

Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit
Arbeitsplatzqualität
systemrelevanter Beschäftigter
in der COVID-19-Pandemie



Verwenden Sie bei Verweisen auf diesen Kurzbericht bitte folgenden Wortlaut:

Eurofound (2023), *Eurofound (2023), Arbeitsplatzqualität systemrelevanter Beschäftigter in der COVID-19-Pandemie*, Europäische telefonische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Verfasst von: Agnès Parent-Thirion, Barbora Mackova, Viginta Ivaškaitė-Tamošiūnė und Jorge Cabrita

Forschungsleiter: Jorge Cabrita

Forschungsprojekt: Berufsleben systemrelevanter Beschäftigter in der EU (230101)

Acknowledgements: Das Projektteam dankt Lorenzo Munar und Elke Schneider (EU-OSHA), Lina Salanauskaitė und Eva Liselotte Eldermans (EIGE), Sylvie Slangen und Leonie Martin (HOSPEEM), Penny Clarke, Adam Rogalewski und Paola Panzeri (EGÖD), Leonardo Ebner (ETUCE), Daniel Wisniewski (EFEE), Paolo Ciambellini (RGRE), Mark Bergfeld (UNI Europa), Lorenzo Mattioli und Matteo Matarazzo (EFCE), Jonas Lazaro Mojica und Evelyne Dollet (FoodDrinkEurope) und Wiebke Warneck (EFFAT).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2023

Dieser Kurzbericht und die zugehörigen Materialien sind online abrufbar unter <https://eurofound.link/ef23003>

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2023

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Die Genehmigung zur Verwendung oder Vervielfältigung von Fotos oder sonstigen Materialien, die nicht dem Urheberrecht von Eurofound unterliegen, ist direkt beim Urheberrechtsinhaber einzuholen.

Titelbild: © H_KO/Adobe Stock

Weitere Bilder: S. 1 © CameraCraft/Adobe Stock; S. 2 © dusanpetkovic1/Adobe Stock;

S. 5 © Diego Cervo/Adobe Stock; S. 28 © Mumtaaz/Dharseypeopleimages.com/Adobe Stock;

S. 30 © Thomas Bethge/Shutterstock

Fragen zum Urheberrecht sind in Schriftform zu richten an: copyright@eurofound.europa.eu

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Sie hat den Auftrag, Fachwissen im Bereich sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Strategien gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 bereitzustellen.

Druckfassung: ISBN: 978-92-897-2367-1 ISSN: 2599-8129 doi:10.2806/965433 TJ-AR-23-002-DE-C

PDF: ISBN: 978-92-897-2369-5 ISSN: 2599-8161 doi:10.2806/816744 TJ-AR-23-002-DE-N

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-Mail: information@eurofound.europa.eu

Internet: www.eurofound.europa.eu



Einleitung

Während der COVID-19-Pandemie hatten einige Beschäftigte die Aufgabe, das Funktionieren unserer Gesellschaften zu unterstützen. Sie stellten sicher, dass die Menschen Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen wie Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege, Lebensmittelversorgung, Wasser- und Energieversorgung, Internet und Abfallbehandlung hatten. Diese Beschäftigten wurden als wesentlich, unverzichtbar oder systemrelevant bezeichnet. Die Berufe, die sie ausüben, sind breit gefächert: Die offensichtlichsten Beispiele sind etwa Ärzte, Gesundheits- und Krankenpfleger, professionelle Pflegekräfte, Reinigungskräfte, Abfallentsorgungsarbeiter, Polizeibeamte, Feuerwehrleute, Lehrkräfte, Beschäftigte in der Lebensmittelproduktion und im Einzelhandel sowie im Verkehrsbereich tätige Personen. Unter diesen Oberbegriff fielen aber auch Wissenschaftler, Ingenieure, Führungskräfte, Gesetzgeber, technische Angestellte und Bürokräfte, die den Kampf gegen COVID-19 unterstützten oder Aufgaben erfüllten, um sicherzustellen, dass die Gesellschaft weiter funktionieren konnte.

Diese Einstufung als unverzichtbare bzw. systemrelevante Beschäftigte hat eine Reihe von politischen Fragen aufgeworfen, sowohl im Zusammenhang mit der Bewältigung und den Auswirkungen der COVID-19-Krise als auch hinsichtlich der Vorbereitung der EU auf künftige Krisen. Einige dieser Beschäftigten arbeiteten unter beanspruchenden und gefährlichen Bedingungen: Wurde das richtige Gleichgewicht zwischen ihrem Schutz und der Erbringung grundlegender Dienstleistungen und

gesellschaftlicher Unterstützung gefunden? Andere arbeiteten in Berufen, die bis zur Krise weitgehend unsichtbar waren, z. B. Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter: Wird der Wert dieser Tätigkeiten angemessen anerkannt? In einigen systemrelevanten Berufen ist der Arbeitskräftemangel weit verbreitet: Was sollte unternommen werden, um die Attraktivität dieser Berufe zu steigern?

Es stellt sich auch die Frage, ob sich die anstrengende Arbeit in den Jahren der Pandemie möglicherweise langfristig negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten und ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit ausgewirkt hat. Sind die Arbeitsweisen nachhaltig, und sind die öffentlichen Investitionen in diese systemrelevanten Berufe ausreichend und auf die Herausforderungen abgestimmt? Sollten zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass sich die Beschäftigten physisch und psychisch von ihren Erfahrungen während der Pandemie erholen?

Diese Berufe werden weiterhin eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Gesellschaften spielen, während diese sich auf die Herausforderungen des demografischen, grünen und digitalen Wandels einstellen – aber sind sie bereit und in der Lage, künftige Krisen zu bewältigen?

In diesem Kurzbericht werden einzigartige Informationsquellen herangezogen, um die Erfahrungen von systemrelevanten Beschäftigten bei der Arbeit während der Pandemie zu untersuchen und die Herausforderungen zu beschreiben, mit denen sie konfrontiert sind.



Politischer Kontext

Die europäische Säule sozialer Rechte wurde eingeführt, um den Mitgliedstaaten der EU als Richtschnur für ein starkes soziales Europa zu dienen, das fair und inklusiv ist und Chancen bietet. In ihren Grundsätzen wird ein besonderes Augenmerk auf Bereiche wie Betreuung und Unterstützung von Kindern, Sozialschutz, Gesundheitsvorsorge, Langzeitpflege und Bildung gelegt. Ein Grundsatz besagt, dass jede Person das Recht auf den Zugang zu essenziellen Dienstleistungen wie Wasser-, Sanitär- und Energieversorgung, Verkehr, Finanzdienste und digitale Kommunikation hat. Ferner sind im Rahmen der Säule faire Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit vorgesehen.

Während der Pandemie hat die Europäische Kommission bestimmte Berufe als systemrelevant eingestuft, darunter Berufe in Sektoren wie Gesundheit, Lebensmittel, Kinderbetreuung und Altenpflege sowie Berufe, die für die Aufrechterhaltung der Infrastruktur und der Versorgungseinrichtungen von wesentlicher Bedeutung sind und für die die Wahrung der Freizügigkeit in der EU als unerlässlich angesehen wurde (Europäische Kommission, 2020). Damit wurde auf höchster Ebene anerkannt, welche wesentliche Rolle systemrelevante Beschäftigte spielen. Einige

Mitgliedstaaten erstellten auch eigene Listen mit systemrelevantem Personal.

Seitdem hat die Kommission die wichtige Rolle systemrelevanter Beschäftigter bei der Sicherung des künftigen Wohlstands der EU und des Wohlergehens ihrer Bürgerinnen und Bürger anerkannt, wenn es darum geht, den demografischen Wandel und die damit verbundenen Herausforderungen zu bewältigen, insbesondere die Alterung der Bevölkerung (Europäische Kommission, 2023a). Der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der zunehmende Arbeitskräftemangel machen deutlich, dass es notwendig ist, dass Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben und mehr Menschen außerhalb des Arbeitsmarkts (wie Pflegepersonen und Menschen mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen) eine Beschäftigung aufnehmen. Investitionen in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind für diese Bemühungen von entscheidender Bedeutung. Die Europäische Strategie für Pflege und Betreuung spiegelt die wachsende Aufmerksamkeit wider, die der Arbeitsplatzqualität in der Politik zuteilwird: Sie zielt darauf ab, nicht nur hochwertige, erschwingliche und leicht zugängliche Betreuungs- und Pflegedienste sicherzustellen, sondern auch faire Arbeitsbedingungen und Berufsbildung für Betreuungs- und Pflegepersonal.

Es ist von entscheidender Bedeutung, die Arbeitsplatzqualität von systemrelevanten Beschäftigten zu bewerten und festzustellen, ob diese Arbeitsplatzqualität ausreicht, damit die EU auf den demografischen, grünen und digitalen Wandel vorbereitet ist und künftige Krisen bewältigen kann, einschließlich Pandemien und „Polykrisen“, wobei es sich um das gleichzeitige Auftreten mehrerer katastrophaler Ereignisse handelt.

Begriffe wie „wesentliche Beschäftigte“, „systemrelevante Beschäftigte“ und „unverzichtbare Beschäftigte“ werden in der Grundsatzdebatte synonym und ganz allgemein verwendet.

Wichtigste Erkenntnisse

- In dieser Studie wurden elf Gruppen systemrelevanter Beschäftigter auf der Grundlage der Daten der Europäischen telefonischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Telephone Survey, EWCTS) aus dem Jahr 2021 unterschieden: Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal, Bildungspersonal, Bürokräfte, Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter, Beschäftigte im Lebensmittelsystem, Führungskräfte und Gesetzgeber, Arbeiter, IKT-Kräfte, Wissenschaftler und Ingenieure, Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete sowie Beschäftigte im Verkehrssektor. Jede Gruppe war während der COVID-19-Pandemie mit spezifischen Herausforderungen in Bezug auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitsleben konfrontiert.
- Das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal hatte während der Pandemie insgesamt die schlechteste Arbeitsplatzqualität. Die Hälfte von ihnen arbeitete an beanspruchenden Arbeitsplätzen, also Arbeitsplätzen, an denen die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten besonders gefährdet sind. Diese Beschäftigten waren hohen physischen Gefahren und Anforderungen, einer hohen Belastung durch negatives Sozialverhalten und einer hohen Arbeitsintensität ausgesetzt. Gleichzeitig profitierten sie von der Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen und von Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum Lernen. Die Nachhaltigkeit dieser Art von Arbeitsplätzen ist fraglich, da die Hälfte dieser Beschäftigten angab, dass ihre Gesundheit und Sicherheit aufgrund der Arbeit gefährdet seien, und mehr als die Hälfte von Erschöpfung oder einem Burnout-Risiko berichtete.
- Auch bei Reinigungskräften und Abfallentsorgungsarbeitern war die Arbeitsplatzqualität schlecht, was in vielen Fällen auf hohe körperliche Belastungen und Risiken sowie eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit zurückzuführen war. Die Gruppe zeichnet sich zudem durch mangelnde Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen und Führungskräften, einen schlechten Zugang zur Weiterbildung und zum Lernen sowie sehr begrenzte Aufstiegschancen aus. Darüber hinaus hatte die Hälfte der Befragten Schwierigkeiten, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, und viele hatten keine formelle Vertretung am Arbeitsplatz.
- Beschäftigte im Lebensmittelsystem – darunter Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, der Lebensmittelverarbeitung, der Lebensmittelzubereitung und im Lebensmittelverkauf – sind eine dritte Gruppe mit häufig beanspruchenden Arbeitsplätzen. Arbeitsplatzunsicherheit, physische Anforderungen und unsoziale Arbeitszeiten (lange Arbeitszeiten, Nacharbeit und kurzfristige Arbeitseinsätze) waren weit verbreitet. Ein großer Teil war der Ansicht, dass sie nicht angemessen bezahlt wurden, mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten konfrontiert waren, es an Vertretung am Arbeitsplatz mangelte und nur begrenzten Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen gab. Mehr als die Hälfte berichtete über Erschöpfung oder das Risiko eines Burnouts.
- Die Arbeitsplatzqualität war bei den Beschäftigten im Verkehrssektor, den Arbeitern und den Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten schlechter als der Durchschnitt. Ein großer Teil der Beschäftigten im Verkehrssektor gab an, Schwierigkeiten gehabt zu haben, über die Runden zu kommen, und dass es ihnen an betrieblicher Mitbestimmung und formeller Vertretung am Arbeitsplatz fehlte. Auch Arbeiter hatten kaum Zugang zu formeller Vertretung, und viele von ihnen waren von Arbeitsplatzunsicherheit betroffen. Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete bildeten die Gruppe, die anteilmäßig am häufigsten negativem Sozialverhalten und unsozialen Arbeitszeiten ausgesetzt war.
- Ein großer Teil des Bildungspersonals, das sich während der Pandemie schnell auf neue digitale Lehrmethoden einstellen musste, berichtete von emotional belastenden Situationen bei der Arbeit. Bei fast der Hälfte bestand ein Burnout-Risiko und viele waren der Ansicht, dass sie für ihre Arbeit keine Anerkennung oder angemessene Entlohnung erhielten.
- IKT-Kräfte, Wissenschaftler und Ingenieure, Führungskräfte und Gesetzgeber sowie Bürokräfte hatten insgesamt eine gute Arbeitsplatzqualität. Diese Gruppen konnten ihre Arbeit während der Pandemie verrichten, während sie relativ gut vor der Gefahr einer COVID-19-Infektion und des Verlusts ihres Arbeitsplatzes geschützt waren, da viele von ihnen von zu Hause aus arbeiten konnten. Die meisten dieser Personen hatten einen mit ausreichenden Ressourcen ausgestatteten Arbeitsplatz, sodass der Anteil derer, die Anzeichen von Erschöpfung oder eines Burnout zeigten, deutlich geringer war.
- Der Arbeitskräftemangel ist kennzeichnend für die Arbeitsmarktsituation des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals, der Beschäftigten im Lebensmittelsystem, der Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter sowie des Bildungspersonals. Dieses Problem ist in der EU und darüber hinaus zu beobachten.



Detaillierte Analyse

Gegenstand dieser Studie ist die Arbeitsplatzqualität der Beschäftigten, die während der COVID-19-Pandemie grundlegende Güter und Dienstleistungen bereitgestellt haben und als systemrelevant oder auch unverzichtbar bezeichnet wurden.

Zu Beginn der Studie wird eine Definition der Begriffe „systemrelevante Beschäftigte“ vorgenommen und es werden elf Gruppen von Beschäftigten identifiziert, die dieser Definition entsprechen. Die Analyse der EWCTS-Daten umfasst zwei Bereiche: Zunächst werden die Arbeitsbedingungen systemrelevanter Beschäftigter beleuchtet, um ihre Arbeitsplatzqualität zu bewerten; anschließend wird die Nachhaltigkeit ihrer Arbeit untersucht, d. h., ob sie durch ihre Arbeitsbedingungen ausreichend unterstützt werden, um langfristig in Arbeit zu bleiben. Anschließend werden in der Studie die Maßnahmen betrachtet, die während der Pandemie ergriffen wurden, um systemrelevante Beschäftigte zu unterstützen, woraufhin das Ausmaß des Arbeitskräftemangels in den Gruppen systemrelevanter Beschäftigter erörtert wird.

Einzelheiten zur Ermittlung der Gruppen systemrelevanter Beschäftigter und zu den Indikatoren, die zur Bewertung der Arbeitsplatzqualität herangezogen wurden, finden sich in den Anlagen, die als Arbeitsunterlage zu diesem Kurzbericht veröffentlicht wurden.

Datenquellen

Dieser Kurzbericht ist das Ergebnis der Analyse von drei wichtigen Informationsquellen.

