

Eine Publikation von

**iaw**  
Institut Arbeit und Wirtschaft  
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

**A**  
Arbeitnehmerkammer  
Bremen

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IN BREMEN Ausgabe 41 / Oktober 2022

Andreas Friemer, Günter Warsewa

# Aufwertungsoptionen bei „systemrelevanten“ Berufsgruppen in der Corona-Pandemie?

Andreas Friemer, Günter Warsewa

**Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 41 | 2022**

## **Aufwertungsoptionen bei „systemrelevanten“ Berufsgruppen in der Corona-Pandemie?**



## Vorbemerkung und Danksagung

Wissenschaftliche Studien, die Erkenntnis aus Befragungsmethoden gewinnen wollen, sind in der einen oder anderen Weise auf die Auskunftsbereitschaft von Menschen angewiesen. In der alltäglichen Praxis erweisen sich die konkreten Vorbereitungen und die Durchführung von Interviews, Gesprächen, Gruppendiskussionen und so weiter allerdings als manchmal doch recht zeitaufwendige Zumutungen, auf die sich nicht jede oder jeder einlassen mag. Wie nicht nur unsere eigenen Studien gezeigt haben, haben sich etwa in den ersten zwei Jahren der Corona-Pandemie bei vielen der „systemrelevanten“ Berufsgruppen zeitliche und psychosoziale Stress- und Belastungsphänomene gehäuft und verstärkt. Insofern ist es verständlich, dass sich die Suche nach auskunftsbereiten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern als ungewöhnlich mühsam erwies. Umso dankbarer sind wir all denjenigen, die unsere Studie als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger unterstützt haben und uns wichtige Einblicke in die Arbeitsentwicklung unter Corona-Bedingungen ermöglichten. Ganz besonders bedanken wir uns zudem bei den Beschäftigten aus unseren Fallstudienberufen, die sich die Zeit genommen haben, uns Auskunft über ihre Erfahrungen zu geben und die in den durchgeführten Gruppendiskussionen intensiv mitgedacht und mitdiskutiert haben.

Schließlich gilt unser Dank auch der Arbeitnehmerkammer Bremen für die Finanzierung und kompetente Begleitung der Studie sowie Dr. Andreas Etling bei der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa für seine Unterstützung bei der Recherche zu den einschlägigen Tarifverträgen.

Andreas Friemer  
Günter Warsewa



# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Einführung: „Systemrelevanz“ als neues Bewertungskriterium für Arbeit und Beruf? .....</b>	<b>7</b>
<b>2 Vorgehensweise .....</b>	<b>8</b>
2.1 Operationalisierung .....	8
2.2 Erhebungsmethoden .....	15
<b>3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den ausgewählten Berufsgruppen .....</b>	<b>16</b>
3.1 Kurzprofile der ausgewählten Berufsgruppen .....	16
3.2 Berufsgruppen- und Branchenmerkmale im Vergleich .....	23
<b>4 Corona-Erfahrungen und Folgen .....</b>	<b>27</b>
4.1 Kurier-, Express- und Postdienstleistungen .....	27
4.2 Reinigungsberufe .....	29
4.3 Fahrzeugführerin/Fahrzeugführer im Straßenverkehr .....	30
4.4 Verkaufsberufe Lebensmittel .....	31
<b>5 Fazit .....</b>	<b>33</b>
<b>6 Literaturverzeichnis .....</b>	<b>37</b>
<b>7 Anhänge .....</b>	<b>39</b>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Berufsprestige in den systemrelevanten Berufen.....	9
<b>Abbildung 2:</b> Lohnniveau in den systemrelevanten Berufen .....	9
<b>Abbildung 3:</b> Verteilung ausgewählter Berufsgruppen nach Prestige und Lohnniveau .....	10
<b>Abbildung 4:</b> Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 in Prozent (n = 336.656) .....	11
<b>Abbildung 5:</b> Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 117.005).....	11
<b>Abbildung 6:</b> Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 147.600).....	12
<b>Abbildung 7:</b> Anteile geringfügig Beschäftigter in systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 147.600) .....	13
<b>Abbildung 8:</b> Anteile von sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in den untersuchten systemrelevanten Berufen an allen systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 147.600).....	14
<b>Abbildung 9:</b> Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in den untersuchten Berufen an allen systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 117.005) .....	15
<b>Abbildung 10:</b> Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen (Auswahl) im Land Bremen am 30.6.2021 in Prozent an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung .....	23
<b>Abbildung 11:</b> Mittleres Bruttomonatsentgelt (Median) von Vollzeitbeschäftigten in systemrelevanten Branchen im Land Bremen in Euro (Dez. 2018) (n = 17).....	24
<b>Abbildung 12:</b> Beschäftigungsverhältnisse in systemrelevanten Berufen (Auswahl) im Land Bremen am 30.06.2021 .....	25
<b>Abbildung 13:</b> Anforderungsniveau der Tätigkeiten in den systemrelevanten Berufen (Auswahl) im Land Bremen am 30.06.2021 .....	26

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b> Sozialversicherungspflichtig (SvB) und geringfügig Beschäftigte (GB) im Land Bremen am 30.06.2021 .....	13
<b>Tabelle 2:</b> Belastungsprofile für die Berufsgruppen unter Corona-Bedingungen .....	34
<b>Tabelle 3:</b> Tarifabschlüsse in den Tarifrunden 2020 bis 2021 .....	35
<b>Tabelle 4:</b> Erhebungen .....	39

## 1 Einführung: „Systemrelevanz“ als neues Bewertungskriterium für Arbeit und Beruf?

Für einige Berufsgruppen und Branchen ist während der Corona-Pandemie die enorme Diskrepanz zwischen „Systemrelevanz“ einerseits und gesellschaftlicher Anerkennung beziehungsweise Wertschätzung andererseits besonders deutlich wahrnehmbar geworden. Dieser Umstand verweist auf die allgemeinere Frage nach den Gründen und der Legitimation der gesellschaftlichen Bewertungskriterien für Arbeit und Beruf. Deren soziale und normative Grundlagen werden nicht erst seit Beginn der Corona-Pandemie infrage gestellt.

Von den Methoden der betrieblichen Leistungsmessung und -kontrolle über die Produktivitätsentwicklung und das Tarifsysteem bis zum Beruf als Institution, die gesellschaftliche Anerkennung und sozialen Status zuweist, werden Tätigkeiten und Berufsgruppen nach ihrer (vermeintlichen) Leistung und Bedeutung für das Gemeinwohl bewertet. Damit gehen diese normativen Grundlagen auch in die durch das Erwerbssystem hergestellten Ungleichheiten, zum Beispiel zwischen Hoch- und Geringqualifizierten, zwischen den Geschlechtern, prekär und privilegiert Beschäftigten, zwischen Eltern und Nicht-Eltern et cetera, ein. Im Unterschied zur anhaltenden Klimakrise oder zur vormaligen Krise der Finanzmärkte sind die in der aktuellen Pandemiekrise als systemrelevant geltenden Berufe jedoch großenteils durch die Kombination von geringem Sozialprestige und unterdurchschnittlicher Bezahlung gekennzeichnet.<sup>1</sup>

Deren steigende Wertschätzung als „Alltagsheldinnen und Alltagshelden“ könnte jedoch eine (partielle) Abkehr von der Normenbasis der modernen Leistungsgesellschaft befördern: Die Legitimation von materiellem Wohlstand und hohem Sozialprestige wird eben nicht mehr ausschließlich durch die meritokratische Triade aus Bildung, Beruf, Einkommen vermittelt und als Maßstab individueller Leistung interpretiert. Stattdessen wird die öffentliche Aufmerksamkeit auf die Leistungen jener Berufsgruppen gelenkt, deren Tätigkeit einen wichtigen und unverzichtbaren Beitrag zur Aufrechterhaltung wesentlicher gesellschaftlicher Versorgungs- und Infrastrukturbereiche leisten.<sup>2</sup> Insofern könnten sich für diese Berufsgruppen auf der Grundlage des Bewertungskriteriums „Systemrelevanz“ neue Spielräume für materielle wie ideelle Aufwertungen ergeben, die mit konkreten Verbesserungen von Gratifikations-, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einhergehen könnten. Derartige Optionen könnten auf der Ebene des Betriebes, auf der Ebene der Tarifpartner oder der Akteure der staatlichen Arbeits- und Sozialpolitik liegen und sich im Einzelnen je nach Berufsgruppe auf praktische Aufwertungsmaßnahmen wie zum Beispiel bessere Bezahlung, einkommensähnliche Leistungen (Kitaplatz, Mobilitätsunterstützung), verbesserte Arbeitsbedingungen, Recht auf Homeoffice, Ausweitung von Weiterbildung und Aufstiegschancen, zeitliche Entlastung, Entlastung durch Personalaufstockungen, soziale Absicherung, statusrelevante Ausstattung, Unterstützung durch technische Lösungen, symbolische Aufwertungen, Normbildungsmaßnahmen et cetera richten.

Sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene sind solche potenziellen Aufwertungsmaßnahmen nicht nur als Gratifikation für bislang eher gering geschätzte Arbeitsleistungen zu interpretieren. In vielen Bereichen, so zum Beispiel in der Gebäudereinigung, der Alten- und Krankenpflege, im Lebensmitteleinzelhandel, bei Polizei- oder Schuldiensten, wirkte sich die pandemische Lage in der Form erheblicher zusätzlicher Arbeitsbelastungen, psychischen und Gesundheitsrisiken und/oder Einkommenseinbußen durch Kurzarbeit aus.<sup>3</sup> Mithin haben gerade diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur das Funktionieren systemrelevanter Versorgungsbereiche sichergestellt, sondern sind dabei im Verlauf der Pandemie in vielen Bereichen auch noch erhöhten Risiken und Belastungen ausgesetzt gewesen. In vielen Fällen haben schließlich selbst die Infektionsschutzmaßnahmen, die vor allem dort eingeführt werden mussten, wo die Beschäftigten eben nicht ins Homeoffice ausweichen konnten, noch zu zusätzlichen Belastungen beigetragen (etwa durch dauerhafte Maskenpflicht bei der Arbeit).<sup>4</sup> Für die Beschäftigten und ihre Interessenorganisationen resultierte daraus die Erwartung von kurz- und mittelfristigen Kompensationen.

Allerdings ist auf der anderen Seite zu erwarten, dass einer schnellen Aufwertung bislang wenig anerkannter Berufsgruppen auch hohe Barrieren entgegenstehen: Angesichts der Dringlichkeit von wirtschaftlicher Erholung und wachsender Bedürfnisse nach Wiederherstellung gesellschaftlicher Normalität könnten die Veränderungsimpulse nach der exzeptionellen Krisenphase wieder in den Hintergrund treten. Zum anderen stellt die steigende Wertschätzung aufgrund des Kriteriums der „Systemrelevanz“ keineswegs die einzige Grundlage für verallgemeinerbare Bewertungen ganzer Berufsgruppen dar. Vielmehr kann unterstellt werden, dass die in langjährigen Prozessen eingeschliffenen Unterschiede zwischen Berufen bei Sozialprestige, Bezahlung und sonstigen Rewards auf einer Kombination vielfältiger Faktoren beruhen, die auch für potenzielle Aufwertungsoptionen – oder deren Blockade – eine wichtige Rolle

---

<sup>1</sup> Vgl. Koebe et al. (2020).

<sup>2</sup> Vgl. Häckermann et al. (2022).

<sup>3</sup> Vgl. Holst et al. (2021).

<sup>4</sup> Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (2021).



spielen. Zu diesen Faktoren gehören institutionelle und organisatorische Bedingungen (zum Beispiel die Art der Finanzierung bestimmter Leistungen oder der gewerkschaftliche Organisationsgrad von bestimmten Berufsgruppen) ebenso wie symbolische Zuschreibungen (zum Beispiel als Männer- beziehungsweise Frauenberufe) oder die ökonomische Bestimmung des gesellschaftlichen Nutzens beziehungsweise Wertes bestimmter Tätigkeiten (zum Beispiel anhand der spezifischen Produktivität).

Zu erwarten konnte daher in der Folge der Corona-Krise einerseits sein, dass die allgemeinen symbolischen Bekundungen von Anerkennung und Wertschätzung mögliche Aufwertungsoptionen zum Gegenstand von öffentlichen Debatten und Interessenkonflikten machen. Dies umso mehr, als ein hoher „symbolischer Wert“ der geleisteten Arbeit auch mit einem gesteigerten Selbstwertgefühl einhergehe.<sup>5</sup> Die Dynamik erwartbarer Auseinandersetzungen dürfte aber nicht zuletzt von den sozial-, arbeits- und gesellschaftspolitischen Prioritätensetzungen in der Folge der Corona-Krise sowie der Intensität und Dauerhaftigkeit des normativen Wandels abhängen. Vor diesem Hintergrund erscheint es andererseits keineswegs selbstverständlich, dass individuelle und/oder kollektive Aushandlungsprozesse über konkrete Aufwertungs- und Kompensationsmaßnahmen auf breiter Front überhaupt stattfinden und überdies tatsächlich zu wirksamen Verbesserungen für die Beschäftigten führen.

Ob und in welcher Weise die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ihre Erfahrungen mit dieser Entwicklung reagieren, welche Erwartungen zur Aufwertung der systemrelevanten Berufe auf Basis der Verarbeitung von coronabedingten Krisenerfahrungen durch die unmittelbar Betroffenen vorliegen und welche Spielräume und Möglichkeiten für spezifische Aufwertungsstrategien gesehen werden, wird im Folgenden – differenziert nach Berufsgruppen und Arbeitsfeldern – analysiert. Unabhängig davon, ob diese Entwicklungen sich kurzfristig in einer spürbaren materiellen Aufwertung ausdrücken, dürften sie Debatten und Auseinandersetzungen um Normen wie soziale Gerechtigkeit, Leistungsmaßstäbe, Solidarität oder gesellschaftlichen Zusammenhalt befördern und verstärken. In einer allgemeineren Perspektive beabsichtigt die Untersuchung damit auch einen Beitrag zur Erforschung von gesellschaftlichen Prozessen des Wandels von Bewertungsmaßstäben und -normen von Arbeit, Beschäftigung und Beruf.

## 2 Vorgehensweise

### 2.1 Operationalisierung

Als institutionalisierter Ausdruck von gesellschaftlichen Normen und Bewertungen kombiniert der Beruf individuelle Kenntnisse und Fähigkeiten mit spezifischen Tätigkeiten und mehr oder weniger regelhaften Karriereverläufen und Anrechten. Beides, die individuelle Professionalität wie der daran gekoppelte soziale Status, begründet in vielfachen Abstufungen sowohl die materielle Ausstattung als auch das Ansehen und die Wertschätzung, die bestimmte Berufsgruppen genießen. Untersucht wird deshalb, ob und in welcher Form sich in der Folge der Pandemie wachsendes Ansehen und steigende Wertschätzung bestimmter Berufsgruppen durch Politik und Öffentlichkeit in einer realen Aufwertung von Sozialprestige und Entlohnung ausdrücken.

Die Operationalisierung der oben genannten Fragestellungen erfordert somit zum einen eine plausible und aussagekräftige Auswahl systemrelevanter Berufe beziehungsweise Berufsgruppen und zum anderen eine Erhebungsmethodik, die sowohl Pandemieerfahrungen als auch Aufwertungserwartungen und die Bedingungen ihrer Realisierung sichtbar macht.

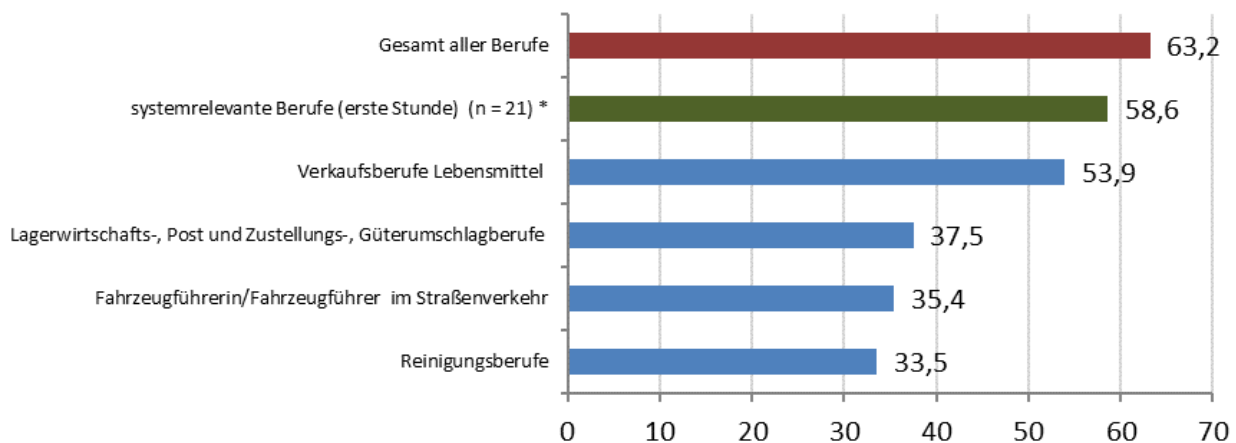
Auch wenn nicht unstrittig geklärt ist, wie die „Systemrelevanz“ von Berufen und Tätigkeiten genau zu bestimmen ist, ist eine pragmatische Annäherung an die spezifische Systemrelevanz unter den Bedingungen der Corona-Krise durchaus möglich. Das Profil der „coronatypischen“ Systemrelevanz umfasst ganz überwiegend Dienstleistungen, die entweder eine Schlüsselrolle bei der Sicherstellung der Daseinsvorsorge (zum Beispiel medizinische und Pflegeberufe), bei der Verteilung von Gütern und Personen (Logistik- und Mobilitätsdienstleistungen, Lebensmittelhandel) oder bei der Aufrechterhaltung von öffentlicher Ordnung (Verwaltungsberufe, Polizei- und Justizvollzugsdienste) einnehmen. Gemäß DIW wurden 2020 21 Berufsgruppen im Hinblick auf die Corona-Krise als systemrelevant eingestuft. Deren Sozialprestige liegt im Durchschnitt um fünf Punkte (auf einer Skala von 0 bis 200 Punkten) niedriger als im Durchschnitt aller Berufsgruppen (gemessen mit der Magnitude Prestige Skala).<sup>6</sup> Bei denjenigen, die überdies die niedrigste Bezahlung aufwiesen (gemessen am Durchschnitt aller systemrelevanten Gruppen), betrug die negative Abweichung vom Durchschnitt beim Sozialprestige sogar bis zu 45 Punkte (siehe Abbildung 1).

<sup>5</sup> Vgl. Ebner/Rohrbach-Schmidt (2021), S. 350.

<sup>6</sup> Vgl. Koebe et al. (2020).

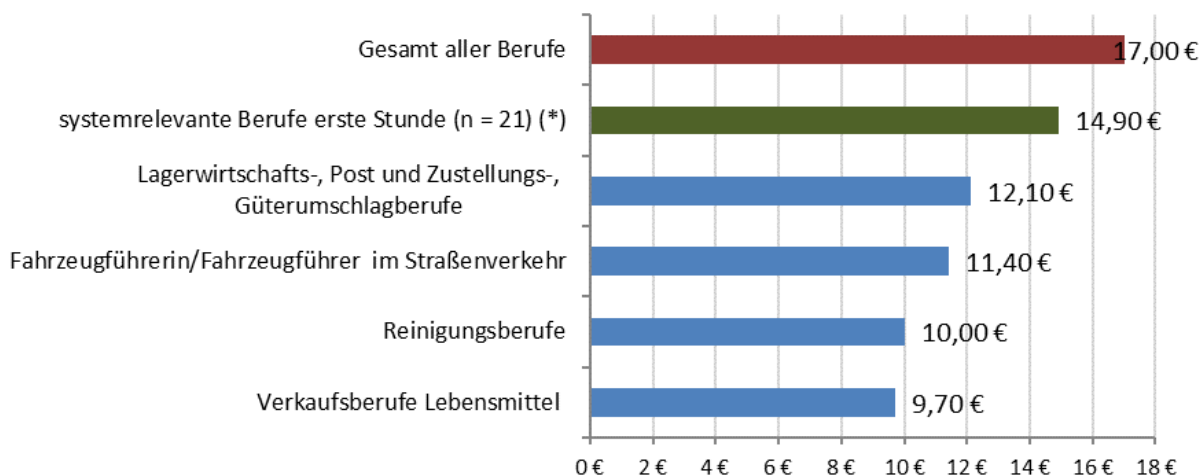
Die Auswahl für die vorliegende Studie berücksichtigt entsprechend vier Berufsgruppen, in denen sowohl das Sozialprestige als auch die Bezahlung deutlich vom Durchschnitt aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den systemrelevanten Berufen nach unten abweichen. Dabei handelt es sich um Berufe in der Gebäudereinigung, Laer- und Logistikberufe (speziell Berufe für Post- und Zustelldienste), Fahrzeugführerinnen/Fahrzeugführer im öffentlichen Nahverkehr sowie Verkaufsberufe im Lebensmitteleinzelhandel. Insgesamt machten die Beschäftigten in diesen Berufsgruppen 36 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in aktuell systemrelevanten Berufen aus.

