro)



Anmerkung: Medianeinkommen aller Berufe = 3.401 Euro; Medianeinkommen aller Spezialist*innen = 4.428 Euro

Quelle: eigene Berechnung auf BA-Datenbasis

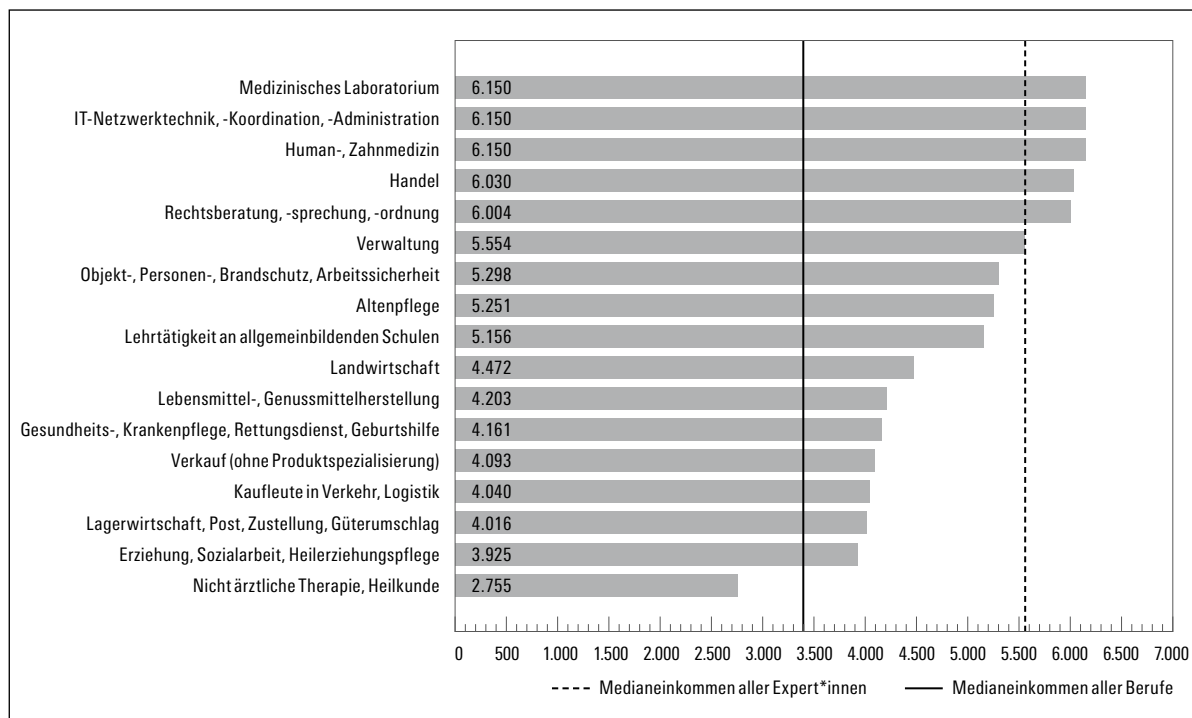
Abbildung 10: Durchschnittliche Stundenlöhne von Expert*innen in systemrelevanten Berufen (in Euro)



Anmerkung: Niedriglohngrenze = 9,20 Euro; Medianstundenlohn aller Berufe = 15,33 Euro; Medianstundenlohn aller Expert*innen = 23,56 Euro

Quelle: eigene Berechnung auf SOEP-Datenbasis; alle Werte gewichtet mit individuellen Hochrechnungsfaktoren

Abbildung 11: Medianeinkommen von Expert*innen in systemrelevanten Berufen (in Euro)



Anmerkung: Medianeinkommen aller Berufe = 3.401 Euro; Medianeinkommen aller Expert*innen = 5.566 Euro

Quelle: eigene Berechnung auf BA-Datenbasis

Altenpflege auf allen anderen Anforderungsebenen gegenüber der Krankenpflege schlechter gestellt, so können Führungskräfte in der Altenpflege (19,41 Euro) auf einen deutlich höheren Stundenlohn zählen als diejenigen in der Krankenpflege (16,09 Euro).

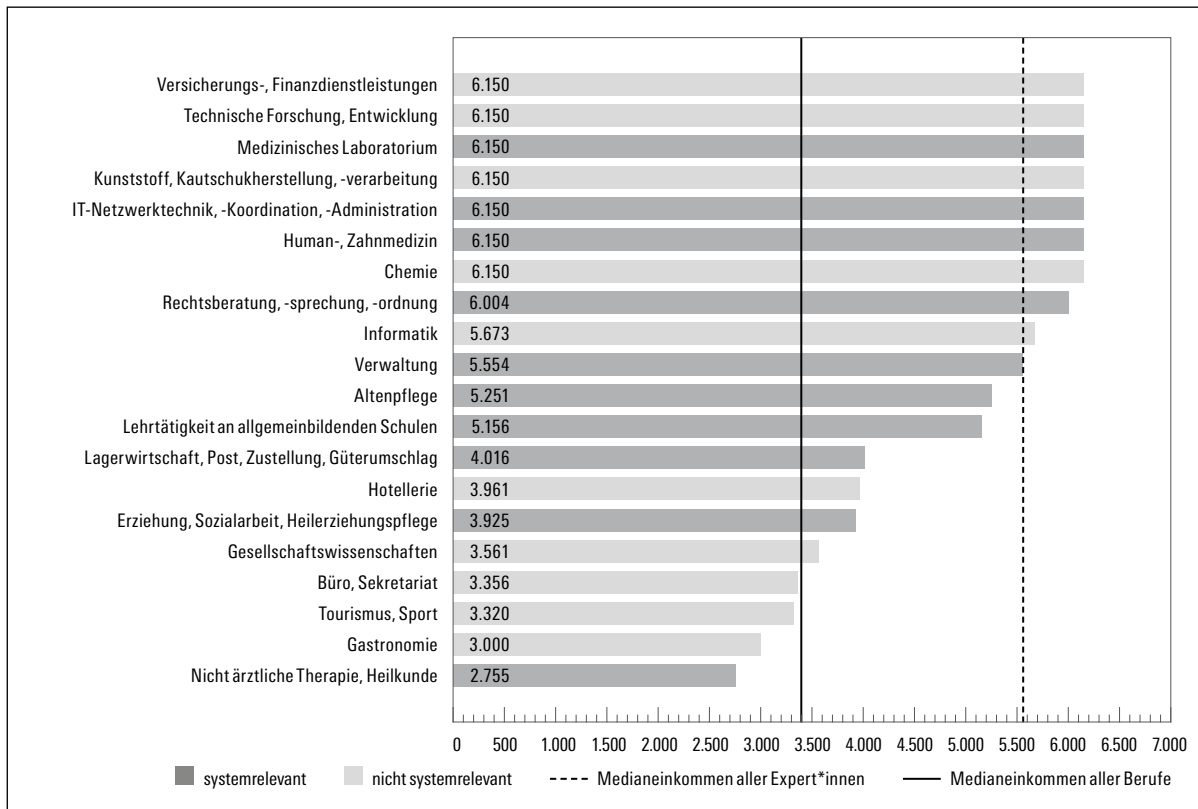
Der Einzelhandel ist im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ebenso wie auf den anderen Anforderungsniveaus niedrig entlohnt. Expert*innen im Verkauf verdienen im Schnitt 17,47 Euro pro Stunde. Relativ weit oben sind erwartungsgemäß erneut spezielle Dienstleistungen, etwa in der IT (29,12 Euro). Auch die Tätigkeiten in der Verwaltung (27,59 Euro) sowie in der Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung (27,53 Euro) erzielen auf der Ebene von Führungskräften relativ hohe Stundenlöhne.

Die Polarisierung der Sozial- und Gesundheitsberufe lässt sich auch in den Daten der BA erkennen (siehe Abbildung 11). In der Gruppe der Expert*innen stechen zum einen die medizinischen Berufe in Laboratorien sowie der Human- und Zahnmedizin heraus. Beide werden mit der Bemessungsgrenze von 6.150 Euro ausgewiesen, das entspricht mindestens +584 Euro bzw. +10 Prozent gegenüber dem Median der Gruppe. Das untere Ende der Einkommensverteilung wird von den nicht ärztlichen Therapie- und Heilberufen eingenommen, die eine weit unterdurchschnittliche Entlohnung erfahren. In ihnen verdient man im Schnitt lediglich 2.755 Euro monatlich, das entspricht einem Minus von 2.811 Euro oder 49,5 Prozent des Medians. Auch Berufe in der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege werden mit Abstand am schlechtesten ent-

lohnt. In ihnen verdient man 3.925 Euro (-1.641 Euro bzw. 70,5% des Medians). Mit 4.161 Euro monatlich (-1.405 Euro bzw. 75% des Medians) sind auch Führungskräfte in der Krankenpflege relativ weit abgeschlagen. Die Differenz zu den besser bezahlten Führungskräften in der Altenpflege (5.251 Euro; -315 Euro bzw. 94,3% des Medians) zeigt sich indes auch in den Daten der BA. Führungskräfte im Einzelhandel bzw. in der Lagerwirtschaft finden sich ebenfalls am unteren Ende des Einkommensspektrums. Ein*e Expert*in im Verkauf kann mit einem Lohn von 4.093 Euro monatlich rechnen (-1.473 Euro bzw. 73,5% des Medians), in der Lagerwirtschaft, der Post, in Zustelldiensten bzw. im Güterumschlag mit 4.016 Euro (-1.550 Euro bzw. 72% des Medians).

Neben den bereits genannten gut vergüteten Gesundheitsberufen stechen auch unter den Expert*innen die spezialisierten Dienstleister*innen hervor. Im Bereich IT-Netzwerktechnik und -Administration liegt das Medianeinkommen ebenfalls an der Bemessungsgrenze von 6.150 Euro monatlich. Führungskräfte im Handel verdienen im Schnitt 6.030 Euro monatlich (+464 Euro bzw. +8% über dem Median), in der Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung sind es 6.004 Euro monatlich (+438 Euro bzw. +8% über dem Median). Tätigkeiten in der Verwaltung liegen fast am Median von 5.566 Euro monatlich.

Im direkten Vergleich mit den nicht systemrelevanten Berufen zeigt sich, dass auch auf dem höchsten

Abbildung 12: Medianeinkommen von Expert*innen in ausgewählten systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen (in Euro)


Anmerkung: Medianeinkommen aller Berufe = 3.401 Euro; Medianeinkommen aller Expert*innen = 5.566 Euro

Quelle: eigene Berechnung auf BA-Datenbasis

Anforderungsniveau die Mehrzahl der am schlechtesten bezahlten Berufe nicht systemrelevant ist (siehe Abbildung 12). Führungskräfte in der Gastronomie, im Tourismus und Sport, in Büros und Sekretariaten und in den Gesellschaftswissenschaften haben zwischen 2.000 Euro bis 2.500 Euro weniger Einkommen als der Median der Expert*innen. Sie verdienen zwischen 54 Prozent und 64 Prozent dessen, was ein*e Expert*in im Schnitt erwarten kann. Lediglich die systemrelevanten Beschäftigten in der nicht ärztlichen Therapie und Heilkunde erhalten durchschnittlich weniger Lohn.

2.3 SYSTEMATISCH NIEDRIGERE LÖHNE IN SYSTEMRELEVANTEN BERUFEN

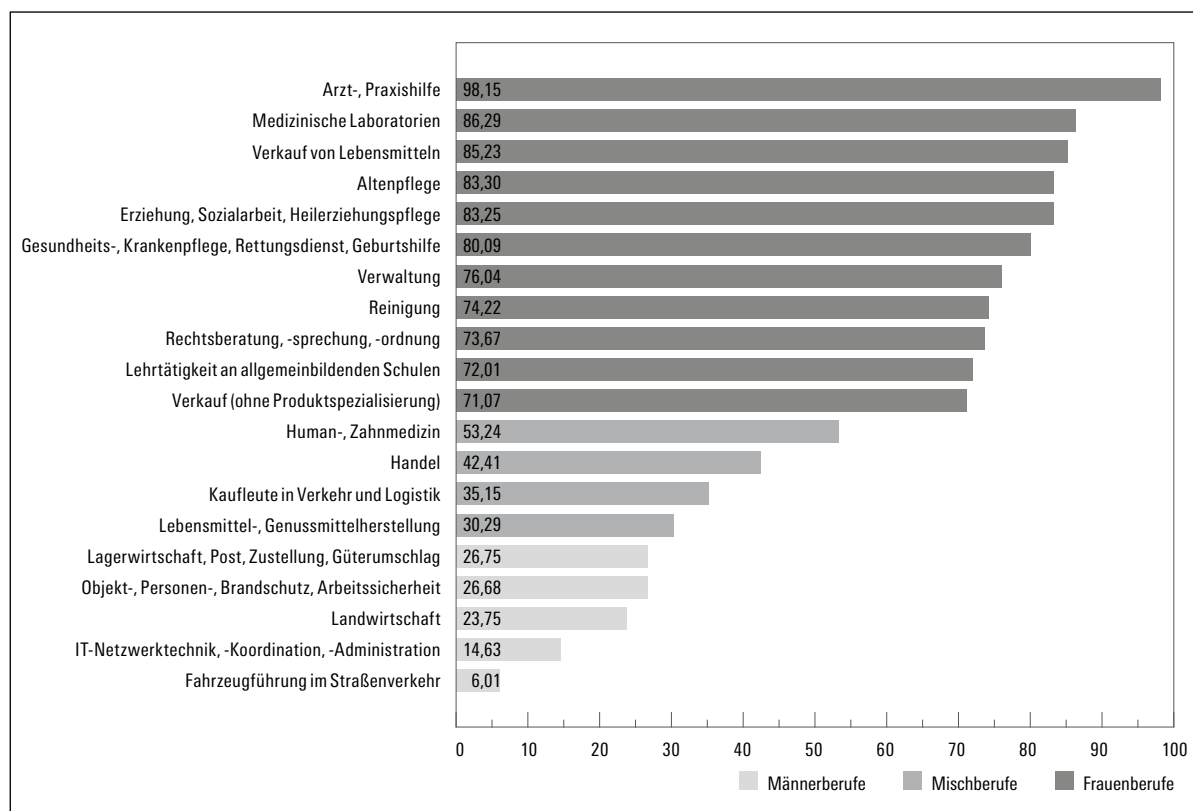
Systemrelevante Arbeit weist ein ausgeprägtes Niedriglohnsegment auf, dem nicht nur Helfer*innen im Einzelhandel, in Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege, in der Reinigung sowie der Altenpflege zuzuordnen sind. Auch unter den Fachkräften, die im Zuge der Pandemie medial am häufigsten porträtiert und thematisiert wurden, das heißt, unter Kassierer*innen, Bäcker*innen, Fleisch- und Wurstwarenverkäufer*innen sowie Obst- und Gemüsehändler*innen sowie Reinigungsfachkräften arbeiten 32 bis 40 Prozent im Niedriglohnbereich, häufig sogar lediglich für den gesetzlichen Mindestlohn.

Die von der Coronapandemie ebenfalls massiv beanspruchten Krankenpfleger*innen wiederum kommen trotz Berücksichtigung von Zuschlägen für Wochenend-, Nacht- oder Feiertagsdienste lediglich auf ein gegenüber dem Medianlohn geringfügig besseres Einkommen. Ihre Kolleg*innen in der Altenpflege bleiben auf allen Anforderungsniveaus stets unterhalb des Medians.

Deutlich sichtbar zeichnet sich der Social-Pay-Gap ab: In Sozial- und Gesundheitsberufen wurden deutlich niedrigere Einkommen erzielt. Lediglich unter den Expert*innen wird dieser durch eine Polarisierungstendenz abgelöst, die zur Folge hat, dass bestimmte Berufe, etwa Ärzt*innen und Führungskräfte in medizinischen Laboratorien, zu den Hochverdiener*innen zu zählen sind.

Zwar bestehen deutliche Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Anforderungsniveaus, bemerkenswert sind jedoch auch die Diskrepanzen zwischen den jeweiligen Qualifikationsebenen. Vergleicht man etwa systemrelevante und nicht systemrelevante Jobs, so erkennt man, dass die Einkommensunterschiede auf dem niedrigsten Anforderungsniveau, bei den Helfer*innen, am prononciertesten sind. Die Lohndifferenz zwischen systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen beträgt hier 260 Euro, das

Abbildung 13: Frauenerwerbsanteil in ausgewählten systemrelevanten Berufen (in Prozent)



Quelle: eigene Berechnung auf BA-Datenbasis

entspricht 11,1 Prozent des Medians aller Helferberufe. Bei Fachkräften erhöht sich zwar die Differenz in absoluten Zahlen auf 284 Euro, dies entspricht jedoch – «nur noch» – neun Prozent des Medians aller Fachkräfte. Bei Spezialist*innen beträgt die Differenz 301 Euro oder 6,8 Prozent des Einkommensmedians. Bei Expert*innen schließlich nimmt der Unterschied zwischen systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen sogar absolut auf knapp 250 Euro oder 4,5 Prozent des Einkommensmedians ab.⁸ Die Einkommensunterschiede zwischen systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen sind demnach zwar auf allen Anforderungsniveaus gegeben, auf der Ebene der Führungskräfte kommt es jedoch zu einer Annäherung der Gehälter.

