

Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften
Institut für Soziologie
Masterstudiengang: „Soziologie – Europäische Gesellschaften“

Masterarbeit

Beherbergungsbranche und Mindestlohn:
Eine qualitative Studie

Erstbetreuer: PD Dr. Ralf K. Himmelreicher
Zweitbetreuer: Prof. Dr. Jürgen Schupp

Verfasserin: Stefanie Marie Herok
Matrikelnummer: 4742790

Berlin, 27. September 2017

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen	i
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	ii
Einleitung.....	1
1 Forschungsstand.....	4
1.1 Internationaler Vergleich – Untersuchungen mit Kontrollgruppen.....	4
1.2 Metastudien und Reviews.....	6
1.3 Evaluierung der Branchenmindestlöhne in Deutschland.....	7
1.4 Einschätzungen zu den Auswirkungen des Mindestlohns: Beherbergungsbranche....	8
1.5 Erste Auswirkungen nach Einführung des Mindestlohns: Beherbergungsbranche...	10
2 Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland.....	12
2.1 Mindestlöhne in Europa.....	12
2.2 Der Weg zum Mindestlohn in Deutschland	13
2.3 Betroffenheit vom Mindestlohn.....	15
2.4 Geltungsbereich des Mindestlohns	16
2.5 Verdienstentwicklung	17
2.6 Betriebliche Anpassungsmaßnahmen und Mindestlohnverstöße	18
3 Branchenbild: Beherbergungsgewerbe	19
3.1 Wirtschaftliche und strukturelle Lage	20
3.2 Beschäftigungsstruktur	21
3.3 Lohnstruktur	22
3.4 Arbeitsbedingungen.....	24
4 Theoretischer Rahmen.....	26
4.1 Gegenüberstellung Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigung	26
4.2 Prekäre Beschäftigung	29
4.3 Spaltung der Arbeitergesellschaft in Zonen	31
4.4 Die von prekärer Beschäftigung betroffenen Gruppen.....	34
4.5 Der eigene Ansatz.....	35
5 Konzeptioneller Rahmen	36
5.1 Grundprinzipien der qualitativen Forschung	36
5.2 Das Verständnis von Gesellschaft	37
5.3 Das qualitative Interview	38
5.4 Interviewleitfaden	39
5.5 Feldzugang und Interviewdurchführung	41
5.6 Probleme bei der Interviewsituation.....	42
6 Auswertungsmethode.....	43
6.1 Auswertungsschritte in der Forschungsarbeit.....	45
6.2 Soziodemografische Merkmale der beschäftigten Personen	47
6.3 Betriebliche Merkmale	48

7	Auswertung der Einzelfallanalysen	50
7.1	Einzelfallanalyse P1	50
7.1.1	Arbeitsstrukturen	51
7.1.2	Arbeitsorganisation	52
7.1.3	Beschäftigungsunsicherheit.....	54
7.1.4	Auswirkung des Mindestlohns auf P1: Midi-Job/Concierge/Hotelkette.....	55
7.2	Einzelfallanalyse P2	56
7.2.1	Arbeitsstrukturen	56
7.2.2	Arbeitsorganisation	58
7.2.3	Beschäftigungsunsicherheit.....	59
7.2.4	Auswirkung des Mindestlohns auf P2: Vollzeit/Restaurantleiter/Privathotel....	60
7.3	Einzelfallanalyse P3	61
7.3.1	Arbeitsstrukturen	62
7.3.2	Arbeitsorganisation	63
7.3.3	Beschäftigungsunsicherheit.....	63
7.3.4	Auswirkung des Mindestlohns auf P3: Vollzeit/Restaurant/ Hotelkette.....	64
7.4	Einzelfallanalyse P4	64
7.4.1	Arbeitsstrukturen	65
7.4.2	Arbeitsorganisation	67
7.4.3	Beschäftigungsunsicherheit.....	67
7.4.4	Auswirkung des Mindestlohns auf P4: Midi-Job/Bar, Rezeption/Hostel	67
7.5	Einzelfallanalyse P5	68
7.5.1	Arbeitsstrukturen	69
7.5.2	Arbeitsorganisation	70
7.5.3	Beschäftigungsunsicherheit.....	71
7.5.4	Auswirkung des Mindestlohns auf P5: Vollzeit/Zimmermädchen/Hotelkette ..	72
7.6	Einzelfallanalyse P6	73
7.6.1	Arbeitsstrukturen	74
7.6.2	Arbeitsorganisation	75
7.6.3	Beschäftigungsunsicherheit.....	77
7.6.4	Auswirkung des Mindestlohns auf P6: Minijob/Zimmermädchen/Hotelkette; Midi-Job/Bar, Rezeption/Hostel	78
8	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse.....	79
8.1	Ausgleichreaktionen	81
8.1.1	Arbeitsstruktur.....	81
8.1.2	Arbeitsorganisation	81
8.1.3	Beschäftigungsunsicherheit.....	83
	Schlussfolgerung	84
	Literaturverzeichnis	90

Anhang auf (CD-ROM)

Leitfaden

Transkribierte Interviews P1-P6

Abkürzungen

BpB	Bundeszentrale für politische Bildung
DBT	Deutscher Bundestag
DEHOGA	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
HBS	Hans-Böckler-Stiftung
IHK	Industrie- und Handelskammern
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
ML	Mindestlohn
MiLoG	Mindestlohngesetz
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NAV	Normalarbeitsverhältnis
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
RKI	Robert-Koch-Institut
RWI	Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
VSE	Verdienststrukturerhebung
VE	Verdiensterhebung
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ZEW	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Die Einstellung zum Mindestlohn in der Hotellerie	9
Abbildung 2: Nationale Mindestlöhne pro Stunde in Ländern der Europäischen Union	13
Abbildung 3: (Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie	32
Tabelle 1: Argumente für und gegen einen Mindestlohn in Deutschland.....	14
Tabelle 2: Veränderung der Beschäftigtenanteile des Bruttostundenlohns nach Einführung des Mindestlohns – Beschäftigtenanteil im Wirtschaftszweig Beherbergung nach FKS-Klassen 2014 und 2015	24
Tabelle 3: Gegenüberstellung NAV und atypische Beschäftigung.....	27
Tabelle 4: Prekäre Beschäftigung nach Dimensionen.....	31
Tabelle 5: Hauptdimensionen und Kategorien für die Einzelfallanalysen.....	46
Tabelle 6: Merkmale der beschäftigten Personen	49
Tabelle 7: Auswirkung des Mindestlohns auf die beschäftigten Personen	80
Tabelle 8: Darstellung der Ergebnisse anhand der Vorannahmen T1–T5	83

Gleichstellungsgrundsatz

Aus Gründen der sprachlichen Gleichstellung zwischen den Geschlechtern wird darauf geachtet, dass entweder neutral formuliert wird (z. B. „die beschäftigten Personen“), die weibliche Form involviert wird (z. B. „ArbeitnehmerInnen“) und eine ausgewogene Mischung von weiblichen und männlichen Formen im Text herrscht.

Einleitung

Die Debatte, wie wirkungsvoll der eingeführte Mindestlohn in Deutschland gegen Armutsbekämpfung und Einkommensungleichheit ist, bleibt stets aktuell und findet zu den Bundestagswahlen 2017 vonseiten der Politik besonders viel Aufmerksamkeit. Im Wesentlichen ergibt sich folgendes Bild: Die Linke fordert eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12,00 Euro. Dahingegen möchte die CDU/CSU unnötige Bürokratie zur Einhaltung des Mindestlohns abschaffen. Im Allgemeinen sprechen sich bis auf die FDP alle Parteien für einen Mindestlohn aus¹.

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde. Zwei Jahre später beschloss die Mindestlohnkommission, den Mindestlohn um 34 Cent auf 8,84 Euro anzuheben.

Im europäischen Vergleich ist Deutschland ein Nachzügler bei der Einführung des Mindestlohns. Die meisten EU-Länder hatten bereits zum Zeitpunkt der Einführung in Deutschland ihre Lohnuntergrenze weiter angehoben. Das höchste Mindestlohnniveau findet sich in Luxemburg (11,27 Euro), das niedrigste in Bulgarien (1,42 Euro). Betrachtet man die nationalen Mindestlöhne, befindet sich Deutschland mit 8,84 Euro am unteren Rand der Spitzengruppen (Schulten 2017).

Nach der Einführung des Mindestlohns in Deutschland konnten Befürchtungen für den Arbeitsmarkt hinsichtlich Arbeitsplatzverlusten und Beschäftigungsrückgängen nicht bestätigt werden. Im Gegenteil – die Beschäftigung hat kontinuierlich zugenommen, besonders jene der Erwerbstätigen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Dahingegen wurde ein deutlicher Rückgang geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse festgestellt. Zudem waren weniger Personen auf Sozialleistungen angewiesen (Statistisches Bundesamt 2017).

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wird vor allem das Ziel befürwortet, die Existenzsicherung von ArbeitnehmerInnen durch Lohneinkommen zu sichern. Insbesondere ArbeitnehmerInnen im Hotel- und Gaststättengewerbe sind von einem Niedriglohn betroffen. In der Beherbergungsbranche haben sogar vor Einführung des Mindestlohns im Jahr 2014 rund 33 % der beschäftigten Personen weniger als 8,50 Euro verdient². Die Beherbergungsbranche zählt zu den Niedriglohnbranchen, in denen es die meisten atypischen und prekären Beschäftigungen gibt (Bosch/Weinkopf 2014). Ferner gehört das Hotel- und Gaststättengewerbe zu den am häufigsten geprüften Branchen der Finanzkontrolle

¹<http://www.o-ton-arbeitsmarkt.de/o-ton-news/bundestagswahl-2017-das-sagen-die-parteien-zu-mindestlohn-und-atypischer-beschaeftigung>

² (vgl. Mindestlohnkommission 2016, S. 43).

Schwarzarbeit (Deutscher Bundestag 2017). Aufgrund dessen richtet sich der Fokus in dieser Forschungsarbeit auf die beschäftigungs- und lohnintensive Beherbergungsbranche.

Unterrepräsentiert sind bislang empirische Untersuchungen der Auswirkungen von Mindestlohn auf die ArbeitnehmerInnen in den betroffenen Branchen. Allerdings finden sich insbesondere in der neueren Literatur aus Sicht der Unternehmen einige Hinweise zu den Anpassungsreaktionen. So dokumentiert die Mindestlohnkommission (2016) in ihrem ersten Bericht, dass die Arbeitsverdichtung zu der am häufigsten genannten Anpassungsstrategie an den Mindestlohn gehört. Vor diesem Hintergrund wird der vorliegende Beitrag die Problematik des Mindestlohns aus Sicht der beschäftigten Personen in der Beherbergungsbranche analysieren. Neben höheren Stundenlöhnen sind auch Auswirkungen auf die Arbeitsstruktur und Arbeitsorganisation denkbar. Die Abschlussarbeit soll daher einen Beitrag dazu leisten, diese Forschungslücke zu schließen. Mithilfe von qualitativen Methoden wird in diesem Beitrag untersucht, inwiefern Ausgleichreaktionen mit Einführung des Mindestlohns stattgefunden haben. Für die Bearbeitung dieses Forschungsziels wurden Leitfadenterviews mit beschäftigten Personen aus der Beherbergungsbranche geführt.

Die Arbeit verfolgt das Ziel, die Forschungsfrage zu beantworten, mit welchen Auswirkungen der eingeführte Mindestlohn im Jahr 2015 auf die beschäftigten Personen in der Beherbergungsbranche einherging. Daran anknüpfend stellt sich die Frage, ob sich für Personen am unteren Rand der Gesellschaft die Situation verbessert hat. Die Ergebnisse dieser Befragung sind in der vorliegenden Studie enthalten, die wie folgt aufgebaut ist:

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die bisherige Forschung zum Mindestlohn in Deutschland. Diese primär in den Wirtschaftswissenschaften geführte Debatte bezieht sich vor allem auf internationale Erfahrungen sowie auf die arbeitsmarktpolitische Wirkung von Branchenmindestlöhnen in Deutschland. In diesem Kapitel werden sowohl die Einschätzungen aus betriebswirtschaftlicher Sicht als auch die ersten Auswirkungen nach einem Jahr Mindestlohn auf die Beherbergungsbranche dargestellt.

Kapitel 2 geht umfassend auf die Einführung des Mindestlohns in Deutschland ein. Hierbei wird der Mindestlohn in den europäischen Kontext eingebettet. Weiter wird die vorab geführte Diskussion, die im Wesentlichen anhält, mit ihren Pro- und Contra-Argumenten aufgezeigt. Anschließend werden Betroffenheit von der Einführung des Mindestlohns, Verdienstentwicklung infolge des Mindestlohns sowie die betrieblichen Anpassungsmaßnahmen ausführlich dargestellt.

Kapitel 3 stellt ein umfassendes Branchenbild der Beherbergung vor. Die wirtschaftliche und strukturelle Lage der Dienstleistungsbranche wird beleuchtet. Primär werden die Beschäftigungsstruktur, die Lohnstruktur und die Arbeitsbedingungen aufgezeigt.

In Kapitel 4 wird der theoretische Rahmen präsentiert. Hierbei werden die Beschäftigungsverhältnisse ‚normal‘, ‚atypisch‘ und ‚prekär‘ vorgestellt. Hauptsächlich wird das mehrdimensionale Konzept der Prekarität (Dörre 2006) umrissen, um anschließend Vorannahmen über mögliche Auswirkungen des Mindestlohns auf die beschäftigten Personen darzulegen. Im Zentrum stehen dabei subjektive Aspekte unsicherer Arbeitsverhältnisse.

Kapitel 5 enthält Details zum konzeptionellen Rahmen. Für die Forschungsarbeit wird das qualitative Interview als Methode der Datenauswertung herangezogen. Ausgehend von der formulierten Forschungsfrage und dem Forschungsstand wurde der thematische Leitfaden des Interviews entwickelt. In diesem Kapitel werden der Zugang zum Forschungsfeld, die Auswahl der Befragten und die Interviewdurchführung dargelegt, um anschließend die Auswertungsmethode der Interviews vorzustellen.

In Kapitel 6 werden die beschäftigten Personen P1–P6 aus der Beherbergungsbranche nach individuellen und betrieblichen Merkmalen präsentiert.

Daran anknüpfend erfolgt in Kapitel 7 die Auswertung anhand der gewonnenen Kernaussagen und Dimensionen aus den Interviews. Abschließend wird jeder Einzelfall mit den charakteristischen Merkmalen zusammengetragen und mit den Vorannahmen T1–T5 verglichen.

Kapitel 8 fasst die wesentlichen Ergebnisse in Bezug auf die Fragestellung und den zu erwartenden Vorannahmen zusammen. Abgerundet wird die Arbeit mit der Gesamtbetrachtung des eingeführten Mindestlohns und dessen Auswirkungen auf die Beherbergungsbranche, den deutschen Arbeitsmarkt und die beschäftigten Personen aus der Beherbergungsbranche. Abschließend wird der zukünftige Handlungsbedarf umrissen.

1 Forschungsstand

Es existieren zahlreiche Forschungsarbeiten, die sich mit den empirischen Wirkungen von Mindestlöhnen befassen. Insbesondere die Forschungen aus den USA und Großbritannien können auf eine lange Forschungstradition zurückblicken (Mindestlohnkommission 2016). Einige empirische Studien weisen auf negative Beschäftigungswirkungen hin. Besonders betreffe dies Teenager und Niedrigqualifizierte (Neumark/Wascher 2008). Dahingegen stellen neuere Studien in Frage, dass Arbeitsplätze verloren gegangen sind (Dube et al. 2010). Vorwiegend arbeiteten die Studien mit Hilfe von Schätzmethode. In der Mindestlohnforschung hat sich dabei die Differenz-von-Differenzen-Methode etabliert. Ergänzt wird die internationale Mindestlohnforschung durch Metastudien und Reviews. Insgesamt bleibt die Wirkung auf die Beschäftigung strittig. Schlussendlich geht es darum, ob Mindestlöhne einen geringfügigen negativen, einen geringfügigen positiven oder überhaupt keinen Beschäftigungseffekt haben.