**Abbildung 1: Berufsprestige in den systemrelevanten Berufen**



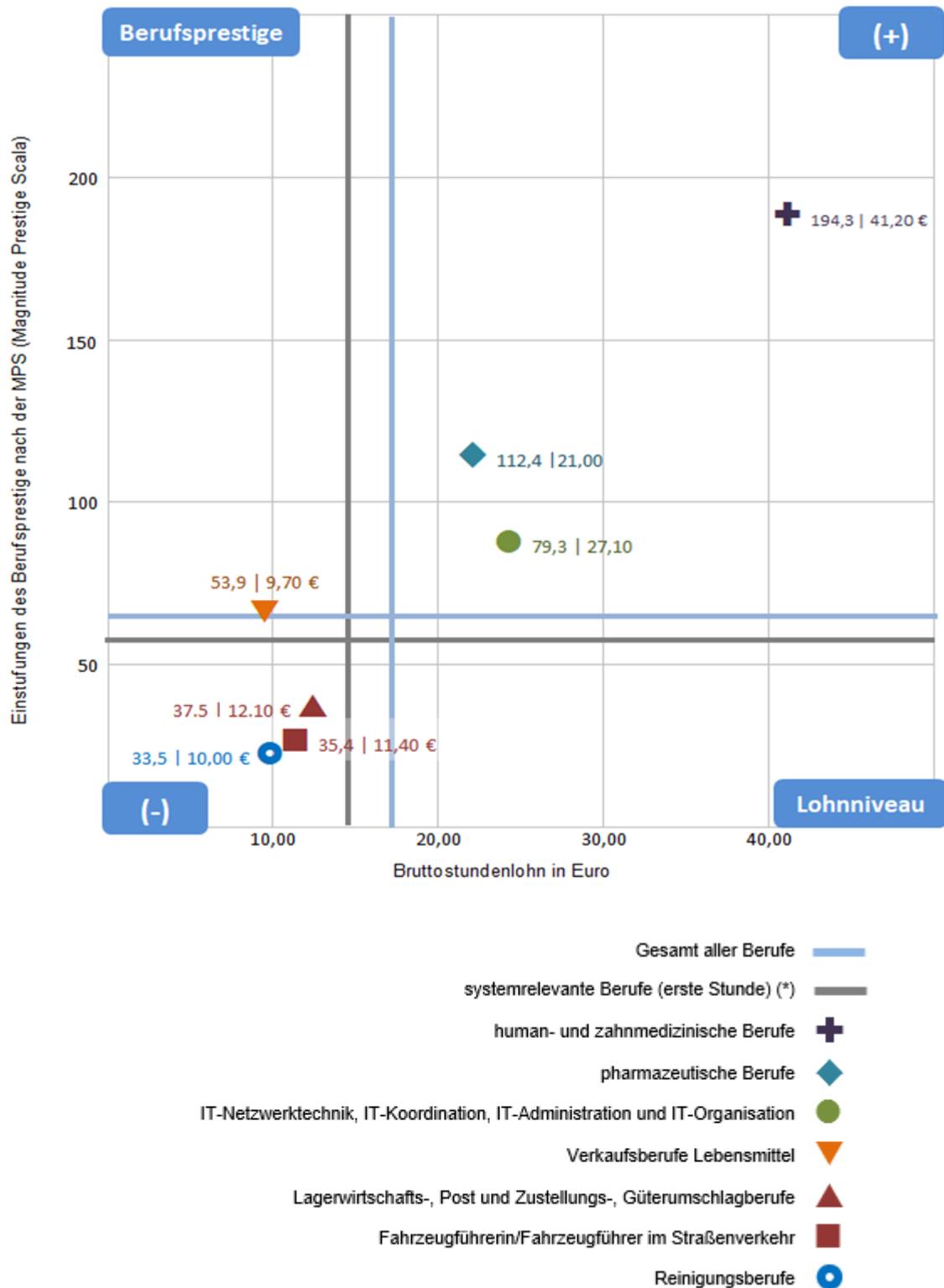
Quelle: Koebe et al. (2020), S. 3. Eigene Darstellung (\*) = systemrelevante Berufe der „ersten Stunde“ umfassen Tätigkeiten, die seit Beginn der Corona-Krise als systemrelevant gelten. Diese Liste wurde im Laufe der Pandemie um weitere Berufsgruppen ergänzt.

**Abbildung 2: Lohnniveau in den systemrelevanten Berufen**



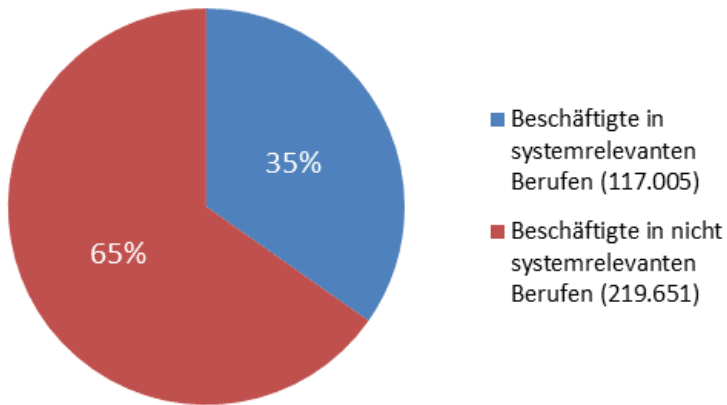
Quelle: Koebe et al. (2020), S. 4. Eigene Darstellung (\*) = systemrelevante Berufe der „ersten Stunde“ umfassen Tätigkeiten, die seit Beginn der Corona-Krise als systemrelevant gelten. Diese Liste wurde im Laufe der Pandemie um weitere Berufsgruppen ergänzt.

Abbildung 3: Verteilung ausgewählter Berufsgruppen nach Prestige und Lohnniveau



Quelle: Koebe et al. (2020), S. 3-4. Eigene Darstellung (\*) = systemrelevante Berufe der „ersten Stunde“ umfassen Tätigkeiten, die seit Beginn der Corona-Krise als systemrelevant gelten. Diese Liste wurde im Laufe der Pandemie um weitere Berufsgruppen ergänzt.

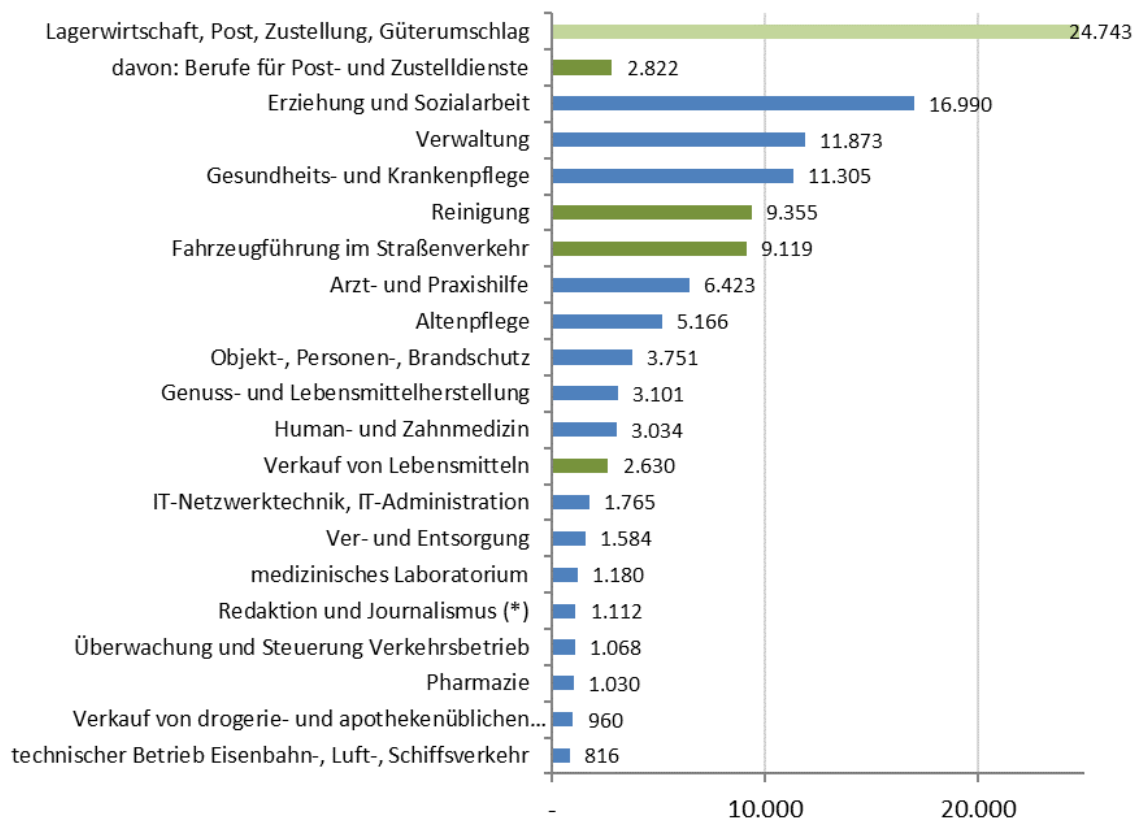
**Abbildung 4: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 in Prozent (n = 336.656)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung

Im Land Bremen waren 2021 rund 117.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, das heißt gut jede/jeder Dritte, in einem systemrelevanten Beruf tätig. Innerhalb dieser Gruppe machen allein die Logistikberufe in Bremen mehr als ein Fünftel aus.

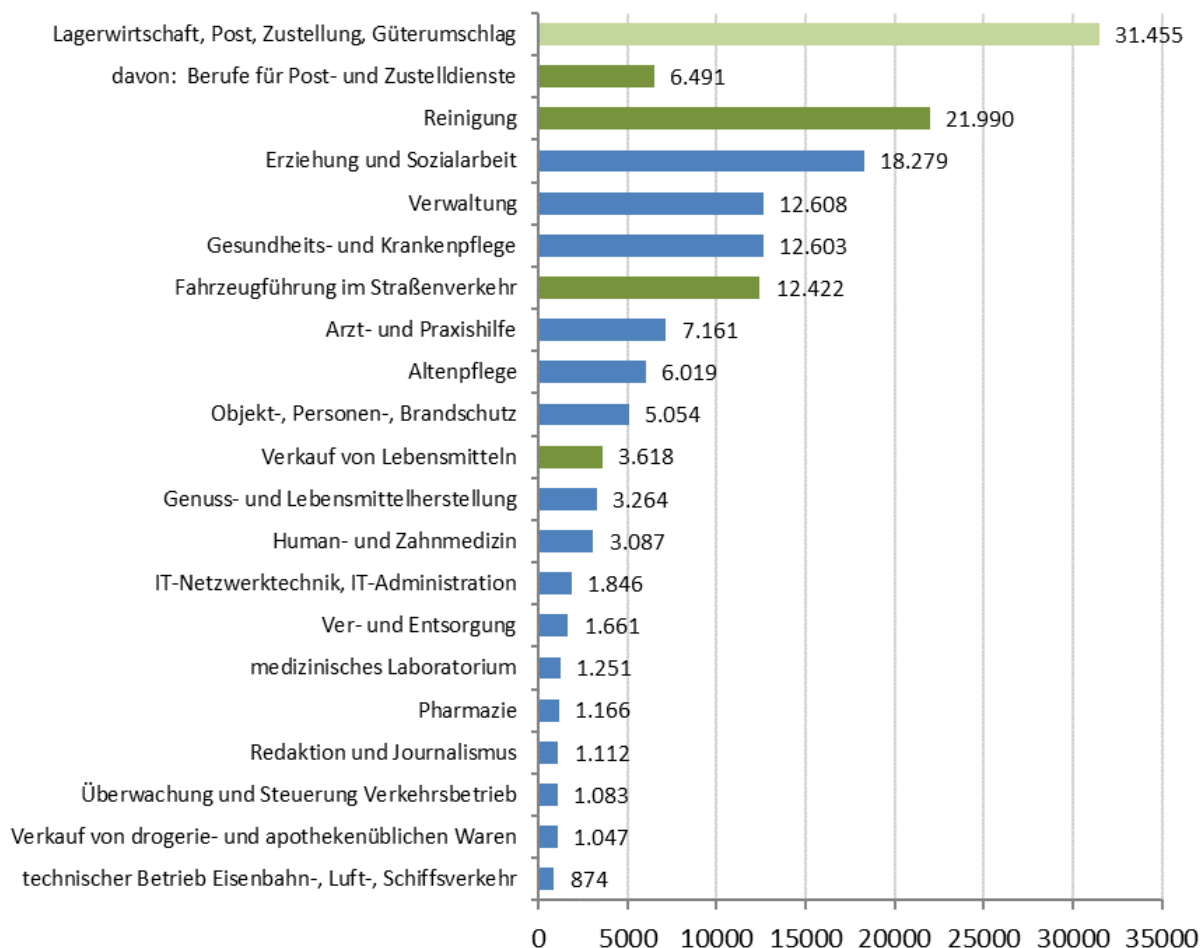
**Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 117.005)**



Quelle: : Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung (\*) = Berufe in Redaktion und Journalismus wurden im Verlauf der Corona-Pandemie in die Liste als systemrelevante Berufe der „zweiten Stunde“ aufgenommen.

Unter Einbezug der geringfügigen Beschäftigung erhöht sich die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Land Bremen in einem systemrelevanten Beruf tätig sind, um mehr als ein Viertel auf annähernd 150.000.

**Abbildung 6: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 147.600)**

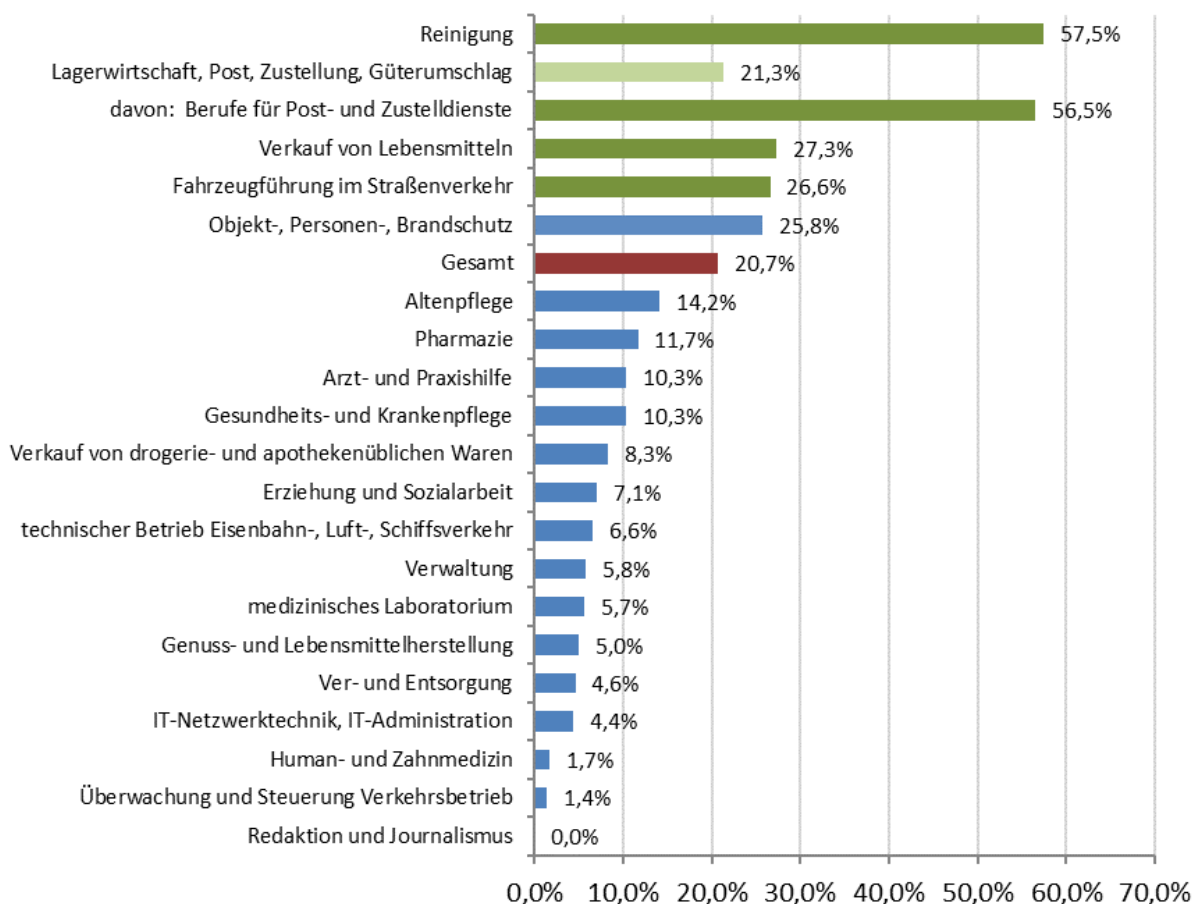


Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung (\*) = Berufe in Redaktion und Journalismus wurden im Verlauf der Corona-Pandemie in die Liste als systemrelevante Berufe der „zweiten Stunde“ aufgenommen.

Die Quote der geringfügigen Beschäftigung liegt in den systemrelevanten Berufsgruppen insgesamt überdurchschnittlich hoch. Das betrifft alle für die Studie ausgewählten Berufsgruppen in noch stärkerem Maße: Reinigung, Verkauf von Lebensmitteln, Fahrzeugführung im Straßenverkehr und Lagerwirtschaft sowie Post, Zustellung, Güterumschlag mit den untersuchten Berufen für Post- und Zustelldienste. Durchschnittlich ist in allen systemrelevanten Berufen jede/jeder Fünfte geringfügig beschäftigt, in zweien der hier untersuchten Berufsgruppen jedoch jede/jeder Vierte, im Reinigungsgewerbe und bei den Zustelldiensten sogar mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Abbildung 7).

Zudem ist der Anteil von 20.595 Minijobberinnen und Minijobbern in den untersuchten Berufsgruppen an der Gesamtheit der 30.595 geringfügig Beschäftigten in allen systemrelevanten Berufen mit fast 60 Prozent sehr hoch (Abbildung 8). Systemrelevante Arbeit findet in den untersuchten Berufsgruppen also überdurchschnittlich häufig unter teilweise prekären Arbeitsbedingungen statt.

**Abbildung 7: Anteile geringfügig Beschäftigter in systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 147.600)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung

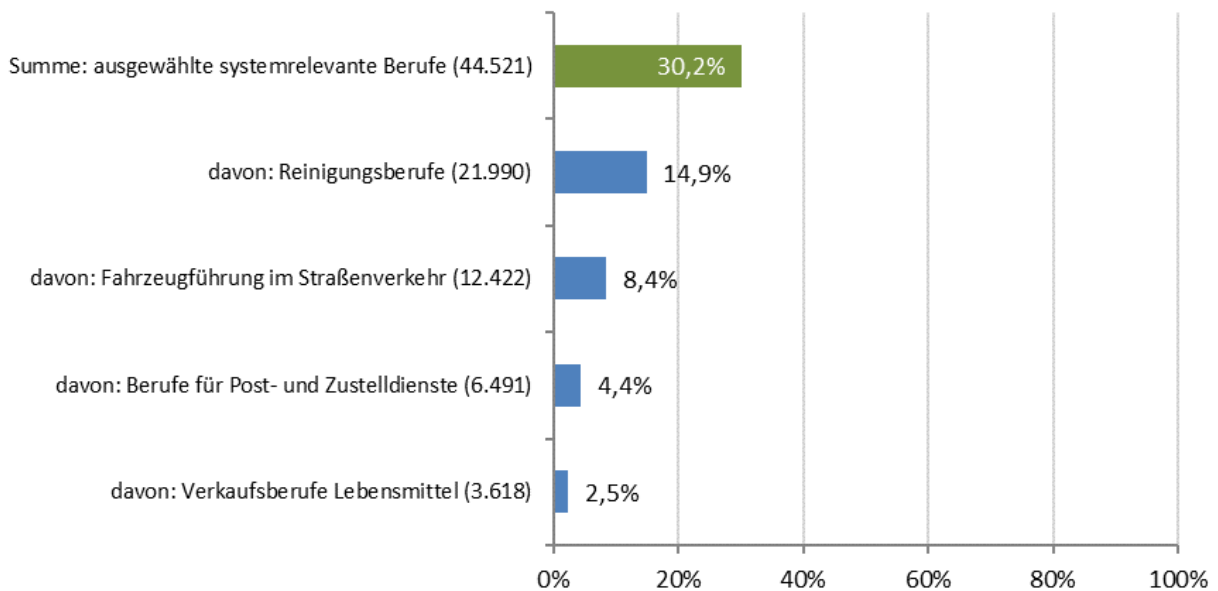
**Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig (SvB) und geringfügig Beschäftigte (GB) im Land Bremen am 30.06.2021**

	Summe SvB	Summe GB	Summe Gesamt	Anteil GB an Gesamt
in allen Berufen	336.656	66.195	402.851	16,4 %
in systemrelevanten Berufen	117.005	30.595	147.600	20,7 %
in den vier untersuchten Berufen	23.926	20.595	44.521	46,3 %
Anteil der untersuchten Berufe an:				
systemrelevanten Berufen	20,4 %	67,3 %	30,2 %	
allen Berufen	7,1 %	31,1 %	11,1 %	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung

Ein Blick auf den Umfang der hier betrachteten Berufsgruppen zeigt, dass ein Großteil der Beschäftigten mit über 20.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Reinigungsbranche oder als Fahrzeugführerin beziehungsweise Fahrzeugführer im Straßenverkehr – das sind im Land Bremen nur die Beschäftigten der Bremer Straßenbahn AG (BSAG) und der Verkehrsgesellschaft Bremerhaven AG, BREMERHAVEN BUS genannt, – tätig sind; im letzteren Fall allerdings mit Schnittstelle zu den niedersächsischen Buslinien im sogenannten Speckgürtel von Bremen. Gut 6.500 Zustellerinnen und Zusteller für Briefe, Päckchen und Pakete machen im Land Bremen 4,4 Prozent der systemrelevant beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus und auf die Erwerbstätigen im bremischen Lebensmitteleinzelhandel entfallen 2,5 Prozent. Die ausgewählten Berufsgruppen decken damit große Teile der kritischen Infrastruktur ab und wurden dafür von der ehemaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel in einer Regierungserklärung als diejenigen gewürdigt, die „das Land am Laufen gehalten (haben)“.<sup>7</sup>

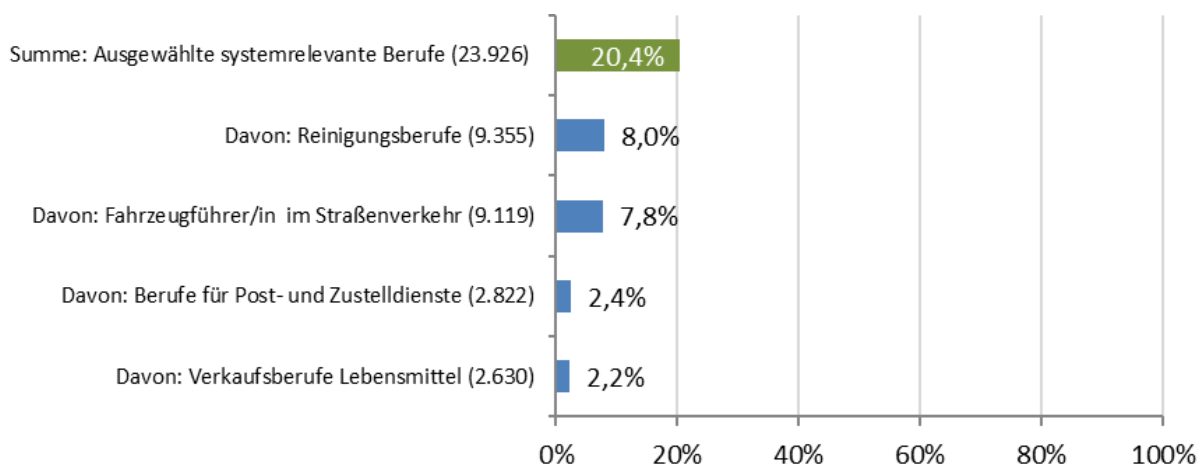
**Abbildung 8: Anteile von sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in den untersuchten systemrelevanten Berufen an allen systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 147.600)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung

<sup>7</sup> Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung (2021).

