

Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäf- tigten in systemrelevanten Berufen in Österreich

Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index

Endbericht

Daniel Schönherr / Martina Zandonella

Wien, April 2020

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen.....	1
1 Beschäftigtenstruktur	3
2 Rahmenbedingungen der Arbeit	5
Dienstverhältnis.....	5
Arbeitszeiten	5
Einkommen und soziale Absicherung	8
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen	12
4 Arbeitszufriedenheit: Arbeitszeit und sozialer Status	15
5 Berufsprestige und Ansehen des Berufs.....	18
6 Berufsprestige, Gerechtigkeit und Anerkennung	24
7 Schlussfolgerungen	27
Tabellenverzeichnis	29
Abbildungsverzeichnis.....	30

1 Vorbemerkungen

Die anhaltende Coronakrise legt **soziale Ungleichheiten** schonungslos offen. Die mitunter stärksten Auswirkungen zeigen sich am **Arbeitsmarkt**. Nicht nur der rasante Anstieg von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, sondern auch die Neuordnung zwischen Beschäftigtengruppen, die von zuhause arbeiten können, und jenen, die ihre Arbeit weiterhin an ihrem üblichen Arbeitsort verrichten müssen, sind direkte und potentiell langfristige Konsequenzen der Coronakrise und des politischen Umgangs mit der Pandemie. Besonders betroffen sind die sogenannten „**systemrelevanten**“ **Berufe** (manchmal auch „systemkritisch“ genannt), die ihre Arbeit weiterhin unter **erhöhten Gesundheitsrisiken, starken körperlichen und psychischen Belastungen** sowie zu teils **überlangen Arbeitszeiten** verrichten müssen. In diesem Zusammenhang zeigen erste Studien, dass einkommensschwache Gesellschaftsgruppen einem höheren Ansteckungsrisiko ausgesetzt sind, da sie berufsbedingt mobiler sein müssen. Gleichzeitig kann bei einem Einstiegsgehalt von 1.500 Euro brutto für Kassierer/-innen oder 1.850 Euro für Pflegeassistenten/-innen kaum davon die Rede sein, dass die hohen Belastungen und Gesundheitsrisiken in diesen jetzt als systemrelevant definierten Berufen durch ein adäquates Einkommen abgegolten werden.

Im Zuge der Coronakrise und der Debatte darüber, welche Dienstleistungen und Berufe auch während der Pandemie unabdingbar sind, stehen nun plötzlich genau *jene* Beschäftigten im Zentrum der Aufmerksamkeit, deren Arbeit und gesellschaftliche Beiträge bislang maximal im Stillen wertgeschätzt wurde. Vor allem die Soziale Arbeit – oft auch „**Normalisierungsarbeit**“ genannt, weil sie für die Reproduktion von Normalzuständen bzw. Normalverläufen in unserer Gesellschaft unabkömmlich sind – verlief bislang größtenteils unsichtbar. Diese Normalisierungsarbeit von gesellschaftlich relevanten Dienstleistungen – seien es Lieferdienste, Regalbetreuer/-innen, Pfleger/-innen, die öffentliche Sicherheit oder Reinigungsdienste – ist dabei meistens genau so lange unsichtbar, solange dieser Normalzustand herrscht. Die schwierigen Arbeitsbedingungen von Pfleger/-innen, Kindergartenpädagoginnen/-innen oder Berufsfahrer/-innen wurden z.B. wesentlich seltener thematisiert als der Fachkräftemangel in diesen Berufen. Der aktuelle Ausnahmezustand brachte ihre Leistung und ihre Unabdingbarkeit für das Funktionieren unserer Gesellschaft nun aber schlagartig ans Licht. Ob diese oftmals unterbezahlten, aber systemrelevanten Berufe jetzt auch nach der Krise langfristig ökonomisch und symbolisch aufgewertet werden, bleibt aber offen. Letztlich wird sich daran zeigen, inwieweit die jetzige Krise auch dazu genutzt werden kann, um dahinterstehende soziale Ungleichheiten – insbesondere **Geschlechter- und Klassenungleichheiten** – auszugleichen.

Die folgenden **Auswertungen des Österreichischen Arbeitsklima Index** beruhen auf Repräsentativbefragungen von jährlich rund 4.000 unselbständig Erwerbstätigen ab 15 Jahren in Österreich. Die Interviews werden persönlich im Haushalt durchgeführt und dauern im Schnitt rund 45 Minuten. Für die folgenden Auswertungen wurden insgesamt elf Berufsgruppen, die als „systemrelevant“ gelten, genauer untersucht. Um eine ausreichend große Fallzahl pro Berufsgruppe sicherzustellen, wurden die Daten der Jahre 2015 bis 2019 kumuliert, sodass sich folgende Fallzahlen ergeben:

Tabelle 1: Übersicht Stichprobe

	Fallzahl	Ca. Anzahl d. Beschäftigten ¹
Kassierer/-in und Regalbetreuer/-in	1.369	227.500
Reinigungskräfte	963	157.500
Lehrer und Lehrerinnen	952	157.500
Berufsfahrer/-innen und Lieferdienste	666	108.500
Pflege und medizinische Betreuung	445	73.500
Altenpflege und Behindertenbetreuung	427	70.000
Bankangestellte	411	66.500
Kindergartenpädagogen/-innen und Kinderbetreuung	305	49.000
Öffentliche Sicherheit/Polizei/Feuerwehr	284	45.500
medizinische Assistenz	210	35.000
Arzt/Ärztin und Apotheker/-in	147	24.500

In Summe arbeiten damit **rund 1 Mio. Beschäftigte in den sogenannten „systemrelevanten“ Berufen**. Rein zahlenmäßig stellen **Einzelhandelsbedienstete die größte Gruppe** dar, gefolgt von Reinigungskräften und Lehrerinnen und Lehrern. Mehr als die Hälfte der als systemrelevant eingestuftten Beschäftigten arbeitet in einem dieser drei Berufe. Wer sie sind und wie es ihnen in ihrer Arbeit geht, steht im Fokus der ersten fünf Kapitel. Mit Kapitel 6 werden die vorliegenden Auswertungen des Arbeitsklima Index um ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Telefonbefragung unter 2.024 ArbeitnehmerInnen in Österreich ergänzt. Diese wurde 2018 im Rahmen einer SORA-Studie durchgeführt, die sich mit den Auswirkungen der Veränderungen in der Arbeitswelt auf die Einstellungen zur Demokratie befasst.

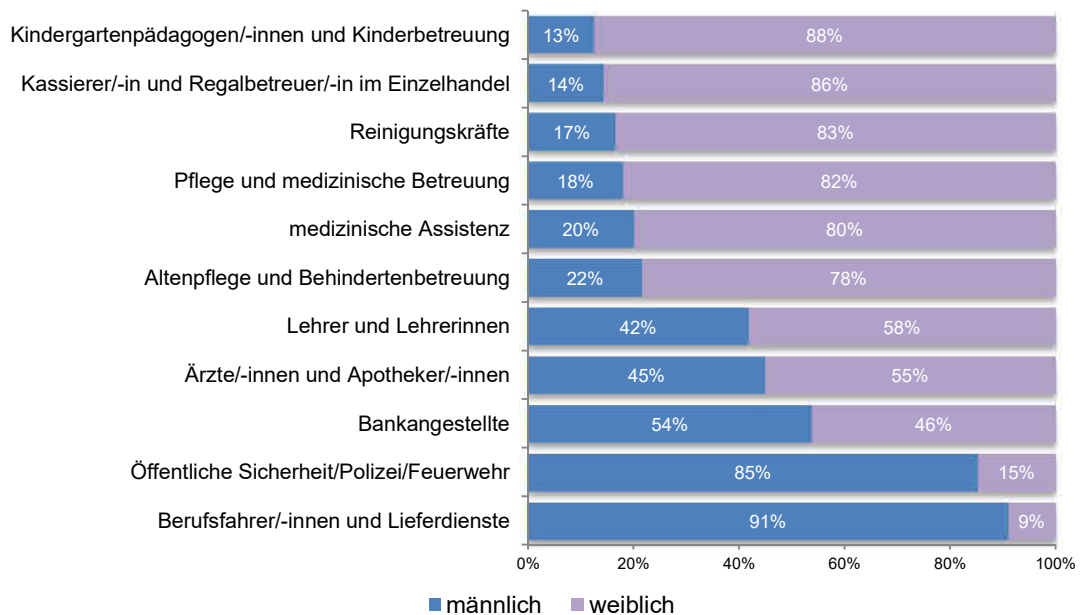
¹ Hochgerechnet auf alle unselbständig Beschäftigten.

1 Beschäftigtenstruktur

Auffällig ist der **hohe Frauenanteil** in den meisten sog. „systemrelevanten“ Berufen. In acht von elf Berufen überwiegt der Frauenanteil, vor allem in der Kinderbetreuung (88%), im Einzelhandel (86%), unter Reinigungskräften (83%), in der Pflege (82%) und in der medizinischen Assistenz (80%) arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer. Umgekehrt arbeiten in der Öffentlichen Sicherheit und im Transportwesen mehr Männer als Frauen (85% bzw. 91%).

Dass vor allem Frauen in sozialen Dienstleistungsberufen arbeiten, ist nicht neu. In kaum einem anderen westeuropäischen Land ist die **Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt** – also die Spaltung in sog. „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ - nach wie vor so stark ausgeprägt wie in Österreich. Faktoren wie der Ausbau des Dienstleistungssektors und die Flexibilisierung der Arbeitszeit haben diese Segregation zum Teil sogar verstärkt, sodass heute noch immer rund zwei Drittel der Frauen in sog. klassischen „Frauenberufen“ tätig sind und nur 8% in klassischen „Männerberufen“.

Abbildung 1: Frauenanteil



Darüber hinaus zeigen sich folgende Auffälligkeiten in der Beschäftigtenstruktur der sog. „systemrelevanten“ Berufe und Branchen:

- Das **Durchschnittsalter** liegt in den systemrelevanten Berufen etwas höher (41 Jahre) als in anderen Berufen (39 Jahre). Am höchsten liegt es bei Reinigungskräften (45 Jahre), LehrerInnen (44 Jahre) und in der Altenpflege (ebenfalls 44 Jahre).

- Der Anteil an Beschäftigten mit **Migrationshintergrund** variiert sehr stark zwischen den Berufen. Während z.B. in Berufen der Öffentlichen Sicherheit, unter Bankangestellten oder unter Lehrerinnen und Lehrern der Migrantanteil niedrig liegt, haben laut Mikrozensus der Statistik Austria (2018) 56% aller Reinigungskräfte und 22% aller Kassa- und Verkaufskräfte einen Migrationshintergrund (primär aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien, im Fall von Einzelhandelsbediensteten zunehmend auch aus Osteuropa). Auch der Anteil **ausländischer Staatsbürger/-innen** liegt laut offiziellen Zahlen der Statistik Austria in manchen Berufen deutlich höher, allen voran unter Reinigungskräften (48%), aber auch unter Beschäftigten im Einzelhandel (17%) und in der Altenpflege und Behindertenbetreuung (13%).
- Viele Beschäftigte sind mit der Doppelbelastung von Erwerbsarbeit und **Kinderbetreuung** konfrontiert: Rund ein Drittel der Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen hat mindestens ein Kind unter 14 Jahren im Haushalt. Auch hier lässt sich aus den Daten ableiten, dass vor allem die Frauen die Doppelverantwortung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung übernehmen: Während nur 8% der Väter in systemrelevanten Berufen angeben, sie seien selbst *nicht* der Hauptverdiener im Haushalt, sind es bei den weiblichen Beschäftigten mehr als drei Viertel der Mütter (75%), die die „klassische“ Zuverdienerrolle einnehmen.

