

# Unsichere Arbeit

## Sorgen und Ängste von Beschäftigten im Gastgewerbe nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

---

*Stefanie Herok, Ralf Himmelreicher und Dorina Spahn*

### 1. Einleitung

Die Sorgen und Ängste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin und Brandenburg stehen im Fokus dieser Untersuchung. Im Gastgewerbe sind überlange Arbeitszeiten und geringfügige Beschäftigung weit verbreitet. Zudem kamen vor der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2014 niedrig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse mit Bruttostundenlöhnen unter 8,50 Euro häufig vor. Dieser Umstand stellt im Gastgewerbe eher die Regel als die Ausnahme dar (Mindestlohnkommission 2016: 43). Insbesondere bei den Beschäftigten mit niedrigen Löhnen sollte der im Januar 2015 in Kraft getretene gesetzliche Mindestlohn Lohnsteigerungen auf 8,50 Euro und mehr bewirken. Seit 1. Januar 2017 liegt der Mindestlohn bei 8,84 Euro brutto pro Zeitstunde (Mindestlohnkommission 2018: 43). Ein wesentliches Ziel des gesetzlichen Mindestlohns ist es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Dumpinglöhnen und Ausbeutung zu schützen. Dieses Schutzziel sollte einerseits mit der Einführung einer absoluten unteren Lohngrenze erreicht werden. Andererseits wurde im Vorfeld seiner Einführung vor Beschäftigungsverlusten insbesondere im unteren Lohnsegment gewarnt (Arni et al. 2014; Knabe et al. 2014). Um die Effekte der Einführung des Mindestlohns beurteilen zu können, werden Beschäftigte im Gastgewerbe im Hinblick auf ihre subjektive Lage und ihre Sorgen und Ängste befragt.

Zur Untersuchung dieser Thematik haben wir ein qualitatives Forschungsdesign gewählt, um die Beschäftigten im Gastgewerbe als soziale Akteure verstehen zu können. Das bedeutet, sie werden als »[...] handelnde, eigensin-

nige und ihr Leben mit Sinn erfüllende Subjekte« (Hürtgen/Voswinkel 2016: 503) in ihrer sozialen Wirklichkeit betrachtet. Im vorliegenden Beitrag werden zunächst im zweiten Abschnitt theoretische Vorüberlegungen dargelegt und darauf basierend drei Forschungsfragen abgeleitet. Der dritte Abschnitt skizziert in Form eines Branchenbildes die Besonderheiten von Beschäftigungsverhältnissen im Gastgewerbe. Anschließend werden das qualitative Forschungsdesign und die benutzte Auswertungsmethode beschrieben. Der fünfte und zentrale Abschnitt stellt die empirischen Befunde zur subjektiven Lage und zu den Sorgen und Ängsten der Beschäftigten im Gastgewerbe dar. Abschließend werden die subjektiven Einschätzungen der Befragten zusammenfassend bewertet und sozial- und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder adressiert.

## 2. Sozialstruktureller Hintergrund und Fragestellung

In einigen soziologischen Gegenwartsdiagnosen wird westlichen Gesellschaften eine Zunahme von Sorgen und Ängsten attestiert (Bauman 2006). Oftmals ist von sozialer Verunsicherung die Rede (Burzan 2014), und immer wieder fällt das Stichwort Angst (Betzelt/Bode 2017). Hingewiesen wurde darauf, dass gefühlte Unsicherheit nicht nur die untersten Zonen der Arbeitsgesellschaft betrifft, sondern durch alle Beschäftigungsbereiche hindurch diffundieren kann. Und selbst wenn mittlere Angstniveaus im Zeitverlauf abgenommen haben sollten (siehe hierzu den Beitrag von Lübke im vorliegenden Band), könnten sich Ängste und Sorgen bei bestimmten Gruppen von Erwerbstätigen, wie etwa bei Beschäftigten im Gastgewerbe, verändert haben.

In internationalen Studien ist häufiger von »German Angst«, »German Miracle« oder »German Wonder« die Rede. Mit »German Angst« wird eine besondere Sorge der deutschen Bevölkerung, vor allem in Hinblick auf Fragen der finanziellen Absicherung, bezeichnet. Im europäischen Vergleich finden sich für besondere Ängste und Sorgen der Deutschen keine empirische Evidenz, weil Deutschland für die 1980er Jahre bis 2011 eines der niedrigsten durchschnittlichen Angstniveaus aufwies; zudem zeigt sich im genannten Zeitraum auch keine Zunahme von Angst (Dehne 2017). »German Wonder« oder »German Miracle« (Burda/Hunt 2011) zielen auf die objektive Lage auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, der sich im Vergleich zu den

größeren Nachbarstaaten nach der Wirtschafts- und Finanzkrise mit Blick auf die Beschäftigtenzahlen außerordentlich gut entwickelt hat.

Ein ganz besonderes Phänomen ist die Gleichzeitigkeit oder Dualität von Miracle und Angst (Dörre 2018). Das bedeutet, dass mit einem im Durchschnitt stabilen Angstniveau höhere und steigende Angstniveaus bei bestimmten Bevölkerungsgruppen einhergehen können. Damit stellt sich die Frage: Treten Angst und Miracle gemeinsam bei bestimmten Personen auf, oder sind es verschiedene Personenkreise, die entweder vom Beschäftigungsboom profitieren oder, falls nicht, von Ängsten und Sorgen geplagt werden? Zudem kann davon ausgegangen werden, dass allein schon die Möglichkeit, ins Prekariat abzurutschen – ganz im Sinne von disziplinierenden ›Sog-Effekten‹ (Ganßmann 1989) –, selbst dann Ängste auslösen kann, wenn die objektiven individuellen Risiken sehr gering sind. Solche Sog-Effekte erhöhen deutlich den Druck, etwa auf Arbeitslose, prekäre oder *bad jobs* anzunehmen – vor allem dann, wenn Lohnersatzleistungen niedrig sind, ihr Bezug als entwürdigend wahrgenommen wird und/oder finanzielle Mittel der Angehörigen herangezogen werden müssen (Eichhorst/Marx 2011). Castell macht zwischen den verschiedenen Zonen der Erwerbsarbeit ebenfalls Interaktionen aus, die er als »Diffusionseffekte« (Castell 2000: 357) bezeichnet. Diese Effekte verweisen darauf, dass die Beschäftigten sich in ihren jeweiligen Gruppen untereinander vergleichen und sich hinsichtlich ihrer Ängste und Sorgen sozusagen in einem (relativen) ›System miteinander kommunizierender Röhren‹ befinden.

Auf die systemstabilisierende Wirkung einer Mobilisierung – durch Sog- oder Diffusionseffekte – von Ängsten, die sich gleichsam am Arbeitsmarkt aktivierend entfalten sollen, verweisen Lockwood (1964), Lessenich (2013) sowie Betzelt/Bode (2017). Ein eher konservatives Sozialstaatsverständnis (Esping-Andersen 1990), wie es in Deutschland vorherrschend war, setzte stärker auf Momente der ›Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit‹, ›Armutsvermeidung‹ und ›Lebensstandardsicherung im Lebensverlauf‹ (Naeyele 2010), die in vielerlei Hinsicht angstmäÙigend wirken sollten. Im Unterschied dazu präferieren Liberalisierungsbestrebungen stärker mobilisierende und aktivierende Momente, unter Inkaufnahme einer Zunahme von Ängsten und Sorgen.

Trotz einer steigenden Anzahl von Beschäftigten ist in Deutschland eine zunehmende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse festzustellen. Während die Anzahl der beschäftigten Personen seit den 2010er Jahren ins-

gesamt zunahm, gehen damit eine steigende Ungleichheit der Bruttoarbeits-einkommen, höhere Anteile von Niedriglohnbeziehenden und *working poors* sowie befristet und geringfügig Beschäftigten einher (Brady/Biegert 2017).

Empirische Befunde zur Entwicklung der Ungleichheit der Haushalts-nettoeinkommen in Deutschland kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen, die hier nicht detailliert nachgezeichnet werden können (für einen Überblick siehe CESifo 2018). Einige Studien kommen zu dem Befund, dass im Unterschied zur eher stabilen Ungleichheit der Haushaltsnettoeinkommen die Ungleichheit der Arbeitseinkommen auch nach 2005 weiter zugenommen hat (Stein 2017). Wichtig ist zudem die Erkenntnis, dass es selbst bei stabiler Ungleichheit eindeutig Gewinner und Verlierer zwischen verschiedenen Branchen oder Erwerbsformen geben kann (Binder/Haupt 2018).