**Abbildung 9: Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in den untersuchten Berufen an allen systemrelevanten Berufen im Land Bremen am 30.06.2021 (n = 117.005)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten aus den vier untersuchten Berufsgruppen entspricht mithin gut einem Fünftel aller im Land Bremen als systemrelevant eingestuften sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen (Abbildung 10), wenn die geringfügig Beschäftigten einbezogen werden, erhöht sich der Anteil auf über 30 Prozent (Abbildung 9).

## 2.2 Erhebungsmethoden

Die empirischen Kurzfallstudien zu den Berufsgruppen bedienen sich eines Mixed-Method-Designs, bei dem unterschiedliche Erhebungsmethoden kombiniert werden und sich wechselseitig ergänzen. Die Erhebungen wurden zwischen Spätsommer 2021 und Januar 2022, das heißt circa eineinhalb bis zwei Jahre nach Beginn der spürbaren Einschränkungen des öffentlichen Lebens infolge der Corona-Pandemie durchgeführt. Im Einzelnen kamen folgende Erhebungsmethoden zur Anwendung:

- Die allgemeinen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den betrachteten Berufsgruppen wurden in ausführlichen Gesprächen mit Expertinnen und Experten sowie mit Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern thematisiert. In diesen Gesprächen wurden überdies die Krisenerfahrungen der vorangegangenen Monate und die institutionellen, sozialen und ökonomischen Spielräume für akute oder mittel- bis längerfristige Aufwertungsmaßnahmen in den betreffenden Branchen erörtert.
- Die Verarbeitung von Krisenerfahrungen durch die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie daraus erwachsende Aufwertungsansprüche und -erwartungen wurden in je einer Gruppendiskussion mit vier bis sechs Beschäftigten aus jeder Berufsgruppe rekonstruiert. Dabei standen Einschätzungen zum sozialen Status des Berufs, Erfahrungen im Verlauf der Corona-Krise, Erwartungen hinsichtlich zukünftiger Aufwertungen und Vorstellungen über betriebliche, tarifliche oder politische Umsetzungsoptionen im Zentrum.
- Ob und in welcher Weise bereits etwaige Konsequenzen aus den Krisenerfahrungen gezogen wurden, konnte unter anderem anhand von aktuellen Tarifvereinbarungen überprüft werden, die während der Erhebungsperiode für alle betrachteten Berufsgruppen abgeschlossen wurden. Insofern war im zweiten Halbjahr 2021 absehbar, ob derartige Ansprüche auf betrieblicher, tariflicher oder sozialpolitischer Ebene aufgenommen worden waren, zu (unter Umständen verschärften) Konflikten geführt hatten oder (weitgehend) ignoriert worden sind. Zu dieser Frage wurden ergänzende Dokumenten- und Medienanalysen herangezogen.

Aufgrund der zeitweilig wechselnden Verhaltensregeln während des begrenzten Erhebungszeitraums erwiesen sich einige der vorgesehenen Interviews und Diskussionen als schwierig durchführbar. Zum einen wirkte sich die Durchführung von Gruppendiskussionen als Onlineveranstaltungen per Zoom erschwerend auf Gesprächssituation und Auswertungen aus; zum anderen war es trotz zum Teil mehrfacher Bemühungen nicht möglich, Gesprächstermine mit



den angefragten Expertinnen und Experten zu vereinbaren. Zusätzliche zeitliche Belastungen aufgrund der Bewältigung von coronabedingten Entwicklungen wurden dabei zum Teil als Gründe benannt. Obwohl daher die vorgesehenen Erhebungen in dem begrenzten Zeitraum nicht in vollem Umfang realisiert werden konnten, liefert die Kombination der unterschiedlichen Informationsquellen und Erhebungsmethoden hinreichende Antworten zu den Fragestellungen der Studie (vgl. Anhang; Dokumentation der Erhebungen).

### **3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den ausgewählten Berufsgruppen**

Allen für die Studie ausgewählten Berufsgruppen ist gemein, dass sie sich, im Vergleich zum Gros beziehungsweise dem Durchschnitt aller „normalen“ Berufe durch schlechtere bis hin zu prekären Arbeitsbedingungen in Bezug auf bestimmte Strukturmerkmale auszeichnen. In den nachfolgenden Profilen werden zunächst die Charakteristika der Arbeitsbedingungen geschildert und die spezifischen Herausforderungen für die jeweiligen Branchen beziehungsweise deren Segmente beleuchtet (Abschnitt 3.1). Die Profile werden anhand der verfügbaren Daten im Anschluss durch eine Übersicht zu wichtigen Branchen- beziehungsweise Berufsgruppenmerkmalen ergänzt (Abschnitt 3.2).

#### **3.1 Kurzprofile der ausgewählten Berufsgruppen**

##### **Kurier-, Express- und Postdienstleistungen**

In den Bereich der sogenannten KEP-Dienste (Kurier-, Express- und Postdienste) fallen sowohl die Beschäftigten des Marktführers Post AG als auch die von privaten Post- (Citipost) und Paketdiensten (DPDgroup, Hermes, UPS, FedEx und GLS) und zudem private Lieferdienste für Lebensmittel und andere Supermarktwaren (Gorillas, Lieferando, Flaschenpost). In der Regel gehören diese Dienste in den Organisationsbereich der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di; bei den Lebensmittellieferdiensten gibt es unter Umständen Überschneidungen mit dem Geltungsbereich der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Das Spektrum der Berufe im Bereich Zustelldienste umfasst im Wesentlichen Paketboten/-boten, Briefzustellerinnen/-zusteller und Zustell- beziehungsweise Auslieferungsfahrerinnen/-fahrer.

Bei der Deutsche Post AG werden die eigenen Beschäftigten tarifgebunden (bundesweiter Tarifvertrag) entlohnt. UPS beschäftigt auch eigenes Personal, das ebenfalls tarifgebunden (TV NDS) bezahlt wird. Alle anderen KEP-Unternehmen beauftragen Subunternehmen, die Mindestlohn zahlen.

In den beiden wesentlichen Geschäftsfeldern „Briefzustellung“ und „Paketzustellung“ gibt es unterschiedliche Entwicklungen. So ist die Zustellung von Briefen kontinuierlich rückläufig, was mit Arbeitsplatzverlusten einhergeht. Die Post AG unterliegt jedoch der Post-Universaldienstleistungsverordnung (PUDLV), die eine Post-Zustellung an sechs Arbeitstagen pro Woche vorschreibt. Bei einem reduzierten Personalbestand erhöht sich durch die Erfüllung dieser Anforderungen das (zeitliche) Arbeitspensum für die Austrägerinnen und Austräger. Bei den Paketzustellungen ist hingegen eine prosperierende Geschäftsentwicklung zu verzeichnen, insbesondere getrieben durch den wachsenden Anteil von Onlinebestellungen. Nach Gewerkschaftsangaben gibt es in diesem Segment bereits heute einen Arbeitskräftemangel, die Unternehmen stoßen mit dem vorhandenen Fuhrpersonal – das zudem auch noch durch coronabedingte Einflüsse wie Erkrankung und Quarantäneverordnungen temporär reduziert werde – teilweise bereits an ihre Auftragsabwicklungsgrenzen. Außerdem ergeben sich zusätzliche körperliche Belastungen für die Fahrerinnen und Fahrer dadurch, dass die Kundschaft zunehmend die Gewichtsobergrenze für große Pakete von 31,5 Kilogramm ausreize. Die Post AG habe darauf mit einer Preisstaffelung reagiert, die jetzt höhere Preise für Pakete über zehn Kilogramm vorsieht. Perspektivisch erwarten die Gewerkschaften zudem Auseinandersetzungen im Bereich der Arbeitszeiten. So gebe es zum Beispiel seitens Amazon Bestrebungen, die Zustellzeiten auf sieben Tage die Woche auszuweiten.

Im Land Bremen waren 2021 insgesamt 6.491 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Berufen für Post- und Zustelldienste tätig, davon mit 43 Prozent nicht mal die Hälfte in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die jeweils etwa zur Hälfte in Vollzeit oder Teilzeit mehrheitlich von Männern (63 Prozent) ausgeführt wird. Zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehören der Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen an, unter den geringfügig Beschäftigten macht diese Altersgruppe sogar drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Fast 14 Prozent der geringfügig Beschäftigten arbeiten allerdings noch über die bisherige Regelaltersgrenze von 65 Jahren hinaus, während das 2021 unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit sechs Prozent eine geringere Rolle spielt.

In den Post- und Zustellberufen haben fast 15 Prozent eine ausländische Staatsangehörigkeit, womit dieser Wert leicht über dem Durchschnittswert aller Beschäftigten im Lande Bremen (13,3 Prozent) liegt. Die Tätigkeiten sind nach

KlDB 2010 auf den Anforderungsebenen „Helfer“ beziehungsweise „Fachkraft“ verortet, letztere Kategorisierung zu meist bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Inzwischen scheinen sich aber die qualifikatorischen Anforderungen an Zustellerinnen und Zusteller auf einen in Deutschland gültigen Führerschein reduziert zu haben. Frühere Anforderungen an die Beherrschung der deutschen Sprache sind inzwischen ersetzt worden durch rudimentäre Sprachfloskeln für die Übergabe der Zustellung an die Kundschaft. Dies hängt nach Einschätzungen unserer Gesprächspartner damit zusammen, dass aufgrund des expandierenden Geschäftsfeldes (unter anderem durch den Onlinehandel) und der personalen Fluktuation bei den Zustelldiensten die große Nachfrage nach Fahrerinnen und Fahrern durch die Anwerbung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem osteuropäischen Ausland (insbesondere aus Rumänien) aufgefangen werden soll. Ein Fachkräftemangel wird aus gewerkschaftlicher Sicht damit zu einem generellen „Kräftemangel“.

Die Branche sieht sich insbesondere durch diesen Arbeitskräftemangel herausgefordert, der zum einen auf eine kontinuierlich wachsende Nachfrage trifft und der zum anderen durch eine hohe Fluktuation beim Personal noch verschärft wird. Und das aus unterschiedlichen Gründen: So werden nach gewerkschaftlichen Angaben beim Marktführer Deutsche Post AG nur befristete Arbeitsverträge vergeben, um das Teilzeit- und Befristungsgesetz möglichst weit auszureizen. Damit werde das Ziel verfolgt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu höchstmöglichen Leistungsanstrengungen zu „motivieren“. Zudem würden auch Kriterien für die Eignungsbeurteilung von Beschäftigten für eine Entfristung herangezogen, die diese nur schwer erfüllen können. Dies betrifft beispielsweise die Anzahl der Autounfälle in einem Job, in dem „praktisch das ganze Jahr Weihnachtsverkehr“ ist. Bisher ist es dem Betriebsrat noch nicht gelungen, die Befristungspraxis zu beschränken. Trotz dieser Praxis sind die Jobs in der Zustellung gerade für eine wachsende Anzahl ausländischer und wenig qualifizierter Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter attraktiv, da abgesehen von einem gültigen Führerschein keine weiteren Qualifikationen erforderlich sind und der Verdienst selbst bei Mindestlohnbezahlung teilweise dreimal so hoch ist wie in ihrem Heimatland. Da es sich bei der Paketzustellung aber um einen Fulltime-Job handelt, dessen Abwicklung aufgrund von Verkehrslagen und Parkproblemen zeitlich belastet ist, kommt es nach Angaben von ver.di und der bei der Bildungsvereinigung „Arbeit und Leben e.V.“ angesiedelten „Bremer und Bremerhavener Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung – MoBA“ regelmäßig zu massiven Verstößen gegen die Arbeitszeitgesetze.<sup>8</sup> Dadurch reduziert sich die reale Höhe des Mindestlohns.

Offenbar können die Unternehmen den Widerspruch zwischen einerseits sehr prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (und entsprechend hohen Abwanderungsquoten) und andererseits wachsendem Arbeits-/Auftragsvolumen und ständiger Arbeitsverdichtung nur dadurch auflösen, dass auf das Arbeitskräftereservoir ausländischer Leiharbeitsfirmen zurückgegriffen wird. Dies ist auch in Bezug auf die gewerkschaftliche Arbeit und Interessenvertretung ein erschwerender Faktor.

Die Beschäftigten bei den KEP-Diensten sehen sich zusätzlich durch die stetig erweiterten Möglichkeiten der Digitalisierung von Arbeitsprozessen besonders herausgefordert. Dies betrifft insbesondere die flächendeckend geplante Einführung von satellitengestützten Systemen (GPS-Tracking) zur Echtzeitverfolgung der Auslieferprozesse. Über die in die Fahrzeuge eingebauten GPS-Sender kann in Echtzeit der jeweilige Standort ermittelt und an die Bildschirme in den Zentralen weitergeleitet werden, über den GPS-fähigen Handscanner zudem auch der Zeitpunkt und Ort der Paketübergabe. Damit wird eine kontinuierliche Überwachung des fahrenden Personals ermöglicht, indem Fahrwege und Haltezeiten (Pausen, Baustellen und Verkehrsstaus) erfasst und ausgewertet werden können. Durch die Möglichkeiten der Onlinesendungsverfolgung durch die Kundinnen und Kunden verstärkt sich zudem der Druck auch von dieser Seite.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ergeben sich aus dieser Entwicklung unter mehreren Aspekten zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten: Eine personenbezogene Ortung der Zustellerinnen und Zusteller über GPS unterliegt den Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). So dürfen Dienstfahrzeuge demnach nur per GPS geortet werden, wenn dies für Betriebszwecke erforderlich ist (zum Beispiel Diebstahl des Fahrzeugs) oder wenn die Beschäftigten einer Ortung wirksam zugestimmt haben. Eine ausreichende Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist aus Sicht der Gewerkschaft insbesondere dann problematisch, wenn es keine betriebsrätliche Mitbestimmung gibt. Einen Betriebsrat gibt es nach Gewerkschaftsangaben bei der Post AG (DHL) und bei UPS, bei den anderen im Land vertretenen KEP-Dienstleistungsunternehmen nicht.

Zudem ergeben sich aus der Zielsetzung der Unternehmen, die Kundschaft mittels digital vernetzter Sendungsverfolgung in Echtzeit (Live-Tracking, ON TRACK) in die Optimierung der Auslieferkette einzubinden, neue Anforderungen für das Zustellpersonal. So haben Kundinnen und Kunden die Möglichkeiten, relativ kurzfristig avisierte Lieferzeiten umzubuchen, mit der Folge, dass die Zustellerinnen und Zusteller bei der Tourenplanung und -durchführung einen höheren Grad an Flexibilität aufbringen müssten. Zudem könnten Kundinnen und Kunden über die

---

<sup>8</sup> Vgl. Knigge (2017); Henkenberens (2017); <https://www.moba-beratung.de>.

Echtzeitanzeige in ihrem Browser den Standort des Fahrzeugs nachverfolgen, wodurch sich weitere Belastungssituationen ergeben könnten. Als Beispiel hierfür wird die Wahrnehmung der Mittagspause durch einen Zusteller in der Nähe der nächsten Auslieferungsadresse genannt. Der Kunde oder die Kundin könnten in diesem Fall in die Versuchung geraten, eben schnell bei dem Fahrzeug vorbeizugehen, um die Auslieferung abzukürzen. Das kollidiert dann mit den Pausenansprüchen und erzeuge zusätzlichen Druck. Neben der Überwachung durch den Arbeitgeber käme so noch die Überwachung durch die Kundschaft hinzu.

### **Reinigungsberufe**

In Bremen und Bremerhaven sind rund 200 Betriebe mit dem Geschäftsfeld Gebäudereinigung verzeichnet, von denen etwa 20 Mitglieder in der Landesinnung Bremen und Nord-West-Niedersachsen des Gebäudereiniger-Handwerks sind. Gut jeder zweite Betrieb ist ein mittleres Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Viertel sind Großunternehmen mit über 250 und in der Spitze sogar gut 2.600 Beschäftigten, die restlichen fallen in die Größenkategorie „kleinere Unternehmen“. Das Spektrum der Tätigkeiten umfasst im Wesentlichen die Unterhaltsreinigung in Gebäuden (Sanitäreanlagen, Büros, Böden saugen und wischen etc.), die regelmäßig ein- bis fünfmal die Woche durchgeführt wird sowie die ergänzende Grundreinigung mit längeren Intervallen (Lichtschalter, Steckdosen, Heizkörper, Lamellenvorhänge, Bodenbeläge grundlegend etc.). Daneben gibt es bedarfsbezogene Sonderreinigungen (nach Handwerkerarbeiten, Sanierungsabschluss), desinfizierende Reinigungen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Labore) sowie Glas- und Fassadenreinigungen.

Im Land Bremen waren 2021 in der Berufsgruppe „Reinigung“ 9.355 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig, weitere 12.635 in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, sogenannten Minijobs. Insgesamt beschäftigt das regionale Reinigungsgewerbe damit fast 22.000 Personen. Dabei findet auch die sozialversicherungspflichtige Arbeit überwiegend in Teilzeit statt, drei von vier Beschäftigten haben keine Vollzeitstelle.

Das Beschäftigungsfeld ist mit einem Frauenanteil von 68 Prozent weiblich geprägt, im sozialversicherungspflichtigen Segment sogar noch etwas stärker (71 Prozent) als bei den Minijobs (66 Prozent). Außerdem arbeiten hier mit einem Anteil von fast 35 Prozent überdurchschnittlich viele Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, zweieinhalb Mal so viele wie im Landesdurchschnitt (13,3 Prozent) aller Berufe.

Die Personalstruktur in den meisten Unternehmen ist hierarchisch organisiert: Auf der obersten Stufe gibt es Objektleiterinnen und Objektleiter, darunter – bei größeren Objekten – Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter und dann die Reinigungskräfte. Daneben gibt es noch Kalkulatorinnen und Kalkulatoren für die Akquise und Auftragserstellung. Für die eigentliche Abwicklung der Aufträge sind die Objektleiterinnen und Objektleiter zuständig. Diese Zuständigkeit betrifft alle organisatorischen Aspekte außer der Auftragsakquise: die Vertragsabwicklung mit den Reinigungskräften, deren Unterweisungen, die zeitliche Koordination der Arbeiten mit den Zuständigen bei den Auftraggeberinnen und Auftraggeber vor Ort (zum Beispiel Hausmeisterinnen/Hausmeister, Facility Manager oder auch Marktleitungen etc.), die Qualitätskontrolle der geleisteten Arbeiten, die Überprüfung und Bearbeitung der Stundenabrechnungen sowie die Zusammenarbeit mit dem Rechnungswesen. Angestellte wie die Objektleiterinnen und Objektleiter fungieren damit als „Puffer“ zwischen Reinigungskräften und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Für alle Betriebe im Gebäudereiniger-Handwerk gilt ab 2020 ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag inklusive eines gesetzlichen Mindestlohns, unabhängig von einer Mitgliedschaft in Verbänden oder Gewerkschaften. Zuletzt wurde dieser Branchenmindestlohn in einem neuen, ab dem 1. Januar 2021 geltenden, Tarifvertrag angepasst.

Für Reinigungskräfte in der sogenannten Unterhaltsreinigung gibt es keine Anforderungen an die Qualifikation. Hingegen gibt es zum Beispiel im Bereich der „Spezialreinigungen“ (zum Beispiel Desinfektion) bei größeren Unternehmen beziehungsweise Auftraggeberinnen und Auftraggebern auch gelernte Gebäudereinigerinnen und Gebäudereiniger (LG 6; 18,00/Std. „quasi Chemiestudium“).