Höhere Löhne erzielen in erster Linie die Berufsgruppen, die einerseits in staatsnahen Betrieben und im öffentlichen Sektor angesiedelt sind, andererseits spezialisierte Dienstleistungen erbringen können. Generell lässt sich feststellen, dass niedrige Entlohnung in einem Berufsfeld über die verschiedenen Anforderungsniveaus hinweg bestehen bleibt. Schlecht bezahlte Jobs in der Gastronomie, im Einzelhandel, in der Lagerwirtschaft oder der Altenpflege werden auch bei komplexeren Tätigkeiten und steigenden Anforderungen meist deutlich schlechter bezahlt. In hoch spezialisierten Nischen, etwa bei speziellen Dienstleistungen, im Marketing (Gesellschaftswissenschaften) oder der

Pharmazie, lassen sich auch auf den unteren Anforderungsniveaus überdurchschnittliche Einkommen erzielen. Diese Effekte sind aber wahrscheinlich zu einem großen Teil auf variable Lohnanteile zurückzuführen.

2.4 SYSTEMRELEVANTE ARBEIT IST ÜBERWIEGEND ARBEIT VON FRAUEN

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung lässt sich eine deutliche Überrepräsentation von Frauen feststellen. Insgesamt arbeiten in systemrelevanten Berufsgruppen 7.813.598 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen. Knapp 59,9 Prozent aller systemrelevanten Jobs (in Summe 13.035.124) werden somit von Frauen erledigt.⁹ Systemrelevante Arbeit ist überwiegend Arbeit von Frauen. Das zeigt sich bei einem Blick auf einzelne Berufsfelder, denn Frauen sind in den einzelnen Berufen unterschiedlich stark vertreten (siehe Abbildung 13). Die Berufe mit dem höchsten Frauenanteil sind Arzt- und Praxishilfen (98,15%), Tätigkeiten in medizinischen Laboratorien (86,29%) sowie Verkauf von Lebensmitteln (85,23%). Auch im Bereich der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege ist der Frauenanteil mit 83,25 Prozent und bei der Alten-

⁸ Wobei dieser Zahlenwert wegen der Deckelung der Einkommensangaben an der Bemessungsgrenze in den Daten der BA wenig Aussagekraft hat. Die Einkommensunterschiede auf den höheren Anforderungsniveaus könnten demnach wesentlich höher liegen. ⁹ Im Gegensatz zu einem Frauenanteil von 35,7 Prozent in nicht systemrelevanten Berufen.

Tabelle 1: Gender-Pay-Gaps in ausgewählten systemrelevanten Berufen

Berufsgruppe	Stundenlohn Männer (in Euro)	Stundenlohn Frauen (in Euro)	Gender-Pay-Gap (in %)
Nicht ärztliche Therapie, Heilkunde	22,99	14,44	37,2
Rechtsberatung, -sprechung, -ordnung	31,37	20,19	35,7
Lebensmittel-, Genussmittelherstellung	13,56	10,34	23,7
IT-Netzwerktechnik, -Koordination, -Administration, -Organisation	22,99	17,88	22,2
Handel	17,84	14,58	18,3
Verwaltung	21,35	17,73	16,9
Arzt-, Praxishilfe	13,79	11,94	13,4
Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	12,10	10,67	11,8
Landwirtschaft	9,20	8,28	10,0
Human-, Zahnmedizin	34,48	31,15	9,7
Altenpflege	12,40	11,49	7,3
Polizei, Kriminaldienst, Gerichtsdienst, Justizvollzug	18,39	17,51	4,8
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	16,47	15,73	4,5
Verkauf von Lebensmitteln	9,58	9,20	4,0
Reinigung	10,22	9,84	3,7
Lehrstätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	23,54	22,99	2,4
Kaufleute in Verkehr, Logistik	18,61	18,39	1,2
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	11,03	11,03	0,0
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	15,80	16,09	-1,8
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	12,34	12,59	-2,1
Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	14,73	15,76	-7,0
gesamt	17,28	15,13	14,2

Quelle: eigene Berechnung auf SOEP-Datenbasis; alle Werte gewichtet mit individuellen Hochrechnungsfaktoren

pflege mit 83,3 Prozent immer noch weit überdurchschnittlich. Die niedrigsten Anteile an weiblichen Beschäftigten in systemrelevanten Berufen weisen die Fahrzeugführung im Straßenverkehr (6,01 %) sowie IT-Netzwerktechnik, -Koordination, -Administration und -Organisation (14,63 %) auf. Bei einer Aufteilung der Berufe in Frauenberufe (über 70 % Frauenanteil), Misch- und Männerberufe (unter 30 % Frauenanteil) zeigt sich, dass es sich beim überwiegenden Anteil an systemrelevanten Berufen um Frauenberufe handelt.

2.5 HETEROGENER GENDER-PAY-GAP IN SYSTEMRELEVANTEN BERUFEN

Der deutsche Arbeitsmarkt ist überaus stark durch diese Tendenz beruflicher Segregation zwischen Männern und Frauen geprägt (Wrohlich 2017: 955; Vester 2014: 55). Die Verdienste in Frauenberufen sind dabei im Mittel deutlich geringer als in Misch- oder Männerberufen (Wrohlich 2017: 955). Der unbereinigte Gender-Pay-Gap von derzeit 21 Prozent existiert dabei vor allem aufgrund der Segregation am Arbeitsmarkt, familienbedingten Erwerbsunterbrechungen sowie Phasen von Teilzeiterwerbstätigkeit (Zucco 2019: 128; Gallego Granados/Wrohlich 2018: 174). Selbst wenn man alle lohnrelevanten Merkmale kontrolliert, bleibt eine bereinigte Lohnlücke von circa fünf bis sechs Prozent (Schmidt 2019: 2).

Es lässt sich zwar kein linearer Zusammenhang zwischen Frauenanteil in einem Beruf und Größe des Gender-Pay-Gap feststellen, allerdings haben andere Studien gezeigt, dass die Verdienstücke tendenziell

in Frauenberufen geringer ausfällt als in Misch- oder Männerberufen (Zucco 2019: 130). Tabelle 1 zeigt die unbereinigten Gender-Pay-Gaps für ausgewählte systemrelevante Berufe. Dabei zeigt sich durchaus, dass es vor allem Männer- und Mischberufe sind – häufig auch die mit höheren Löhnen –, die deutliche Lohnlücken aufweisen. In der Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung (35,7 %), der IT (22,2 %) sowie im Handel (18,3 %) ist die Lohnlücke deutlich ausgeprägt. Ursächlich für die ebenfalls relativ großen Gender-Pay-Gaps in der nicht ärztlichen Therapie und Heilkunde (37,2 %), in der Verwaltung (16,9 %) sowie unter Arzt und Praxishilfen (13,4 %) kann neben der unterschiedlichen Verteilung der Geschlechter auf Führungspositionen auch ein hoher Anteil an Teil- und Vollzeitbeschäftigten sein, für die unter Umständen wiederum unterschiedliche Gender-Pay-Gaps bestehen (ebd.: 131).

Annähernd gleiche Bezahlung bieten hingegen Tätigkeiten in der Reinigung, Lehre an allgemeinbildenden Schulen, in Verkehr und Logistik sowie im Einzelhandel. Ein negativer Gender-Pay-Gap ist sogar für drei Berufe zu finden. Im Bereich Objekt-, Personen-, Brandschutz und Arbeitssicherheit (-1,8 %), in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr (-2,1 %) sowie in der Krankenpflege (-7 %) erzielen Frauen höhere Stundenlöhne als ihre männlichen Kollegen. Hier empfiehlt es sich jedoch, auch andere lohnrelevante Merkmale zu berücksichtigen. Über alle systemrelevanten Berufsgruppen hinweg liegt der Gender-Pay-Gap jedenfalls bei 14,2 Prozent und ist damit bedeutend niedriger als auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Die Tatsache der Systemrelevanz bietet zwar einen gewissen Schutz vor Kurzarbeit und damit schmerzhaften Lohnseinbußen oder gar Arbeitsplatzverlust. Somit hilft die ungleiche Geschlechterverteilung in systemrelevanten Berufen, die sozialen Folgen der Pandemie für viele Frauen abzuschwächen – allerdings zum horrenden Preis eines höheren Infektionsrisikos und der psychisch und physisch belastenden Arbeitssituationen (Kochskämper 2020). Darüber hinaus bietet die Systemrelevanz keinen Schutz vor den Aspekten, die den Gender-Pay-Gap für gewisse Gruppen vergrößern. Das betrifft zum einen Beschäftigte mit Kindern, für die der Gender-Pay-Gap fast doppelt so groß ist als für Beschäftigte ohne Kinder (Gallego Granados/Wrohlich 2018: 178). Zum anderen betrifft das ältere Arbeitnehmer*innen. Da Frauen bereits deutlich früher als Männer in Teilzeit arbeiten, vergrößert sich circa ab dem 30. Lebensjahr die Lohnschere zwischen ihnen, was ungleiche Erwerbsverläufe zur Folge hat (Schrenker/Zucco 2020: 141). Nicht nur, dass Teilzeit im Durchschnitt schlechter bezahlt wird, auch betriebliche Aufstiegschancen werden durch die Inanspruchnahme von Teilzeit häufig beeinträchtigt. In Summe verfestigt sich der Gender-Pay-Gap so häufig zu einem Gender-Pension-Gap (ebd.: 143). Generell lässt sich beobachten, dass der Gender-Pay-Gap einen u-förmigen Verlauf aufweist, er ist also in der Mitte der Lohnverteilung am geringsten und wird sowohl bei niedrigen als auch bei hohen Einkommen ausgeprägter (Gallego Granados/Wrohlich 2018: 175).

2.6 SYSTEMRELEVANTE ARBEIT IST ARBEIT AM MENSCHEN

In der Arbeits- und Berufssoziologie hat der Rückgriff auf ein vertikales Klassenschema eine lange Tradition. Auf Karl Marx und Max Weber zurückgehend ist die Einteilung in vertikale Klassen im Laufe der Zeit zunehmend komplexer und differenzierter geworden. In der Wirtschafts- und Makrosoziologie hat sich spiegelbildlich dazu eine horizontale Einteilung in verschiedene Wirtschaftssektoren etabliert. Beide Entwicklungen erlauben es – vor allem im Zeitverlauf –, eindrucksvolle Aussagen über Einzelrends zu treffen. Es fehlt aber häufig an einer integrierten Perspektive, die das Zusammenwirken der verschiedenen Einzelentwicklungen erfassen kann (Vester 2014: 17). Daniel Oesch (2006) hat ein Analyseschema vorgestellt, das es erlaubt, diese verschiedenen Perspektiven in eine Berufsklassifizierung zu integrieren. Sein Modell von «Arbeitslogiken» ermöglicht es, sowohl Hierarchien innerhalb gewisser Berufsgruppen (vertikal) zu unterscheiden als auch verschiedene Sektoren (horizontal) voneinander abzugrenzen. Die Stärke dieses Klassenschemas liegt darin, dass es Sozialstruktur nicht als vertikale Leiter versteht, sondern als Kräftefeld. Verschiebungen und Wandel finden sowohl auf vertikaler als auch auf horizontaler Ebene statt.

Oesch's Modell unterscheidet Arbeitnehmerberufe vertikal entlang von vier Stufen hinsichtlich des erforderlichen

derlichen Bildungskapitals. Diese sind:

1. Professionen (Abschluss einer Hochschule, «akademische Berufe»),
2. Semiprofessionen (Abschluss einer Fachhochschule, «halbakademische Berufe», Kleingewerbe mit Beschäftigten),
3. Fachlehrerberufe (Abschluss einer Fachlehre, *skilled employees*, Kleingewerbe ohne Beschäftigte) und
4. Un- und Angelernte (ohne Fachausbildung, *routine employees*).

Auf der horizontalen Ebene gliedern sich Arbeitnehmerberufe in drei funktionale Segmente, die laut Oesch durch unterschiedliche Arbeitslogiken geprägt sind. Diese sind:

1. interpersonelle Arbeitslogik (insbesondere Bildung, Gesundheit, Soziales, Publizistik, Kultur und andere Humandienstleistungen),
2. technische Arbeitslogik (Gütergewinnung und -produktion) und
3. organisatorische Arbeitslogik (Verwaltungsaufgaben für Staat und Unternehmen).

Dazu kommt noch eine vierte Arbeitslogik, diejenige der

4. Selbstständigen.

Auch wenn sie Tätigkeiten der anderen drei funktionalen Sektoren beinhaltet, unterscheidet sich Selbstständigkeit hinsichtlich der zentralen Dimensionen (Organisationsform des Arbeitsprozesses, Herrschaftsbeziehungen im Beruf, primäre Orientierung sowie Qualifikationsanforderungen), was rechtfertigt, sie als eigenen Sektor zu konstituieren (Vester 2014: 25). Diese Differenzierung zwischen verschiedenen Arbeitslogiken ist primär dadurch motiviert, dass damit die Arbeitserfahrungen und die Rolle in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung Berücksichtigung findet (Oesch 2006: 266). Vor allem diese gesellschaftliche Arbeitsteilung ist es, die in der Frage der Systemrelevanz eine neue Tragweite bekommt. Welche Tätigkeiten und Arbeitslogiken sind es, die in einer Gesellschaft, die sich durch eine Pandemie bedroht sieht, als unabdingbar angesehen werden? Diese Frage soll durch den Vergleich der Klassenlage systemrelevanter Beschäftigter mit der von Teilnehmer*innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt außerhalb von Pandemiezeiten beantwortet werden. Darüber hinaus soll ermittelt werden, wie sich der Fokus auf systemrelevante Arbeit zu den Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verhält. Wird vor allem die Arbeitskraft der Berufsklassen in Anspruch genommen, die durch den Strukturwandel der letzten Jahrzehnte geschrumpft sind, oder handelt es sich bei der Einschränkung auf systemrelevante Berufe um einen Schub, der bestehende Trends verschärft? Hierzu ist es hilfreich, sich die wichtigsten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nochmals zu vergegenwärtigen. Michael Vester und Sonja Weber-Menges haben in ihren Studien zur Prekarisierung der Erwerbsstruktur in der Bundesrepublik Deutschland mithilfe eines adaptierten Modells von Oesch für den Zeitraum von 1991 bis 2011 folgende

Dynamiken ausgemacht (Vester 2014: 42 ff.; Weber-Menges 2016: 64):

1. *Kompetenzrevolution*: stärkere Akademisierung, Qualifikationen kommen besonders in der Mitte zum Tragen;
2. *Restrukturierung des industriellen Exportmodells*: transnationale Strukturverschiebungen zulasten der Lehrberufe, aber auch Höherqualifizierter. Gleichzeitig nur sehr geringe Zunahme der Berufe mit niedrigen Qualifikationen;
3. *Schieflagen der horizontalen Kompetenzstruktur – ungleiche Entwicklungsdynamiken der technischen, administrativen und sozialen Arbeitnehmerberufe*:
 - a) *interpersonelle Dienstleistungen*: nur geringe Zunahme der Beschäftigtenzahl bei abnehmendem Arbeitsvolumen. Aufgrund der geringen Beschäftigungschancen Flucht in prekäre Selbstständigkeit;
 - b) *technische Berufe*: Zunahme auf der Ingenieursebene, Auslagerungen bei den Semiprofessionen und vor allem bei den Facharbeiter*innen («polarisiertes Upgrading»);
 - c) *administrative Dienstleistungen*: Zunahme der Managementberufe und Auslagerungen bei den Fachlehrberufen.
4. *Gleichstellung der Frauen*: Zunahme vor allem von Berufsgruppen der Dienstleistungen und der höheren Qualifikation, die traditionell höhere Frauenanteile hatten; mehr Chancen für Frauen, aber auch mehr Konflikte mit Männern, die nun in diese Berufsgruppen streben;
5. *territoriale Disparitäten*: regionale und transnationale Strukturverschiebungen und ökonomische Schieflagen (insbesondere zwischen Territorien mit dauerhaft negativer und dauerhaft positiver Export-Leistungsbilanz).