1.1 Internationaler Vergleich – Untersuchungen mit Kontrollgruppen

Seit 1938 der Mindestlohn in den USA eingeführt wurde, forscht man zu den Beschäftigungseffekten. Die Anhebung und Erweiterung des Mindestlohns löste daraufhin in den 1960er und 70er Jahren eine neue Forschungswelle aus. Ein Großteil dieser Studien befasst sich mit den Beschäftigungseffekten bei Teenagern (Knabe/Schöb/Thum 2014). Die eingeführte Studienkommission „Minimum Wage Study Commission“ hatte die Aufgabe, die letzten Forschungsergebnisse und weitere von ihr durchgeführte Untersuchungen über den Mindestlohn zu beurteilen. Diese frühen Studien weisen auf negative Beschäftigungseffekte hin. Die Ergebnisse dieser ersten Forschungswelle wurden von Brown et al. (1982) zusammengefasst. Die Befunde zeigten, dass mit einer Erhöhung des Mindestlohns um 10 % ein Beschäftigungsverlust von 1 % bis 3 % bei jugendlichen ArbeitnehmerInnen (16–19 Jahre) hervorgerufen wurde. Dies gilt auch für junge Erwachsene (20–24 Jahre), wobei hier der negative Beschäftigungseffekt kleiner ausfiel. Dahingegen wies eine Erhöhung des Mindestlohns bei der Beschäftigung Erwachsener keinen bzw. geringen negativen Effekt auf. Seit Mitte der 1990er wurden die Aussagen über einen negativen Beschäftigungseffekt zunehmend angezweifelt. Die bis dahin dominierten Zeitreihenanalysen wurden durch einen neuen Forschungsansatz abgelöst. Den Grundstein für die neue Mindestlohnforschung legten Card und Krueger (1994), deren Ansatz ein quasi-experimenteller war. Anhand eines natürlichen Experiments untersuchten sie die Beschäftigungswirkungen in der Fast-Food-Branche. Der Ansatz von Card und Krueger bezog sich auf zwei Staaten. Verglichen wurden

ein Bundestaat mit Mindestlohn (New Jersey) und ein Bundestaat ohne Mindestlohn (Pennsylvania) jeweils vor und nach der Einführung des Mindestlohns. Hierbei wurde der Mindestlohn in New Jersey angehoben, während jener im Nachbarstaat Pennsylvania unverändert blieb. In beiden Bundestaaten herrschten ähnliche wirtschaftliche Entwicklungen und insgesamt wurden in New Jersey 331 Fast-Food-Restaurants und in Pennsylvania 79 einbezogen. Zusammenfassend zeigt der Vergleich, dass die Beschäftigung in New Jersey trotz Erhöhung des Mindestlohns nicht zurückging, stattdessen sogar etwas stärker anstieg als in Pennsylvania. Demnach führte die Mindestlohnerhöhung nicht etwa zu einer Beschäftigungsreduktion, sondern zu einer -erhöhung, obwohl die gestiegenen Löhne höhere Kosten für die Fast-Food-Branche bedeuteten. Die Kosten wurden dann durch höhere Preise kompensiert (vgl. Card/Krueger 1995, S. 21 ff. und 51 ff.). Card und Krueger liefern keine eindeutige Evidenz für negative Beschäftigungseffekte und stellen dadurch die Sichtweise eines negativen Effekts von Mindestlöhnen in Frage. In jedem Fall haben Card und Krueger mit ihrer Methode der quasi-experimentellen Situation einen neuen Grundstein in der Mindestlohnforschung gelegt. Diese neue Forschungswelle wird häufig als „New Minimum Wage Research“ bezeichnet (Card/Krüger 1994/1995; Neumark/Wascher 2008; Schmitt 2013). Dieses Ergebnis zog einige Debatten nach sich. In der Folge beauftragte die Fast-Food-Branche eine Gegenstudie. Die Ökonomen Wascher und Neumark (1995) sollten die Studie hinsichtlich einer Beschäftigungserhöhung überprüfen. Mit einem kleineren Sample kamen die Ökonomen zu dem Ergebnis, dass es durchaus einen negativen Effekt auf die Beschäftigung gegeben habe (vgl. Bosch/Weinkopf 2014, S. 27). Dadurch identifizierte die Studie schwach bis deutlich negative Effekte von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung.

Insgesamt bleibt die Wirkung des Mindestlohns auf die Beschäftigung strittig. Obgleich die früheren Studien negative Effekte identifizierten, wurden diese Ergebnisse aufgrund methodischer Schwächen durch die neuere Forschung in Zweifel gezogen. Der Kritikpunkt gegenüber der Studien von Neumark und Wascher besteht darin, dass sich ihre Ergebnisse nur auf junge ArbeitnehmerInnen gerichtet hätten. Insgesamt lassen sich keine eindeutigen und belastbaren Ergebnisse zum Effekt von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung aufzeigen. Die Empirie zeigt, dass sich die Diskussion um die Frage dreht, ob Mindestlöhne einen kleinen positiven oder gar keinen Beschäftigungseffekt haben (vgl. Detzer 2010, S. 412 ff.).

Das Interesse an der empirischen Mindestlohnforschung besteht fortlaufend. Eine Studie von Dube et al. (2010) folgte im Rahmen des Institute of Research of Labour and Employment (IRLE) dem Differenz-von-Differenzen-Ansatz von Card und Krueger. In dieser umfassenden Studie wurde der Fallstudienansatz erweitert, in dem alle regionalen Mindestlohnunterschiede

für die gesamten USA im Zeitraum zwischen 1990 und 2006 für die Analyse herangezogen wurden. Für ihre Analysen verwendeten die Autoren 66 angrenzende Landkreise („Counties“) mit ähnlichen Regelstrukturen, aber mit unterschiedlichen Mindestlohnsetzungen. Hauptsächlich konzentrierte sich die Studie auf die Gastronomiebranche. Dube et al. (2010) verglichen benachbarte Counties mit höheren und niedrigeren Mindestlöhnen. Das Ergebnis der Studie zeigt, dass im Allgemeinen die Mindestlohnerhöhung keine Auswirkung auf die Beschäftigung aufweist. Außerdem fanden die Autoren heraus, dass ein eher geringer Mindestlohn dazu führt, dass die Beschäftigung rapide wächst. Im Gegensatz dazu steigt die Zahl der Beschäftigten langsam an, wenn der Mindestlohn höher angesetzt ist. Darüber hinaus wurde aufgezeigt, dass sich in Counties, in denen der Mindestlohn hoch ist, der Verdienst der Beschäftigten erhöht.

Neben den USA hat es auch eine Vielzahl von Studien in Großbritannien gegeben. Seit Einführung des einheitlichen Mindestlohns im Jahr 1999 wird zu den Wirkungen auf die Beschäftigung geforscht. Eine Studie von Stewart (2002) analysiert mit Hilfe des Differenz-von-Differenz-Ansatzes die Beschäftigungswirkung, wobei zwei Gruppen verglichen werden, von denen eine vom Mindestlohn betroffen ist und die andere nicht. Das Ergebnis zeigt keinerlei Auswirkungen auf die Beschäftigung. Dahingegen analysiert Mori (2012) die Durchsetzung des Mindestlohns und dessen Wirkung auf die Bezahlung. Die Daten zeigen, dass Mindestlöhne einen hohen Einfluss auf die tatsächlichen Löhne haben. Ferner unterschied die „Low Pay Commission“ innerhalb der Untersuchungen drei unterschiedliche Ansätze der Differenz-von-Differenzen-Methode: Zum einen verglichen die Forscher die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit bei Beschäftigten, deren Lohn aufgrund des Mindestlohns stieg, mit jener bei Beschäftigten ohne Lohnerhöhung. Zum anderen wurde die Beschäftigungsentwicklung zwischen den Regionen verglichen. Stewart und Swaffield (2002) stellten fest, dass es keinen erwähnenswerten Beschäftigungseffekt gegeben habe. Der regionale Vergleich zeige ebenfalls keine Unterschiede zwischen den Regionen, die entweder stärker oder schwächer von der Anhebung des Mindestlohns betroffen seien (Stewart 2002).

1.2 Metastudien und Reviews

Eine internationale vergleichende Studie wurde 1998 von der OECD durchgeführt. Die länderübergreifende Panelstudie (9 Länder, 21 Jahre) zeigt, dass die Wirkung von Mindestlöhnen auf Teenager negativ ausfällt. Einen detaillierten Überblick der Mindestlohnforschung geben Neumark und Wascher (2007). Allumfassend zeigt die internationale Mindestlohnforschung, dass negative Beschäftigungseffekte vorhanden sind.

Allerdings wird oftmals kritisiert, dass die Übersichtsstudie mit 102 aufgeführten Studien zwar umfangreich ist, sich jedoch größtenteils (53 Studien) mit der Auswirkung des Mindestlohns in den USA beschäftigt. Zudem ist auffällig, dass sich die meisten Studien explizit auf die Effekte von Mindestlöhnen auf junge ArbeitnehmerInnen konzentrieren. Demgegenüber wurde in einer Metastudie von Doucouliagos und Stanley aufgezeigt, dass es keine negativen Effekte auf die Beschäftigung von Jugendlichen gibt (vgl. Detzer 2010, S. 415). Trotz allem wurde die Arbeit von Neumark und Wascher in der politischen Diskussion über die Einführung des Mindestlohns in Deutschland gern als Beweis dafür herangezogen, dass Mindestlöhne negative Beschäftigungsfolgen nach sich ziehen (Bosch/Weinkopf 2014, S. 32). Eine Bilanz für den gesamten Zeitraum seit der Einführung des Mindestlohns für Großbritannien ziehen Dolton et al. (2012). Sie kommen zum Ergebnis, dass der Beschäftigungseffekt weitestgehend neutral geblieben ist.

Insgesamt ist es nicht möglich, aus der Vielzahl der für die USA und Großbritannien existierenden Mindestlohnstudien belastbare Aussagen über die Effekte der Einführung eines Mindestlohns in Deutschland abzuleiten. Die internationalen Ergebnisse lassen sich nur sehr eingeschränkt auf Deutschland übertragen (Bachmann et al. 2008, S. 19 ff.). Folglich werden für Deutschland verfügbare Daten aus Mindestlohnstudien herangezogen, um etwas über den Mindestlohneffekt aussagen zu können.

1.3 Evaluierung der Branchenmindestlöhne in Deutschland

In Deutschland ist die empirische Mindestlohnforschung ein junges Forschungsgebiet, da es bis heute nur wenige Studien gibt, die sich mit den Mindestlöhnen auseinandersetzen. Vor der Einführung des Mindestlohns von 8,50 Euro hat es in manchen Branchen bereits Mindestlöhne gegeben. Diese branchenspezifischen Ex-post-Analysen wurden für entsprechende Modellrechnungen zu den Beschäftigungswirkungen genutzt. Die Ergebnisse der deutschen Mindestlohnforschung stützen sich auf die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragte Evaluation der Branchenmindestlöhne aus dem Jahr 2011 (Bosch/Weinkopf 2012). Hierbei wurden die Wirkungen der Mindestlöhne in acht Branchen von verschiedenen Wirtschaftsinstitutionen³ evaluiert.

³ Folgende Branchen wurden evaluiert (Bosch/Weinkopf 2012, S.8):
Abfallwirtschaft (ZEW)
Bauhauptgewerbe (IAB,ISG,RWI)
Dachdeckerhandwerk (ZEW)
Elektrohandwerk (IAW)
Gebäudereinigung (IAQ)
Maler- und Lackiererhandwerk (IAW)
Pflege (IAW); Wäschereidienstleistung mit Objektkundendienst (IAQ)

Die Branchenstudien bedienen sich mehrheitlich eines Differenz-von-Differenzen-Ansatzes. Dabei wurden zumeist mehrere Kontrollgruppen aus der Branche selbst und aus anderen Branchen mit vergleichbarer Entwicklung und Struktur verwendet. Die Evaluationen sind übereinstimmend zu dem Ergebnis gekommen, dass sich keine statistischen negativen Beschäftigungseffekte feststellen lassen. Allerdings stehen die Ergebnisse unter dem Vorbehalt, dass viele der Studien mit Datenproblemen zu kämpfen hatten und auch die Wahl der Kontrollgruppen mitunter schwierig war (Bosch/Weinkopf 2014, S. 34).

Der Fokus der Mindestlohnforschung lag in Deutschland in der Vergangenheit vorrangig auf möglichen Beschäftigungseffekten. Ferner wird von Arni et al. (2014) kritisch betont, dass sich aus den Ergebnissen der Branchenmindestlöhne nicht automatisch ableiten lässt, welche Beschäftigungswirkungen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns haben wird. Die Schätzung von Beschäftigungseffekten erfolgte über ex-ante-Analysen überwiegend durch Simulationsrechnungen. Die meisten Modellrechnungen gehen davon aus, dass es zu erheblichen Beschäftigungsverlusten kommen wird. Beispielweise rechneten Arni et al. (2014) mit einem Verlust von mehr als 500 000 Beschäftigten. Knabe et al. (2014) prognostizierten Arbeitsplatzverluste in Höhe von 911 000 bundesweit.

1.4 Einschätzungen zu den Auswirkungen des Mindestlohns: Beherbergungsbranche

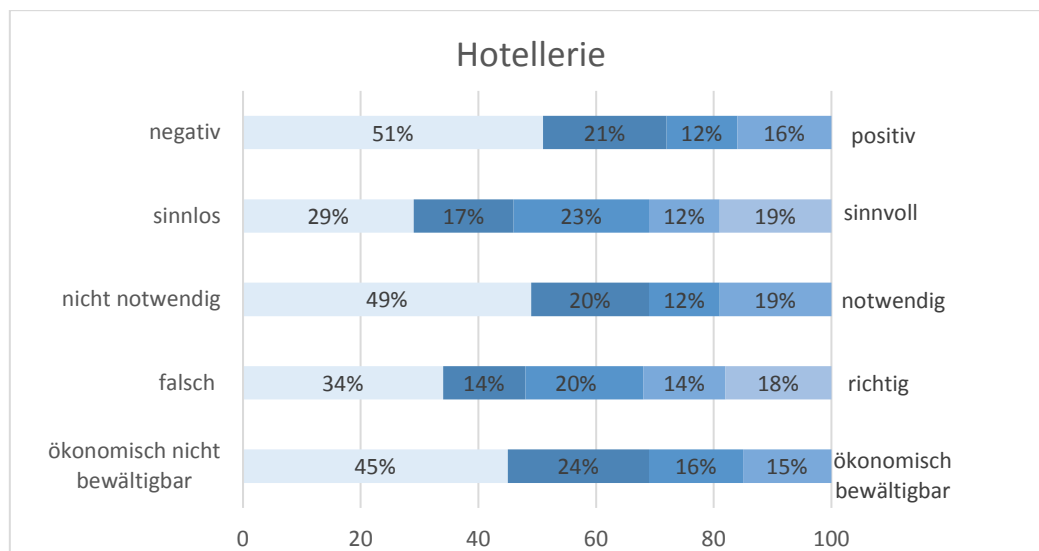
Aus betriebswirtschaftlicher Sicht analysieren Meyer und Weber (2007) die möglichen Auswirkungen eines Mindestlohns auf kleine und mittlere Unternehmen. Insbesondere werden Branchen, Betriebstypen sowie Standorte betrachtet. Anhand von strukturierten Experteninterviews filtern die Forscher „Betroffenheit und Reaktionen“ für das Hotel- und Gaststättengewerbe heraus. Folgende Einschätzungen über die Betroffenheit haben sich herausgestellt:

Die Einführung eines Mindestlohns habe für die Unternehmen keinen Effekt, da schon im Vorhinein ein höherer Lohn bezahlt worden sei. Davon sind im Allgemeinen Betriebe des Hotelgewerbes betroffen (Meyer/Weber 2007, S. 38 f.). Dahingegen beziehen sich mögliche Reaktionen aus Expertensicht auf Preiserhöhungen. Ebenfalls könnte die Schattenwirtschaft von der Einführung des Mindestlohns profitieren. Darüber hinaus existiert die Befürchtung, dass vor allem Geringqualifizierte vom Arbeitsplatzabbau betroffen wären. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass es weitere Ausgleichreaktionen geben könnte. Dazu zählen der Einbehalt von Überstunden- und Nachtzuschlägen oder aber auch die Einbehaltung der Trinkgelder. Eine weitere Ausgleichsreaktion bezieht sich auf die Umgehungsstrategie des sozialpflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Beispielsweise wenn Reinigungskräfte im

Hotelgewerbe nach gereinigten Zimmern bezahlt werden, sodass sich faktisch Löhne unter 8,50 Euro ergeben (Meyer/Weber 2007, S. 52 ff.).

Mit der Hotellerie und Gastronomie beschäftigten sich auch Buer und Drescher (2015). Mit Hilfe einer Online-Befragung (2014 bis 2015) machten über 1 500 Hoteliers und Gastronomen Angaben zu den betriebswirtschaftlichen Konsequenzen. Im Ergebnis erwarten die befragten Hoteliers aufgrund des Mindestlohns Personalkostensteigerungen von durchschnittlich 9,4 %. Um die Mehrkosten für den Mindestlohn zu kompensieren, geben Hoteliers verschiedene Maßnahmen an. Die Mehrheit der Betriebe plant eine Erhöhung der Verkaufspreise. Des Weiteren wird jeder zweite Hotelbetrieb die Mitarbeiterstruktur verändern, im Besonderen werden ein Anstieg von Teilzeitkräften um 5,8 % und eine Reduktion von Minijobbern um 6,0 % in der Hotellerie erwartet. Trotz allem wird sich nach Auskunft der Betriebe an der Gesamtzahl der MitarbeiterInnen nichts ändern (Buer/Drescher 2015, S. 360 ff.). Ferner sollten sich die Teilnehmenden zu den wahrgenommenen Herausforderungen äußern. Generell wurde deutlich, dass mehr als die Hälfte der Betriebe den Mindestlohn als negativ einschätzen. Rund jeder zweite Hotelier bewertet den Mindestlohn als negatives Ereignis, nicht notwendig, sinnlos und ökonomisch nicht bewältigbar.

Abbildung 1: Die Einstellung zum Mindestlohn in der Hotellerie



Quelle: Buer und Drescher 2015⁴; eigene Darstellung

⁴ Erfasst auf 5-stufiger Skala, jeweils Skalenwert 1 und 2 für negative Einstellung sowie Skalenwert 4 und 5 für positive Einstellung zusammengefasst, Prozentsatz für Skalenwert 3 (Mitte) ergibt sich aus der Differenz zu 100 %.

Die Abbildung verdeutlicht, dass der Mindestlohn aus Sicht der Unternehmensführung eher kritisch aufgenommen wird. Dabei stellt für die Hotellerie die Dokumentationspflicht zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit die größte Herausforderung dar. 70,1 % der Hoteliers nehmen dies als sehr große Herausforderung wahr. Ebenso wird der Aufwand bei der Umsetzung erlebt. Die Pflicht der Aufzeichnung wollen die meisten manuell durch den Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten (39,9 %) oder Arbeitnehmer (31,1 %) umsetzen (ebd. 2015, S. 362). Insgesamt zeigt die Studie, dass der Mindestlohn aus Sicht der Hotelbranche eher kritisch wahrgenommen wird. Zudem sind betriebswirtschaftliche Auswirkungen je nach Betriebsart, Region und Unternehmensgröße unterschiedlich. Mit zunehmender Betriebsgröße haben die Mehrkosten durch den Mindestlohn in Relation zu den Gesamtkosten für Personal eine geringe Bedeutung. Besonders Kleinbetriebe sind vom Mindestlohn stärker betroffen. Außerdem zeigt das regionale Gefälle auf, dass Betriebe im Osten Deutschlands die größten ökonomischen Auswirkungen erwarten (ebd. 2015, S. 363).