- **Konsultation des Netzwerks der Eurofound-Korrespondenten:** Die in allen Mitgliedstaaten ansässigen Korrespondenten lieferten Informationen über nationale Definitionen von systemrelevanten Beschäftigten sowie nationale Maßnahmen zur Unterstützung dieser Beschäftigten.
- **Daten der EWCTS 2021:** Die zwischen März und November 2021 durchgeführte EWCTS vermittelt ein umfassendes Bild der Arbeitsplatzqualität in den verschiedenen Ländern, Berufen, Sektoren, Geschlechter- und Altersgruppen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie. Es wurden Daten von 58 403 Beschäftigten in den 27 Mitgliedstaaten analysiert.
- **Gespräche mit Vertretern der Sozialpartner auf EU-Ebene:** Es wurden Vertreter aus fünf Sektoren befragt: Krankenhäuser und Gesundheitswesen, Bildungswesen, Gebäudereinigung, lokale und regionale Gebietskörperschaften sowie Lebensmittel und Getränke. Es wurden zehn Gespräche mit einer Dauer zwischen 90 und 135 Minuten geführt, wobei der Schwerpunkt auf den wichtigsten Herausforderungen nach der COVID-19-Pandemie lag.

Definition systemrelevanter Beschäftigter

Definitionen auf EU- und nationaler Ebene

Nach dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie verhängten die EU-Mitgliedstaaten Ausgangsbeschränkungen, mit denen die öffentliche Bewegungsfreiheit eingeschränkt wurde, um die Ausbreitung des Virus einzudämmen, sodass ein Großteil der Erwerbsbevölkerung daran gehindert wurde, ihren normalen Arbeitsplatz aufzusuchen. Bestimmte Tätigkeiten, Sektoren und Berufe wurden jedoch als systemrelevant eingestuft und hatten die Aufgabe, sicherzustellen, dass die Grundbedürfnisse der Bevölkerung weiterhin erfüllt werden. Die Beschäftigten in diesen Sektoren und Berufen wurden aufgefordert, weiterhin zur Arbeit zu gehen, auch wenn dies ein erhöhtes Risiko einer Ansteckung mit COVID-19 bedeutete.

Allerdings gab es in Europa erhebliche Unterschiede bei der Identifizierung systemrelevanter Beschäftigter. Die Definition der Europäischen Kommission war in der Mitteilung mit dem Titel *Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte während des COVID-19-Ausbruchs* enthalten, in der die systemrelevanten Berufe aufgeführt wurden, die von den Beschränkungen der Freizügigkeit über nationale Grenzen hinweg ausgenommen waren. Diese Liste umfasste Beschäftigte an vorderster Front, deren Arbeitsplätze durch häufige direkte Interaktionen mit Dritten wie Kunden, Fahrgästen, Schülern und Patienten gekennzeichnet sind. Sie umfasste zudem Beschäftigte ohne direkten Kontakt zu anderen, die aber entscheidend dazu beitrugen, die Kontinuität bei der Erbringung kritischer Dienstleistungen sicherzustellen. Die Mitgliedstaaten erstellten auch eigene Listen systemrelevanter Beschäftigter, die alle von der Liste der Kommission abwichen. Einige von ihnen verwendeten bestehende Listen von Sektoren oder Tätigkeiten, die als entscheidend für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs während der Pandemie angesehen wurden, während andere spezifische Listen erstellten, die für die Dauer der Pandemie vorgesehen waren.

Mehrere Studien zu systemrelevanten Beschäftigten während der COVID-19-Pandemie stützten sich auf die Liste der Berufe der Kommission. In diesen Studien wurden systemrelevante Beschäftigte als Beschäftigte in Berufen oder Tätigkeiten definiert, die weiterhin ausgeübt werden mussten, um die Gesundheit, Sicherheit und Lebensmittelversorgung der Bürgerinnen und Bürger sicherzustellen (siehe Samek Lodovici et al., 2022; Fasani und Mazza, 2020). Die identifizierten Berufe reichten von Berufen, die nur geringe Qualifikationen erfordern, darunter Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter, bis hin zu hochqualifizierten Berufen, darunter Ärzte, medizinische Forscher und Wissenschaftler.

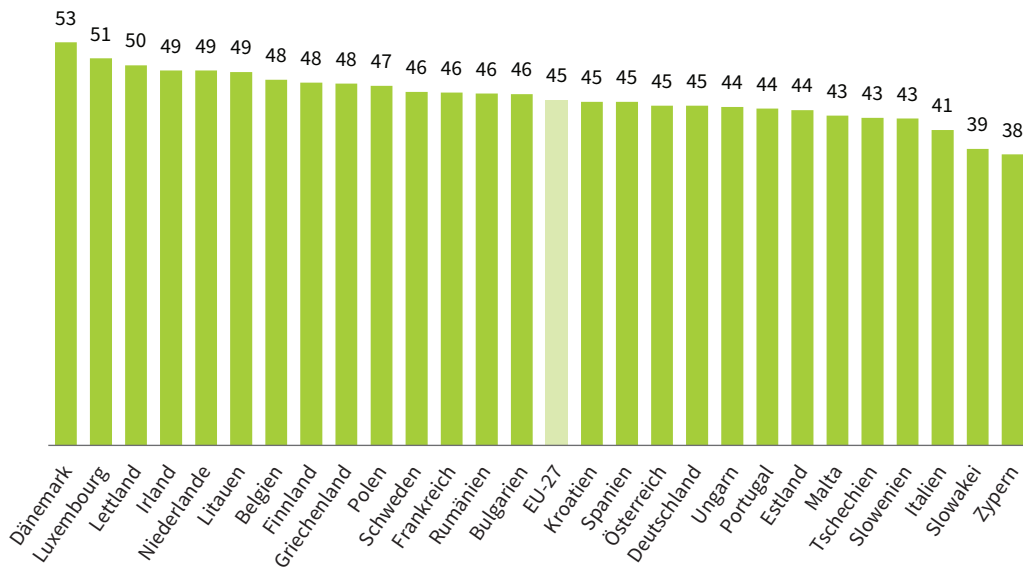
Eine empirische Definition

Angesichts der Vielfalt der nationalen Definitionen und um für eine bessere Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu sorgen, wurde bei der Analyse für diesen Kurzbericht eine harmonisierte länderübergreifende Definition des Konzepts der systemrelevanten Beschäftigten verwendet, die sich auf die IAO-Definition für die Begriffe „systemrelevante Beschäftigte“ stützt, die einen globalen Geltungsbereich hat (IAO, 2023).

Als systemrelevante Beschäftigte werden Personen bezeichnet, die in systemrelevanten Berufen und in kritischen Wirtschaftszweigen tätig sind. Diese Klassifizierung bietet eine umfassende Definition der Begriffe „systemrelevante Beschäftigte“. Ausgeschlossen sind jedoch Personen, die in systemrelevanten Berufen, aber nicht in kritischen Sektoren arbeiten (z. B. Reinigungskräfte in der Automobilbranche). Außerdem sind Personen ausgeschlossen, die zwar in kritischen Sektoren tätig sind, aber Berufe haben, die während der Pandemie nicht als systemrelevant galten (z. B. Mitarbeiter im Bereich der Kundeninformation in Krankenhäusern).

Entsprechend dieser Definition konnten 45 % der Beschäftigten in der EU im Jahr 2021 als systemrelevant betrachtet werden, wobei der Anteil in den Mitgliedstaaten zwischen 38 % in Zypern und 53 % in Dänemark schwankte (Abbildung 1).

Abbildung 1: Anteil der systemrelevanten Beschäftigten, EU und Mitgliedstaaten, 2021 (in %)



Quelle: EWCTS 2021¹

Profil der systemrelevanten Beschäftigten

Systemrelevante Beschäftigte sind nicht homogen. Für die Zwecke der Analyse wurde es in Gruppen eingeteilt, die den unterschiedlichen Arbeitsplatzmerkmalen Rechnung tragen, einschließlich der Art der ausgeübten Tätigkeit und der spezifischen Arbeitsbedingungen. Die Kategorisierung beruht auf dem Beruf und dem Sektor, zwei der wichtigsten Determinanten der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzqualität, wodurch sich die Arbeitsplatzqualität der systemrelevanten Beschäftigten charakterisieren und vergleichen lässt. Insgesamt wurden elf verschiedene Gruppen ermittelt:

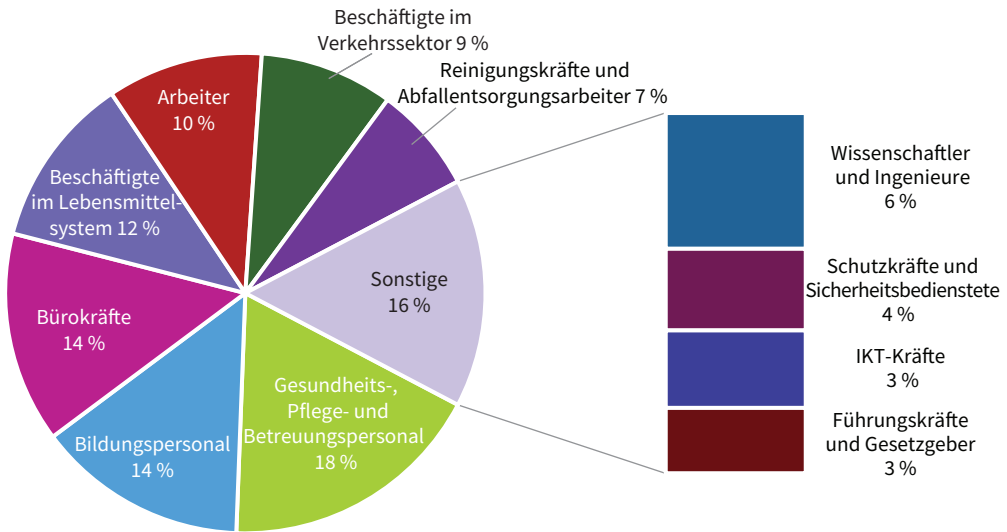
- Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter
- Bildungspersonal
- Beschäftigte im Lebensmittelsystem
- Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal
- IKT-Kräfte
- Führungskräfte und Gesetzgeber
- Arbeiter

- Bürokräfte
- Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete
- Wissenschaftler und Ingenieure
- Beschäftigte im Verkehrssektor

Die meisten Gruppenbezeichnungen sind selbsterklärend, einige erfordern jedoch eine kurze Beschreibung. Zu den Beschäftigten im Lebensmittelsystem zählen Beschäftigte in der Landwirtschaft, der Lebensmittelverarbeitung, der Lebensmittelzubereitung und im Lebensmittelverkauf, die das Konzept „Vom Hof auf den Tisch“ repräsentieren. Zu den Arbeitern gehören Maschinenführer (z. B. in der Lebensmittelproduktion) sowie Elektro-, Elektronik- und Maschinenhandwerker (z. B. für die Reparatur von Diagnosegeräten in Krankenhäusern). Bürokräfte umfassen Verwaltungsfachkräfte, Angehörige der Rechtsberufe und nicht akademische Fachkräfte in diesen Bereichen sowie Büroangestellte (darunter beispielsweise diejenigen, die während der Pandemie an der Verwaltung von öffentlichen Unterstützungsmaßnahmen beteiligt waren). Zu den Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten gehören Polizeibeamte, Gefängniswärter und Feuerwehrleute.

¹ Die Quelle für alle Zahlen und Tabellen in diesem Kurzbericht ist die EWCTS 2021.

Abbildung 2: Verteilung der systemrelevanten Beschäftigten nach Gruppen



Die größte Gruppe bildet das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal (18%), gefolgt von dem Bildungspersonal und den Bürokräften (jeweils 14 %) und den Beschäftigten im Lebensmittelsystem (12 %) (Abbildung 2). IKT-Kräfte sowie Führungskräfte und Gesetzgeber sind mit jeweils nur 3 % der systemrelevanten Beschäftigten die kleinsten Gruppen.

Geschlechterverhältnis

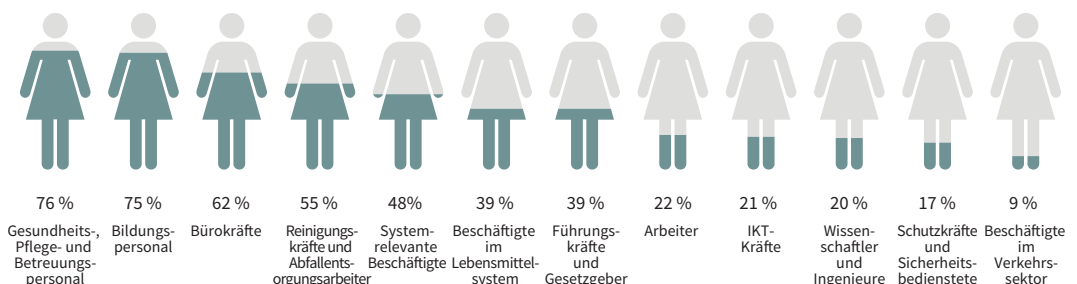
Bei den systemrelevanten Beschäftigten ist das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen (48 % sind Frauen), aber in vielen Gruppen ist der Anteil der Männer oder der Frauen überproportional hoch. Beim Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal sowie beim Bildungspersonal sind Frauen überdurchschnittlich vertreten, während in den Gruppen der Arbeiter, IKT-Kräfte, Wissenschaftler und Ingenieure, Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete sowie der Beschäftigten im Verkehrssektor die Männer dominieren. Bei Bürokräften, Reinigungskräften

und Abfallentsorgungsarbeitern, Beschäftigten im Lebensmittelsystem sowie Führungskräften und Gesetzgebern ist das Verhältnis ausgeglichener (Abbildung 3).

Aber auch innerhalb eines Profils mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis auf Gruppenebene können einige Untergruppen ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern aufweisen. So sind beispielsweise 80 % der Reinigungskräfte Frauen, während 76 % der Abfallentsorgungsarbeiter und 69 % der Hausmeister und Hauswirtschaftsleiter Männer sind.

Auch innerhalb der Gruppen, in denen das Geschlechterverhältnis unausgewogen ist, gibt es erhebliche Unterschiede: Beim Personal im Gesundheitswesen sind 81–86 % der Beschäftigten im persönlichen Gesundheitsdienst und in der Krankenpflege Frauen, während bei den Ärzten und Sanitätern ein ausgewogeneres Verhältnis besteht (Frauenanteil von 58 %). Ähnlich verhält es sich beim Bildungspersonal: 85 % der Grundschullehrkräfte,

Abbildung 3: Frauenanteil in den Gruppen systemrelevanter Beschäftigter, EU, 2021 (in %)



Kinderbetreuenden und Lehrerassistenten sind Frauen, während bei den Hochschullehrkräften ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis herrscht (57 % sind Frauen).

Soziodemografische Merkmale

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die soziodemografischen Merkmale der Gruppen systemrelevanter Beschäftigter.

Bildung: Die Gruppen systemrelevanter Beschäftigter unterscheiden sich nach Bildungsgrad, was das Niveau der für ihre Arbeit erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen widerspiegelt. Die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte und Gesetzgeber, des Bildungspersonals, der Bürokräfte und der IKT-Kräfte verfügt über einen Hochschulabschluss, während die meisten Beschäftigten im Lebensmittelsystem, Schutzkräfte und Sicherheitsbediensteten, Beschäftigten im Verkehrssektor, Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter sowie Arbeiter einen Sekundarschulabschluss haben.

Alter: Das Durchschnittsalter der systemrelevanten Beschäftigten beträgt 43,5 Jahre und reicht von 41 Jahren für Arbeiter bis zu 48 Jahren für Führungskräfte und Gesetzgeber. Vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung und Erwerbsbevölkerung sowie eines wachsenden Arbeitskräftemangels lässt sich feststellen, dass Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter, das Bildungspersonal, das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal sowie Führungskräfte und Gesetzgeber ein alterndes Profil aufweisen, wobei 22 % oder mehr der Beschäftigten

mindestens 56 Jahre alt sind. Im Vergleich dazu sind 19 % aller systemrelevanten Beschäftigten und 18 % der gesamten Erwerbsbevölkerung in der EU 56 Jahre alt oder älter.