Diese Entwicklungen ergeben folgende Beobachtungen hinsichtlich der Berufsklassenstruktur:

- *vertikal*:
 - Zunahme der akademischen Professionen sowie der Semiprofessionen (mit Ausnahme der technischen Semiprofessionen);
 - Abnahme der Fachlehrberufe;
 - geringste Abnahme von Fachlehrberufen bei den interpersonellen Dienstleistungen (stärkste Abnahme bei den technischen Fachlehrberufen);
 - leichte Zunahme der un- und angelernten Erwerbstätigen;
 - dennoch eine große Mitte von qualifizierten Facharbeiter*innen und Semiprofessionen.
- *horizontal*:
 - erhebliches Schrumpfen der technisch-industriellen Arbeitnehmerberufe;
 - Zunahme der Dienstleistungsberufe (interpersonell und organisatorisch); etwas stärkeres Wachstum der organisatorischen Dienstleistungen;
 - größter Sektor nach Köpfen sind die interpersonellen Dienstleistungen;
 - größter Sektor nach Arbeitsvolumen sind die administrativen Dienstleistungen;

- Wachstum in den interpersonellen Dienstleistungen ist vor allem auf das Wachstum von Arbeitnehmer*innen in Teilzeit zurückzuführen;
- herkömmlicherweise höhere Frauenanteile in den Professionen und Semiprofessionen;
- Zunahme der Selbstständigen.

Beim Blick auf den Anteil systemrelevanter Beschäftigter in den verschiedenen Berufsklassen in Tabelle 2 zeigt sich, dass auf diese die festgestellten Trends noch expliziter und damit verschärft zutreffen. Zwar sind etwas weniger akademische Professionen systemrelevant als auf dem gesamten Arbeitsmarkt (22,2 % statt 23,8 %), die Differenz in den Semiprofessionen ist hingegen deutlich (32,7 % statt 27,9 %). Auch die nach Vester und Weber-Menges auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Rückgang befindlichen Fachlehrberufe sind unter den systemrelevanten Berufen noch seltener vertreten (31,1 % statt 35,8 %). An- und ungelernete Berufe nehmen hingegen leicht zu (14,1 % statt 12,5 %). Einzige Ausnahme bilden hier die Fachlehrberufe der interpersonellen Arbeitslogik, die «qualifizierten Dienstleistenden», auf die der Druck deutlich steigt. Ihre Zahl sank in den Jahren 1991 bis 2011 zwar am wenigsten, aber dennoch. An den systemrelevanten Berufen beträgt ihr Anteil jedoch 16,2 Prozent gegenüber 9,9 Prozent auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die qualifizierten Dienstleistenden werden also trotz ihrer geringeren Zahl durch die Pandemie und das Abrufen systemrelevanter Arbeit stärker belastet. Die große Mitte von Semiprofessionen und Fachlehrberufen findet sich – sogar in derselben Größenordnung von etwas weniger als zwei Dritteln – auch unter den systemrelevanten Berufen.

Mehr als die Hälfte (51,9 %) aller systemrelevanten Beschäftigten arbeitet in Berufen, die der interpersonellen Arbeitslogik zuzuordnen sind. Demgegenüber beträgt ihr Anteil am deutschen Arbeitsmarkt lediglich 32,2 Prozent. Auch die administrativen Berufe sind in der Gruppe der systemrelevanten Beschäftigten leicht unterrepräsentiert. Sie stellen 26,9 Prozent aller systemrelevanten Jobs (im Gegensatz zu 27,5 % in der Gesamtwirtschaft). Analog zur generellen Entwicklung ist ein leichter Anstieg bei den Semiprofessionen, dem unteren Management, den Un- und Angelernten sowie den gering qualifizierten Büro- und Verwaltungskräften auszumachen. Die Fachlehrberufe, worunter qualifizierte Büro- und Verwaltungsfachkräfte fallen, sind ebenso wie Angestellte im oberen Management etwas seltener als systemrelevant eingestuft, was insgesamt zum leichten Rückgang des Anteils der administrativen Beschäftigten in dieser Gruppe führt. Technische Berufe machen lediglich 13,9 Prozent aller systemrelevanten Jobs aus, weniger als ihr Anteil an der Gesamtwirtschaft von 30,5 Prozent. Die technisch-industriellen Berufe, durch die Entwicklung der letzten Jahrzehnte bereits im Schrumpfen begriffen, sind demnach auch durch die Einschränkungen im Zuge der Pandemiebekämpfung stärker betroffen. Technische Expert*innen (2 %) und technische Semiprofessionen (1,6 %) finden

Tabelle 2: Größe der einzelnen Berufsfelder für alle Beschäftigten (links, in Prozent) und für systemrelevante Berufe (rechts, in Prozent)

Qualifikationsrang		interpersonelle Arbeitslogik		technische Arbeitslogik		organisatorische Arbeitslogik		selbstständige Arbeitslogik	
		32,2	51,9	30,5	13,9	27,5	26,9	9,8	7,3
Professionen		soziokulturelle Expert*innen (höhere Bildungs-, Medizin-, Kultur-, Publizistikberufe)		technische Expert*innen (Ingenieur-, Informatik-, Architekturberufe)		oberes Management (höhere Verwaltungs-, Finanz-, Rechts-, Vermarktungsberufe)		große und mittlere Unternehmer*innen	
								0,9	0,5
								freie Berufe	
23,8	22,2	5,9	9,5	6,0	2,0	8,3	7,7	2,7	2,6
Semiprofessionen		soziokulturelle Semiprofessionen (Erziehungs-, Sozialarbeits-, Therapiefachberufe)		technische Semiprofessionen (Computer-, Elektro-, Überwachungstechniker*innen)		unteres Management (Verwaltungs-, Buchhaltungs-, Rechtsberufe)		Kleingewerbe mit (1–9) Beschäftigten (Handel, Handwerk, Gastronomie, Landwirtschaft)	
								2,2	1,5
27,9	32,6	9,5	18,0	6,0	1,6	10,2	11,6		
Fachlehrberufe		qualifizierte Dienstleistende (Verkaufs-, Ordnungs-, Gastronomie-, Betreuungs-, Pflege-, Schönheitsberufe)		qualifizierte Facharbeiter*innen und Fachhandwerker*innen (Facharbeiter-, Mechaniker-, Elektro-, Handwerksberufe, Land-, Forstwirtschaft)		qualifizierte Büro- und Verwaltungsfachkräfte (Büro-, Finanz-, Sekretariatsfachkräfte)		Kleingewerbe ohne Beschäftigte (Handel, Handwerk, Gastronomie, Landwirtschaft)	
								4,0	2,7
35,8	31,1	9,9	16,2	13,5	5,5	8,4	6,8		
An- und Ungelernte		gering qualifizierte Dienstleistende (Verkaufs-, Dienstpersonal)		gering qualifizierte Arbeiter*innen (Produktion, Transport, Land-, Forstwirtschaft)		gering qualifizierte Büro- und Verwaltungskräfte (Kassierer-, Büro-, Boten-, Lagerberufe)			
12,5	14,1	6,9	8,3	5,0	4,9	0,6	0,9		

Anmerkung: Deutliche Abweichungen (> 150%) sind fett hervorgehoben.

Quelle: eigene Berechnungen auf SOEP-Datenbasis; alle Werte gewichtet mit individuellen Hochrechnungsfaktoren

sich sogar dreimal häufiger in der Gesamtwirtschaft als unter den systemrelevanten Berufen. Vor dem Hintergrund, dass vor allem das produzierende Gewerbe keinen Eingang in die Liste systemrelevanter Berufe fand, ist das wenig erstaunlich. Eine Abwanderung von Beschäftigten aus der interpersonellen Dienstleistung in die prekäre Selbstständigkeit lässt sich indes unter den systemrelevanten Beschäftigten nicht beobachten. Beschäftigte in sogenannten freien Berufen und Kleingewerbetreibende sind etwas seltener, mittlere und große Unternehmer*innen sogar nur halb so häufig (0,5% statt 0,9%) systemrelevant und somit von beruflichen Einschränkungen betroffen.

Tabelle 3 gibt eine Übersicht über die durchschnittlich erzielten Bruttostundenlöhne und Wochenarbeitszeiten. Auffallend ist, dass Berufe, die der interpersonellen Arbeitslogik folgen, deutlich niedrigere Stundenlöhne erzielen als diejenigen der anderen Arbeitslogiken. Mit 14,11 Euro liegen Jobs, die der interpersonellen Arbeitslogik folgen, weit unterhalb der für andere Arbeitslogiken üblichen Löhne. Auf den meisten Anforderungsniveaus erzielen Humandienstleistungen geringere Löhne als etwa technische oder organisatorische Berufe. Einzig gegenüber dem o-

beres Management (23,82 Euro) sind soziokulturelle Expert*innen minimal bessergestellt (23,95 Euro). Beide liegen dennoch unterhalb der für Professionen üblichen 24,60 Euro pro Stunde. Auch gegenüber den Selbstständigen sind die Durchschnittslöhne niedriger, einzig die freien Berufe (22,99 Euro) und die Kleingewerbetreibenden mit einem bis neun Beschäftigten (15,33 Euro) haben im Schnitt ein niedrigeres Einkommen als ihre jeweiligen Pendanten in der interpersonellen Arbeitslogik. Der Vergleich dieser sehr heterogenen Kategorien der Selbstständigen mit den rigideren Arbeitnehmerberufen ist jedoch nur bedingt sinnvoll. In jedem Fall ist zu erkennen, dass die Arbeit am Menschen deutlich schlechter bezahlt wird als diejenige an Werkstoffen, Maschinen oder im administrativen Bereich.

Mit Blick auf die Wochenarbeitszeit weisen systemrelevante Berufe der interpersonellen Arbeitslogik im Schnitt einen niedrigeren Wert auf als die anderen Berufe. Insbesondere bei den gering qualifizierten Dienstleistenden liegt die Medianarbeitszeit bei 25 Stunden pro Woche und somit merklich unterhalb der 30 Stunden von Verwaltungskräften oder den 40 Stunden von technischen Arbeiter*innen der

Tabelle 3: Medianstundenlöhne (rechts, in Euro) und -Wochenarbeitszeiten (links, in Std. pro Woche) in den einzelnen Berufsfeldern

Qualifikationsrang		interpersonelle Arbeitslogik		technische Arbeitslogik		organisatorische Arbeitslogik		selbstständige Arbeitslogik	
		37	14,11	40	17,37	40	18,39	45	18,39
Professionen		soziokulturelle Expert*innen (höhere Bildungs-, Medizin-, Kultur-, Publizistikberufe)		technische Expert*innen (Ingenieur-, Informatik-, Architekturberufe)		oberes Management (höhere Verwaltungs-, Finanz-, Rechts-, Vermarktungsberufe)		große und mittlere Unternehmer*innen	
								55	27,17
								freie Berufe	
42	24,60	40	23,95	42	27,08	42	23,82	40	22,99
Semiprofessionen		soziokulturelle Semiprofessionen (Erziehungs-, Sozialarbeits-, Therapiefachberufe)		technische Semiprofessionen (Computer-, Elektro-, Überwachungstechniker*innen)		unteres Management (Verwaltungs-, Buchhaltungs-, Rechtsberufe)		Kleingewerbe mit (1–9) Beschäftigten (Handel, Handwerk, Gastronomie, Landwirtschaft)	
40	17,35	38	16,12	40	20,86	40	17,69	50	15,33
Fachlehrberufe		qualifizierte Dienstleistende (Verkaufs-, Ordnungs-, Gastronomie-, Betreuungs-, Pflege-, Schönheitsberufe)		qualifizierte Facharbeiter*innen und Fachhandwerker*innen (Facharbeiter-, Mechaniker-, Elektro-, Handwerksberufe, Land-, Forstwirtschaft)		qualifizierte Büro- und Verwaltungsfachkräfte (Büro-, Finanz-, Sekretariatsfachkräfte)		Kleingewerbe ohne Beschäftigte (Handel, Handwerk, Gastronomie, Landwirtschaft)	
40	13,79	35	11,49	40	14,52	39	15,52	40	15,76
An- und Ungelernte		gering qualifizierte Dienstleistende (Verkaufs-, Dienstpersonal)		gering qualifizierte Arbeiter*innen (Produktion, Transport, Land-, Forstwirtschaft)		gering qualifizierte Büro- und Verwaltungskräfte (Kassierer-, Büro-, Boten-, Lagerberufe)			
38	11,49	25	10,30	40	13,79	30	13,03		

Quelle: eigene Berechnungen auf SOEP-Datenbasis; alle Werte gewichtet mit individuellen Hochrechnungsfaktoren

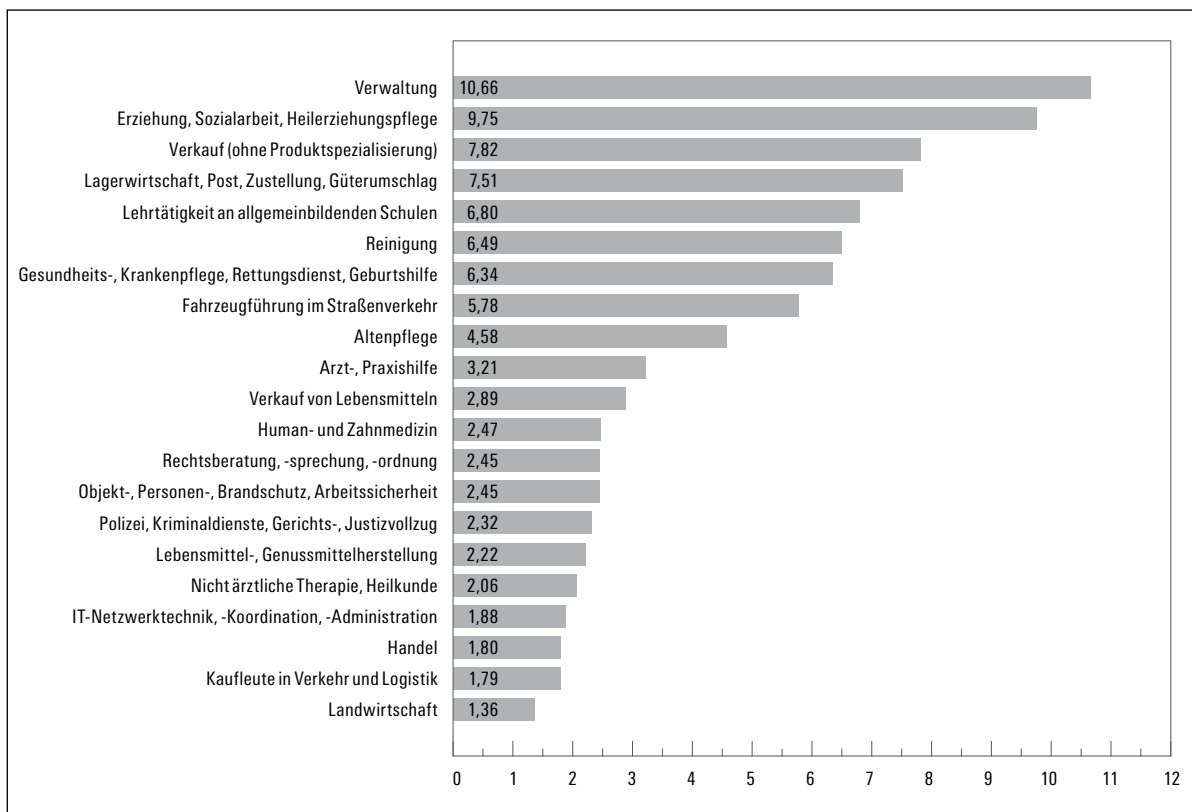
gleichen Qualifikation. Auch die qualifizierten Dienstleistenden (35 Stunden), die soziokulturellen Semiprofessionen (38 Stunden) und die soziokulturellen Expert*innen (40 Stunden) liegen jeweils unterhalb des Durchschnitts ihrer jeweiligen Pendanten in den anderen Arbeitslogiken. Kurze Arbeitszeiten sind für mehrere Berufe der interpersonellen Arbeitslogik typisch. Unter Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen etwa ist bereits seit mehreren Jahren der Anteil von Teilzeitarbeit gleichauf mit demjenigen der Normalarbeitsverhältnisse (Dingeldey u. a. 2015: 249). Zum Teil spiegelt das verringerte Arbeitsvolumen dabei den erhöhten Frauenanteil wieder. Diese arbeiten häufiger in Teilzeit, etwa weil sie zusätzlich Betreuungsaufgaben übernehmen oder Care-Arbeit leisten (siehe oben). Obwohl sich sowohl die Erwerbsquoten als auch die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen in den letzten Jahren erhöht haben, ist die Verlängerung der Arbeitszeiten in erster Linie einer Verschiebung von «kurzer Teilzeit» zu «längerer Teilzeit» geschuldet (Kümmerling 2018: 19). Erste Studien zu den Effekten der Pandemie auf die Wochenarbeitszeit zeigen indes, dass sich die Arbeitszeiten vor allem in systemrelevanten Berufen um circa neun Prozent erhöht haben (Bünning u. a. 2020: 5).