1.5 Erste Auswirkungen nach Einführung des Mindestlohns: Beherbergungsbranche

Die ersten Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns wurden auf Basis deskriptiver Analysen von der Mindestlohnkommission (2016) dargelegt. Die am stärksten von der Mindestlohneinführung betroffene Branche ist mit rund 31 % das Gastgewerbe. Grundsätzlich wird aufgezeigt, dass das Gastgewerbe weiterhin von indirekten Folgen betroffen ist. Insgesamt gaben 29,9 % der Betriebe an, indirekte Auswirkungen zu spüren. Als geplante Maßnahmen aus der Sicht der Betriebe im Gastgewerbe wird häufig die Preiserhöhung sowie der Personalabbau genannt (Mindestlohnkommission 2016, S. 129 f.).

Erste Hinweise auf die Auswirkung der Bruttostundenlöhne erlaubt die vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE) des statistischen Bundesamts. Insgesamt stieg der Verdienst um 2,9 % im Vergleich zum Vorjahr an, in Ostdeutschland sogar um 8,6 %. (Amlinger et al. 2016, S. 10). Zudem nahm die Rate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Branche stark zu. Im Oktober 2015 standen 6,6 % mehr ArbeitnehmerInnen in diesem Arbeitsverhältnis als im selben Monat des Jahres 2014. Amlinger et al. (2016) gehen davon aus, dass mit der Einführung des Mindestlohns ein erheblicher Teil geringfügig entlohnter Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde.

Hinsichtlich der Maßnahmen auf vielseitige Umgehungstatbestände berichten Knabe und Schöb (2015) „nach 100 Tage[n] Mindestlohn“, dass es in der Hotelbranche nicht zu Entlassungen gekommen ist. Allerdings sind zwei Drittel der Personalkostensteigerung in der

Hotellerie auf den Mindestlohn zurückzuführen. Allgemein stehen die Betriebe unter enormem Anpassungsdruck.

In Anlehnung an die repräsentative Konjunkturbeobachtung des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA Bundesverband) im Frühjahr 2017 konnte eine tendenziell positive gesamtwirtschaftliche Lage der Hotels festgestellt werden. Der Umfrage zufolge beurteilen 47,4 % der befragten Beherbergungsbetriebe im Zeitraum von Oktober 2016 bis März 2017 ihre Geschäftslage als „gut“. Zu den von den Hoteliers genannten Hauptproblemfeldern im Zuge der Einführung des Mindestlohns gehören der bürokratische Aufwand im Bereich der Arbeitszeitdokumentation und die Gewinnung von fachlich geeignetem Personal. 65,2 % der Befragten erwarten im Sommer 2017 eine bessere Geschäftslage als in der Vorjahressaison (DEHOGA 2017, S. 8). Außerdem konnten Beherbergungsbetriebe im Winterhalbjahr höhere Umsätze verbuchen als im Vorjahr. Allerdings wird die Ertragssituation aufgrund von starkem Verdrängungswettbewerb und hohem Kostendruck als kritisch eingeschätzt. 84,8 % der Betriebe konnten die Mitarbeiterzahl konstant halten.

Zusammenfassend stützt sich die bisherige Mindestlohnforschung in Deutschland auf die Erfahrungen aus anderen Ländern sowie aus der Evaluation der Branchenmindestlöhne. Der quantitative Forschungsstand fällt einerseits recht umfassend aus, andererseits werden wesentliche Fragen zu den Auswirkungen auf die Beschäftigten ausgeblendet. Die Debatte wird ausschließlich von der Frage dominiert, welche Auswirkung Mindestlöhne auf die Beschäftigungshöhe haben. Jedoch existieren eine Vielzahl anderer Maßnahmen, über die Unternehmen gestiegene Lohnkosten ausgleichen und somit Beschäftigungsabbau vermeiden können. Das sind z. B. die Anpassung der Arbeitszeit, eine veränderte qualifikatorische Zusammensetzung der Belegschaft, eine geringe Fluktuation von ArbeitnehmerInnen, die Weitergabe der gestiegenen Arbeitskosten in Form höherer Preise. Zudem lassen sich internationale Ergebnisse sowie die Evaluation der Branchenmindestlöhne schwer auf den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland übertragen. Dies unterstreicht den Bedarf an konkreten Forschungsarbeiten (Mindestlohnkommission 2016, S. 25 f.).

Die Abschlussarbeit soll daher einen Beitrag dazu leisten, diese Forschungslücke zu schließen. Mithilfe von qualitativen Methoden lassen sich individuelle oder betriebliche Anpassungsreaktionen auf den Mindestlohn wie beispielsweise veränderte Produktionsabläufe oder gestiegene Arbeitsplatzanforderungen eingehender untersuchen. Überdies sind qualitative

Verfahren notwendig, um inhaltliche Dimensionen sozial hervorgerachter Wirklichkeit analysieren zu können (Flick 2014).

2 Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde. Es ist das größte arbeitsmarktpolitische Experiment in der jüngeren Vergangenheit. Mit ihm werden Hoffnungen und Befürchtungen verbunden. Der Mindestlohn soll als effektives Instrument gegen Armut fungieren und allen Vollzeitbeschäftigten ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn wurde durch das Mindestlohngesetz (MiloG) am 3. Juli 2014 vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Er gilt als Teil des Tarifautonomiestärkungsgesetzes, das darauf abzielt, die Tarifbindung wieder zu erhöhen und Allgemeinverbindlichkeitserklärungen zu erleichtern. Zum Zeitpunkt der Einführung des Mindestlohns befand sich Deutschland in einer wirtschaftlich stabilen Lage, die durch einen hohen Beschäftigungsstand und geringe Arbeitslosigkeit gekennzeichnet war. Nach amtlichen Schätzungen dürften bis zu 4 Mio. Arbeitsverhältnisse, davon 2,9 Mio. im Westen und 1,1 Mio. im Osten, unter den Schutz des Mindestlohngesetzes gefallen sein (Statistisches Bundesamt 2015). Über die Anpassung der Mindestlöhne entscheidet die eingerichtete Mindestlohnkommission. Als Grundlage der Berechnung stützt sich die Mindestlohnkommission auf den Tarifindex, deren Ausgangsbasis die Veränderung der Tarifverdienste zwischen Einführung des Mindestlohns und der Entscheidung der Kommission ist. Auf dieser Grundlage wurde am 1. Januar 2017 der Mindestlohn auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde erhöht.

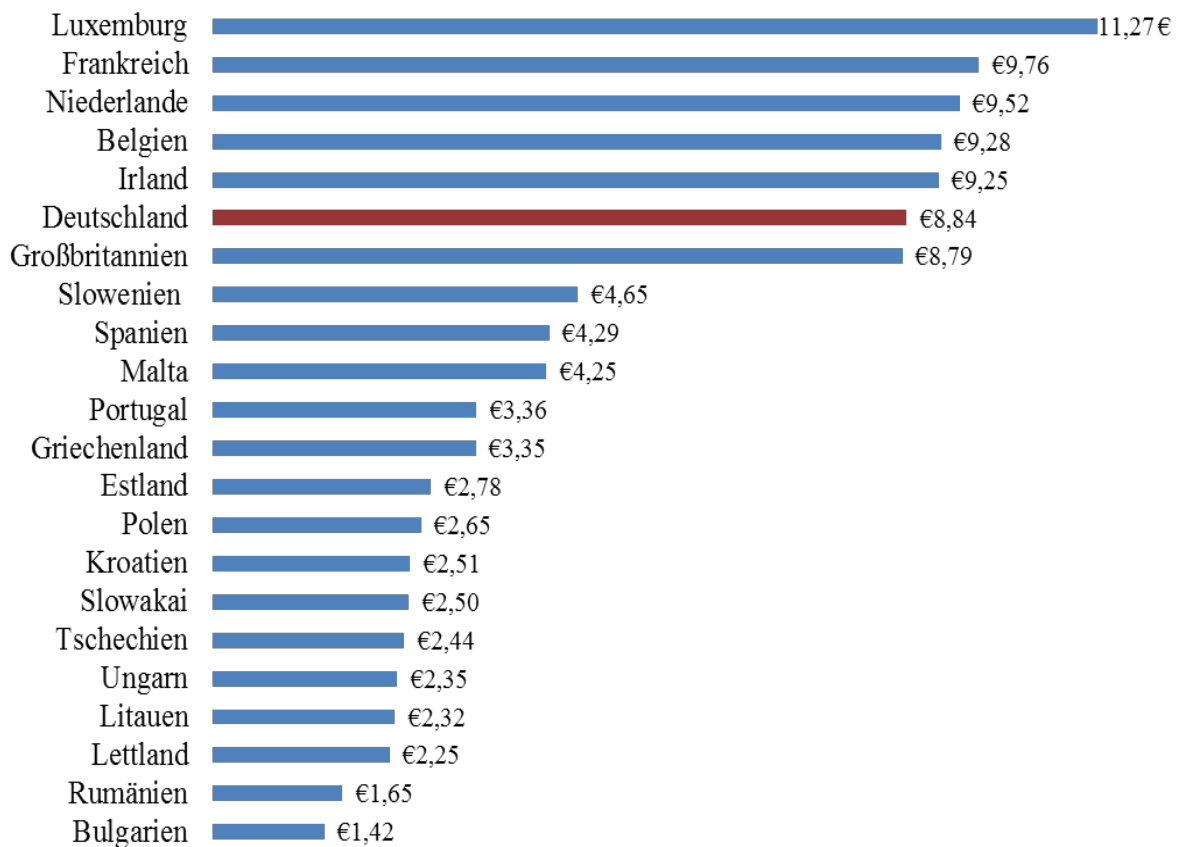
2.1 Mindestlöhne in Europa

Im europäischen Vergleich differiert die Mindestlohnhöhe zwischen den Ländern erheblich. Die Länder unterscheiden sich aufgrund ihrer institutionellen Beschaffenheit hinsichtlich der Festlegung des Mindestlohns als Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, den jeweiligen Anpassungsmechanismen oder den unterschiedlichen Ausnahmeregelungen. In der Europäischen Union haben unter den 28 Mitgliedstaaten 22 einen nationalen Mindestlohn. Lediglich in den skandinavischen Ländern Dänemark, Schweden und Finnland sowie Österreich, Italien und Zypern gibt es keine nationalen, sondern sektorale Mindestlöhne, die durch Tarifverträge festgelegt werden (Mindestlohnkommission 2016, S. 20 f.).

Um abzuschätzen, wie hoch ein Mindestlohn im internationalen Vergleich ist, wird er zum Durchschnittsverdienst oder zum mittleren Verdienst einer Volkswirtschaft ins Verhältnis gesetzt. Der sogenannte Kaitz-Index bringt den relativen Wert des gesetzlichen Mindestlohns

zum Ausdruck und wird als Prozentsatz des Mindestlohns vom jeweiligen nationalen Medianlohn gemessen. Dabei ist es üblich, nur das Grundgehalt (ohne Sonderzahlungen) zu betrachten und den Vergleich auf vollzeitbeschäftigte Personen zu beschränken. An der Spitze im europäischen Vergleich liegt Frankreich mit 62 % des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten. Deutschland ist mit 48 % im mittleren Bereich angesiedelt. Das Schlusslicht bildet Spanien mit 37 %. Betrachtet man die nationalen Mindestlöhne pro Stunde im Jahr 2017, dann befindet sich das höchste Mindestlohnniveau in Luxemburg mit einem Wert von 11,27 Euro und der niedrigste Wert in Bulgarien mit 1,42 Euro (vgl. Schulten 2017, S. 138 f.).

Abbildung 2: Nationale Mindestlöhne pro Stunde in Ländern der Europäischen Union
(Stand: Januar 2017)



Quelle: WSI Mindestlohndatenbank/Schulten 2017; eigene Darstellung

2.2 Der Weg zum Mindestlohn in Deutschland

Das traditionelle deutsche Modell beruht auf einer starken Sozialpartnerschaft mit hoher Tarifabdeckung, einem gut ausgebauten sozialen Sicherungssystem und einer vergleichsweise geringen Einkommens- und Lohnungleichheit. Allerdings haben sich die Rahmenbedingungen

im Laufe der 1990er Jahre durch Strukturwandel, Globalisierung, technologische Entwicklung, aber auch die deutsche Wiedervereinigung sowie die Ostererweiterung verändert. Folglich ist die Tarifabdeckung deutlich zurückgegangen. Dadurch sind zunehmend Arbeitssegmente entstanden, in denen Tarifverträge den Beschäftigten den nötigen Schutz nicht mehr gewährleisten konnten. Seit Mitte der 1990er Jahre steigt die Zahl der Beschäftigten, die zu niedrigen Löhnen arbeiten, und verharrt seit einigen Jahren auf hohem Niveau (vgl. Möller 2014, S. 387). Diese verfestigte Niedriglohnbeschäftigung war ein wesentlicher Grund dafür, den gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Die Debatte über die Einführung des Mindestlohns verlief zwischen ArbeitgeberInnen, Gewerkschaften und der Politik kontrovers. Auch nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes haben die Auseinandersetzungen um die Notwendigkeit eines gesetzgeberischen Eingriffs in die Tarifautonomie und Spekulationen über mögliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt kein Ende gefunden. Das Hauptargument der deutschen Wirtschaftswissenschaft stellen die drohende Vernichtung bestehender Arbeitsplätze und das Ausbleiben der Schaffung neuer Arbeitsplätze dar (vgl. Amlinger/Bispinck/Schulten 2016, S. 14). Auf der anderen Seite stehen die Hoffnungen, dass der gesetzliche Mindestlohn allen Vollzeitbeschäftigten ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet, um das „Lohndumping“ zu verhindern und die Tarifautonomie zu sichern. Zudem soll der gesetzliche Mindestlohn das Aufstocken durch Sozialtransfers (Arbeitslosengeld II) hemmen. Die wichtigsten Positionen für und gegen einen Mindestlohn haben Meyer et al. (2007) identifiziert und zusammengetragen:

Tabelle 1: Argumente für und gegen einen Mindestlohn in Deutschland

Pro	Contra
Existenzsicherndes Mindesteinkommen bei Vollzeitbeschäftigung	Verlust von Arbeitsplätzen
Verhinderung/Eindämmung von Lohndumping	Verschlechterung der Chancen für Geringqualifizierte
Sicherung der Tarifautonomie	Schwächung der Gewerkschaften
Begrenzung der Sozialtransfers	Unmöglichkeit, einen fairen Lohn zu vereinbaren
Bekämpfung der Einkommensdiskriminierung von Frauen	Gefahr von Lohnsenkung für höhere Lohngruppen
Bindung tariffreier Branchen an einen Mindestlohn	Preiserhöhung

Quelle: Meyer et al. 2007; eigene Darstellung

Hinsichtlich der Schattenwirtschaft wurde davon ausgegangen, dass die illegale Beschäftigung mit Einführung des Mindestlohns weiter ansteigt. Das Ausmaß der Schattenwirtschaft bleibt weiterhin unbekannt, da sie sich prinzipiell im Verborgenen abspielt. Allerdings könnte der geschätzte Umfang von 341 Mrd. Euro im Jahr 2013 auf 336 Mrd. Euro im Jahr 2016 zurückgegangen sein. Bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt wäre das ein Rückgang von 12,1 % auf 10,8 % (vgl. Deutscher Bundestag 2017a).

Auch die Befürchtung von Arbeitsplatzverlusten und Beschäftigungsrückgängen konnte nach Einführung des Mindestlohns nicht bestätigt werden. Im Gegenteil verzeichnete Deutschland im Jahr 2015 die niedrigste Arbeitslosenzahl seit Anfang der 1990er Jahre. Insgesamt gab es im April 2017 – saisonbereinigt – 31 000 mehr Erwerbstätige gegenüber dem Vormonat (Statistisches Bundesamt 2017)⁵. Nach Angaben der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit gab es im März 2017 einen Zuwachs von 735 000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten als im gleichen Monat des Vorjahres.

Dahingegen wurde ein deutlicher Rückgang geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) festgestellt. Mit dem Jahreswechsel 2014 auf 2015 fiel die Zahl der Minijobs um 125 000 (vom Berge/Weber 2017). Dieser Rückgang wurde teilweise durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeglichen. Auffällig dabei ist, dass die Zahl der Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung doppelt so hoch war wie in den Vorjahren. Besonders betroffen waren Frauen, ältere Beschäftigte und Personen aus Ostdeutschland. Unklar bleibt, was aus den Betroffenen geworden ist, die das geringfügige Beschäftigungsverhältnis beendet haben und keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahmen. Mögliche Folgen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wären beispielsweise Selbstständigkeit, Arbeitslosigkeit oder Renteneintritt. Zudem ist auch die Umwandlung in die illegale Beschäftigung (Schwarzarbeit) möglich.

Offen ist allerdings, welchen Effekt der Mindestlohn auf das Arbeitsvolumen hat – vor allem, ob Minijobs durch einen höheren Stundenlohn bei gleichbleibender Stundenzahl in die Sozialversicherungspflicht wechselten oder ob mehrere Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Stelle mit längerer Arbeitszeit umgewandelt wurden (Lesch/Schröder 2016, S. 61).