Arbeitsvertrag: Der Großteil der systemrelevanten Beschäftigten hat unbefristete Arbeitsverträge. In einigen Gruppen gibt es jedoch einen erheblichen Anteil von Selbstständigen – 43 % bei den Beschäftigten im Lebensmittelsystem und 16 % bei Führungskräften und Gesetzgebern. In anderen Gruppen haben viele einen befristeten Arbeitsvertrag – Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter (24 %), das Bildungspersonal (24 %) und Arbeiter (22 %). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten variiert zwischen den Gruppen und ist am höchsten bei den Reinigungskräften und Abfallentsorgungsarbeitern (38 %), dem Bildungspersonal (30 %) und dem Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal (29 %).

Arbeitszeit: Die üblichen Arbeitszeiten variieren je nach Gruppe. Führungskräfte und Gesetzgeber, Beschäftigte im Lebensmittelsystem und Beschäftigte im Verkehrssektor meldeten die längsten wöchentlichen Arbeitszeiten, nämlich 44 Stunden oder mehr pro Woche, was über dem EU-Durchschnitt von 38,9 Stunden liegt. Bei Reinigungskräften und Abfallentsorgungsarbeitern, dem Bildungspersonal und dem Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal war die Wochenarbeitszeit am kürzesten, was auf die hohe Teilzeitbeschäftigung in diesen Gruppen und möglicherweise auch auf prekäre Situationen hindeutet, in denen die Betroffenen nur sehr wenige Stunden arbeiten, aber gern länger arbeiten würden.

Tabelle 1 (Teil 1): Überblick über die soziodemografischen Merkmale der Gruppen systemrelevanter Beschäftigter

	Vorherrschendes Bildungsniveau	Durchschnittsalter (Jahre)	% 56 Jahre oder älter	% Selbstständige
Alle systemrelevanten Beschäftigten	Sekundarbildung (57 %)	43,5	19	12
Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter	Sekundarbildung (79 %)	44	23	5
Bildungspersonal	Tertiärbildung (78 %)	45	23	4
Beschäftigte im Lebensmittelsystem	Sekundarbildung (77 %)	42	17	43
Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal	Tertiärbildung (54 %)	43	22	10
IKT-Kräfte	Tertiärbildung (71 %)	42	16	5
Führungskräfte und Gesetzgeber	Tertiärbildung (77 %)	48	26	16
Arbeiter	Sekundarbildung (85 %)	41	13	3
Bürokräfte	Tertiärbildung (74 %)	45	20	13
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	Sekundarbildung (62 %)	43	15	1
Wissenschaftler und Ingenieure	Tertiärbildung (61 %)	43	19	5
Beschäftigte im Verkehrssektor	Sekundarbildung (85 %)	44	17	11

Tabelle 1 (Teil 2): Überblick über die soziodemografischen Merkmale der Gruppen systemrelevanter Beschäftigter

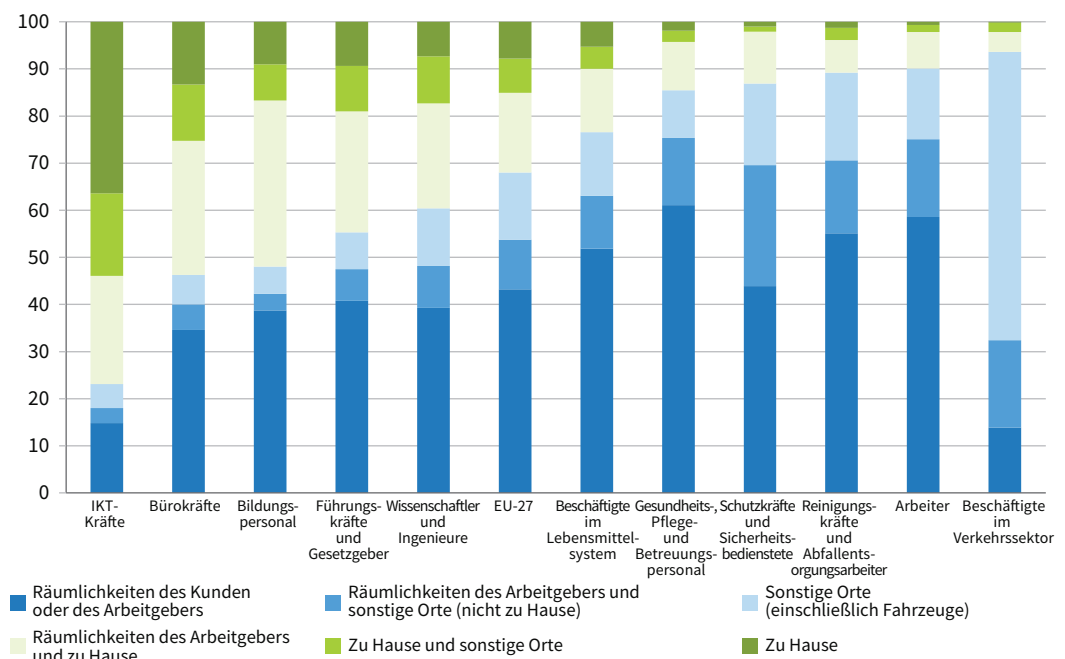
	% befristete Verträge*	Übliche Arbeitszeit (Stunden)	% Teilzeit	% telearbeitsfähige Arbeitsplätze
Alle systemrelevanten Beschäftigten	18	39,0	21	59
Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter	24	33,0	38	16
Bildungspersonal	24	33,6	30	83
Beschäftigte im Lebensmittelsystem	18	44,4	19	10
Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal	20	37,3	29	18
IKT-Kräfte	11	40,0	8	95
Führungskräfte und Gesetzgeber	11	45,2	6	65
Arbeiter	22	38,6	14	0
Bürokräfte	13	39,0	19	55
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	18	43,0	7	0
Wissenschaftler und Ingenieure	11	42,0	6	31
Beschäftigte im Verkehrssektor	15	44,0	10	22

* Dies umfasst befristete Verträge, Leiharbeitsverträge, Lehrstellen und andere Ausbildungsprogramme sowie das Fehlen eines Vertrags.

Telearbeitsfähigkeit: Die Tätigkeiten der systemrelevanten Beschäftigten weisen eine unterschiedliche Telearbeitsfähigkeit (die Möglichkeit, aus der Ferne zu arbeiten) auf und werden an verschiedenen Orten ausgeübt. Der Großteil der Beschäftigten im Verkehrssektor, der Arbeiter, der Schutzkräfte und Sicherheits-

bediensteten, des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals, der Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter sowie der Beschäftigten im Lebensmittelsystem hat Arbeitsplätze, die nicht für Telearbeit geeignet sind, und arbeitet in der Regel in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder an anderen Orten, z. B. in Fahrzeugen (Abbildung 4).

Abbildung 4: Arbeitsorte der systemrelevanten Beschäftigten, EU, 2021 (in %)



Arbeitsplatzqualität der systemrelevanten Beschäftigten

Die Arbeitsplatzqualität der systemrelevanten Beschäftigten wurde mithilfe eines Arbeitsplatzqualitätsindex untersucht, der sechs Dimensionen umfasst: physisches und soziales Umfeld, Arbeitsaufgaben, organisatorische Merkmale, Arbeitszeitregelungen, Arbeitsplatzperspektiven und intrinsische Arbeitsplatzmerkmale (Eurofound, 2022a). Jede der Dimensionen ist in Unterdimensionen unterteilt, die entweder Arbeitsanforderungen darstellen, die Anstrengungen erfordern und physische oder psychische Folgen haben können, oder für Arbeitsressourcen stehen, die die Ausführung von Arbeitsaufgaben unterstützen und sich positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden auswirken können. Jede Unterdimension wurde anhand von Indikatoren aus den EWCTS-Daten erfasst.

Die Qualität des Arbeitsumfelds wird als Differenz zwischen der Anzahl der Arbeitsressourcen und der Anzahl der Arbeitsanforderungen ermittelt. Ein Arbeitsplatz wird als beanspruchend bezeichnet, wenn die Zahl der Anforderungen die Zahl der Ressourcen übersteigt; wenn die Zahl der Ressourcen die Zahl der Anforderungen übersteigt, handelt es

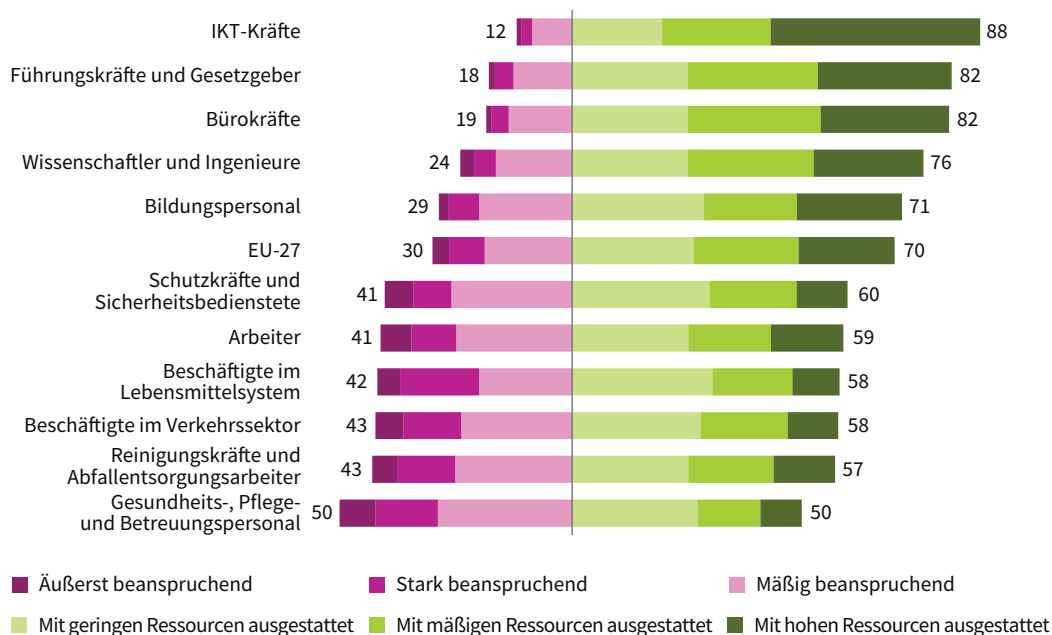
sich um einen mit ausreichenden Ressourcen ausgestatteten Arbeitsplatz.

Gesamtqualität der Arbeitsplätze

Der Arbeitsplatzqualitätsindex zeigt, dass 30 % der Beschäftigten in der EU im Jahr 2021 beanspruchende Arbeitsplätze hatten, was angesichts der Tatsache, dass Personen mit beanspruchenden Arbeitsplätzen einem größeren Risiko für schlechte Gesundheit und mangelndes Wohlbefinden ausgesetzt sind, eine besorgniserregende Feststellung ist. Abbildung 5 zeigt, dass der Anteil der Personen mit beanspruchenden Arbeitsplätzen bei sechs Gruppen systemrelevanter Beschäftigter über dem EU-Durchschnitt lag: bei dem Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal, bei Reinigungskräften und Abfallentsorgungsarbeitern, Beschäftigten im Verkehrssektor, Beschäftigten im Lebensmittelsystem, Arbeitern sowie Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten.

Bemerkenswert ist, dass die Hälfte des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals an beanspruchenden Arbeitsplätzen tätig war (44 % der Männer und 52 % der Frauen), während nur 23 % (25 % der Männer und 22 % der Frauen) mit mäßigen und hohen Ressourcen ausgestattet waren. Beim Gesundheits-, Pflege- und

Abbildung 5: Arbeitsplatzqualitätsindex, nach Gruppen systemrelevanter Beschäftigter, EU, 2021 (in %)



Anmerkung: Die Zahlen am Anfang und am Ende eines jeden Balkens geben den Gesamtprozentsatz der Beschäftigten in beanspruchenden Arbeitsplätzen bzw. mit ausreichenden Ressourcen ausgestatteten Arbeitsplätzen an.

Betreuungspersonal sticht die Untergruppe der Gesundheits- und Krankenpfleger und Hebammen hervor, die zu 65 % beanspruchende Arbeitsplätze haben; bei den Ärzten lag dieser Anteil bei 43 %. Dies steht im Gegensatz zu den IKT-Kräften, von denen fast 70 % einen mit mäßigen und hohen Ressourcen ausgestatteten Arbeitsplatz und nur 12 % einen beanspruchenden Arbeitsplatz hatten.

Diese Momentaufnahme zeigt, dass die Bedingungen, unter denen systemrelevante Beschäftigte während der Pandemie ihre Arbeit verrichteten, sehr unterschiedlich waren. Durch eine eingehendere Untersuchung der Arbeitsanforderungen und der Arbeitsressourcen der verschiedenen Gruppen lässt sich besser nachvollziehen, wie unterschiedlich diese Erfahrungen waren. In den folgenden Abschnitten werden ausgewählte Ergebnisse der Analyse erörtert.

Arbeitsanforderungen

Die Arbeitsanforderungen wurden anhand der folgenden Unterdimensionen ermittelt: physische Gefahren, physische Anforderungen, Einschüchterung und Diskriminierung, Arbeitsintensität, unsoziale Arbeitszeiten und Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit.

Physische Gefahren und Anforderungen

Das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal, Beschäftigte im

Lebensmittelsystem, Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter und bis zu einem gewissen Grad auch Arbeiter waren physischen Gefahren und Anforderungen eher ausgesetzt als andere Gruppen oder der durchschnittliche Beschäftigte in der EU (Abbildung 6).

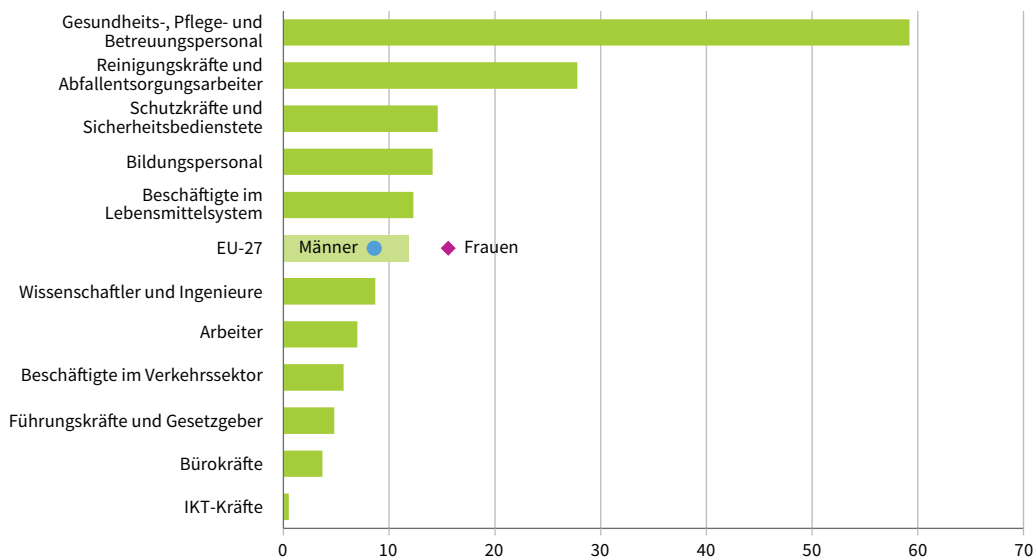
Eine physische Gefahr, die während der COVID-19-Pandemie sehr ausgeprägt war, war die Exposition gegenüber infektiösem Material. Fast 60 % des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals meldeten einen häufigen oder ständigen Umgang oder Kontakt mit infektiösem Material (Abbildung 7). Innerhalb dieser Gruppe reichte der Anteil von 42 % bei technischen Angestellten und sonstigem Gesundheitspersonal bis zu mehr als 80 % bei Gesundheits- und Krankenpflegern und Hebammen.