Trotz des allgemein verbindlichen Mindestlohns ist das Feld der Verdienste zuweilen sehr konfliktreich. So kommen nach gewerkschaftlichen Angaben stellenweise Konflikte um die regelmäßige und zeitnahe Auszahlung der Löhne vor; diese werden teilweise nicht oder verspätet gezahlt, teilweise werde das vereinbarte Urlaubsgeld unterschlagen. Bei Krankheit entfällt die Zahlung oftmals komplett. Zudem komme es aus unterschiedlichen Gründen zu Unterschreitungen des Mindestlohns: Beispielsweise gäbe es Übertragungsfehler bei der Weiterleitung der Stundennachweise. Die Dokumentation der Arbeitszeiten erfolgt auf Stundenzetteln, die von den Beschäftigten geführt und dann an die Objektleiterinnen oder Objektleiter übergeben werden. Diese erstellen Zusammenfassungen der abrechnungsfähigen Arbeitszeiten und reichen diese zwecks Abrechnung bei den Personalabteilungen ein. Aufgrund der handschriftlichen Eintragungen komme es teilweise zu Fehlern und daraus resultierende Unregelmäßigkeiten würden nicht selten zuungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behandelt. Die Nachzahlung fehlender Stundenlöhne durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werde zum Teil bis zur Verjährung nach acht Wochen verschleppt,

während überzahlte Löhne selbst nach längeren Zeiträumen einfach einbehalten würden. Außerdem würden Lohnerhöhungen fallweise nicht weitergegeben und ausgezahlt werden.

Das Gesamtfeld der Unternehmen, die in der Gebäudereinigung tätig sind, macht dabei einen äußerst heterogenen Eindruck: Neben (vor allem größeren) Firmen, die sich um geregelte und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bemühen, gibt es eine Reihe von Betrieben, bei denen es häufiger zu Unregelmäßigkeiten komme. Insgesamt liege die Tarifbindung durchschnittlich bei gerade mal zehn Prozent, was nach gewerkschaftlichen Angaben die Wirkungsmächtigkeit von Tarifen in der Branche sehr einschränke. Allenfalls in größeren Betrieben gibt es Betriebsräte, etwa die Hälfte aller Unternehmen seien „*gewerkschaftsfeindlich*“ bis hin zu „*Hausverboten für Gewerkschaften*“ beziehungsweise dem „*Verbot für Gewerkschaftswerbung*“. Streiks seien gerade in kleineren Betrieben nur schwer zu organisieren: „*Die Leute müssen sehr mutig sein*“.

Die „regelmäßigen Unregelmäßigkeiten“ verfangen insbesondere bei Reinigungskräften ohne ausreichende Deutschkenntnisse. Diese hätten aufgrund mangelnder Lese- und Sprachkenntnisse oftmals schon beim Verständnis der (häufig zugunsten des Unternehmens verklausulierten) Arbeitsverträge Probleme, sodass es zu Unklarheiten über die Arbeits- und Lohnbedingungen oder bei Subaufträgen sogar über den eigentlichen Arbeitgeber gebe. Wenn beispielsweise Zuschläge zu Nachtarbeiten unterschlagen oder Erhöhungen beim Branchenmindestlohn nicht weitergegeben würden, könnten diese aufgrund des Nichtwissens der Beschäftigten auch nicht nachgefordert werden.

Tatsächlich herrscht in der Branche der Gebäudereinigung extremer Arbeitskräftemangel („*Es sind keine Leute zu kriegen.*“) mit der Folge, dass zunehmend auf ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus osteuropäischen Staaten (insbesondere Bulgarien) oder aber auch Flüchtlinge/Asylsuchende (zumeist Syrien, Afghanistan) ohne spezielle Vorbildung, zum Teil auch ohne oder nur mit rudimentären Deutschkenntnissen, zurückgegriffen wird („*Man nimmt, was man kriegen kann.*“). Dies hat jedoch teilweise auch eine hohe Abwanderungsneigung dieser, in ihrer Heimat teilweise hoch qualifizierten Arbeitskräfte („*Zahnarzt als Putzkraft*“) aufgrund von Identifizierungsproblemen zur Folge.

Innerhalb der Arbeitszeiten, die tarifvertraglich im Regelfall 39 Wochenstunden umfassen, seien – insbesondere aufgrund des Konkurrenzdrucks im Gewerbe – zunehmende Leistungsverdichtungen zu beobachten. Dies werde durch die Auftraggeberinnen und Auftraggeber forciert, die stetig günstigere Konditionen fordern würden. Die bezahlten Referenzzeiten für die Reinigung einer bestimmten Fläche hätten sich so während der vergangenen Jahre kontinuierlich verfünffacht (von 60 m<sup>2</sup> auf 300 m<sup>2</sup> pro Zeiteinheit). Damit ergäben sich erhebliche Anforderungen an die Rationalisierung der Reinigungstätigkeiten, die die Reinigungskräfte zusätzlich unter Stress setzten.

Ein weiteres wesentliches Problem in der Branche stellt die Lage der Arbeitszeiten für die Reinigungseinsätze dar. Diese finden in der Regel an der Peripherie des Normalarbeitstages statt, also entweder sehr früh vor Arbeitsbeginn oder sehr spät, zumeist nach Feierabend („*Die verstecken die Leute nachts, wo sie nicht sichtbar sind.*“). Zudem beträgt die Einsatzzeit je nach Objekt nur wenige Stunden. Damit ist es aus Arbeitgebersicht so gut wie unmöglich, die Reinigungskräfte in Vollzeit einzustellen. Dementsprechend weisen die Reinigungsberufe mit nur elf Prozent im Vergleich mit dem Durchschnittsanteil von 60 Prozent eine äußerst geringe Vollzeitbeschäftigungsquote auf. Daher werden mittlerweile Überlegungen angestellt, wie die Reinigungstätigkeiten auch in die Zeiten des Normalarbeitstages erweitert werden könnten, um mehr zusammenhängende Zeitkorridore zu schaffen.

Das Ansehen des Berufs wird von allen befragten Personen als schlecht empfunden, was sich zum Teil auch in den Einstellungen beziehungsweise der täglichen Praxis widerspiegeln. Auf der einen Seite werden die Reinigungsarbeiten in den Tagesrandzeiten „versteckt“, damit die Arbeitsabläufe bei den Auftraggeberinnen oder Auftraggebern nicht gestört werden; auf der anderen Seite gibt es gerade bei den ausländischen Beschäftigten – zum Teil aufgrund von Verständigungsschwierigkeiten – auch eine bewusste Vermeidung von Kontakten mit den Beschäftigten der beauftragenden Betriebe. Insofern wird verständlich, dass die Arbeit der Reinigungskräfte häufig als „*unsichtbare Arbeit*“ beschrieben wird. Dem entspricht, dass es so gut wie keine Anerkennung der Leistung durch die Auftraggeberinnen und Auftraggeber gibt und auch die Anerkennung und Wertschätzung durch die eigene Arbeitgeberin/den eigenen Arbeitgeber wird oftmals als mangelhaft empfunden.

Für die Berufsgruppe der Objektleiterinnen und Objektleiter bedeutet deren mehrdimensionales Tätigkeitsspektrum eine strukturelle Überlastung ihres Arbeitstages. Mit täglichen Arbeitszeiten von durchschnittlich acht bis zehn Stunden werde regelmäßig gegen die Arbeitszeitgesetze verstoßen, die eine Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden vorschreiben. Zudem fallen für die erforderlichen Vor- und Nacharbeiten (Dokumentation, Logistik der Arbeitsmittel etc.) regelmäßig unentgeltliche Nachtarbeitszeiten an. Um ihrem komplexen Aufgabenspektrum, das auch Haftungsfolgen in Bezug auf die Einhaltung von arbeitsvertraglichen und arbeitsschutzrechtlichen Regelungen umfasst, qualitätsgesichert gerecht werden zu können, benötigen die Objektleiterinnen und Objektleiter entsprechende Qualifikationen. Entsprechende Schulungen (zum Beispiel tarifliche und gesetzliche Änderungen) fänden jedoch oftmals nur unzureichend statt. So seien sie zwar für „ihre“ Objekte verantwortlich, ohne dass die Rahmenbedingungen

ihnen die Ausübung dieser Verantwortung tatsächlich erlauben würden. Dafür werden sie zum Beispiel mit Dienstwagen ausgestattet oder erhalten Erfolgsprämien.

### **Fahrzeugführerin/Fahrzeugführer im Straßenverkehr**

Der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) lässt sich in der Region grob in zwei Kategorien unterteilen. In den Städten gibt es eher große, zumeist in kommunaler Hand befindliche Verkehrsunternehmen mit teilweise mehreren Tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zum Großteil im Fahrdienst auf Straßenbahn- und Buslinien tätig sind. Im Land Bremen sind das die Bremer Straßenbahn AG (BSAG) und die Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH der Stadt Bremerhaven (BREMERHAVEN BUS). In der angrenzenden niedersächsischen ländlichen Peripherie wird der Nahverkehr weitestgehend durch kleine bis mittelgroße Busfahrbetriebe durchgeführt, die darüber hinaus auch Sonderaufgaben, wie die Beförderung von Schülerinnen und Schülern übernehmen (evb Zeven, von Ahrentschildt, AllerBus Verden etc.).

Im Land Bremen waren 2021 insgesamt 12.422 Personen in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ beschäftigt, drei von vier (9.119) in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und nochmals 3.303 in einem Minijob. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitet knapp jede/jeder Fünfte in Teilzeit, nach Aussagen der befragten Beschäftigten aufgrund der persönlichen Lebensumstände in der Regel freiwillig. Mit einem Frauenanteil von gut zehn Prozent ist der Beruf männlich dominiert, drei Viertel aller Beschäftigten haben eine deutsche Staatsangehörigkeit. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach dem Anforderungsniveau der KldB 2010 als Fachkraft eingestuft. Die Beschäftigten sind insgesamt etwas älter als im Durchschnitt aller Berufe. So liegt der Anteil der über 55-Jährigen mit 36,7 Prozent weit über den durchschnittlichen 24,3 Prozent, die Quote der über 65-jährigen geringfügig beschäftigten Fahrerinnen und Fahrer ist im Vergleich mit 27,2 Prozent sogar doppelt so hoch wie unter allen Berufsgruppen (13,6 Prozent). Dieser hohe Altersdurchschnitt im Fahrdienst korreliert mit einem zunehmenden Fachkräftemangel, da der *„Beruf aufgrund zunehmender Belastungen an Attraktivität verloren“* habe.

Für die verschiedenen Unternehmen in Bremen und Niedersachsen kommen insgesamt drei (Flächen-)Tarifverträge zur Anwendung. In allen drei Fällen ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirk Niedersachsen-Bremen Tarifvertragspartei.

Der Spartentarifvertrag *Nahverkehrsbetriebe Niedersachsen (TV-N Nds.)* gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nahverkehrsbetrieben, die Mitglieder im KAV Niedersachsen sind (zum Beispiel ÜSTRA, BSVG, Göttinger Verkehrsbetriebe). Dabei handelt es sich zumeist um größere Verkehrsunternehmen mit insgesamt rund 4.000 Beschäftigten. Der aktuelle Vertrag hat eine Laufzeit bis 31.12.2023. Arbeitgeberseitige Tarifvertragspartei ist der KAV Niedersachsen (Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen).

Der Flächentarifvertrag *Verkehrsbetriebe Niedersachsen* gilt für Beschäftigte in zumeist kleineren Betrieben der öffentlichen Verkehre außerhalb der großen Metropolen (zum Beispiel Hannover, Braunschweig, Göttingen). Verhandlungspartner für die Arbeitgeberseite ist hier der Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V. (AVN). Die Laufzeit des aktuell gültigen Vertrages endet am 31.12.2023.

Der Spartentarifvertrag *Tarifvertrag Nahverkehr Hansestadt Bremen (TV-N HB)* gilt als Flächentarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nahverkehrsbetrieben in der Stadt Bremen. Da es in Bremen aber nur die Bremer Straßenbahn AG (BSAG) gibt, hat er praktisch den Charakter eines Haustarifvertrags. Er gilt hier für rund 2.400 Beschäftigte. Die aktuelle Laufzeit geht bis 31.03.2023. Tarifvertragspartei aufseiten der Arbeitgeber ist der Kommunale Arbeitgeberverband Bremen (KAV Bremen). Für das Verkehrsunternehmen BREMERHAVEN BUS mit rund 400 Beschäftigten gibt es einen in Bremerhaven einen Haustarifvertrag.

Die *Einkommen* in der Branche variieren insbesondere in Abhängigkeit von der Größe, der Rechtsform des Unternehmens und der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Die Beschäftigten der Verkehrsbetriebe in den Städten haben durchgängig höhere Stundenlöhne als ihre Kolleginnen und Kollegen in kleineren und im ländlichen Raum tätigen Unternehmen. Diese Betriebe agieren oftmals im Rahmen eines sogenannten Mobilitätsauftrags, der von Kommunen beziehungsweise Landkreisen für die Personenbeförderung in einem festgelegten Bereich ausgeschrieben wird. Nach gewerkschaftlicher Einschätzung werden dadurch die Lohnkosten eher niedrig angesetzt, um in der Ausschreibung besser konkurrieren zu können.

Die *Arbeitszeiten* sind sehr belastend, da die Fahrerinnen und Fahrer in einem wechselnden Schichtdienst arbeiten, der zudem durch sehr frühe und sehr späte Uhrzeiten (Dienstbeginn und -ende) geprägt ist. Auf den Fahrerinnen und Fahrern lastet ein hoher Druck, da der Dienst in einem Schichtsystem mit unterschiedlichen Zeiten absolviert wird. Außerdem werden im Regelfall auch während einer Schicht die Fahrzeuge getauscht, um Kolleginnen und Kollegen nach deren Dienstende abzulösen. So kann ein Arbeitstag beispielsweise vier Stunden Straßenbahndienst mit Dienstbeginn vor Morgengrauen, anschließenden zwei Stunden Dienst auf einer Buslinie und einen abschließenden Wechsel

auf eine andere Bahnlinie umfassen. Hier kommt als zusätzliche Belastung hinzu, dass teilweise der Ort des Dienstbeginns (zum Beispiel Depot) oftmals nicht der des Dienstendes ist (zum Beispiel Endstation). Für die Fahrerinnen und Fahrer ergibt sich dann das Problem, wieder zum Startort zu kommen, wo in den meisten Fällen auch das eigene Auto steht. Die dafür anfallende Zeit wird nicht vergütet, weil sie nach Feierabend nicht als Arbeitszeit deklariert ist. Neben diesen Unregelmäßigkeiten wirkt als zusätzlicher Stressor das – zuweilen auch im Laufe eines Arbeitstages mehrfach wechselnde – Fahren unterschiedlicher Fahrzeugtypen (Straßenbahn, Bus) und -modelle (verschiedene Hersteller).

Bei kleineren Busunternehmen im niedersächsischen Umland, die personell eher knapp besetzt sind, kommt es zudem vor, dass im Krankheitsfall Ersatzfahrerinnen und Ersatzfahrer aus dem Urlaub geholt werden. In Bremen wird das nicht praktiziert, weil die BSAG über einen größeren Pool an Beschäftigten verfügt, die in solchen Fällen die Vertretung übernehmen können. Nach gewerkschaftlichen Aussagen weisen die Beschäftigten im Fahrdienst des ÖPNV eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Krankheitstagen auf. Die Beschäftigten arbeiten in einem Beruf, der laut Fehlzeitenreport der AOK die vierthöchste Anzahl an Krankheitstagen im Vergleich aller Berufe zählt.<sup>9</sup>

### Verkaufsberufe Lebensmittel

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lebensmitteleinzelhandel sind Teil einer Gesamtgruppe des Einzelhandels, die in der KLdB 2010 als „Verkaufsberufe“ definiert wird. Im Land Bremen waren 2021 insgesamt 3.618 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem systemrelevanten Einzelhandel mit Lebensmitteln beschäftigt, davon drei Viertel in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Die Arbeit ist weitestgehend weiblich geprägt: Drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Frauen, auch unter den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt deren Quote noch bei über 60 Prozent. Die Teilzeitquote im Lebensmitteleinzelhandel liegt bei über 50 Prozent, jede/jeder Zweite arbeitet demnach nicht in Vollzeit. Bei einer zudem unterdurchschnittlichen Entlohnung, die 2018 43 Prozent unter dem durchschnittlichen Niveau aller Berufsgruppen lag (siehe Abbildung 2), ist der Übergang zu prekären Arbeitsverhältnissen nicht weit.

Der Bremer Lebensmitteleinzelhandel umfasst zunächst unterschiedliche Supermarkttypen. Es gibt mit den Supermarktketten *Edeka*, *Rewe* und *Kaufland* drei sogenannte Vollsortimenter. Die Edeka-Gruppe und die Rewe GmbH haben ihre Filialen in zwei unterschiedlichen Geschäftsmodellen organisiert: Es gibt bei beiden Ketten einerseits die Filialen, die unter der Regie des jeweiligen Konzerns betrieben werden (sogenannter Regie-Einzelhandel) und andererseits viele von selbstständigen Kaufleuten geführte Märkte, den sogenannten selbstständigen Einzelhandel. Bei Edeka werden circa 60 Prozent aller Märkte von selbstständigen Kaufleuten geführt, bei Rewe sind es etwa 40 Prozent. Die Regie-Märkte sind fast durchgängig tarifgebunden, während Tarifverträge in den inhabergeführten Märkten nur sehr selten vorhanden sind. Als weitere Vollsortimenter sind in Bremen *Combi* und *famila* vertreten, die zur Bunting-Gruppe gehören.

Daneben gibt es eine Reihe von Discontern (*Netto*, *Aldi*, *Lidl*, *NP*, *Penny*), die kein Vollsortiment (insbesondere keine Frischwaren wie Fleisch- beziehungsweise Fischprodukte) anbieten. Einige dieser Marken sind Tochterunternehmen großer Einzelhandelsunternehmen. So gehören Netto und NP zur Edeka-Gruppe sowie Penny zur Rewe Group.

Weitere Einzelhandelskategorien sind die Drogeriemärkte wie *Rossmann* und *dm-drogerie markt*, die inzwischen aufgrund ihres um diverse Lebensmittel erweiterten Sortiments den Charakter von Warenhäusern bekommen haben. Ergänzt wird das Branchenprofil noch durch Supermärkte der Bio-Lebensmittel-Branche – in Bremen sind das *Alnatura* und *ALECO*. Die beiden Bio-Marktketten orientieren sich nach eigenen Angaben an den jeweils aktuellen Tarifverträgen für den Einzelhandel, wenden die Regelungen aber nicht voll umfänglich an, sondern betreiben nach Gewerkschaftsangaben in Bezug auf die Anwendung von Regelungen eher eine „Rosinenpickerei“.

Außerdem gibt es noch Lebensmittelmärkte, die sich auf Waren für eine Kundschaft mit Migrationshintergrund spezialisiert haben. Dabei handelt es sich zum Beispiel um die Kette *Mix Markt* mit einem Schwerpunkt auf osteuropäischen Lebensmitteln (russische, polnische und rumänische Spezialitäten) und diverse türkische Läden und Supermärkte.

Für alle Einzelhandelsbeschäftigten gilt ein gemeinsamer Tarifvertrag (Lohn/Gehalt), der keine Unterscheidung zwischen dem Lebensmittel- und dem Non-Food-Einzelhandel (Textilien, Bekleidung, Elektronik etc.) vorsieht. Tarifvertragsparteien sind der Handelsverband Niedersachsen-Bremen e.V. und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen. Im Tarifvertrag sind jedoch unterschiedliche Eingruppierungen für die jeweiligen Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten (gewerblich oder kaufmännisch) und auf deren Qualifikationen

---

<sup>9</sup> Vgl. Meyer et al. (2021), S. 495.

enthalten. Für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung gelten Gehaltsgruppen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Ausbildung werden in Lohngruppen eingestuft.

Der Einzelhandel hat eine der niedrigsten Quoten an Tarifbindung; im Einzelnen ist die Lage aber recht unübersichtlich: Während etwa bei Edeka der im genossenschaftlichen Teil zusammengefassten Läden tarifgebunden ist, liegen bei dem hohen Anteil an inhabergeführten Supermärkten innerhalb der Supermarktketten (Edeka, Rewe etc.) im Regelfall keine Tarifverträge vor. Diese orientieren sich zwar ebenso wie die meisten Bio-Supermärkte teilweise an den Tarifverträgen, wenden aber nach gewerkschaftlichen Angaben die Regelungen nicht voll umfänglich an. Die großen Discounter Aldi und Lidl sind dagegen tarifgebunden und bezahlen zum Teil sogar übertarifliche Löhne.

Qualifikatorisch werden für die Arbeit an den Kassen keine Vorkenntnisse mehr vorausgesetzt; zudem wird das Kassenspersonal für tätigkeitsfremde Arbeiten eingesetzt, wie etwa dem Verräumen von Waren. Daher werden zunehmend auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger (zum Beispiel aus den Corona-Krisenbranchen Gastronomie, Hotellerie, aber auch aus dem Pflegesektor und der Reise- und Veranstaltungsbranche) gerne eingestellt. Sie bieten insbesondere in Bezug auf tarifvertragliche Rahmenbedingungen eine größere Flexibilität. Zwar können inzwischen Erfahrungsjahre (auch branchenfremder Qualifikation oder sogar ohne Ausbildung) mitgenommen werden, doch werden ausgebildete Fachkräfte mit dreijähriger Ausbildung immer noch höher eingestuft. Außer in den Frischebereichen (wie etwa Fleisch-, Käse- oder Fischtheke) oder im Kontext dualer Studiengänge für zukünftige Führungskräfte fungieren die Auszubildenden im Lebensmitteleinzelhandel häufig vor allem als billige Arbeitskräfte.