2.7 GRÖSSE DER EINZELNEN BERUFSGRUPPEN

Systemrelevante Arbeit findet nicht nur in bestimmten Arbeitslogiken vermehrt statt, in ihr dominieren auch bestimmte Berufsgruppen. Abbildung 14 zeigt die Größe ausgewählter systemrelevanter Berufsgruppen an. In Tabelle 4 wird dieser Anteil nochmals nach den einzelnen Anforderungsniveaus aufgeschlüsselt. Dabei sticht deutlich hervor, dass die Verwaltungsangestellten mit Abstand die größte Berufsgruppe sind. Sie machen knapp 10,7 Prozent aller systemrelevanten Jobs aus und stellen sowohl die häufigste Gruppe unter den Fachkräften als auch unter den Spezialist*innen. Ihnen folgen die Beschäftigten im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (9,8%), die sich jedoch relativ gleichmäßig auf die einzelnen Anforderungsebenen verteilen. Auch die Sparten Verkauf (7,8%) und Lagerwirtschaft (7,5%) haben einen relativ hohen Anteil an den systemrelevanten Berufen. Nach Lehrer*innen in allgemeinbildenden Schulen (6,8%) und Beschäftigten in der Reinigung (6,5%) kommen Krankenpfleger*innen erst an siebter Stelle (6,3%).

Manche Berufe sind sehr stark in einem Anforderungsniveau konzentriert. So machen etwa Lehrer*innen an allgemeinbildenden Schulen 33,5 Prozent aller

Abbildung 14: Größe ausgewählter Berufsgruppen innerhalb der systemrelevanten Berufe (in Prozent)



Quelle: eigene Berechnung auf SOEP-Datenbasis; alle Werte gewichtet mit individuellen Hochrechnungsfaktoren

Expert*innen aus, mehr als die Hälfte aller Helferberufe hingegen geht auf zwei Berufsgruppen zurück: Reinigungskräfte (35,6%) und Beschäftigte im Bereich Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und Güterumschlag (20,1%). Zusammen mit Beschäftigten im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (10,9%) und in der Altenpflege (9,9%) kommen die vier Berufe auf etwas über 75 Prozent aller Helfer*innen. Keines der anderen Anforderungsniveaus hat eine so hohe Konzentration von Beschäftigten in so wenigen Berufen.

Unter den Fachkräften sind vor allem Verwaltungsangestellte (11,5%) und Fahrzeugführer*innen im Straßenverkehr (10,8%) die größten Gruppen. Letztere sind sogar ausschließlich Fachkräfte. Über alle Anforderungsniveaus verteilt finden sich die Berufsgruppen Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sowie Objekt-, Personen-, Brandschutz und Arbeitssicherheit; ein Indiz dafür, dass sie eine große Heterogenität aufweisen und viele unterschiedliche Berufe versammeln. Alle anderen Berufsgruppen haben deutlich erkennbare Schwerpunkte auf einem oder zwei Anforderungsniveaus.

Tabelle 4: Relative Größe der einzelnen systemrelevanten Berufsgruppen (in Prozent)

Systemrelevante Berufe	Helfer*innen	Fachkräfte	Spezialist*innen	Expert*innen	gesamt
Verwaltung	1,2	11,5	27,4	4,4	10,7
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	10,9	10,0	5,9	10,7	9,8
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	7,3	10,5	0,5	5,6	7,8
Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	20,1	7,9	1,1	1,4	7,5
Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen			0,6	33,5	6,8
Reinigung	35,6	2,2	1,9		6,5
Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	4,2	7,5	12,6	0,6	6,3
Fahrzeugführung im Straßenverkehr		10,8			5,8
Altenpflege	9,9	5,8		0,5	4,6
Arzt-, Praxishilfe		5,8	0,8		3,2
Verkauf von Lebensmitteln	2	4,9			2,9
Human-, Zahnmedizin				12,3	2,5
Rechtsberatung, -sprechung, -ordnung		1,0	0,3	9,4	2,5
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1	3,1	2,4	1,7	2,5
Polizei, Kriminaldienst, Gerichtsdienst, Justizvollzug		1,6	11,2	0,1	2,3
Lebensmittel-, Genussmittelherstellung	4,5	1,9	3,4	0,5	2,2
Nicht ärztliche Therapie, Heilkunde		0,8	11,5	0,6	2,1
IT-Netzwerktechnik, -Koordination, -Administration, -Organisation			10,6	2,7	1,9
Handel		3,0	0,3	0,7	1,8
Kaufleute in Verkehr und Logistik		1,7	1,7	3,3	1,8
Landwirtschaft	1,6	1,9	0,3	0,3	1,4
Psychologie, nicht ärztl. Psychotherapie			0,1	6,4	1,3
Ver-, Entsorgung	1,4	1,4	1,4	0,6	1,2
Pharmazie		1,1	0,5	1,6	1
Redaktion, Journal			3,8	1,9	0,9
Militär		0,8	0,9	0,6	0,7
Medizinisches Laboratorium		1,0	0,2	0,1	0,6
Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts-, Medizinbedarf		1,1			0,6
Überwachung, Steuerung Verkehrsbetrieb		0,5	0,8	0,4	0,5
Servicekräfte im Personenverkehr		0,5			0,3
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr		0,2			0,1
Tiermedizin, Tierheilkunde				0,3	0,1
Tierpflege	0,2				0,1
Bestattungswesen		0,1			0,1
Tierwirtschaft	0,2				0,04
insgesamt	100	100	100	100	100

Anmerkung: Die zwei größten Berufsgruppen sind jeweils hervorgehoben.

Quelle: eigene Berechnung auf SOEP-Datenbasis; alle Werte gewichtet mit individuellen Hochrechnungsfaktoren

3 MASSNAHMEN ZUR AUFWERTUNG SYSTEMRELEVANTER BERUFE

Vor allem zu Beginn der Pandemie wurde lautstark die Forderung erhoben, diejenigen, die «einen der schwersten Jobs, die es zurzeit gibt» machen und «buchstäblich den Laden am Laufen halten», wie es Bundeskanzlerin Angela Merkel in ihrer Fernsehansprache (Deutsche Bundesregierung 2020) ausdrückte, für ihre Arbeit und die Gefahren, die damit verbunden waren und noch immer sind, besserzustellen. Dieser politische Wunsch wirkte umso dringender, als er mit dem – wenn auch häufig nur impliziten – Eingeständnis verbunden war, dass diese Beschäftigungsverhältnisse auch zu den am schlechtesten bezahlten gehören. Im Folgenden sollen mehrere Möglichkeiten zur Besserstellung von Arbeit in systemrelevanten Berufen diskutiert werden. Dabei liegt das Augenmerk auf den drei Aspekten der Zielgenauigkeit, Nachhaltigkeit und ihrer möglichen (Neben-)Effekte. Keineswegs handelt es sich dabei um eine umfassende Diskussion, weder der möglichen Maßnahmen noch ihrer Auswirkungen.

3.1 SONDERZAHLUNGEN

Eine der ersten vorgebrachten Forderungen war es, Beschäftigte in systemrelevanten Berufen über die Auszahlung von Prämien für ihren Einsatz zu entschädigen. Anfangs als Initiative im Einzelhandel (Ver.di 2020) – und zum Teil auch von Arbeitgebern umgesetzt – weitete sich der Kreis der Berufe aus, die derartige Einmalzahlungen erhalten sollten. Ein Beschluss des Deutschen Bundestags führte etwa zur Auszahlung von 1.000 bis 1.500 Euro¹⁰ steuer- und abgabenfrei an Beschäftigte in der Altenpflege. Einzelinitiativen, etwa die des Landes Berlin, realisierten ähnliche Auszahlungen an einen weiteren Beschäftigtenkreis (RBB 2020). Zwei Monate nach dem Beschluss der Einmalzahlungen für Altenpfleger*innen wurde eine Auszahlung von 1.000 Euro auch für Krankenpfleger*innen beschlossen (Öffentlicher Dienst News 2020).

Die Vorteile derartiger Sonder- oder Einmalzahlungen liegen zuvorderst darin, dass sie extrem zielgenau sind. Besteht die Absicht darin, diejenigen finanziell zu unterstützen, die im Frühjahr, Sommer und Herbst 2020 große Risiken auf sich genommen, belastende Arbeitssituationen gemeistert und größeren sozialen und ökonomischen Schaden abgewendet haben, so gibt es kaum eine andere Maßnahme, die ähnlich präzise ihr Ziel erreicht. Darüber hinaus kann und wurde sie zum Teil auch schnell umgesetzt. Beschäftigte in systemrelevanten Berufen beklagen häufig mangelnde Unterstützung durch ihren Arbeitgeber, längere Arbeitszeiten und natürlich die belastenden Arbeitsbedingungen (Bünning u. a. 2020: 21). Eine Einmalzahlung stellt vor diesem Hintergrund eine Möglichkeit dar, schnell, unbürokratisch und direkt spürbar ihre Anstrengungen zu honorieren. Andere Maßnahmen,

insbesondere solche, die auf eine dauerhafte und langfristige Besserstellung systemrelevanter Berufe zielen, haben meist einen längeren *rollout*: Sie brauchen länger, um umgesetzt zu werden, und entwickeln ihre Vorteile (etwa höhere Lebenseinkommen und Rentenansprüche) erst im Zeitverlauf.

Je nach Ausgestaltung der Sonderzahlung kann sie jedoch Ungleichheiten auch vergrößern, anstatt sie zu verringern. Orientiert sie sich beispielsweise am durchschnittlichen Lohn oder an der Arbeitszeit, würde sie Schiefagen, die etwa durch den Gender-Pay-Gap bestehen, weitertragen. Mitarbeiter*innen in Vollzeit oder in höheren Positionen, die seltener körperlich und psychisch anstrengende Aufgaben übernehmen, erhielten dann eine höhere Kompensation. Ein derartiges Prämienmodell setzte die Supermarktkette REWE im April um. Der Konzern kündigte an, dass Vollzeitkräfte einen Bonus von 200 Euro, Teilzeitbeschäftigte eine anteilige Prämie und geringfügig Beschäftigte einen Betrag von 50 Euro bekommen würden. Marktleiter*innen wurde mit 400 Euro gedankt. Darüber hinaus wurden alle Sonderzahlungen als Gutschein auf die Mitarbeiterkarte gebucht, was Beschäftigten lediglich ermöglichte, bei ihrem Arbeitgeber einzukaufen (Ver.di 2020). Ihnen steht das Modell des Pauschalbetrags gegenüber, wie es etwa bei Pflegekräften praktiziert wurde. Ein einheitlicher Betrag für alle Beschäftigten – oder eine Kombination aus Pauschalbetrag und -arbeitszeit oder qualifikationsabhängigem variablen Betrag – kann dazu beitragen, dass vor allem Teilzeitbeschäftigte und Angestellte niedrigerer Qualifikationsstufen proportional besser abschneiden.

Trotz ihrer Zielgenauigkeit und der kurzen Umsetzungszeit haben abschlagsfreie Sonderzahlungen gewisse Nachteile. Zum einen sind sie nicht rentenbildend und können somit nicht dazu beitragen, der fortgesetzten Schlechterstellung großer Teile systemrelevanter Arbeit – insbesondere den interpersonellen Dienstleistungen – entgegenzuwirken. Niedrigere Stundenlöhne, basierend darauf niedrigere Lebenseinkommen und eine schlechtere Altersvorsorge bleiben von dieser Maßnahme unberührt. Sie tragen vielmehr dazu bei, diese Schlechterstellung weiter zu zementieren, weil damit der gesellschaftliche Auftrag, Beschäftigte für ihre Entbehrungen in der Coronakrise zu entschädigen, als abgegolten betrachtet wird. Ein weiterer Nachteil von Sonderzahlungen ist, dass sie die Attraktivität systemrelevanter Berufe nicht erhöhen. Schon vor den Ereignissen des Jahres 2020 herrschte sowohl in der Alten- als auch der Krankenpflege ein ek-

¹⁰ Der Bundestagsbeschluss verpflichtete die Arbeitgeber, 1.000 Euro an Beschäftigte auszahlend, die vorerst durch die Pflegeversicherung erstattet würden. Die Bundesländer bekamen die Möglichkeit, die Prämie aus ihren Mitteln auf bis zu 1.500 Euro zu erhöhen.

latanter Fachkräftemangel, der zu äußerst dünnen Personaldecken und einer hohen Arbeitsbelastung führte (BA 2019; Bonin 2020; Kochskämper 2020). Die Coronakrise hat diese Situation noch verschärft und gleichzeitig einer breiten Öffentlichkeit die Unterausstattung von «kritischen Infrastrukturen» wie Gesundheitsämtern und Pflegeeinrichtungen scharf ins Bewusstsein gerufen.

Einmalzahlungen können ein Beitrag zur Entschädigung für diejenigen sein, die in Pandemiezeiten essenzielle Arbeiten verrichten, sie sind jedoch nicht dazu geeignet, systemrelevante Berufe nachhaltig besserzustellen, sie attraktiver zu machen und kritische Infrastrukturen für zukünftige Krisen besser zu wappnen.

3.2 ERHÖHUNG DER TARIFABDECKUNG UND MASSNAHMEN GEGEN DEN NIEDRIGLOHNSEKTOR

Wenn es darum geht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Mitarbeiter*innen längerfristig zu halten, kommt Löhnen hingegen eine wichtige Steuerungsfunktion zu (Seibert u. a. 2018: 5). Sie bilden das naheliegendste Mittel, um eine nachhaltige Besserstellung systemrelevanter Arbeit zu erreichen, und werden nicht nur in Pflegeberufen, sondern auch in der Logistikbranche als maßgeblicher Faktor neben den Arbeitsbedingungen für den Fachkräftemangel angesehen (Öz 2020; Becka u. a. 2020: 2).

Deutschland galt lange Zeit als Musterbeispiel einer «koordinierten kapitalistischen Volkswirtschaft», bei der eine weitverbreitete Koordinierung der Löhne die Lohnkonkurrenz zwischen Unternehmen und Branchen verhindert hat. Damit waren Qualifikationen der Beschäftigten einfacher zu entwickeln und zu nutzen (Haipeter 2017: 2). Eine wichtige Rolle darin spielten Flächen- oder Branchentarifverträge. Sie bewirkten eine weitgehende Lohnhomogenität. Die Erosion der Tarifregulierung und dieses volkswirtschaftlichen Modells in Deutschland begann kurz vor der Jahrtausendwende und erreichte seinen Höhepunkt kurz vor der Finanzkrise 2008. Arbeiteten 1996 noch 76 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und 63 Prozent in Ostdeutschland tarifgebunden, so schrumpfte ihr Anteil bis 2015 auf 59 Prozent bzw. 49 Prozent (ebd.: 10 f.). 2018 lag dieser bei lediglich 56 Prozent in West- und 45 Prozent in Ostdeutschland (WSI 2018). Die gut organisierten und durchsetzungsfähigen Gewerkschaften in der industriellen Fertigung konnten zwar weiterhin moderate Lohnsteigerungen durchsetzen, die informelle Lohnkoordinierung, also die Übernahme dieser Lohnsteigerungen von den Tarifparteien in anderen Branchen mit schwächeren Gewerkschaften, funktionierte allerdings nicht mehr in demselben Maße (Haipeter 2017: 21). Das Lohnwachstum in den unterschiedlichen Sektoren divergiert seit der Jahrtausendwende zunehmend. Zwar hat mit den Konjunkturpaketen im Zuge der Bewältigung der Finanzkrise ein moderates Lohnwachstum eingesetzt, von diesem profitieren jedoch nicht al-

le Branchen und Beschäftigten in gleichem Umfang (ebd.: 3).

Diese Erosion des Tarifgefüges trug – zusammen mit der Umsetzung der Wiedervereinigung und dem durch die Globalisierung gesteigerten Wettbewerbsdruck, der wiederum für einen Liberalisierungsschub in der Wirtschaft genutzt wurde – zur Ausbreitung des Niedriglohnssektors bei (Dingeldey u. a. 2017: 503). Dieser hat in Deutschland vor allem durch das Wachstum atypischer Beschäftigungsverhältnisse – geringfügige, befristete sowie Leiharbeit – zugenommen. Im Jahr 2007 erreichte der Anteil an Niedriglohnjobs an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten seinen Höhepunkt mit 23,7 Prozent. Seitdem ist er leicht zurückgegangen und lag in den letzten Jahren bei circa 21 bis 23 Prozent (Grabka/Schröder 2019; Grabka/Göbler 2020). Die Branche mit dem größten Beschäftigtenanteil im Niedriglohnssektor ist traditionell das Hotel- und Gaststättengewerbe. Mehr als 55 Prozent der Beschäftigten arbeiten dort für Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle. Auch die Landwirtschaft (37%) und der Einzelhandel (28%) haben hohe Anteile von Beschäftigten im Niedriglohnbereich (Haipeter 2017: 6). In den systemrelevanten Berufen gibt es, wie oben gezeigt werden konnte, ebenfalls einen großen Anteil an Niedriglohnarbeit. Insofern ist eine Besserstellung systemrelevanter Arbeit zu wesentlichen Teilen durch ein Zurückdrängen von Niedriglohnarbeit zu erreichen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass nicht in jeder Berufsgruppe eine Besserstellung niedrig entlohnter Jobs stattfinden kann, ohne dass diese in Lohnkonkurrenz zu den Beschäftigten auf höheren Anforderungsniveaus derselben Berufsgruppe treten. Dies kann mitunter weitreichende Folgen für das Tarifgefüge nach sich ziehen. Da die Lohnspreizung auf den unteren Anforderungsniveaus jedoch stärker ausgeprägt ist als auf den höheren und nicht alle Berufsgruppen auch über Berufe mit allen Anforderungsniveaus verfügen, stellt sich das Problem nur in besonderen Fällen. Zum anderen wäre eine Annäherung der durchschnittlichen Stundenlöhne in Jobs, die der interpersonellen Arbeitslogik folgen, an Jobs, die eher technische und organisatorische Skills verlangen, und somit eine stärkere Lohnkoordination, wie sie die bundesrepublikanische Volkswirtschaft kannte, eine Maßnahme zur Besserstellung systemrelevanter Arbeit. Eindrücklich veranschaulicht wurde diese Diskrepanz etwa durch den Streik der Erzieher*innen im Jahr 2015, der die Debatte erfolgreich in diese Richtung lenkte und auf die Unterschiede zur metallverarbeitenden Industrie aufmerksam machte (Esslinger 2015).