Die zweite Gruppe systemrelevanter Beschäftigter mit einem hohen Anteil von Beschäftigten, die infektiösem Material ausgesetzt waren (fast 30 %), bilden Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter. Zwar waren durchschnittlich nur 14 % des Bildungspersonals infektiösem Material ausgesetzt, jedoch lag dieser Anteil bei Kinderbetreuenden bei 26,5 % und bei Grundschullehrkräften bei 20 %, was auf den besonderen Charakter ihrer Arbeit zurückzuführen ist, die einen häufigen engen Kontakt mit Kindern umfasst.

Abbildung 6: Arbeitsanforderungen, nach Gruppen systemrelevanter Beschäftigter, EU, 2021 (Index 0–100)

	Physische Gefahren	Physische Anforderungen	Einschüchterung und Diskriminierung	Arbeitsintensität	Unsoziale Arbeitszeiten	Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit
Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal	80	75	31	79	62	32
Beschäftigte im Lebensmittelsystem	68	79	17	63	63	46
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	54	56	35	66	83	31
Beschäftigte im Verkehrssektor	52	64	22	62	71	40
Arbeiter	66	72	16	62	51	35
Bildungspersonal	67	45	19	64	66	29
Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter	69	67	22	50	37	35
Führungskräfte und Gesetzgeber	34	35	15	75	67	30
Wissenschaftler und Ingenieure	51	36	13	67	53	26
Bürokräfte	20	32	20	73	45	26
IKT-Kräfte	17	26	9	58	45	26
EU-27	49	52	18	66	52	32

Abbildung 7: Umgang oder Kontakt mit infektiösem Material, EU, 2021 (in %)

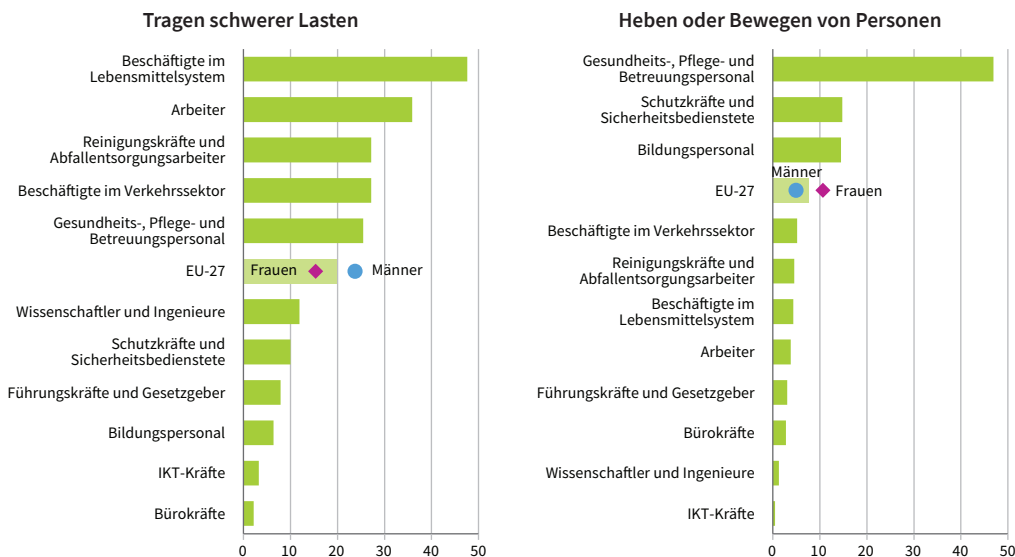


Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die einen ständigen oder häufigen Umgang oder Kontakt mit infektiösem Material gemeldet haben.

Was die physischen Anforderungen betrifft, so gab ein großer Anteil der Beschäftigten im Lebensmittelsystem (48 %) an, schwere Lasten getragen zu haben, was fast dem großen Anteil des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals entspricht, das bei seiner Arbeit

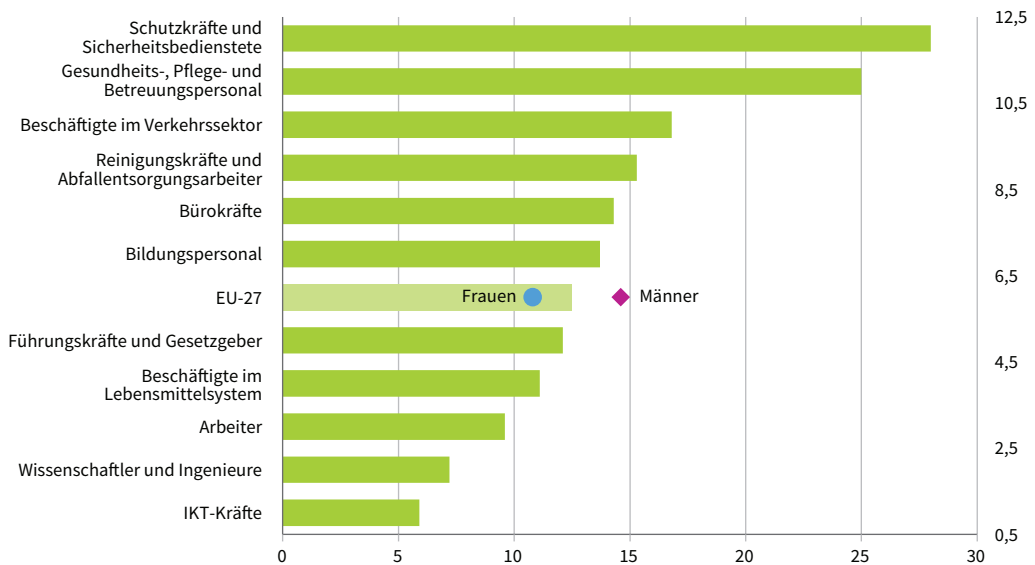
Menschen heben oder bewegen musste (47 %) (Abbildung 8). Die Aufgabe, Menschen zu heben oder zu bewegen, betraf naturgemäß insbesondere Gesundheits- und Krankenpfleger und Hebammen (68 %) sowie persönliche Pflege- und Betreuungskräfte (66 %).

Abbildung 8: Physische Anforderungen, EU, 2021 (in %)



Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die bei ihrer Arbeit ständig oder häufig schwere Lasten tragen oder Personen heben oder bewegen mussten.

Abbildung 9: Exposition gegenüber negativem Sozialverhalten, EU, 2021 (in %)



Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die ständig oder häufig einem negativen Sozialverhalten ausgesetzt waren.

Einschüchterung und Diskriminierung

Einschüchterung umfasst Beschimpfungen und Drohungen, sexuelle Belästigung sowie Mobbing, Schikane oder Gewalt, wobei insgesamt von negativem Sozialverhalten gesprochen wird. Dies ist ein weiterer Bereich, in dem die Unterschiede zwischen den Gruppen recht stark ausgeprägt sind. Die Schutzkräfte und Sicherheitsbediensteten waren den Formen von negativem Sozialverhalten am Arbeitsplatz am stärksten ausgesetzt, wobei 28 % von einem solchen Verhalten berichteten, gefolgt vom Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal (25 %) (Abbildung 9).

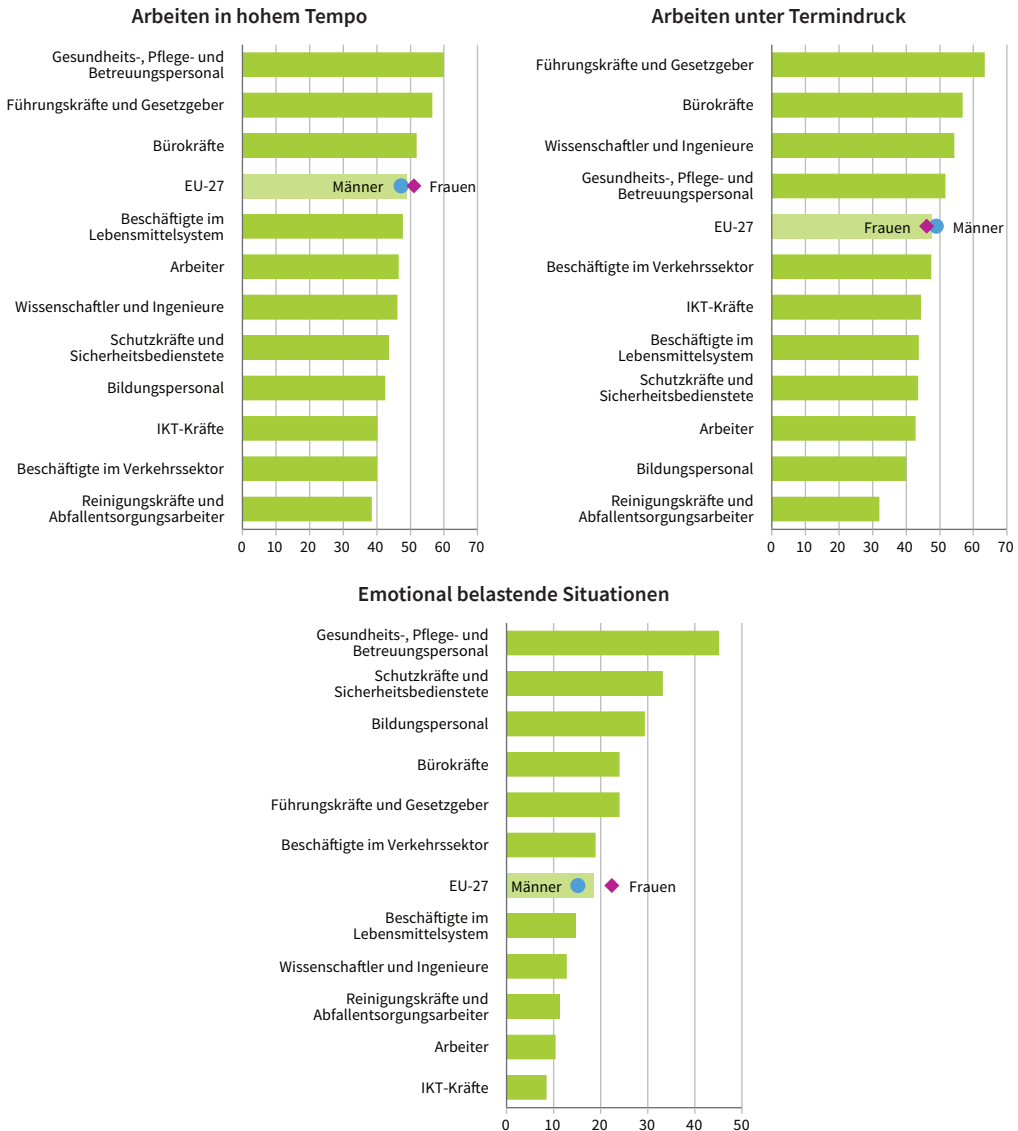
Der größte Anteil von Erwerbstätigen, die angaben, irgendeiner Art von negativem Sozialverhalten ausgesetzt gewesen zu sein, war in der Untergruppe der Gesundheits- und Krankenpfleger und Hebammen zu verzeichnen (ein Drittel). Im Allgemeinen gaben mehr Frauen als Männer an, einem negativen Sozialverhalten ausgesetzt gewesen zu sein,

insbesondere junge Frauen. Bei den Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit routinemäßig mit beispielsweise Kunden oder Schülern zu tun hatten, war der Anteil doppelt so hoch wie bei denjenigen, die keinen Kontakt zu Dritten hatten (Eurofound, 2022a).

Arbeitsintensität

Die Arbeitsintensität umfasst das Arbeiten in hohem Tempo, das Arbeiten unter Termindruck und emotional belastende Situationen. Abbildung 10 zeigt, dass in den Gruppen der Führungskräfte und Gesetzgeber, der Bürokräfte und des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals überdurchschnittlich viele Beschäftigte ständig oder häufig mit hoher Intensität arbeiteten. Das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal ist in dieser Hinsicht am stärksten betroffen, da es von allen Gruppen die größten Anteile an Personen aufweist, die in hohem Tempo arbeiteten (60 %) und emotional belastende Situationen am Arbeitsplatz bewältigen mussten (45 %).

Abbildung 10: Arbeitsintensität, EU, 2021 (in %)



Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, deren Tätigkeit ständig oder häufig das Arbeiten in hohem Tempo, das Arbeiten unter Termindruck oder emotional belastende Situationen umfasste.

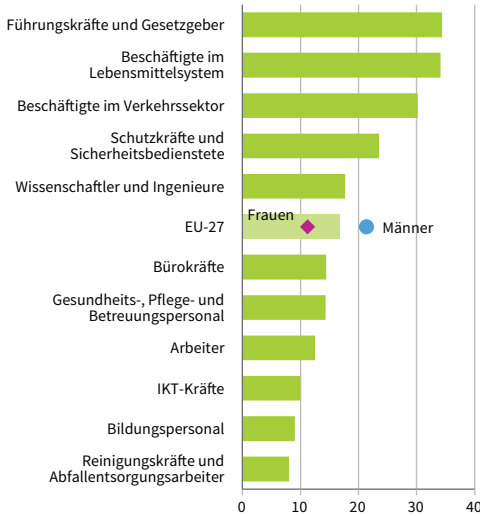
Unsoziale Arbeitszeiten

Unsoziale Arbeitszeiten betrafen besonders Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete sowie Beschäftigte im Verkehrssektor, für die häufig eine Kombination aus langen Arbeitszeiten (48 Stunden oder mehr pro Woche), Nachtarbeit und kurzfristigen Arbeitseinsätzen verzeichnet wurde (Abbildung 11). Ein großer Teil der Beschäftigten im Lebensmittelsystem

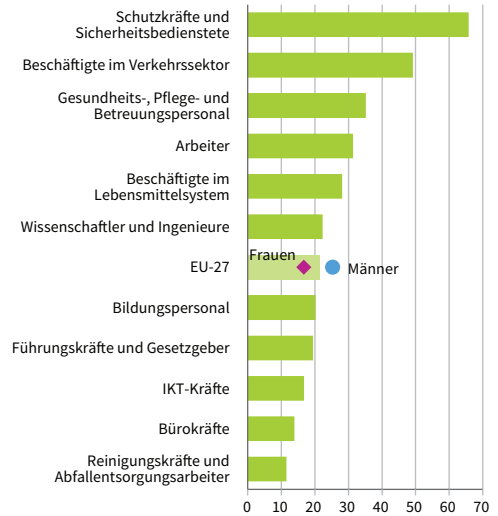
berichtete auch über lange Arbeitszeiten, kurzfristige Arbeitseinsätze, Nachtarbeit und Arbeit in der Freizeit. Das Bildungspersonal sowie Führungskräfte und Gesetzgeber sind die Gruppen mit dem höchsten Anteil von Beschäftigten, die angaben, zumindest einige Male pro Monat in ihrer Freizeit gearbeitet zu haben, um den Arbeitsbedarf zu decken (59 % bzw. 55 %).