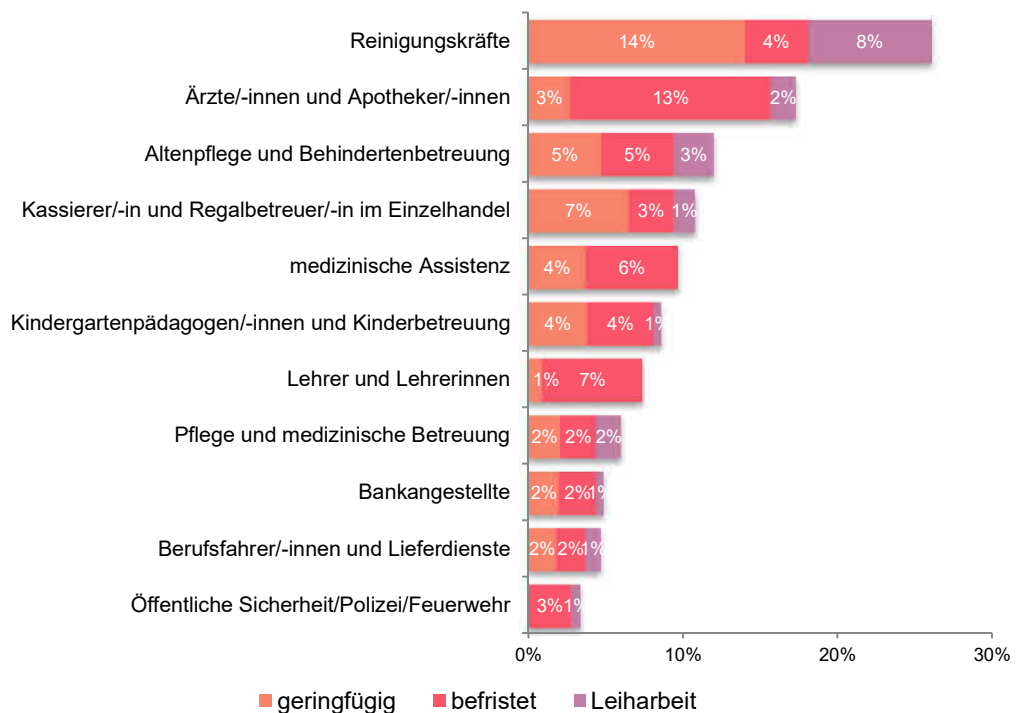
2 Rahmenbedingungen der Arbeit

1.1 Dienstverhältnis

Berufe mit einem hohen Frauenanteil gehen oft Hand in Hand mit einer hohen externen Flexibilisierung, d.h. **atypischen Beschäftigungsverhältnissen**, die im Sinne der Unternehmen darauf abzielen, die Beschäftigungsverhältnisse selbst flexibel zu halten, um den Personalstand möglichst zeitnah an die Bedarfe und konjunkturellen Gegebenheiten anzupassen. Für die Beschäftigten bedeutet das oft eine geringe soziale Absicherung, höhere Arbeitslosigkeitsrisiken, fehlende Planbarkeit und geringe Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven.

Reinigungskräfte und Ärzte bzw. Ärztinnen sind am häufigsten atypisch beschäftigt. Im Fall von Ärzten und Ärztinnen betrifft das vor allem befristete Verträge (13%), im Fall von Reinigungskräften sind es in erster Linie potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse, also geringfügige Beschäftigungen (14%) und Leiharbeit (8%). Auch Beschäftigte in der Altenpflege und Behindertenbetreuung sowie im Einzelhandel sind häufiger geringfügig, befristet oder als Leiharbeiter/-in beschäftigt. Im Gegenzug sind Bankangestellte, Berufsfahrer/-innen und Beschäftigte in der Öffentlichen Sicherheit nur sehr selten atypisch beschäftigt – in allen drei überwiegt der Männeranteil.

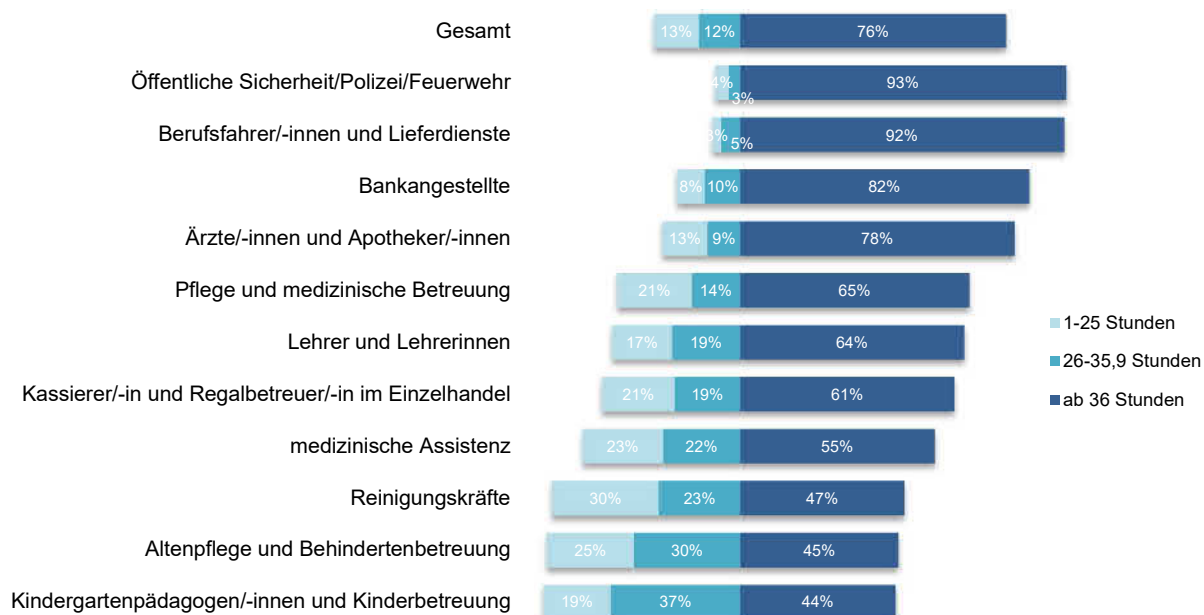
Abbildung 2: Atypische Beschäftigung (exklusive Teilzeit)



1.2 Arbeitszeiten

Während in den männlich dominierten Branchen (Öffentliche Sicherheit, Transportwesen, Banken) mehr als 80% der Beschäftigten in Vollzeit arbeiten, steigt der **Teilzeitanteil** in jenen Berufen, die von mehr Frauen ausgeübt werden, auf bis zu über 50% (z.B. Kindergartenpädagogen/-innen, Altenpflege oder Reinigungskräfte). Gerade in Sozialen Dienstleistungsberufen und im Handel ist Teilzeitbeschäftigung mittlerweile weit verbreitet. Auch hier stehen oftmals unternehmerische Belange im Vordergrund – mit Teilzeitkräften lässt sich der Arbeitseinsatz besser an die Schwankungen des Arbeitsanfalls anpassen. Auch auf den Pflegestationen sind Teilzeitbeschäftigte häufig eine kostengünstige Flexibilitätsreserve in den Dienstplänen. Für die Teilzeitbeschäftigten – 88% davon sind Frauen – bedeutet das aber oft auch, kein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und damit vom Partnereinkommen oder von etwaigen Sozialleistungen abhängig zu sein.

Abbildung 3: Vertragliche Arbeitszeit



Viele Studien beschränken sich auch die Beschreibung des Arbeitszeitmaßes, dabei ist gerade die **Lage der Arbeitszeit** von mindestens genauso hoher Bedeutung für die Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen. Der Pflegebedarf von Älteren oder Patienten/-innen endet in der Regel ja nicht um 17.00 Uhr, die Büros und Arbeitsplätze müssen vielerorts frühmorgens oder spät-abends gereinigt werden, die öffentliche Sicherheit muss am Wochenende genauso garantiert sein wie unter der Woche, und viele Beschäftigte im Einzelhandel müssen bereits frühmorgens die Regale einschleichen. Man könnte sogar sagen, dass die **Arbeit zu Randzeiten, also z.B. nachts, frühmorgens**

oder am Wochenende, eines der zentralen Charakteristika der meisten „systemrelevanten“ Beruf ist.

In Bezug auf die Arbeitszeitregelung zeigt sich: Medizinischen Assistenten/-innen, Reinigungskräfte, Lehrerinnen und Lehrer bzw. Kindergartenpädagogen/-innen haben mehrheitlich **fixe Arbeitszeiten** (mehr als 60%).

Bankangestellte haben am häufigsten eine **Gleitzeitregelung** (56%). Pflegerinnen und Pfleger (56%), Beschäftigte der öffentlichen Sicherheit (49%) und Ärzte und Ärztinnen (44%) arbeiten am häufigsten in **Schicht- bzw. Turnusdiensten**. Gerade die Schicht- oder Turnusarbeit bzw. die Arbeit zu unvorhergesehenen Arbeitszeiten hat für die Beschäftigten oft negative Folgen, etwa für das soziale Leben, die Vereinbarkeit, die Motivation oder die Gesundheit.

Tabelle 2: Arbeitszeitregelungen

	Gleitzeit	Schichtarbeit, Turnusarbeit	unregelmäßig, auf Abruf	(weitestgehend) fixe Arbeitszeiten
Pflege und medizinische Betreuung	3%	56%	17%	24%
Altenpflege und Behindertenbetreuung	6%	36%	29%	29%
medizinische Assistenz	3%	21%	8%	68%
Ärzte/-innen und Apotheker/-innen	4%	44%	14%	38%
Kassier/-in und Regalbetreuer/-in	3%	28%	19%	51%
Öffentliche Sicherheit/Polizei/Feuerwehr	14%	49%	18%	20%
Bankangestellte	56%	0%	4%	39%
Reinigungskräfte	4%	6%	15%	75%
Berufsfahrer/-innen und Lieferdienste	2%	30%	23%	45%
Lehrer und Lehrerinnen	4%	0%	13%	82%
Kindergartenpädagogen/-innen und Kinderbetreuung	9%	5%	13%	73%

Viele der Beschäftigten müssen auch zu **untypischen Arbeitszeiten** arbeiten. Für die meisten Kassakräfte und Regalbetreuer/-innen im Einzelhandel gehört etwa auch der Samstag zur Arbeitswoche. Pflegebedienstete, Ärzte und Ärztinnen und Beschäftigte der öffentlichen Sicherheit müssen mehrheitlich auch sonntags oder nachts ihren Dienst verrichten. Rund 70% des medizinischen Personals und in der Pflege geben darüber hinaus an, zumindest gelegentlich auch **Überstunden** machen zu müssen. Unter Handelsangestellten, Bankangestellten und Lehrern und Lehrerinnen sind es rund zwei Drittel. Besonders Beschäftigte der öffentlichen Sicherheit und Berufsfahrer/-innen bzw. Lieferdienste (mehr als 80%) geben an, länger als vertraglich vereinbart arbeiten zu müssen.

Tabelle 3: Untypische Arbeitszeiten (Randzeiten)

	Samstagsarbeit	Sonntagsarbeit	Nachtarbeit
Pflege und medizinische Betreuung	88%	83%	76%
Altenpflege und Behindertenbetreuung	87%	73%	43%
medizinische Assistenz	43%	25%	19%
Ärzte/-innen und Apotheker/-innen	90%	69%	68%
Kassierer/-in und Regalbetreuer/-in	91%	8%	4%
Öffentliche Sicherheit/Polizei/Feuerwehr	77%	72%	72%
Bankangestellte	9%	3%	2%
Reinigungskräfte	49%	25%	10%
Berufsfahrer/-innen und Lieferdienste	78%	43%	45%
Lehrer und Lehrerinnen	42%	31%	23%
Kindergartenpädagogen/-innen und Kinderbetreuung	12%	8%	5%

1.3 Einkommen und soziale Absicherung

Das durchschnittliche **Einkommen** variiert sehr stark zwischen den Berufen. Ärzte/Ärztinnen und Apotheker/-innen verdienen z.B. rund doppelt so viel medizinische Assistenten/-innen, Kindergartenpädagogen/-innen oder Altenpfleger/-innen. Von elf als „systemrelevant“ eingestuften Berufsgruppen verdienen ausgerechnet jene fünf Gruppen, in denen der Frauenanteil am höchsten ist, im Schnitt weniger als der Durchschnittslohn in Österreich. Am unteren Ende befinden sich damit Reinigungskräfte und Einzelhandelsangestellte – sie verdienen im Schnitt nur knapp über 1.000 Euro netto pro Monat.

Abbildung 4: Durchschnittliches Netto-Monatseinkommen

Dass gerade Frauen oft in unterbezahlten Berufen arbeiten, ist kein Zufall. Die „Devaluationsthese“ geht z.B. davon aus, dass Frauen und ihre Arbeit einen geringeren gesellschaftlichen Status innehaben als Männerberufe, was sich auch auf die ökonomische Bewertung der von ihnen ausgeübten Berufe überträgt. Demzufolge erfahren „typisch“ weibliche Arbeitsinhalte (z.B. in den Care-Berufen) eine geringere Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt und gelten als weniger prestigeträchtig gegenüber Männerberufen (zumeist Produktionsberufe), was sich am Monatsende durch einen geringeren Lohn ausdrückt. Diese Einkommensunterschiede lassen sich nicht nur durch den höheren Teilzeitannteil unter Frauen erklären. So verdienen etwa auch innerhalb derselben Berufsgruppe Frauen oft weniger als ihre männlichen Kollegen – exemplarisch verdienen z.B. männliche Lehrer um rund 200 Euro mehr im Monat als weibliche Lehrerinnen. Zudem zeigen sich die Einkommensunterschiede auch wenn man die Daten teilzeitbereinigt, also nur Vollzeitbeschäftigte in die Analysen einbezieht.