Der Niedriglohnssektor kann durch mehrere Stellenschrauben zurückgedrängt werden. Dabei bietet es sich vor allem an, auf die Ausgestaltung von Minijobs einzuwirken, schließlich werden knapp drei Viertel der derzeit circa 7,9 Millionen Minijobs unterhalb der Niedriglohnschwelle entlohnt, wie eine Studie der Bertelsmann-Stiftung zeigt (Grabka/Göbler 2020: 41 f.). In Übereinstimmung mit den Empfehlungen

des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR: 2019) nennt sie mehrere Punkte, die ein Zurückdrängen des Niedriglohnssektors befördern würden: Zum einen bedürfe es einer Neustrukturierung der Transferentzugsraten¹¹ von derzeit 100 Euro beim Bezug von Arbeitslosengeld II (ALG II). Die Möglichkeit, neben dem Bezug von ALG II mehr hinzuverdienen, wäre ein positiver Anreiz für geringfügig Beschäftigte, die Zahl der eigenen Arbeitsstunden zu erhöhen, in eine besser bezahlte Position zu wechseln oder sich für höhere Löhne zu engagieren. Im gegenwärtigen System zielt die Anreizstruktur sowohl für Unternehmen als auch für ALG-II-Bezieher*innen darauf ab, diese unterhalb der besagten Transferentzugsrate zu halten. Gleichzeitig müssten Anreize geschaffen werden, Minijobs in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln, etwa durch ein Absenken der Minijobschwelle von 450 auf beispielsweise 250 Euro. Der Staat habe – wie die Erfahrung mit dem Mindestlohn gezeigt habe – die Möglichkeit, durch das Schaffen von sozial- und arbeitsrechtlichen Mindeststandards das Gesamtniveau zu heben. Eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung würde nicht nur für eine bessere Absicherung der Beschäftigten sorgen,¹² sie hätte womöglich auch Kamineffekte im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Allerdings, so haben die oben durchgeführten Analysen gezeigt, ist Entlohnung im Niedriglohnbereich nicht auf Minijobs beschränkt. Eine Maßnahme, die auch direkt Beschäftigten in regulärer, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zugutekommen würde, wäre ein stärkerer Einsatz der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen für Tarifverträge. Durch diese Maßnahme würden die entsprechenden Tarifverträge für alle Beschäftigten einer Branche gelten, unabhängig von der Tarifbindung der sie beschäftigenden Unternehmen. In Branchen mit niedriger Tarifabdeckung – wie sie etwa in den interpersonellen Dienstleistungen häufig ist – würden Beschäftigte somit in den Genuss von tarifvertraglichen Bestimmungen kommen. Auch eine Einschränkung oder das Verbot von OT-Mitgliedschaften (ohne Tarifbindung) in Arbeitgeberverbänden könnte dazu beitragen, die Tarifabdeckung zu erhöhen. Der Beitritt erlaubt es Arbeitgebern, die Vorzüge einer Mitgliedschaft – etwa in Form von Expertise und Koordination – in Anspruch zu nehmen, ohne gleichzeitig an die Tarifverträge gebunden zu sein, die der Verband mit Gewerkschaften aushandelt. Schließlich wäre auch die Ausweitung des Verbots von Leih- und Werkvertragskonstruktionen auf weitere Branchen, neben dem Baugewerbe und der Fleischindustrie, eine Möglichkeit, die Tarifabdeckung zu erhöhen. Das Bundesverfassungsgericht hat in diesem Zusammenhang dem Gesetzgeber weitreichende Beurteilungsspielräume zugebilligt und bereits im Fall des Verbots von Leiharbeit im Baugewerbe zugestanden, dass «[d]ie Wiederherstellung der gestörten Ordnung auf dem Teilarbeitsmarkt des Baugewerbes mit

dem Ziel der Sicherung eines geordneten Arbeitsmarktes und einer stabilen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Situation abhängig Beschäftigter und die Sicherung der finanziellen Stabilität der Träger der Sozialversicherung [...] bedeutende Gemeinwohlbelange [sein]», welche die Maßnahme rechtfertigten (Deutscher Bundestag 2020: 11).

Die Nachteile derartiger Schritte für die Ausweitung von Tarifbindung könnten darin liegen, dass sie womöglich Anreize für ein Ausgliedern von Tätigkeiten in Leiharbeit und (Schein-)Selbstständigkeit schaffen. Möglichst lückenlosen und ab dem ersten Tag geltenden Equal-Pay- und Equal-Treatment-Grundsätzen sowie einer generellen Beschränkung von Leiharbeit auf die ihr zugedachte Aufgabe der Bewältigung von Auftragspitzen und zur Deckung kurzfristiger Personalbedarfe kommt daher eine wichtige Rolle zu. Ein weiteres Problem der generellen Lohnerhöhung ist, dass bestimmte systemrelevante Bereiche, etwa die Pflegeeinrichtungen aufgrund der Bindung an festgelegte Pflegesätze, nicht so flexibel in ihrer Lohngestaltung wie andere Branchen sind (Seibert u. a. 2018: 5). Lohnerhöhungen im Pflegebereich müssten durch eine Erhöhung der Pflegesätze begleitet werden, die wiederum – unter dem derzeitigen Finanzierungsmodell – eine stärkere Besteuerung des Faktors Arbeit bedeuten würde. In diesen Fällen kämen gegebenenfalls andere Finanzierungsmodelle oder zusätzliche Quellen etwa durch Erbschafts- und Vermögenssteuern infrage.

Gefahr der Automatisierung

Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass gestiegene Lohnkosten zu weiterer Automatisierung führen und Personalabbau befördern. Für manche Branchen und Berufsgruppen – insbesondere im Verkauf, wo entsprechende Technologien bereits zum Einsatz kommen – könnten steigende Löhne diesen kontraproduktiven Effekt haben. Die Schätzungen, wie viele Jobs auf dem deutschen Arbeitsmarkt von einer derartigen Entwicklung bedroht sind, variieren stark und reichen von 14,9 Prozent (Buch u. a. 2016) bis hin zu 42 Prozent (Bonin u. a. 2015). Schreckensszenarien wie Letztere werden etwas relativiert, wenn man tätigkeitsbasierte Ansätze heranzieht. Sie differenzieren innerhalb von Berufen verschiedene Tätigkeiten und analysieren den Anteil an Kerntätigkeiten, die durch Maschinen vollumfänglich erfüllt werden können. Dadurch kommen sie auf weit weniger dramatische Ergebnisse und erlauben es, nicht den Kahlschlag ganzer Branchen als vielmehr ihren partiellen und dadurch moderierbaren Wandel zu sehen. Zwar sind es vor allem Aufgaben in den Helfer- und Fachkräfteberufen, die durch den Einsatz von Technik bedroht werden, allerdings sind die Substituierungspotenziale nicht in allen Berufen gleich

¹¹ Als Transferentzugsrate wird der Anteil bezeichnet, der einer Person von zusätzlich verdientem Einkommen abgezogen wird, wenn sie staatliche Grundversicherung bezieht. ¹² Minijobber*innen haben nach den derzeitigen Regelungen beispielsweise keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, was viele von ihnen in der Coronakrise schwer trifft.

groß. Fertigungs- und fertigungstechnische Berufe weisen seit Jahren den höchsten Grad an Substituierbarkeit auf, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe den niedrigsten (Dengler/Matthes 2018: 5).

Das Substituierbarkeitspotenzial mancher Berufe, die als systemrelevant gelten, hat in den letzten Jahren zugenommen. Die größte Zunahme verzeichneten Verkehrs- und Logistikberufe. 56 Prozent der Kerntätigkeiten in diesen Berufen können mit heutiger Technologie ersetzt werden. Auch bei Reinigungsberufen ist die Zunahme groß. Mittlerweile können 39 Prozent der Kernaufgaben in dieser Branche automatisiert werden. Im Handel liegt das Substituierbarkeitspotenzial bereits bei 50 Prozent. Obwohl diese Zahlen vermuten lassen, dass systemrelevante Berufe besonders stark von Automatisierung bedroht sind, verblissen sie neben den 83 Prozent in Fertigungsberufen, den 70 Prozent in den fertigungstechnischen Berufen sowie den 57 Prozent in der Unternehmensführung und -organisation. In den Sozial- und Gesundheitsberufen, die vor allem durch Situationsoffenheit und ein Mitwirken von Patient*innen und Kund*innen geprägt sind, liegt das Substituierbarkeitspotenzial indes deutlich niedriger und verzeichnet auch nur geringe Anstiege in den letzten Jahren (ebd.: 6).

Selbst Berufe mit einem höheren Substituierbarkeitspotenzial werden mittelfristig wohl kaum massenhaft wegfallen oder ersatzlos gestrichen werden. Vielmehr ist mit Szenarien zu rechnen, wie sie der Einzelhandel durch die Einführung von Scannermaschinen an den Kassen erlebt hat. Arbeitgeber argumentierten (letztlich erfolglos), dass sich durch den Einsatz von Scannern die qualifizierte Tätigkeit von Kassierer*innen zu einer einfachen, ungelerten Tätigkeit reduziert habe (Haipeter 2017: 21). Hier wird es maßgeblich an Gewerkschaften und Betriebsräten liegen, diesen Argumenten zu begegnen und darauf zu verweisen, dass durch die Automatisierung von Routinetätigkeiten Beschäftigte in ihrer Produktivität für Unternehmen steigen. Sowohl die Kosten von Automatisierung als auch das Kundenverhalten und fehlende rechtliche Rahmenbedingungen für den Einsatz von Maschinen in gewissen Bereichen sind weitere Faktoren, die dazu führen, dass Substituierung selbst bei hohem Potenzial nur zum Teil umgesetzt wird (Dengler/Matthes 2018: 8).

Die Frage nach der Gefährdung systemrelevanter Berufe durch Lohnerhöhungen lässt sich jedenfalls nicht einheitlich beantworten. Vieles spricht dafür, dass in den meisten systemrelevanten Berufen die Effekte moderat bis gering sind. Insbesondere für Berufe, die der interpersonellen Arbeitslogik folgen, ist die Gefahr des massiven Stellenwegfalls aufgrund von Automatisierung vernachlässigbar. Da die höchsten Potenziale für Automatisierung in Fertigungsberufen liegen und diese Berufe im Schnitt höhere Löhne erzielen, ist es auch nicht naheliegend, dass Lohnsteigerungen in dem schwerer zu automatisierenden Branchen Gefahr laufen, kontraproduktive Effekte zu erzielen. In systemrele-

vanten Bereichen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial können rechtliche Rahmenbedingungen und/oder Steuern sowie Abgaben Mittel sein, um auf einen sozialverträglichen Technologieeinsatz hinzuwirken.

Digitalisierung und Automatisierung können indes auch zur Aufwertung systemrelevanter Arbeit beitragen. In der Pflege wird etwa der Einsatz digitaler Technologien für eine bedarfsgerechtere Leistungserbringung diskutiert. Digitale Technologien können nicht nur das Recruitment und die Falldokumentation erleichtern, sondern auch zum Gesundheitsmonitoring sowie zu einer generellen Erhöhung der Versorgungsqualität beitragen (Becka u. a. 2020: 3). Der Einsatz digitaler Technologien kann nicht nur – so er durch fortlaufende Qualifizierung und finanzielle Ausstattung begleitet wird – die Arbeitsbedingungen verbessern, sondern infolge der Erhöhung des Anforderungsprofils auch zu Entgeltsteigerungen führen (Heilmann 2020: 6).

3.3 MASSNAHMEN GEGEN LOHNGLEICHHEITEN ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN

Systemrelevante Arbeit ist überwiegend Frauenarbeit. Darüber hinaus sind insbesondere in Berufen der interpersonellen Arbeitslogik sowohl die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten als auch Stundenlöhne niedriger. Beschäftigte in diesen Berufen müssen daher generell mit weniger Einkommen und basierend darauf mit einer schlechteren Altersvorsorge rechnen. Ein Grund für die finanzielle Schlechterstellung von vielen Frauenberufen in diesem Sektor wird in ihrer generellen Devaluation gesehen. Die Devaluationshypothese geht davon aus, dass Frauen üblicherweise andere Kompetenzen zugeschrieben werden als Männern. In weiterer Folge entscheiden sich Frauen häufiger für gewisse Berufe, in denen gerade diese Kompetenzen geschätzt werden – etwa in der Care-Arbeit. Der geringere gesellschaftliche Status von Frauen wird jedoch auf die ihnen zugeschriebenen Kompetenzen übertragen, was eine Unterbewertung und Unterbezahlung von Frauenberufen zur Folge hat (Wrohlich 2017: 958; Lillemeier 2017).

Die Deklaration eben dieser Frauenberufe im Sozial- und Gesundheitswesen zu systemrelevanten Tätigkeiten bedeutet eine symbolische Aufwertung, in deren Folge auch die Forderungen nach höheren Löhnen, besseren Arbeitsbedingungen und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr Gehör finden müssten. Systemrelevanz ist nicht nur ein Sammelbegriff, der es erlaubt, schlecht bezahlte und niedrig angesehene Berufe mit denjenigen zusammenzubringen, die traditionell über ein hohes Prestige und hohe Löhne verfügen (Koebe u. a. 2020). Es handelt sich auch um ein Eingeständnis, dass Arbeit im Sozial- und Gesundheitsbereich und in weiterer Folge Sorgearbeit ganz generell für ein reibungsloses Funktionieren von Gesellschaft unabdingbar ist. Die Debatte um Systemrelevanz vieler Frauenberufe stellt somit eine einmali-

ge Chance dar, den negativen Effekten von Devaluation entgegenzuwirken. Jedenfalls liegt es nahe, dass eine Aufwertung der Berufe, die der interpersonellen Arbeitslogik folgen, zu einem großen Teil durch Maßnahmen für eine Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erfolgen kann. Dazu gehören eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, damit Anreize für eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit gesetzt werden, und ein Ausbau der Kinderbetreuung, insbesondere in Ganztagschulen (Schrenker/Zucco 2020: 144 f.). Hinsichtlich einer Verkleinerung des Gender-Pay-Gaps ist ebenso darauf hinzuweisen, dass Tarifverträge meist mit kleineren Gender-Pay-Gaps einhergehen, da sie allen Beschäftigten den gleichen Lohn zusichern (Zucco 2019: 136). Allein die Ausweitung der Tarifabdeckung stellt somit bereits eine Maßnahme für mehr Lohngleichheit dar.

3.4 ANHEBUNG DES MINDESTLOHNS

Eine weitere Möglichkeit, systemrelevante Arbeit besserzustellen, wäre eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns. Dieser Schritt würde eine Abkehr von der bisherigen Praxis des deutschen Mindestlohnregimes darstellen. Bei dem in Deutschland 2015 etablierten Modell des gesetzlichen Mindestlohns handelt es sich um ein Hybrid aus einem Verhandlungsmodell und einem Index-Mechanismus (Dingeldey u. a. 2017: 504). Tarifverträge und Tarifverhandlungen sind für Anpassungen des Mindestlohns relevant, denn die Anpassung erfolgt erst «nachlaufend», das heißt, sie orientiert sich an der Tarifentwicklung, wie sie vom Statistischen Bundesamt errechnet wird. Basierend auf diesen Zahlen schlägt die Mindestlohnkommission eine Anpassung vor, die theoretisch «im Rahmen einer Gesamtabwägung» auch von der Tarifentwicklung abweichen kann (Dingeldey 2018: 8). Dennoch ist das Verfahren – politisch so gewollt – darauf ausgelegt, dass der Mindestlohn nicht als «Schrittmacher für die Tarifpolitik politisiert werden kann» (ebd.: 9). Eine weitere Folge aus der Orientierung an der Tarifentwicklung ist, dass die Abstände zwischen Mindestlohn und mittlerem Lohn – und daran angelehnt die Niedriglohnschwelle trotz stetiger Anhebungen des Mindestlohns – weitgehend intakt bleiben.