Abbildung 11: Unsoziale Arbeitszeiten, EU, 2021 (in %)

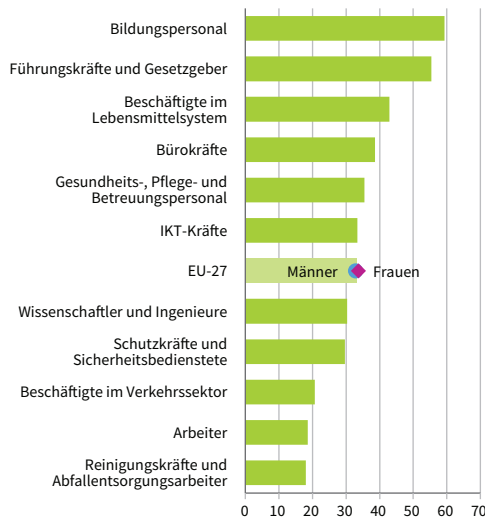
Arbeitszeiten von 48 Stunden oder mehr pro Woche



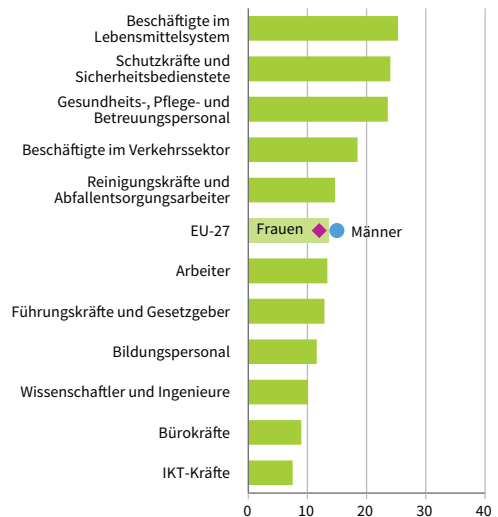
Nachtarbeit



Arbeit in der Freizeit



Kurzfristige Arbeitseinsätze



Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die manchmal, häufig oder ständig nachts gearbeitet haben, die mehrmals im Monat, mehrmals in der Woche oder täglich in ihrer Freizeit gearbeitet haben oder die mehrmals im Monat, mehrmals in der Woche oder täglich kurzfristige Arbeitseinsätze hatten

Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit

Arbeitsplatzunsicherheit war am häufigsten bei den Beschäftigten im Lebensmittelsystem zu beobachten, gefolgt von den Beschäftigten im Verkehrssektor (siehe Abbildung 6). Die COVID-19-Pandemie könnte das bereits bestehende Ausmaß der Arbeitsplatzunsicherheit beim Personal in diesen beiden Gruppen noch verschärft haben. Bei den Beschäftigten im

Lebensmittelsystem stand die Arbeitsplatzunsicherheit teilweise im Zusammenhang mit ihrem wirtschaftlichen Status: 43 % der Gruppe insgesamt und 56 % der Untergruppe der Beschäftigten in der Lebensmittelproduktion (die 70 % der Gesamtgruppe ausmacht) waren selbstständig, und jeder vierte dieser Selbstständigen war von einem einzigen Kunden abhängig (d. h. ihre Einkommensquellen waren nicht diversifiziert).

Bei der Betrachtung nur eines Aspekts der Arbeitsplatzunsicherheit – die wahrgenommene Möglichkeit, den Arbeitsplatz innerhalb von sechs Monaten zu verlieren – waren Beschäftigte im Verkehrssektor, Arbeiter sowie Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter die Gruppen mit den schlechtesten Aussichten (Abbildung 12).

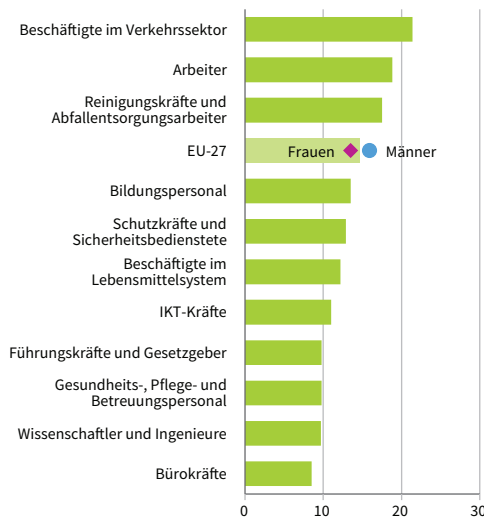
Arbeitsressourcen

Die Arbeitsressourcen wurden in acht Unterdimensionen gemessen: soziale Unterstützung, Ermessensspielraum und Autonomie bei Aufgaben, Mitbestimmung in der Organisation, Flexibilität bei den Arbeitszeiten, Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten, Aufstiegschancen, intrinsische Belohnungen und Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung.

Soziale Unterstützung

Es wurde festgestellt, dass die soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen und Führungskräfte positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten hat und das Engagement der Beschäftigten am Arbeitsplatz erhöht (Eurofound, 2019). Sie war relativ hoch und lag für die meisten Gruppen der systemrelevanten Beschäftigten auf oder über dem EU-27-Durchschnitt (Abbildung 13). Die Ausnahmen waren Beschäftigte im

Abbildung 12: Möglichkeit eines Arbeitsplatzverlustes innerhalb von sechs Monaten, EU, 2021 (in %)



Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die der Aussage, dass sie ihren Arbeitsplatz in den kommenden sechs Monaten verlieren könnten, eher oder voll und ganz zustimmen.

Abbildung 13: Arbeitsressourcen, nach Gruppen systemrelevanter Beschäftigter, EU, 2021 (Index 0–100)

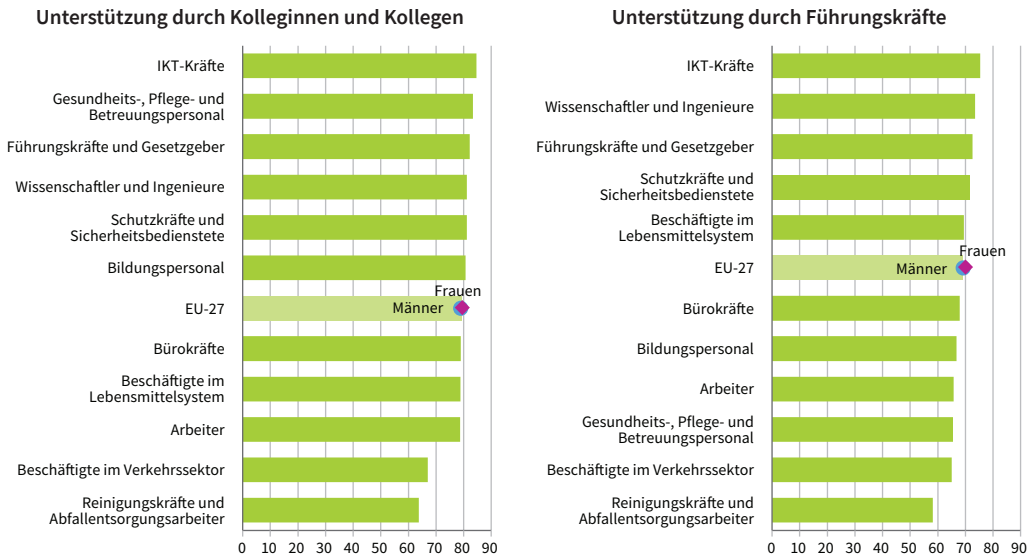
	Soziale Unterstützung	Ermessensspielraum und Autonomie bei Aufgaben	Mitbestimmung in der Organisation	Flexibilität bei den Arbeitszeiten
Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter	72	67	43	33
Beschäftigte im Verkehrssektor	73	54	41	26
Beschäftigte im Lebensmittelsystem	71	64	55	30
Arbeiter	84	64	47	32
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	86	57	48	21
Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal	84	63	52	18
Bildungspersonal	84	76	59	20
Bürokräfte	81	82	58	36
Wissenschaftler und Ingenieure	86	79	66	39
Führungskräfte und Gesetzgeber	85	85	77	38
IKT-Kräfte	89	88	66	49
EU-27	81	73	57	33

	Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten	Aufstiegschancen	Intrinsische Belohnungen	Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung
Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter	56	15	39	61
Beschäftigte im Verkehrssektor	71	19	37	67
Beschäftigte im Lebensmittelsystem	71	21	32	61
Arbeiter	75	21	33	59
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	88	26	30	60
Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal	88	21	32	62
Bildungspersonal	90	12	29	57
Bürokräfte	88	21	30	49
Wissenschaftler und Ingenieure	90	21	36	47
Führungskräfte und Gesetzgeber	88	24	36	55
IKT-Kräfte	93	28	38	50
EU-27	81	21	35	57

Lebensmittelsystem, Beschäftigte im Verkehrssektor sowie Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter, bei denen unterdurchschnittlich viele Personen eine solche Unterstützung erhielten. Die Gruppe des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungs-

personals hatte einen der größten Anteile an Beschäftigten, die von Kolleginnen und Kollegen unterstützt wurden, aber einen der kleinsten Anteile an Beschäftigten, die von Führungskräften unterstützt wurden (Abbildung 14).

Abbildung 14: Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, EU, 2021 (in %)



Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die ständig oder häufig von ihren Kolleginnen und Kollegen oder Führungskräften unterstützt wurden.

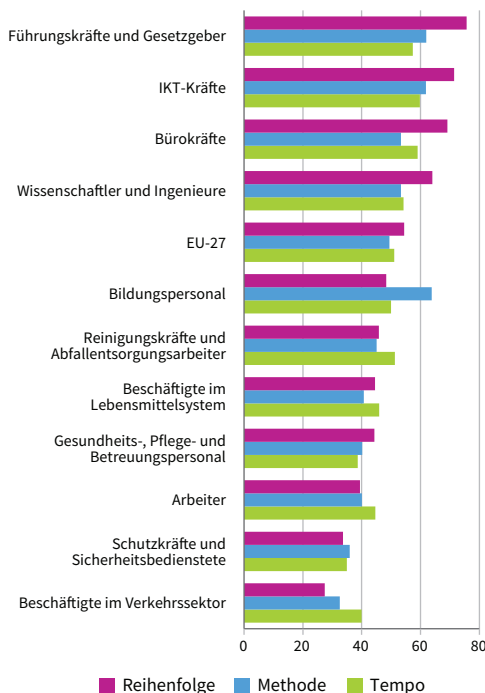
Ermessensspielraum und Autonomie bei Aufgaben

Ermessensspielraum und Autonomie bei Aufgaben – die Fähigkeit, die Reihenfolge der Aufgaben, die Methoden der Aufgabenerfüllung oder das Arbeitstempo zu wählen oder zu ändern – wirken sich positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden aus. Systemrelevante Büroangestellte hatten besonders viel Autonomie und Ermessensspielraum bei ihren Aufgaben: Führungskräfte und Gesetzgeber, IKT-Kräfte, Bürokräfte, Wissenschaftler und Ingenieure sowie bis zu einem gewissen Grad das Bildungspersonal (in Bezug auf Methoden) (Abbildung 15). Bei den Beschäftigten im Verkehrssektor und den Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten war der Grad des Ermessensspielraums und der Autonomie bei Aufgaben erheblich geringer, und auch bei den Arbeitern und dem Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal lag der Grad deutlich unter dem Durchschnitt.

Mitbestimmung in der Organisation

Die Mitbestimmung in der Organisation – die Fähigkeit der Beschäftigten, Entscheidungen, die für ihre Arbeit wichtig sind, zu beeinflussen oder mitzubestimmen – variiert stark zwischen den Gruppen, jedoch nicht nach Geschlecht (Abbildung 16). Mangelnde Mitbestimmung war für die meisten Führungskräfte und Gesetzgeber kein Problem, wie der hohe Anteil derer zeigt, die in die Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe eingebunden oder vor

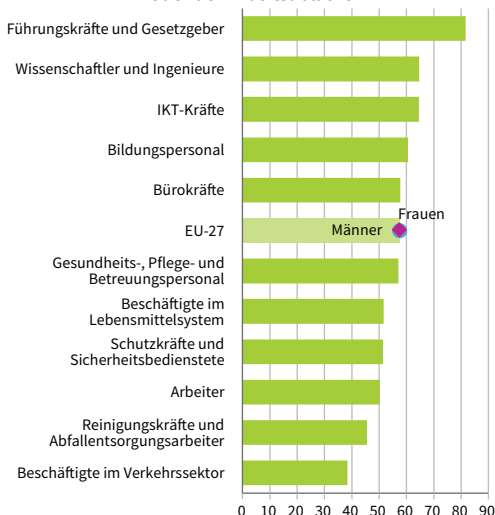
Abbildung 15: Ermessensspielraum und Autonomie bei Aufgaben, EU, 2021 (in %)



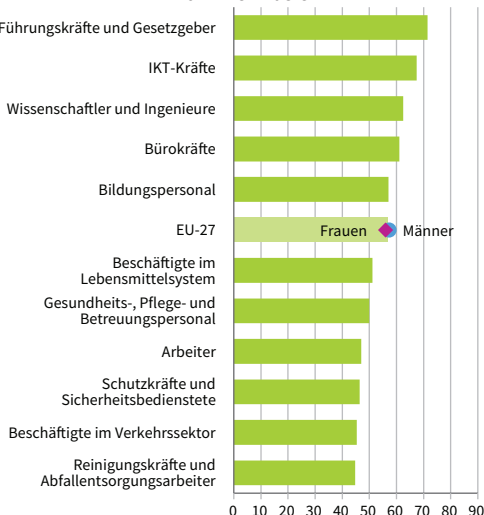
Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die ständig oder häufig die Reihenfolge, die Methode oder das Tempo für Aufgaben wählen konnten.

Abbildung 16: Mitbestimmung in der Organisation, EU, 2021 (in %)

Einbindung in die Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe



Konsultation vor der Festlegung von Zielen für ihre Arbeit



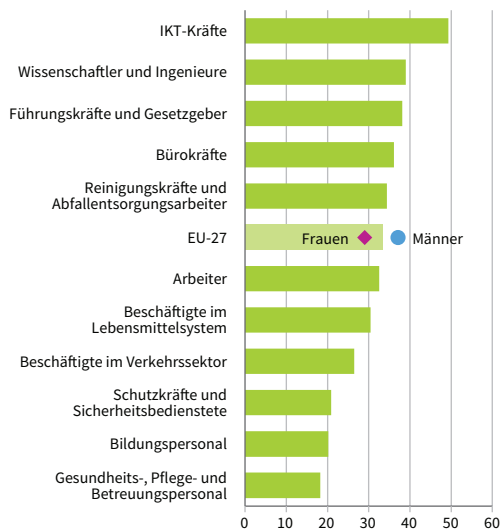
Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die ständig oder häufig in die Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe ihrer Organisation eingebunden oder vor der Festlegung von Zielen für ihre Arbeit konsultiert wurden.

der Festlegung von Zielen für ihre Arbeit konsultiert wurden. Auch ein hoher Anteil der IKT-Kräfte und der Wissenschaftler und Ingenieure sowie bis zu einem gewissen Grad des Bildungspersonals und der Bürokräfte hatte die Möglichkeit zur Mitbestimmung. Bei den Beschäftigten im Verkehrssektor, den Reinigungskräften und Abfallentsorgungsarbeitern, den Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten und den Arbeitern sind die Zahlen jedoch viel niedriger.

Flexibilität bei den Arbeitszeiten

Die Flexibilität zur Anpassung der Arbeitszeiten – die sich darin äußert, dass problemlos eine oder zwei Stunden freigenommen werden können, um private oder familiäre Angelegenheiten zu regeln – ist für das Wohlbefinden der Beschäftigten von Vorteil und fördert ein gesundes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben. Während jedoch fast 50 % der IKT-Kräfte und 34–39 % der Wissenschaftler und Ingenieure, der Führungskräfte und Gesetzgeber und der Bürokräfte diese Flexibilität in Anspruch nehmen konnten, war dies nur bei etwa einem Fünftel der Schutzkräfte und Sicherheitsbediensteten, des Bildungspersonals und des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals der Fall (Abbildung 17). Im Durchschnitt fanden mehr Männer (37 %) als Frauen (29 %) es sehr einfach, eine oder zwei Stunden freizunehmen. Die größten geschlechtsspezifischen Diskrepanzen gab es unter dem Bildungspersonal

Abbildung 17: Flexibilität bei den Arbeitszeiten, EU, 2021 (in %)



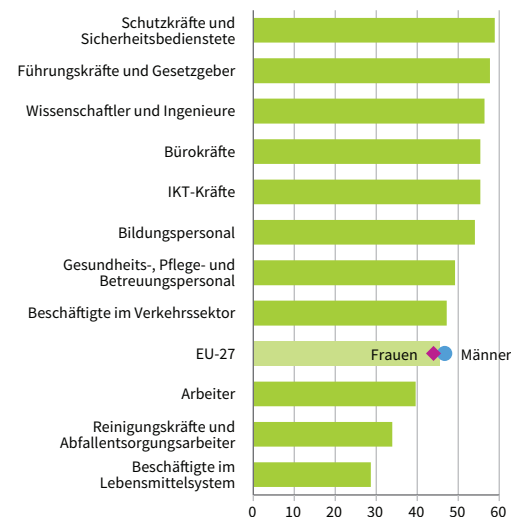
Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die sehr leicht eine oder zwei Stunden freinehmen konnten, um sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern.