Vor allem im Gastgewerbe kommen prekäre Beschäftigungsverhältnisse besonders häufig vor. Sie lassen sich charakterisieren durch den Bezug niedriger Einkommen, hohe Beschäftigungsrisiken wegen saisonaler und befristeter Tätigkeiten sowie durch oftmals besonders geringe wie zum Teil sehr lange und insgesamt unregelmäßige Arbeitszeiten (Bosch/Weinkopf 2011). Diese Entwicklung wird oftmals auf Veränderungen des Arbeitsangebots zurückgeführt. Besonders prominent ist dabei der demografische Wandel mit seinen Effekten wie alternde Belegschaften, steigende Erwerbstätigkeit mit häufiger Teilzeitbeschäftigung von Frauen, Migration oder steigende Zahlen von Alleinerziehenden und Pflegenden mit gewissen Beschäftigungshemmnissen (von der Heiden/Himmelreicher 2018). Ein weiterer Erklärungsstrang führt die Prekarisierung auf den institutionellen Wandel zurück. Institutionen werden dabei breit definiert als stabile Beziehungen, Vereinbarungen und historisch gewachsene Strategien wie z. B. Schlichtungen. Dazu gehören auch Regeln und Normen, Gesetze sowie die politischen Kräfteverhältnisse der Sozialpartner (Piersen 2004).

Während zunehmende prekäre Beschäftigung oftmals als zwangsläufiges Resultat des demografischen und ökonomischen Wandels angesehen wird, verweisen Brady/Biegert (2017) auf den starken Einfluss veränderter institutioneller Rahmenbedingungen in Deutschland, vor allem seit der Deutschen Einheit. Seither ist die Tarifbindung selbst in Westdeutschland auf unter 50 Prozent der abhängig Beschäftigten gesunken (Dingeldey et al. 2015). Zudem sind ein deutlicher Rückgang der Betriebe mit gewählten Personalvertretungen sowie ein sinkender Anteil von Beschäftigten festzustellen, die in Betrieben mit Betriebsräten arbeiten (Bellmann/Ellguth 2018).

Neben einem zurückgehenden Anteil der organisierten Arbeitnehmerschaft ist auch eine sinkende Bereitschaft zur Organisation seitens der Arbeitgeber festzustellen. Dies zeigt sich etwa an der sogenannten »Verbandsflucht« (Schnabel 2005), gemeint ist damit vor allem der Rückgang der Mitgliedschaften ohne Tarifbindung. Des Weiteren sind institutionelle Veränderungen im Bereich der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik von Bedeutung. Ein Beispiel hierfür ist die Regelung bei geringfügiger Beschäftigung aus dem Jahr 2003, wonach die bisherige Begrenzung der Arbeitszeit auf maximal 15 Arbeitsstunden pro Woche entfiel (Rudolf 2003). Seither richtet sich das individuelle Arbeitsvolumen oftmals nach den Kundenströmen, »[...] mit der Folge von vielen ›grauen‹ Stunden, die zu sehr niedrigen effektiven Stundenlöhnen führen« (Rothe et al. 2012: 63). Im Ergebnis laufen diese gesellschaftlichen und institutionellen Entwicklungen auf eine Zweiteilung der Arbeitnehmerschaft in eine Gruppe gut abgesicherter und eine Gruppe eher prekär Beschäftigter hinaus (Eichhorst/Marx 2011; Emmenegger et al. 2012).

Vor dem Hintergrund der dargestellten oftmals prekären konkreten Arbeitsbedingungen sowie der veränderten institutionellen Rahmenbedingungen, die mit weniger Sicherheit und mehr Aktivierung zusammenhängen, dürfte der subjektiv wahrgenommene Druck, der auf den Beschäftigten lastet, gestiegen sein. Damit könnten Sorgen und Ängste der Beschäftigten ebenfalls gestiegen sein, wenn nicht durch die Einführung des Mindestlohns neue Schutzziele eingeführt worden wären. Aus diesen Vorüberlegungen werden folgende forschungsleitende Fragen abgeleitet. Mit der ersten Frage gilt es zunächst herauszufinden, worüber sich prekär Beschäftigte im Gastgewerbe grundsätzlich Sorgen machen. Angenommen werden kann, daß längerfristig im Gastgewerbe Beschäftigte ihre Erfahrungen mit den besonderen Arbeitsbedingungen in der Branche gemacht haben. Vermutlich haben einige bereits Erfahrungen mit sozialen Abstiegen gemacht oder sie konnten die Zone des Prekariats nicht oder noch nicht verlassen. Deshalb ist zu erwarten, dass bei instabilen Beschäftigungsverhältnissen Abstiegsängste oder -sorgen zumindest latent vorhanden sind. Nach der Theorie der sozialen Produktionsfunktion (Ormel et al. 1999) erwerben Menschen qua Beruf bestimmte Ressourcen, die sie im Falle eines beruflichen Misserfolgs wieder verlieren können. Insofern bewirkt die Befürchtung, den Arbeitsplatz zu verlieren, verbunden mit Einkommens- und Prestigeverlusten sowie einer Verschlechterung der Planbarkeit des eigenen Lebens, die Angst oder Sorge vor (weiterem) sozialem Abstieg. Ferner steht Angehörigen

unterer sozialer Schichten in der Regel nur wenig ökonomisches Kapital und Humankapital zur Verfügung, weshalb Aufstiege in die Mittelschicht zwar möglich sind, jedoch selten vorkommen (Lengfeld/Ordemann 2016).

Im Rahmen der zweiten Frage wird untersucht, inwiefern die Diagnose von angstbestimmten Beschäftigungsverhältnissen im Gastgewerbe zutrifft. Nach Rothe et al. (2012) sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Gastgewerbe weit verbreitet. Insofern liegt die Vermutung nahe, dass Ängste und Sorgen, darunter vor allem solche, die den Arbeitsplatzverlust betreffen, zumindest latent und flächendeckend vorhanden sind. Im Unterschied zu Frage 1, bei der es um die Bestimmungsgründe von Sorgen und Ängsten geht, versucht Frage 2 herauszufinden, ob es sich um ähnliche oder unterschiedliche Aspekte handelt, die die Beschäftigten verunsichern.

Die dritte Frage untersucht die durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns angestrebten Effekte auf die Wahrnehmung von Unsicherheiten durch die Beschäftigten: Welche Sorgen und Ängste der Beschäftigten hat der Mindestlohn seit seiner Einführung verringern können? Schließlich war mit der Einführung des Mindestlohns das Einziehen einer untersten Lohnschwelle, welche die Beschäftigten vor Dumpinglöhnen und Ausbeutung schützen sollten, politisch intendiert (Mindestlohnkommission 2016). Deshalb wird untersucht, ob die durch De-Regulierung und Liberalisierung des Arbeitsmarktes in Deutschland verursachten Sorgen und Ängste durch die Re-Regulierung im Rahmen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eingedämmt werden konnten. Diese Frage kann lediglich ansatzweise untersucht werden, da die Interviews erst nach Einführung des Mindestlohns geführt wurden und retrospektive Erhebungen hohe Anforderungen an das Erinnerungsvermögen der Befragten stellen.

### 3. Branchenbild des Gastgewerbes

Insgesamt ist das Gastgewerbe von einer kleinteiligen betrieblichen Struktur, in der Regel ohne Interessensvertretung, geprägt und unterliegt häufig saisonalen Schwankungen (Späth et al. 2018). Viele Beschäftigte sind jüngere Frauen mit Migrationshintergrund, mit oftmals geringer oder nicht anerkannter formaler Qualifikation und weit verbreiteter geringfügiger Beschäftigung im Haupt- wie im Nebenerwerb. Überstunden sowie Teil- und Wechselschichten sind üblich, die Anforderungen an Beschäftigte hinsicht-

lich ihrer Erreichbarkeit und Verfügbarkeit hoch. Ebenfalls hoch sind körperliche wie psychische Belastungen und die Lärmbelästigung (Maack et al. 2013). Das Lohnniveau ist vergleichsweise niedrig und die Anteile von Beschäftigten mit Bruttostundenlöhnen unterhalb des Mindestlohns sind in dieser lohnintensiven Branche hoch (Mindestlohnkommission 2016: 43). Analog hierzu macht sich ein überproportional hoher Anteil der Beschäftigten Sorgen, im Alter nicht von der eigenen gesetzlichen Rente leben zu können (DGB 2018).

Im Jahr 2017 waren im Gastgewerbe<sup>1</sup> 1.687.901 Personen in ihrem Hauptberuf abhängig beschäftigt (Koch et al. 2018: 18). Davon waren knapp zwei Drittel sozialversicherungspflichtig und ein Drittel ausschließlich geringfügig beschäftigt. Nahezu die Hälfte aller Beschäftigten hatte eine wöchentliche Arbeitszeit unterhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitsplatzes. Der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten des Gastgewerbes lag bei knapp 55 Prozent, der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft bei 32 Prozent. Die Anzahl der Beschäftigten stieg zwischen 2014 und 2017 insgesamt um knapp acht Prozent. Diese dynamische Entwicklung setzte sich aus einer etwa gleichbleibenden Anzahl ausschließlich geringfügig Beschäftigter und einem Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um rund 13 Prozent zusammen (Koch et al. 2018: 18).

Nach dem ersten Bericht der Mindestlohnkommission (2016: 41) verdienen im April 2014 insgesamt knapp vier Millionen Beschäftigte unter 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde. In den zwanzig Branchen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro waren (ohne Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten) rund zwei Millionen Personen beschäftigt. Innerhalb dieser zwanzig Branchen lag der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Löhnen unter 8,50 Euro (»Bite«) im Gastgewerbe bei über 45 Prozent an allen Beschäftigungsverhältnissen und damit mit am höchsten. Insofern wurde der Schwerpunkt der vorliegenden Untersuchung auf eine Branche gelegt, in der der hohe Mindestlohn-Bite einen deutlichen Eingriff darstellte und daher Auswirkungen auf die Beschäftigten zu erwarten waren.