Unterscheiden muss man zwischen einem direkten Effekt des Mindestlohns auf die Entgelte systemrelevanter Beschäftigter und einem indirekten Effekt. Im Hinblick auf die direkten Effekte zeigt der Mindestlohn seine größte Wirkung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Der dritte Bericht der Mindestlohnkommission konstatiert, dass der maßgebliche Teil der Lohnveränderungen bei geringfügig Beschäftigten stattfand. Sie machten rund die Hälfte der Beschäftigten aus, die vom Mindestlohn profitieren (Mindestlohnkommission 2020: 10). Nach Einführung des Mindestlohns kam es zu einem Anstieg ihrer Stundenlöhne, der sich jedoch nicht in ihren Monatseinkünften niederschlug, weil gleichzeitig häufig ihre Arbeitszeit

zurückging (Bachmann u. a. 2020: 149). Zurückzuführen ist das auf dynamische Anpassungsreaktionen vonseiten mancher Unternehmer*innen, die durch Arbeitsverdichtung oder einer Verkürzung der Öffnungszeiten die gestiegenen Kosten zu kompensieren versuchten (Mindestlohnkommission 2020: 15). Kurz und mittelfristig führte der Mindestlohn dennoch zu einem Rückgang der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, während er keine Effekte auf die sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse hatte (ebd.: 12). Abseits der geringfügigen Beschäftigung sind es in erster Linie die nicht als systemrelevant klassifizierten Branchen, in denen der Mindestlohn als Standard gilt. Die überwiegende Mehrheit der unter Mindestlohn Beschäftigten arbeitet in Hotellerie, Gastronomie, Floristik und im Gartenbau, lediglich die Reinigungsbranche und die Landwirtschaft gesellen sich als systemrelevante Bereiche dazu (Bispinck 2017: 524). Basierend auf den Ergebnissen des ersten Abschnitts dieser Arbeit kann man noch die Bereiche Körperpflege sowie Verkauf von Lebensmitteln denjenigen Branchen zurechnen, in denen der Mindestlohn eine starke Rolle spielt. Der direkte Effekt einer Mindestlohnerhöhung für systemrelevante Branchen wäre daher gering und ließe sich – angesichts der Hauptprofiteure in Form der personell großen Branchen Hotellerie und Gastronomie – schlecht mit dem Hinweis auf die Aufwertung systemrelevanter Arbeit rechtfertigen. Hinzu kommt, dass vom Mindestlohn vor allem an- und ungelernete Beschäftigte profitieren. Diese sind zwar häufiger unter systemrelevanten Beschäftigten, als man sie in der Gesamtwirtschaft findet (siehe oben), sie kommen aber dennoch nur auf einen Anteil von knapp 14 Prozent aller systemrelevanten Beschäftigten. Mit der Ausnahme der oben genannten Branchen kann man wiederum nur bei einem Bruchteil davon ausgehen, dass es sich um Mindestlohnbezieher*innen handelt. Zu den negativen Effekten einer außertariflichen Mindestlohnerhöhung zählt zum einen, dass man bereits in der Vergangenheit beobachten konnte, dass Mindestlohnbezieher*innen, die durch den Mindestlohn einen Lohnzuwachs erfahren haben, nicht weiter in der Lohnverteilung aufsteigen (Bachmann u. a. 2020: 4). Zum anderen etabliert sich der Mindestlohn vor allem in sogenannten tariffreien Zonen oder in nur begrenzt durch einen Tarifvertrag gedeckten Bereichen als dominante Lohnleitlinie (Dingeldey/Kathmann 2017: 23; Dingeldey 2018: 2; Bispinck 2017: 532). Dadurch wird er zum *sticky floor*, über den hinaus es für Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften schwierig wird, hinauszukommen. Bei beiden dieser vermuteten Negativeffekte liegt es nahe anzunehmen, dass sie umso stärker ausfallen, je weiter sich die Mindestlohnerhöhung aus dem Rahmen der durchschnittlichen Tarifanpassungen entfernt.

Bei den indirekten Effekten einer Mindestlohnerhöhung zeigt die Erfahrung der letzten Jahre, dass sich die Folgen je nach Branche und Rahmenbedingungen unterscheiden. Die Lohnuntergrenze hat jedenfalls, so

konstatiert es die Mindestlohnkommission, zu einem Strukturwandel der Lohnverteilung geführt und den Abstand der geringen zu den höheren Löhnen verringert. Ob es Kamineffekte gibt, bei denen Lohnsteigerungen in einem Wirtschaftszweig oder einer Beschäftigtengruppe zu Lohnsteigerungen in anderen Zweigen oder Gruppen führen, wird indes noch diskutiert (Mindestlohnkommission 2020: 10). Wenn sie stattfinden, so meist innerhalb der Branchen mit einem hohen Anteil an Mindestlohnbezieher*innen. Ein solcher Effekt wurde etwa in der Gastronomie am deutlichsten beobachtet (Bispinck 2017: 526). In geringerem Maße profitierten auch Beschäftigte in Land- und Forstwirtschaft sowie im Einzelhandel vom gesetzlichen Mindestlohn (Dingeldey 2018: 8). Diese Art von Ausstrahlungen des Mindestlohns auf andere Beschäftigtengruppen geschah vor allem in Branchen mit intaktem Tarifgefüge – der gesetzliche Mindestlohn hat teilweise zu einer «Stauchung» am unteren Ende der Lohnverteilung geführt, was Gewerkschaften und Arbeitgeber verhindern wollten, bzw. dort, wo die Gewerkschaften auf Basis des Mindestlohns als Basislohnlinie einen «Vorsprung» der Tariflöhne durchsetzen konnten, auch verhindert haben (ebd.: 11). Es braucht also einerseits ein intaktes Tarifgefüge und andererseits eine intakte Arbeitnehmervertretung, um die in konfliktreichen Tarifrunden stärkeren Lohnforderungen durchsetzen zu können (Bispinck 2017: 532; Dingeldey u. a. 2017: 504; Dingeldey/Kathmann 2017: 23). Insofern hängen die indirekten Effekte insbesondere in ihren Auswirkungen auf den Niedriglohnbereich zu einem großen Teil davon ab, welche Strategien gewerkschaftliche Akteur*innen an den Tag legen (Dingeldey u. a. 2017). Da der große Anteil der systemrelevanten Berufe der interpersonellen Arbeitslogik traditionell nicht über eine starke gewerkschaftliche Basis verfügt, scheint eine Mindestlohnanpassung auch im Hinblick auf die indirekten Effekte kein geeignetes Mittel darzustellen, um diese Berufe besserzustellen.

Eine effektive Durchsetzung des Mindestlohns kann jedoch ein Instrument darstellen, Verbesserungen in systemrelevanten Branchen zu erzielen, die einen hohen Mindestlohnanteil haben, etwa in der Landwirtschaft. Compliance (dt. Regelbefolgung) mit dem gesetzlichen Mindestlohn hängt maßgeblich mit dem Wissen über ihn zusammen, und Umfragen der letzten Jahre haben gezeigt, dass Unternehmen immer wieder durch Verschleierung der tatsächlichen Arbeitszeiten oder durch Nichtausbezahlen von Urlaubs- und Krankenzeiten den Mindestlohn umgehen. Verstöße kommen vor allem in Branchen und Bereichen vor, in denen Einsatzorte häufig gewechselt oder in denen einfache und spracharme Tätigkeiten verlangt werden, da man dort auf Migrant*innen ohne oder mit schwachen Sprachkenntnissen zurückgreifen kann (Bosch u. a. 2020: 4). Auch die Mindestlohnkommission stellte in ihrem letzten Bericht fest, dass Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohns derzeit immer noch unzureichend sind (Mindestlohnkommission 2020: 10).

Effektive Überprüfungen erfolgen nicht nur über personell besser ausgestattete Behörden, sondern auch über die Sozialpartner, gestärkte innerbetriebliche Interessenvertretungen wie Betriebs- und Personalräte sowie durch die Beschäftigten selbst, etwa durch ein Recht zur Einsicht und Revision der Arbeitszeiterfassung (Bosch u. a. 2020: 6ff.). Information der Öffentlichkeit über Höhe und Ausgestaltung des Mindestlohns ist ebenso wichtig. Ein positives Beispiel ist in diesem Zusammenhang Großbritannien, wo vor jeder Anhebung des Mindestlohns groß angelegte Plakataktionen durchgeführt und Radio- und Fernsehspots geschaltet werden mit dem entsprechenden Erfolg einer weitverbreiteten Kenntnis über die Höhe und Geltung des Mindestlohns (ebd.: 5). Darüber hinaus spielt das Behördenhandeln eine wichtige Rolle. Es stellt gleichzeitig eine Stellschraube dar, über die sowohl Beschäftigten geholfen als auch negativen Anreizen auf Unternehmerseite entgegengewirkt werden kann. In der derzeitigen Lage werden bei einer Überprüfung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FSK) und die Sozialbehörden, wenn sie Verstöße feststellen, lediglich die Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert, nicht jedoch die den Beschäftigten vorenthaltenen Nettolöhne. Betroffene Beschäftigte werden nicht einmal darüber informiert, dass die Behörden in dem Betrieb Rechtsbrüche festgestellt haben. In anderen europäischen Staaten stellt sich die Lage wie folgt dar:

«In Frankreich und Spanien können die Arbeitsinspektoren zum Beispiel auch direkte Anordnungen gegenüber Betrieben zur Erfüllung solcher Arbeitgeberpflichten treffen, ohne die Beschäftigten auf den privaten Rechtsweg zu verweisen. Zudem werden die Beschäftigten in einigen Ländern auch stärker bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche unterstützt. In Polen etwa berät die staatliche Arbeitsinspektion Beschäftigte über ihre Rechte und nimmt Beschwerden entgegen, denen sie auch selbst nachgeht. In Belgien und Großbritannien werden Beschäftigte bei Klagen vor Gericht von den Kontrollbehörden unterstützt und in Ländern wie den Niederlanden und Frankreich haben die Gewerkschaften das Recht zur Verbandsklage.» (Bosch u. a. 2020: 13)

Eine Anpassung der verwaltungsrechtlichen Bestimmungen, die eine veränderte Haltung der Behörden in Fragen der Durchsetzung des Mindestlohns zur Folge hätten, wäre demnach bereits ein Gewinn und würde positive Effekte zeitigen. Schließlich wurden in mehr als einem Sechstel der Fälle, in denen Kontrollen durchgeführt wurden, Verstöße festgestellt (6.732 von knapp 36.000 Überprüfungen im Jahr 2019) (Mindestlohnkommission 2020: 10).

In Summe scheint eine vom Tarifindex unabhängige Anhebung des Mindestlohns – lässt man die politischen Widerstände, die zu ihrer Durchführung überwunden werden müssten, außer Acht – keine geeignete Maßnahme für das Ziel einer Besserstellung systemrelevanter Beschäftigter zu sein. Zum einen zeigt sich, dass es hauptsächlich nicht systemrelevante Branchen sind, in denen der Mindestlohn dominiert.

Eine (substanzielle) Anhebung könnte zwar in gewissen Bereichen Kamineffekte produzieren und die Dynamik in Tarifverhandlungen erhöhen, würde jedoch vor allem in Branchen mit geringer Tarifabdeckung und geringem Organisationsgrad die Dominanz des Mindestlohns erhöhen und die Tarifentwicklung stagnieren lassen und/oder der Tarifbindung schaden. Die Tatsache, dass die Mindestlohnkommission erst am 30. Juni 2020 ihre Empfehlung für die Anpassung des Mindestlohns für die kommenden zwei Jahre abgegeben hat, spricht ebenso gegen die Eignung dieses Mittels für eine schnelle Aufwertung systemrelevanter Be-

rufe. Im Rahmen einer volkswirtschaftlichen Antwort auf die Coronakrise stellt hingegen eine Erhöhung des Mindestlohns durchaus eine attraktive Maßnahme dar, da sie stark konsumfördernd ist, was als wirtschaftspolitisches Mittel gegen die Folgen der Pandemie genutzt werden könnte. In manchen der systemrelevanten Branchen, etwa in der Landwirtschaft, würde jedoch eine bessere Durchsetzung des Mindestlohns zusammen mit einem arbeitnehmerfreundlichen Behördenhandeln, einer stärkeren Information der Öffentlichkeit und der Möglichkeit zur Verbandsklage bereits zu substantiellen Verbesserungen führen.

4 DER STELLENWERT SYSTEMRELEVANTER ARBEIT IN DER FREMD- UND SELBSTWAHRNEHMUNG

Systemrelevante Berufe zeigen nicht nur hinsichtlich ihrer Löhne, sondern auch hinsichtlich ihres Berufsprestiges ein facettenreiches Bild. Zwar ergab eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), dass systemrelevante Berufe im Schnitt niedriger angesehen sind (Koebe u. a. 2020), gleichzeitig ist die Gruppe überaus heterogen und umfasst mit Ärzt*innen etwa auch die Beschäftigten mit dem mit Abstand höchsten Berufsprestige. Nach der Metrik des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD Allensbach) erreichten viele systemrelevante Berufe – selbst diejenigen, die in der Vergangenheit mit geringem Prestige ausgestattet waren – bereits vor der Pandemie ein mittleres Ansehen. Unter ihnen findet sich etwa auch der Beruf der Müllwerkerin bzw. des Müllwerkers, der entgegen dem Klischee gleichauf mit Dachdecker*innen, Soldat*innen, Lokführer*innen, Briefträger*innen, Studienrät*innen, Anwalt*innen und Journalist*innen rangiert. Gegenüber Berufen mit hohen Ausbildungsanforderungen wie Beamte*innen, Steuerberater*innen, Bankangestellten und Manager*innen ist er sogar höher angesehen (vgl. Fowid 2017; Lotter 2017). Ein einheitliches Urteil bezüglich des Berufsprestiges systemrelevanter Berufe lässt sich demnach nicht abgeben. Forschungen zur Berufswahl von Jugendlichen haben darüber hinaus gezeigt, dass «vor allem die erwartete Reaktion des eigenen sozialen Umfelds bedeutsam ist und weniger die vermutete allgemeine gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs» (Matthes 2019: 100). Die Gründe dafür liegen wahrscheinlich darin, «dass junge Menschen wissen, dass ein dezidiert geäußertes Verlangen nach Status und Anerkennung in einer individualisierten Gesellschaft als Ausdruck fehlender Autonomie und Persönlichkeitsbildung gedeutet wird» (ebd.: 99).

Ein Beispiel direkter Abwertung, die auf bestimmte Berufstätige zielt, ist der äußerst geschmacklose Kommentar «Was wird aus den über 10 Millionen Dummen im Land?» von Hannes Stein in der Tageszeitung *Die Welt* vom 19. Juli 2016. Der Autor setzt sich darin mit der Automatisierung auseinander und prophezeit, dass es für «Dumme» zukünftig keine Arbeit mehr geben werde. Gegen Ende des Artikels kommt er zu dem Schluss, der Staat dürfe «Dumme» «weder zwangssterilisieren noch ihnen Kindergeld vorenthalten, er dürfe ihnen nicht vorschreiben, wo sie wohnen sollen oder welchen Vergnügungen sie nachgehen», vielmehr müssten sie «alimentiert» und «beschäftigt» werden. Sein Text kulminiert in dem Plädoyer:

«Reiche müssen also ermutigt werden, Dumme als Domes-tiken einzustellen – auch wenn ihre Aufgaben natürlich genauso gut von Haushaltsrobotern erledigt werden könnten. Wenn das nicht ausreicht, muss der Staat künstlich Arbeitsplätze schaffen, die es den Dummen erlauben, sich als Menschen mit Rang und Bedeutung zu fühlen.» (Stein 2016)