Generell sinken mithin auch die Ansprüche an das Kassenspersonal und die Digitalisierung von Arbeitsprozessen auch im Lebensmitteleinzelhandel wird als weitere große Herausforderung für den Erhalt bestehender und die Gestaltung zukünftiger Arbeitsplätze betrachtet. So wird der Einsatz automatisierter Prozesse im Verkauf und im Kassenwesen kontinuierlich vorangetrieben. Seitens der Gewerkschaften wird befürchtet, dass diese Entwicklungen dazu genutzt werden könnten, Beschäftigte zu dequalifizieren, um sie dann in niedrigere Gehaltsgruppen einzustufen. So entfallen zum Beispiel bei modernen automatisierten Kassensystemen bestimmte kaufmännische Tätigkeitsmerkmale des Kassenspersonals (Erfassen des Gesamtbetrages für Artikel oder Dienstleistungen, Abwicklung der verschiedenen EC- und Kreditkartenzahlvorgänge etc.), was mit einer (Teil-)Entwertung bestehender beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten einhergeht. Hier gibt es die Befürchtung, dass ab einem bestimmten Grad des Wegfalls von klassischen Tätigkeitsbestandteilen arbeitgeberseitig eine Abstufung aus der Gehaltsgruppe (aktuell Gruppe 2) in eine Lohngruppe erfolgen könnte. Dies gelte auch und erst recht, wenn Kassiererinnen und Kassierer vermehrt zur Verräumung von Waren eingesetzt werden – was nach dem Tarifvertrag eher einer gewerblichen Tätigkeit entspricht.

Ein extremes Beispiel für eine durchgängig vernetzte und damit weitestgehend automatisierte Retail-Prozesskette zeigt der Sporthändler Decathlon auf, der 2019 in den USA eine Superstore-Filiale ohne Kassen eröffnet hat. Die Warenauswahl- und die Bezahlprozesse erfolgen über Apps, die RFID-Chips (Radio Frequency Identification), mit denen alle Produkte versehen sind, auslesen und die Rechnung digital zusammenstellen. Außerdem kann über diese Chips der Warenbestand automatisch verwaltet werden. Mittels Algorithmen werden Nachbestellungen initiiert oder beispielsweise personalisierte Kundendaten für eine optimierte Sortimentszusammenstellung verwendet. Da weltweit die Kosten für solche Technologien sinken, deutet sich an, dass inzwischen solche Investitionen auch beim Einsatz für sogenannte Cent-Artikel lohnenswert werden.

So führen die digitalisierten Rationalisierungsansätze in Kombination mit einer zunehmenden Konzentration von Supermärkten bei einzelnen Monopolisten – zum Beispiel der Verkauf der Real-Supermärkte und Übernahme durch Edeka und Kaufland – zu Arbeitsplatzverlusten mit „weniger Personal in der Fläche“. Für die übrig bleibenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet das wiederum eine Verdichtung ihrer Arbeit bei gleichzeitig drohender Dequalifizierung und Abstufung in niedrigere Lohngruppen. Außerdem stellt die Einführung neuer Technik – insbesondere in Form digitalisierter Arbeitsprozesse – neue Anforderungen an die Mitbestimmung. Da diese Thematik nicht ausreichend im Betriebsverfassungsgesetz geregelt ist, lassen sich diesbezügliche Regelungen nur unzureichend beziehungsweise nicht über Betriebsvereinbarungen regeln.

Schließlich sieht sich insbesondere der Lebensmitteleinzelhandel mit häufig praktizierten Verlängerungen der Öffnungszeiten konfrontiert, die für die Beschäftigten eine Ausdehnung ihrer Arbeitszeiten in die frühen Morgen- und späten Abendstunden bedeuten. Passend dazu haben einige Bundesländer wie beispielsweise Niedersachsen und Bayern die zu Beginn der Corona-Pandemie temporäre Aussetzung des Arbeitszeitgesetzes (Sonntagsöffnungen zur Entzerrung der Kundenströme als Hygienemaßnahmen) inzwischen verlängert.<sup>10</sup> ver.di Bayern klagt gegen die Allgemeinverfügung, weil es kein Indiz für eine Gefährdung der Grundversorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln gebe

---

<sup>10</sup> Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2022).

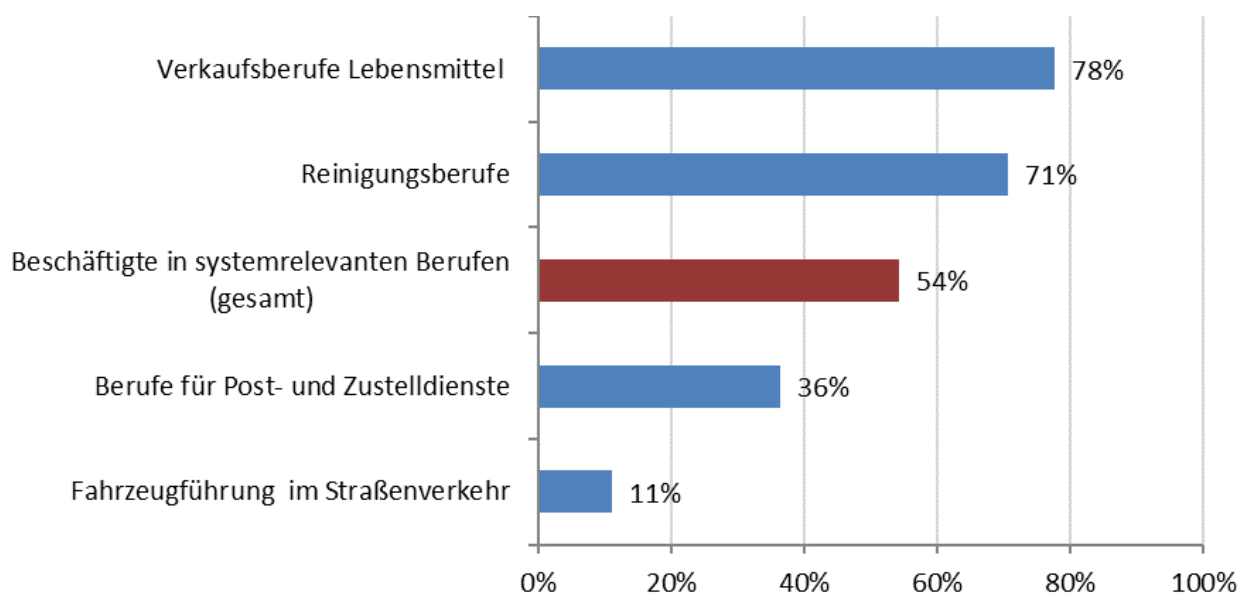
und es sich laut Hubert Thiermeyer, dem Leiter des Fachbereichs Handel bei ver.di Bayern, nicht erschließt, „... warum Regale in Supermärkten am Sonntag aufgefüllt werden müssten“.<sup>11</sup>

### 3.2 Berufsgruppen- und Branchenmerkmale im Vergleich

Im Vergleich ausgewählter Strukturmerkmale der untersuchten Berufsgruppen wird deutlich, dass diese sich durchweg von den Mittelwerten aller Branchen und Berufe unterscheiden.

Im Verhältnis zu den systemrelevanten Berufen insgesamt besitzen die Verkaufsberufe im Lebensmitteleinzelhandel und in der Gebäudereinigung mit über 70 beziehungsweise fast 80 Prozent der Beschäftigten einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil. Die Tätigkeitsbereiche der Kurier- und Zustelldienste sowie der Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer sind dagegen mit 36 beziehungsweise 11 Prozent Frauen überwiegend männlich geprägt (siehe Abbildung 11).

**Abbildung 10: Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen (Auswahl) im Land Bremen am 30.6.2021 in Prozent an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung**



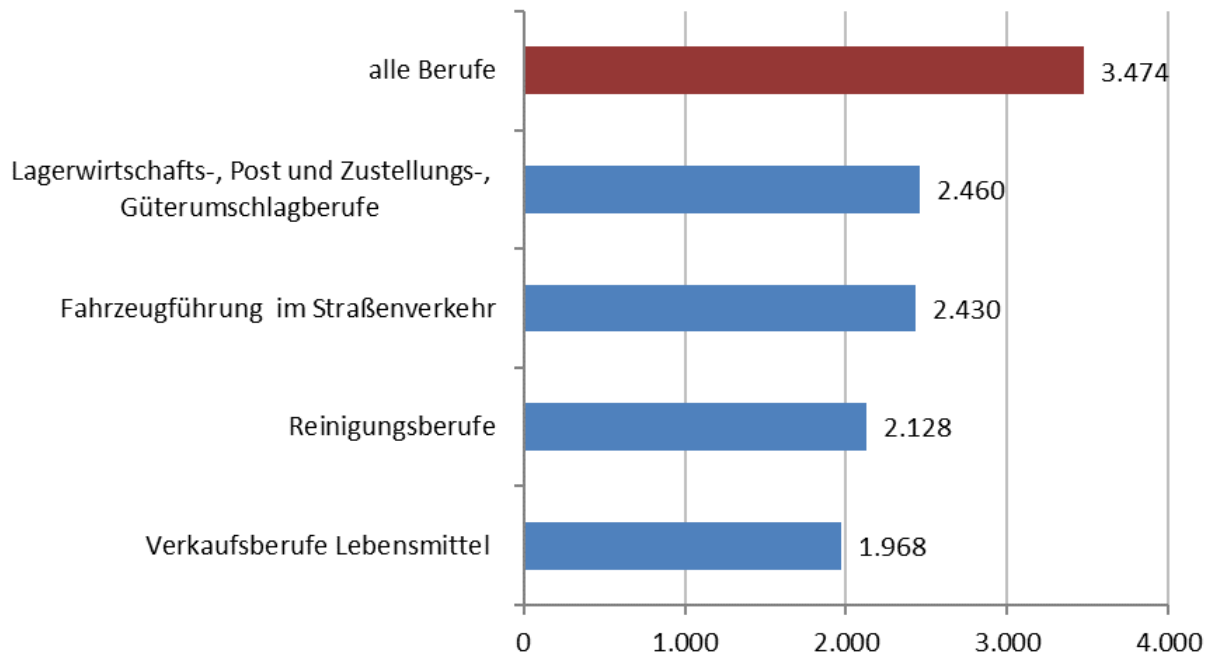
Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung

Entsprechend dieser Verteilung der Geschlechter sind auch die durchschnittlichen Einkommen verteilt: Während in den beiden männlich geprägten Tätigkeitsfeldern immerhin noch 70 beziehungsweise knapp 70 Prozent des durchschnittlichen Bruttoeinkommens in Bremen erreicht werden, liegt das monatliche Bruttoeinkommen bei den Reinigungsberufen und im Lebensmittelhandel gerade bei 56 beziehungsweise knapp über 60 Prozent. Ungeachtet dieser Unterschiede versammeln sich alle der betrachteten Berufe auf den unteren Rängen der Einkommensskala unter den systemrelevanten Berufen (siehe Abbildung 12).

<sup>11</sup> ver.di (2022).



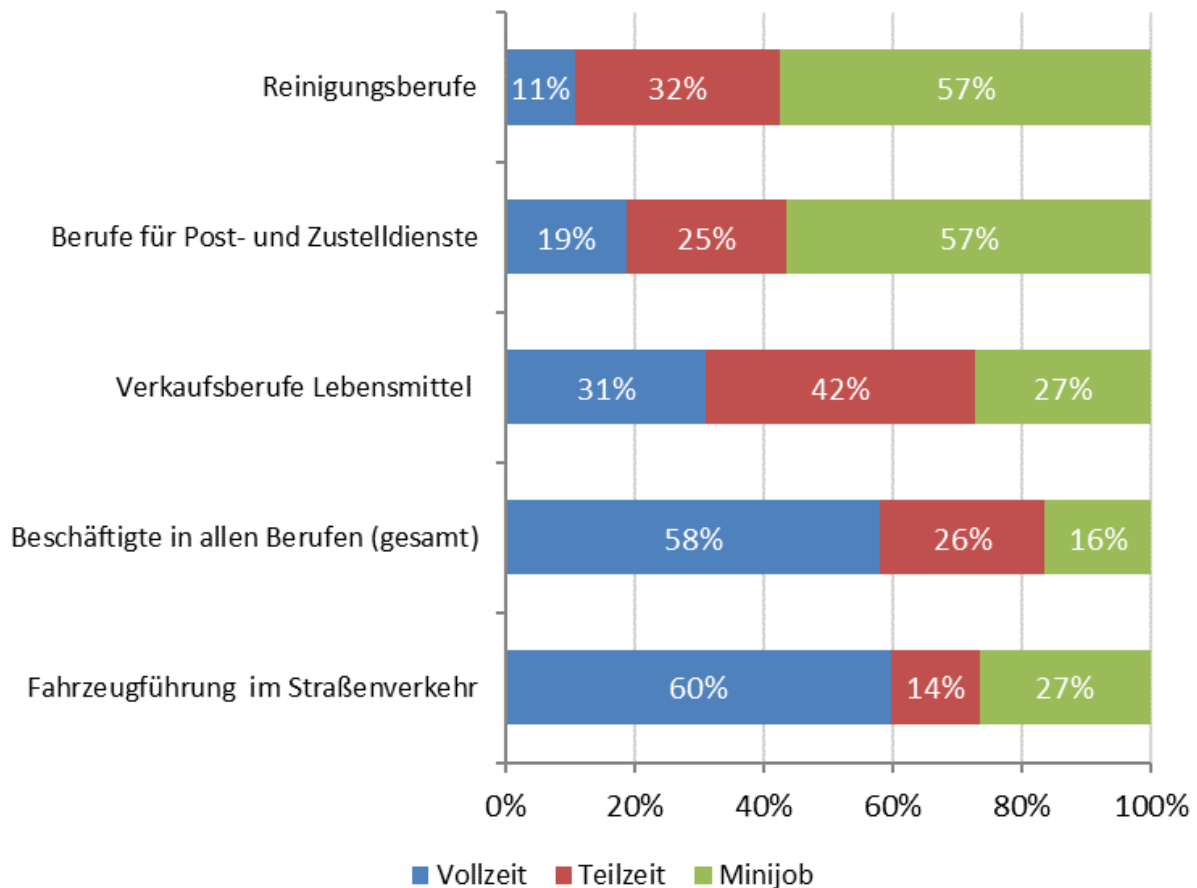
**Abbildung 11: Mittleres Bruttomonatsentgelt (Median) von Vollzeitbeschäftigten in systemrelevanten Branchen im Land Bremen in Euro (Dez. 2018) (n = 17)**



Quelle: Arbeitnehmerkammer Bremen (2020). Eigene Darstellung

Bei den Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführern ist ein insgesamt etwa durchschnittlicher Anteil in Vollzeit beschäftigt, was aber immer noch bedeutet, dass etwas über 40 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Teilzeitstelle oder einen Minijob haben. Mit 27 Prozent aller Beschäftigten weisen neben den Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführern auch die Verkaufsberufe im Einzelhandel die gleichen Quoten von geringfügiger Beschäftigung auf. Während hier davon auszugehen ist, dass die überdurchschnittlichen Anteile von Minijobs auch auf zeitweilige Aushilfs- und Nebenjobs zurückzuführen sind, kann der extrem hohe Anteil solcher geringfügiger Beschäftigung von 57 Prozent im Reinigungsgewerbe und bei den Zustelldiensten nahezu als Normalmodell der Beschäftigung gelten. Lediglich 11 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind hier in einer Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig, unter den Auslieferungsfahrerinnen und Auslieferungsfahrern trifft das nur auf jede Fünfte/jeden Fünften zu (siehe Abbildung 13).

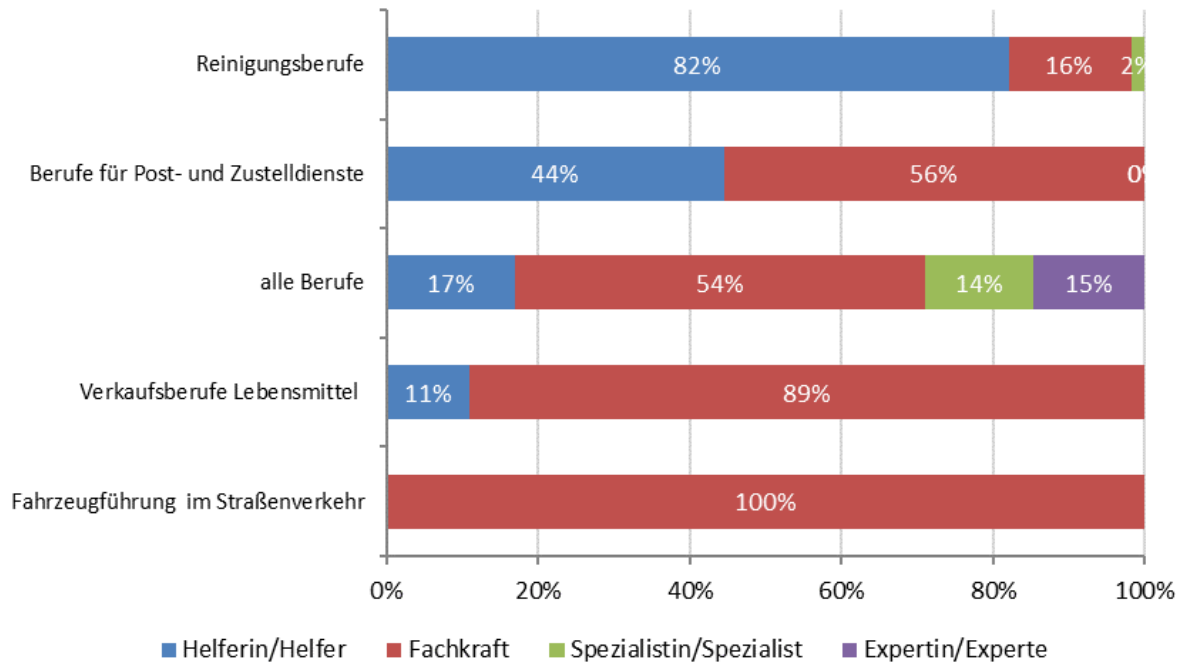
**Abbildung 12: Beschäftigungsverhältnisse in systemrelevanten Berufen (Auswahl) im Land Bremen am 30.06.2021**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung

Verglichen mit der Gesamtheit aller systemrelevanten Berufe sind es vor allem die Reinigungs- und die Zustelltätigkeiten, die in überdurchschnittlichem Umfang auf wenig qualifizierte Arbeitskräfte auf Helferniveau zurückgreifen (siehe Abbildung 14). Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass die statistischen Einstufungen nicht immer eine klare Unterscheidung zwischen ungelernt, angelernt und gelernt mit berufsfachlicher Ausbildung widerspiegeln. So werden beispielsweise die Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer zu 100 Prozent als Fachkräfte verzeichnet, obwohl sie ihre Tätigkeit keineswegs auf der Grundlage einer tätigkeitsbezogenen berufsfachlichen Ausbildung ausüben. Dennoch bestätigen die extremen Abweichungen vom durchschnittlichen Qualifikationsniveau vor allem bei den Reinigungsberufen die Befunde aus Interviews und Gesprächen mit Expertinnen und Experten, nach denen die Anforderungen gerade in diesem Bereich zumeist erheblich unterschätzt werden.

**Abbildung 13: Anforderungsniveau der Tätigkeiten in den systemrelevanten Berufen (Auswahl) im Land Bremen am 30.06.2021**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Eigene Darstellung

## 4 Corona-Erfahrungen und Folgen

Zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie wurden von Bund und Ländern verschiedene Maßnahmen beschlossen, die durch sogenannte Hygieneverordnungen umgesetzt wurden. Diese beinhalteten Maßnahmen zur erweiterten Desinfektion, zur Kontaktreduzierung beziehungsweise -vermeidung und eine Maskenpflicht in besonders gefährdenden Bereichen. Von diesen Regelungen waren die untersuchten Berufsgruppen in unterschiedlicher Weise betroffen, je nachdem wie intensiv sich beispielsweise die Interaktion mit anderen Personen (zum Beispiel Kundinnen und Kunden, Fahrgäste) im Arbeitsalltag gestaltet. Im Folgenden werden für jede Berufsgruppe zunächst die zutreffenden Maßnahmen beschrieben, um anschließend zu beleuchten, welche Auswirkungen diese Änderungen für die arbeits- beziehungsweise belastungsbedingungen hatten. Als ein weiterer Aspekt wird die gesundheitliche Gefährdungslage in diesen Berufen in Bezug auf die Belastung durch Infektionen und Quarantäne beschrieben.

Eine besondere Bedeutung kommt dabei auch den sogenannten *Corona-Prämien* oder auch *Corona-Zulagen* zu, die staatlicherseits für die Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Corona-Pandemie geschaffen wurden. So gab das Finanzministerium in einem Schreiben vom 26. Oktober 2020 bekannt, dass „Arbeitgeber... ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2021 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nummer 11a EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren (können)“, unter der Voraussetzung, „dass die Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.“<sup>12</sup> Aufgrund der fortgesetzt angespannten Corona-Lage wurde die Frist bis zum 31. März 2022 verlängert. Der Gesamtbetrag kann einmalig ausgezahlt oder auch auf mehrere Tranchen verteilt werden. Dadurch, dass jeder Arbeitgeber den § 3 in Anspruch nehmen kann, bezieht sich diese Regelung nicht nur auf die systemrelevanten Berufsgruppen, sondern auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Voll- und Teilzeitkräfte, auch befristet Beschäftigte und Minijobberinnen und Minijobber). Der Nachweis, dass die Sonderzahlung zur „Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise“ erfolgt, kann entweder durch eine individuelle Mustervereinbarung<sup>13</sup> zwischen Betrieb und Beschäftigten erfolgen oder auch tarifvertraglich.

Mit der Corona-Prämie wurde den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern also ein Instrument in die Hand gegeben, mit dem sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzliche finanzielle, aber auch ideelle Wertschätzung für das „Durcharbeiten“ in der Krise erweisen konnten. Dieses Instrument wurde allerdings nicht bei allen in der Studie untersuchten Berufsgruppen angewandt.