---

1 Wenn im Folgenden vom Gastgewerbe gesprochen wird, subsumiert dieser Terminus stets das Hotel- und Gaststättengewerbe, analog zu den Kennziffern 55 und 56 der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Statistisches Bundesamt 2007). Wird explizit von Hotel- oder Gaststättengewerbe gesprochen, beziehen sich die Ausführungen auf eine der beiden Branchen.

Im Wirtschaftszweig »Gastgewerbe und sonstige Dienstleistung« ist nach Angaben aus dem IAB-Betriebspanel die Verbreitung von Betriebsräten in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten<sup>2</sup> besonders niedrig und teilweise noch niedriger als im Baugewerbe: Lediglich in drei Prozent dieser Betriebe in Deutschland gab es im Jahr 2017 einen Betriebsrat und neun Prozent aller Beschäftigten arbeiteten in einem Betrieb, in dem eine Personalvertretung existierte. Im Vergleich dazu hatten in der Gesamtwirtschaft insgesamt neun Prozent aller Betriebe einen Betriebsrat und 39 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten in Betrieben mit Betriebsrat (Bellmann/Ellguth 2018). Die Ursachen der Erosion der betrieblichen Mitbestimmung werden weniger in strukturellen Entwicklungen wie einer sinkenden Betriebsgröße oder einer steigenden Anzahl von Betrieben im Dienstleistungssektor gesehen, sondern vielmehr in Verhaltensänderungen. Dabei stößt die kollektive Interessensvertretung innerhalb der Beschäftigten nicht auf ein schwindendes Interesse (Wilkesmann et al. 2011). Im Unterschied dazu agieren Arbeitgeber oftmals gegen die Wahl von Betriebsräten, teilweise unterstützt durch Rechtsanwaltskanzleien mit Beratungsschwerpunkt im Bereich »Verhinderung von Betriebsratswahlen« (Behrens/Dribbusch 2014).

Die Kontrolle des Mindestlohns obliegt nach § 14 MiLoG den Zollbehörden. Die bei den Hauptzollämtern angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) prüft die Arbeitgeber unter anderem in Bezug auf Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung und seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes auch auf dessen Einhaltung. Die Auswahl der Arbeitgeberprüfungen in den jeweiligen Branchen erfolgt risikoorientiert. Das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe stellt nach dem Bauhaupt- und Nebengewerbe die am zweithäufigsten geprüfte Branche dar (Mindestlohnkommission 2018: 69). Insofern wird seitens der Zollbehörden davon ausgegangen, dass Verstöße gegen gesetzliche sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Pflichten im Gastgewerbe besonders häufig vorkommen.

Die Beschäftigungsbefragung zum DGB-Index »Gute Arbeit« aus dem Jahr 2017, eine repräsentative Zufallsstichprobe von mehr als 4.000 abhängig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn und mehr Stunden pro Woche, hat Folgendes gezeigt: 45 Prozent aller Beschäftigten gehen davon aus, dass ihre spätere gesetzliche Rente nicht zum Leben rei-

---

2 Ein Betriebsrat kann in jedem Betrieb mit fünf oder mehr »ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern« gewählt werden (§ 1 BetrVG).



chen wird. Bei Beschäftigten im Tourismus, Hotel- und Gaststättengewerbe liegt dieser Anteil mit 55 Prozent um zehn Prozentpunkte höher (DGB 2018). Hieran zeigt sich, dass eine aktuell niedrige Entlohnung mit subjektiv wahrgenommenen Abstiegsängsten, auch im Hinblick auf hohe Altersarmutsrisiken, einhergehen kann.

Mit Blick auf die persönlichen Charakteristika von Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe ist festzustellen, dass viele Beschäftigte im Vergleich zur Gesamtwirtschaft geringer qualifiziert sind; jedoch sind sie laut der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, einer telefonischen Befragung von rund 20.000 Erwerbstätigen, mit ihrem Arbeitsverhältnis häufiger als andere Erwerbstätige insgesamt zufrieden bis sehr zufrieden. Knapp 80 Prozent der Befragten fühlten sich demnach häufig als ein Teil der Gemeinschaft, 88 Prozent empfanden die Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen und Kollegen als sehr gut. 80 Prozent fühlten sich stets unterstützt und mehr als 95 Prozent der Befragten waren mit der Arbeit insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden (Brenscheidt et al. 2012: 35 ff.).

Zusammenfassend sind Beschäftigungsverhältnisse im Gastgewerbe überwiegend schwach reguliert und oftmals physisch wie psychisch stark belastend. Die Arbeitszeiten orientieren sich häufig an der Kundenfrequenz und sind eher schlecht bezahlt, weshalb die Einschätzungen über die eigene Altersvorsorge häufig negativ sind. Jedoch kann das Arbeitsklima positiv und die Zufriedenheit mit der Arbeit hoch sein.

#### 4. Datenbasis und Methode

Zur Untersuchung von Sorgen und Ängsten der Beschäftigten im Gastgewerbe wird ein qualitatives Forschungsdesign gewählt, um das Subjekt in seiner sozialen Wirklichkeit betrachten zu können. Qualitative Ansätze sind insbesondere für Untersuchungen an den Rändern des Arbeitsmarktes geeignet (Baumann et al. 2018). Zudem sind qualitative Studien in der Lage, die Wahrnehmung von Beschäftigungsrisiken detaillierter zu erfassen, »[...] als dies mit der Verwendung großer Umfragedatensätze möglich ist« (Erlinghagen/Lübke 2015: 422). Im Mittelpunkt des Erkenntnisprozesses im qualitativen Forschungsdesign steht die Rekonstruktion von Bedeutungen. Das Interesse ist auf die Exploration des Feldes und der Entdeckung neuer Zusammenhänge gerichtet. Die Stichprobenauswahl erfolgt nach dem

theoretischen Sampling und ist geprägt durch ein dauerhaftes Justieren des Samplings mit dem Ziel, bestimmte Interpretationen (Typenbildung) herauszuarbeiten (vgl. Flick 2014: 123 ff.).

Die empirische Untersuchung soll eine Offenheit gegenüber einer Vielzahl möglicher Verhaltensweisen und Reaktionen von Beschäftigten gewährleisten, weshalb halbstandardisierte Interviewleitfäden nach Flick (2014) entwickelt wurden. Der Entwicklung der Leitfäden wurde eine Literaturanalyse vorangestellt, um die Vielfalt möglicher Anpassungsreaktionen und theoriegeleiteter Hypothesen über die Wirkungen des Mindestlohns auf mögliche Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Leitfaden erfassen zu können.<sup>3</sup> Die Themenfelder des Leitfadens umfassen mögliche Ausgleichsreaktionen nach Einführung des Mindestlohns, Arbeitszufriedenheit, Lohnveränderungen sowie Aspekte des Arbeitsalltags. Die einzelnen Themenschwerpunkte wurden jeweils mit einer offenen Frage eingeleitet. Diese Frage hatte zum Ziel, dass die Beschäftigten zunächst ihre Sichtweise und die aus ihrer Perspektive wichtigen Aspekte nennen und erläutern konnten. Es folgten Nachfragen zu Themen, die bereits von den Beschäftigten zum Gegenstand gemacht worden waren. Die Aufgliederung nach Themenfeldern erleichterte es, einen vom Beschäftigten angesprochenen Themenkomplex zu vertiefen und Zusammenhänge zu explorieren.

Zum Zweck der Untersuchung wurden sechs Interviews im Hotelgewerbe und sieben im Gaststättengewerbe durchgeführt (siehe Tabelle A1). Alle Befragten waren selbst unmittelbar von der Einführung des Mindestlohns betroffen. Die Gewinnung der Interviewpartner erfolgte zunächst über persönliche Kontakte und darauf aufbauend nach dem »Schneeballsystem« (Pzyborski/Wohlrab-Sahar 2014: 59). Das heißt, geeignete Interviewpersonen kannten weitere in der Branche beschäftigte Personen, die potenziell für ein Interview zur Verfügung standen. So konnten Beschäftigte mit unterschiedlichen Charakteristika in Bezug auf Beschäftigungsumfang, Alter, Tätigkeit, Bildungsabschluss sowie hinsichtlich der Betriebsgröße für die Interviews gewonnen werden.

Die interviewten Beschäftigten im Gastgewerbe konnten eine große Bandbreite der dortigen Arbeitsverhältnisse abdecken. Die Befragten waren zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 20 und 50 Jahre alt. Manche hatten nur wenige Monate, andere mehr als zehn Jahre Erfahrungen im gastrono-

3 Die Interviewleitfäden sind in Herok (2017) und Spahn (2017) dokumentiert.

mischen Bereich. Fünf der Befragten verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung im Gastgewerbe, acht Befragte hatten die Tätigkeit als Quereinsteiger begonnen. Zudem übten die Beschäftigten unterschiedliche Tätigkeiten aus, vom Barchef bis zum Zimmerservice. Ferner waren die Befragten in verschiedenen Beschäftigungsformen angestellt, von der stundenweisen Aushilfe über Minijobs bis hin zu sozialversicherungspflichtiger Teil- und Vollzeitbeschäftigung. Schließlich variierten die beschäftigenden Betriebe der Befragten hinsichtlich Größe und Struktur.