2.3 Betroffenheit vom Mindestlohn

Bezugnehmend auf die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts 2014 gab es ca. 5,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse vor Einführung des Mindestlohns mit einem

⁵ Im April 2017 waren 43,9 Mio. Personen erwerbstätig – 655 000 mehr als ein Jahr zuvor.

Stundenlohn von unter 8,50 Euro pro Zeitstunde. Dies entspricht 11,3 % der vom Mindestlohngesetz erfassten Beschäftigungsverhältnisse unter 8,50 Euro. In Westdeutschland erhielten 9,3 % der Beschäftigten weniger als den Mindestlohn, dahingegen waren es in Ostdeutschland 20,7 %. Eindeutig ist hier die hohe Betroffenheit im Osten (Mindestlohnkommission 2016⁶, S. 37).

Etwa 4 Mio. Erwerbstätige erhalten seit 2015 Bruttolöhne um den Mindestlohn. Die anderen rund 1,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse sind von der Regelung ausgeschlossen (ebd. 2016, S. 37).

Nach sozio-ökonomischen Merkmalen differenziert, ergibt sich folgendes Bild für das Jahr 2014:

- Zwei Drittel der Beschäftigten mit einem Lohn unter 8,50 Euro entfielen auf Frauen;
- vor allem junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren (26,9 %) und Personen über 65 Jahren (31,8 %) verdienten weniger als 8,50 Euro;
- das geringfügige Beschäftigungsverhältnis war mit fast 40 % am meisten von der Lohnuntergrenzung betroffen;
- Personen ohne Berufsausbildung lagen bei 24,3 % und ungelernte Beschäftigte bei 21,5 % unter dem Mindestlohn;
- ein Viertel der Betroffenen arbeitete in einem Unternehmen, das nicht mehr als fünf Personen beschäftigte;
- Beschäftigungsverhältnisse blieben zu 16,7 % ohne Tarifvertrag (Mindestlohnkommission 2016, S. 41).

Außerdem sind bestimmte Branchen von der Einführung des Mindestlohns stärker betroffen als andere. Mit 69,6 % ist das Taxigewerbe die Branche, die den höchsten Anteil an Beschäftigten mit einem Stundenlohn von weniger als 8,50 Euro im Jahr 2014 aufweist. Mit 33,2 % steht die Beherbergung an sechster Stelle (Mindestlohnkommission 2016, S. 43).

2.4 Geltungsbereich des Mindestlohns

Bezüglich des Geltungsbereichs des gesetzlichen Mindestlohns wurden Übergangsregelungen und Ausnahmen geschaffen. Dauerhaft vom Mindestlohn ausgeschlossen sind Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ferner gilt der Mindestlohn nicht für

⁶ Neben der Verdienststrukturerhebung (VSE) gehört auch das SOEP (Sozio-oekonomisches Panel) zu einer wichtigen Datenquelle, um Mindestlohnbetroffenheit zu erheben. Sie unterscheiden sich zwar in ihrem Untersuchungsdesign, die Ergebnisse differieren jedoch lediglich geringfügig. Bei beiden Erhebungskonzepten stellt die Erfragung der Stundenlöhne eine Herausforderung dar, deshalb sind die Ergebnisse nur in Annäherung zu betrachten. Die Mindestlohnkommission stützt sich aufgrund der breiteren Datenbasis auf die VSE (Mindestlohnkommission 2016, S. 35 ff.).

Auszubildende und PraktikantInnen, wenn es sich um ein Pflichtpraktikum oder ein Praktikum mit einer Dauer unter drei Monaten handelt. Die Gruppe der Langzeitarbeitslosen erhält erst einen gesetzlichen Anspruch auf Mindestlohn, wenn diese bereits sechs Monate gearbeitet haben. Freiwilligendienst und Ehrenamt muss nicht mit dem Mindestlohn vergütet werden (§22 MiLoG).

Ergänzend wurden bis zum 31. Dezember 2017 Übergangsregelungen geschaffen, um die Durchsetzung des Mindestlohns sukzessiv zu ermöglichen. Zu den Branchen, die von dieser Übergangsregelung betroffen waren, gehörten die Fleischindustrie, das Frisörhandwerk, die Land- und Forstwirtschaft/Gartenbau sowie die Arbeitnehmerüberlassungen (Leiharbeit in Ostdeutschland), die Textil/Bekleidung und Wäschereidienstleistungen. Für ZeitungszustellerInnen gilt der gesetzliche Mindestlohn ab Januar 2018. Überdies existieren Branchenmindestlöhne, die zum Teil weit über den gesetzlich flächendeckenden Mindestlohn hinausgehen. Dazu gehören beispielsweise das Bauhauptgewerbe, die Pflegebranche und das Elektrohandwerk⁷ (Mindestlohnkommission 2016).

2.5 Verdienstentwicklung

In welchem Maß die Einführung des Mindestlohns die Nominal- beziehungsweise Reallohnentwicklung beeinflusst hat, lässt sich noch nicht quantifizieren. Eine Auswertung mit Hilfe definierter Leistungsgruppen zeigt jedoch, dass für ungelernete beschäftigte Personen die Verdienststeigerung von 4,1 % im Jahr 2015 überdurchschnittlich hoch war (Statistisches Bundesamt 2017b, S. 41). Ferner haben die geringfügig Beschäftigten einen deutlich stärkeren Verdienstzuwachs (+4,6 %) als Teilzeit- (+3,0 %) und Vollzeitbeschäftigte (+2,7 %). Insgesamt stiegen die nominalen Verdienste von geringfügig Beschäftigten zwischen 2007 und 2016 um rund 30 % an. Der Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt, dass die Nominallöhne zwischen 2007 und 2016 auf 28 % bzw. 22 % gestiegen sind. Im selben Zeitraum haben sich die Verdienste von Frauen um ein Viertel erhöht. Männer erhalten 22 % mehr Lohn als noch im Jahr 2007 (ebd. 2017, S. 41).

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wird vor allem mit dem Ziel befürwortet, die Existenzsicherung von ArbeitnehmerInnen durch Lohneinkommen zu sichern. Davon ausgehend soll ein Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglichen, ein Monatseinkommen oberhalb des Existenzminimums zu gewährleisten. Anknüpfend daran stellt sich die Frage, ob sich für Personen am unteren Rand

⁷ Eine ausführliche Darstellung über Gewerbe mit Übergangsregelungen und spezifischen Branchenmindestlöhne sind im „Ersten Bericht der Mindestlohnkommission zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“ angeführt (2016,S. 155 f.).

der Einkommensverteilung die Situation verbessert hat und welche Auswirkungen auf das Haushaltseinkommen zu verzeichnen sind. Dementsprechend wird die Betrachtung der staatlichen Transferleistungen, insbesondere des ergänzenden Arbeitslosengelds II (AufstockerInnen), herangezogen. Tatsächlich ist ein Rückgang der ALG-II-BezieherInnen im Vergleich der Jahre 2014 bis 2015 zu beobachten. Insgesamt waren 56 500 Personen weniger auf Sozialleistungen angewiesen⁸. Der Anteil der beschäftigten Personen in Ostdeutschland und die Anzahl geringfügig Beschäftigter, die aufstockten, ging von 10,4 % auf 10,1 % zurück. Dagegen stieg die Rate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Jahresvergleich um 1,4 % (Mindestlohnkommission 2016, S. 68 f.). Das Ergebnis unterstreicht den geringen Effekt des Mindestlohns auf die Anzahl der AufstockerInnen.

2.6 Betriebliche Anpassungsmaßnahmen und Mindestlohnverstöße

Rund 12 % der Betriebe hatten in Deutschland im Jahr 2014 mindestens einen Beschäftigten, der weniger als 8,50 Euro verdiente. Insbesondere in Ostdeutschland war ein hoher Anteil der Betriebe vom Mindestlohn betroffen. Im Durchschnitt hatten 24 % der Betriebe in Ostdeutschland mindestens einen Beschäftigten unter 8,50 Euro (Mindestlohnkommission 2016, S. 123). Laut IAB-Betriebspanel 2015 sind betriebliche Maßnahmen als Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns die Arbeitszeitdichte bzw. Arbeitszeitreduzierung, Erhöhung von Absatzpreisen sowie die Zurückhaltung bei der Stellenbesetzung. Fast 30 % der Unternehmen haben angegeben, die Arbeitszeit der ArbeitnehmerInnen bereits reduziert zu haben.⁹ Ein Viertel der befragten Unternehmen hat die Preise erhöht. 16,7 % halten sich zurück und erweitern ihr Personal nicht (ebd. 2016, S. 126). Darüber hinaus liefert die IAB-Stellenerhebung Hinweise darauf, dass die betrieblichen Anforderungen seit Einführung des Mindestlohns zum Teil deutlich gestiegen sind. Aufgrund der erhöhten Anforderungen wurde die Personalsuche schwieriger und die Such- und Besetzungszeiten bei offenen Stellen sind länger geworden. Insgesamt sind im Jahr 2015 die Neueinstellungen auf Mindestlohnniveau (8,50 Euro) leicht gesunken (vgl. Gürtzgen et al. 2016). Trotzdem haben 93 % der Betriebe nicht die Absicht, Angestellte zu entlassen oder einen vermehrten Einsatz flexibler Beschäftigungsformen vorzunehmen (Mindestlohnkommission 2016, S. 127).

Besonders lohnintensive Wirtschaftszweige wie das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sind von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung betroffen. Deshalb findet hier eine

⁸ Im Jahr 2015 gab es insgesamt 1 235 913 Erwerbstätige, die Arbeitslosengeld II als AufstockerInnen bezogen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit).

⁹ Auf der Basis der Betriebspanel-Erhebung 2014 und 2015 errechnete das IAB eine Reduktion von 0,2 Stunden pro Woche in der normalen vertraglichen Arbeitszeit in den vom Mindestlohn betroffenen Unternehmen.

besondere Berücksichtigung bei den Prüftätigkeiten der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) statt. Es wurde eine Reihe von Verstößen festgestellt, die genutzt werden, um den Mindestlohn zu umgehen (vgl. DBT 2017a, S. 23):

- Fehlerhafte Stundenaufzeichnung;
- Verrechnung der Arbeitsstunden mit Konsumeinkäufen, Sachbezügen und Gutscheinen;
- Pauschalvergütung ohne Berücksichtigung des Mindestlohns und der Arbeitszeit;
- ungerechtfertigte Inanspruchnahme von Ausnahmetatbeständen, z. B. Praktikantenregelung;
- inkorrekte Führung von Arbeitszeitkonten;
- Ausweisen von Arbeitszeit als Pausen;
- Nichtvergütung von Rüstzeiten sowie Vor- und Nacharbeiten;
- Nichtvergütung von Leerfahrten im Personentransportgewerbe und Verwendung von Abdeck- oder Scheinrechnungen (DBT 2017b, S. 23).

Insbesondere gehört das Hotelgewerbe neben der Baubranche zu den am häufigsten geprüften Branchen der FKS. Im Jahr 2016 fanden im Hotel- und Gaststättengewerbe insgesamt 6 030 Arbeitgeberprüfungen statt. Dabei wurden insgesamt 88 279 Personenüberprüfungen durchgeführt (DBT 2017). Allumfassend haben vor Einführung des Mindestlohns bestimmte Gruppen weniger als 8,50 Euro verdient. Dazu zählen besonders junge Menschen, Frauen, Geringqualifizierte, Personen ohne Berufsausbildung sowie ungelernete Beschäftigte. Davon haben im Jahr 2014 rund 33 % der beschäftigten Personen in der Beherbergungsbranche weniger als 8,50 Euro verdient. Da sich ein großer Teil der beschäftigten Personen im Niedriglohnbereich der Beherbergungsbranche befindet, wird dieses im Folgenden detaillierter vorgestellt.

3 Branchenbild: Beherbergungsgewerbe

Das Gastgewerbe mit der Teilbranche Beherbergung gehört zu einer der personalintensivsten Branchen Deutschlands (Bott et al. 2014). Neben der Gastronomie, dem Catering und sonstigen Verpflegungsdienstleistungen ist das Beherbergungsgewerbe eine der drei Säulen des Gastgewerbes. Zum Beherbergungsgewerbe zählen alle gewerblichen und privaten Anbieter der beiden Bereiche „Hotels, Gasthöfe, Pensionen, Hotels garnis“ (Hotellerie) und „Sonstiges Beherbergungsgewerbe“ (IHK 2015). Zusätzlich ist in der Branche die Unterscheidung von

Hotellerie und Parahotellerie¹⁰ gebräuchlich. Die Hotellerie bildet das Kernstück des Beherbergungsgewerbes. Es handelt sich um eine sehr heterogene Branche, die sich aus unterschiedlichen wirtschaftlichen und strukturellen Eigenschaften zusammensetzt, auf die im Folgenden eingegangen wird. Insbesondere die Beschäftigungsstruktur, die Lohnstruktur und die Arbeitsbedingungen werden näher beleuchtet.

3.1 Wirtschaftliche und strukturelle Lage

Das Beherbergungsgewerbe bildet neben dem Gaststättengewerbe die zentrale Dienstleistungsbranche für den Tourismus in Deutschland. Rund 2,9 Mio. Menschen arbeiten in der Tourismuswirtschaft, davon sind 1,9 Mio. im Gastgewerbe tätig (DBT 2017). Hiervon waren im Jahr 2014 552 000 Personen im Beherbergungsgewerbe beschäftigt (DEHOGA 2017). Die Heterogenität besteht hinsichtlich der Betriebe nach Umsatz- oder auch nach Beschäftigungsgrößenklassen. Eine große Zahl Kleinstunternehmer steht einer wachsenden Zahl von Großunternehmen gegenüber. Dabei ist der Wettbewerb in der Hotelleriebranche durch einige große Hotelketten und eine Vielzahl von einzelnen bzw. kleineren privaten Hotels, Gasthöfen und Pensionen geprägt. Während im Jahr 2010 rund 65 % der Hotels 10 und mehr Beschäftigte hatten, waren es bei über der Hälfte der Pensionen 1–2 Beschäftigte. Insgesamt hat im Beherbergungsgewerbe in den letzten Jahren ein Strukturwandel eingesetzt, der von einer größeren Betriebsstruktur mit mehr als 10 Beschäftigte geprägt ist. Während die Zahl der Gasthöfe und Pensionen (Individualhotellerie) abnahm, stieg die Zahl der Hotels (Marken- und Kettenhotels¹¹). Die wachsende Zahl der Hotels verschärft den Druck auf die Hotels mit Kleinstbetriebsstrukturen (vgl. Maack et al. 2013). Im Zuge dessen steigt auch das Umsatzwachstum im Beherbergungsgewerbe. Der Jahresumsatz liegt im Jahr 2015 bei rund 29 Mrd. Euro von insgesamt 80,9 Mrd. Euro Jahresumsatz im Gastgewerbe (DEHOGA 2017a). Auch wenn das Gastgewerbe mit der Teilbranche Beherbergungsgewerbe zu den beschäftigungsintensivsten Branchen gehört, das Problem, Ausbildungsplätze und freie Stellen zu besetzen, bleibt weiterhin bestehen. Zudem gestaltet sich die Vertragslösungsquote überdurchschnittlich hoch und die Übernahmekoten gering (vgl. Bott 2014, S. 5).

Die Problemlage in der Beherbergungsbranche ist vielfältig. Zum einen leidet die Branche aufgrund der Beschäftigungsbedingungen. Zum anderen werden dadurch die

¹⁰ Darunter fallen alle Beherbergungs- und Unterkunftsformen, die nicht der traditionellen Hotellerie zugeordnet werden oder die neben der (para-)traditionellen Hotellerie bestehen, wie z. B. Jugendherbergen, Ferienwohnungen, Camping etc. (vgl. Dettmer 2000, S. 28 f.).

¹¹ Vor allem die Kettenhotels expandieren. Der Marktführer ist in Deutschland Accor mit den Marken Sofitel, Pullman, MGallery, Novotel, Suite Novotel, Mercure, Adagio, ibis, ibis Styles, und ibis budget mit knapp 45 000 Zimmern und 342 Hotels (vgl. HBS 2016, S. 6).

Nachwuchsgewinnung und die Fachkräftesicherung erschwert. Im Jahr 2015 blieben bundesweit 18,5 % der Ausbildungsplätze im Gastgewerbe unbesetzt (DBT 2017, S. 1). Gründe für die rückläufige Anzahl an Auszubildenden sind unregelmäßige Arbeitszeiten, Niedriglöhne und hohe Arbeitsbelastungen. Ferner leidet das Image in der Branche unter prekären Arbeitsverhältnissen und dem erhöhten Risiko für Schwarzarbeit¹². Demzufolge gehört das Hotel- und Gaststättengewerbe zur meistgeprüften Branche durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 88 279 Personenüberprüfungen durchgeführt (DBT 2017, S. 5). Schätzungen der Gewerkschaft NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten) zufolge beläuft sich der Schaden, der aufgrund von Schwarzarbeit in der Branche entsteht, auf 20 Mrd. Euro jährlich (Maack et al. 2013, S. 103). Im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns kritisieren die Unternehmer in der Hotellerie weniger die Mindestlohnhöhe, sondern eher den gestiegenen bürokratischen Aufwand. Im Fokus der Branchenkritik stehen vor allem die Arbeitszeitdokumentation sowie die tägliche Höchstarbeitszeit¹³ von zehn Stunden (DEHOGAb 2016, S. 2). Insgesamt ist die Beherbergungsbranche konjunkturabhängig und krisenanfällig, allerdings ist sie standorttreu, denn sie verlagert keine Arbeitsplätze ins Ausland, sondern schafft sie vor Ort in Deutschland. Trotz starker Konjunkturabhängigkeit schuf die Hotelleriebranche von 2005 bis 2014 insgesamt 150 822 Arbeitsplätze und hatte im Jahr 2014 insgesamt 542 601 beschäftigte Personen (HBS 2016, S. 3 ff.).