### 4.1 Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

#### Maßnahmen und Belastungen

Bei der Post AG wurden im Rahmen der Corona-Prävention zum einen Veränderungen in der Organisation der Arbeitszeiten umgesetzt. Um die Kontakte der Beschäftigten untereinander zu reduzieren, wurde ein sogenanntes „Zweiwellenverfahren“ eingeführt. Für einen Teil der Belegschaft, insbesondere für Beschäftigte in der Vorsortierung der Touren, begann die Arbeit zur regulären Arbeitszeit. Bei den Postbotinnen und Postboten sowie den Paketzustellerinnen und Paketzustellern verschob sich der Arbeitsbeginn um zwei Stunden nach hinten. Durch diese Entzerrung sollte zum einen die Ansteckungsgefahr reduziert werden und zum anderen die Zahl der Betroffenen bei einer eventuellen Quarantäneanordnung kleiner gehalten werden.

Zum anderen wurden die Zustellregelungen für die Postbotinnen und Postboten dahin gehend erweitert, dass diese bei ihren täglichen Touren neben der originären Briefpost auch noch kleinformatische Päckchen zustellen mussten. Diese Maßnahme wurde zur Entlastung der Paketzustellerinnen und Paketzusteller eingeführt, um deren, durch die massiv ausgeweitete Nutzung des Onlinehandels, gestiegenes Arbeitspensum zu reduzieren.

Als weitere Maßnahme hat die Post AG für ihre Logistik-Tochter DHL die sogenannte kontaktlose Zustellung bei Päckchen und Paketen eingeführt, bei der der Empfang nicht mehr persönlich quittiert werden muss. Während UPS ein solches System schon vor Corona eingeführt hatte, zog die Konkurrenz (DPD, Hermes, GLS) später nach.

Die Einführung des Zweiwellenmodells führte bei einem Teil der Beschäftigten zu Verschlechterungen in Bezug auf die Arbeitszeit. So verschob sich für die in der zweiten Welle eingesetzten Postbotinnen und Postboten der Arbeitstag um zwei Stunden bis in den späten Nachmittag hinein. Für diese ergaben sich zudem durch den Auslieferungsauftrag für kleinformatische Päckchen zusätzliche Belastungen. Neben der dadurch stark erhöhten Anzahl von Zustellungen führt

<sup>12</sup> Vgl. BMF (2020).

<sup>13</sup> Diese Vereinbarungen dienen im Wesentlichen dazu, die Freiwilligkeit und Einmaligkeit der Zahlung durch den Arbeitgeber zu dokumentieren, um etwaige Rechtsansprüche für zukünftige Zuwendungen auszuschließen.

auch die Sperrigkeit kleiner Päckchen zu Mehrfahrten zu den Ablagekästen, was für die Betroffenen zuweilen eine Verlängerung ihres Arbeitstages bedeutete.

Die kontaktlose Zustellung führte bei den Paketzustellerinnen und Paketzustellern einerseits zu geringfügigen Erleichterungen, weil wegen der Abstandsregelungen und Kontaktbeschränkungen bei der Auslieferung weniger Kundenkontakte anfielen. Andererseits verkürzt sich durch dieses Zustellmodell die Aufenthaltszeit pro Empfängerin und Empfänger, sodass in der Summe eine höhere Anzahl an Auslieferungen möglich wurde, was wiederum die Arbeit durch zusätzliche Fahrwege zwischen den Zustellungen verdichten würde. In welchem Ausmaß dies stattfindet, lässt sich aber auf Basis der vorliegenden Ergebnisse nicht validieren.

Auf die vorkommenden Erkrankungen wurde mit Quarantäneanordnungen reagiert. Teilweise konnten diese mittels Personalaufstockungen durch die Inanspruchnahme von Personaldienstleistungsunternehmen kompensiert werden. Kurzarbeit wurde aufgrund der gestiegenen Auftragslage zu keiner Zeit verordnet. Allerdings gab es bei den Zustellerinnen und Zustellern auch keine signifikant höheren Infektionszahlen als anderswo. Das mag auch wesentlich darauf zurückzuführen sein, dass auf die ansonsten erforderliche Unterschrift bei der Sendungsübergabe verzichtet wurde und eine kontaktlose Zustellung (Abstellen des Pakets vor der Tür) möglich war. Aufgrund des massiven Anstiegs an Paketzustellungen ergaben sich auch hier keine Bedarfe, Kurzarbeit anzumelden.

### **Corona-Prämien und tarifliche Entwicklung**

Die Deutsche Post AG hat mehrfach coronabegründete Sonderzahlungen geleistet. So wurde 2020 eine Corona-Prämie in Höhe von 300 Euro an alle weltweit Beschäftigten der Post AG inklusive ihrer ausländischen Tochterunternehmen ausgezahlt, in gleicher Höhe auch noch einmal 2021 an denselben Personenkreis. Darüber hinaus wurde für die direkt bei der Deutschen Post beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im letzten Tarifabschluss von 2020 eine zusätzliche Corona-Zulage von nochmals 150 bis 300 Euro vereinbart.

Insgesamt zeigt sich die Tariflandschaft im regionalen Geschäftsbereich der KEP-Dienste gespalten. So wurden Tarifverträge in den vergangenen Jahren bisher nur für die Beschäftigten der Post AG als größten und wichtigsten Arbeitgeber – bedingt durch die Pflicht zur Grundversorgung (Universaldienst) – in diesem Bereich abgeschlossen. Tarifparteien sind die Deutsche Post AG und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Die Tarifverträge gelten für alle im Bereich der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (140.000 Beschäftigte). Der aktuelle Tarifvertrag gilt vom 01.09.2020 mit einer Laufzeit von 28 Wochen bis zum 31.12.2022. Wesentliche Ergebnisse sind zweistufige Lohn- und Gehaltserhöhungen (3,0 Prozent ab 1. Januar 2021, weitere 2,0 Prozent ab 1. Januar 2022) sowie die Verlängerung des Schutzes gegen betriebsbedingte Änderungs- und Beendigungskündigungen bis 31.12.2023. Außerdem wurde eine Corona-Bonuszahlung vereinbart. So erhalten:

- Voll- und Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 19,25 Stunden Wochenarbeitszeit eine Sonderzahlung von 300 Euro,
- Teilzeitbeschäftigte mit weniger oder genau 19,25 Stunden Wochenarbeitszeit, Dual-Studierende, Auszubildende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilzeit, die am 1. September nicht in Freistellungsphase waren, sowie Abrufkräfte, die im September 2020 eingesetzt waren, eine Sonderzahlung von 150 Euro.

Für die bei den privaten *KEP-Dienstleistungsunternehmen* beschäftigten Zustellerinnen und Zusteller existieren zu meist keine tarifvertraglichen Regelungen. Zwar gibt es bei Unternehmen, die eigene regionale Verteilzentren betreiben, teilweise Haus- beziehungsweise Firmentarifverträge (zum Beispiel Tarifvertrag für das Speditions- und Logistikgewerbe in Niedersachsen, Tarifvertrag Hamburg), doch beziehen sich diese in der Regel nur auf die stationären Arbeitskräfte. Die eigentlichen Zustelltätigkeiten werden dagegen fast durchgängig an Subunternehmen für bestimmte Zustellbezirke vergeben. Das bei ihnen beschäftigte Auslieferungspersonal fällt damit nicht in den Geltungsbereich der tariflichen Vereinbarungen, die Entlohnung orientiert sich daher ausschließlich an den Regelungen zum Mindestlohn. Die Unternehmenslandschaft ist hier insgesamt sehr heterogen, einen gemeinsamen Arbeitgeberverband gibt es nicht. Auch Dienstleisterinnen und Dienstleister im Bereich Lebensmittelauslieferungen agieren fast durchweg als Franchisenehmerinnen und Franchisenehmer, die ihre Fahrerinnen und Fahrer in der Regel nur zum Mindestlohn einstellen.

Durch das 2019 beschlossene Gesetz zur Nachunternehmerhaftung für die Paketbranche werden die KEP-Unternehmen inzwischen allerdings in Haftung genommen, wenn ihre Subunternehmer keine Sozialbeiträge bezahlen. Im Bereich des Mindestlohns gibt es bereits länger eine Nachunternehmerhaftung. Der Mindestlohn wird daher in den allermeisten Fällen nicht unterschritten – jedenfalls nicht formell. Es gibt hier nur selten nachweisbare Verstöße. Nicht zu überprüfen ist jedoch die Ausdehnung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten (zum Beispiel 10 statt 8 Stunden), um die Mindestlohnregelung zu unterlaufen.

## 4.2 Reinigungsberufe

### Maßnahmen und Belastungen

Im Verlauf der Pandemie wurden eine Pflicht zum Tragen von Masken während der Reinigungstätigkeiten und zusätzliche Desinfektionsmaßnahmen eingeführt. Mit der Einführung der bundesweiten 3G-Regelung Ende November 2021 durften nur noch genesene, geimpfte oder tagesaktuell getestete Reinigungskräfte die Objekte betreten.

Mit der Einführung von Hygienemaßnahmen zur Corona-Prävention fragten Auftraggeberinnen und Auftraggeber zusätzliche Leistungen nach, die in Sonderverträge aufgenommen wurden, beispielsweise die ergänzende Reinigung von Türklinken, kürzere Reinigungszyklen von Schreibtischoberflächen, Wartung von Desinfektionsspendern und umfassenderen Reinigungen von Sanitäranlagen. Die Mehraufwendungen wurden anfänglich zumeist in die bestehenden Zeitkontingente integriert, weshalb Mehraufwandsentgelte für die Reinigungskräfte zunächst nicht gezahlt wurden. Inzwischen wird allerdings die zusätzliche Arbeitszeit anteilig vergütet, jedoch nicht in dem tatsächlich anfallenden Umfang. Für die Reinigungskräfte bedeutet dies tendenziell eine Ausweitung ihrer Einsatzzeit, um das Objekt vertragsgemäß zu übergeben. Zusammen mit den personenbezogenen Maßnahmen der Reinigungskräfte aufgrund der Pandemie ergaben sich daraus erhebliche Mehrbelastungen bei der Arbeit. So kam es für die Reinigungskräfte zu physischen Belastungen durch den Zwang, beispielsweise bei den Arbeiten in den Schulen FFP2-Masken zu tragen, wodurch die Tätigkeiten erschwert (Atembeschwerden, Schwitzen) und teilweise verlangsamt (Atempausen) wurden, was wiederum zusätzlichen zeitlichen Stress auslösen kann.

Weitere Belastungen entstanden vor allem in der Anfangsphase durch die zeitliche Verlängerung der Arbeitswege aufgrund eingeschränkter Nutzungsmöglichkeiten des ÖPNV. So bestand im ÖPNV während des ersten Lockdowns vor Einführung der Maskenpflicht ein erhöhtes Ansteckungsrisiko in den Bussen und Bahnen, die insbesondere in den Rushhours beziehungsweise bei den Werkszubringerbussen stark frequentiert waren. Beschäftigte wichen daher teilweise auf frühere Verbindungen oder alternative Verkehrsmittel aus, wodurch sich die Anfahrtszeiten verlängerten.

Ein weiterer Belastungsfaktor ergab sich mit der 3G-Regelung, die für viele Reinigungskräfte einen zusätzlichen Zeitaufwand für das regelmäßige Testen bedeutete. Da es insbesondere bei osteuropäischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter große Vorbehalte gegen eine Corona-Schutzimpfung gab und nach wie vor gibt, unterliegen diese einer täglichen Testpflicht – was angesichts von Arbeitseinsätzen von teilweise nur wenigen Stunden einen relativ großen Aufwand darstellt. In einigen Fällen hat das nach Auskunft der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner auch schon zu Selbstkündigungen geführt. Die Frage nach dem Impfstatus wirkt sich nicht zuletzt negativ auf den inneren Zusammenhalt in den Reinigungsteams aus, wenn zum Beispiel Geimpfte aus Angst vor Ansteckungen Vorbehalte gegen die Zusammenarbeit mit Ungeimpften formulieren. Auch wenn sich dies nicht in offenen Streitigkeiten äußert, herrschte teilweise doch ein beträchtliches gegenseitiges Misstrauen.

Für die Berufsgruppe der Objektleiterinnen und Objektleiter, die für die Vorort-Arbeitskoordination, die Ausgestaltung und Einhaltung der Arbeitsverträge, die Leistungs- und Qualitätskontrolle der Reinigungskräfte und die Kommunikation mit den Objektverantwortlichen vor Ort (zum Beispiel Facility Manager) zuständig sind, ergaben sich noch zusätzliche und besondere Belastungen. Ihre sowieso schon herausfordernden Aufgaben wurden dadurch erschwert, dass sie immer wieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne deutsche Sprachkenntnisse über die sich ständig ändernden Corona-Regelungen aufzuklären hatten. Mit der Einführung der 3G-Regelung und ihrer Testpflicht beziehungsweise Impfempfehlung wurde diese Kommunikation nochmals aufgrund kultureller Unterschiede erschwert, weil insbesondere osteuropäische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den „deutschen“ Maßnahmen fundamental kritisch gegenüberstanden.

Auch unter den Beschäftigten in der Reinigungsbranche hat es aus gewerkschaftlicher und Verbandssicht keine nennenswert hohen Infektionszahlen gegeben. Die Reinigungstätigkeiten finden in der Regel außerhalb der regulären Arbeitszeiten in den betreuten Objekten statt, sodass es nur selten zu Kontakten mit dortigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt. Zudem wurde im Verlauf der Pandemie eine Maskenpflicht für die Reinigungskräfte am Einsatzort verordnet. Es gab 2020 jedoch einige wenige Hotspot-Corona-Erkrankungen insbesondere durch Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus dem Heimaturlaub. Dabei handelte es sich um Gruppen von Reinigungskräften, die in Bremen in Quartieren mit eher beengten Wohnverhältnissen leben, was wiederum mit erhöhten Ansteckungsgefahren einherging.

Die Reinigungsbranche war in Abhängigkeit von den jeweiligen Geschäftsfeldern und Kundenbeziehungen unterschiedlich von Kurzarbeit betroffen. Unternehmen, die öffentliche Einrichtungen (Kitas, Schulen, Hochschulen) in der Unterhaltsreinigung betreuten, wurden trotz zeitweiser Schulschließungen weiter vom Land Bremen bezahlt. Hingegen gab es bei Betrieben mit anderen Reinigungsobjekten (Gastronomie, Hotellerie) aufgrund der massiven Lockdown-Schließungen und der Homeoffice-Verordnungen (Büros im Dienstleistungsunternehmen) massive Probleme. Hier wurde in einigen Fällen Kurzarbeit angeordnet, weil bestehende Reinigungsaufträge nicht mehr wahrgenommen werden konnten. Geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Jobs) hatten keinen Anspruch auf eine Regelung und wurden

ohne Geld nach Hause geschickt. Die anderen betroffenen Beschäftigten erhielten ein Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 Prozent ihres Nettolohns. Der Reinigungssektor in medizinischen und Pflegeeinrichtungen war während der gesamten Pandemie durchgängig nicht betroffen.

### **Corona-Prämien und tarifliche Entwicklung**

Im Reinigungsgewerbe wurden in der Regel keine Corona-Sonderzahlungen durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geleistet, außer teilweise für hauseigene Reinigungskräfte in Pflegeheimen. Für alle bundesweit Beschäftigten in der Gebäudereinigung gibt es einen allgemein verbindlichen Mindestlohtarifvertrag, der sich auf die Lohngruppen 1 bis 4 (Innen- und Unterhaltsreinigung) und 6 (Glas- und Fassadenreinigung) bezieht. Zum anderen gibt es einen Lohntarifvertrag für alle anderen Lohngruppen. In diesem sind auch die Lohngruppen 1 bis 4 und 6 mit den Stundenlöhnen aus dem Mindestlohtarifvertrag aufgeführt. Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) vereinbarten im November 2020 einen höheren Mindestlohn für die niedrigste Lohngruppe 1, die im Rahmen einer dreijährigen Laufzeit von 10,80 Euro auf 12,00 Euro und damit um insgesamt 10,7 Prozent steigen soll: um 2,9 Prozent ab dem 1.1.2021, ab dem 1.1.2022 3,9 Prozent und ab dem 1.1.2023 ebenfalls 3,9 Prozent. Der Mindestlohn in Gruppe 6 steigt weniger stark um 7,6 Prozent auf insgesamt 15,20 Euro, für höher angesiedelte Lohngruppen wurden moderatere Steigerungen von durchschnittlich 6,5 Prozent vereinbart.

## **4.3 Fahrzeugführerin/Fahrzeugführer im Straßenverkehr**

### **Maßnahmen und Belastungen**

Im gesamten bisherigen Pandemiezeitraum behielt die Bremer BSAG den Regelfahrplan bei, obwohl die Fahrgästelasten zunächst rapide einbrachen. Zudem wurden auf einigen viel frequentierten Linien in den Rushhours (Schichtwechsel) zusätzliche Fahrzeuge eingesetzt (zum Beispiel GVZ). Zum Schutz des eigenen Personals und der Fahrgäste wurden im öffentlichen Nahverkehr des Landes Bremen verschiedene Maßnahmen eingeführt und im Laufe der pandemischen Entwicklung angepasst und erweitert. So wurden zunächst in den Straßenbahnen der BSAG die Führerkabine geschlossen, um Kontakte mit den Fahrgästen zu reduzieren. In den Bussen war dies aufgrund des offenen Einstiegsbereichs zunächst nicht möglich, später wurden zwei Sitzreihen hinter den Kabinen abgesperrt. Im Verlauf der Pandemie wurden die vorderen Türen verriegelt, für den Ein- und Ausstieg der Fahrgäste standen nur noch die hinteren Türen zur Verfügung. In den Straßenbahnen wurden zudem die Türen so eingestellt, dass sie an jeder Haltestelle automatisch öffneten, um einen regelmäßigen Luftaustausch zu gewährleisten. Außerdem wurde bereits frühzeitig der Barverkauf von Fahrscheinen in den Straßenbahnen und Bussen eingestellt, um die Kontakte mit den Fahrgästen weiter zu reduzieren. Im weiteren Verlauf wurde eine Maskenpflicht, zunächst Stoff-, dann medizinische und letztendlich FFP2-Masken für die Fahrgäste verordnet, die sich nicht nur auf den Aufenthalt in den Fahrzeugen, sondern auch auf die Haltestellenbereiche bezog.

Für die Bus- und Bahnfahrerinnen und -fahrer gab es prinzipiell zwei Bereiche, die coronabedingt besondere Belastungen herbeiführten. Ein ganz wesentlicher Belastungsfaktor betrifft nach einvernehmlichen Aussagen der Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer die Erschwernisse bei sozialer Kommunikation und Beziehungen unter den Kolleginnen und Kollegen, ein anderer die Konfliktsituationen mit Fahrgästen in Bezug auf die Hygieneregeln.

In den Pausenräumen an den Übergabestationen für den Wechsel des Fahrpersonals wurden Personenbeschränkungen eingeführt. Mit der Einführung der bundesweiten 3G-Regelung Ende November 2021 durften nur noch genesene, geimpfte oder tagesaktuell getestete Bahn- und Busfahrerinnen und -fahrer ihren Dienst antreten. Für den Großteil der Beschäftigten sind die Pausenräume, in denen sich die Fahrerinnen und Fahrer bei einem Fahrzeugwechsel erholen können, ein wichtiger Sozialraum. Für diese Örtlichkeiten wurden im Rahmen der Hygienemaßnahmen Begrenzungen der Anzahl von Personen ausgesprochen, die sich gleichzeitig dort aufhalten durften. Daraufhin hat es bei vielen Beschäftigten eine große Zurückhaltung bei der Nutzung gegeben („Viele nahmen die Beschränkungen zu ernst“). Daher wird von den Beschäftigten ein Mangel an Möglichkeiten zum sozialen Austausch und ein Gefühl von Vereinsamung bei den isolierten Pausen beklagt.

Auch bei der eigentlichen Arbeitsausführung, der Personenbeförderung in Bussen und Straßenbahnen, hätten sich typische Belastungen zunehmend verstärkt. So hätten die meisten Fahrgäste zu Beginn der Corona-Pandemie, als es noch keine Maskenpflicht im öffentlichen Nahverkehr gegeben hat, Abstände eingehalten und sich zudem rücksichtsvoller auch gegenüber dem Fahrpersonal verhalten. Mit der Einführung dieser Pflicht sei das Verhalten generell rücksichtsloser geworden („Mit den Masken kam die Nähe“). Generell wird die Fülle in den Fahrzeugen unter Corona-Bedingungen teilweise zu einem zusätzlichen Stressfaktor. Obwohl zu den Rushhours sogenannte Verstärkerbusse eingesetzt worden seien, um die Passagiere auf mehr Fahrzeuge zu verteilen, wären die zuerst eingesetzten Busse quasi gestürmt worden, weil jede oder jeder unbedingt als Erster oder Erster mitfahren wolle. Daher sei es zuweilen

auch vorgekommen, dass die Entlastungsbusse wieder leer ins Depot gefahren sind. In diesem Zusammenhang wird insbesondere von den Fahrerinnen und Fahrern auch eine schwindende Solidarität unter den Kolleginnen und Kollegen bemängelt, wenn etwa die Fahrerinnen und Fahrer der Verstärkerbusse froh waren, dass sie keine Passagiere transportieren mussten – anstatt auf die Wartenden einzuwirken, sich auch auf Nachfolgebusse zu verteilen. Es wird die Einschätzung geteilt, dass viele sich nicht mehr als Kolleginnen und Kollegen verhielten, sondern als „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSAG, die sich irgendwie individuell durchwurschteln“ würden. Gerade bei den Neueinstellten würde die Identifizierung mit der Tätigkeit, mit der auch ein gewisses Berufsethos und ein Verantwortungsgefühl (zum Beispiel für die Sauberkeit im Fahrzeug) einhergehen würden, immer mehr schwinden. Zunehmend gebe es im Beschäftigtenkreis eine Polarisierung zwischen denen, die ihren Beruf ernst nehmen und denjenigen, die ihren Arbeitstag „nur abreißen“ würden. Dies zeige sich auch im Umgang mit den Hygienemaßnahmen, die mehr oder weniger ernst genommen beziehungsweise auch durchgesetzt werden würden. Diese Polarisierung sei aber nach Einschätzung der Beschäftigten nicht wesentlich coronabedingt, sondern eher Ausdruck einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung.