Die Feldphase der Interviews fand zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 statt. In zeitlichem Bezug zum Mindestlohn lag die Interviewphase nach seiner Einführung und zum Teil nach seiner ersten Anpassung im Januar 2017 von 8,50 Euro auf 8,84 Euro Brutto je Zeitstunde. Die Interviews dauerten in der Regel zwischen 60 und 90 Minuten. Alle Gespräche wurden Wort für Wort transkribiert und anschließend inhaltsanalytisch in Anlehnung an Schmidt (2000) und Mayring (2016) in mehreren Schritten ausgewertet:

- Materialorientierte Bildung von Auswertungskategorien
- Zusammenstellung der Auswertungskategorien zu einem Codierleitfaden
- Codierung des Materials
- Darstellung der quantifizierenden Materialübersicht
- Vertiefende Fallinterpretation

Diese Methode ermöglicht es, auf der Grundlage gebildeter Auswertungskategorien vertiefende Fallinterpretationen durchzuführen. Dabei wird das gewonnene Material in Kategorien zerlegt und dessen Komplexität im Bezug zum Material reduziert (Herok 2017, Spahn 2017). Ziel war es, die Inhalte der Interviews aus der Perspektive der Befragten in ihrem jeweiligen sozialen Kontext und Bedeutungsfeld zu interpretieren. Mit Hilfe der Auswertungsstrategie konnten auch Rückschlüsse auf nicht-verbalisierte Inhalte gezogen werden.

Zentrales Ergebnis der Auswertung war der Befund, dass sich in allen 13 Interviews Sorgen und Ängste um die Arbeitsplatzsicherheit als wichtigste Kategorie herausgestellt haben. Latente Arbeitsplatzunsicherheit wurde von allen Befragten benannt, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Hervorgerufen wurden die Ängste und Sorgen vor allem durch prekäre Arbeitsbedingungen, die sich insbesondere in einer Machtlosigkeit gegenüber der eigenen Austauschbarkeit am konkreten Arbeitsplatz festmachten. In einer

repräsentativen branchenübergreifenden Studie zum Thema Arbeitsplatzunsicherheit im Erwerbsverlauf zeigten Erlinghagen/Lübke (2015), dass sich in einem Zehnjahreszeitraum vier von zehn Beschäftigten große Sorgen um den Verlust ihres Arbeitsplatzes machten. Zudem berichtete jeder dritte Beschäftigte von chronischen Unsicherheiten. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der besonderen Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe erscheinen die von den 13 Befragten im Gastgewerbe berichteten weit verbreiteten Sorgen und Ängste um die Arbeitsplatzsicherheit plausibel. Dennoch hat der methodische Zugang die Limitation, dass die Befunde auf Tendenzen von Sorgen und Ängsten der befragten Beschäftigten hinweisen und nicht repräsentativ sind. Somit können die Befunde nicht auf alle Beschäftigten im Gastgewerbe verallgemeinert werden.

## 5. Die subjektive Lage von Beschäftigten im Gastgewerbe

Im Folgenden sollen nun empirische Befunde zur subjektiv empfundenen Lage und zu den Sorgen und Ängsten bei den Beschäftigten im Gastgewerbe dargestellt werden. Um die eingangs gestellten drei Forschungsfragen beantworten zu können, werden prägnante Zitate aus den Leitfadeninterviews der Masterarbeiten von Stefanie Herok (publiziert in Herok 2017) und Dorina Spahn (publiziert in Spahn 2017) zu besonderen Charakteristika der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe zugeordnet. Die Masterarbeit von Herok fokussiert auf Beschäftigungsverhältnisse im Hotelgewerbe, abgekürzt in der Anhangtabelle A1 mit B1 bis einschließlich B6. Die Masterarbeit von Spahn untersucht Beschäftigungsverhältnisse im Gaststättengewerbe, abgekürzt in der Anhangtabelle A1 mit G1 bis G7.

Nach den Aussagen der befragten Beschäftigten im Gastgewerbe handelt es sich um fünf Kernbereiche, die dafür verantwortlich gemacht werden können, dass ihre Tätigkeiten – analog zu Dörre (2018) – als prekäre Arbeitsverhältnisse bezeichnet werden können. Diese besonderen Charakteristika der Arbeitsbedingungen, die mit Beschäftigungsängsten assoziiert sind, sind erstens die Vergütungsmodalitäten, zweitens das Ausmaß von Integration und Desintegration in das jeweilige Arbeitsverhältnis, drittens materielle Gerechtigkeitsvorstellungen, viertens die Einhaltung von Standards des Arbeitsschutzes und der gesetzlichen Steuer- und Sozialversicherungspflichten sowie fünftens die Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt. Die fol-

genden Beispiele zeigen ferner, dass die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz, vor allem wegen latenter Beschäftigungsunsicherheit, Ohnmachtsgefühle auslösen kann, die dazu führen, dass die Beschäftigten nicht gegen die von ihnen selbst beschriebenen Missstände vorgehen, sondern ihre prekären Arbeitsbedingungen akzeptieren.

## Vergütungsmodalitäten

In den Interviews wurde deutlich, dass die Mehrzahl der Befragten einen deutlich höheren als den vergüteten Aufwand betreiben, um das Beschäftigungsverhältnis aufrechtzuerhalten. Dabei spielen auch nach Einführung des Mindestlohns Notlagen und Ängste der Beschäftigten eine Rolle. So berichten mehrere Beschäftigte, dass sie bereit seien, unbezahlte Mehrarbeit zu leisten, weil sie Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes hätten, wenn sie diese nicht leisten würden. Die nachstehend zitierten Beschäftigten arrangieren sich mit der Notwendigkeit, unbezahlte Mehrarbeit zu leisten.

*Männlich, 26 Jahre, Vollzeit, Restaurantleiter in einem Privathotel mit 120 Beschäftigten, Restaurantfachmann mit unbefristetem Arbeitsvertrag:*

»[...] Überstunden gehören zum täglich Brot [...] Und die geht man ein, weil man glücklich ist, überhaupt einen Job zu haben [...] in Managerposition werden sowieso ein bis zwei Stunden mehr gemacht. [...] dann wird bei der Managerposition automatisch nochmal minus zehn Stunden abgerechnet, weil die in dieser Position im Endeffekt dazugehören.« (Zit. n. B2: 60)

*Weiblich, 31 Jahre, Vollzeit, vorerst Kellnerin in einem Restaurant eines Stadtzentrums, zum Zeitpunkt der Befragung Mitarbeiterin in einem Store einer Cafékette:*

»Auf dem Dienstplan steht drauf 15:00–23:00 Uhr aber es war an dem Tag [...] eine Hochzeit. Die Hochzeit fing um 16:00 Uhr an und eine Hochzeit geht ja nun nicht bis 23:00 Uhr, das wissen wir alle. Die geht bis früh um 4:00 Uhr. [...] Die [Überstunden] gab es nicht. Sie wurden zwar vermerkt, auf einen handschriftlichen Dienstplan. Der Chef hat auch gesehen, dass du bis früh's um 4:00 Uhr da warst. Hast aber am nächsten Tag schon wieder um 7:00 Uhr auf der Matte gestanden. Bist nur nach Hause, geschlafen, bist wieder auf Arbeit gefahren. Das war halt so.« (Zit. n. G1: 52)

Die Zitate belegen den hohen unbezahlten Aufwand, den die Beschäftigten in Kauf nehmen, um ihre Stelle nicht zu verlieren. Die Beschäftigten stellen solche Ängste und Sorgen als branchenspezifische Charakteristika dar. Zudem weisen die Beispiele auf Umgehungstatbestände hin, weil tatsächlich geleistete Arbeitszeiten nicht bezahlt und Arbeitsschutzrechte wiederholt nicht eingehalten werden. Die befragten Personen berichten über nicht vergütete Mehrarbeit und die regelmäßige Überschreitung der gesetzlich festgelegten maximalen Arbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 Abs. 1 ArbZG).<sup>4</sup> Ferner berichteten die Befragten mehrfach über die Unterschreitung der Ruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Diensten (§ 5 Abs. 1 ArbZG).