3.2 Beschäftigungsstruktur

Zwar ist die Beschäftigungslage in der Beherbergungsbranche in dem Zeitraum von 2006 bis 2014 um 35 % angestiegen, sie reagiert jedoch auf konjunkturelle Schwankungen sehr sensibel. Das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre geht etwa zur Hälfte auf die steigende Anzahl der geringfügigen Beschäftigung und der Beschäftigung in Teilzeit zurück. Von den 2014 insgesamt 915 846 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe entfielen 251 529 (27,5 %) auf den Bereich Hotellerie und 24 670 (2,7 %) auf das sonstige Beherbergungsgewerbe (IHK 2015, S. 16). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung lag im Jahr 2015 bei 24,3 %. Hiervon sind 70 % weiblich. Dahingegen betrug der Anteil der geringfügig Beschäftigten 31,7 % (HBS 2016, S. 10). Diese Beschäftigungsform ist für die Arbeitgeber in der Branche von Bedeutung, da sie sich Flexibilität in den Betrieb holen, um auf lange Öffnungszeiten, Kundenorientierung und teilweise stark schwankende Nachfrage reagieren zu

¹² Unter Schwarzarbeit zählen Delikte wie Leistungsmissbrauch, ausländerrechtliche Verstöße, unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung, Beitragsvorenthaltung oder Steuerhinterziehung (vgl. Maack et al. 2013, S.103)

¹³ § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sieht eine tägliche Höchstarbeitszeit von im Regelfall acht Stunden vor. Diese kann auf maximal zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines halben Jahres ein entsprechender Zeitausgleich erfolgt (DEHOGA 2016a).

können (vgl. Maack et al. 2013, S. 72). Darüber hinaus werden im Beherbergungsgewerbe die meisten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse an Fremdfirmen ausgelagert, besonders im Bereich der Zimmerreinigung. In den gehobenen Hotelketten sind, aufgrund des hohen Standards, die Einsatzmöglichkeiten für geringfügig Beschäftigte begrenzt. Dies gilt jedoch nicht für Budget-Hotels und ähnliche Betriebe (ebd. 2013, S. 74).

Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur gibt es in der Branche viele Tätigkeiten, die ohne Ausbildung ausgeübt werden können, z. B. bei Hilfskräften im Küchen- und Restaurantbereich, Türsteher, Pagen, Zimmerreinigung und Instandhaltung etc. Der Anteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Fach- und Hochschulabschluss ist mit weniger als 2 % sehr gering (ebd. 2013, S. 78). Insgesamt sind Geringqualifizierte in der Beherbergungsbranche überrepräsentiert. Die Beschäftigungsstruktur ist besonders geprägt durch den hohen Anteil an Frauen, die sich in den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und in der Teilzeitbeschäftigung¹⁴ befinden. Im Jahr 2014 waren in der Hotellerie 307 912 (64,0 %) weibliche Personen und 172 825 (36,0 %) männliche Personen beschäftigt (HBS 2016, S. 10). Außerdem sind Personen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft in der Branche tätig. Ursachen hierfür sind oftmals fehlende Sprachkenntnisse, geringe arbeitsrechtliche Kenntnisse oder illegale Beschäftigungsverhältnisse, die dazu führen, dass die Personen zu niedrigen Löhnen und schlechten Konditionen eingestellt werden (vgl. NNG 2013). Im Vergleich hat die Branche die größten Besetzungsschwierigkeiten und die höchsten Abbruchquoten in der Ausbildung zu verzeichnen. Die Ausbildungsbedingungen stellen ein Problem dar, weil die Betriebe im Gastgewerbe mit Auszubildenden als billiger Arbeitskraft arbeiten, d. h. sie werden als reguläre Arbeitskräfte eingesetzt. Viele Auszubildende werden in Tätigkeiten eingesetzt, die nicht mit dem Ausbildungsprofil und den entsprechenden Anforderungen übereinstimmen. Ferner sind Überstunden ohne finanziellen Ausgleich üblich (vgl. Maack et al. 2013, S. 81 ff.).

3.3 Lohnstruktur

Im Durchschnitt verdienen vollzeitbeschäftigte Personen 2014 in der Hotellerie in Deutschland brutto 3 441 Euro pro Monat. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten beziehen Monatsgehälter, die geringer als der Durchschnitt sind. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst lag 2014 bei 16,97 Euro pro Stunde (Statistisches Bundesamt 2017, S. 6). Das Gastgewerbe ist die Branche mit dem höchsten Niedriglohnanteil. Man spricht von einem Niedriglohn, wenn der

¹⁴ Die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen kann unterschiedliche Gründe haben. Zum einen wird die sie unfreiwillig ausgeübt, weil keine Vollzeitbeschäftigung angeboten wurde. Zum anderen wird die Teilzeitbeschäftigung aufgrund von familiären Verpflichtungen bevorzugt ausgeübt (vgl. Maack et al. 2013, S. 77).

Verdienst kleiner als zwei Drittel des Medianverdienstes¹⁵ ist. Die Niedriglohngrenze lag 2014 bei einem Bruttoverdienst von 10,00 Euro je Stunde. Insgesamt erhielten 21 % aller beschäftigten Personen einen Verdienst unterhalb dieser Grenze. Im Gastgewerbe bezog die Hälfte der Normalbeschäftigten einen Niedriglohn. Der durchschnittliche Stundenverdienst im Gastgewerbe lag 2014 bei 9,63 Euro pro Stunde (ebd. 2017, S. 8 ff.). Im Jahr 2016, nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, lag der Bruttomonatsverdienst in Deutschland bei 1 473 Euro¹⁶.

Allgemein weist das Gastgewerbe die höchste Mindestlohn betroffenheit auf. Der Anteil von Betrieben mit mindestens einem Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro lag in der Branche im Jahr 2014 bei 31 % (Mindestlohnkommission 2016). Nach der Verdienststrukturerhebung¹⁷ (VSE) wurden im Jahr 2014 15 325 Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Beherbergung nach der Wirtschaftsklassifikation 2008 mit 8,50 Euro je Stunde entlohnt. Die Verdienststrukturerhebung 2014 und Verdiensterhebung¹⁸ (VE) 2015 liefern einen Vergleich hinsichtlich der Veränderung des Lohngefüges nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Die Tabelle zeigt, dass eine stärkere Verschiebung von unten bis zum Stundenlohn von 10 Euro entstanden ist.

¹⁵ Der Medianlohn ist der mittlere Lohn, bei dem die Hälfte der Beschäftigten mehr und die andere Hälfte weniger verdient. Der Median wird berechnet, indem die Beschäftigten in Deutschland nach ihrer Verdiensthöhe in eine Reihe aufgestellt werden, beginnend mit der Person, die den höchsten Verdienst hat, Schritt für Schritt weiter bis zu der Person, die den niedrigsten Verdienst hat. Der Verdienst der Person, die genau in der Mitte steht, ist der Medianverdienst (Statistisches Bundesamt 2017, S. 8; Schulten 2015, S. 135).

¹⁶ Berechnung: 8,50 Euro*40 Arbeitsstunden pro Woche*52 Arbeitswochen/12 Monate (Statistisches Bundesamt 2017, S. 17).

¹⁷ Bei der VSE handelt es sich um eine amtliche Erhebung in Betrieben, für die eine gesetzliche Auskunftspflicht besteht. Die Angaben beziehen sich vor allem auf Beschäftigungsverhältnisse (Haupt- und Nebentätigkeiten) in den befragten Betrieben. Die VSE ist untergliedert nach Wirtschaftszweigen und persönlichen Angaben der Beschäftigten. Zum Zweck der Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns wurde die VSE-Erhebung im Jahr 2014 auf Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten erweitert. Zudem umfasst sie nahezu alle Wirtschaftsbereiche (vgl. Dütsch et al. 2017, S. 4).

¹⁸ Für das Jahr 2015 wurde zudem mit der VE eine freiwillige Nachbefragung der im Rahmen der VSE 2014 befragten Betriebe durchgeführt, die ebenfalls die Verbesserung der Möglichkeiten der Mindestlohnevaluation zum Ziel hatte (vgl. Dütsch et al. 2017, S. 4). Allerdings ermöglicht die VE 2015 keine detaillierte Gliederung nach 10-Cent-Schritten für den Wirtschaftszweig Beherbergung wie die VSE 2014. Um dennoch einen Vergleich darstellen zu können, wurden vereinzelt Stundenlohn-Gruppen gebildet. Die Errechnung des Stundenlohns ergibt sich aus dem Gesamtbruttoverdienst abzüglich Überstundenverdienst und Zuschläge durch die bezahlten Stunden (ohne Überstunden) (DBT 2017, S. 4).

Tabelle 2: Veränderung der Beschäftigtenanteile des Bruttostundenlohns nach Einführung des Mindestlohns – Beschäftigtenanteil im Wirtschaftszweig Beherbergung nach FKS-Klassen 2014 und 2015

Stundenlohn (in Euro)	2014 (in Prozent)	2015 (in Prozent)
bis 8,50	31,4	6,2
8,50	3,5	12,5
8,60 bis 8,80	5,6	6,8
8,90 bis 10,00	21,2	34,0
mehr als 10,00	38,4	40,6

Quelle: Deutscher Bundestag 2017; eigene Darstellung

Bezugnehmend auf die Tarifsituation lagen in den meisten Bereichen vor Mindestlohneinführung die Tarifverdienste über 8,50 Euro. Beachtlich ist, dass der Anteil der Betriebe und Beschäftigten der deutschen Hotellerie ohne Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung deutlich über dem Mittelwert aller Branchen liegt. Im Jahr 2014 waren insgesamt 170 000, d. h. zwei Drittel der Unternehmen nicht tarifgebunden und zahlten nach eigenen Angaben Stundenlöhne von lediglich fünf bis sechs Euro. Das ist ein Argument für einen gesetzlichen Mindestlohn und die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen (PREGAS 2014). Zudem drohen in der Hotellerie Beschäftigungsrisiken. Ursächlich sind der niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad, die kleinteilige Betriebsstruktur sowie die Zersplitterung in 18 Tarifregionen (HBS 2016, S. 8).

Viele der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe sind zusätzlich auf Sozialleistungen angewiesen. Die Zahl der sogenannten „AufstockerInnen“, die zusätzlich Arbeitslosengeld II-Leistungen beziehen, blieb in den letzten Jahren, auch nach Einführung des Mindestlohns, etwa konstant. Im Jahr 2016 erhielten 75 700 (7,5 %) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 83 600 (14,6 %) der ausschließlich geringfügig Beschäftigten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende (DBT 2017, S. 6).

3.4 Arbeitsbedingungen

Die unregelmäßigen Arbeitszeiten in der Beherbergungsbranche, z. B. Arbeit am Wochenende, zu unüblichen Arbeitszeiten (13–23 Uhr) sowie Nachtdienste, werden von den beschäftigten Personen als anstrengend und belastend empfunden und sind mit Familie und Privatleben oft schwer vereinbar. Besonders das Arbeiten im Schichtdienst ist im Hotelgewerbe weit verbreitet (vgl. Maack 2013, S. 106 ff.). Hohe Arbeitsbelastungen, steigende Anforderungen an die

Flexibilität der Beschäftigten und hohe Fluktuationsraten sind weitere Faktoren, die das Berufsfeld eher unattraktiv erscheinen lassen. Ferner wird von den Beschäftigten „Multifunktionalität“ verlangt, d. h. dass die beschäftigten Personen über die eigentliche Tätigkeit hinaus in verschiedenen Bereiche eingesetzt werden. Physische Belastungen (stundenlanges Stehen, Reinigung von Zimmern oder (Groß-)Küchen, Heben und Tragen in allen Bereichen, Lärmbelastungen, fehlende Pausen, Schichtdienste) führen in Kombination mit langen Arbeitszeiten zu einer hohen körperlichen Belastung. Insgesamt prägen die lange Arbeitszeit, Wochenendarbeit, geringes Lohnniveau und niedrige Personalausstattung die Arbeitsbedingungen (HBS 2016, S. 10). Allerdings ist im Vergleich zu anderen Branchen die Arbeitszufriedenheit in Hotel- und Gaststättenberufen hoch. Rund 94 % der Erwerbstätigen gaben an, sehr zufrieden bzw. zufrieden zu sein. Dieses Ergebnis wird durch ein gutes Betriebsklima begründet. Ferner empfinden sich die meisten Beschäftigten als Teil einer Gemeinschaft, vor allem schätzen sie die gute Zusammenarbeit mit dem Kollegium (Bott et al. 2014, S. 43 ff.). Dahingegen bewerten die Beschäftigten die Möglichkeit sich weiterzubilden eher schlecht. Im Gastgewerbe werden im Vergleich zur Gesamtwirtschaft die wenigsten Weiter- und Fortbildungen angeboten. Die Problembereiche der Branche sind hauptsächlich „fehlende Aufstiegs- und Karrierechancen, geringes Lohnniveau und die schwache Einkommensentwicklung“ (Bott et al. 2014, S. 62).

In den vergangenen Jahren hat sich die Hotellerie als sogenannter „Jobmotor“ für den Arbeitsmarkt und als markantes „Zugpferd“ für das deutsche Wirtschaftswachstum erwiesen. Zudem bietet die Beherbergungsbranche vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten. Allerdings ist trotz steigender Anzahl von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen die Anzahl der geringfügig Beschäftigten angestiegen. In der Branche ist fast jede zweite Person geringfügig beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2017). Ferner müssen viele Beschäftigte ihre Löhne mit Sozialleistungen aufstocken. Die Beschäftigungslage ist geprägt durch den hohen Frauenanteil. Viele Erwerbstätige haben einen Migrationshintergrund und die Mehrheit der Beschäftigten verfügt über keine abgeschlossene Ausbildung. Darüber hinaus leidet das Image der Branche aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen. Das Gewerbe hat mit den größten Besetzungsschwierigkeiten und höchsten Abbruchquoten in der Ausbildung zu kämpfen. Die Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen sind eingeschränkt. Trotz alledem ist die Arbeitszufriedenheit der beschäftigten Personen in dem Niedriglohnsektor überwiegend positiv, weil andere Faktoren wie z. B. Arbeitsklima, Gemeinschaftsgefühl, Teamarbeit, Wertigkeit der Arbeit, eine bedeutende Rolle spielen.

4 Theoretischer Rahmen

In Deutschland kommt der Untersuchung der Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Dimension Beschäftigungsverhältnisse eine besondere Bedeutung zu. Im Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse unterlag der Arbeitsmarkt einem grundlegenden Wandel seit Mitte der 1990er Jahre. Seitdem hat die atypische Beschäftigung stark zugenommen, insbesondere das Gastgewerbe zählt zu den Niedriglohnbranchen, in denen es die meisten atypischen Beschäftigungen gibt. Atypische Beschäftigung geht mit höheren Prekaritätsrisiken einher und im Gastgewerbe ist prekäre Arbeit inzwischen der Normalfall (Bosch/Weinkopf 2011). Hier treffen schlechtes Einkommen und Beschäftigungsunsicherheit aufeinander.

Im Folgenden wird eine objektive Gegenüberstellung des Normalarbeitsverhältnisses, das als Orientierungsfunktion für alle Beschäftigungssegmente gilt, und sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen aufgezeigt. Der Begriff atypische Beschäftigung stellt eine deskriptive Kategorie dar, die in Angrenzung zum Normalarbeitsverhältnis gebildet wird. Da mittlerweile Unsicherheit und niedrige Löhne tief in die Normalarbeitsverhältnisse eingedrungen sind, und deren Auswirkung weit über den objektiven Einordnungen von Erwerbsverhältnissen hinausgeht, wird Bezug genommen auf das mehrdimensionale Konzept der Prekarität. Relevant ist allerdings die Differenzierung von atypischer und prekärer Beschäftigung. Im Zentrum dieser Forschungsarbeit stehen subjektive Aspekte wie unsichere Arbeitsverhältnisse. Ferner wird die Spaltung der Arbeitergesellschaft aufgezeigt, indem Bezug genommen wird auf das Zonenmodell von Castel (2000). Hieran anschließend werden Vorannahmen entwickelt, nach denen sich die Forschungsfrage zu den Auswirkungen des eingeführten Mindestlohns auf die beschäftigten Personen beziehen wird.

4.1 Gegenüberstellung Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigung

In Deutschland stellt das Normalarbeitsverhältnis¹⁹ bis in die Gegenwart das Leitbild und die Basis von Beschäftigungsverhältnissen dar. Die vorherrschende Beschäftigungsform ist geprägt durch eine existenzsichernde, dauerhafte und abhängige Vollerwerbstätigkeit. Zudem sind die Beschäftigten in soziale Sicherungssysteme integriert und identifizieren sich mit ihrer Arbeitsstelle, deren Aufgaben, Rechten und Pflichten (vgl. Ruiner/Wilkesmann 2016, S. 123 ff.). Ferner stellt das NAV die Grundlage für die Betrachtung atypischer Beschäftigungsverhältnisse dar, die demnach nicht den sozialen und rechtlichen Standards des NAV entsprechen. Gegenüber dem NAV unterscheidet sich atypische Beschäftigung dadurch, dass die Beschäftigten kürzer (Teilzeit) oder mit einem befristeten Arbeitsverhältnis arbeiten

¹⁹ Der Begriff wurde von Ulrich Mückenberger (1985) geprägt und wird im Folgenden mit „NAV“ abgekürzt.

oder aber auf Basis eines Leiharbeiterverhältnisses (vgl. Brehmer/Seifert 2008, S. 503). Ergänzend ist atypische Beschäftigung lediglich unzureichend in die sozialen Sicherungssysteme mit eingebunden und das Einkommen kann unregelmäßig sein.