Durch die Einführung der Maskenpflicht haben sich für das Fahrpersonal auch insofern neue Belastungsfaktoren ergeben, als insbesondere Situationen sich als stressverstärkend darstellten, in denen Fahrgäste keine Maske tragen (wollen). Nach Vorgaben der Geschäftsführung der BSAG ist es nicht Aufgabe der Fahrerinnen und Fahrer, gegen Maskenverweigerer vorzugehen, sondern diese auf die Pflicht hinzuweisen und gegebenenfalls aus dem Fahrzeug zu verweisen. In solchen Fällen seien die Polizei beziehungsweise das Ordnungsamt zu verständigen, die sich dann mit eigenen Kräften an einer der nachfolgenden Haltestellen um die betreffenden Personen zu kümmern hätten. Aus Sicht der Fahrerinnen und Fahrer ist dieses Vorgehen aus unterschiedlichen Gründen reine Theorie: Zum einen würde durch die Unterbrechung an den Haltestellen der Fahrplan gestört, zum anderen sehen sich die Fahrerinnen und Fahrer mit den Forderungen anderer Fahrgäste konfrontiert, gegen die Maskenverweigererinnen und Maskenverweigerer einschreiten zu sollen.

Bei BSAG und BREMERHAVEN BUS waren bislang nur wenige Corona-Infektionen zu verzeichnen. Nach gewerkschaftlichen Angaben ist der Krankenstand in der Corona-Pandemie sogar zurückgegangen. Hier scheinen zum einen die Hygiene-Beschränkungen zur Reduzierung der zumeist sowieso nur sehr kurzen Kundenkontakte gewirkt zu haben (isolierte Kabinen für das Fahrpersonal, Abschaffung des Ticketverkaufs in den Fahrzeugen, Maskenpflicht für die Kundschaft an Haltestellen und in den Fahrzeugen). Außerdem gibt es arbeitgeberseitige Regelungen in den Betrieben für die Umsetzung der jeweils gültigen bremischen Corona-Verordnungen (zum Beispiel Abstand, Personenbeschränkung). Zum anderen hat sich durch Lockdown und die Homeoffice-Verordnung das Verkehrsaufkommen in Bremen verringert (um 30 bis 40 Prozent) und dadurch diesen Stressfaktor für Bus- und Straßenbahnfahrerinnen und -fahrer gesenkt. Die öffentlichen Nahverkehrsbetriebe im Land Bremen bedienen dennoch durchgängig die regulären Fahrpläne, weshalb das Instrument der Kurzarbeit nicht in Anschlag gebracht werden musste.

### **Corona-Prämien und tarifliche Entwicklung**

Die BSAG hat 2020 allen Beschäftigten eine als Corona-Sonderzahlung deklarierte Einmalzahlung zukommen lassen. So erhielten Vollzeitbeschäftigte eine Einmalzahlung von 1.100 Euro (netto), Teilzeitkräfte erhalten die Zahlung anteilig ihrer Stunden, mindestens jedoch 550 Euro (netto) und Auszubildende 300 Euro (netto). Nach gewerkschaftlicher Einschätzung habe man sich „mit der Anerkennung der Corona-Prämie Zeit erkaufte für weitere Tarifverhandlungen“. Für die in Bremen beschäftigten Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer im Straßenverkehr, also die Straßenbahn- und Busfahrerinnen und -fahrer der BSAG, gilt der *TV-N HB*. Die aktuelle Entgeltregelung wurde am 30. Juni 2021 abgeschlossen und sieht ab dem 01. Juni 2021 eine Gehaltserhöhung von 1,4 Prozent, mindestens jedoch 50 Euro und ab dem 1. Juni 2022 eine nochmalige Erhöhung um 1,8 Prozent vor.

## **4.4 Verkaufsberufe Lebensmittel**

### **Maßnahmen und Belastungen**

Der Lebensmitteleinzelhandel stand von Beginn der Pandemie im Fokus der Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens, weil er die Waren des täglichen Bedarfs – die keinen Zugriffsbeschränkungen unterliegen sollten – vorhält. Die Beschäftigten in diesem Segment, mehrheitlich die Kassiererinnen und Kassierer, befanden sich damit vom ersten Tag an in der exponierten Rolle als Garanten einer Grundversorgung. An dieser Front ergaben sich Verschärfungen durch ein bisher nicht bekanntes Verhalten der Kundschaft – sogenannte Hamsterkäufe.

Die verordneten Hygienemaßnahmen verfolgten vor allem zwei Ziele: Zum einen ging es um den Schutz des Verkaufspersonals, zum anderen um den Schutz der Kundschaft. So wurden zum Schutz des Kassenpersonals vor den Kassen zunächst improvisierte Abtrennungen installiert, im Verlauf der Pandemie aber durch professionelle Glasabtrennungen ersetzt. Die Desinfektion von Flächen (Kassenbänder, Wechselgeldgefäße) wurde intensiviert und die Intervalle für persönliche Desinfektionsmaßnahmen (zum Beispiel Händewaschen) verkürzt. Ergänzend wurde von



Beginn an durch Aufkleber an diesen Trennwänden an die Kundschaft appelliert, zwecks Kontaktvermeidung bargeldlos per Debit- beziehungsweise Kreditkarte zu bezahlen. In oder vor den Eingängen wurden mobile Desinfektionsständer für die Kundinnen und Kunden platziert. Um die Kundschaft auf die geltenden Abstandsregeln hinzuweisen, wurden unter anderem Bodenmarkierungen angebracht und teilweise die Benutzung eines Einkaufswagens pro Person verboten, um die Anzahl der Personen im Geschäft kontrollierbar zu machen.

Außerdem wurden für die Sozialbereiche Personenbeschränkungen verordnet. Im Verlauf der Pandemie wurden diese Maßnahmen ergänzt durch eine Pflicht für die Kundschaft zum Tragen von zunächst Mund-Naseabdeckungen (Stoffmasken), später dann medizinischen Masken (OP-/FFP2-/KN95-/N95-Schutzklasse) und aktuell nur noch von FFP2-Masken. Für die Durchsetzung dieser Regelungen beauftragten einige Supermärkte jeweils für einen kurzen Zeitraum nach Inkrafttreten der jeweiligen Verordnung externes Kontrollpersonal. Das Kassenspersonal war von der Maskenpflicht ausgenommen, wenn ein entsprechender Trennschutz vorhanden war, nicht aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bedienungsbereichen.

Ende November 2021 wurde dann im Land Bremen die 3G-Regelung am Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt. Damit hatten nur noch geimpfte, genesene oder tagesaktuell getestete Beschäftigte Zutritt zu den Arbeitsstätten. Die Verantwortlichkeit für die Überprüfung der Nachweise lag bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Die Maßnahmen zur Vermeidung von Infektionen führten zuallererst zu Erschwernissen im Arbeitsalltag des Verkaufspersonals. So erweiterten zusätzliche Desinfektionsmaßnahmen in den Kassengebieten und das Überwachen und regelmäßige Nachfüllen der mobilen Desinfektionsständer den Arbeitsrahmen der Kassiererinnen und Kassierer. Ebenso verlängerten sich durch die umständlichere Handhabung (kein direkter Kontakt mehr bei der Wechselgeldrückgabe) die Bargeld-Kassiervorgänge und wirkten so als Störungen der eng getakteten Abläufe bei insbesondere hohem Kundinnen-Aufkommen. Auch das Arbeiten mit Maske wirkte belastend und die zusätzlichen Hygienepausen (Desinfektion, Maskenpausen nach einer bestimmten Tragedauer) reduzierten die Zeit für die „eigentliche“ Arbeit. Nach gewerkschaftlichen Aussagen habe es in der Anfangsphase auch noch Auseinandersetzungen mit einigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegeben, inwieweit solche Pausen als Arbeitszeit und damit als bezahlt auszuweisen sind. Außerdem gab es zu Beginn der Pandemie mit all ihren unbekanntem Faktoren in Bezug auf die Übertragungswege bei vielen Beschäftigten Befürchtungen, aufgrund der täglichen Kontakte zu Kundinnen und Kunden sich und/oder Familienangehörige anzustecken.

Als ein weiterer Stressfaktor wirkte im Lockdown der ersten Welle das als „Hamsterkäufe“ titulierte Verhalten der Kundinnen und Kunden, das eine massive Erhöhung der Kundenfrequenz sowie der Warenmengen pro Einkauf nach sich zog. Die Kassiervorgänge erschwerten sich, weil kontinuierlich größere Gewichtsmengen durch die Kasse liefen, die in der Summe als große körperliche Belastung von den Beschäftigten empfunden wurden und daher auch verschleißend wirkten – und das jeden Tag aufs Neue. Nach Einschätzung einer gewerkschaftlichen Gesprächspartnerin ist nach gut zwei Jahren ein Zustand erreicht, in dem das „an Kummer gewohnte“ Verkaufspersonal, welches auch ohne Corona-Besonderheiten immer schon an der Belastungsgrenze arbeite, zu großen Teilen inzwischen „nur noch müde und kaputt“ sei.

Neben den physischen Erschwernissen, die sich aus beschriebenen Maßnahmen und einem veränderten Kaufverhalten ergeben, befanden sich die Beschäftigten im Lebensmitteleinzelhandel plötzlich in Situationen, die auch psychische Belastungen mit sich brachten. Das betraf insbesondere die Konfrontation mit Teilen der Kundschaft, mit denen jetzt nicht mehr nur in den Rollen Kassierer/Kassierer und Käuferin/Käufer interagiert wurde. Wurden zu Anfang die hygienebegründeten Zutrittsbeschränkungen noch durch vor den Eingängen platziertes externes Sicherheitspersonal durchgesetzt (wenn auch nicht in allen Geschäften), ging diese Kontrollfunktion im weiteren Verlauf auf die Beschäftigten über. Obwohl solche Kontrolltätigkeiten nach gewerkschaftlichen Angaben nicht automatisch in den Aufgabenbereich des Verkaufspersonals fallen (für die Umsetzung ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zuständig), wurden die Beschäftigten oftmals von der Kundschaft als Regulatorinnen und Regulatoren bei Regelverstößen in Bezug auf Abstand und Maskentragen angesprochen – gewissermaßen haftbar gemacht. Falls diese sich darauf einließen, kam es oftmals zu Auseinandersetzungen mit Kundinnen und Kunden wegen Einhaltung der Hygieneregeln (Abstand, Maskenpflicht, Mengenbeschränkung wegen Hamsterkäufen). Nach Verordnung der Maskenpflicht kam es zudem zu Anfeindungen durch Kundinnen und Kunden, weil das Verkaufspersonal hinter Glasschutzwänden keiner Maskenpflicht unterliegt. In wenigen Fällen gab es sogar auch Gefährdungen durch körperliche Angriffe auf Kassiererinnen und Kassierer beziehungsweise Verkäuferinnen und Verkäufer.

Zusammengenommen haben diese, durch Rollenverschiebungen bedingten, Konfliktsituationen dazu geführt, dass für einen Teil der Beschäftigten im Lebensmitteleinzelhandel der gesamte Arbeitsalltag durchgängig psychisch belastender wurde, insbesondere auch weil potenzielle Auseinandersetzungen nicht kalkulierbar waren und persönliche Konflikte jederzeit ausbrechen konnten.

Nach gewerkschaftlicher Einschätzung gab es im bremischen Lebensmitteleinzelhandel keine signifikant hohen Infektionen mit SARS-CoV-2. Dies ist wohl auf die Hygienemaßnahmen zurückzuführen (Schutzscheiben an den Kassen, frühzeitige Maskenpflicht für die Kundschaft – zunächst Stoff-, dann medizinische und schließlich FFP2-Masken). Außerdem ist der jeweilige Zeitraum für Kundenkontakte bei den Kassiervorgängen relativ kurz. Für den Aufenthalt in den Unternehmen (zum Beispiel in Pausen- und Sozialräumen, Desinfektionsmöglichkeiten und -intervalle) gibt es für das Personal arbeitgeberseitige Verhaltensregelungen zur Umsetzung der jeweils gültigen bremischen Corona-Verordnungen (zum Beispiel Abstand, Personenbeschränkung, Maskenpflicht). Da der Lebensmitteleinzelhandel nicht von Schließungen in den einzelnen Lockdown-Phasen betroffen war, gab es auch keine Anträge auf Kurzarbeit durch die Arbeitgeber.

### Corona-Prämien und tarifliche Entwicklung

Im bremischen Lebensmitteleinzelhandel gab es keine einheitliche Zahlung von Corona-Sonderzahlungen, einige Ketten (zum Beispiel Netto) zahlten diese, die meisten Unternehmen aber nicht. Über die genaue Anzahl und über die Höhe der Prämien liegen allerdings keine belastbaren Zahlen vor.

Die letzten Tarifverhandlungen für den Einzelhandel gestalteten sich langwierig, was im Wesentlichen daran lag, dass die Arbeitgeberseite Differenzierungen in Bezug auf die Unternehmen vornehmen wollte. So war ein großer Teil des Non-Food-Einzelhandels (Kleidung, Möbel etc.) immer wieder zeitweilig im Lockdown. Dies wirkte sich negativ auf die Umsätze aus und ließ sich auch nicht über Click-and-Collect-Modelle (Onlinebestellung und Einzelabholung durch die Kundinnen und Kunden) kompensieren. Im Unterschied dazu wuchsen die Umsätze in den Segmenten mit Waren des täglichen Bedarfs. Letztendlich konnte sich die Arbeitgeberseite aber diesbezüglich nicht durchsetzen, sodass im September 2021 ein einheitlicher Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Dieser sieht ab dem 1. September 2021 eine dreiprozentige Erhöhung für alle Lohn- und Gehaltsgruppen mit einem Verdienst bis zu 2.704 Euro vor. Alle darüber liegenden Entgeltgruppen erhalten einen Festbetrag von 81 Euro. Ab Mai 2022 erfolgt dann in einem zweiten Schritt eine Erhöhung um 1,7 Prozent für alle Beschäftigten. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten und endet am 30. April 2023.

## 5 Fazit

Die hier betrachteten Berufsgruppen scheinen die bisherige Corona-Pandemie in *gesundheitlicher Hinsicht* relativ gut überstanden zu haben. So gab es nach den Erkenntnissen keine evidenten, berufsgruppentypischen Anstiege an Infektionen und Quarantäneanordnungen – wohl wesentlich aufgrund der Wirksamkeit teilweise sehr frühzeitig umgesetzter Hygienemaßnahmen.

Die vielfältigen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und der Kundinnen und Kunden haben offenkundig dazu beigetragen, dass in den betreffenden Tätigkeitsfeldern das Kriterium der „Systemrelevanz“ tatsächlich eingelöst werden konnte; die entsprechenden Dienstleistungen konnten durchweg auf einem „normalen“ Niveau weiter betrieben werden. Angesichts der in allen Berufsfeldern deutlich gesteigerten teils physischen, teils psychischen Belastungen durch die Corona-Maßnahmen, ist aber festzuhalten, dass die positive Versorgungslage nur durch *zum Teil erhebliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen* für die Beschäftigten erreicht werden konnte. Das erscheint nicht verwunderlich: Wenn „Systemrelevanz“ bedeutet, öffentliche Versorgungsleistungen und Infrastrukturen aufrechtzuerhalten, die unter außergewöhnlich schwierigen, krisenhaften Bedingungen besonders unter Druck geraten, dann geht das auch mit besonderen Belastungen der dort Beschäftigten einher. Der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Kundinnen und Kunden durch eine ganze Reihe wirksamer Maßnahmen und Vorkehrungen hat die Beschäftigten somit zwar vor größeren Infektionsbetroffenheiten bewahrt; hat aber gleichzeitig in allen betrachteten Berufsgruppen *zusätzliche Belastungen und Arbeitserschwernisse* mit sich gebracht.

Durch Einschränkungen im Zuge der präventiven Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens haben sich unterschiedliche Wirkungen auf die vier untersuchten Berufsgruppen eingestellt, doch ist in der Quintessenz festzuhalten, dass Corona hier vor allem gewissermaßen als „*Vergrößerungsglas*“ für *bestehende Problemfelder* wirkte: Dies betrifft zum einen eine schleichende *Intensivierung und Verdichtung von Arbeit*, von der insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Zustelldiensten, teilweise auch in den Reinigungs- und Verkaufsberufen betroffen waren und sind. Dabei waren nicht nur die Ausdehnungen des Leistungsspektrums und/oder der Arbeitszeiten im Zuge von Corona-Schutzmaßnahmen ursächlich, sondern auch das stark angewachsene Arbeitsvolumen durch enorme Umsatzzuwächse in diesen Branchen. In der Gebäudereinigung entwickelte sich allerdings eine drastische Zweiteilung, bei der in manchen Bereichen zusätzliche Arbeitsleistungen durch zusätzliches Auftragsvolumen zur Arbeitsverdichtung führten, während in anderen Bereichen die Lockdowns bei Auftraggebern zum Wegfall von Beschäftigung und zu Kurzarbeit, zum Teil sogar Kurzarbeit null, führten.

**Tabelle 2: Belastungsprofile für die Berufsgruppen unter Corona-Bedingungen**

	<b>Veränderung von Branchenbedingungen</b>	<b>Veränderung von Arbeitsbedingungen</b>	<b>Gesundheitsrisiken</b>	<b>finanzielle Ausgleiche</b>	<b>sonstige Aufwertungen / Corona Folgen</b>
<b>Kurier-, Express- und Postdienstleistungen</b>	<i>Boombranche unter Corona-Bedingungen: extremer Arbeitskräftemangel noch verschärft; Missverhältnis von Auftrags- und Personalentwicklung; hoher Migrantenteil (männlich) mit geringer Qualifikation/Sprachkenntnissen</i>	ungünstigere Arbeitszeiten, Arbeitsverdichtung	insgesamt geringe Probleme	Corona-Prämien bei der Post; aber entsprechend niedrigerer Tarifabschluss; sonst uneinheitlich; in Subunternehmen ohnehin nur Mindestlohn; keine tariflichen Ausgleiche	verstärkte Bemühungen um mehr Personal
<b>Reinigungsberufe</b>	<i>sehr heterogene Branche: teilweise von Lockdown betroffen; andere Teile mit zusätzlichen Aufträgen und Aufgaben; allgemein extremer Arbeitskräftemangel</i>	Arbeiterschwerernis; Arbeitsverdichtung; z.T. Störung der sozialen Beziehungen; z.T. Kurzarbeit; z.T. auch Kurzarbeit null ohne Bezahlung	relativ gering, aber Er-schwerernis durch Sicherheitsmaßnahmen; wenige „Hotspots“, eher nicht arbeitsbedingt	keine Sonderzahlung; nach wie vor zumeist Mindestlohn; keine tariflichen Ausgleiche	Diskussionsansätze über Dauer und Lage von Arbeitszeiten; verstärkte Bemühungen um mehr Personal
<b>Fahrzeugführerinnen/ Fahrzeugführer</b>	<i>Umsatzeinbußen bei akutem Personal-mangel: starke Reduzierung der Einnahmen, aber konstantes Dienstleistungsangebot</i>	Vereinsamung/ Isolation; Zunahme von Stresssituationen; allgemein: belastende Schichtarbeit	insgesamt geringe Probleme	Corona-Sonderzahlung in 2022; keine tariflichen Ausgleiche	allenfalls Rücknahme erschwerender Regelungen
<b>Verkaufsberufe Lebensmittel</b>	<i>Umsatzzuwächse und teilweise Verlängerung von Öffnungszeiten; allgemeine Dequalifizierungs-gefahren durch Digitalisierung</i>	Stress/psychische Belastungen; physische Belastungen/Arbeiterschwerernis	relativ gering	uneinheitliche Zahlung von Corona-Prämien > mehrheitlich nicht; keine tariflichen Ausgleiche	u.U. sogar Verschlechterungen bei verlängerten Öffnungszeiten

Quelle: Eigene Darstellung

Der zweite große Bereich von Arbeitsfolgen betrifft die *psychischen und sozialen Belastungen*, die mit der Durchführung von Schutzmaßnahmen und dem Umgang mit Ansteckungsrisiken einhergehen und -gehen. Durch kulturelle Unsicherheiten und Differenzen erwies sich der Umgang mit Corona-Maßnahmen ebenso wie der persönliche Umgang in den Arbeitsteams sowie zwischen den koordinierenden und den ausführenden Beschäftigten in der Gebäudereinigung als besonders erschwert und teilweise gestört.

Im Lebensmittelhandel haben sich *Stressphänomene* auch aufgrund des Kundenverhaltens aufgebaut, das von Hamsterkäufen bis zu teils heftigen Konflikten um die Einhaltung von Corona-Regeln reichte. Ähnlich wie im Falle des Verkaufspersonals im Lebensmitteleinzelhandel wurde auch das Fahrpersonal im Nahverkehr zeitweilig von Kundinnen und Kunden beziehungsweise Fahrgästen in die sehr belastende Rolle einer Autorität gedrängt, die für die Einhaltung von Corona-Regeln zuständig sei und diese durchsetzen solle. Da den betreffenden Beschäftigten dafür in der Regel die entsprechenden Handlungsmöglichkeiten fehlen, äußerten sich derartige Anforderungen vielfach als *Stress*

und psychische Belastungen. Im Falle der Bus- und Straßenbahnfahrerinnen und -fahrer kommt als besonders belastender Faktor noch hinzu, dass die ohnehin schon geringen Begegnungs- und Kommunikationsmöglichkeiten mit Kolleginnen und Kollegen durch die Corona-Regeln noch weiter eingeschränkt wurden und so die *Vereinzelnung in der Arbeitssituation* als noch belastender empfunden wurde.