Gerade in den weiblich dominierten Berufsgruppen sind viele Frauen daher auf **finanzielle Unterstützungen** angewiesen. Rund ein Drittel der Reinigungskräfte, medizinischen Assistenten/-innen, Pfleger/-innen und Einzelhandelsbediensteten gibt z.B. an, von ihrem Partner finanziell unterstützt zu werden, rund jede Zehnte auch durch Eltern, Verwandte oder Freunde. Zum Vergleich: Unter Bankangestellten, Berufsfahrer/-innen, Ärzten/Ärztinnen, Lehrer/-innen und Beschäftigten in der öffentlichen Sicherheit sagen rund drei Viertel, dass sie auf keine finanziellen Zuwendungen angewiesen seien.

Neben dem niedrigen Einkommen in einigen der jetzt als „systemrelevant“ eingestuften Berufe fällt auch die geringere *betriebliche* Wertschätzung gegenüber ihren Beschäftigten auf, etwa wenn man sich anschaut, wer **betrieblichen Sozialleistungen** bekommt. So haben zum Beispiel Einzelhandelsketten wie Spar oder Rewe in den letzten Wochen angekündigt, Prämien an ihre Mitarbeiter/-innen auszuschütten, allerdings in Form von Gutschriften oder Gutscheinen. Inwieweit solche „Prämien“ eine monetäre Wertschätzung der Arbeit und Leistung der Beschäftigten ausdrücken, sei dahingestellt. Klar ist jedoch, dass **viele der „systemrelevanten“ Beschäftigten bislang kaum nennenswerte betriebliche Sozialleistungen erhalten** haben. Während z.B. 29% der Bankangestellten sagen, sie erhalten zusätzlich zum 13. und 14. Monatsgehalt auch noch ein 15. Zusatzgehalt, sagen das im Einzelhandel nur 2%, in der Pflege nur 4% und unter Kindergartenpädagoginnen nur 5%. Eine betriebliche Altersvorsorge steht 28% aller Ärzte und Ärztinnen und 20% aller Beschäftigten in der öffentlichen Sicherheit zu – erneut sind es unter Einzelhandelsbediensteten nur 6%, unter Reinigungskräften ebenfalls nur 6%, unter medizinischen Assistenten und Assistentinnen – die oft Seite an Seite mit Ärzten arbeiten – nur 12%.

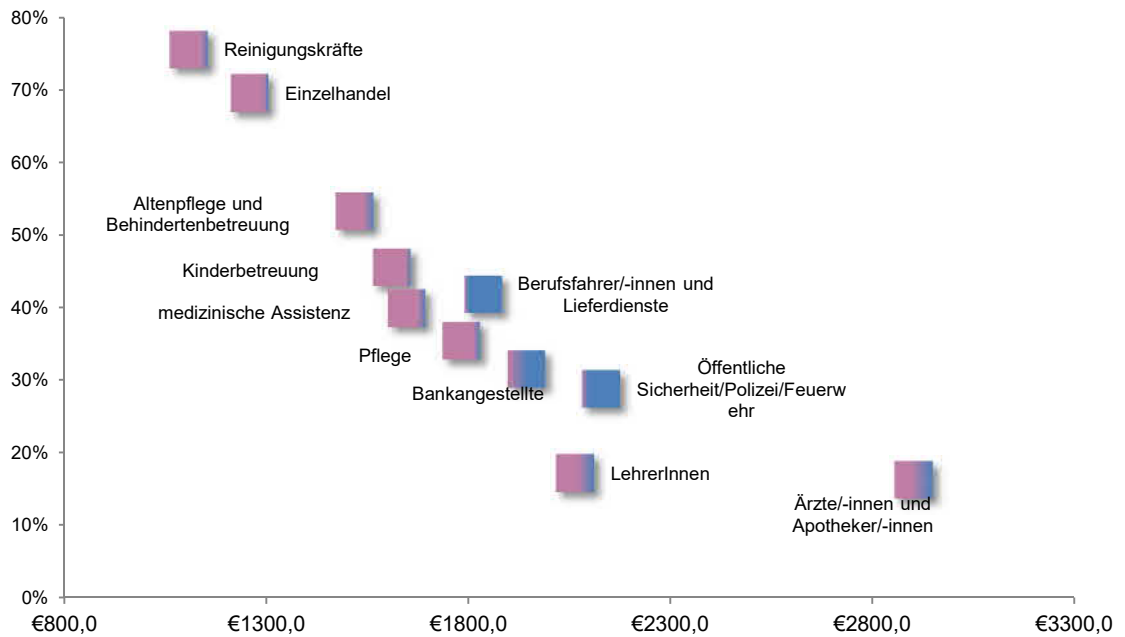
Die Einkommenssituation steht im direkten Zusammenhang mit der **sozialen Absicherung**. Im Schnitt sind 74% *aller* österreichischen Beschäftigten mit ihrer sozialen Absicherung sehr oder ziemlich zufrieden. In manchen „systemrelevanten“ Berufsgruppen fällt die Zufriedenheit geringer aus. Beschäftigte im Einzelhandel sind nur zu 71% zufrieden, Berufsfahrer/-innen nur zu 64% und Reinigungskräfte nur noch zu 56%.

Die soziale Absicherung hängt stark vom Einkommen ab. Während rund die Hälfte aller unselbständig Beschäftigten in Österreich sagt, sie kommen gut mit ihrem Einkommen aus, sagt die andere Hälfte, dass ihr Einkommen nur noch knapp oder schon gar nicht mehr ausreicht. Vor allem Frauen und Migrantinnen arbeiten häufiger im Niedriglohnsektor und fallen dementsprechend auch häufiger in die Gruppe der Working Poor. Dabei zeigt sich, dass vor allem die jetzt als systemrelevant gehandelten Berufe und ihre Beschäftigten wesentlich stärker unter Druck stehen, monatlich mit ihrem Gehalt auszukommen. 76% der Reinigungskräfte geben z.B. an, nur knapp oder nicht mehr mit dem Einkommen auszukommen. Unter Kassakräften und Regalbetreuer/-innen im Einzelhandel sind es 70% der Beschäftigten, bei Beschäftigten in der Altenpflege und Behindertenbetreuung sind es 53%. In allen drei Berufsgruppen liegt der Frauenanteil bei über 80%.

Armutsgefährdung trifft aber auch migrantische Beschäftigte häufiger als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund, zum Teil sogar innerhalb derselben Berufsgruppe. Im Einzelhandel sagen z.B. 76% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, ihr Einkommen reiche nur knapp oder gar nicht aus, unter Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind es um fast 10 Pp. weniger. Das deutet auf eine **systematische Benachteiligung von migrantischen Beschäftigten** hin, die insbesondere bei Gehalt und Aufstiegschancen einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind.

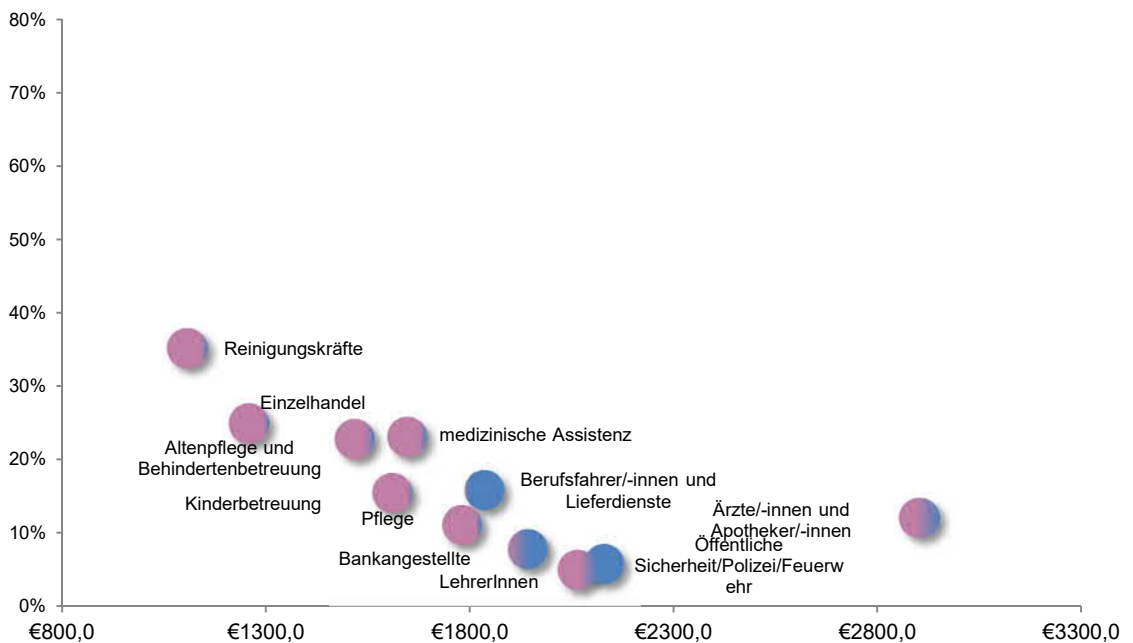
Die niedrige Entlohnung und brüchigere soziale Absicherung in vielen der „systemrelevanten“ Berufe hat natürlich auch Auswirkungen auf die spätere Pension und die **Armutsgefährdung im Alter**. Es sind erneut die (oft weiblichen) Beschäftigten in der Reinigung, im Einzelhandel, in der Altenpflege und medizinischen Assistenz, die zu mehr als 20% angeben, sie werden später nicht von ihrer Pension leben können. In Berufen mit einem höheren Männeranteil (z.B. Bankangestellte, Öffentliche Sicherheit) sind es weniger als 10%.

Abbildung 5: Anteil an Beschäftigten, die mit ihrem Einkommen nur knapp oder gar nicht auskommen, je nach Einkommenshöhe



Lesehinweis: Die Y-Achse gibt den Anteil an Beschäftigten wieder, die angeben, ihr Einkommen reiche nur knapp oder gar nicht zur Deckung aller Lebenskosten aus. Auf der X-Achse ist das durchschnittliche Netto-Einkommen abgebildet. Je violetter der Datenpunkt, desto höher der Frauenanteil (bzw. je blauer, desto höher der Männeranteil) in der jeweiligen Berufsgruppe.

Abbildung 6: Anteil an Beschäftigten, die nicht glauben, von ihrer Pension später leben zu können, je nach Einkommenshöhe



Lesehinweis: Die Y-Achse gibt den Anteil an Beschäftigten wieder, die angeben, ihre Pension werde nur nur knapp oder gar nicht zur Deckung aller Lebenskosten ausreichen. Auf der X-Achse ist das durchschnittliche Netto-Einkommen abgebildet. Je violetter der Datenpunkt, desto höher der Frauenanteil (bzw. je blauer, desto höher der Männeranteil) in der jeweiligen Berufsgruppe.