Tabelle 3: Gegenüberstellung NAV und atypische Beschäftigung

	Normalarbeitsverhältnis (NAV)	Atypische Beschäftigung
Erwerbsterm	Vollzeitbeschäftigung	Teilzeitbeschäftigungen, Arbeitsverhältnisse (unter 21 Stunden wöchentlich)
Arbeitsverträge	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristete Beschäftigungen
Vergütung /Einkommen	Regelmäßige monatliche, existenzsichernde Vergütung	Unregelmäßig
Integration in das Sicherungssystem	Ja Vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme (Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung)	Nein Geringfügige Beschäftigungen wie Minijobs oder Midi-Jobs, die nicht sozialversicherungspflichtig sind
Arbeitgeber	Direkte Anstellung beim Arbeitgeber: Tätigkeit in den betrieblichen Strukturen des Unternehmens, wobei der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber weisungsgebunden ist	Indirekte Anstellung über Dritte: Leiharbeitsverhältnisse, Arbeitsvertrag wird mit einem Leiharbeitsunternehmen geschlossen, das die Arbeitskräfte bei unterschiedlichen Unternehmen (zeitlich begrenzt) eingesetzt

Quelle: vgl. Ruiner/Wilkesmann 2016; Keller/Seifert 2007; eigene Darstellung

In Anlehnung an das NAV können atypisch Beschäftigte häufig nicht den eigenen und ggf. den Lebensunterhalt von Familienangehörigen finanzieren. Allerdings werden atypische Beschäftigungsformen oft absichtlich gewählt, da sich dadurch berufliche oder andere persönlichen Interessen besser vereinbaren lassen (Statistisches Bundesamt 2017).

Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt hat atypische Beschäftigung an Bedeutung gewonnen. Die Zunahme atypischer Beschäftigung ist Folge eines strukturellen Wandels der nationalen Arbeitsmärkte. Dieser Wandel geht einher mit grundlegenden Trends wie der Globalisierung, dem verschärften Wettbewerb der auf internationalen Märkten agierenden Unternehmen, dem technologischen Wandel und Flexibilisierungsanforderungen durch neue Organisationsformen, den demographischen Veränderungen und der steigenden Frauenerwerbstätigkeit, dem sektoralen Wandel hin zum Dienstleistungssektor, einer zunehmenden Privatisierung und Vermarktlichung und einer insgesamt abnehmenden Macht der Gewerkschaften (Schulze

Buschoff 2016, S. 5). Rund 39 % aller abhängigen Beschäftigten in Deutschland waren 2015 in Teilzeit, Leiharbeit oder Minijobs tätig (Böckler Impuls 2016). Am stärksten betroffen von atypischer Beschäftigung ist u. a. das Hotel- und Gastgewerbe. Hier stieg der Anteil der atypischen Beschäftigten von 1996 und 2009 auf 64,6 % an (vgl. Bosch/Weinkopf 2011, S. 441 ff.). Zum einen lässt sich die Zunahme durch den Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung erklären, die zunehmend in Teilzeit oder Minijobs erfolgt. Zum anderen eignet sich die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen (Befristungen und Leiharbeit) als Brückenfunktion, um Personen überhaupt wieder in die Beschäftigung zu bringen und anschließend deren Übergang in eine reguläre Beschäftigung zu erleichtern (vgl. bpb 2012). Insgesamt gilt die Flexibilisierung der Arbeitswelt als zentrale Voraussetzung für die Bewältigung des Strukturwandels, für wirtschaftliches Wachstum und für den Abbau von Arbeitslosigkeit (Keller/Seifert 2007, S. 15).

Das klassische NAV ist und war mit einem Schutzversprechen verbunden. Es fungiert im rheinischen Wohlfahrtskapitalismus²⁰ als Leitnorm für Arbeits- und Sozialgesetzgebung, für Steuerrecht und Tarifparteien. Vor allem aber prägte es die gesellschaftliche Vorstellung von normaler und „guter Arbeit“. Zugleich ist das NAV männlich dominiert und beruht auf der traditionellen, geschlechtsgebundenen, familiären Arbeitsteilung im Haushalt (Kraemer 2008, S. 111 f.). Bis heute stellt das NAV einen Maßstab für „gute Arbeit“ dar und unter dem Begriff atypische Beschäftigung fallen alle Varianten der Beschäftigung, die nicht dem „Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses“ entsprechen. In Anlehnung daran werden atypische Beschäftigungsformen mit schlechten Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht. Da mittlerweile Unsicherheit und niedrige Löhne tief in die NAV eingedrungen sind, ist die übliche Gegenüberstellung von Normal- und atypischer Beschäftigung nicht mehr ausreichend. Mit der Ausnahme von gut bezahlter, sozial abgesicherter und selbstgewählter Teilzeitarbeit oder wenn Teilzeitarbeit mit Optionen auf eine Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung verbunden ist, dann kann von einem neuen flexiblen NAV für Frauen und Männer gesprochen werden, mit flexiblen Lebensarbeitszeiten und Arbeitsoptionen (Bosch 2012, S. 7). Durch den kontinuierlichen Anstieg atypischer Beschäftigung entstehen zwei parallele Arbeitswelten mit vergleichsweise gut abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen einerseits und einer zunehmenden Prekarisierung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen andererseits.

²⁰ Der rheinische Wohlfahrtskapitalismus hatte sich als Folge eines kreditbasierten Finanzierungssystems im Nachkriegsdeutschland herausgebildet und war geprägt durch die Dichte der Netzwerke zwischen Banken und Unternehmen. Allerdings nahmen diese Netzwerke ab, die Konzernstrukturen wurden flexibilisiert und Veränderungen der Eigentümerstruktur haben stattgefunden, sodass sie der **Finanzmarktkapitalismus** herausbilden konnte (vgl. Minssen 2012, S. 20 f.).

Demzufolge wird Bezug genommen auf die Entwicklung prekärer Arbeitsverhältnisse, da die Auswirkungen weit über objektive Einordnungen von Erwerbsverhältnissen hinausgehen. Daneben stellt prekäre Beschäftigung den persönlichen Umgang mit der Beschäftigungssituation dar. Ferner wird der Begriff Prekarität verwendet, um die Erosion sozial geschützter Beschäftigungsverhältnisse zu beschreiben. Jedoch sind atypische Beschäftigungsformen nicht immer prekär, sondern es besteht in dieser Hinsicht ein erhöhtes Gefahrenpotenzial, da neben dem Individualeinkommen auch das Haushaltseinkommen berücksichtigt werden muss (Mayer-Ahuja 2003, S. 52 ff.).

4.2 Prekäre Beschäftigung

Die Prekarisierung der Arbeitergesellschaften wird vielfach als Kern der sozialen Frage des 21. Jahrhunderts angesehen (Bourdieu 1998; Castel 2000; Dörre 2007). Zum einen beschreibt Prekarität einen sozialen Wandel, der eine tiefgreifende Transformation der Arbeitergesellschaft mit sich zieht. Angetrieben durch den internationalen Finanzmarktkapitalismus (Windolf 2005) kommt es zu einer Flexibilisierung der gültigen Standards der Arbeitsbedingungen. Marktunsicherheit wird in die Unternehmensorganisation hineinverlagert und an die Belegschaft durch Lohnkürzungen, Arbeitszeitverlängerungen, Flexibilisierung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse weitergegeben. Flexible Beschäftigungsformen gelten im Zeitalter der Globalisierung als betriebliche Überlebensbedingungen und als kostengünstiges Anpassungsinstrument in fragilen Konjunkturzyklen (vgl. Brinkmann et al. 2006, S. 14).

Zum anderen geht es darum, das Beschäftigungsverhältnis zu charakterisieren, das von Normalitätsstandards der Erwerbsarbeit (NAV) abweicht. Die „Prekarität ist überall“ verkündete Bourdieu (1998), denn unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse dringen weit in die Arbeitergesellschaft ein, selbst in die gesicherten Bereiche, und setzen sich über Grenzen und Klassen hinweg (ebd., S. 96). Um das Ausmaß von Prekarisierungsprozessen zu identifizieren, müssen neben den objektiven Aspekten subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung miteinbezogen werden (Dörre 2006, S. 183). Zudem entwickelte sich in der Vergangenheit ein Monopolanspruch des Faktors Arbeit auf die Sinnproduktion der Menschen. Arbeit ist vom Mangel²¹ zur Sinnmitte aufgestiegen (Beck 2000, S. 35 f.):

²¹ Das Bild der Arbeit als rein körperliche Tätigkeit war in der Antike negativ konnotiert, später erfolgte ein Wandel und eine positive Aufwertung des Arbeiterbegriffs.

Im geschlossenen Zirkel der Arbeitergesellschaft [...] können wir nicht nicht arbeiten. [...] erst wenn es uns gelingt, unsere Tätigkeit vor den anderen und vor uns selbst als Arbeit auszuweisen, scheinen wir etwas wertvolles und sinnvolles zu tun.

Folglich gilt Erwerbsarbeit als Sinnstifter unserer Existenz und letztendlich auch als Herrschaftsinstrument. Die Verknüpfung von Sinnbildung und Arbeit als Vergesellschaftung wird deutlich in der Orientierung am NAV, Beck spricht in diesem Zusammenhang von einem „Wertimperialismus“ der Arbeit (Beck 1999, S. 69).

Aufgrund dessen sind für die Einordnung prekärer Beschäftigung strukturelle wie subjektive Aspekte von Bedeutung. Nach einer Definition von Dörre (2005), die nicht nach Erwerbsformen differenziert, sondern nach sozialen Standards, ist ein Arbeitsverhältnis prekär,

[...] wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Beschäftigungsunsicherheit und Löhne unterhalb des Existenzminimums sind aus der Arbeitsmarktperspektive zentrale Merkmale für Prekarität [Dörre 2005, S. 252].

Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zu Ungunsten der Beschäftigten korrigiert [ebd.].

So betrachtet befinden sich Personen im prekären Beschäftigungsverhältnis, wenn ihr Lebensunterhalt (Einkommen) nicht sichergestellt ist, sie dadurch in ständiger Ungewissheit leben und der Wertigkeitsstatus der Arbeit fragil ist. Erweitert wird die Definition nach fünf zentralen Dimensionen, die (Des-)Integrationspotentiale mit einbeziehen (vgl. Dörre u. a. 2004 in Brinkmann et al. 2006, S. 18):

Tabelle 4: Prekäre Beschäftigung nach Dimensionen

Dimension	Prekär ist eine Erwerbsarbeit, wenn...
Reproduktiv-materiell	<ul style="list-style-type: none"> - eine Tätigkeit nicht existenzsichernd ist, jedoch die Haupteinnahmequelle darstellt - wenn das gesellschaftlich anerkanntes kulturelles Minimum mit der Tätigkeit nicht überschritten werden kann
Sozial-kommunikativ	<ul style="list-style-type: none"> - die Beschäftigungsform eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze ausschließt, die sich am Arbeitsort und über die Arbeitstätigkeit herausbilden
Rechtlich-institutionell/partizipativ	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte von der Teilhabe an institutionell verankerten sozialen Rechten und Partizipationschancen ausgeschlossen sind (z. B. tarifliche Rechte, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarungen und sozialer Schutz/Sicherungsrechte wie Kündigungsschutz, Rentenversicherung etc.)
Status und Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> - die Tätigkeit eine anerkannte gesellschaftliche Positionierung vorenthält - mit sozialer Missachtung verbunden ist
Arbeitsinhalt	<ul style="list-style-type: none"> - die Berufstätigkeit von dauerhaftem Sinnverlust begleitet ist
Arbeitsschutz und Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> - die Tätigkeit sich negativ auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden auswirkt - die Tätigkeit im Durchschnitt durch höhere körperliche Anforderungen/Beschwerden und höhere Arbeitsintensität gekennzeichnet ist

Quelle: vgl. Brinkmann et. al 2006, S. 18; eigene Darstellung

Darüber hinaus kann die Darstellung durch die Dimension Arbeitsschutz und Gesundheit ergänzt werden. Im Vergleich zu nicht prekär Beschäftigten leiden prekär Beschäftigte öfter unter körperlichen und seelischen Beschwerden. Insbesondere die Leiharbeit sowie befristete Beschäftigungen sind gekennzeichnet durch höhere körperliche Anforderungen und durch eine höhere Arbeitsintensität. Ebenso ist die Inanspruchnahme der betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zwischen den verschiedenen Beschäftigungsformen unterschiedlich verteilt (vgl. RKI 2015).

4.3 Spaltung der Arbeitergesellschaft in Zonen

Die gegenwärtige Diskussion um neue Unsicherheiten in der Arbeitswelt wurde von Castel (2000) entfacht. Dabei spricht er von einer „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“, welche die modernen Gesellschaften auf „breiter Front“ durchzieht und die sozialen Sicherungssysteme destabilisiert (Castel 2009, S. 22). Daneben spaltete sich die Arbeitergesellschaft in folgende drei Zonen: die „Zone der Integration“, die „Zone der Prekarität“ und die „Zone der

Entkoppelung“. Anknüpfend an das Castelsche Zonenmodell wird eine Typologie²² konstruiert, die aus neun Verarbeitungsformen besteht. Diese Typologie illustriert, dass Beschäftigungs-, Einkommens- und Statussicherheit, aber auch Identifikation mit der Arbeitstätigkeit und soziale Anerkennung von oben nach unten abnehmen. Gleichzeitig lockert sich die Zugehörigkeit zu sozialen Netzen, die Unsicherheiten abfedern könnten (Dörre 2007, S. 8). Die typischen Verarbeitungsformen beruhen jedoch nicht allein auf den objektiven Tatbeständen einer Erwerbsituation, sondern auch auf deren Einschätzung und Bewertung. Zudem ist die Unsicherheit in den jeweiligen Zonen in Abhängigkeit von Lebensalter, Geschlecht, Qualifikation und Familienverhältnisse zu betrachten. Die Zonen sind nicht strikt voneinander abgetrennt, vielmehr entstehen „Diffusionseffekte“ zwischen ihnen (Castel 2000, S. 357). Folglich ist die Expansion einer „Zone der Prekarität“ auch für die „Zone der Integration“ bedeutsam.

Abbildung 3: (Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Zone der Integration (Normarbeitsverhältnis)
1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)
Zone der Prekarität (unsichere, verwundbare Arbeitsverhältnisse)
5. Prekäre Beschäftigung als Chance/temporäre Integration („Die Hoffenden“)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)
Zone der Entkoppelung (dauerhaft Ausgeschlossene)
8. Überwindbare Ausgrenzung („Die Veränderungswilligen“)
9. Kontrollierte Ausgrenzung/inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

Quelle: Dörre 2005, S. 253; eigene Darstellung

Die oberen und mittleren Ränge der Arbeitergesellschaft sind noch immer in einer „Zone der Integration“ mit formal gesicherten Normbeschäftigungsverhältnissen angesiedelt. Diese Zone

²² Ergebnis einer empirischen Studie von Dörre/Kraemer/Speidel (2004) im Projekt „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus?“. Es basiert auf einer qualitativen Erhebung mit ca. 100 Befragten aus allen Zonen der Arbeitergesellschaft.

umfasst stabile Arbeitsverhältnisse und damit zusammenhängend die Eingliederung in soziale Netze, dazu zählt das NAV oder auch sozial, finanziell und arbeitsrechtlich gesicherte atypische Beschäftigung. Allerdings befinden sich innerhalb dieser Zone auch die „Verunsicherten“ und die „Abstiegsbedrohten“. Die Erwerbstätigen haben die Befürchtung, in eine unsichere Beschäftigungslage zu rutschen (vgl. Dörre 2006, S. 187).

Im Gegensatz dazu entsteht eine „Zone der Entkoppelung“, in der sich Gruppen befinden, die dauerhaft von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind. Insbesondere „die Abgehängten“ haben die Orientierung auf eine reguläre Erwerbsarbeit aufgegeben, es erscheint allenfalls ein realistischer Sprung in ein prekäres Verhältnis möglich. Die Mehrheit kann trotz allen Umständen den „Veränderungswilligen“ gegenüber den „Abgehängten“ zugerechnet werden (vgl. Dörre 2006, S. 184). Zwischen der „Zone der Integration“ und der „Zone der Entkoppelung“ expandiert eine „Zone der Prekarität“.

In dieser Zone sind heterogene Beschäftigungsformen angesiedelt, die allesamt dadurch gekennzeichnet sind, dass sie oberhalb eines kulturellen Minimums nicht dauerhaft existenzsichernd sind. Darin befinden sich die „Hoffenden“, die „Realistischen“ und die „Zufriedenen“. Es handelt sich bei den Hoffenden um jüngere, qualifizierte Beschäftigte, die ihr prekäres Arbeitsverhältnis als Sprungbrett in eine Normalbeschäftigung betrachten. Dahingegen betrachten die „Realistischen“ ihre Anstellung als dauerhafte Benachteiligung und die „Zufriedenen“ befinden sich in der entschärften Prekarität, da weitere Einnahmequellen die Existenz sichern. Hier greifen Frauen auf klassische Formen einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zurück, durch die Sonderform der Zuverdienerin erfolgt freiwillig die Zuflucht in das Familienleben, das durch die finanzielle Absicherung des Lebenspartners ermöglicht wird (vgl. ebd. S. 186). Jedoch kann sich das Prekarisierungsrisiko unter bestimmten Bedingungen entfalten, im Fall von Trennung oder einer verunsicherten Erwerbsposition des Lebenspartners (Mayer-Ahuya 2003, S. 29). Deshalb ist atypische Beschäftigung nicht immer gleichzusetzen mit prekären Beschäftigungen. Jedoch ist die Armutgefährdung atypischer Beschäftigung dann am höchsten, wenn es im Haushalt kein weiteres Erwerbseinkommen gibt (vgl. Kraemer 2006, S. 666).