Dieser offenkundig zynisch-überspitzte Kommentar ist trotz seiner Ironie sprechend für das, was man als «klassistische Abwertung» bezeichnen könnte. Sie betrifft in diesem Fall jedoch trotzdem nicht systemrelevante Berufe per se. Dies wäre in der deutschen Debatte auch sehr unüblich, in der nur selten ganze Berufszweige offene Ablehnung erleben. Vielmehr stellt der deutsche öffentliche Diskurs auf die Differenz arbeitend versus arbeitslos ab. Beispiele für derartige Abwertungen sind Legion, konzentrieren sich jedoch meist auf Sozialhilfeempfänger*innen und Bezieher*innen von ALG II (Gäbler 2020). Zentraler Aspekt dieser diskursiven Abwertung – der bei Berufstätigen viel seltener anzutreffen ist – sei, dass das Deutungsmuster von den Betroffenen meist selbst geteilt wird (ebd.: 17). Illustrativ für diese Form der Herabsetzung ist etwa der Ausspruch des CDU-Politikers Peter Tauber vom Sommer 2017, als er einen Kritiker auf Twitter mit den Worten «Wenn Sie was Ordentliches gelernt haben, brauchen Sie keine drei Minijobs» attackierte (zit. nach Lotter 2017). Tauber referiert hier eindeutig auf die Wertigkeit nicht nur von formalen Berufs- und Bildungsabschlüssen, sondern suggeriert – ohne das explizit zu machen –, dass es selbst unter den formalen Bildungsabschlüssen «wertlose» gäbe. Bildung spielt außerdem in der Perspektive der von Abwertung Betroffenen eine zentrale Rolle. So berichtet etwa ein Kaminkehrer: «Manche von euch denken, ich bin Kaminkehrer geworden, weil ich in der Schule nicht aufgepasst hätte. Ich wurde schon gefragt, ob es für den Beruf überhaupt eine Lehre gibt.» (Zit. nach Grass 2017) Dass das Bildungsargument empirisch falsch ist, zeigt schon allein die Varianz in den erzielten Lebensentgelten in verschiedenen Berufen. Obwohl in Summe höhere Qualifikation mit höherem Einkommen einhergeht, variieren Einkommen mitunter stärker über Berufsgruppen als über Anforderungs- bzw. Ausbildungsniveaus hinweg (Stüber 2016: 7). Daneben sind es auch immer wieder althergebrachte «bürgerliche Tugenden» wie Disziplin (Hradil 2010) und Frustrationstoleranz (Posener 2013), die als vermeintliche Determinanten eines Bildungserfolgs auch für den beruflichen Erfolg vorausgesetzt werden. Auch klassisch meritokratische, also auf die erbrachten Leistungen abstellende Bewertungsmuster werden ins Feld geführt. Rainer Hank von der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* bringt das auf den Punkt, wenn er schreibt:

«Meritokratie gibt den akademischen Eliten das Gefühl, sie hätten auch moralisch verdient, was sie finanziell verdienen. Es gibt zugleich den Nichtakademikern das Gefühl, sie seien selbst schuld an ihrem geringen Einkommen. Markteinkommen werden durch die Meritokratie moralisch aufgeladen. Wenn Leistung, Einkommen und Status bestimmen, dann müssten umgekehrt Einkommen und Status sichtbar machen, was einer geleistet hat. Das stimmt nicht,

überfordert die Menschen und entzieht ihnen das Recht, Misserfolge und Scheitern anderen Umständen (Pech, bösen Gegenspielern, falschen Genen) zuzuschreiben.» (Hank 2020)

Eine in diesem Argument postulierte Akzeptanz negativer Zuschreibungen scheint es jedoch auf der Seite der nicht akademischen systemrelevanten Berufe gar nicht in dem Ausmaß zu geben. Eher im Gegenteil findet sich bei vielen systemrelevanten Berufen – selbst den niedrig entlohnten – ein hoher Grad an wahrgenommenem gesellschaftlichen Wert. Das Rätsel scheint vielmehr darin zu bestehen, wie es möglich sein kann, dass Berufe mit einem hohen Stellenwert, wie sie in der Gruppe der Systemrelevanten vorkommen, dennoch so schlecht bezahlt werden. Eine mögliche Erklärung bietet die Analyse der Offenheit und Geschlossenheit bestimmter Berufe. Insbesondere in Deutschland mit seiner engen Kopplung von Ausbildungs- und Erwerbssystem ist «berufliche Schließung» besonders stark ausgeprägt (Ebner/Horn 2016). Berufe mit einem mittleren Anforderungsniveau sind häufig Ausbildungsberufe, der Zugang zu ihnen wird durch einen formalen Berufsabschluss reglementiert. Dadurch werden im Gegenzug Berufsgruppen ohne derartige Qualifikationshürden entwertet. Augenscheinlich sind es vor allem besonders offene Berufe, das heißt Berufskraftfahrer*innen (74%), Kassierer*innen, Kartenverkäufer*innen (73%), Fachkräfte aus dem Gastronomieservice (71%) und der Lagerwirtschaft (69%), die sowohl über ein relativ niedriges Einkommen als auch über ein niedriges Prestige verfügen (ebd.: 4). Allerdings ist es gleichzeitig die Offenheit von Berufen, die für Geringqualifizierte und andere Bevölkerungsgruppen Chancen bietet, etwa Migrant*innen oder Geflüchtete, die entweder über keine formalen Qualifikationen verfügen oder die auf dem deutschen

Arbeitsmarkt nicht anerkannt werden. Ebenso sind dadurch Quereinstiege für Personen möglich, die einen Berufswechsel machen wollen oder müssen (Ebner 2018: 40). Insofern stellt die prinzipielle Offenheit gewisser Berufe einen gesellschaftlichen Vorteil dar. Ein gangbarer Weg wäre hier die adäquate Erfassung erworbener beruflicher Fähigkeiten sowie eine gezielte berufliche Weiterbildung als «training on the job» im Gegensatz zu Zugangshürden zu einem Beruf. Die Weiterbildung von Unterqualifizierten könnte auch im Interesse der Arbeitgeber und Berufsverbände sein, da sich dadurch die Arbeitsqualität erhöhen und auf dem Wege der Zertifizierung gegenüber Kund*innen kommunizieren ließe (ebd.).

Die Debatte um Systemrelevanz stellt insofern ein interessantes Phänomen dar, denn es handelt sich bei ihr um eine alternative Betrachtungs- und Bewertungsweise von Arbeit, eben nicht nach Leistung oder Bildung, sondern nach gesellschaftlich zugeschriebenem Wert. Gerade wegen ihrer Amalgamierung mit so prestigeträchtigen Berufen der Ärzt*innen und IT-Fachkräften scheint Systemrelevanz dazu geeignet, Berufe, die über lange Zeit ein niedriges Ansehen hatten, aufzuwerten. Darauf deutet auch die Perspektive derjenigen hin, die in systemrelevanten Berufen arbeiten (siehe folgendes Interview). Durch gezielte Interventionen und ein gestiegenes öffentliches Interesse an den Arbeitsbedingungen und Löhnen können die Rahmenbedingungen geschaffen werden, unter denen Gewerkschaften und Betriebsräte substanzielle Verbesserungen erkämpfen können. Hierzu bedarf es jedoch nicht nur einer guten Öffentlichkeitsarbeit, sondern entschiedenen Handelns vonseiten der Politik. Sie kann mithilfe der oben besprochenen Maßnahmen dafür sorgen, dass Verbesserungen erleichtert werden und gleichzeitig nachhaltige Wirkung zeigen.

Interview mit Sören Keidel,
Betriebsrat bei der Deutschen Post¹³

«Man muss den Ball aufnehmen und in einen Volley verwandeln»

Sören Keidel ist Betriebsratsvorsitzender in der «Niederlassung Brief Berlin 1», einem großen Briefzentrum der Deutschen Post im Berliner Südosten. Die knapp 4.500 Beschäftigten arbeiten zumeist in Teilzeit in drei Schichten. Gelegentlich werden jedoch auch Minijobber*innen als Abrufkräfte genutzt, wenn das Sendeaufkommen sehr hoch ist. «Wir haben das ganze bunte Leben dieser Stadt in der Belegschaft», sagt Keidel, womit er sowohl die Bildungshintergründe als auch die 79 unterschiedlichen Nationalitäten der Beschäftigten meint. Insgesamt seien es mehr Frauen, «weil die Post im Osten ein Frauenberuf war – im Westen war's genau umgekehrt», das Geschlechterverhältnis habe sich jedoch über die letzten Jahre kontinuierlich angeglichen.

Auf die Pandemie habe man schnell reagiert. Wo möglich, habe man Homeoffice-Regelungen umgesetzt, für die Arbeit vor Ort Schutzwände aufgebaut, Atemschutz und Desinfektionsmittel verteilt. «In der Briefzustellung wurde die zweite Zustellwelle eingeführt. Erst wenn die erste Hälfte der Belegschaft das Haus verlassen hatte, hat die zweite Hälfte zu arbeiten angefangen, damit es keine Berührung zwischen diesen beiden Gruppen gibt.» Über den Sommer habe man wieder im Normalbetrieb gearbeitet, mittlerweile sei allerdings eine Wiedereinführung der zweiten Welle im Gespräch. «Da haben wir sehr viele, sehr emotionale Debatten, denn der Zusteller möchte bei Zeiten zu Hause sein. Die zweite Welle endet augenblicklich um 19:30 Uhr. Es wird dann spät abends, um 16:00 Uhr ist es bald dunkel, es wird kälter und die Sendungsmengen sind im Herbst und Winter mehr.» Insbesondere bei Paketsendungen sei das Aufkommen jetzt bereits, im Spätsommer und Herbst, hoch. «Wir hatten jetzt das ganze Jahr «Starkverkehr». Bei der Post ist das so ein Begriff um Weihnachten rum, wo wir die doppelte Sendungsmenge zustellen. Das hatten wir das ganze Jahr über. Also der Bedarf [an Zustelldiensten, d. A.] ist da, aber reicht es dann nicht irgendwann, wenn der Paketzusteller mit 100 Paketen raus fährt oder soll er irgendwann mit 200 raus fahren? Oder müssen wir das nicht irgendwie begrenzen? Also diese Belastungsfrage stellt sich uns allen [...]. Diese Jobs sind Knochenarbeit.»

Mit Blick auf die gewachsene Sendungsmenge sagt Keidel: «Im Augenblick sind wir die Gewinner [...], aber zeitgleich versucht natürlich jeder aggressive Arbeitgeber, auch in Erfolgszeiten noch mehr herauszuholen.» Systemrelevanz werde daher ge-

nutzt, um Beschäftigte und Betriebsrat unter Druck zu setzen. Unter dem Diktum, die Pandemie lasse keine Zeit für Diskussionen, es müsse schnell gehandelt werden, würden von der Betriebsleitung Tatsachen geschaffen, etwa beim Thema Digitalisierung.

«Wir haben eine unvergleichliche Ausweitung von Smartphones und Scannern über Tablets und Laptops bis hin zum Zusteller, der trägt einen Sender zur Nachverfolgung. Aus Sicht des Betriebsrats besteht immer die Gefahr des Missbrauchs dieser Techniken zur Verhaltens- und Leistungskontrolle – inklusive negativer Konsequenzen.» Beim Thema Digitalisierung herrsche keine «Waffengleichheit» mit dem Arbeitgeber. Die Einführung neuer Systeme sowie die Vernetzung bestehender Infrastruktur, die für einen späteren Zeitpunkt vorgesehen waren, wurden in den letzten Monaten beschleunigt und vorgezogen. «Sie haben die Pandemie bestimmt auch ein Stück weit ausgenutzt, weil Verunsicherung da war», so Keidel. Im Laufe der letzten Jahre habe sich bereits eine Veränderung «von Handarbeit Richtung Maschinenarbeit» vollzogen. «Auf der einen Seite ein schöner Effekt, weil schwere händische Arbeit wegfällt. Auf der anderen Seite eine Reduzierung des Personalbestands [...] und die Zeitfenster verkürzen sich. Da sind wir dann bei der Frage, mit welchen Wochenarbeitszeiten die Leute in Zukunft noch bei uns arbeiten werden können.»

Durch den Lohnabschluss im Oktober 2020 sei diese Gefahr vorerst gebannt, weil unter anderem ein Sonderschutztarifvertrag verlängert werden konnte. Zum Glück sei die Post gut organisiert, sodass die Beschäftigten noch für ihre Interessen eintreten können. «Düster sehe es etwa bei den Pflegekräften aus. «Da müsste man sich manchmal schämen, mit wie wenig Geld die Leute aus dem Schichtbetrieb nach Hause gehen – und die retten Leben, wir stellen Briefe zu!»

Systemrelevanz ist für Keidel ein zweischneidiger Begriff. «Auf der einen Seite ist man natürlich stolz, dass man in so einem großen Laden arbeitet, der systemrelevant ist, weil man dadurch weiß, dass der Arbeitsplatz sicher ist. Auf der anderen Seite werden die Belastungen, die damit einhergehen, auch als solche empfunden und stoßen auf weniger Akzeptanz.»

Der Begriff sei für ihn jedenfalls «nur ein Label», aus dem man jedoch etwas machen könne. «Man muss den Ball aufnehmen und ihn in einen Volley verwandeln. Man muss die Diskussion aufrecht erhalten. Wir werden in nächster Zeit auch viel Anlass haben, darüber zu diskutieren, weil ich im Augenblick nicht sehe, dass sich die [Infektions-, d. A.] Zahlen verbessern, das wird ein ernst zu nehmendes Halbjahr sein, das vor uns liegt.»

¹³ Das Interview führte der Autor am 12. Oktober 2020.

5 FAZIT

Menschen in systemrelevanten Berufen leisten zentrale Arbeiten in unserer Gesellschaft. Sie erhalten kritische Infrastrukturen aufrecht und stellen die Versorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen sicher. Ziel der vorliegenden Kurzstudie war es, einen genaueren Blick auf die Lage in diesen Berufen zu werfen und Maßnahmen für ihre Aufwertung zu diskutieren.

Dafür musste berücksichtigt werden, dass Systemrelevanz und systemrelevante Berufe keine klaren Begrifflichkeiten sind. Nicht nur, dass eine Definition in den einschlägigen Verordnungen der Bundesländer weitgehend vermieden wird, auch hinsichtlich der Branchen, der Verdienste sowie dem Prestige zeigt sich ein heterogenes Bild. Systemrelevant sind Ärzt*innen und Reinigungskräfte, IT-Systemadministrator*innen und Kraftfahrer*innen, Lehrer*innen, Kassierer*innen und Beschäftigte in der Verwaltung. Trotz dieser Heterogenität lassen sich gewisse Tendenzen finden, die auf die Mehrzahl der systemrelevanten Beschäftigten zutreffen. Zum einen ist der Anteil an interpersonellen Dienstleistungsberufen deutlich höher als auf dem gesamten deutschen Arbeitsmarkt. Zum anderen sind die in systemrelevanten Berufen erzielten Löhne auf allen Anforderungsniveaus geringer als diejenigen der nicht systemrelevanten Berufe. Der größte anteilige Lohnunterschied findet sich auf der Ebene der Helfer*innen. Je komplexer die Tätigkeiten werden, desto geringer wird auch der prozentuale Lohnunterschied. Zwar gehören der Gruppe der systemrelevanten Berufe diejenigen mit den geringsten Löhnen nicht an, dennoch arbeiten vor allem unter den Helfer*innen und Fachkräften viele systemrelevante Beschäftigte im Niedriglohnbereich.

Systemrelevante Arbeit wird darüber hinaus ausgesprochen häufig von Frauen geleistet. 59 Prozent der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen sind Frauen. Der Gender-Pay-Gap liegt mit zwölf Prozent zwar unterhalb des deutschen Durchschnitts von 21 Prozent, er variiert jedoch stark zwischen den einzelnen Berufen. Der hohe Frauenanteil, insbesondere in Berufen im Sozial- und Gesundheitsbereich, spiegelt sich auch in einer geringeren durchschnittlichen Wochenarbeitszeit wider. Im Zuge der Pandemiebekämpfung hat sich jedoch sowohl die Belastung als auch die effektive Wochenarbeitszeit erhöht.

Zu Beginn der Coronapandemie genoss systemrelevante Beschäftigung eine gesteigerte öffentliche Aufmerksamkeit, in deren Zuge sowohl symbolische Gesten des Dankes als auch Forderungen nach einer Aufwertung dieser Tätigkeiten stark gemacht wurden. In der vorliegenden Arbeit wurden mehrere mögliche Maßnahmen hierzu diskutiert. Es zeigt sich, dass eine zielgerichtete und nachhaltige Aufwertung systemrelevanter Arbeit am besten durch eine Kombination aus Sonderzahlungen – die Beschäftigte für die Belastungen der letzten Monate entschädigt – und substanziellen Lohnerhöhungen erreicht werden kann, begleitet von

einer Stärkung der Tarifbindung sowie Maßnahmen zur Zurückdrängung des Niedriglohnssektors. Ebenso wichtig sind Maßnahmen gegen Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen, wozu eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, ein Ausbau der Kinderbetreuung sowie die Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle gehören. Eine Erhöhung des Mindestlohns, wenn auch aus anderen Gründen sozial- und wirtschaftspolitisch wünschenswert, hätte wohl nur geringe Auswirkungen auf systemrelevante Beschäftigte.

Für die Durchsetzung von Lohnforderungen, die Erhöhung der Tarifabdeckung und ein Bekämpfen des Niedriglohnssektors kann die Rede von der Systemrelevanz ein wichtiges Mittel sein. Wenn der Begriff im Zuge dieser Arbeit nicht tiefergehend diskutiert wurde, so ist das der Erkenntnis geschuldet, dass es sich dabei um einen schwammigen, opaken Containerbegriff handelt, der die verschiedensten Arbeitsbereiche umfasst. Weder funktional noch analytisch lässt sich eine gemeinsame Klammer finden, geschweige denn, dass in einer funktional differenzierten Gesellschaft die Rede von «dem System» ohnehin dramatisch unterkomplex ist und dadurch ins Leere läuft. Anstatt auf ihn zu verzichten, lässt sich der Begriff jedoch politisch verwenden und gezielt für die Bekämpfung sozialer Ungleichheit nutzen. Die Eigenschaft des Begriffs systemrelevant, ein Amalgam unterschiedlichster Tätigkeiten zu bezeichnen und eine semantische Gleichheit zwischen ihnen zu suggerieren, stellt eine wertvolle Ressource für die Legitimität von Lohnforderungen dar. Denn die vermeintlich gleich wichtige Arbeit von gering geschätzten – und entlohnten – Berufen wie Kassierer*innen und Pflegehelfer*innen sowie von prestigeträchtigen und hoch entlohnten Berufen wie Ärzt*innen und IT-Systemadministrator*innen wirft die Frage nach den handfesten Ungleichheiten zwischen diesen Berufen auf und stellt gleichzeitig einen anderen Bewertungsmaßstab bereit.