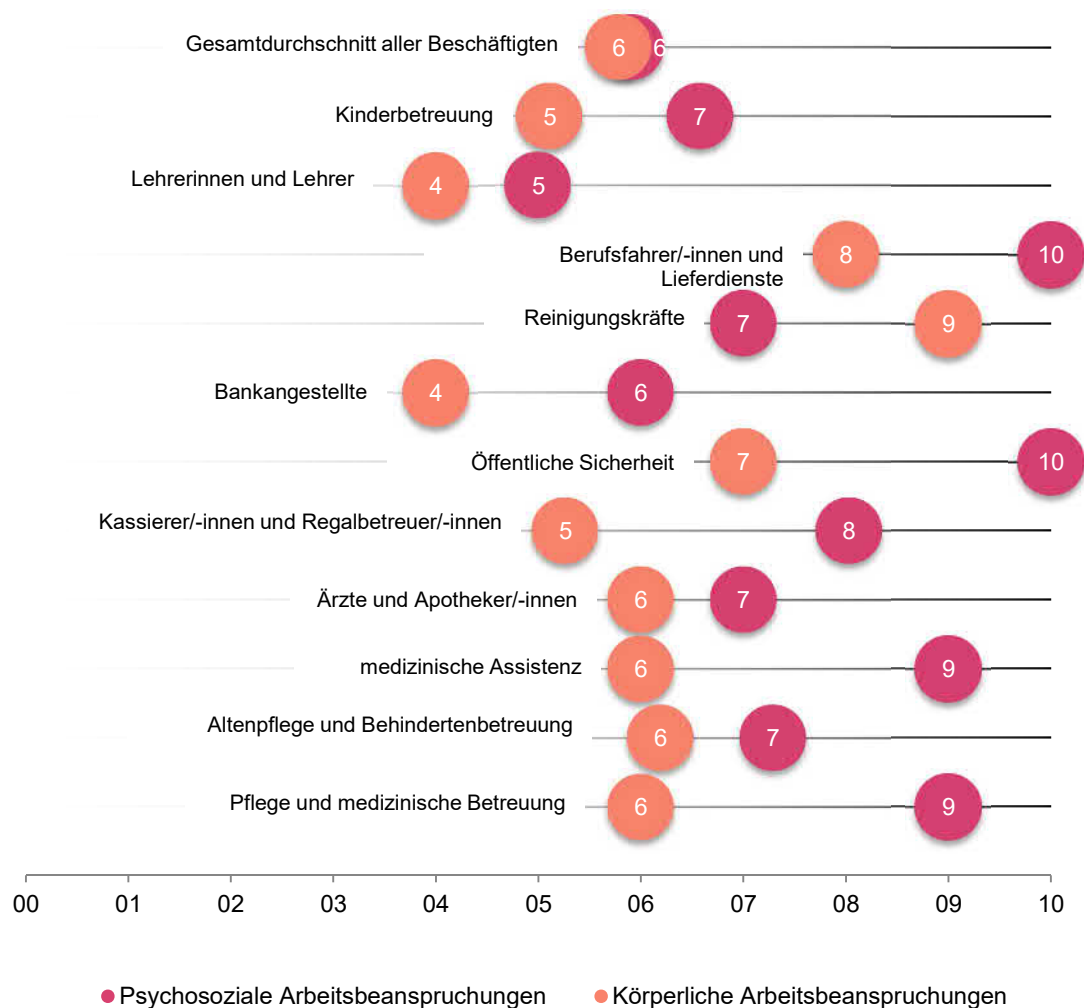
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen

Die ungleiche Bezahlung und in weiterer Folge ungleiche soziale Absicherung von vielen der sog. „systemrelevanten“ Beschäftigten steht im Widerspruch zu den **hohen Arbeitsbelastungen**, denen diese Menschen in ihrer Arbeit ausgesetzt sind.

Dies wird ersichtlich, wenn man sich die körperlichen und psychosozialen Arbeitsbelastungen der unterschiedlichen Berufsgruppen vor Augen führt. Diese lassen sich z.B. in Form einer „Job Exposition Matrix“ messen und einzelnen Berufen zuordnen. Die Daten dazu beruhen auf umfangreichen Repräsentativbefragungen von Beschäftigten, bei denen das Auftreten unterschiedlicher Arbeitsbelastungen in der Vergangenheit im Detail (in 39 Fragen) erhoben, zusammengefasst und im Anschluss den einzelnen Berufsgruppen zugeordnet wurden. Für die vorliegende Sonderauswertung wurden diese Daten mit den Befragungsdaten des Arbeitsklima Index zusammengespielt. Je kleiner der Wert, desto seltener tritt eine Belastung in dieser Berufsgruppe auf, je größer, desto häufiger und stärker treten diese Belastungen im Job auf. Der Index geht dabei von 0 (überhaupt keine Belastung) bis 10 (sehr häufige Belastung). Der Durchschnitt liegt in Österreich sowohl für körperliche als auch psychosoziale Belastungen bei jeweils 6 Punkten.

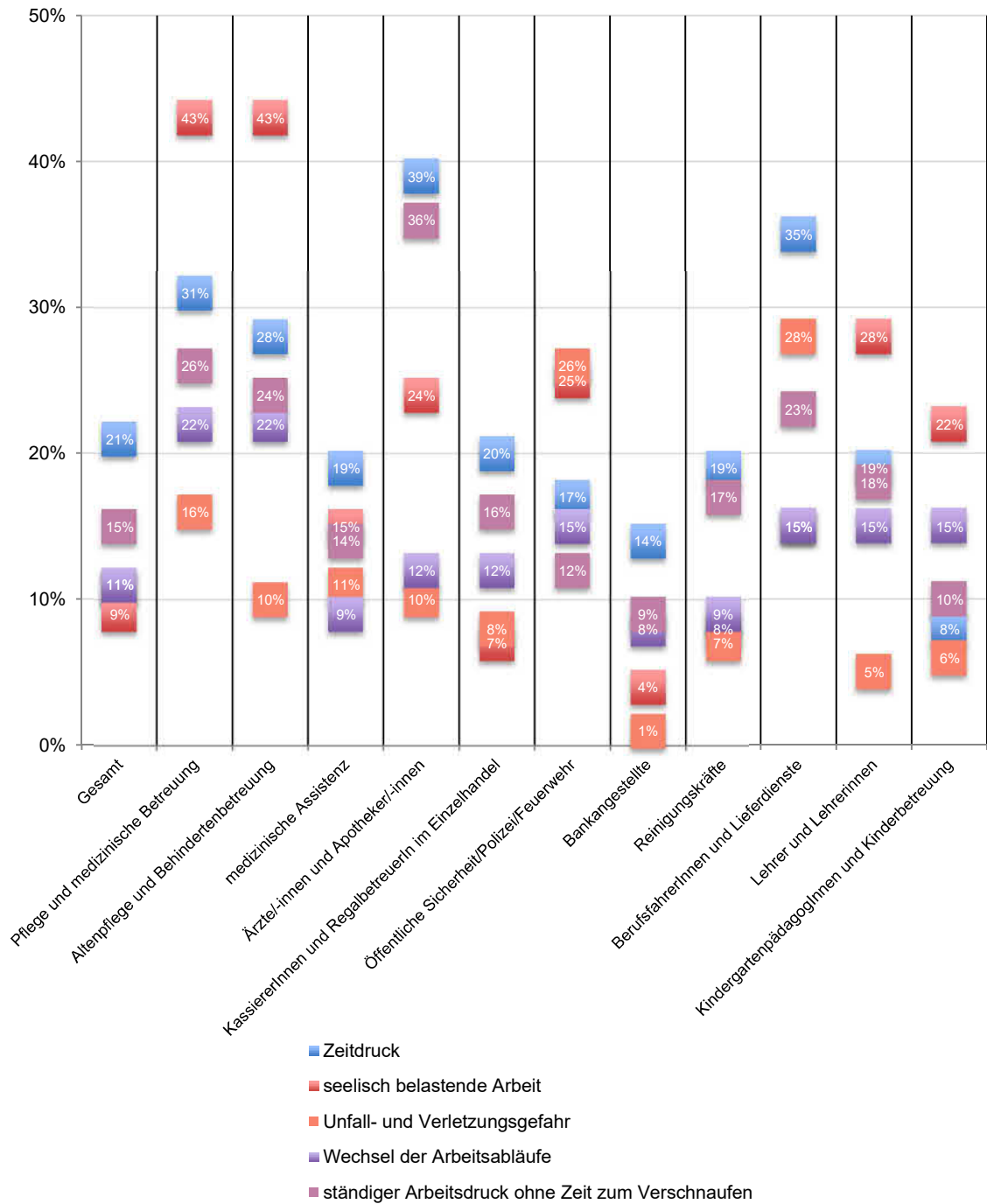
Manche Berufsgruppen wie z.B. Beschäftigte in der Kinderbetreuung, Lehrer/-innen, Bankangestellte oder Kassakräfte und Regalbetreuer/-innen sind seltener schweren **körperlichen Arbeitsbelastungen** ausgesetzt. Andere Beschäftigte wie z.B. Berufsfahrer/-innen, Lieferdienste oder Reinigungskräfte arbeiten hingegen unter körperlich enorm belastenden Arbeitsbedingungen.

Auffällig ist, dass **vor allem die psychosozialen Belastungen in den jetzigen „systemrelevanten“ Berufen hoch** liegen. Berufsfahrer/-innen und Lieferdienste sowie Beschäftigte in der Öffentlichen Sicherheit sind demzufolge besonders häufig auch psychosozialen Beanspruchungen ausgesetzt, etwa Zeitdruck in Kombination mit überlangen Arbeitszeiten oder Isolation in der Arbeit. Aber auch in den traditionell weiblich dominierten Berufen wie z.B. unter Reinigungskräften, Kassierer/-innen, Pfleger/-innen oder medizinischen Assistenten/-innen liegen die psychosozialen Belastungen überdurchschnittlich hoch. Das hat damit zu tun, dass gerade in der professionellen Sozialen Arbeit die **Arbeitsverdichtung und Hetze** (Zeitdruck, Termindruck, Multitasking) steigt und dementsprechend auch die Beschäftigten häufig schon im mittleren Alter über körperliche und psychische Abnutzungen und Überlastungen klagen.

Abbildung 7: Objektive körperliche und psychosoziale Arbeitsbelastungen

Diese objektiven Arbeitsbelastungen im Job werden von vielen Beschäftigten auch selbst als belastend empfunden. Zum Beispiel **Zeitdruck**: 31% der Pflegebeschäftigten, 35% der Berufsfahrer/-innen und 39% der Ärzte und Ärztinnen fühlen sich sehr oder ziemlich stark durch Zeitdruck in ihrer Arbeit belastet. Das reicht teilweise bis zur erwähnten Arbeitsverdichtung, also ständigen **Arbeitsdruck ohne Zeit zu verschlafen**: Ein Viertel der Pfleger/-innen, aber zum Beispiel auch 16% der Beschäftigten im Einzelhandel fühlt sich dadurch stark belastet. Bedenklich erscheinen auch die hohen **seelischen Belastungen**, denen das Pflegepersonal in ihrer Arbeit ausgesetzt ist. Hinzu kommt oft noch eine hohe **Unfall- und Verletzungsgefahr** im Job, etwa bei Berufsfahrer/-innen und Lieferdiensten oder bei Beschäftigten in der Öffentlichen Sicherheit. Die hohen Arbeitsbelastungen führen bei Beschäftigten in den „systemrelevanten“ Berufen auch vermehrt dazu, dass **viele nicht glauben, ihren Job bis zur Pension ausüben zu können**. 62% der über 45-jährigen Beschäftigten in der Pflege und medizinischen Betreuung, 66% der Reinigungskräfte und 73% der älteren Beschäftigten in der Altenpflege und Behindertenbetreuung halten es für unwahrscheinlich, angesichts ihres derzeitigen Gesundheitszustand bis zum Pensionsantrittsalter durchzuarbeiten zu können.

Abbildung 8: Subjektive Arbeitsbelastungen aus Sicht der Beschäftigten

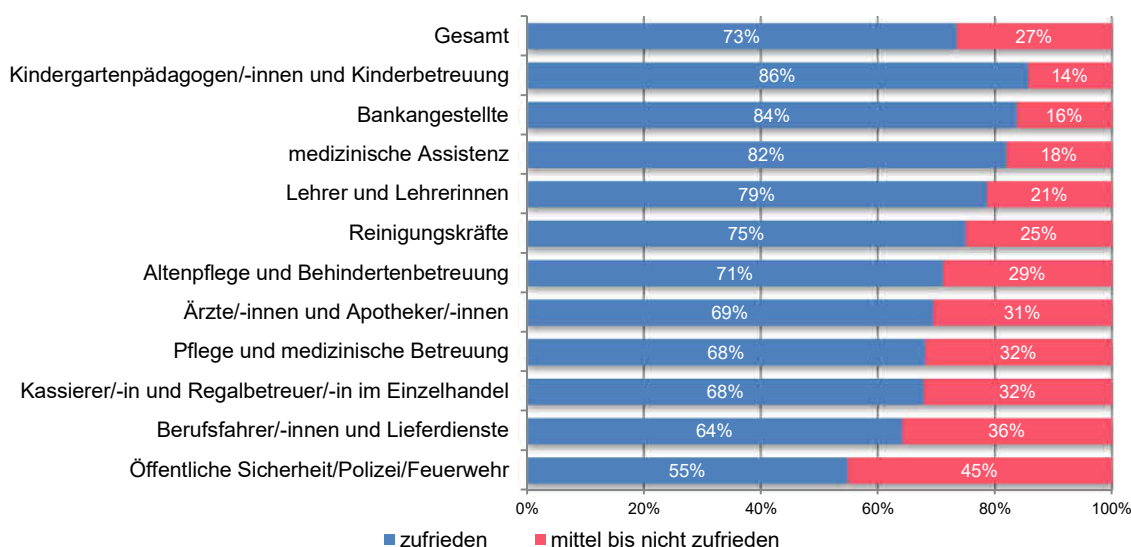


4 Arbeitszufriedenheit: Arbeitszeit und sozialer Status

Der Arbeitsklima Index misst die Arbeitszufriedenheit unselbständig Beschäftigter in insgesamt 25 Fragen, die sich wiederum zu 15 Kerndimensionen zusammenfassen lassen. Vergleicht man die Ergebnisse in den „systemrelevanten“ Berufsgruppen mit den Durchschnittswerten sämtlicher unselbständig Beschäftigter in Österreich, dann zeigen sich in drei Dimensionen deutliche Abweichungen. Neben den bereits diskutierten körperlichen und psychischen **Arbeitsbelastungen** sind das die Faktoren **„Zeiteinteilung/Arbeitszeit“** und die Einschätzung der eigenen **gesellschaftlichen Position**.