Die gefühlte Unsicherheit betrifft nicht nur die unteren Arbeitergesellschaften, sondern zieht sich durch alle ArbeitnehmerInnen durch. Selbst bei den Gesicherten findet sich Angst vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg. Die Gruppen der Integrierten liefern den Prekären und Entkoppelten mit ihren an Normalitätsansprüchen orientierten Jobs und Lebensstilen ein Leitbild (NAV), nach dem die prekär Beschäftigten streben. Überdies befinden sich die prekär Beschäftigten in einer Art „Schwebelage“, mit der Möglichkeit, den Sprung nach oben noch zu

schaffen, doch gleichzeitig wird versucht, durch eine permanente Anstrengung den sozialen Abstieg zu vermeiden (vgl. Dörre 2005, S. 255). In diesem Zusammenhang kann von einem „Integrationsparadox“ der nachfordistischen²³ Arbeitergesellschaften gesprochen werden (Dörre 2006, S. 186). Es ist davon auszugehen, dass unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse kein Randphänomen sind.

4.4 Die von prekärer Beschäftigung betroffenen Gruppen

Insgesamt zeigt sich, dass prekäre Beschäftigung als Sonderform bzw. Unterform atypischer Beschäftigung zu begreifen ist. Zu den Beschäftigungsformen mit hohem Prekarisierungsrisiko gehören insbesondere die atypische Beschäftigung, d. h. die niedrig entlohnten Beschäftigungen, befristete Stellen, Leih- und Zeitarbeit, erzwungene Teilzeitarbeit²⁴ sowie Mini- und Midi-Jobs, Solo-Selbstständigkeit oder sozialpolitisch geförderte Arbeitsgelegenheit (Dörre 2012, S. 31).

Prekäre Beschäftigung ist zwar in einem weiten Spektrum atypischer Beschäftigungen anzutreffen, jedoch können sich hinter der einen oder anderen Beschäftigungsform unterschiedliche arbeitsweltliche Wirklichkeiten verbergen. Deshalb kann ein und dieselbe Arbeitsstelle mit vergleichbaren sozialen Merkmalen und institutionellen Rahmenbedingungen unterschiedlich bewertet werden. Ferner ist die Bewertung zugleich auch von berufsbiografisch, sozialespezifisch oder geschlechtlich gefilterten Erwartungshaltungen abhängig (vgl. Kramer 2006, S. 666). Bedeutsam ist auch die explizite Unterscheidung zwischen Individual- und Haushaltseinkommen, denn es macht einen Unterschied, ob Einkommen ausschließlich aus Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung oder aber zusätzlich zu Einkommen aus Vollzeittätigkeit erzielt werden (vgl. Keller/Seifert 2007, S. 20). Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass es sich bei atypischen sowie prekären Beschäftigten um eine sehr heterogene Gruppe handelt.

Die Forschung zu Prekarisierungsrisiken hat gezeigt, dass gut- und höherqualifizierten Personen der Übergang von Befristung in Unbefristung häufiger und rascher gelingt. Zudem ist die Befristungswahrscheinlichkeit von Erwerbsstellen beim Übergang vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt bei jüngeren Personen (BerufseinsteigerInnen), nach längerer

²³ Die **nachfordistische Arbeitergesellschaft** zeichnet sich durch ein hohes Maß an Flexibilität in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitsgruppen und Aufgabenintegration aus. Vergleichsmaßstab ist die fordistische Arbeitergesellschaft, die eine enge Koppelung von Berufsarbeit und sozialen Sicherheitsgarantien impliziert. Der Fordismus war bis in die 1980er Jahre in Deutschland das vorherrschende Produktionsmodell (Kraemer 2006, S. 661; vgl. Minssen 2012, S. 17 ff.).

²⁴ Teilzeitarbeit ist eine Sonderform und besitzt ein prekäres Potenzial, wenn sie unfreiwillig verrichtet wird oder wenn die betroffenen Personen durch eine mangelnde Unterstützung in ihren sozialen Netzen nicht aufgefangen werden können (Kraemer 2006, S. 665 f.).

Arbeitslosigkeitsphasen oder bei Rückkehr in Erwerbsarbeit nach der Betreuungsphase von Kindern (Frauen) überdurchschnittlich hoch. Ohnehin gilt, dass armutsnahe Prekarität häufiger in unterprivilegierten Berufsklassen anzutreffen ist, wohingegen temporäre, wohlstandsnahe Prekarität besonders in mittleren Berufsklassen verbreitet ist (vgl. Kraemer 2008, S. 115). Gebündelt sind junge Menschen, MigrantInnen, Frauen und Geringqualifizierte betroffen.

4.5 Der eigene Ansatz

Mit Blick auf die Forschung stellt das Normalarbeitsverhältnis bis heute einen Maßstab für „gute Arbeit“ dar. Demnach sind objektive Merkmale von atypischer Beschäftigung niedrige Entlohnung, schlechte Einbindung in die Systeme sozialer Sicherung und zeitlich begrenzte Beschäftigung. Zudem werden die beschäftigten Personen häufig über Leiharbeitsfirmen angestellt. Dahingegen sind subjektive Folgen von prekärer Beschäftigung Unsicherheitsempfinden in Bezug auf Arbeitsverhältnisse und Arbeitsplatzsicherheit. Es ist davon auszugehen, dass zum einen die meisten der beschäftigten Personen in der Beherbergungsbranche atypisch angestellt sind und dass sie sich zum anderen in einem prekären Arbeitsverhältnis befinden. In der Zone der Prekarität entstehen Verunsicherungsgefühle und Ängste, die auch in die stabilen Bereiche der Arbeitergesellschaft übergehen. Dementsprechend haben sich folgende Vorannahmen (Thesen) herausgebildet, um die Auswirkungen des Mindestlohns auf die beschäftigten Personen näher zu beleuchten:

T1: Seit Einführung des flächendeckenden Mindestlohns haben sich nach Dörre (2006) die fünf Dimensionen der (Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit verbessert.

T2: Die ArbeitnehmerInnen stehen unter hohem Leistungsdruck, um den Sprung ins NAV zu schaffen.

T3: Die ArbeitnehmerInnen befinden sich weiterhin in einem Zustand der Beschäftigungsunsicherheit.

T4: Der flächendeckende Mindestlohn erschafft ein Umfeld, in dem die ArbeitnehmerInnen trotz schwieriger Arbeits- und Lebensbedingungen handlungsfähig bleiben.

T5: Die Verunsicherung der beschäftigten Personen in der Zone der Prekarität strahlt auf die stabilen Bereiche der Gesellschaft hinein und bewirkt dort Beschäftigungsunsicherheit.

5 Konzeptioneller Rahmen

Anhand der theoretischen Vorüberlegungen wird deutlich, dass die Prekarisierungsdebatte eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit dem Mindestlohn darstellt. Prekäre Beschäftigung ist immer eine subjektive Wahrnehmung mit objektiven Bedingungen. Mit Hilfe von qualitativen Methoden lassen sich inhaltliche Dimensionen sozial hervorgebrachter Wirklichkeiten analysieren. Zudem ist mit der Darstellung vorangegangener Forschung klar geworden, dass der Forschungsgegenstand zumindest in einer subjektnahen und mikrosoziologischen Perspektive bisher nicht betrachtet wurde. Über den Zusammenhang Mindestlohn und Auswirkung auf die beschäftigten Personen ist bislang wenig bekannt. Neben höhere Stundenlöhne kann es auch Auswirkungen auf die Arbeitsstruktur und Arbeitsorganisation gegeben haben. Ohne das Wissen über die Hintergründe und Meinungen der beschäftigten Personen lässt sich nicht beurteilen, welche möglichen Anpassungsreaktionen es durch den Mindestlohn in der Beherbergungsbranche gegeben hat. Folglich kann davon ausgegangen werden, dass sich durch qualitative Erhebungsmethoden neue Relevanzstrukturen erschließen. Im Folgenden wird das Forschungsdesign und die Methode vorgestellt.

5.1 Grundprinzipien der qualitativen Forschung

Die vorliegende Arbeit orientiert sich an den Grundprinzipien der qualitativen Forschung. Nach Flick et al. (2015) hat die qualitative Forschung den Anspruch, Lebenswelten von innen heraus aus Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Auf diese Weise will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeiten beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen. So betonen Flick et al., dass die qualitative Forschung das Fremde oder von der Norm Abweichende und das Unerwartete als Erkenntnisquelle und Spiegel nutzt. Damit das Unbekannte im Bekannten und das Bekannte im Unbekannten als Differenz wahrnehmbar macht und dadurch weitere Möglichkeiten von (Selbst-) Erkenntnis eröffnet (Flick et al. 2015, S. 14).

Die qualitative Forschung weist ein spezifisches Verständnis des Verhältnisses von Gegenstand und Methode auf. Im Gegensatz zu quantitativer Forschung verläuft der Forschungsprozess nicht entlang von klar voneinander abgrenzbaren Phasen, sondern ist bestimmt durch die wechselseitige Abhängigkeit der einzelnen Bestandteile des Forschungsprozesses. Der quantitative Forschungsprozess ist ein linearer. Hierbei bilden Modelle und Theorien den Ausgangspunkt. Aus den Theorien werden Hypothesen abgeleitet, die dann im nächsten Schritt durch Variablen operationalisiert werden. Im Mittelpunkt des Erkenntnisprozesses steht die Rekonstruktion von Ursachen für bestimmte Ereignisse. Demgegenüber zielt der qualitative

Forschungsprozess auf eine Rekonstruktion von Bedeutungen. Die Theorie wird auf der Basis der Empirie entwickelt und einmal getroffene Annahmen können auf dieser Basis modifiziert werden. Das Interesse ist auf die Exploration des Feldes und der Entdeckung neuer Zusammenhänge gerichtet. Zudem zeichnet sich die qualitative Forschung durch Prozessorientierung aus und die Stichprobenauswahl erfolgt nach Relevanzaspekten. Die Komplexität und Kontextabhängigkeit bleiben gewürdigt. Die zwei wichtigen Orientierungspunkte bei der Forschungsplanung sind Offenheit und Strukturierung. 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, S. 123 ff.).

Schließlich ist das Erkenntnisprinzip qualitativer Forschung das Verstehen, bezogen auf den Nachvollzug der Perspektive des anderen, von komplexen Zusammenhängen. Das Prinzip der Offenheit zielt besonders darauf ab, dass vor dem Forschungsprozess keine Hypothesen und Theorien gebildet werden. Im Vordergrund steht die Analyse oder Konstruktion von (Einzel-) Fällen, aus denen versucht wird, eine verallgemeinernde und vergleichende Schlussfolgerung oder Gegenüberstellung zu filtern (Flick 2014, S. 23).

5.2 Das Verständnis von Gesellschaft

Das Verständnis von Gesellschaft in dieser Arbeit unterliegt folgenden Ausgangspunkten: Der Soziologe Herbert Blumer (1900–1987) gilt als Vertreter des symbolischen Interaktionismus. Der symbolische Interaktionismus ist eine Fortführung der verstehenden Soziologie und ein wichtiger Ansatz in Forschung und Literatur. Die Kernvorstellung des symbolischen Interaktionismus liegt in der Beschaffenheit der Gesellschaft, die auf den Handlungen der Menschen beruht. Der symbolische Interaktionismus basiert auf folgende Grundannahmen: Menschen handeln gegenüber Objekten auf Grund der Bedeutung, die diese für sie haben. Die Bedeutung dieser Objekte entsteht in sozialen Interaktionen, welche die Menschen eingehen. Diese Bedeutungen sind das Ergebnis von Interaktionen und werden von Menschen im Rahmen ihrer Auseinandersetzung mit diesen Objekten in einem interpretativen Prozess benutzt und auch verändert (vgl. Denzin 2015, S. 136 ff.).

Hierbei wird der Fokus auf das soziale Handeln zwischen Personen oder Gruppen gelegt. Als Blumer (1962) den symbolischen Interaktionismus ausarbeitete, orientierte er sich vor allem an Meads Überlegungen. Helle (2001) hat diese prägnant zusammengefasst. Demnach unterscheidet Mead zwischen *Me*, *Self* und *I*, wobei *Me* und *I* das *Self* bilden. Das *I* stellt eine Reaktion auf die Haltung Anderer auf die eigene Person dar. Demgegenüber bezeichnet das *Me*

die Vorstellung von dem Bild, das Andere von mir haben und welches man selbst einnimmt. Die Haltung der Anderen bilden das organisierte *Me* und man reagiert als *I* (Mead zitiert nach Helle 2001, S. 81). Nach Blumer wird das Menschenbild als Organismus betrachtet, welches konfrontiert ist mit den Weltmechanismen und als Zuordnung für sich selbst gilt. Im symbolischen Interaktionismus besteht die Welt der Menschen aus Objekten, die keinen festgelegten Status haben. Diese Objekte werden in drei Kategorien eingeteilt. Erstens bin ich das Objekt (Selbstreflexion), zweitens die anderen sind das Objekt (Interpretation des Anderen), drittens ist die äußere Natur das Objekt. Die Beschaffenheit dieser Objekte besteht aus ihrer Bedeutung, die es für eine Person hat. Es wird von einer Wirklichkeit ausgegangen, die aus Interpretationen der Objekte besteht. Die Gesellschaft wird als regelmäßiges soziales Handeln verstanden. Mit dem Prozess der Selbstidentifikation kommt die Interpretation der Anderen, die Gesellschaft gilt als Selbstidentifikation (Blumer 1962, S. 80 ff.).

Der Forscher muss sich demnach auf die Objekte aus der Perspektive der zu untersuchenden Menschen betrachten, um deren Handeln zu verstehen. Der qualitative Forschungsansatz zielt daher darauf ab, das Subjekt und seine soziale Wirklichkeit zu betrachten.

5.3 Das qualitative Interview

Das qualitative Interview ist eine wichtige Datenerhebungsmethode in der Sozialforschung und besonders eng mit den Ansätzen der verstehenden Soziologie verbunden. Mit dieser Datenerhebungsmethode wird die Erfassung und Analyse der Perspektive des Subjekts konsequent gewährleistet. Die Bezeichnung „qualitative Interviews“ stellt einen Oberbegriff für verschiedene Befragungsmethoden in der Sozialforschung dar. Das Interview ist weder in seinen Fragen noch seinem Ablauf festgelegt, obgleich es sich um ein bestimmtes, zu erforschendes Thema dreht (Hopf 2009, S. 350).

Entscheidend bei der Erhebungsmethode ist, dass die Relevanzsysteme der Betroffenen ermittelt werden können. Der subjektnahe Einblick in Welterleben und Wirklichkeit der Befragten ermöglicht neuartige und überraschende Erkenntnisse. Der Interviewleitfaden dieser Arbeit orientiert sich an Flick (2014) und hält sich insbesondere an die gebräuchliche Variante des „halbstandardisierten Interviews“. Hierbei werden die Inhalte der subjektiven Theorie rekonstruiert. Unter subjektiver Theorie wird der Wissensbestand des Interviewten verstanden. Dieser Wissensbestand umfasst explizit verfügbare Annahmen, die der Interviewte spontan auf offene Fragen äußern kann, und implizite Annahmen, für deren Artikulation er durch methodische Hilfe unterstützt werden sollte, deshalb werden hier verschiedene Typen von Fragen verwendet. Der Leitfaden wird nach thematischen Bereichen konstruiert, die jeweils mit

einer offenen Frage eingeleitet werden. Auf offene Fragen kann der Interviewte mit seinem unmittelbar verfügbaren Wissen und Ansichten antworten. Ergänzend werden Fragen gestellt, die auf den theoretischen Vorannahmen des Forschers beruhen (Flick 2014, S. 203). Die in diesen Fragen formulierten Annahmen sollen dem Interviewpartner gegenüber als Angebot formuliert werden, das er aufgreifen oder ablehnen kann. Daran anschließend gilt es weiterhin, spezifischere Fragestellungen zu formulieren, welche sich an den bis dahin durch den Befragten entwickelten Theorien und Zusammenhängen orientieren, um Wissensbestände seitens des Interviewten explizit klar zu machen. Der Leitfaden enthält an der jeweiligen Stelle verschiedene Fragen zur Auswahl. Welche Frage verwendet wird, richtet sich nach der im Interview entwickelten Sichtweise des Interviewten auf den Gegenstand. Damit verläuft der Interviewleitfaden entlang der offenen Fragen hin zu den spezifischen Nachfragen. Die Interviewführung ist durch die Vorgabe von inhaltlichen Bereichen und durch die gezielte Formulierung der Fragen zum Thema bestimmt (vgl. Flick 2014, S. 204). Im Zentrum der Interviewführung stehen das Prinzip der Herstellung von Selbstläufigkeit und damit auch der Vorrang des Relevanzsystems der Interviewten. Demnach sollte folgende Vorgehensweise eingehalten werden: Zunächst werden Fragen gestellt, die vom Interviewten zum Gegenstand gemacht worden sind. Dann haben Ermunterungen zur Fortführung der Darstellung Vorrang. Das Nachfragen erfolgt nach einem deutlichen Abschluss der Darstellung des Interviewten. Erst dann folgen Fragen, die sich nicht oder nur entfernt auf das bisher Gesagte beziehen, die wiederum fokussiert sind auf das inhaltliche Interesse der Forschung (Pzyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 74).