Im Zuge der massenhaften Infektionen mit dem Coronavirus im Tönnies-Werk in Rheda-Wiedenbrück und dem darauffolgenden Lockdown im Kreis Gütersloh wurden Maßnahmen ergriffen, die jahrelang für unmöglich gehalten wurden (Bosch u. a. 2020: 3). Werkverträge und Leiharbeitsverhältnisse sind ab 2021 in der Branche verboten, die Arbeitsbedingungen sollen regelmäßig kontrolliert werden. Auf derartige Skandale zu reagieren und Veränderungen einzuleiten, wenn es öffentliche Aufschreie gibt, ist wichtig und zeigt, dass die Politik in der Lage ist, am deutschen Wirtschaftsmodell gestalterisch mitzuwirken und Bedingungen zu schaffen, unter denen gute Arbeit möglich ist. Eine Besserstellung systemrelevanter Arbeit ist jedoch auch abseits solcher Skandale notwendig, denn sie dient nicht nur der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch dazu, die Folgen der Pandemie erfolgreich zu meistern und auf kommende Krisen vorbereitet zu sein.

LITERATUR

B

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe 2010, Bd. 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg, unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf;jsessionid=B370F9C0F2561BD2DEC8A390C307DD9C?__blob=publicationFile&v=5.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2019): Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2019, Nürnberg, unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201912-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Bachmann, Ronald/Bonin, Holger/Boockmann, Bernhard/Demir, Gökay/Felder, Rahel/Isphording, Ingo/Kalweit, René/Laub, Natalie/Vonnahme, Christina/Zimpelmann, Christian (2020): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, hrsg. vom Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Essen, unter: <http://hdl.handle.net/10419/222998>.

BBK – Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (2020): «Kritische Infrastruktur» in Vorgaben zur Notbetreuung in Schulen und Kitas, 30.4.2020, unter: www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Sonstiges/Covid-19_Kritis_Schulen_Kitas.pdf?__blob=publicationFile.

Becka, Denise/Bräutigam, Christoph/Evans, Michaela/Herrmann, Jens/Ludwig, Christine/Öz, Fikret/Schmidt, Christopher/Schröer, Laura/Völz, Silke (2020): Soziale Dienstleistungsarbeit und Corona-Pandemie. Rückkehr in eine aufgewertete Normalität, Institut Arbeit und Technik (IAT), Discussion Paper 3/2020, Gelsenkirchen, unter: <http://hdl.handle.net/10419/216216>.

Bispinck, Reinhard (2017): Mindestlöhne und Tarifpolitik, Ergebnisse des WSI-Niedriglohn-Monitoring, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Mitteilungen 7/2017, S. 523–532, unter: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2017-7-523>.

Bonin, Holger (2020): Fachkräftemangel in der Gesamtperspektive, in: Jacobs, Klaus/Kuhlmeier, Adelheid/Greif, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hrsg.): Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher? Berlin, S. 61–69, unter: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-58935-9>.

Bonin, Holger/Gregory, Terry/Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, Mannheim, unter: www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/forschungsbericht-fb-455.html.

Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic/Weinkopf, Claudia (2020): Corona-Hotspot Fleischindustrie: Das Scheitern der Selbstverpflichtung, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Report 7/2020, unter: www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2020/report2020-07.pdf.

Bublitz, Elisabeth/Regner, Tobias (2016): The social pay gap across occupations: Survey and experimental evidence, Hamburg Institute of International Economics, Research Paper 174, unter: www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Publikationen_PD-Fs_2016/HWWI_ResearchPaper_174.pdf.

Buch, Tanja/Dengler, Katharina/Matthes, Britta (2016): Relevanz der Digitalisierung für die Bundesländer: Saarland, Thüringen und Baden-Württemberg haben den größten Anpassungsbedarf, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Kurzbericht 14/2016, Nürnberg, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1416.pdf>.

Bünning, Mareike/Hipp, Lena/Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Ergebnisbericht, Berlin, unter: <http://hdl.handle.net/10419/216101>.

D

Deutsche Bundesregierung (2020): Transkript der Fernsehansprache von Bundeskanzlerin Angela Merkel, 18.3.2020, unter: www.bundeskanzlerin.de/bkinde/aktuelles/fernsehansprache-von-bundeskanzlerin-angela-merkel-1732134.

Deutscher Bundestag (2020): Verfassungsrechtliche Aspekte eines Verbots von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft, Drucksache: WD 6 – 3000 – 053/20, unter: www.bundestag.de/resource/blob/699552/3fa15c2ae033face24089648db9d3ea6/WD-6-053-20-pdf-data.pdf.

Dengler, Katharina/Matthes, Britta (2018): Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Kurzbericht 4/2018, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>.

Dingeldey, Irene (2018): Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tariflohn, in: Arbeit 1/2018, S. 55–72, unter: <https://doi.org/10.1515/arbeits-2019-0004>.

Dingeldey, Irene/Etling, Andreas/Kathmann, Till/de Beer, Paul (2017): Niedriglohnentwicklung und Lohnungleichheit im Vergleich – Der Einfluss kollektiver Akteure, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Mitteilungen 7/2017, S. 499–506, unter: www.wsi.de/data/wsimit_2017_07_dingeldey.pdf.

Dingeldey, Irene/Kathmann, Till (2017): Einführung und Wirkmächtigkeit des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland: Institutionelle Reformen und gewerkschaftliche Strategien in einem segmentierten Tarifsystem, Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft 21/2017, unter: <http://hdl.handle.net/10419/157275>.

Dingeldey, Irene/Schröder, Tim/Kathmann, Till (2015): Prekäre Beschäftigungsbedingungen im Dienstleistungssektor, in: *Industrielle Beziehungen* 3–4/2015, S. 240–259, unter: <https://dx.doi.org/doi:10.1688/in-db-2015-03-dingeldey>.

Drescher, Susanne (2020): Die stationäre Krankenhausversorgung zwischen verschiedenen Versorgungsansprüchen. Grenzen der Versorgung am Beispiel der Akutgeriatrie, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Report 7/2020, unter: www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2020/report2020-06.pdf.

E

Ebner, Christian (2018): Unterqualifikation – eine sozialwissenschaftliche Perspektive, in: Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): *Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Gütersloh, S. 36–43.

Ebner, Christian/Horn, Sandra (2016): Offene und geschlossene Berufe in Deutschland – Welchen Stellenwert haben formale berufliche Qualifikationen?, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 5/2016, S. 4–5, unter: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/8111.

Esslinger, Detlef (2015): «Mein Maßstab ist nicht Metall», Interview mit Thomas Böhle, in: *Süddeutsche Zeitung*, 14.5.2015, unter: www.sueddeutsche.de/politik/erzieherinnen-streik-mein-massstab-ist-nicht-metall-1.2478343.

F

Fowid – Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland (2017): *Berufsprestige 2013–2016*, 2.2.2017, unter: <https://fowid.de/meldung/berufsprestige-2013-2016-node3302>.

G

Gäbler, Bernd (2020): *Armutszeugnis. Wie das Fernsehen die Unterschichten vorführt*, hrsg. von der Otto-Brenner-Stiftung, OBS-Arbeitspapier 40, Frankfurt a. M., unter: www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AP40_Armutszeugnis.pdf.

Gallego Granados, Patricia/Wrohlich, Katharina (2018): Gender-Pay-Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), *Wochenbericht* 10/2018, S. 173–179, unter: http://dx.doi.org/10.18723/diw_wb:2018-10-1.

Grabka, Markus M./Göbler, Konstantin (2020): Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte?, unter Mitarbeit von Carsten Braband, hrsg. von der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, unter: <https://doi.org/10.11586/2020032>.

Grabka Markus M./Schröder, Carsten (2019): Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, Deutsches Institut für Wirtschaft (DIW), *Wochenbericht* 14/2019, S. 249–257, unter: www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.618178.de/19-14-3.pdf.

Grass, Dorothea (2017): «Die meisten wollen mich anfassen», in: *Süddeutsche Zeitung*, 28.12.2017, unter: www.sueddeutsche.de/leben/wie-ich-euch-sehe-zu-kaminkehrer-die-meisten-wollen-mich-anfassen-1.3802268.

Greef, Samuel (2014): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten, in: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, Wiesbaden, S. 659–755, unter: https://doi.org/10.1007/978-3-531-19496-7_25.

H

Haipeter, Thomas (2017): Lohnfindung und Lohnungleichheit in Deutschland, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), Report 1/2017, unter: www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2017/report2017-01.pdf.

Hank, Rainer (2020): Wer klatscht, soll zahlen, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 4.10.2020, unter: www.faz.net/aktuell/wirtschaft/hanks-welt/faire-bezahlung-von-arbeit-nach-systemrelevanz-oder-nachbildung-16984146.html?printPagedArticle=true#pageIndex_2.

Heilmann Tom (2020): Aufwertung der Krankenpflege. Welchen Beitrag kann die Digitalisierung leisten?, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), Report 2/2020, unter: www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2020/report2020-02.pdf.

Hradil, Stefan (2010): Der deutsche Armutsdiskurs, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 51–52/2010, S. 3–8, unter: www.bpb.de/apuz/32279/der-deutsche-armutsdiskurs-essay?p=all.

K

Kochskämper, Susanna (2020): Corona-Prämie für die Altenpflege: Die Finanzierung muss geklärt sein, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), *Kurzbericht* 50/2020, Köln, unter: <http://hdl.handle.net/10419/218916>.

Koebe, Josefine/Samtleben, Claire/Schrenker, Annetrin/Zucco, Aline (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich, Deutsches Institut für Wirtschaft (DIW), *DIW-aktuell* 48/2020, unter: www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.792728.de/diw_aktuell_48.pdf.

Kümmerling, Angelika (2018): Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Report 8/2018, unter: www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2018/report2018-08.pdf.

L

Lillemeier, Sarah (2017): Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! Der «Comparable Worth-Index» als Messinstrument für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Report 2/2017, unter: www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2017/report2017-02.pdf.

Lotter, Wolf (2017): Der Entwicklungshelfer, in: brand eins 9/2017, unter: www.brandeins.de/magazine/brand-eins-wirtschaftsmagazin/2017/lernen/der-entwicklungshelfer.

M

Matthes, Stephanie (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9795.

Mindestlohnkommission (2020): Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Berlin, unter: www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2020.html?nn=7081728.

O

Oesch, Daniel (2006): Coming to Grips with a Changing Class Structure. An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, in: *International Sociology* 2/2006, S. 263–288, unter: <https://doi.org/10.1177/0268580906061379>.

Öffentlicher Dienst News (2020): Corona-Pflegebonus: Bis zu 1.000 Euro Sonderprämie für Beschäftigte in der Krankenpflege, 3.9.2020, unter: <https://oeffentlicher-dienst-news.de/corona-bonus-1500-euro-sonderpraemie-fuer-beschaeftigte-in-der-stationaeren-langzeitpflege-und-der-ambulanten-pflege/>.

Öz, Fikret (2020): Löhne und Gehälter in systemrelevanten Berufen: Gebraucht und geschätzt, aber unter Wert! Eine Analyse auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank, Institut Arbeit und Technik (IAT), Discussion Paper 2/2020, Gelsenkirchen, unter: <http://hdl.handle.net/10419/216215>.

P

Paul, Martin (2020): «Wir sind die Sündenböcke der Nation» – wie Tönnies auf die Vorwürfe reagiert, MDR Sachsen-Anhalt, 1.7.2020, unter: www.mdr.de/sachsen-anhalt/landespolitik/toennies-landtag-sachsen-anhalt-system-der-ausbeutung-fleischindustrie-100.html.

Posener, Alan (2013): Ertragen von Frust ist das Geheimnis des Erfolgs, in: *Die Welt*, 28.1.2013, unter: www.welt.de/debatte/kommentare/article113182368/Ertragen-von-Frust-ist-das-Geheimnis-des-Erfolgs.html.

R

RBB – Rundfunk Berlin-Brandenburg (2020): Senat beschließt Corona-Prämie von bis zu 1.000 Euro, 5.5.2020, unter: www.rbb24.de/politik/thema/2020/coronavirus/beitraege_neu/2020/05/berlin-senat-beschliesst-corona-praemie-fuer-landesangestellte-.html.

S

Schmidt, Jörg (2019): Bereinigter Verdienstunterschied in Deutschland leicht rückläufig, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kurzbericht 15/2019, Köln, unter: <http://hdl.handle.net/10419/195078>.

Schmucker, Rolf (2020): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit, in: Jacobs, Klaus/Kuhlmey, Adelheid/Greß, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hrsg.): *Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher?*, Berlin, S. 49–60, unter: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-58935-9>.

Schrenker, Annekatrin/Zucco, Aline (2020): Gender-Pay-Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Wochenbericht 10/2020, S. 137–145, unter: http://dx.doi.org/10.18723/diw_wb:2020-10-2.

Seibert, Holger/Carstensen, Jeanette/Wiethölder, Doris (2018): Entgelte von Pflegekräften – große Unterschiede zwischen Berufen, Bundesländern und Pflegeeinrichtungen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), aktuelle Daten und Indikatoren, 22.11.2018, unter: http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften.pdf.

SenBJF – Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (2020a): Leitfaden für Kitas und Schulen. Konkretisierung der systemrelevanten Bereiche, die Anspruch auf eine Kita- oder Schulnotbetreuung haben, Berlin, 22.3.2020, unter: www.wir-sind-tierarzt.de/download/KRITIS_Berlin_23_03_2020.pdf.

SenBJF – Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (2020b): Übersicht über die systemrelevanten Bereiche Kita- und/oder Schulnotbetreuung, Berlin, 27.4.2020, unter: www.berlin.de/sen/bjf/coronavirus/aktuelles/notbetreuung/liste-der-anspruchsberechtigten-berufe-guelteig-27-04-2020.pdf.

SenGPG – Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (2020): Vierte Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Eindämmungsmaßnahmenverordnung, 21.4.2020, unter: www.berlin.de/corona/_assets/downloads/vierte-aendvo_2020-04-21_final.pdf.

Spiegel (2020): Heldinnen und Helden des Corona-Alltags, Artikelsammlung, unter: www.spiegel.de/thema/heldinnen-und-helden-des-corona-alltags/.

Stein, Hannes (2016): Was wird aus den über 10 Millionen Dummen im Land?, in: *Die Welt*, 19.7.2016, unter: www.welt.de/debatte/kommentare/article157158388/Was-wird-aus-den-ueber-10-Millionen-Dummen-im-Land.html.

Stüber, Heiko (2016): Qualifikation zahlt sich aus, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Kurzbericht 17/2016, Nürnberg, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1716.pdf>.

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2019): Den Strukturwandel meistern. Jahresgutachten 2019/20, Wiesbaden, unter: www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/jahresgutachten-2019.html.

V

Ver.di (2020): Lebensmittelhändler sagen nicht nur Danke, 8.4.2020, unter: www.verdi.de/themen/corona/++co++44dc61a2-79cf-11ea-8abd-525400940f89.

Vester, Michael (2014): Zunehmende Kompetenz – wachsende Unsicherheit. Bericht zu dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Kurzprojekt «Explorative Entwicklung und Erprobung eines Untersuchungsinstruments für integrierte und differenzierte Langfrist-Analysen der beruflichen Arbeitsteilung und der Prekarisierung der Erwerbsstruktur in der BRD 1991–2009 mit den Daten des Mikrozensus», Hannover, unter: www.boeckler.de/pdf_fof/91490.pdf.

W

Weber-Menges, Sonja (2016): Berufliche Arbeitsteilung und Prekarisierung. Zur Entwicklung der Erwerbsstruktur und insbesondere der Prekarität auf der Datengrundlage des Mikrozensus 1991–2011, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Arbeitspapier 6/2016, Berlin, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/berufl_arbeitsteilung_prekarisierung_Weber-Menges.pdf.

Wrohlich, Katharina (2017): Gender-Pay-Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Wochenbericht 43/2017, S. 955–961, unter: <http://hdl.handle.net/10419/170743>.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2018): Tarifbindung, WSI-Tarifarchiv, unter: www.wsi.de/de/tarifbindung-15329.htm.

Z

Zucco, Aline (2019): Große Gender-Pay-Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Wochenbericht 10/2019, S. 127–136, unter: http://dx.doi.org/10.18723/diw_wb:2019-10-1.