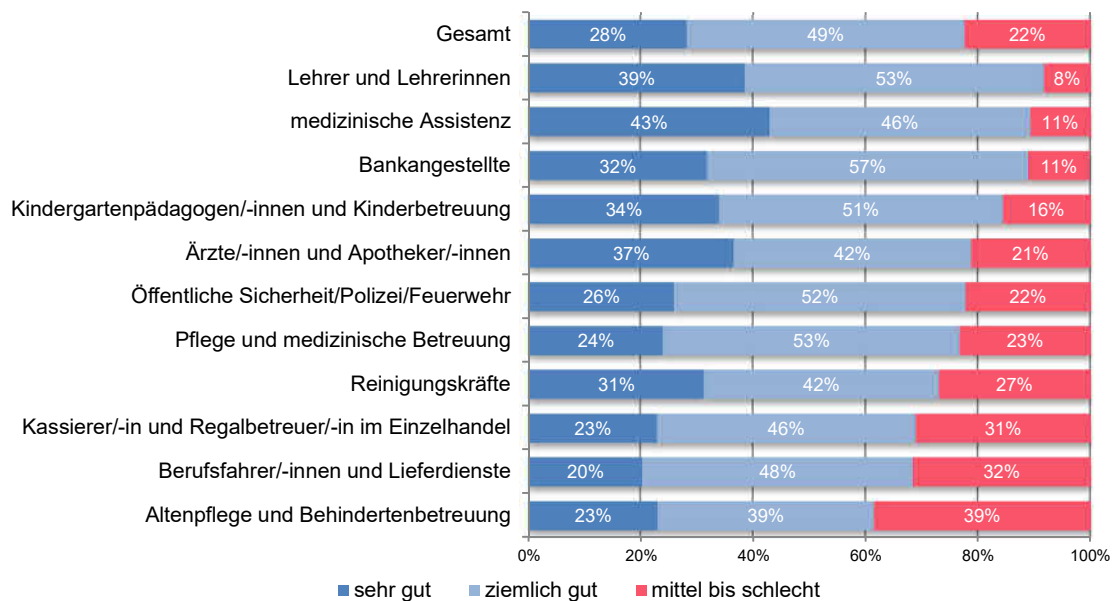
Die **Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung** spannt sich zwischen 86% (Kindergartenpädagoginnen/-innen) und 55% (Öffentliche Sicherheit). Grundsätzlich zeigt sich, dass vor allem Schicht- und Turnusarbeit in Kombination mit langen Arbeitszeiten (etwa bei Berufsfahrer/-innen oder Beschäftigten in der Öffentlichen Sicherheit) bzw. auch die Arbeit zu Randzeiten (nachts oder am Wochenende) für Beschäftigte sehr belastend ist. Diese Formen flexibler bzw. atypischer Arbeitszeiten treten gerade in den „systemrelevanten“ Berufen häufiger auf als im Rest der Erwerbsbevölkerung. Für die Beschäftigten heißt das neben erheblichen psychischen und physischen Belastungen auch, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. im Fall von Eltern zwischen Beruf und Kinderbetreuung schwieriger herzustellen ist und deutlich mehr Stress verursacht. Zudem haben die Beschäftigten selbst kaum Einfluss auf die Lage ihrer Arbeitszeit, zumal auch Gleitzeitregelungen kaum verbreitet sind.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung



Das führt wiederum dazu, dass **Berufs- und Privatleben – insbesondere aber Beruf und Kinderbetreuung – schwieriger miteinander zu vereinbaren** sind. 39% aller berufstätigen Eltern in der Altenpflege und Behindertenbetreuung und rund ein Drittel der Berufsfahrer/-innen sowie Beschäftigten im Einzelhandel sagen, dass sich ihr Beruf mit der Kinderbetreuung nur mittel bis schlecht vereinbaren lässt.

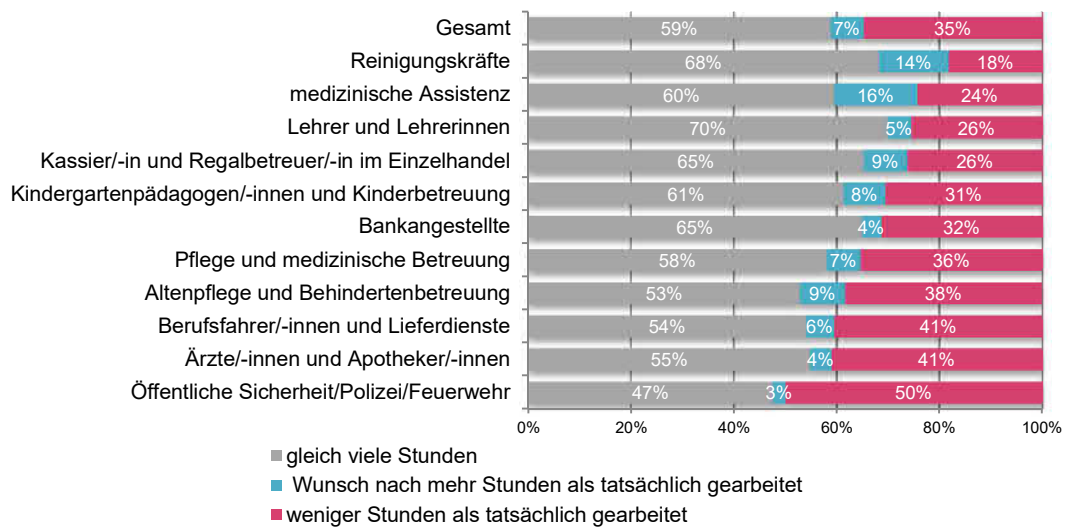
Abbildung 10: Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung (nur Eltern von Kindern bis 15 Jahren im Haushalt)



Viele Beschäftigte in Berufen, die von überlangen Arbeitszeiten und unflexiblen Arbeitszeitregelungen gekennzeichnet sind, **wünschen sich deshalb andere Arbeitszeiten und Arbeitszeitregelungen**. Während z.B. 56% der Pflegebediensteten Schicht-/Turnusdienste haben, wünschen sich das nur 35% - die meisten wünschen sich stattdessen fixe Arbeitszeiten (41%) und/oder eine Gleitzeitregelung (12%). Ähnliches in der Altenpflege: 36% der Beschäftigten dort haben Schicht-/Turnusdienste, 29% allgemein unregelmäßige Arbeitszeiten, nur 29% fixe Arbeitszeiten – aber 45% würden sich fixe Arbeitszeiten wünschen, weitere 15% mit einer Gleitzeitregelung.

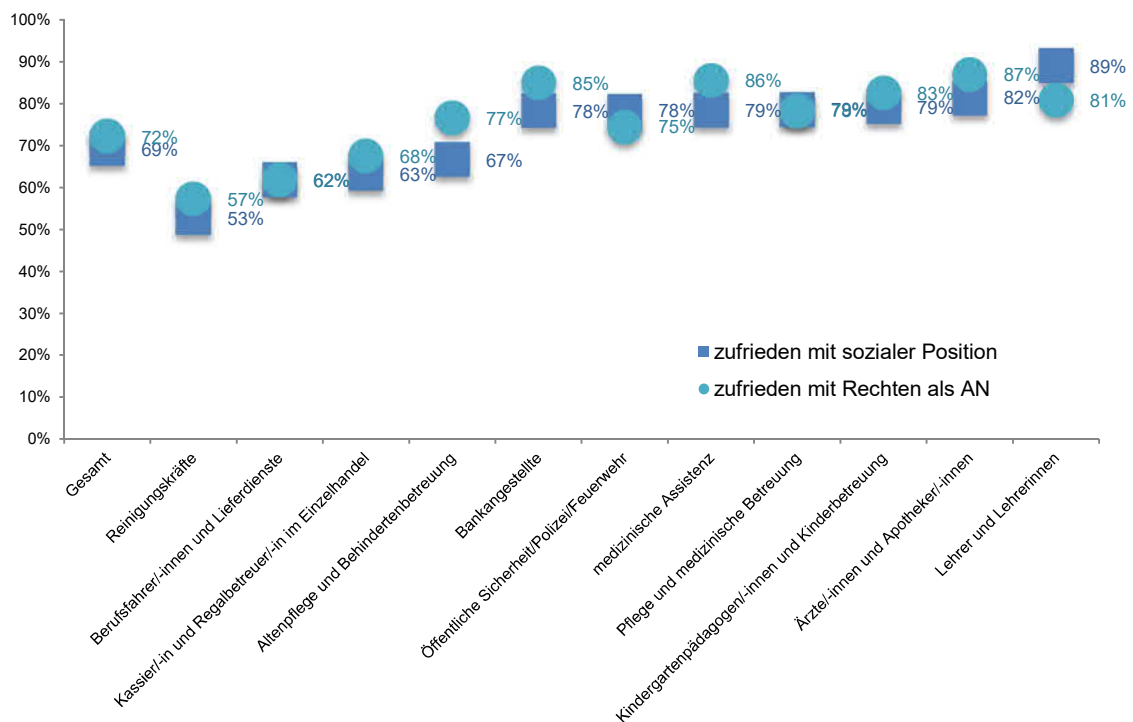
Auch das Ausmaß der tatsächlichen Arbeitszeit müsste sich laut Ansicht vieler Beschäftigten der als „systemrelevant“ eingestuften Berufe ändern. Vor allem Beschäftigte in der Öffentlichen Sicherheit wünschen sich zu 50%, dass sie weniger Stunden arbeiten müssten bzw. zumindest keine Überstunden leisten müssten. Aber auch Ärzte und Ärztinnen, Berufsfahrer/-innen und Pfleger/-innen wünschen sich zu rund 40%, weniger Stunden zu arbeiten.

Abbildung 11: Wunscharbeitszeit vs. tatsächlich geleistete Arbeitszeit



Die **Einschätzung der eigenen Position in der Gesellschaft** wird im Arbeitsklima Index mit zwei Fragen erhoben: Zum einen die **Zufriedenheit mit den Rechten** als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin, zum anderen die **Zufriedenheit mit der sozialen Position**. Beide Werte liegen unter Berufsfahrer/-innen, Kassakräften/Regalbetreuer/-innen sowie Reinigungskräften unter dem Durchschnitt. So ist nur knapp mehr als die Hälfte aller Reinigungskräfte mit ihren Rechten und ihrer sozialen Position zufrieden, im Fall von Berufsfahrer/-innen und Einzelhandelsangestellten sind es nur knapp mehr als 60%.