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

Bei den *Tarifverhandlungen*, die für alle untersuchten Berufsgruppen zwischen 2019 und 2021 abgeschlossen wurden, wurden die Corona-Pandemie mit Verweis auf die betrieblichen Mehrausgaben (Hygienemaßnahmen, Desinfektionsmittel, Einsatz externen Sicherheitspersonals etc.) und temporäre Umsatzrückgänge als Argumente gegen Aufwertungsmaßnahmen verwandt – obwohl die Betriebe davon branchenspezifisch in sehr unterschiedlichem Maße betroffen waren.

Lediglich in zwei Branchen enthielten die abgeschlossenen Tarifverträge (ÖPNV, Deutsche Post AG) sogenannte *Corona-Prämien* in Form einmaliger oder jährlicher Sonderzahlungen, die aufgrund dieser Kategorisierung abgabenfrei – also brutto für netto – ausgezahlt wurden, doch wirkte sich deren Einbezug nach Einschätzung von gewerkschaftlichen Vertreterinnen und Vertretern zumeist eher negativ auf die prozentualen Regelsteigerungen bei den Lohnstufen aus. So wurden in einigen Fällen die Corona-Gelder durch die Unternehmen als tarifliche Verhandlungsmasse eingebracht. Nach übereinstimmender Auffassung der befragten Gewerkschaftlerinnen und Gewerkschaftler wäre ohne Corona „mehr drin gewesen“<sup>14</sup>. Dementsprechend habe es unterm Strich nur „maue Lohnerhöhungen für durchweg gute Leistung“ gegeben.

**Tabelle 3: Tarifabschlüsse in den Tarifrunden 2020 bis 2021**

Abschluss	Tarifbereich	2021	2022	2023	Laufzeit
10/21	<b>Einzelhandel</b> Bremen/Niedersachsen – Gehalts- und Lohntarifvertrag	<b>3,0 %</b> maximal 81 €/Monat ab 09/21	<b>1,7 %</b> ab 05/22		01.05.21 bis 30.04.23  24 Monate
06/21	<b>Nahverkehrsbetriebe</b> Bremen – Entgelttarifvertrag	<b>1,4 %</b> mindestens 50 Euro ab 06/21	<b>1,8 %</b> ab 06/22		01.06.2021 bis 31.03.2023 22 Monate
11/20	<b>Gebäudereinigung</b> Deutschland – Mindestlohntarifver- trag – Lohntarifvertrag	<b>2,9 %</b> ab 01/21 <b>2,3 %</b> ab 01/21	<b>3,9 %</b> ab 01/22 <b>2,3 %</b> ab 01/22	<b>3,9 %</b> ab 01/23 <b>2,3 %</b> ab 01/23	01.01.21 bis 31.12.23  36 Monate
09/20	<b>Deutsche Post AG</b> Deutschland – Entgelttarifvertrag	<b>3,0 %</b> ab 01/21	<b>2,0 %</b> ab 01/22		01.09.20 bis 31.12.22 28 Monate

Quelle: Tarifverträge, Fachgespräche. Eigene Darstellung

<sup>14</sup> Dies bestätigt auch eine aktuelle Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Instituts (WSI), nach der die vorherigen Tarifverträge etwas höhere Tarifsteigerungen vorsahen als die 2021 getätigten Neuabschlüsse, vgl. WSI 2021, S. 1 ff.

Die Corona-Prämien hätten den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erlaubt, dauerhaft wirksame Lohnerhöhungen mit Verweis auf die Einmalzahlungen zu vermeiden. Dementsprechend bescheiden fielen die Tarifabschlüsse in den betrachteten Branchen aus (siehe Tabelle 2). Das Argument, die Belastungen „der Wirtschaft“ durch die Pandemie und ihre Folgen wären ohnehin schon enorm hoch und zunächst müsse eine Normalisierung der wirtschaftlichen Situation erreicht werden, wurde in den Tarifverhandlungen der zurückliegenden Monate sehr häufig angebracht und zielte darauf ab, die Forderungen nach einer längerfristigen, tariflichen Aufwertung ihrer Arbeitsleistungen abzuwehren. Diese Haltung wurde zumindest zum Teil auch in den Medien und in der öffentlichen Diskussion geteilt: Passend zu dem arbeitgeberseitigen Standpunkt, wegen ihrer Corona-Kosten sei „nicht mehr drin“, stellte beispielsweise angesichts der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst ein Beitrag im „Spiegel“ die provokante Frage, wie „man als Gewerkschaftsfunktionär auf die Idee (komme), ein Land zu piesacken, das gerade mühsam versucht, in einen halbwegs normalen Alltag zurückzufinden?“<sup>15</sup>.

Im Hinblick auf die generelle Ausgangsfrage der Studie nach den Aufwertungsoptionen für systemrelevante Berufe ergibt sich mithin ein insgesamt ernüchterndes Fazit:

Von materiellen Ausgleichen für zusätzliche Gesundheitsrisiken, Belastungen und Arbeitsleistungen kann kaum die Rede sein; zum Teil wird sogar versucht, für die Beschäftigten eher ungünstige Corona-Maßnahmen, wie die temporäre Aufhebung des Arbeitszeitgesetzes, auf Dauer zu stellen. Hierin drücken sich nach wie vor geringes Ansehen und mangelnde Wertschätzung der betreffenden Tätigkeiten aus. Der Nachweis von Systemrelevanz hat an dem Wertschätzungsdefizit gerade der hier betrachteten Dienstleistungstätigkeiten auch für die Beschäftigten selbst wenig geändert. Dem entspricht, dass auch gemäß quantitativer Studien die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die „am stärksten von den Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen sind, ... ihre eigene gesellschaftliche Position auch in der Pandemie als von geringer Wertschätzung gekennzeichnet [erleben]“<sup>16</sup>.

Allerdings hat die Pandemie jene Probleme deutlich verstärkt, die in den betrachteten Berufsgruppen schon seit geraumer Zeit eine kritische Entwicklung signalisieren. Mehr oder weniger stark zeichnet sich überall ein teils evidenter, teils latenter Arbeitskräftemangel ab, der die Erbringung systemrelevanter Leistungen zusätzlich erschwert hat. Dieses Phänomen scheint an einigen Stellen das Nachdenken über mögliche Problemlösungen zu befördern und insofern mag die Erfahrung der Corona-Krise zumindest dazu beitragen, dass strukturelle Probleme der Einfacharbeit in diesen Berufsgruppen in Zukunft intensiver wahrgenommen und bearbeitet werden.

---

<sup>15</sup> Neubacher (2020).

<sup>16</sup> Holst et al. (2021), S. 62.

## 6 Literaturverzeichnis

- Arbeitnehmerkammer Bremen (2020): Systemrelevante Berufe im Land Bremen: Oft unterbezahlt, häufig wenig beachtet, aber in Zeiten der Covid-19-Pandemie besonders gefordert. KammerReport, April 2020, Bremen.
- BMF [Bundesministerium der Finanzen] (2020): Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer, Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen; Neufassung des BMF-Schreibens vom 9. April 2020 – BStBl I S. 503 GZ. Schreiben vom 26. Oktober 2020. Berlin.
- DPA (2022): Längere Arbeitszeiten in kritischer Infrastruktur ermöglicht. In: Zeit online. Vom 11. Januar 2022. [https://www.zeit.de/news/2022-01/11/land-ermoglicht-laengeres-arbeitszeiten?utm\\_referrer=https Prozent3A Prozent2F Prozent2Fwww.google.com Prozent2F](https://www.zeit.de/news/2022-01/11/land-ermoglicht-laengeres-arbeitszeiten?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F).
- Ebner, Christian/Rohrbach-Schmidt, Daniela (2021): Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 50(6), S. 349–372.
- Häckermann, Andreas/Bernroider, Lucie/Puder, Janina/Seyd, Benjamin (2022): Was heißt schon systemrelevant? In: Berliner Journal für Soziologie 32, S. 1–6.
- Henkenberens, Carolin (2017): Hilfe für prekär Beschäftigte. In: Weser-Kurier vom 07.01.2017.
- Holst, Hajo/Niehof, Steffen/Agnes Fessler (2021): Ein Jahr Corona – Die mittelfristigen Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt. Herausgegeben von Universität Osnabrück & Netzwerk der Kooperationsstellen Hochschulen – Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen, Osnabrück.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2021): Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt, Berlin.
- Kaldewey, David (2022): Was bedeutet Systemrelevanz in Zeiten der Pandemie? In: Berliner Journal für Soziologie 32, S. 7–33.
- Knigge, Almuth (2017): Ackern im Akkord: Moderne Lohnsklaven in Deutschland.
- Radiobericht Deutschlandfunk Kultur vom 07.07.2017. <https://www.deutschlandfunkkultur.de/moderne-lohnsk-laven-in-deutschland-ackern-im-akkord-100.html> .
- Koebe, Josefine/Samtleben, Claire/Schrenker, Annekatrin/Zucco, Aline (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. DIW aktuell Nr. 48 – 29. Juni 2020. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW), Berlin.
- Meyer, Markus/Wing, Lisa/Schenkel, Antje/Meschede, Miriam (2021): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2020. In: Badura, Bernhard/Schröder, Helmut/Meyer, Markus/Ducki, Antje (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2021. Betriebliche Prävention stärken - Lehren aus der Pandemie. S. 441–538. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Neubacher, Alexander (2020): Die Corona-Maulhelden von Ver.di. Kolumne vom 26.09.2020. DER SPIEGEL (online). <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/warnstreik-drohung-die-corona-maulhelden-von-ver-di-kolumne-a-00000000-0002-0001-0000-000173216483>.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2022): Allgemeinverfügung zur Durchführung des Arbeitszeitgesetzes – ArbZG – Ausnahmegewilligung zur Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonntagen und für Abweichungen von bestimmten Beschränkungen des ArbZG aus Anlass der Ausbreitung des Corona-Virus (SARS-CoV-2) in Deutschland gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG. AV d. MS v. 05. 1. 2022-40012/1-15-02. <https://www.ms.niedersachsen.de/download/178983/Verordnung.pdf> .
- Pany, Thomas (2020): Corona-Helden: Erst beklatscht, dann beschimpft. Telepolis, Online-Artikel vom 29. September 2020. <https://www.heise.de/-4915746>.

- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (BPA) (2021): Kanzlerin Merkel: „Sie haben das Land am Laufen gehalten.“ Pressemitteilung 140 vom 1. Mai 2021. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/kanzlerin-merkel-sie-haben-das-land-am-laufen-gehalten--1905120> .
- Schrenker, Annetrin/Samtleben, Claire/Schrenker, Markus (2021): Applaus ist nicht genug. Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 13–15/2021).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen). Nürnberg, Januar 2022.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen) Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen). Nürnberg, Januar 2022.
- Süddeutsche Zeitung (2021): Gewerkschaften und Länder bei Tarifrunde auf Kollisionskurs. Online-Artikel vom 8. Oktober 2021. URL: <https://www.sueddeutsche.de/karriere/tarife-gewerkschaften-und-laender-bei-tarifrunde-auf-kollisionskurs-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-211008-99-523212> .
- ver.di [Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft] (2022): Arbeitszeitgesetz nicht der Pandemie opfern. ver.di Bayern klagt gegen Allgemeinverfügung. Pressemitteilung vom 2. Februar 2022. URL: <https://handel.verdi.de/themen/ladenschluss-freier-sonntag/++co++1c4b7866-83fc-11ec-8682-001a4a160111>.
- Wegener, Bernd (1985): Gibt es Sozialprestige? Zeitschrift für Soziologie, Jg. 14, Heft 3, Juni 1985, S. 209–235, Stuttgart.

## 7 Anhänge

**Tabelle 4: Erhebungen**

	<b>KEP (Kurier-, Express-, Postdienste)</b>	<b>Einzelhandel Lebensmittel</b>	<b>ÖPNV</b>	<b>Gebäudereinigung</b>
<b>Experten- gespräche</b>	1	2	1	2
<b>Gruppen- diskussion</b>	-	-	6 Pers.	4 Pers.
<b>aktuelle Tarifverträge</b>	<b>Deutsche Post AG</b> Deutschland: Entgelttarifvertrag (Abschluss 09/20)	<b>Einzelhandel</b> Bremen/Nieder- sachsen: Gehalts- und Lohn tarifver- trag (Abschluss 10/21)	<b>Nahverkehrs- betriebe</b> Bremen: Entgelttarifvertrag (Abschluss 06/21)	<b>Gebäudereinigung</b> Deutschland: Mindestlohn tarif- vertrag, Lohn tarifvertrag (Abschluss 11/20)
<b>weitere Dokumente</b>	Bremische Corona-Verordnungen der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz: Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen: Abmilderung der zusätzlichen Belas- tungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer, Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen.			

Quelle: Eigene Darstellung



## Anlage 1: Leitfaden Expertengespräche

### Leitfaden „Systemrelevante Berufe“ und Corona: Expert:inneninterview

#### 1. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

- a) Beschreibung Arbeit/Tätigkeit/Funktion/Betrieb
- b) Seit wann im Betrieb? Was vorher/was gelernt?
- c) Arbeitsvertrag: Befristet/Unbefristet? Vollzeit/Teilzeit?
- d) Welche Qualifikationen sind für die Arbeit erforderlich?
- e) Werden Arbeitszeiten eingehalten?
- f) Belastungen durch ..... (körperliche Anforderungen, Stress, Risiken durch Arbeitsmittel, Verständigungsprobleme o. dergl., etc.)
- g) Gibt es aktuell besondere Herausforderungen beziehungsweise Problematiken (zum Beispiel Digitalisierung)?
- h) Wie schätzen Sie das Sozialprestige (Ansehen, Respekt) ein (Was sagen die Kundinnen und Kunden? Freunde, Bekannte)?
- i) Stolz auf die Arbeit? Wert für die Gesellschaft?
- j) Wie werden sich die Arbeitsbedingungen in Zukunft entwickeln?
  - Verbesserungen (Arbeitszeiten, Personalaufstockungen, soziale Absicherung, symbolische Aufwertungen, technische Erleichterungen)
  - Verschlechterungen (zum Beispiel Arbeitsintensivierung, sonst. Belastungen etc.)

#### 2. Belastungen und Herausforderungen durch Corona

- a) Wie hat sich Corona auf die Arbeit ausgewirkt?
  - Belastungen durch Mehraufwand (Hygienemaßnahmen, Restriktionen)
  - Arbeitsintensivierung durch Ausweitung des Geschäftsfeldes (Nachfrage)
  - Ausweitung der täglichen Arbeitszeit
  - Erkrankungen, Quarantäne
  - Kurzarbeit
  - Ansehen, Respekt (auch: verglichen mit anderen „systemrelevanten“ Berufen/Tätigkeiten?)
- b) Was sagen die Kolleginnen und Kollegen? Wie ist die Stimmung?
- c) Sollten die Risiken und Mehrbelastungen extra honoriert werden? Wie?
- d) Lehren für Gerechtigkeit? Wer müsste was tun, damit es gerechter zugeht beziehungsweise die Leistungen angemessen anerkannt werden?

#### 3. Bedingungen für Interessenvertretung

- a) Welche Möglichkeiten haben die Beschäftigten selbst, ihre Lage zu verbessern?
- b) Wird darüber im Betrieb geredet?
- c) Gibt es einen Betriebsrat?
  - Wenn nein: Wäre das sinnvoll?
  - Wenn ja: Ist der hilfreich/erfolgreich? Nimmt man den wahr?
- d) Wie wird der Arbeitgeber eingeschätzt?
- e) Schon mal gestreikt (oder andere gewerkschaftl. Aktion)?

#### 4. Persönliche Merkmale

- a) Geschlecht
- b) Alter
- c) Gewerkschaftszugehörigkeit
- d) Weitere ...?

#### 5. Mögliche Kontakte für weitere Interviews / Gruppendiskussionen

## Anlage 2: Leitfaden Gruppendiskussion

### Leitfaden „Systemrelevante Berufe“ und Corona: Gruppendiskussion

#### 1. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

- a) Beschreibung Arbeit/Tätigkeit/Funktion/Betrieb
- b) Seit wann im Betrieb? Was vorher/was gelernt?
- c) Arbeitsvertrag: Befristet/Unbefristet? Vollzeit/Teilzeit?
- d) Welche Qualifikationen sind für die Arbeit erforderlich?
- e) Werden Arbeitszeiten eingehalten?
- f) Belastungen durch ..... (körperliche Anforderungen, Stress, Risiken durch Arbeitsmittel, Verständigungsprobleme o. dergl., etc.)
- g) Gibt es aktuell besondere Herausforderungen beziehungsweise Problematiken (zum Beispiel Digitalisierung)
- h) Wie schätzen Sie das Sozialprestige (Ansehen, Respekt) ein (Was sagen die KundInnen? Freunde, Bekannte?)?
- i) Stolz auf die Arbeit? Wert für die Gesellschaft?
- j) Wie werden sich die Arbeitsbedingungen in Zukunft entwickeln?
  - Verbesserungen (Arbeitszeiten, Personalaufstockungen, soziale Absicherung, symbolische Aufwertungen, technische Erleichterungen)
  - Verschlechterungen (zum Beispiel Arbeitsintensivierung, sonst. Belastungen etc.)

#### 2. Belastungen und Herausforderungen durch Corona

- a) Wie hat sich Corona auf die Arbeit ausgewirkt?
  - Belastungen durch Mehraufwand (Hygienemaßnahmen, Restriktionen)
  - Arbeitsintensivierung durch Ausweitung des Geschäftsfeldes (Nachfrage)
  - Ausweitung der täglichen Arbeitszeit
  - Erkrankungen, Quarantäne
  - Kurzarbeit
  - Ansehen, Respekt (auch: verglichen mit anderen „systemrelevanten“ Berufen/Tätigkeiten?)
- b) Was sagen die KollegInnen? Wie ist die Stimmung?
- c) Sollten die Risiken und Mehrbelastungen extra honoriert werden? Wie?
- d) Lehren für Gerechtigkeit? Wer müsste was tun, damit es gerechter zugeht beziehungsweise die Leistungen angemessen anerkannt werden?

#### 3. Bedingungen für Interessenvertretung

- a) Welche Möglichkeiten haben die Beschäftigten selbst, ihre Lage zu verbessern?
- b) Wird darüber im Betrieb geredet?
- c) Gibt es einen Betriebsrat?
  - Wenn nein: Wäre das sinnvoll?
  - Wenn ja: Ist der hilfreich/erfolgreich? Nimmt man den wahr?
- d) Wie wird der Arbeitgeber eingeschätzt?
- e) Schon mal gestreikt (oder andere gewerkschaftliche Aktion)?

## Impressum

---

### Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)  
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen  
Wiener Straße 9  
28359 Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen  
Bürgerstraße 1  
28195 Bremen

### Umschlaggestaltung

GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

### Titelfotos

fotolia.com/Dan Race  
fotolia.com/CHW  
fotolia.com/auremar  
fotolia.com/Carl-Juergen Bautsch

### Lektorat

Textgärtnerei, Bremen  
Martina Kedenburg

### Druck

Brüggemann, Bremen

1. Auflage 2022  
ISSN: 2195-7266

### Bestellung

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)  
Geschäftsstelle  
Telefon 0421.218-6 17 04  
iaw-info@uni-bremen.de

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um diesem gesetzlichen Auftrag auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse umfassend gerecht zu werden, kooperiert die Arbeitnehmerkammer mit der Universität Bremen. Teil dieser Kooperation ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), das gemeinsam von beiden Häusern getragen wird. Schwerpunkte des iaw sind die Erforschung des Strukturwandels von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere in seinen Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Reihe werden die Forschungsergebnisse, die aus der Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer und iaw hervorgehen, veröffentlicht.



**Arbeitnehmerkammer Bremen**  
Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421.3 63 01-0  
Telefax 0421.3 63 01-89  
info@arbeitnehmerkammer.de  
www.arbeitnehmerkammer.de

**iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft**  
Universität Bremen  
Wiener Straße 9  
28359 Bremen  
Telefon 0421.2 18-6 17 04  
Telefax 0421.2 18-6 17 07  
iaw-info@uni-bremen.de  
www.iaw.uni-bremen.de



## Aufwertungsoptionen bei „systemrelevanten“ Berufsgruppen in der Corona-Pandemie?

Während der Corona-Pandemie ist für etliche Berufsgruppen eine enorme Diskrepanz zwischen „Systemrelevanz“ und gesellschaftlicher Anerkennung beziehungsweise Wertschätzung deutlich geworden. Dies verweist auf die Frage nach den gesellschaftlichen Bewertungskriterien für Arbeit und Berufe. Deren soziale und normative Grundlagen werden nicht erst seit Beginn der Corona-Pandemie infrage gestellt. Damit dürfte die Pandemie auch Debatten und Auseinandersetzungen um Normen wie soziale Gerechtigkeit, Leistung, Solidarität oder gesellschaftlichen Zusammenhalt befördern. Wie die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ihre Erfahrungen mit dieser Entwicklung reagieren, welche Erwartungen zur Aufwertung systemrelevanter Berufe aus der Verarbeitung coronabedingter Krisenerfahrungen resultieren und welche Spielräume für spezifische Aufwertungsstrategien gesehen werden, wird – differenziert nach Berufsgruppen und Arbeitsfeldern – analysiert.