### Instabile Arbeitsverhältnisse

Das obige Beispiel zeigt, dass aufgrund von Machtasymmetrien zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unbezahlte Überstunden häufig vorkommen. Diese werden von den Beschäftigten dennoch akzeptiert, weil die Sorge um den Arbeitsplatz eine zentrale Rolle spielt. Insofern ist plausibel, dass die Hoffnung auf ein stabiles Arbeitsverhältnis zum Ausdruck gebracht wird. Unter Druck stehen die Beschäftigten zum einen, weil es für sie überwiegend nur noch befristete Verträge gibt. Zum anderen werden auch schlechte Arbeitsbedingungen, im Sinne von »bad jobs« (Eichhorst/Marx 2011), hingenommen, wenn sich Chancen andeuten, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis aufzusteigen und damit Erwartungen geweckt werden, der »Zone der Prekarität« (Dörre 2005) entkommen zu können. Hierzu sagt eine Beschäftigte:

*Weiblich, Migrationshintergrund, 50 Jahre, »Zimmermädchen« in einem Hotel der gehobenen Kategorie mit knapp 15 Beschäftigten in Vollzeit:*

»Ich würde jetzt gerne fest angestellt sein [...] wenn ich jetzt nicht bald irgendwo eine feste Anstellung kriege, dann wird es kritisch für mich. [...] Aber das ist heutzutage üblich so in dieser Branche. Man kriegt zuerst einen Ver-

4 Die werktägliche Arbeitszeit kann von maximal acht auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Das bedeutet, dass bei entsprechendem Ausgleich an sechs Werktagen vorübergehend bis zu zehn Stunden täglich gearbeitet werden kann (Brauner/Wöhrmann 2018).

trag für ein Jahr [...] und dann wird man normalerweise rausgeschmissen].«  
(Zit. n. B5: 71)

*Männlich, 40 Jahre, Mini-Job-Basis, nebenberuflich, vorerst Mitarbeiter in einem Restaurant mit 200 Beschäftigten, später Mitarbeiter eines kleineren Restaurants mit zehn Beschäftigten:*

»Ich habe eine Kasse abgegeben, die Kasse wurde gezählt, ohne dass ich dabei bin. Es war also auch möglich, dass man mir sagt: ›In deiner Kasse fehlten 240 Euro‹. Aber es wurde nie gesagt: ›Du hast 60 Euro Trinkgeld oder 120 Euro‹. [...] Es ist der einfachste Weg, jemanden rauszuschmeißen, indem man ihm unterstellt, die Kasse stimmt nicht.« (Zit. n. G5: 81 f.)

Die Beschäftigten haben Missachtung durch kurzfristige Anstellungen bzw. durch willkürliche Handlungen seitens der Geschäftsführung erfahren. Die Aussagen der Befragten deuten in beiden Fällen auf fehlende Integrität im Unternehmen und auf einen hohen Grad an Beschäftigungsunsicherheit hin. Zudem existiert in den Betrieben des Gastgewerbes selten eine kollektive Interessenvertretung, durch die die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt werden könnte (Bellmann/Ellguth 2018). In diesem Zusammenhang kann davon ausgegangen werden, dass in Betrieben mit Personalvertretungen solche willkürlich anmutenden Maßnahmen nicht vorkommen bzw. nicht folgenlos bleiben dürften.

## Materielle Leistungsungerechtigkeit

Zudem wird von den Beschäftigten die unterschiedliche Entlohnung für die gleiche Arbeitsleistung thematisiert. So schildert eine Beschäftigte aus dem Hotelgewerbe:

*Weiblich, 20 Jahre, »Zimmermädchen« mit Migrationshintergrund, geringfügig beschäftigt und über Leiharbeitsfirma angestellt, gehobene Hotelkette mit 12 Beschäftigten:*

»Ich habe auch Mindestlohn bekommen, aber es gab auch eine andere Firma, die den Leuten 9,50 Euro gegeben hat. Aber alle mussten dieselbe Arbeit leisten, also das war nicht so fair. [...] ich wollte da nur weggehen, weil ich keine Zeit mehr hatte und ich wieder normal leben konnte. [...] die haben auch Mit-

arbeiter nicht länger als vier oder fünf Monate behalten. Die sind alle dann gegangen und dann haben sie wieder neue gehabt.« (Zit. n. B6: 74)

Ein besonderer Aspekt ist hier die Auslagerung von Tätigkeiten. Dabei erhalten Leiharbeitskräfte oftmals einen höheren Lohn als den Mindestlohn. Dieser Sachverhalt verletzt die Gerechtigkeitsvorstellungen in der Stammbegleitschaft und hat negative Auswirkungen z. B. auf die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Hieran wird deutlich, dass die unterschiedliche Entlohnung derselben Tätigkeit zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen bekannt ist und zu Gerechtigkeitsproblemen führt. Im zweiten Beispiel zum Thema Leistungsungerechtigkeit berichtet der Befragte von einer Folge des gesetzlichen Mindestlohns. Mit dessen Einführung hat sich das Entgelt der Kollegen angeglichen, sodass vorher vorhandene, zumindest monetäre Hierarchien aufgehoben worden sind. Lohnkompression führte in diesem Fall zu einem Ungerechtigkeitsempfinden.

*Männlich, 43 Jahre, Vollzeit, Kellner in einer Bar in einem Arthouse-Kino mit sieben Beschäftigten:*

»Die Restaurantleitung macht schon mehr als wir. Also als ich. Ich bin eigentlich nur dafür, dass da auf jeden Fall noch ein bisschen mehr Geld für sie herauspringt. Warum sollte sie mehr machen als ich, aber verdient genauso viel wie ich? Ist ja auch ihre Frage. Aber so denkt die Geschäftsführung nicht.« (Zit. n. G4: 77)

## **Umgehung der Arbeitszeitgesetze und Vermeidung von Steuern und Abgaben**

Schon 2007 analysierten Meyer und Weber in einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung die Auswirkungen der möglichen Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns (Meyer/Weber 2007). Aufgrund von Beispielkalkulationen gingen die Autoren für das Gastgewerbe von teils illegalen Ausgleichsreaktionen aus. Die Umgehung des Arbeitsschutzes und/oder die illegale Reduzierung von Steuern und Sozialabgaben sind zwei Beispiele, um steigende Arbeitskosten, die durch einen Mindestlohn entstehen können, zu kompensieren. Im folgenden Zitat eines landwirtschaftlichen Betriebs mit Restaurant wird diese Annahme bestätigt.



*Männlich, 33 Jahre, in Vollzeit beschäftigter Barchef in einem landwirtschaftlichen Betrieb mit gastronomischer Einrichtung, 40 Beschäftigte im Gastro-Bereich:*

»Anfangs hieß es, er schickt die Leute nach Hause, dann nach zehn Stunden. Da musste man sich ja ausloggen. [...] Und irgendwann hat der Chef angefangen mit: ›Können wir nicht machen. Ihr schreibt jetzt alle eure Stunden danach auf.‹ Also du loggst dich aus, nach zehn Stunden, damit das System nicht meckert. Und dann schreibst du den Rest auf. Und das wird dir dann unter der Hand bezahlt.« (Zit. n. G2: 61)

In diesem Beispiel wird eine Form der illegalen Ausgleichsreaktion und die Umgehung von steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers, von denen die Einhaltung des Arbeitszeit- oder Mindestlohngesetzes lediglich Teilaspekte darstellen, berichtet. Vor allem in Branchen, in denen hoher Konkurrenzdruck herrscht, üben Arbeitgeber erheblichen Druck auf die Beschäftigten aus. Wegen der erhöhten Sensibilität der Arbeitgeber gegenüber der Dokumentationspflicht von Arbeitszeiten durch die Einführung des Mindestlohns entwickelten sich neue Praktiken, um die Arbeitszeitregelungen zu umgehen. Wie hier im Beispiel deutlich wurde die Dokumentation der Arbeitszeit an die gesetzlichen Regelungen angepasst. Vom Beschäftigten ist diese illegale Ausgleichsreaktion aus Sorge um die eigene Austauschbarkeit akzeptiert worden. Von regelmäßiger Mehrarbeit berichtet auch diese Beschäftigte:

*Weiblich, 30 Jahre, Mini-Job als Nebentätigkeit, Kellnerin in einem großen Hof mit Restaurant:*

»Naja, über [nennt Namen des Lokals] bin ich nur über die 450 Euro durch 8,50 Euro ... kann man sich ausrechnen, wie viel Stunden das sind. Ich glaube ... 40 oder 45 Stunden. Und der Rest wird dann entsprechend dazu vergütet. Schwarz, ohne was aufzuschreiben.« (Zit. n. G6: 85)

Vor allem das Gastgewerbe leidet unter dem Ruf, dass dort prekäre Arbeitsverhältnisse und die Ausübung der Tätigkeiten zumindest teilweise in Schwarzarbeit vorkommen. Wegen zahlreicher vor allem sozial- und arbeitsmarktrechtlicher Einkommensgrenzen, wie etwa die 450-Euro-Grenze bei geringfügiger Beschäftigung, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein-

vernehmlich einer Vermeidung von offiziellen Arbeitszeiten und Arbeitsentgelten zustimmen. So könnten über 450 Euro liegende Verdienste bar oder über Sachleistungen im beiderseitigen Einverständnis abgegolten werden. Neben der Baubranche gehört die Gastronomie zur meist kontrollierten Branche durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (Deutscher Bundestag 2017: 2). Schätzungen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten zufolge beläuft sich der Schaden, der aufgrund von Schwarzarbeit in der Branche entsteht, auf 20 Milliarden Euro jährlich (Maack et al. 2013: 103).

### Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt

Vor sowie nach Einführung des Mindestlohns machten sich offenbar viele Beschäftigte Sorgen um die eigene Austauschbarkeit, wie sie in »offenen Beschäftigungssystemen« (Struck/Dütsch 2012: 157) üblich ist. Gerade in sogenannten »Tiefqualifikationsbranchen« (Maack et al. 2013: 77), zu dem auch das Gastgewerbe zählt, können ungelernte Beschäftigte zumeist schnell in die betrieblichen Strukturen eingearbeitet werden.

*Weiblich, 31 Jahre, Vollzeit, vorerst Kellnerin in einem Restaurant eines Stadtzentrums, später Mitarbeiterin in einem Store einer Cafékette:*

»[D]ie Studenten, die meinen, sie müssen mal drei Mal die Woche kellnern. Die kriegen genau das Gleiche wie ich, mit 15 Jahren Berufserfahrung und mit einer Ausbildung.« (Zit. n. G1: 54)

Selbst qualifizierte Mitarbeiter mit langer Berufserfahrung sind sich einer erheblichen Konkurrenzsituation im Gaststättengewerbe bewusst. Häufig werden Ungelernte und Nebenjobber – sicher auch aufgrund der gegenwärtig hohen Nachfrage nach Arbeitskräften – eingestellt. Wie im obigen Zitat deutlich wird, empfindet die Befragte aufgrund der ähnlichen Entlohnung ungelernter Arbeitskräfte diesen Zustand als ungerecht. Auch ein befragter Barchef in einem landwirtschaftlichen Betrieb mit gastronomischer Einrichtung unterstreicht den hohen Konkurrenzdruck durch ungelernte Saisonarbeitskräfte:<sup>5</sup>

5 Nach Untersuchungen von Späth et al. (2018) sind Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe nach der Land- und Forstwirtschaft am zweithäufigsten verbreitet, vor allem in Teilzeitbeschäftigung.

*Männlich, 33 Jahre, in Vollzeit beschäftigter Barchef in einem landwirtschaftlichen Betrieb mit gastronomischer Einrichtung, 40 Beschäftigte im Gastro-Bereich:*

»Zum Ende hin war es nicht mehr schön. [...] Auf einmal gab es nicht mehr so viele deutsche Arbeiter sondern fast nur noch polnische Arbeiter. Und im Endeffekt wurdest du irgendwann, weil du ja besser verdient hast, als die polnischen Arbeiter, schlechter behandelt. Beziehungsweise man wollte dich irgendwo loswerden.« (Zit. n. G2: 63)

Hier finden wir ein deutliches Beispiel für das Wissen um die eigene Austauschbarkeit und die daraus folgende Angst vor dem Arbeitsplatzverlust. Der Beschäftigte befürchtet, obwohl er eine leitende Position innehat und jahrelange Betriebszugehörigkeit vorweisen kann, eine Verdrängung durch saisonale Hilfskräfte. Der Befragte hat zwar selbst von der Einführung des Mindestlohns insofern profitiert, als er eine höhere Vergütung erhält. Allerdings waren die Hilfskräfte, die offiziell als Erntehelferinnen und Erntehelfer in der Landwirtschaft angestellt waren, noch zum Zeitpunkt des Interviews vom Mindestlohngesetz ausgeklammert. Für sie galt von Januar bis einschließlich Oktober 2017 ein allgemeinverbindlicher tariflicher Mindestlohn in Höhe von 8,60 Euro, während der gesetzliche Mindestlohn bereits bei 8,84 Euro lag. Als Folge der Übergangsregelung und weil bei ausländischen Saisonarbeitskräften zusätzliche Anrechnungsmöglichkeiten, wie etwa Kost und Logis sowie niedrigere Sozialversicherungssätze als bei deutschen Beschäftigten, zum Tragen kommen, waren die polnischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die günstigeren Arbeitskräfte. Die Sorge, von ausländischen Arbeitskräften verdrängt zu werden, wurde also real. Der Beschäftigte begann, die polnische Sprache zu erlernen und trat ein Studium zum Diplom-Betriebswirt an, um seine Stellung im Unternehmen zu festigen. Der außerbetriebliche Mehraufwand hat jedoch zu einer Überlastung des Beschäftigten geführt, letztlich verließ er das Unternehmen auf eigenen Wunsch.

## 6. Zusammenfassung und Fazit

Die hier vorgelegten Befunde basieren auf einer qualitativen Studie. Der gesetzte Schwerpunkt auf Beschäftigte im Gastgewerbe und die geringe Anzahl von 13 befragten Personen weisen daher lediglich auf Tendenzen von

Sorgen und Ängsten von Beschäftigten hin und sind nicht repräsentativ. Das bedeutet, sie können nicht für alle Beschäftigten in der Branche des Hotel- und Gaststättengewerbes verallgemeinert werden. Allerdings ermöglichen qualitative Ansätze vertiefte Einblicke in die Arbeitsverhältnisse und deren subjektive Bewertung durch die Beschäftigten – gerade im Hinblick auf Sorgen und Ängste –, die von quantitativen Studien nicht geleistet werden können. Die Ergebnisse aus den analysierten Leitfadeninterviews können somit als Basis für weitere quantitative Erhebungen genutzt werden, um schließlich repräsentative Aussagen über Sorgen und Ängste von Beschäftigten im Gastgewerbe formulieren zu können. Darüber hinausgehende Mixed-Methods-Ansätze könnten zusätzliche, bislang wegen methodischer Limitationen noch nicht erforschte Zusammenhänge aufdecken (Baumann et al. 2018).

Unsere qualitativen Auswertungen haben gezeigt, dass das Thema »Beschäftigungsunsicherheit« selbst bei langjähriger Betriebszugehörigkeit von allen Befragten thematisiert wurde. Insofern kann die eingangs gestellte erste Frage (»Worüber machen sich prekär Beschäftigte der Branche grundsätzlich Sorgen?«) eindeutig beantwortet werden: Sorgen und Ängste vor einem Arbeitsplatzverlust können als die zentrale prekäre Kategorie bezeichnet werden. Die Beschäftigten sind stets mit der Frage konfrontiert, ob das bestehende Beschäftigungsverhältnis wohl aufrechterhalten bleibt und welche Leistungen sie ihrerseits mutmaßlich erbringen müssen, um den Arbeitsplatz zu sichern. In diesem Beitrag konnten fünf Bereiche aufgezeigt werden, die nach Dörre (2018) Indizien prekärer Beschäftigungsverhältnisse sind und von den Befragten akzeptiert oder hingenommen wurden – aus Angst vor Arbeitsplatzverlust. Nicht vergüteter Mehraufwand, befristete oder instabile Arbeitsverhältnisse, die Auslagerung von Tätigkeiten, illegale Entlohnungsmodalitäten sowie nebenberufliche Fortbildungsmaßnahmen sind Beispiele für Maßnahmen, die die Beschäftigten akzeptieren oder praktizieren, um einen drohenden Arbeitsplatzverlust zu vermeiden. Hieran wird deutlich, dass Sorgen und Ängste als ein Element »symbolischer Herrschaft« (Bourdieu 1992) instrumentalisiert werden, um soziale Strukturen aufrechtzuerhalten (siehe hierzu den Beitrag von Schmitz im vorliegenden Band).

In Bezug auf die zweite Frage (»Inwiefern trifft die Diagnose vom angstbestimmten Beschäftigten zu?«) fällt es schwer, eine klare Antwort zu finden. Alle 13 Befragten machten sich um ihre individuelle Beschäftigungs-

sicherheit Sorgen, weil ihnen bewusst ist, dass sie austauschbar sind. Von einigen eher jüngeren Beschäftigten wurde das *jobhopping* sogar als positiv bewertet, sodass die Gleichzeitigkeit von »German Angst« und »German Miracle« in diesem Fall bestätigt werden kann. Diese Entwicklung kann jedoch auch zu einer Erhöhung der Sorgen und Ängste bei den zunehmend prekär Beschäftigten im Gastgewerbe führen. Das »German Wonder« führt zwar dazu, dass nach Arbeitsplatzverlust relativ schnell eine neue Arbeitsstelle gefunden wird, allerdings findet anschließend am neuen Arbeitsplatz stets ein Neustart – ganz unten in der betrieblichen Hierarchie – statt. Insofern sind Arbeitsplatzverluste regelmäßig mit Prestige- und Einkommensverlusten verbunden. Zudem wird Neuzugängen bei schwankender betrieblicher Auslastung oftmals als erstes gekündigt. Insofern dürften mit längerer Betriebszugehörigkeit die Arbeitsplatzverlustängste eher steigen, vor allem mit zunehmendem Alter. Daher befassen sich die Befragten, womöglich intensiver als in anderen Branchen, viel mit Beschäftigungsunsicherheit. Trotzdem wiesen alle 13 Befragten eine grundsätzliche Job-Zufriedenheit auf. Dieser überraschende Befund kann durch die quantitative Studie von Brenscheidt et al. (2012) erhärtet werden.