(28 % bei Männern und 17 % bei Frauen), den Bürokräften (42 % bei Männern und 32 % bei Frauen) und dem Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal (23 % bei Männern und 17 % bei Frauen).

Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten

Die meisten Gruppen systemrelevanter Beschäftigter schneiden in Bezug auf Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten im Vergleich zum EU-Durchschnitt gleich gut oder besser ab. Insgesamt haben 45 % der Beschäftigten in der EU im Jahr 2021 eine von ihrem Arbeitgeber bezahlte oder angebotene Weiterbildung erhalten (Abbildung 18). Bei den

Abbildung 18: Vom Arbeitgeber angebotene oder bezahlte Weiterbildungen, EU, 2021 (in %)



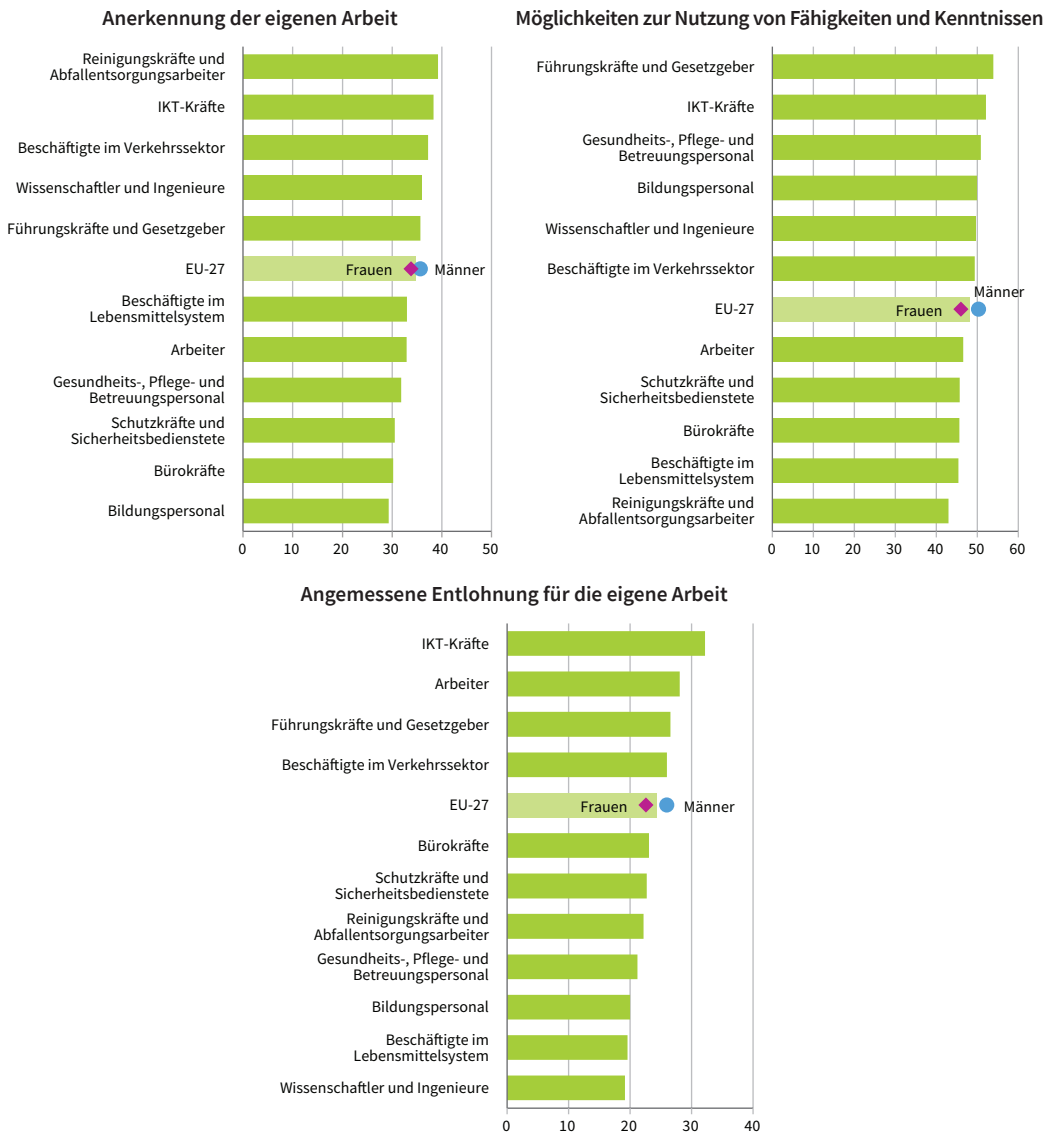
Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten, Führungskräften und Gesetzgebern, Wissenschaftlern und Ingenieuren, Bürokräften und IKT-Kräften lagen die Anteile im Bereich von 55 % bis 59 %. Allerdings erhielten nur 33 % der Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter (42 % der Männer und 27 % der Frauen) und weniger als 30 % der Beschäftigten im Lebensmittelsystem (30 % der Männer und 28 % der Frauen) eine solche Weiterbildung. Die Ergebnisse in Bezug auf Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter sind besorgniserregend, da diese (neben dem Bildungspersonal) auch einen der niedrigsten Anteile an Personen mit Aufstiegschancen aufwiesen.

Intrinsische Belohnungen

Intrinsische Belohnungen sind eine verdiente Anerkennung der eigenen Arbeit, Möglichkeiten zur Nutzung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse und eine angemessene Bezahlung für die Arbeitsanstrengungen. Hinsichtlich dieser Belohnungen gibt es Unterschiede zwischen den Gruppen systemrelevanter Beschäftigter (Abbildung 19). Das Bildungspersonal ist die Gruppe mit dem

geringsten Anteil an Beschäftigten, die der Aussage, dass sie Anerkennung erhielten, voll und ganz zustimmten (29 %), wobei zusätzlich nur ein geringer Anteil angab, sich für die Arbeit angemessen bezahlt zu fühlen (20 %). Die Beschäftigten im Lebensmittelsystem rangieren unter den Gruppen am unteren Ende der Skala, wenn es um das Gefühl geht, für ihre Arbeit angemessen entlohnt zu werden (ca. 20 %) und Möglichkeiten zu haben, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Arbeit einzusetzen (45 %).

Abbildung 19: Intrinsische Belohnungen, EU, 2021 (in %)



Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die voll und ganz zustimmten, dass sie die Anerkennung erhielten, die sie für ihre Arbeit verdienen, dass sie genügend Möglichkeiten hatten, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten bei ihrer Arbeit einzusetzen, oder dass sie sich für ihre Bemühungen und Leistungen bei ihrer Arbeit angemessen bezahlt fühlten.

Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter sind die Gruppe mit dem geringsten Anteil an Beschäftigten, die angaben, dass sie Möglichkeiten hatten, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen, aber fast 40 % von ihnen waren der Meinung, dass sie am Arbeitsplatz die Anerkennung erhielten, die sie verdienten. Bei Wissenschaftlern und Ingenieuren war der Anteil derjenigen, die sich angemessen bezahlt fühlten, am geringsten, jedoch war der Anteil derjenigen, die angaben, Anerkennung zu erhalten und Möglichkeiten zur Nutzung ihrer Fähigkeiten zu haben, überdurchschnittlich hoch.

Trotz der Dankbarkeit, die die Öffentlichkeit dem Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal während der Pandemie entgegenbrachte (belegt durch das tägliche Klatschen der Menschen in den Städten Europas), berichtete nur etwa jeder Dritte, die verdiente Anerkennung zu erhalten, und nur etwa jeder Fünfte hatte das Gefühl, für seine Arbeit angemessen bezahlt zu werden.

Nachhaltigkeit des Arbeitslebens von systemrelevanten Beschäftigten

Neben der Arbeitsplatzqualität von systemrelevanten Beschäftigten ist auch die Nachhaltigkeit ihrer Arbeit ein wichtiges Konzept, das es zu untersuchen gilt, denn sie bestimmt ihre Fähigkeit, Bereitschaft und Motivation, ihre Arbeit jetzt und in Zukunft auszuführen.

Nachhaltige Arbeit wird definiert als das Zusammenspiel von Arbeits- und Lebensbedingungen, die die Erwerbstätigkeit und den Verbleib von Menschen in der Erwerbstätigkeit über den gesamten Verlauf eines längeren Arbeitslebens hinweg unterstützen (Eurofound, 2015). In diesem Abschnitt werden vier spezifische Aspekte der Erfahrungen der Beschäftigten im Arbeitsleben untersucht, die wichtige Elemente nachhaltiger Arbeit sind (Eurofound, 2021a):

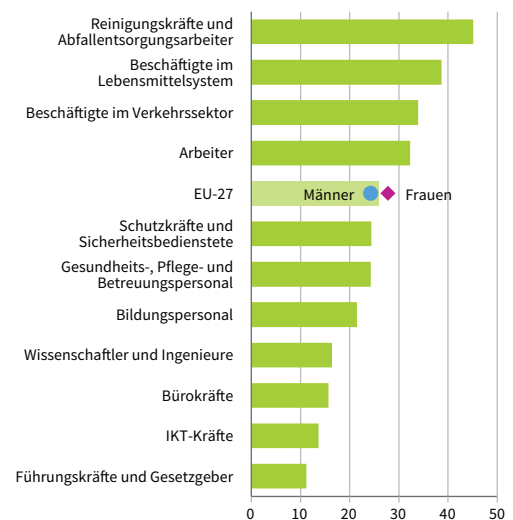
- wirtschaftliche Schwierigkeiten – die Fähigkeit, einen Haushalt aufrechtzuerhalten, indem die Ausgaben auf der Grundlage des Arbeitseinkommens und anderer Einkommensquellen gedeckt werden
- Arbeitnehmervertretung – der Umfang, in dem Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz Strukturen organisiert haben, z. B. eine Gewerkschaft, einen Betriebsrat oder einen ähnlichen Ausschuss, um ihre Interessen zu vertreten

- Arbeitsengagement – ein Ergebnis des Arbeitsumfelds, das die emotionale Bindung der Beschäftigten an ihre Organisation widerspiegelt
- Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten – eine Voraussetzung für nachhaltige Arbeit

Wirtschaftliche Schwierigkeiten

Die Fähigkeit, den Lebensunterhalt zu bestreiten, ist ein gut etablierter Indikator für wirtschaftliche Schwierigkeiten, der dem Arbeitseinkommen und anderen Einkommensarten wie Sozialleistungen, die der Haushalt bezieht, Rechnung trägt. Die wahrgenommene Fähigkeit, den Grundbedarf zu decken, hängt von vielen Faktoren ab, z. B. Einkommen, Zahl der Haushaltsmitglieder, gesundheitsbezogene Bedürfnisse, Verpflichtungen und Konsummuster. Fast die Hälfte der Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter (45 %) hatte Schwierigkeiten, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten (Abbildung 20). Ein Teil des Problems für diese Beschäftigten könnte ein niedriger Stundenlohn in Kombination mit einer kurzen Arbeitswoche (durchschnittlich nur 33 Stunden) sein. Arbeiter, Beschäftigte im Verkehrssektor und Beschäftigte im Lebensmittelsystem sind weitere Gruppen mit einem hohen Anteil von Beschäftigten, die angaben, Schwierigkeiten zu haben, über die Runden zu kommen (zwischen 32 % und 38 %).

Abbildung 20: Wirtschaftliche Schwierigkeiten, EU, 2021 (in %)



Anmerkung: Prozentsatz der Beschäftigten, die nach eigenen Angaben gewisse Schwierigkeiten, Schwierigkeiten oder große Schwierigkeiten hatten, über die Runden zu kommen.

Das Bildungspersonal, das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal sowie Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete verdienen ebenfalls Aufmerksamkeit, da zwischen 20 % und 25 % von wirtschaftlichen Schwierigkeiten berichteten.

Bei bestimmten Untergruppen ergibt sich ein differenzierteres Bild. So gaben beispielsweise nur 5 % der Ärzte und Sanitäter an, Schwierigkeiten zu haben, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, wohingegen der Anteil bei den persönlichen Pflege- und Betreuungskräften 39 % betrug. Beim Bildungspersonal berichtete von den Kinderbetreuern und Lehrerassistenten ein Drittel über wirtschaftliche Schwierigkeiten, verglichen mit 14 % der Lehrkräfte an Hochschulen und weiterführenden Schulen.

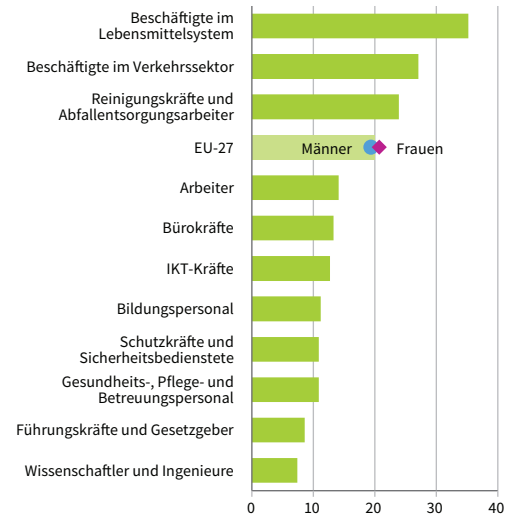
Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz

Die Arbeitnehmervertretung ist das Recht der Arbeitnehmer, sich von einer Gewerkschaft oder einer Einzelperson vertreten zu lassen, um mit der Unternehmensleitung über Themen wie Löhne, Arbeitszeiten, Leistungen und Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Wie Abbildung 21 zeigt, haben nicht alle systemrelevanten Beschäftigten Zugang zu einer solchen Vertretung. Der Anteil der Beschäftigten ohne formelle Vertretung ist bei Reinigungskräften und Abfallentsorgungsarbeitern, bei Beschäftigten im Verkehrssektor und insbesondere bei Beschäftigten im Lebensmittelsystem höher als der EU-Durchschnitt, wo 35 % der Beschäftigten² keinen Zugang zu formeller Vertretung hatten, was es unwahrscheinlicher macht, dass ihre Arbeitsbedingungen überwacht und verbessert werden.

Arbeitsengagement

Beim Arbeitsengagement hat die Person am Arbeitsplatz einen positiven, erfüllenden, arbeitsbezogenen Gemütszustand, der durch Elan, Hingabe und Aufnahmefähigkeit gekennzeichnet ist (Schaufeli und Bakker, 2003, S. 4). Durch das Vorliegen von

Abbildung 21: Beschäftigte ohne formelle Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz, EU, 2021 (in %)



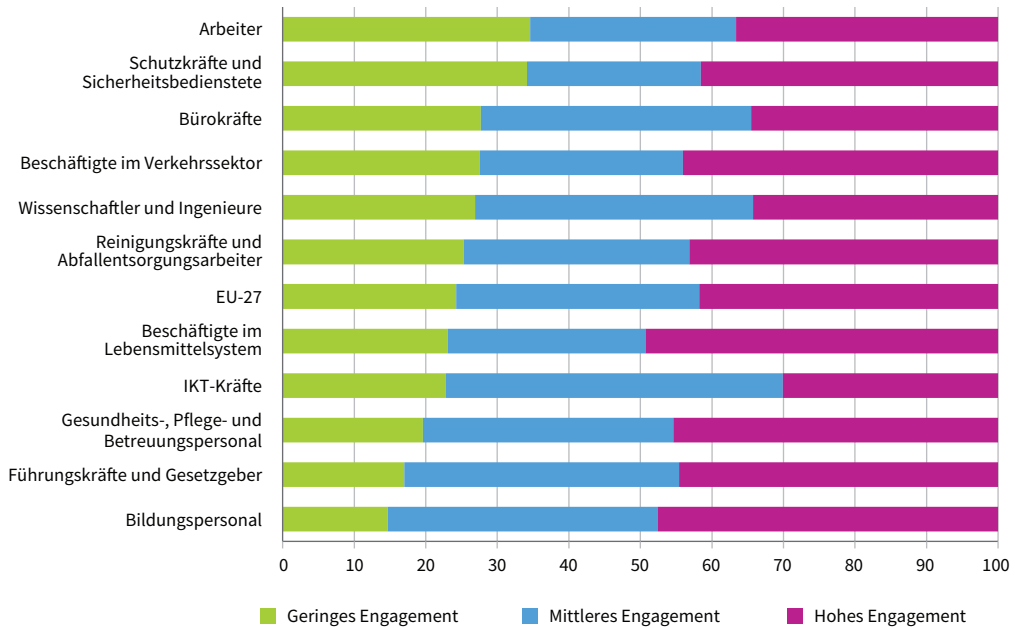
Anmerkung: Die formelle Arbeitnehmervertretung kann die Form eines für Gesundheit und Sicherheit zuständigen Vertreters oder einer Gewerkschaft, eines Betriebsrats oder eines anderen Vertretungsorgans am Arbeitsplatz annehmen.