Abbildung 12: Zufriedenheit mit sozialer Position und Rechten

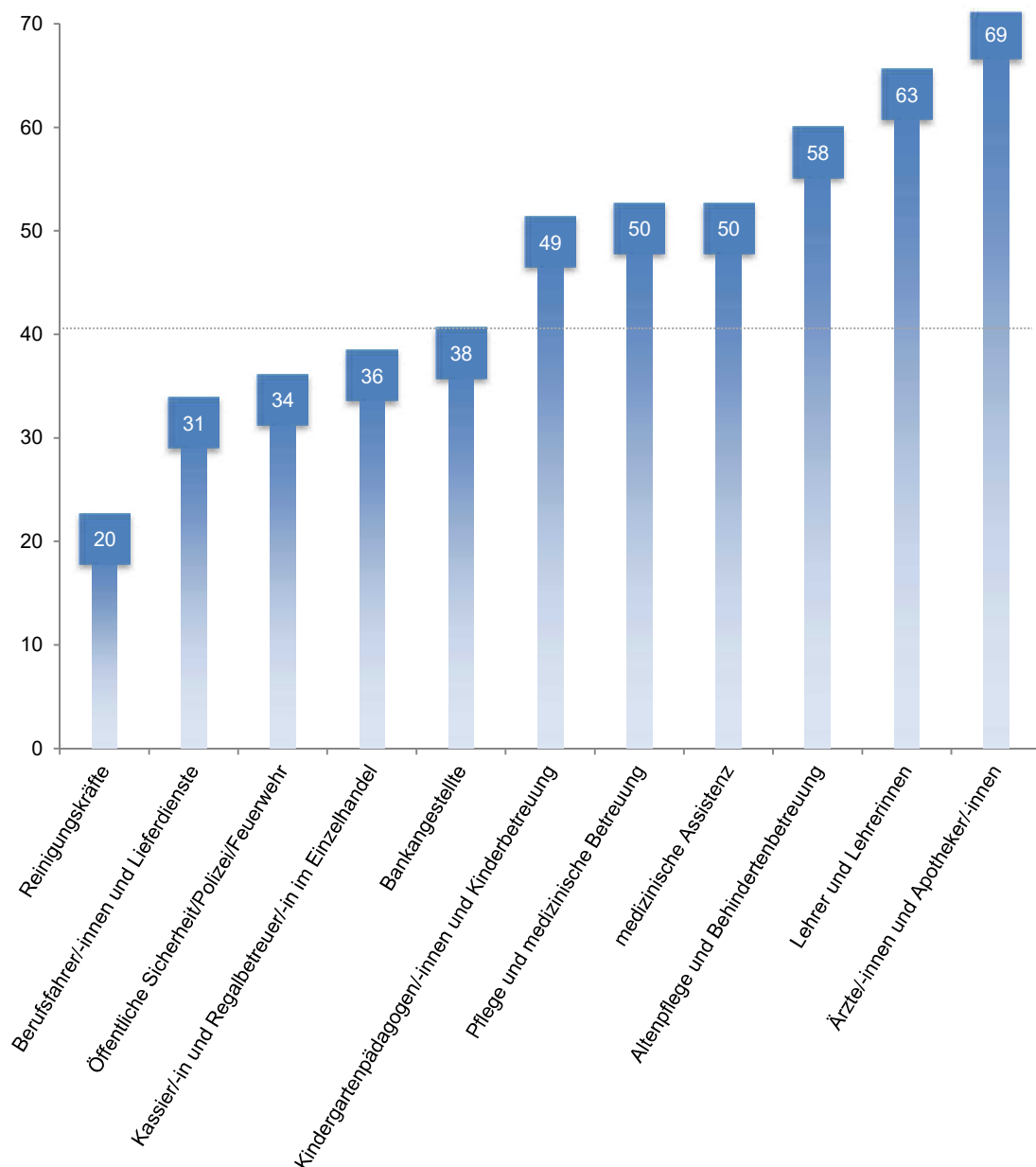


5 Berufsprestige und Ansehen des Berufs

Das Thema der Sicht auf die eigene Position in der Gesellschaft führt unmittelbar zur Frage, welchen Stellenwert die Arbeit der jetzt als „systemrelevant“ definierten Berufe *bisher* – also vor der Coronakrise – in der Gesellschaft hatten.

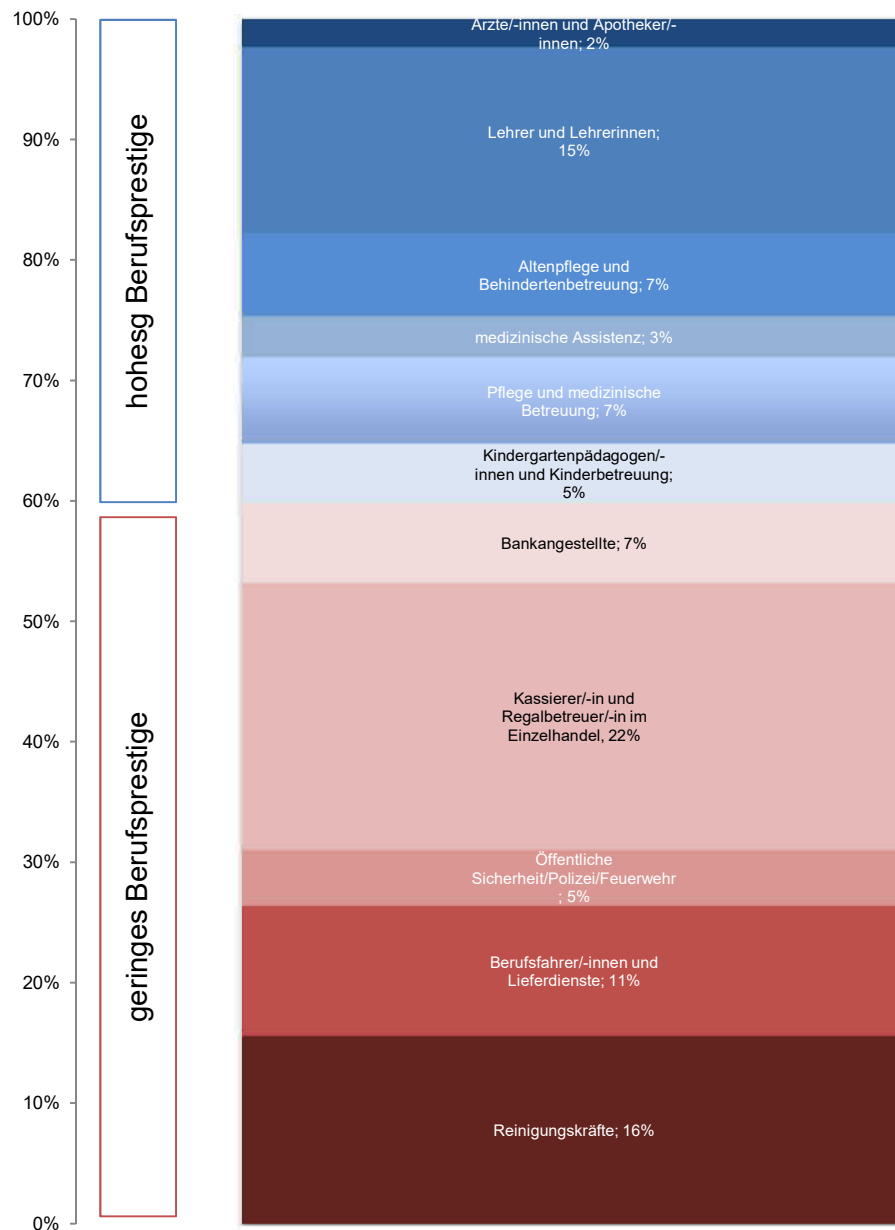
Messbar gemacht werden kann das Berufsprestige mit der sogenannten **Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS)**. Diese weist einzelnen Berufen einen empirisch ermittelten Prestigewert zu. Die SIOPS wurde bereits in den 1970er Jahren entwickelt, um eine standardisierte Berufsprestigeskala für internationale Vergleiche zu haben. Die Datenbasis bilden Befragungen aus 55 Ländern, in denen die Probanden/-innen unterschiedliche Berufe hinsichtlich deren sozialen Ansehens bewertet und eine entsprechende Reihenfolge gebildet haben. Die Ergebnisse wurden anschließend in der SIOPS zusammengefasst und liefern (auch international vergleichbare) Ergebnisse zum **sozialen Ansehen einzelner Berufe**. Im Arbeitsklima Index liegen die Werte der SIOPS-Skala zwischen 19 Punkten (z.B. Lagerarbeiter/-in) und 69 Punkten (z.B. Apotheker/-in).

Ein Vergleich der „systemrelevanten“ Berufe zeigt zunächst, **welch unterschiedlich hohes bzw. niedriges Ansehen die einzelnen Berufe vor der Coronakrise in der Gesellschaft hatten**. Die Spannweite innerhalb der Gruppe reicht von 20 Punkten (Reinigungskräfte) bis hin zum Höchstwert von 69 Punkten für Ärzte und Ärztinnen und Apotheker/-innen. Wenn das durchschnittliche Berufsprestige in Österreich bei 40 Punkten liegt, dann hatten fünf der elf „systemrelevanten“ Berufe bisher ein nur **unterdurchschnittliches Ansehen in der Gesellschaft**. Neben Reinigungskräften trifft das auch auf Berufsfahrer/-innen und Lieferdienste, Beschäftigte der Öffentlichen Sicherheit, Kassakräfte und Regalbetreuer/-innen im Einzelhandel sowie Bankangestellte zu. Ein hohes Ansehen in der Gesellschaft genießen demgegenüber neben Ärzten und Ärztinnen und Apotheker/-innen auch noch Lehrer/-innen, Pfleger/-innen und medizinische Assistenten/-innen sowie Kindergartenpädagogen/-innen.

Abbildung 13: Berufsprestige (SIOPS) „systemrelevanter“ Berufe

Dass von den elf ausgewählten Berufen sieben ein überdurchschnittlich hohes Berufsprestige besitzen, soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass die meisten der Beschäftigten aber in genau jenen Berufen arbeiten, die ein geringes Ansehen in der Bevölkerung haben. **60% aller jetzt als systemrelevant eingestuften Beschäftigten arbeiten in einem der fünf Berufe mit dem geringsten Berufsprestige**, davon allein 22% im Einzelhandel und 16% in der Reinigung. Zum Vergleich: Ärzte/-innen und Apotheker/-innen stellen nur 2% aller Beschäftigten in „systemrelevanten“ Berufen.

Abbildung 14: Anteil der Berufsgruppen an allen systemrelevanten Berufen, sortiert nach Berufsprestige



Gruppiert man die unterschiedlichen Berufe entlang ihrer Prestigewerte in (auch international gängige) **Berufstypen**, dann fallen Reinigungskräfte und Berufsfahrer/-innen in den Typ 1 (6 bis 32 Punkte), d.i. Beschäftigte mit sehr geringer Handlungsautonomie, zumeist in manuellen Tätigkeiten, häufig Un- und Angelernte. Beschäftigte der Öffentlichen Sicherheit, Einzelhandelsbedienstete sowie Bankangestellte fallen in den zweiten Typ (33 bis 41 Punkte) mit einer ebenfalls geringen Handlungsautonomie, zumeist in einfachen Tätigkeiten, v. a. in Produktion, Handwerksberufen und einfachen Dienstleistungen. Kindergartenpädagog/-innen, Pfleger/-innen bzw. medizinische Assistenten/-innen fallen in den dritten Typ (42 bis 50 Punkte) - sie haben meist beschränkte Handlungsautonomie, müssen teils

schwierige Aufgaben nach Anweisung ausführen und haben häufig mittlere Ausbildungsabschlüsse. Beschäftigte in der Altenpflege bzw. Behindertenbetreuung sowie Lehrer/-innen fallen in den vierten Typ (51 bis 63 Punkte) - sie üben verantwortungsvollere Tätigkeit mit selbstständiger Leitung aus, haben mitunter auch schon begrenzt Personalverantwortung, häufig eine Fachhoch- oder Hochschulausbildung absolviert aber dennoch noch kein sehr hohes Prestige. Nur Ärzte und Ärztinnen und Apotheker/-innen fallen in den fünften und letzten Typ (64 Punkte und mehr), sie haben zumeist eine sehr hohe Handlungsautonomie und befinden sich am häufigsten in leitender Funktion mit umfassenden Führungs- und Entscheidungsbefugnissen.

Diese Unterteilung in fünf Typen erlaubt nun sich anzuschauen, ob die Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen in den zentralen Indikatoren „Einkommen“, „Arbeitsbelastungen“ und „Zufriedenheit mit sozialer Position und Rechten“ auf dem Niveau anderer Berufe ihres Typs liegen oder nicht.

Tabelle 4: Durchschnittliche Abweichungen vom Durchschnittswert je nach Berufsprestigetyp

Typ 1	Einkommen	Körperliche Belastungen	Psychosoziale Belastungen	Zufrieden mit Rechten	Zufrieden mit sozialer Position
Reinigungskräfte	-331 Eur	1	-2	-8%	-8%
BerufsfahrerInnen und Lieferdienste	398 Eur	0	1	-4%	1%
Typ 2					
Kassierer/-in und Regalbetreuer/-in	-369 Eur	-2	2	-4%	-6%
Öffentliche Sicherheit/ Polizei/Feuerwehr	502 Eur	0	4	3%	9%
Bankangestellte	315 Eur	-3	0	13%	9%
Typ 3					
Kindergartenpädagoginnen/-innen	-387 Eur	2	4	6%	7%
Pflege und medizinische Betreuung	-216 Eur	3	6	2%	6%
medizinische Assistenz	-351 Eur	3	6	10%	6%
Typ 4					
Altenpflege und Behindertenbetreuung	-541 Eur	4	3	1%	-4%
Lehrer und Lehrerinnen	5 Eur	2	1	6%	18%
Typ 5					
Ärzte/Ärztinnen und Apotheker/-innen	891 Eur	1	0	8%	8%

Die Tabelle zeigt, in welchem Ausmaß das durchschnittliche Einkommen, die durchschnittlichen Arbeitsbelastungen und die durchschnittliche Einschätzung der eigenen Rechte und sozialen Position unter systemrelevanten Berufen vom jeweiligen Wert anderer Berufe mit demselben Berufsprestige abweichen. Für **Reinigungskräfte** und **Berufsfahrer/-**

innen zeigt sich dabei, dass vor allem Reinigungskräfte – und damit vor allem die weiblichen Beschäftigten - im Vergleich zu anderen Berufen mit einem ähnlich niedrigen Berufsprestige deutlich weniger verdienen, etwas häufiger körperlichen Belastungen ausgesetzt sind und deutlich unzufriedener sind mit ihren Rechten als Arbeitnehmer/-in und ihrem sozialen Status in der Gesellschaft. Berufsfahrer/-innen hingegen verdienen im Vergleich zu anderen Berufen mit geringem Berufsprestige überdurchschnittlich gut, sind aber etwas häufiger psychosozialen Belastungen ausgesetzt und mit ihren Rechten etwas unzufriedener.