Auch nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns können die Befragten mit Bezug zur dritten Frage (»Welche Sorgen und Ängste der Beschäftigten hat der Mindestlohn seit seiner Einführung verringern können?«), abgesehen von einem zum Teil erhöhten Brutto-Monatsgehalt, von keiner neu errungenen Verbesserung profitieren. In einigen Fällen wurden die Arbeitszeitgesetze umgangen, Arbeitsschutzrechte ignoriert und die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit manipuliert. Desintegrationsmaßnahmen, die Sorge um Verdrängung durch andere Akteure sowie die Zunahme eines nicht vergüteten Mehraufwands scheinen typische Merkmale des Gastgewerbes zu sein. Der Mindestlohn konnte diese Schieflagen nach den Angaben der Befragten nicht begradigen. Vor allem für jene, die die Tätigkeit in Vollzeit ausüben und qualifizierte Fachkräfte sind, führen diese strukturellen Branchenmerkmale zu subjektiven Belastungen und etwaigen Statusproblemen. Qualifizierte Beschäftigte empfinden im Vergleich zu unqualifizierten oder nebenberuflich Beschäftigten sowie Aushilfen die Löhne als ungerechter als vor Einführung des Mindestlohns. Bei einigen Befragten sind die Löhne so angeglichen worden, dass hierarchische Abstufungen durch Lohnkompression aufgehoben wurden. Hierbei handelt es sich um eine Auswirkung des Mindestlohns, welche von den Interviewten

als negativer Effekt berichtet wurde. Somit muss die vorangestellte Frage, ob der Mindestlohn zu einer Verringerung von Sorgen und Ängsten bei den hier befragten Beschäftigten im Gastgewerbe führte, mit nein beantwortet werden.

Gerechtigkeit, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen sind Themen, die die Befragten stark umtreiben. Gerade die zum Teil prekären Arbeitsbedingungen scheinen das Gewerbe zu einem zu machen, »[...] wofür [man] wirklich geboren sein [muss]. Ansonsten funktioniert es nicht. Man muss da mit Vollblut hinter stehen, ansonsten kann man das nicht durchhalten.« (Zit. n. G3: 101) Die finanziellen Folgen prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie niedrige Löhne und häufige Jobwechsel, gegebenenfalls mit Bezug von Lohnersatzleistungen, können unter Umständen im Haushaltskontext aufgefangen werden (Stuth et al. 2018). Mit den Sorgen und Statusängsten, die ein Kennzeichen dieser prekären Beschäftigungsverhältnisse sind, müssen die Beschäftigten individuell zurechtkommen. Zudem führen gestiegene Bruttostundenlöhne nicht zwangsläufig zu höheren monatlichen Einkommen, weil die Arbeitszeit häufig reduziert wurde oder es im Fall von erwerbstätigen Sozialleistungsbeziehenden zur Anrechnung von Einkommen kommt (Himmelreicher 2017).

Sozialpolitischer Handlungsbedarf ist vor allem bei der im Gastgewerbe weit verbreiteten geringfügigen, Teilzeit- und befristeten Beschäftigung erforderlich. Bei solchen weniger regulierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Risiken informell beschäftigt zu sein höher als bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung (ILO 2018). Die Wiedereinführung einer wöchentlichen gesetzlichen Höchststundenanzahl bei geringfügiger Beschäftigung könnte dafür sorgen, dass sich der Arbeitseinsatz nicht überwiegend an den Kundenströmen orientiert. Für die Beschäftigten wären die Lage und die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit verlässlicher, die Arbeitgeber allerdings müssten den Personaleinsatz genauer planen und verlören damit an Flexibilität.

Insgesamt gesehen haben die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen der vergangenen Dekaden zu einer Dualisierung von Institutionen und sozialen Rechten (Emmenegger et al. 2012) geführt, die auf der einen Seite zu einer Ausweitung von Niedriglohn- und prekärer Beschäftigung in bestimmten Branchen, darunter insbesondere im Gastgewerbe, geführt haben. Andererseits ist die Gesamtbeschäftigung gestiegen, ebenso die Löhne ab den mittleren Arbeitsentgelten. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

in Deutschland kann als Wegbereiter in Richtung mehr Lohngerechtigkeit gesehen werden. Zwischenzeitlich ist allerdings eine gewisse Lohnkompression am und knapp oberhalb des Mindestlohns festzustellen (Mindestlohnkommission 2018). Offensichtlich lässt sich eine längere Phase der Liberalisierung am Arbeitsmarkt in Deutschland nicht durch eine einzelne Maßnahme zeitnah korrigieren, sondern erfordert auch verstärkte Kontrollen des Zolls. Eine Standardisierung der Aufzeichnung von Beschäftigungszeiten könnte zudem Umgehungsstrategien erschweren und die Kontrolle vereinfachen.

Viele Beschäftigte im Gastgewerbe sind mit ihrer Arbeit insgesamt gesehen zufrieden bis sehr zufrieden, darauf verweisen Brenscheidt et al. (2012) sowie die Befragten in dieser Studie. Gleichzeitig berichten die Befragten von einer geringen Wertschätzung am Arbeitsplatz (zu Inferioritätsängsten vgl. den Beitrag von Delhey und Steckermeier in diesem Band). Sie sind in latenter Sorge um ihren Arbeitsplatz und haben Ängste, diesen zu verlieren. Diese Sorgen und Ängste sind ein Ausdruck von Prekarität (Dörre 2007) und sie sind sehr plausibel: »Am schlimmsten ist es, arbeitslos zu sein, wenn fast alle anderen Arbeit haben. Wenn überall von Fachkräftemangel die Rede ist, von einem Boom am Arbeitsmarkt und von Unternehmern, die immerzu händeringend Mitarbeiter suchen. Dann trotzdem keine Arbeit zu finden ist extrem deprimierend.« (Rudzio 2018: 27).

## Literatur

- Arni, P./Eichhorst, W./Pestel, N./Spermann, A./Zimmermann, K. (2014): »Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Einsichten und Handlungsempfehlungen aus der Evaluationsforschung«, in: Schmollers Jahrbuch 134, S. 149–182. DOI: 10.3790/schm.134.2.149
- Baumann, A./Bruttel, O./Dütsch, M./Himmelreicher, R./Ohlert, C. (2018): »Methoden zur Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland«, in: Zeitschrift für Evaluation 17, S. 81–107.
- Bauman, Z. (2006): *Liquid fear*, Cambridge: Polity Press.
- Bellmann, L./Ellguth, P. (2018): *Zum Rückgang der betrieblichen Mitbestimmung*. IAB-Stellungnahme 4, Nürnberg: IAB.
- Bennett, J./Lesch, H. (2011): »Mehr Lohngerechtigkeit durch Mindestlöhne? Die Gerechtigkeitswahrnehmung von Geringverdienern«, in: Sozialer Fortschritt 60, S. 143–150. DOI: 10.3790/sfo.60.7.143

- Betzelt, S./Bode, I. (2017): »Fatal funktional? Angstmobilisierung im liberalen Wohlfahrtskapitalismus«, in: *Leviathan* 45, S. 192–220. DOI: 10.5771/0340-0425-2017-2-192
- Binder, B./Haupt, A. (2018): »Wohlstand für alle? Die Entwicklung einkommensschwacher Haushalte seit 2005«, in: *WSI Mitteilungen* 5, S. 358–368. DOI: 10.5771/0342-300X-2018-5-358
- Bosch, G./Weinkopf, C. (2011): »Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor«, in: *WSI Mitteilungen* 9, S. 439–446.
- Bourdieu, P. (1992): *Die verborgenen Mechanismen der Macht*, Hamburg: VSA Verlag.
- Brady, D./Biegert, T. (2017): »The Rise of Precarious Employment in Germany«, in: A. L. Kalleberg/S. Vallas (Hg.), *Precarious Work. Research in the Sociology of Work*, Volume 31, Bingley: Emerald Publishing Limited, S. 245–271.
- Brauner, C./Wöhrmann, M. (2018): *100 Jahre Achtstundentag in Deutschland. Historische Meilensteine und aktuelle Zahlen. baua Fakten*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Brenscheidt, S./Nöllenheidt, Ch./Wittig, P. (2012): *Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Burda, M./Hunt, J. (2011): *What explains the German labour market miracle in the great recession?* NBER Working Paper 17187. Cambridge.
- Burzan, N. (2014): »Gefühlte Verunsicherung in der Mitte der Gesellschaft«, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 49, S. 17–23.
- CESifo (2018): ifo Spezialthema Ungleichheit. [www.ifo.de/de/w/3adtqibK](http://www.ifo.de/de/w/3adtqibK) (zuletzt geprüft: 16.01.2019).
- Dehne, M. (2017): *Soziologie der Angst. Konzeptuelle Grundlagen, soziale Bedingungen und empirische Analysen*, Wiesbaden: Springer VS.
- Deutscher Bundestag (2017): *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Tressel, Beate Müller-Gemmeke, Beate Walter-Rosenheimer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 18/11497 – Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe*, Berlin.
- DGB (2018): *Gedämpfte Erwartung. Wie die Beschäftigten ihre spätere gesetzliche Rente einschätzen*. DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 3, Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.



- Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (2015): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit, Wiesbaden: Springer VS.
- Dörre, K. (2005): »Prekarität – eine arbeitspolitische Herausforderung«, in: WSI-Mitteilungen 5, S. 250–258.
- Dörre, K. (2007): Prekarität – eine Herausforderung für gewerkschaftliche Politik, Jena: FSU.
- Dörre, K. (2018): »Prekarität im ›Jobwunder-Land‹ – was ist neu?«, in: R. Dobischat/A. Elias/A. Rosendahl (Hg.), Das Personal in der Weiterbildung, Wiesbaden: Springer VS, S. 97–118.
- Eichhorst, W./Marx, P. (2011): »Reforming German Labour Market Institutions: A Dual Path to Flexibility«, in: Journal of European Social Policy 21, S. 73–87. DOI: 10.1177/0958928710385731
- Emmenegger, P./Häusermann, S./Palier, B./Seeleib-Kaiser, M. (2012): The Age of Dualization, New York: Oxford Press.
- Erlinghagen, M./Lübke, Ch. (2015): »Arbeitsplatzunsicherheit im Erwerbsverlauf«, in: Zeitschrift für Soziologie 44, S. 407–425. DOI: 10.1515/zfsoz-2015-0603
- Esping-Andersen, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, New Jersey: Princeton University Press.
- Flick, U. (2014): Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung, Reinbek: Rowohlt.
- Ganßmann, H. (1989): »Sog-Effekte durch Arbeitslosigkeit«, in: Prokla 77, S. 55–74. DOI: 10.32387/prokla.v19i77.1217
- von der Heiden, M./Himmelreicher, R. (2018): Mindestlohn und Lohngerechtigkeit. SOEPpapers 1013, Berlin.
- Herok, S. (2017): Beherbergungsbranche und Mindestlohn. Eine qualitative Studie. Master-Arbeit, Berlin: FU. <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/22749> (zuletzt geprüft: 16.01.2019).
- Himmelreicher, R. (2017): »Mindestlohn und Mobilität aus der Armut«, in: S. Lessenich (Hg.), Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016. [http://publikationen.sozilogie.de/index.php/kongressband\\_2016/article/view/602/pdf\\_269](http://publikationen.sozilogie.de/index.php/kongressband_2016/article/view/602/pdf_269) (zuletzt geprüft: 16.01.2019).
- ILO (2018): Women and men in the informal economy: a statistical picture. Geneva: International Labour Office.

- Knabe, A./Schöb, R./Thum, M. (2014): »Der flächendeckende Mindestlohn«, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 15, S. 133–157. DOI: 10.1515/pwp-2014-0011
- Koch, A./Kirchmann, A./Reiner, M./Scheu, T./Bookmann, B./Bonin, H. (2018): Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Tübingen: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Lengfeld, H./Ordemann, J. (2016): Die Angst der Mittelschicht vor sozialem Abstieg revisited. Eine Längsschnittanalyse 1984–2014. SOEPpapers 862, Berlin.
- Lessenich, S. (2013): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus, Bielefeld: transcript.
- Maack, K./Haves, J./Homann, B./Schmid, K. (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Edition Hans-Böckler-Stiftung 188, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung, Weinheim/Basel: Beltz.
- Meyer, J./Weber, H. (2007): Auswirkungen eines Mindestlohns auf kleine und mittlere Unternehmen. Eine betriebswirtschaftliche Analyse nach Branchen, Betriebstypen und Standorten, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Mindestlohnkommission (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin.
- Mindestlohnkommission (2018): Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin.
- Ormel, J./Lindenberg, S./Siegart, M./Steverink, N./Verbrugge, L. (1999): »Subjective Well-Being and Social Production Functions«, in: Social Indicators Research 46, S. 61–90. DOI: 10.1023/A:1006907811502
- Pierson, P. (2004): Politics in Time, Princeton: Princeton University Press. DOI: 10.1515/9781400841080
- Przyborski A./Wohlrab-Sahr, M. (2014): »Im Feld: Zugang, Beobachtung, Erhebung«, in: Przyborski A./Wohlrab-Sahr, M. (Hg.), Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch, München: Oldenbourg, S. 39–172.

- Rothe, K./Störing, P./Zeitler, G. (2012): »Minijobs im Bäckerhandwerk und Gastgewerbe«, in: WSI Mitteilungen 1, S. 61–63.
- Rudolph, H. (2003): Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. Gesetzliche Änderungen schaffen finanzielle Anreize für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, aber kaum Arbeitsplätze. IAB Kurzbericht Nr. 6, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Rudzio, K. (2018): »Chance für Hoffnungslose«, in: ZEIT vom 26.07.2018, S. 27.
- Schmidt, C. (2000): »Analyse von Leitfadeninterviews«, in: U. Flick/E. v. Kardorff/I. Steinke (Hg.), Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek: Rowohlt, S. 447–456.
- Schnabel, C. (2005): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung. Diskussionspapier 34, Nürnberg.
- Späth, J./Brändle, T./Preuss, S./Reiner, M. (2018): Operationalizing Seasonal Work in Germany. IAW Discussion Papers Nr. 131, Tübingen.
- Spahn, D. (2017): Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland auf Beschäftigte in der Gastronomiebranche. Master-Arbeit, Berlin: FU. <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/21201> (zuletzt geprüft: 16.01.2019).
- Stein, U. (2017): Earnings Inequality in Germany: A Decomposition Analysis. IMK Working Paper 187, Düsseldorf.
- Struck, O./Dütsch, M. (2012): »Gesicherte Mobilität am Arbeitsmarkt: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen«, in: Industrielle Beziehungen 19, S. 154–186.
- Stuth, S./Schels, B./Promberger, M./Jahn, K./Allmendinger, J. (2018): Prekarität in Deutschland. WZB Discussion Paper 2018-004, Berlin.
- Wilkesmann, U./Virgillito, A./Wilkesmann, M. (2011): »Erwartungen an Interessenvertretungen«, in: Industrielle Beziehungen 18, S. 205–233. DOI: 10.5771/9783845269511

Anhang

Tabelle A1: Betriebliche sowie individuelle Merkmale der Befragten aus den Leitfadeninterviews.

		Betriebliche Merkmale				Individuelle Merkmale				Hauptberuflich (H)/ Nebenberuflich (N)
		Betrieb	Betriebsgröße	Beschäftigungs- form	Mindestlohn (ML)	Lohnsteigerung ab 01.01.2015	Tätigkeit	Dauer der ausgeübten Tätigkeit	Bildungsabschluss	
Hotelgewerbe	Masterarbeit von S. Herok (2017)	B1	Hotelkette (382 Zimmer)	Vollzeit (VZ), dann Teilzeit (TZ), 20h/Woche	ja	ja	Concierge	6 Jahre	Abitur, Concierge, derzeit Student der Betriebs-wirtschaftslehre	H, dann N
		B2	Privathotel/Familienun- ternehmen (40 Zimmer)	VZ	ja	ja	Restaurant-fach- angestellter	4,5 Jahre	Realschule, Ausbildung zum Restaurantfachmann	H
		B3	Hotelkette (349 Zimmer)	VZ	ja	ja	Restaurant- fachfrau	5 Jahre	Abitur, Restaurantfachfrau, derzeit an einer Hotelfachschule	H, dann N
		B4	Hostel (40 Zimmer)	TZ, 20h/Woche	ja	ja	Rezeptionist/Bar	7 Monate	Abitur, derzeit Studienkolleg	N
		B5	Hotel (200 Zimmer)	VZ	ja	nein	Zimmermädchen	über 10 Jahre	Abitur im Ausland, Lehramtsstudium	H
		B6	Hotelkette (381 Zimmer), Hostel (57 Zimmer)	Minijob, dann TZ, 20h/Woche	ja	nein	Zimmermädchen/ Rezeption/Bar	3 Monate/2 Jahre	Abitur Portugal, jetzt Student	N
Gaststättengewerbe	Masterarbeit von D. Spahn (2017)	G1	Store einer Cafékette	VZ	ja	ja	Barista	1,5 Jahre	Abgeschlossene Ausbildung zur Restaurantfachkraft, 15 Jahre Berufserfahrung	H
		G2	Landwirtschaftlicher Betrieb mit Restaurant	VZ	ja	nein	Barchef	9 Jahre	Abgeschlossene Ausbildung zur Hotelfachkraft, momentan Studium zum Diplom-Betriebswirt	H
		G3	Restaurant, Nebenhaus eines Hotels	VZ	ja	ja	Kellnerin	2,5 Jahre	Abgeschlossene Ausbildung zur Tourismusfachkraft	H
		G4	Bar in einem Athouse-Kino	VZ	ja	ja	Kellner	10 Jahre	Abgeschlossene Ausbildung zum Installateur	H
		G5	Restaurant in einer Kleinstadt	Minijob	ja	ja	Kellner	1,5 Jahre	Abgeschlossenes Diplom	N
		G6	Großer Hof mit Restaurant und Familienattraktionen	Minijob	ja	ja	Kellnerin	12 Jahre	Abgeschlossene Ausbildung zur Pflegekraft, momentan Diplomstudium	N
		G7	Restaurant auf dem Land	Aushilfe/ Schwarzarbeit	nein	nein	Küchenhilfe	11 Jahre	Abgeschlossener Bachelor	N