Arbeitsressourcen verbessert sich das Arbeitsengagement, was sich wiederum positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten auswirkt.

Bei Arbeitern sowie Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten ist der Anteil der Beschäftigten mit geringem Engagement am größten (Abbildung 22). Im Gegensatz dazu ist das Engagement beim Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal und bei den Beschäftigten im Lebensmittelsystem trotz der relativ schlechten Arbeitsplatzqualität bemerkenswert hoch und liegt auf dem Niveau des Engagements der Führungskräfte und Gesetzgeber und des Bildungspersonals.

2 Etwa 57 % der Beschäftigten im Lebensmittelsystem sind Arbeitnehmer und 43 % sind Selbstständige.

Abbildung 22: Arbeitsengagement, EU, 2021 (in %)

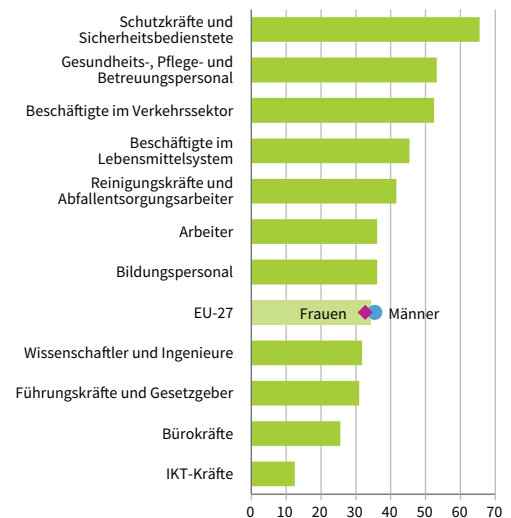


Gesundheit und Wohlbefinden

Die Bewahrung der körperlichen und geistigen Gesundheit ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten bis zum Eintritt in den Ruhestand erwerbstätig bleiben und einen wesentlichen Beitrag bei der Arbeit leisten. Durch COVID-19 wurde nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet, sondern auch ihr Bewusstsein für eine mögliche Ansteckung am Arbeitsplatz geschärft, was Auswirkungen auf ihr Gefühl der Sicherheit am Arbeitsplatz hatte und zu Angst und Unsicherheit führte. Zwei Drittel der Schutzkräfte und Sicherheitsbediensteten und mehr als die Hälfte des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals und der Beschäftigten im Verkehrssektor gaben an, dass ihre Gesundheit und Sicherheit aufgrund der Arbeit gefährdet seien (Abbildung 23). Dagegen hatten nur 13% der IKT-Kräfte diese Bedenken, wobei der geringe Anteil damit zusammenhängt, dass sie aus der Ferne arbeiten konnten.

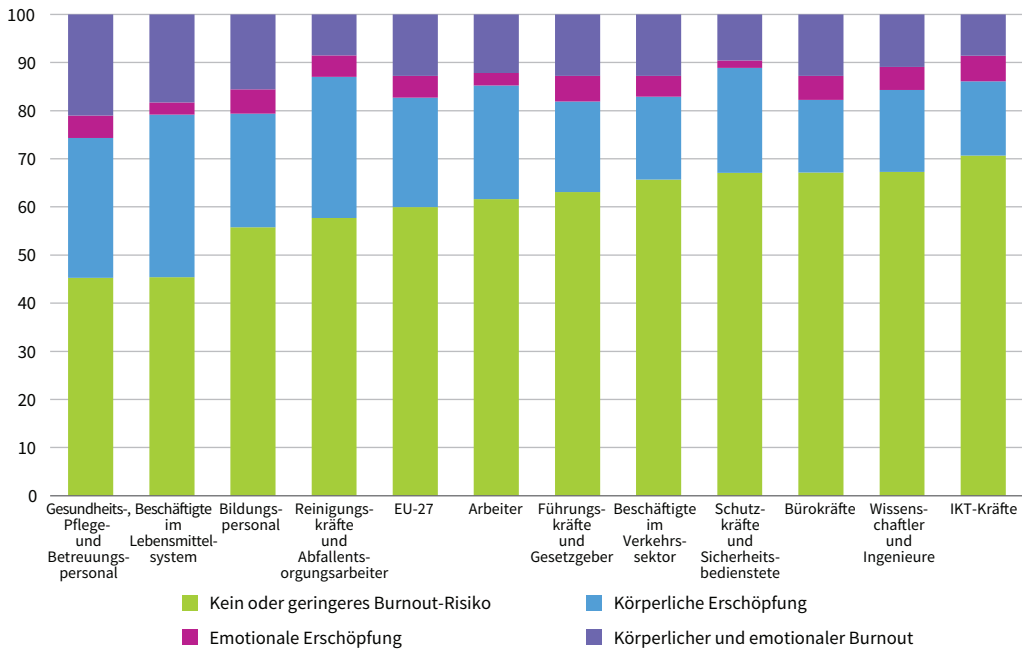
Studien zufolge sind Arbeitsanforderungen, darunter Arbeitsintensität, unsoziale Arbeitszeiten und physische und emotionale Anforderungen, wichtige Prädiktoren für eine Beeinträchtigung der Gesundheit am Arbeitsplatz, die sich in Erschöpfung und schließlich in Burnout äußert (Eurofound,

Abbildung 23: Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit durch die Arbeit, EU, 2021 (in %)



2019). Insgesamt erlebten im Jahr 2021 mehr Frauen als Männer (43% bzw. 37%) körperliche und emotionale Erschöpfung, die eine zentrale Dimension des Burnouts darstellt.

Abbildung 24: Burnout-Risiko, EU, 2021 (in %)



Das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal sowie die Beschäftigten im Lebensmittelsystem geben in dieser Hinsicht am stärksten Anlass zur Sorge, da es in beiden Gruppen bei mehr als der Hälfte der Beschäftigten Hinweise auf eine Art von Erschöpfung oder ein Burnout-Risiko gab (Abbildung 24). IKT-Kräfte, Wissenschaftler und Ingenieure sowie Bürokräfte waren wiederum bestimmten Arbeitsanforderungen weniger ausgesetzt und zeigten daher weniger – wenn auch immer noch besorgniserregende – Anzeichen einer Erschöpfung oder eines Burnout-Risikos.

Unterstützung für systemrelevante Beschäftigte während der Pandemie

Die Mitglieder des Netzwerks der Eurofound-Korrespondenten wurden gebeten, Informationen über bis zu drei Initiativen je Mitgliedstaat bereitzustellen, die während der COVID-19-Pandemie eingeführt wurden, um die Arbeitsbedingungen für systemrelevante Beschäftigte zu verbessern. Insgesamt wurden 47 Initiativen ermittelt. Die meisten davon betrafen die Schaffung neuer Rechtsvorschriften oder die Anpassung bestehender Rechtsvorschriften (18) oder zielten darauf ab, die während der Pandemie unternommenen Anstrengungen zu unterstützen oder anzuerkennen (18). Es wurden auch einige

Tarifverträge ermittelt, die zumeist die Löhne, die Arbeitsbedingungen oder beides in bestimmten kritischen Sektoren oder Gruppen systemrelevanter Beschäftigter betrafen (sieben).

Die meisten Maßnahmen zielten auf die Bedürfnisse des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals ab (22), andere auf die gesamte Erwerbsbevölkerung (sechs) oder auf Kombinationen verschiedener Sektoren oder Berufe, in der Regel einschließlich des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals (vier). Einige Maßnahmen richteten sich an Beschäftigte im Verkehrssektor (Eisenbahnbeschäftigte, Busfahrer und Lkw-Fahrer) sowie an Landwirte oder Landarbeiter. Die verbleibenden einzelnen Maßnahmen richteten sich an verschiedene Arten von Beschäftigten, darunter das Bildungspersonal (meist Lehrkräfte), Stadtarbeiter, Polizeikräfte und Hotelangestellte, oder an sehr spezifische Gruppen systemrelevanter Beschäftigter wie jene, die ein hohes Risiko einer COVID-19-Infektion hatten oder für die Kinderbetreuung zuständig waren.

Der Bereich Löhne, Boni und finanzielle Unterstützung war am häufigsten Gegenstand der ermittelten Maßnahmen, wobei sich die meisten damit zusammenhängenden Maßnahmen an das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal richteten. Die Maßnahmen betrafen auch die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen oder bestimmte Aspekte der

Arbeitsbedingungen, etwa freie Tage, Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten und Methoden zur Bestimmung des Arbeitsvolumens. Einige dieser Maßnahmen sind dauerhaft, wobei die vorgenommenen Änderungen nach der Pandemie beibehalten wurden.

Bezeichnenderweise beziehen sich sieben der Maßnahmen auf die Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit, was von entscheidender Bedeutung ist, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber die richtigen Arbeitsbedingungen schaffen, um die Beschäftigten vor einer Ansteckung zu schützen. Diese Maßnahmen betrafen entweder die gesamte Erwerbsbevölkerung (in Frankreich, Lettland und der Slowakei) oder speziell das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal (in Deutschland, Spanien, Schweden und Norwegen).

Künftige Herausforderungen

Das Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten wurde zudem ersucht, für die einzelnen Mitgliedstaaten eine nationale Perspektive zur Arbeitsmarktsituation für systemrelevante Beschäftigte zu entwickeln. Der gemeinsame Nenner in den meisten Ländern ist die Schwierigkeit, freie Stellen in einigen systemrelevanten Berufen zu besetzen. Das Gesundheitswesen, die Sozialfürsorge und die Landwirtschaft waren die Sektoren, in denen die meisten Bedenken hinsichtlich des Arbeitskräftemangels geäußert wurden.

Den gesammelten Informationen und spezifischen Eurofound-Untersuchungen zum Arbeitskräftemangel in der EU zufolge hat die Pandemie den Personalmangel im Gesundheitswesen vieler Länder verschärft, insbesondere den Mangel an Gesundheits- und Krankenpflegern und Fachärzten (Eurofound, 2021a, 2023). Die hohe Arbeitsbelastung, die langen Arbeitszeiten, die lange Dauer der medizinischen Ausbildung für Ärzte und die niedrigen Löhne für Gesundheits- und Krankenpfleger sind einige der Hauptgründe, warum der Sektor für Beschäftigte unattraktiv ist. Einige dieser abschreckenden Faktoren sind das Ergebnis der umfassenden Umstrukturierung, die der Gesundheitssektor in der EU in den letzten Jahrzehnten durchlaufen hat, insbesondere durch die Umsetzung der Sparpolitik in einigen Ländern nach der Finanzkrise 2007–2008 (Eurofound, 2022b). Die für diese Studie befragten Vertreter der europäischen Sozialpartner im Krankenhaus- und Gesundheitssektor bestätigten, dass dies der Fall sei.

Eine Verschlimmerung des Personalmangels im Gesundheitswesen wurde in Bezug auf Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Österreich, Polen, Schweden, Spanien und Tschechien erwähnt. Portugal, Rumänien und Ungarn (sowie Norwegen) meldeten ebenfalls eine hohe Zahl unbesetzter Stellen in dem Sektor, wobei sich die Lage zum Zeitpunkt der Erhebung verbesserte oder zumindest nicht verschlechterte. Der Druck auf den Sektor nimmt aufgrund einer alternden Bevölkerung, die mehr medizinische Versorgung benötigt, einer alternden Erwerbsbevölkerung und eines weltweiten Mangels an Fachkräften im Gesundheitswesen langsam zu.

Ein weiterer Bereich, der vom Personalmangel negativ betroffen ist, ist die soziale und persönliche Pflege und Betreuung. Einen Personalmangel gibt es derzeit in Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Litauen, den Niederlanden, Österreich, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien und Ungarn. Wie im Gesundheitswesen machen niedrige Löhne und eine hohe Arbeitsbelastung eine berufliche Laufbahn in dem Sektor weniger attraktiv als in anderen Sektoren (Eurofound, 2020a). Darüber hinaus nimmt die Arbeitsbelastung der Beschäftigten in der Sozialfürsorge mit der Alterung der Bevölkerung zu.

Auch in der Landwirtschaft wurde ein erheblicher Arbeitskräftemangel festgestellt. Belgien, Estland, Griechenland, Lettland, Polen, Rumänien, Tschechien und Zypern (sowie Norwegen) berichteten von einem Mangel an Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft, der zu Schwierigkeiten während der Erntesaison führte. Niedrige Löhne, Reisebeschränkungen während der Pandemie und schlechte Arbeitsbedingungen im Allgemeinen wurden als Hauptgründe für die Situation genannt.

Im Bericht „Employment and Social Developments in Europe 2023“ (Beschäftigung und soziale Entwicklung in Europa 2023) wird bestätigt, dass es in den letzten zehn Jahren in vielen der als systemrelevant eingestuften Berufe einen anhaltenden Arbeitskräftemangel gab (Europäische Kommission, 2023b). Dabei handelt es sich auch um eine der zentralen Herausforderungen, die von den befragten sektoralen Sozialpartnern in der EU genannt wurden. Personalmangel oder unattraktive Arbeitsplätze werden von der Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerseite in fünf Sektoren als Probleme betrachtet: Krankenhäuser und Gesundheitswesen, Bildungswesen, Lebensmittel und Getränke, Gebäudereinigung sowie lokale

und regionale Gebietskörperschaften. Schwierige oder schlechte Arbeitsbedingungen wurden in allen fünf Sektoren als Herausforderung genannt, insbesondere von Gewerkschaftsvertretern, die den Personalmangel und die Unattraktivität einiger Arbeitsplätze in ihren Sektoren teilweise auf suboptimale Arbeitsbedingungen zurückführen (Tabelle 2).