Beschäftigte im Einzelhandel, in der **öffentlichen Sicherheit** und **Bankangestellte** fallen allesamt in den Berufsprestigetyp 2, haben also auch ein eher geringes Ansehen in der Bevölkerung. Im Vergleich zu anderen Berufen dieses Typs (z.B. Fabrikarbeiter/-innen, Tischler, Maurer, einfache Büroangestellte ohne Kundenkontakt) verdienen jedoch lediglich Kassierer/-innen und Regalbetreuer/-innen – also erneut jener Beruf mit einem hohen Frauenanteil – weniger, obwohl sie höheren psychosozialen Belastungen ausgesetzt sind und auch mit ihren Rechten und ihrer sozialen Position unzufriedener sind. Im Vergleich dazu sind die meist männlichen Beschäftigte in der öffentlichen Sicherheit zwar ebenfalls höheren psychosozialen Belastungen ausgesetzt, sie verdienen aber auch deutlich mehr als andere Berufe mit einem ähnlichen Berufsprestige und sind auch zufriedener mit ihren Rechten und ihrer sozialen Position. Bankangestellte verdienen nicht nur überdurchschnittlich gut, sie sind auch weniger Belastungen ausgesetzt und zufriedener mit ihren Rechten und ihrer sozialen Position.

Innerhalb des Typs 3 befinden sich vor allem soziale Dienstleistungsberufe in der **Kinderbetreuung** sowie im **Pflege- bzw. medizinischen Bereich**, also Berufe mit einem hohen Frauenanteil. Erneut zeigt sich, dass gerade diese Berufe unterdurchschnittlich niedriger entlohnt werden als andere Berufe mit einem ähnlichen Berufsprestige (z.B. Sachbearbeiter/-innen, technische Angestellte, öffentlich Bedienstete). Aber nicht nur, dass Kindergartenpädagoginnen/-innen, Pflegebedienstete und medizinische Assistenten/-innen weniger verdienen, die sind zudem auch höheren körperlichen und vor allem psychosozialen Belastungen in ihrer Arbeit ausgesetzt. Dennoch sind sie mit ihren Rechten und ihrer sozialen Position in der Gesellschaft zufriedener.

Beschäftigte in der **Altenpflege und Behindertenbetreuung** sowie **Lehrerinnen und Lehrer** haben ein ungefähr ähnlich hohes Ansehen in der Bevölkerung. Im Unterschied zu Lehrer/-innen verdienen Pfleger/-innen und Behindertenbetreuer/-innen aber deutlich weniger als andere Berufe mit demselben Berufsprestige, z.B. Unternehmens- oder Marketingberater/-innen, IT-Fachleute oder Psychologen/-innen. Sie sind zudem überdurchschnittlich hohen körperlichen und psychosozialen Belastungen in ihrer Arbeit ausgesetzt und unzufriedener mit ihrer sozialen Position. Lehrer/-

innen hingegen verdienen ca. genauso viel wie andere Berufe mit ähnlichem Berufsprestige, sind zufriedener mit ihren Rechten und wesentlich zufriedener mit ihrer sozialen Position.

Ärzte, Ärztinnen und Apotheker/-innen genießen mitunter das höchste Ansehen in der Bevölkerung. Im Unterschied zu anderen Berufen mit diesem hohen Prestige verdienen sie aber nochmals deutlich mehr, sind zufriedener mit ihren Rechten und entsprechend zufriedener mit ihrem sozialen Status in der Gesellschaft.

Auffällig an diesen Analysen ist, dass das **Berufsprestige keinen starken Zusammenhang zur Höhe des Einkommens** aufweist. Abgesehen von Ärzten und Ärztinnen, die das höchste Berufsprestige *und* das höchste Durchschnittseinkommen aufweisen, gibt es z.B. in der Gruppe jener mit einem niedrigen Berufsprestige durchaus Beschäftigte, die überdurchschnittlich gut verdienen (z.B. in der Öffentliche Sicherheit/Polizei oder bei Bankangestellten), auf der anderen Seite verdienen Pfleger/-innen oder Kindergartenpädagogen/-innen unterdurchschnittlich wenig, obwohl sie ein hohes Ansehen in der Bevölkerung genießen. Einen deutlich stärkeren Zusammenhang gibt es zum Teilzeit- und damit auch zum Frauenanteil in den einzelnen Berufsgruppen.

Einen **ebenso geringen Zusammenhang gibt es darüber hinaus zwischen dem Berufsprestige und den Arbeitsbelastungen**, also dem, was die Arbeit an Anforderungen und Belastungen für die Beschäftigten bedeutet. Dass Berufsfahrer/-innen und Beschäftigte in der öffentlichen Sicherheit den höchsten psychosozialen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind, führt nicht dazu, dass diese Berufe in der Gesellschaft ein höheres Ansehen genießen. Umgekehrt arbeiten z.B. Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu anderen Berufsgruppen seltener unter besonders schweren körperlichen oder psychosozialen Beanspruchungen, genießen aber ein höheres Ansehen in der Gesellschaft.

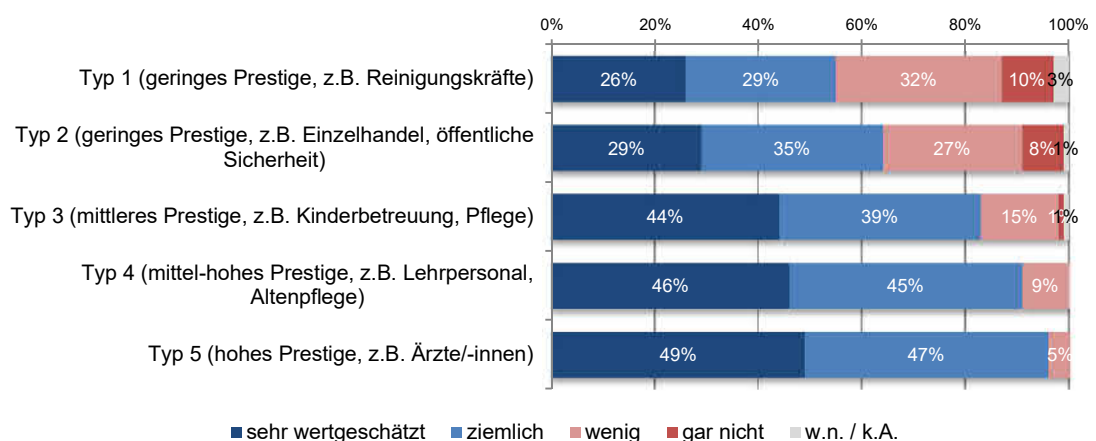
6 Berufsprestige, Gerechtigkeit und Anerkennung

Eine im Jahr 2018 durchgeführte SORA-Studie zu den Auswirkungen der Veränderungen in der Arbeitswelt auf die Einstellungen der Arbeitnehmer/-innen zur Demokratie gibt an dieser Stelle abschließend Auskunft über die Zusammenhänge zwischen dem Berufsprestige, der wahrgenommenen Wertschätzung und dem Gerechtigkeitsempfinden der Beschäftigten in Österreich. Ausgehend vom Berufsprestige als einem Indikator für die Höhe des sozialen Ansehens, das unsere Gesellschaft unterschiedlichen Berufen zuschreibt (Kapitel 5), stellt sich die Frage: In welchem Ausmaß erleben die Beschäftigten selbst ihre Arbeit als von der Gesellschaft wertgeschätzt?

Dabei zeigt sich: **Grundsätzlich steigt mit dem Prestige ihres Berufes auch die wahrgenommene Wertschätzung.** So empfindet nur etwas mehr als die Hälfte (55%) der Beschäftigten mit dem geringsten Berufsprestige (Typ 1), dass ihre Arbeit von der Gesellschaft wertgeschätzt wird, jedoch nahezu alle (96%) Beschäftigten mit dem höchsten Berufsprestige (Typ 5).

Auffallend ist, dass Beschäftigte in den beiden Typen mit dem geringstem Berufsprestige (Typ 1 und Typ 2) ein deutlich geringeres Ausmaß an Wertschätzung für ihre Arbeit wahrnehmen als die drei anderen Typen. Mit Blick auf die systemrelevanten Berufe sind dies allen voran Reinigungskräfte, Berufsfahrer/-innen, Lieferdienste sowie Regalbetreuer/-innen und Kassierer/-innen im Einzelhandel (vgl. Kapitel 5).

Abbildung 15: Subjektiv wahrgenommene Wertschätzung gegenüber dem eigenen Beruf durch die Gesellschaft



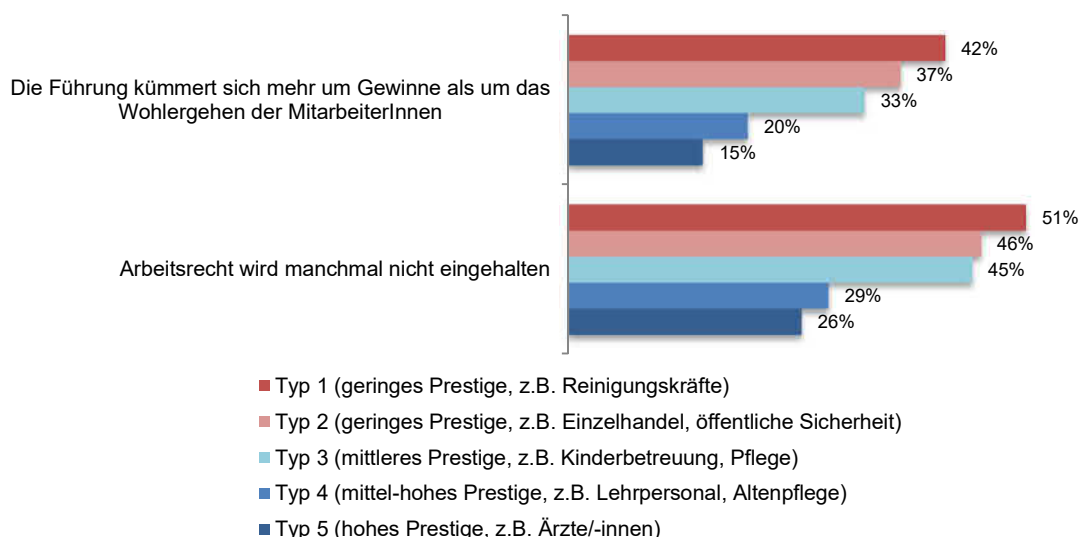
Innerhalb der Typen zeigen sich zudem **Geschlechterunterschiede**: In Typ 1 und Typ 2 empfinden Frauen häufiger als Männer, dass ihrer Arbeit von der Gesellschaft Wertschätzung entgegen gebracht wird. Männer in Berufen mit geringem Prestige haben umgekehrt häufiger den Eindruck, dass ihre Arbeit nicht (genug) wertgeschätzt wird. Gerade für Männer ist die Verrichtung von wenig anerkannter Arbeit oftmals schwieriger als für Frauen, die auch in anderen Lebensbereichen (etwa in der Sorgearbeit oder Haushalts-

führung) lernen mussten, mit diesen Anerkennungsdefiziten umzugehen. In Typ 4 und Typ 5 ist es hingegen umgekehrt: Männer in Berufen mit hohem Berufsprestige erfahren häufiger als Frauen eine Wertschätzung ihrer Arbeit.

Die Sichtbarkeit der „systemrelevanten“ Berufsgruppen bzw. das Bewusstsein hinsichtlich ihrer Bedeutung für das Funktionieren der Gesellschaft ist im Zuge der Corona-Pandemie deutlich gestiegen. **Die symbolische Wertschätzung, die ihnen aktuell von vielen Seiten entgegen gebracht wird, ist jedoch nur ein Teil von Anerkennung. Ein zweiter Teil betrifft die Partizipation an guten Arbeitsbedingungen.** Anschließend an Kapitel 2 sollen hierzu noch zwei Aspekte in Zusammenhang mit einer Unternehmenskultur ergänzt werden, die das Wohlergehen und die auf demokratischem Weg zustande gekommenen Rechte der Beschäftigten hinter die Gewinnorientierung zurückreicht.

Wiederum ist der Zusammenhang mit dem Berufsprestige offensichtlich: **Je geringer das Berufsprestige, desto häufiger arbeiten Beschäftigte in Unternehmen, die Gewinne über das Wohlergehen der Mitarbeiter/-innen stellen und in denen das Arbeitsrecht nicht umfassend eingehalten wird.** Beides trifft in besonders hohem Ausmaß auf die Beschäftigten mit dem geringsten Berufsprestige (Typ 1) zu, ist jedoch auch in Typ 2 und Typ 3 weit verbreitet. So kommt es bei rund der Hälfte der Beschäftigten des Typ 1 und bei rund 45% der Beschäftigten der Typen 2 und 3 zumindest in Ausnahmefällen vor, dass das Arbeitsrecht nicht eingehalten wird.

Abbildung 16: Betriebliche Situation je nach Berufsprestige

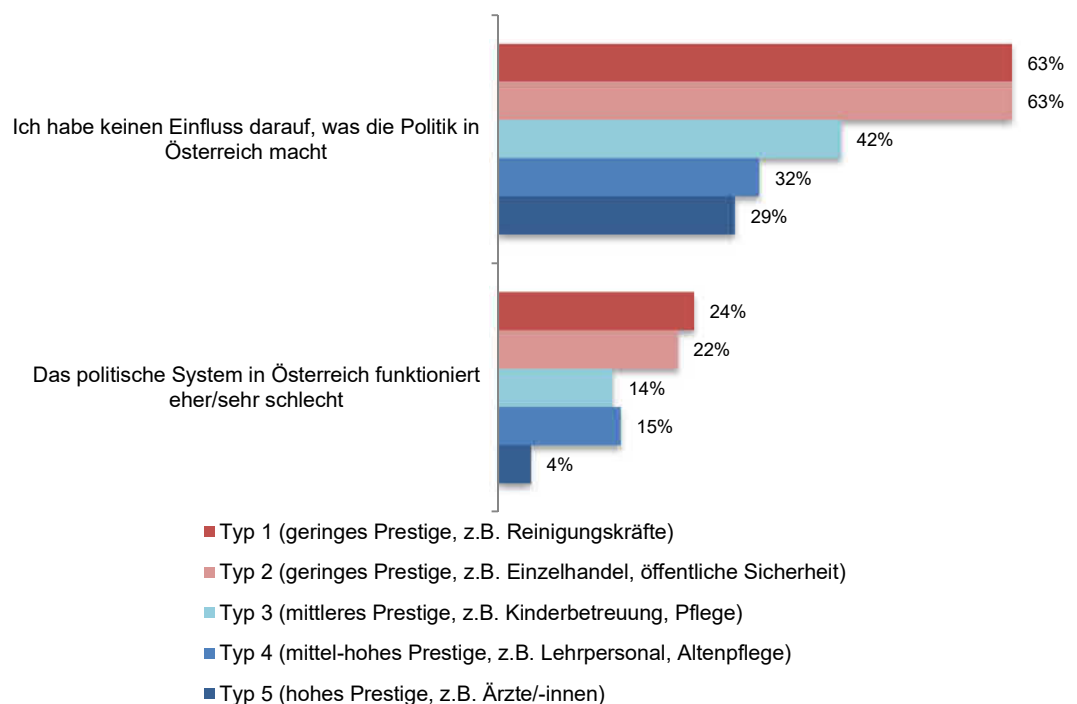


Drittens umfasst Anerkennung auch die **Teilhabe an den Errungenschaften unserer Gesellschaft** – z.B. am gesellschaftlichen Wohlstand - und ist damit auch eine Frage von **ökonomischer Gerechtigkeit**. In diesem Zusammenhang denken jeweils knapp 30% der Beschäftigten mit dem

geringsten Berufsprestige (Typ 1 und Typ 2), dass sie weniger als einen gerechten Anteil vom gesellschaftlichen Wohlstand erhalten. Rund die Hälfte dieser beiden Beschäftigtengruppen äußert darüber hinaus den Eindruck, dass die wirtschaftlichen Verhältnisse in Österreich – also das, was die Menschen verdienen und besitzen – ungerecht sind.

Schließlich berichten Beschäftigte in Berufen mit geringem Berufsprestige auch davon, dass ihnen **Anerkennung von politischer Seite verwehrt** wird: Jeweils knapp zwei Drittel der Beschäftigten des Typ 1 und Typ 2 denken, dass sie keinen bzw. kaum Einfluss auf die politischen Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse in Österreich haben. Dementsprechend verwundert es nicht, dass sie dem politischen System und den demokratischen Institutionen weniger Vertrauen entgegen bringen als Beschäftigte mit höherem Berufsprestige (und mehr Anerkennungs- und Gerechtigkeitserfahrungen).

Abbildung 17: Einstellungen zum politischen System je nach Berufsprestige



7 Schlussfolgerungen

Zusammenfassend lassen sich aus den Analysen folgende **Schlussfolgerungen** ableiten:

- Die aktuelle Coronakrise hat die gesellschaftliche Relevanz bislang oft wenig beachteter Berufe und Tätigkeiten ins Bewusstsein der Bevölkerung gerückt. Die Bezeichnung als „systemrelevant“ verweist dabei auf den **zentralen Charakter der „Normalisierungsarbeit“, die von Beschäftigten in der Pflege und medizinischen Grundversorgung, in der Lebensmittelversorgung, der öffentlichen Sicherheit oder Kinderbetreuung tagtäglich geleistet wird** – also jene Arbeit, die wesentlich zum Funktionieren einer Gesellschaft beiträgt.
- Die meisten dieser Berufe wie z.B. Pflege und medizinische Assistenz, Altenpflege und Behindertenbetreuung, Öffentliche Sicherheit, Transportwesen, Reinigungskräfte oder Kassierer/-in und Regalbetreuer/-in im Einzelhandel sind durch **hohe körperliche und psychosoziale Belastungen, atypische und flexible Arbeitszeiten** sowie eine **geringere soziale Absicherung** gekennzeichnet.
- Die psychosozialen Belastungen zeigen sich vor allem in einem hohen Ausmaß an **Zeitdruck, Arbeitsverdichtung und Hetze**, dem häufigen **Wechsel der Arbeitsanforderungen** sowie teils enorm hohen **seelischen Belastungen**, etwa im Umgang mit Patienten/-innen und pflegebedürftigen Personen. Die hohen körperlichen Belastungen entstehen z.B. durch das **Heben von Lasten** (etwa im Pflegebereich), dem **Arbeiten in ungünstigen Positionen** oder **konstantem Lärm** (etwa in der Kinderbetreuung).
- In Bezug auf die Arbeitszeiten arbeiten viele der „systemrelevanten“ Beschäftigten in unregelmäßigen Abständen, vor allem in **Schicht- und Turnusdiensten, zu untypischen Arbeitszeiten/Randzeiten** wie etwa nachts oder am Wochenende, und mit teils **häufigen Überstunden**. Das hat unmittelbare negative Folgen für die **Vereinbarkeit** von Beruf und Privatleben bzw. im Fall von Eltern für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Darüber hinaus entstehen z.B. durch Schicht- und Turnusdienste oder überlange Arbeitszeiten auch negative gesundheitliche Folgen für die Beschäftigten, zumal bei dieser Art von flexiblen Arbeitszeiten die Mitarbeiter/-innen selbst kaum Mitsprachemöglichkeiten haben. Das führt u.a. zum breiten **Wunsch nach fixen Arbeitszeiten, idealerweise mit Gleitzeitregelungen und einer Arbeitszeitreduktion**.
- Das durchschnittliche **Einkommen variiert sehr stark zwischen den Berufen**. Ärzte und Ärztinnen und Apotheker/-innen verdienen z.B. rund doppelt so viel wie medizinische Assistenten/-innen, Kindergartenpädagogen/-innen oder Altenpfleger/-innen. Jene Berufe, in denen vorwiegend Männer arbeiten, sind in der Regel auch jene Berufe, in denen Vollzeitarbeit die Normalität ist und daher auch die Einkommen höher liegen, **während die**

traditionellen „Frauenberufe“ vor allem durch Teilzeitarbeit und ein entsprechend geringeres Einkommen auffallen. Das führt dazu, dass vor allem die weiblichen Beschäftigten in den „systemrelevanten Berufen“ nicht von ihrem Einkommen allein leben könnten, also häufiger vom Partnereinkommen abhängig sind und häufiger angeben, auch später einmal nicht von ihrer Pension allein leben zu können.

- Dass jetzt vor allem erwerbstätige Frauen in den Fokus gerückt sind, ist kein Zufall, **immerhin liegt der Frauenanteil in den meisten sogenannten „systemrelevanten“ Berufen teils deutlich über 80%.** Gerade die professionelle Soziale Arbeit wird traditionell häufig von Frauen ausgeübt, gleichzeitig sind genau das jene Berufe, die zwar ein durchaus hohes Ansehen in der Bevölkerung genießen, aber auch von hohen Arbeitsbelastungen, atypischen Beschäftigungsverhältnissen und geringem Einkommen gekennzeichnet sind. Zugespitzt ausgedrückt: **Zieht man das Einkommen als Gradmesser der gesellschaftlichen Wertschätzung heran, ist die Arbeit an Maschinen und Computern bislang mehr wert gewesen als die Arbeit mit Menschen.** Ob sich die Wertschätzung der jetzt als „systemrelevant“ titulierten Berufe für sie auch ökonomisch niederschlagen wird, bleibt abzuwarten.
- Die Verbesserung der sozialen Absicherung ist eine notwendige Voraussetzung für die nachhaltige Aufwertung der jetzt als „systemrelevant“ erkannten Berufe und Beschäftigten. Eine höhere Wertschätzung bedeutet darüber hinaus auch: **Mehr Personal, sozial abgesicherte und existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse, Reduktion der Arbeitsbelastungen, gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten, d.h. auch mehr Mitsprachemöglichkeiten** und eine **Arbeitszeitreduktion.**
- **Anerkennung ist mehrdimensional** zu betrachten, da Wertschätzungsdefizite auf den unterschiedlichen Ebenen kumulieren. Mangelnde symbolische und ökonomische Wertschätzung der Arbeit gehen nicht nur häufig mit schlechten Arbeitsbedingungen einher, hinzu kommen auch eine **geringe Teilhabe an anderen gesellschaftlichen Errungenschaften** und **mangelnde Partizipation an politischen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen.** Das daraus entstehende Ungerechtigkeitsempfinden der Beschäftigten führt schließlich auch dazu, dass sie ihr Vertrauen in die Demokratie als *dem* System verlieren, das ihnen Partizipation und zumindest ein gewisses Ausmaß an Gleichheit verspricht.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Stichprobe	2
Tabelle 2: Arbeitszeitregelungen	7
Tabelle 3: Untypische Arbeitszeiten (Randzeiten)	7
Tabelle 4: Durchschnittliche Abweichungen vom Durchschnittswert je nach Berufsprestigetyp	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil	3
Abbildung 2: Atypische Beschäftigung (exklusive Teilzeit)	5
Abbildung 3: Vertragliche Arbeitszeit	6
Abbildung 4: Durchschnittliches Netto-Monatseinkommen	8
Abbildung 5: Anteil an Beschäftigten, die mit ihrem Einkommen nur knapp oder gar nicht auskommen, je nach Einkommenshöhe	11
Abbildung 6: Anteil an Beschäftigten, die nicht glauben, von ihrer Pension später leben zu können, je nach Einkommenshöhe	11
Abbildung 7: Objektive körperliche und psychosoziale Arbeitsbelastungen	13
Abbildung 8: Subjektive Arbeitsbelastungen aus Sicht der Beschäftigten	14
Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung	15
Abbildung 10: Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung (nur Eltern von Kindern bis 15 Jahren im Haushalt)	16
Abbildung 11: Wunscharbeitszeit vs. tatsächlich geleistete Arbeitszeit	17
Abbildung 12: Zufriedenheit mit sozialer Position und Rechten	17
Abbildung 13: Berufsprestige (SIOPS) „systemrelevanter“ Berufe	19
Abbildung 14: Anteil der Berufsgruppen an allen systemrelevanten Berufen, sortiert nach Berufsprestige	20
Abbildung 15: Subjektiv wahrgenommene Wertschätzung gegenüber dem eigenen Beruf durch die Gesellschaft	24
Abbildung 16: Betriebliche Situation je nach Berufsprestige	25
Abbildung 17: Einstellungen zum politischen System je nach Berufsprestige	26