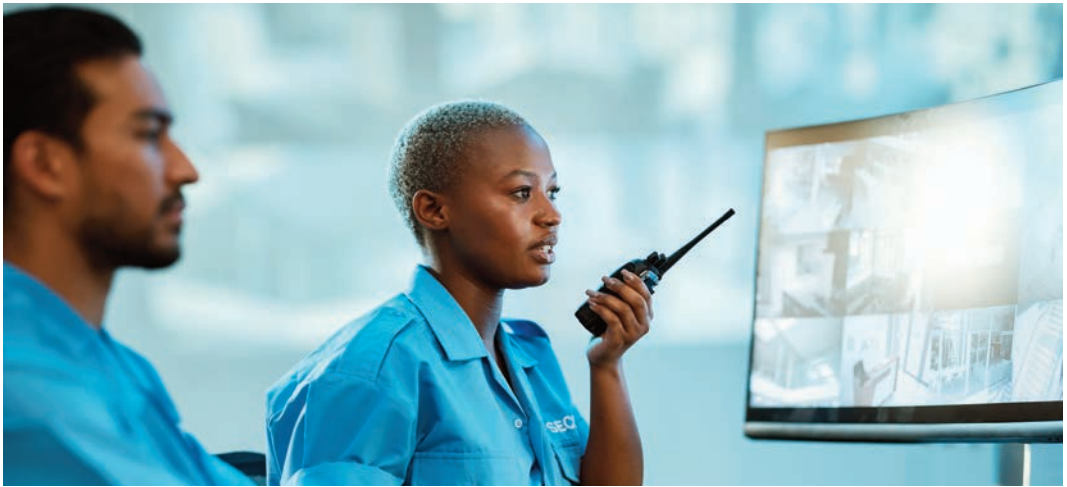
Es gibt auch wichtige sektorspezifische Herausforderungen. Die Gewerkschaften im Bereich Krankenhäuser und Gesundheitswesen sprachen die Frage der Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit an.³ Die unzureichende Finanzierung des Bildungssektors wurde von den Arbeitgebervertretern als ein wesentliches Hindernis für die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Bildung genannt. Die Arbeitgeber im Lebensmittel- und Getränkektor bezeichneten die zersplitterte und uneinheitliche Gesetzgebung,

die viele verschiedene Bereiche abdeckt (z. B. Verpackung, Lebensmittelsicherheit und Etikettierung), als eine große Herausforderung für den Sektor, die von seiner wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Rolle ablenkt. Vergabevorschriften, durch die Bieter mit den niedrigsten Preisen den Vorzug bekommen, wurden sowohl von den Gewerkschaften als auch von den Arbeitgebern im Bereich der Gebäudereinigung als ein Problem genannt, das die Nachhaltigkeit des Sektors beeinträchtigen könnte, auch im Hinblick auf die Bereitstellung guter Arbeitsbedingungen und die Bindung des Personals. Gewalt durch Dritte wurde von den Gewerkschaftsvertretern des Sektors der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften als ein wachsendes Problem genannt, das insbesondere das Personal betrifft, das mit der Öffentlichkeit in Kontakt steht (z. B. im öffentlichen Dienst und im Gesundheitswesen).

Tabelle 2: Von den sektoralen Sozialpartnern ermittelte sektorale Herausforderungen im Zuge der COVID-19-Pandemie

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Krankenhäuser und Gesundheitswesen	Personalmangel Notwendigkeit der Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit Privatisierung Stress (teilweise durch Personalmangel verursacht) Niedriglöhne	Personalmangel Psychische Gesundheit Attraktivität der Arbeitsplätze
Bildung	Arbeitsbedingungen: Prekarität, niedrige Entlohnung, beruflicher Aufstieg und Weiterbildung Digitalisierung Privatisierung	Attraktivität des Lehrberufs Unzureichende Finanzierung des Sektors Ökologische und digitale Kompetenzen
Lebensmittel und Getränke	Niedrige Löhne (steigende Lebenshaltungskosten) Arbeitskräftemangel Schwierige Arbeitsbedingungen	Fragmentierte Rechtsvorschriften (zu Verpackungen, Lebensmittelsicherheit, Etikettierung usw.) Soziale, wirtschaftliche und ökologische Nachhaltigkeit
Gebäudereinigung	Vergabevorschriften (niedrigster Preis) Arbeitsbedingungen: Zeitdruck, Gesundheit und Sicherheit, physische Anforderungen und geringe Bezahlung Schicht- und Nachtarbeit	Attraktivität der Arbeitsplätze und Bindung des Personals Physische Anforderungen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben Vergabevorschriften
Lokale und regionale Gebietskörperschaften	Grüner und digitaler Wandel Gewalt durch Dritte Niedriglöhne und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede Personalmangel Gesundheit und Sicherheit	Qualifikationsdefizite und Personalmangel (für digitale Arbeitsplätze) Attraktivität des Sektors Finanzierung und Privatisierung

³ Im November 2022 nahm die Kommission eine Empfehlung an, mit der COVID-19 in die Liste der anerkannten Berufskrankheiten aufgenommen wurde (Europäische Kommission, 2022).



Empfehlungen für die Politik

Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen dem Schutz der systemrelevanten Beschäftigten und dem Schutz der Gesellschaft

Viele der unverzichtbaren Beschäftigten, die sich den Herausforderungen der COVID-19-Pandemie stellten, waren beruflich stark beansprucht, was auf eine schlechte Arbeitsplatzqualität hindeutet, die mit einem erhöhten Risiko für eine schlechte Gesundheit und ein schlechtes Wohlbefinden verbunden ist. Die politischen Maßnahmen zur Unterstützung dieser systemrelevanten Beschäftigten deckten nicht alle Gruppen ab und schlossen diejenigen aus, die weniger sichtbar waren und nicht an vorderster Front arbeiteten. Systemrelevante Beschäftigte in allen Berufen müssen anerkannt und unterstützt werden, insbesondere in Krisenzeiten.

Verbesserung der Arbeitsplatzqualität

Die Arbeitsplatzqualität kann durch zwei unterschiedliche, aber einander ergänzende Mechanismen verbessert werden.

- **Verringerung der Arbeitsanforderungen:** Wenn Arbeitsplätze eine Kombination übermäßiger Arbeitsanforderungen aufweisen, etwa unsoziale Arbeitszeiten, Exposition gegenüber negativem Sozialverhalten, hohe Arbeitsintensität und Arbeitsplatzunsicherheit, hält dies Beschäftigte davon ab, an solchen Arbeitsplätzen zu bleiben oder Tätigkeiten an solchen Arbeitsplätzen anzunehmen. Auch wenn sich einige dieser

Arbeitsplatzmerkmale schwer ändern lassen (z. B. Nacharbeit oder emotional belastende Situationen), würden Bemühungen um deren Verringerung, die nicht notwendigerweise kostspielig sind, diese Arbeitsplätze nicht nur attraktiver machen, sondern sich auch positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten auswirken.

- **Erhöhung der Arbeitsressourcen:** Ressourcen wie soziale Unterstützung, Autonomie, Beteiligung an den Entscheidungsprozessen der Organisation, Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten, berufliche Entwicklung und Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung machen Arbeitsplätze attraktiv. Bemühungen, die darauf abzielen, die Ressourcen für Beschäftigte zu erhöhen, sind für die Arbeitgeber nicht unbedingt kostspielig und können die Gesundheit, das Wohlbefinden und das Engagement der Beschäftigten fördern.

Entwicklung nachhaltiger Arbeitsweisen

Strategien und Vorgehensweisen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität von systemrelevanten Beschäftigten und der Nachhaltigkeit ihrer Arbeitsweisen sollten durch spezifische Maßnahmen und Strategien ergänzt werden, die auf diejenigen abzielen, bei denen das Risiko einer starken Beanspruchung am Arbeitsplatz hoch ist – das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal, die Beschäftigten im Lebensmittelsystem sowie die Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter.

Mit solchen Maßnahmen müssen nicht nur die heutigen Herausforderungen angegangen werden, sondern sie müssen auch dazu beitragen, das künftige Arbeitsleben systemrelevanter Beschäftigter zu schützen. Folgendes ist daher notwendig:

- Begrenzung der mittel- und langfristigen schädlichen Auswirkungen der derzeitigen Bedingungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten
- Förderung von Arbeitsweisen, die dazu beitragen, dass Beschäftigte ihre Fähigkeiten einsetzen und weiterentwickeln können
- Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei Beschäftigten, deren persönliche Lebensumstände und Fürsorgepflichten sich ändern
- Förderung des Arbeitsengagements der Beschäftigten und Verbesserung ihrer finanziellen Situation
- Sicherstellung ausreichender öffentlicher Investitionen in diese wesentlichen Berufe und ihre Arbeitsbedingungen

Bekämpfung von Geschlechterstereotypen

Viele Gruppen systemrelevanter Beschäftigter, insbesondere diejenigen, die bei der Arbeitsplatzqualität am schlechtesten abschneiden, finden sich in Berufen und Sektoren, in denen ein starkes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern besteht. Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und nachhaltiger Arbeitsweisen ist ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, für ein vielfältigeres Personal in diesen Berufen und Sektoren zu sorgen und den Pool potenzieller Bewerber zu erweitern. Stereotypen, die zum Fortbestehen einer Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt führen, müssen angegangen werden. Es bedarf europäischer und nationaler Strategien zur Arbeitsplatzqualität, bei denen die Gleichstellung der Geschlechter durchgängig berücksichtigt wird.

Behebung des Arbeitskräftemangels in systemrelevanten Berufen

Systemrelevante Berufe, in denen derzeit ein Arbeitskräftemangel verzeichnet wird, könnten durch die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität für Beschäftigte attraktiver gestaltet werden.

Um dort, wo Arbeitskräfte am meisten gebraucht werden, ein engagiertes, anpassungsfähiges, qualifiziertes und widerstandsfähiges Personal zu haben, müssen die Arbeitsplätze von hoher Qualität sein sowie weniger Arbeitsanforderungen und mehr Arbeitsressourcen aufweisen. Das bedeutet auch, dass die Beschäftigten vor wirtschaftlichen Schwierigkeiten geschützt werden müssen, wobei die Entlohnung dem Wert entsprechen muss, den sie für die Gesellschaft erbringen.

Eine widerstandsfähige, gerechtere und inklusive EU erfordert eine gute Arbeitsplatzqualität für alle, einschließlich der systemrelevanten Beschäftigten

Die Fähigkeit der EU, künftige Schocks, Krisen und möglicherweise Polykrisen zu bewältigen und gleichzeitig den demografischen, grünen und digitalen Wandel zu meistern, wird in hohem Maße von den Bedingungen abhängen, unter denen systemrelevante Beschäftigte ihre Arbeit verrichten können. Während in der COVID-19-Pandemie einige der systemrelevanten Beschäftigten – in der Regel Angestellte – größtenteils gute Arbeitsbedingungen und eine gute Arbeitsplatzqualität genossen, lag bei anderen Gruppen eine Kombination von Arbeitsanforderungen vor, die ihre Arbeitsplatzqualität beeinträchtigten, was sich in der Feststellung niederschlug, dass ein großer Anteil der Beschäftigten beanspruchende Arbeitsplätze hatte.

Zu diesen Beschäftigten gehörten das Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonal, die Beschäftigten im Lebensmittelsystem, die Reinigungskräfte und Abfallentsorgungsarbeiter, die Beschäftigten im Verkehrssektor, die Arbeiter sowie die Schutzkräfte und Sicherheitsbediensteten, deren Gesundheit und Wohlbefinden aufgrund der schlechten Arbeitsplatzqualität und der geringeren Nachhaltigkeit ihrer Arbeitsweisen gefährdet waren und weiterhin gefährdet sind. Sollte sich dies nicht ändern, dürfte dies den Arbeitskräftemangel weiter verschärfen, was die Fähigkeit unserer Gesellschaften beeinträchtigen wird, zu funktionieren und hochwertige Dienste zu erbringen.



Ressourcen

Alle Eurofound-Veröffentlichungen sind online abrufbar unter <https://www.eurofound.europa.eu>

Eurofound-Thema „Arbeitsplatzqualität“: <https://eurofound.link/jobquality>

Eurofound-Thema „Nachhaltige Arbeit“: <https://eurofound.link/sustainablework>

Eurofound (2015), *Sustainable work over the life course: Concept paper*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2019), *Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmergeundheit*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2020a), *Long-term care workforce: Employment and working conditions*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2020b), *COVID-19: Policy responses across Europe*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2021a), *Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit: Eine Analyse mithilfe des Orientierungsrahmens für Arbeitsplatzqualität*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2021b), *Beseitigung des Arbeitskräftemangels in den EU-Mitgliedstaaten*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2022a), *Arbeitsbedingungen in Zeiten von COVID-19: Auswirkungen auf die Zukunft, Europäische telefonische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2021*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2022b), *Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen im Krankenhaussektor während der COVID 19-Pandemie*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2023), *Maßnahmen zur Behebung des Arbeitskräftemangels: Lehren für die künftige Politik*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Europäische Kommission (2020), *Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte während des COVID-19-Ausbruchs*, ABl. C 102 I vom 30.3.2020, S. 12, Brüssel.

Europäische Kommission (2022), *Empfehlung (EU) 2022/2337 der Kommission vom 28. November 2022 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten*, ABl. L 309 vom 30.11.2022, S. 12.

Europäische Kommission (2023a), *The impact of demographic change – in a changing environment*, SWD(2023) 21 final, Brüssel.

Europäische Kommission (2023b), *Employment and Social Developments in Europe 2023*, Brüssel.

Fasani, F. und Mazza, J. (2020), *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response*, IZA Policy Paper No. 155, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.

IAO (Internationale Arbeitsorganisation) (2023), *World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work*, Internationales Arbeitsamt, Genf.

Samek Lodovici, M., Ferrari, E., Paladino, E., Pesce, F., Torchio, N. und Crippa, A. (2022), *Revaluation of working conditions and wages for essential workers*, Europäisches Parlament, Luxemburg.

Schaufeli, W. und Bakker, A. (2004), *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*, Abteilung für arbeitsmedizinische Psychologie, Universität Utrecht, Utrecht.

Die eu kontaktieren

Besuch

In der Europäischen Union gibt es Hunderte von „Europe-Direct“-Informationsbüros. Über diesen Link finden Sie ein Informationsbüro in Ihrer Nähe:

https://europa.eu/european-union/contact_de

Telefon oder E-Mail

Der Europe-Direct-Dienst beantwortet Ihre Fragen zur Europäischen Union. Sie Europe Direct:

- über die gebührenfreie Rufnummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (manche Telefondienstleister berechnen allerdings Gebühren),
- über die Standardrufnummer: +32 22999696 oder
- per E-Mail über: https://europa.eu/european-union/contact_de

Informationen über die EU

Im Internet

Auf dem Europa-Portal finden Sie Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen: https://europa.eu/european-union/index_de

EU-Veröffentlichungen

Sie können – zum Teil kostenlos – EU-Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen unter <https://op.europa.eu/de/publications>. Wünschen Sie mehrere Exemplare einer kostenlosen Veröffentlichung, wenden Sie sich an Europe Direct oder das Informationsbüro in Ihrer Nähe (siehe https://europa.eu/european-union/contact_de).

Informationen zum EU-Recht

Informationen zum EU-Recht, darunter alle EU-Rechtsvorschriften seit 1952 in sämtlichen Amtssprachen, finden Sie in EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu>

Offene Daten der EU

Über ihr Offenes Datenportal (<https://data.europa.eu/euodp/de>) stellt die EU Datensätze zur Verfügung. Die Daten können zu gewerblichen und nichtgewerblichen Zwecken kostenfrei heruntergeladen werden.

Während der COVID-19-Pandemie stellte eine Vielzahl verschiedener Beschäftigter das Funktionieren unserer Gesellschaften sicher. In Krisenzeiten sorgten sie für die Aufrechterhaltung des Zugangs zu Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege und anderen grundlegenden Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Lebensmitteln, Wasser, Strom, Internet und Abfallbehandlung. Dabei handelte es sich um die systemrelevanten oder auch unverzichtbaren Beschäftigten der COVID-19-Pandemie, von denen viele ihre physische und psychische Gesundheit riskierten, indem sie während der Pandemie weiterarbeiteten.

In diesem Kurzbericht wird die Arbeitsplatzqualität dieser systemrelevanten Beschäftigten unter Nutzung einzigartiger Informationsquellen untersucht, einschließlich Daten aus der Europäischen telefonischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2021, Daten, die von Korrespondenten aus den Mitgliedstaaten erhoben werden, und Gesprächen mit Vertretern der Sozialpartner auf EU-Ebene aus ausgewählten Sektoren. Dabei werden die Arbeitserfahrungen der systemrelevanten Beschäftigten während der Pandemie beleuchtet und die bevorstehenden Herausforderungen für die Nachhaltigkeit ihrer Arbeit hervorgehoben. Ziel ist es, herauszufinden, ob diese Beschäftigten in der Lage sind, die Gesellschaft bei künftigen Schocks und Krisen zu unterstützen.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 hat sie den Auftrag, Fachwissen im Bereich sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Strategien bereitzustellen.