5.4 Interviewleitfaden

Die Vorbereitung eines Interviewleitfadens ist sinnvoll, da man sich an einer kommunikativen und systematischen Ordnung orientieren kann. Diese Ordnung erfolgt nach der Relevanzstruktur des Interviewten. Deshalb sollte man gleichzeitig auch darauf eingestellt sein, während des Gesprächs flexibel damit umzugehen (Pzyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 132).

Die durchgeführten Interviews sollen in erster Linie die Einstellung, Überzeugungen, Gefühle, Handlungs- und Sichtweisen des Befragten explorieren, um die Bedeutungsschwerpunkte herauskristallisieren zu können. Durch die offene Frageausrichtung ist es möglich, eine gesprächsähnliche Interviewatmosphäre herzustellen. Gleichzeitig sollte ein festgelegtes Fragenset einen steuernden Einfluss des Interviewers ermöglichen, so dass alle relevanten Themengebiete im Hinblick auf die Forschungsfrage auch angesprochen werden können. Ausgehend von der formulierten Forschungsfrage und dem Forschungsstand wurde zunächst

ein Themenkatalog nach Dimensionen erstellt, um die thematische Struktur für den zu konzipierenden Leitfaden zu entwickeln. Der thematische Leitfaden dient als Gliederungshilfe und Orientierungsrahmen während des Interviews. Es war nicht beabsichtigt, sämtliche angeführten Bereiche in der Befragung abzudecken, vielmehr sollten die befragten Personen auf die für sie relevanten Bereiche zu sprechen kommen. Auf diese Bereiche folgten Nachfragen zu Themen, die bereits vom Interviewten zum Gegenstand gemacht worden waren. Die Aufgliederung nach thematischen Dimensionen erleichterte es, einen vom Interviewpartner angesprochenen Themenkomplex zu vertiefen und Zusammenhänge zu explorieren (siehe Leitfaden).

Der Leitfaden begann mit einer offenen Einstiegsfrage²⁵, um das Meinungsbild der befragten Person herauszufiltern und gegebenenfalls schon hier Schwerpunkte zu erfassen, ohne das genaue Thema vorab genannt zu haben. Daran anknüpfend wurden die angesprochenen Themenbereiche aufgegriffen, um die verschiedenen Dimensionen des Themas anzusprechen. Dadurch ergeben sich meist Anknüpfungspunkte für weitere Folgefragen. Infolgedessen wurde die offene Frage gestellt, die spezifisch auf die zu untersuchende Forschungsfrage zielt. Erstere lautet wie folgt:

Es gibt ja seit 2015 den Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Einige finden das richtig gut und andere sind eher dagegen. Der Mindestlohn wurde für dieses Jahr 2017 auf 8,84 Euro angehoben. Was ist denn Ihre Meinung? Finden Sie das gut oder sind Sie eher dagegen?

Anhand der Dimensionen wurde weiter nach Begründungen und Erklärungen gefragt, dabei ist die Reihenfolge der Dimensionen nicht festgelegt und hängt von dem Schwerpunkt des Befragten ab. Der erarbeitete Leitfaden dient als flexibel zu handhabendes Grundgerüst. Jede Dimension gibt zunächst Informationen über den Sachverhalt und zeigt Antwortalternativen²⁶ auf. Dieses Vorgehen ermöglicht eine Leitfadententwicklung, die neu aufkommende Aspekte aufdeckt, die in der Planungsphase noch verdeckt waren. Bei den Frageformulierungen wurde auf eine möglichst einfache Wortwahl geachtet, d. h. Fachausdrücke und Abkürzungen wurden weitestgehend vermieden.

²⁵ Die Einstiegsfrage lautet wie folgt: Zuerst würde ich gerne wissen, ob Sie gerade zufrieden sind mit Ihrer Arbeitsstelle. Gibt es gerade etwas, was Ihnen besonders gut gefällt? Was macht Ihnen gerade besonders Spaß? Oder was läuft gerade nicht so gut? (siehe Leitfaden)

²⁶ Beispiel der Dimension Lohn: Viele Leute gehen arbeiten, nur um Geld zu verdienen, und am Ende reicht es meistens hinten und vorne nicht. Man sagt: Am Ende des Geldes ist noch so viel Monat übrig. Geht es Ihnen auch manchmal so? Und war das schon immer so? (siehe Leitfaden)

5.5 Feldzugang und Interviewdurchführung

Der Zugang zum Forschungsfeld erfolgte über die erfolgreichen Formen der persönlichen Kontakte und dem Schneeballsystem. Das Schneeballsystem funktioniert nach dem Prinzip der Informationsverbreitung, d. h. in diesem Fall, dass geeignete Interviewpartner weitere Interviewpartner kennen. Dies erleichtert nicht nur das Auffinden neuer Untersuchungssubjekte, sondern auch den Prozess der Kontaktaufnahme und Informationen (Pzyborski/Wohlrab-Sahr 2013, S. 59). Zunächst wurden Personen aus dem persönlichen Umfeld gefragt, ob sie Personen kennen, die in der Beherbergungsbranche tätig sind. Dadurch konnten die ersten Interviews gewonnen werden. Durch diese Personen erhielt man weitere Kontakte, die wiederum andere Personen in der Branche kannten. So konnten weitere Interviews generiert werden. Folglich wurden durch das Schneeballprinzip sechs Interviews ermöglicht. Demnach umfassen insgesamt sechs Personen (P1–P6) das Sample mit jeweils unterschiedlichen soziodemografischen Merkmalen²⁷.

Die Interviewphase wurde zwischen Januar und Februar 2017 durchgeführt. Die Gesprächstermine wurden am Telefon verabredet und fanden zum Teil in der Wohnung des Gesprächspartners²⁸ sowie in einem Café statt. Die InterviewpartnerInnen wurden über die Forschungsabsicht informiert. Dabei wurde berücksichtigt, dass bei der Erläuterung der Forschungsabsichten keine detaillierten wissenschaftlichen Hintergründe genannt wurden, um die Darstellung des Interviewpartners möglichst wenig zu beeinflussen und die persönliche Sichtweise der Untersuchungspersonen zu erfahren (vgl. Pzyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 62). Die Interviews dauerten im Durchschnitt 30–60 Minuten. Alle Interviews wurden im vorherigen Einverständnis der InterviewpartnerInnen auf Tonband aufgenommen. Da fünf von sechs InterviewpartnerInnen in einem ähnlichen Alter waren und größtenteils aus persönlichen Kontakten zustande kamen, konnten die Interviews durchweg in einer persönlichen Atmosphäre und unter Verwendung der Anrede „du“ durchgeführt werden. Zu Beginn der Interviews wurde zunächst das Ziel verfolgt, durch Small Talk ein angenehmes Gesprächsklima herzustellen. Die Interviews wurden so bald als möglich transkribiert²⁹. Auf diese Weise wurde gewährleistet, dass Gesprächsinhalte nochmals durchgegangen werden konnten, um gegebenenfalls den Interviewleitfaden zu verändern.

²⁷ Siehe Tabelle 6: Merkmalen der beschäftigten Personen (S. 49).

²⁸ Hier wurde der Erhebungsort innerhalb des privaten Umfeldes ausgewählt. Dies hat den Vorteil, dass die Untersuchten entspannt sind und sich wohl fühlen (vgl. Pzyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 63).

²⁹ Das Verschriftlichen von Gesprächen.

5.6 Probleme bei der Interviewsituation

In erster Linie lagen bei jedem Interview verzerrende Einflüsse vor, da das qualitative Interview gekennzeichnet ist durch viele Einzelentscheidungen, die nur in der Interviewsituation selbst getroffen werden. Dieses erfordert vom Interviewten einen guten Überblick über das bereits Gesagte und den Bezug bzw. seine Relevanz für die Fragestellung, sowie ein großes Maß an Sensibilität für den konkreten Interviewverlauf.

Zunächst ergaben sich in den Interviews die von Hopf beschriebenen Widersprüche im Rahmen der Gesprächsführung bei qualitativen Interviews. Nach Hopf (1987) besteht die Gefahr einer Leitfadenbürokratie und damit ein Verlust von Offenheit und Kontextinformation. Hauptsächlich wird durch den Leitfaden eine ständige Frage-Antwort-Situation geschaffen, die wenig förderlich zum Aufbau einer Vertrauenssituation ist.

Der erste Widerspruch liegt darin begründet, in der Interviewsituation das primäre Forschungsziel nicht zu vernachlässigen und dabei eine alltägliche Gesprächssituation herzustellen. Eine vertraute und angenehme Gesprächssituation soll bei der interviewten Person Ängste und eventuelle Vorbehalte abbauen. Dabei bestand die Problematik darin, dass man der interviewten Person neutral und distanziert gegenüberzutreten muss. Um jedoch ein Vertrauensverhältnis zur interviewten Person aufzubauen und gleichzeitig eine autoritäre Interviewführung zu vermeiden, muss man zeitgleich als Person mit Gefühlen auftreten. Diese Gratwanderung zwischen Einfühlungsvermögen und Neutralität bestand im Interview besonders dann, wenn es um sensible Themen wie z. B. die Zufriedenheit mit der Arbeit oder auch die Einkommenssituation ging. Aus Sorge, der interviewten Person zu nahe zu treten, musste man auf das vertiefte Nachfragen verzichten und das Thema wechseln.

Der zweite Widerspruch besteht darin, sich zum einen an den Leitfragenset zu orientieren und somit im Hinblick auf das primäre Forschungsziel ergiebige Interviews zu erzielen und zum anderen für die Interviewreichweite und -spezifität spontan auf interessante Aspekte einzugehen. Man unterlag gelegentlich der Leitfadenbürokratie. Diese wird meistens hervorgerufen, wenn man aus Angst, mit dem Interview dem primären Forschungsziel nicht nachzukommen, Schilderungen der interviewten Person unterbricht oder nicht verfolgt und auf der Leitfadenstruktur kleben bleibt. Dabei kann es zum Verlust von möglicherweise neuen oder noch gar nicht thematisierten Aussagen kommen.

Neben den von Hopf thematisierten Widersprüchen, denen qualitative Interviews unterliegen, war man mit weiteren Herausforderungen konfrontiert. Diese werden im Folgenden vorgestellt.

a) Deutschkompetenz der Befragten

Während des Interviews wurde festgestellt, dass einige befragte Personen die Leitfragen nicht verstanden haben. Obwohl vorab auf eine einfache Wortwahl geachtet wurde, musste man während des Interviews weitere Fragen kürzen und weitere Sätze vereinfachen. In den Fällen, in denen die befragte Person keine Antwort auf die Fragen wusste, wurde auf andere Themenbereiche ausgewichen. Diese Schwierigkeiten fielen darauf zurück, dass die befragten Personen ihren Standpunkt in deutscher Sprache nicht argumentativ geschlossen darstellen konnten und ihnen wahrscheinlich darüber hinaus schwer fiel, über ihr Leben zu sprechen und ihr eigenes Denken und Handeln zu reflektieren.

b) Aufnahme mit dem Diktiergerät

Eine Interviewsituation stellt sich grundsätzlich anders dar als eine natürliche Gesprächssituation. Die meisten befragten Personen waren zu Beginn des Interviews etwas skeptisch und nervös. Die Nervosität legte sich im Verlauf des Interviews. Die Skepsis wurde durch die Aufnahme mit dem Diktiergerät hervorgerufen. Jedoch akzeptierten die befragten Personen, dass sie aufgenommen wurden, nachdem sie Sinn und Zweck erfuhren und ihnen versichert wurde, dass die Interviewdaten vertraulich behandelt und ihre Daten anonymisiert würden.

c) Tendenz zu sozial erwünschten Fragen

In der Interviewsituation zeigten die befragten Personen die Tendenz auf, gegenüber dem Unternehmen keine schlechten Aussagen zu treffen. Eine Person verweigerte sogar die Nennung des Hotelnamens, in dem sie tätig ist. Eine andere Person differenziert nach Einstellung zum Beruf an sich und dem Unternehmen. Grundsätzlich hat man das Gefühl, dass die Befragten den Arbeitgeber nicht negativ darstellen wollen, sondern eher die Schuld in der Tätigkeit des Berufs suchen.

6 Auswertungsmethode

Die Auswertungsstrategie der Interviews richtet sich nach Christiane Schmidt (2000) und hat sich im Rahmen von Forschungsansätzen bewährt, die einen offenen Charakter des theoretischen Verständnisses postulieren, jedoch nicht auf explizite Vorannahmen und den Bezug auf Theorietradition verzichten (Schmidt 2000, S. 447). Ziel ist es, die Inhalte des Materials in ihrem sozialen Kontext und Bedeutungsfeld zu interpretieren, wobei vor allem die

Perspektive der Befragten herausgearbeitet wird. Die Auswertungsstrategie von Leitfadeninterviews wird nach Schmidt in fünf Schritten dargelegt.

Zuerst erfolgt eine materialorientierte Bildung von Auswertungskategorien. Die Bestimmung von Auswertungskategorien beginnt mit dem wiederholten Lesen der wörtlich transkribierten Interviews. Das kann entweder nach Themen oder Einzelaspekten geschehen, die für die Erforschung der Fragestellung wichtig sind. Die einzelnen Textpassagen werden den Kategorien zugeordnet. Hierbei ist es wichtig, nicht einfach die Formulierungen aus den gestellten Fragen zu übernehmen, sondern darauf zu achten, ob die Befragten diese Begriffe aufgreifen und welche Bedeutung Letztere für sie haben. Weiterhin wird berücksichtigt, welche Aspekte die Befragten ergänzen oder weglassen und welche im Leitfaden nicht bedachten Themen im Material auftauchen. Jedes Interview wird dabei in seiner Besonderheit erfasst. Ziel für die weiteren Auswertungsschritte ist es, die bemerkten Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Interviews zu notieren, um sich am Ende wieder auf den Einzelfall zu konzentrieren (vgl. Schmidt 2000, S. 449).

In einem zweiten Schritt erfolgt die Zusammenstellung der Auswertungskategorien zu einem Codierleitfaden (ebd. 2000, S. 451). Codieren bedeutet, dass man entsprechende Textpassagen eines Interviews einer Kategorie zuordnet. Die aus den Interviews gewonnenen Auswertungskategorien bilden den Codierleitfaden für alle Interviews.

Der dritte Schritt ist die Codierung des Materials. Alle Interviews werden mit Hilfe des Codierleitfadens einzeln codiert, indem eine Zuordnung des Materials zu den Auswertungskategorien vorgenommen wird. Die Textstelle mit Angabe der Nummer des Interviews, der Zeilenanzahl und eines zusammenfassenden Stichworts wird in die entsprechende Kategorie eingetragen. Dieser Auswertungsschritt reduziert die Informationsfülle, um die Interviews auf dominante Tendenzen vergleichen zu können. Zunächst werden aus den Interviews die Textstellen herausgefiltert, die sich einer Auswertungskategorie zuordnen lassen, anschließend wird für alle diese Textstellen zusammen eine Ausprägung vergeben (ebd. 2000, S. 453).

Weiter wird in einem vierten Schritt die quantifizierende Materialübersicht dargestellt. Die Materialübersicht besteht hier aus Häufigkeitsangaben zu bestimmten einzelnen Auswertungskategorien und gibt einen Überblick zu Verteilung des Materials. Die quantifizierende Materialübersicht dient der Vorbereitung der weiteren Analyse und verweist auf mögliche Zusammenhänge. In Form einer Tabelle wird eine Gesamtübersicht präsentiert (ebd. 2000, S. 455 ff.).

Der letzte Auswertungsschritt der hier vorgestellten Strategie ist die vertiefende Fallinterpretation. Ziel ist es hierbei, neue Hypothesen zu finden, Hypothesen am Einzelfall zu überprüfen, begriffliche Konzepte auszudifferenzieren, zu neuen theoretischen Überlegungen zu kommen oder den vorhandenen theoretischen Rahmen zu bearbeiten.

6.1 Auswertungsschritte in der Forschungsarbeit

Den Ausgangspunkt für die empirische Untersuchung bildet die offene Frage: „Welche Effekte hat der im Jahr 2015 eingeführte flächendeckende Mindestlohn auf die Beschäftigten in der Beherbergungsbranche?“ Zu den Auswirkungen und Einstellungen aus Sicht der Beschäftigten liegen bislang kaum Befunde vor. Ohne das Wissen über die Hintergründe und Meinungen der Beschäftigten lässt sich nicht beurteilen, welche individuellen und betrieblichen Anpassungsreaktionen es durch den Mindestlohn gegeben hat. Daher soll die Analyse einen Beitrag dazu leisten, diese Forschungslücke zu schließen. Im Zentrum steht die Exploration handlungsleitender Motive und Einstellungen, die einen wichtigen Zugang zu den Effekten des Mindestlohns darstellen. Für die Bearbeitung der Analyse wurden anhand des theoretischen Rahmens Hypothesen abgeleitet, um vor allem relevante Aspekte der Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigten thematisch fundiert untersuchen zu können.

In Anlehnung an die von Schmidt verwendete Auswertungsstrategie wurden zunächst die Einzelinterviews in tabellarischer Form zusammengefasst. Als Überschrift dienten die Dimensionen aus dem entwickelten Leitfaden, d. h. die Kategorien³⁰ wurden aus dem Interview und in Anlehnung an die Fragestellung sowie aus dem bisherigen Forschungsstand erstellt. Dadurch ergaben sich folgende drei Hauptdimensionen mit jeweils unterschiedlichen Kategorien:

³⁰ Die einzelnen Kategorien wurden nicht von jeder beschäftigten Person im Interview zum Gegenstand gemacht.

Tabelle 5: Hauptdimensionen und Kategorien für die Einzelfallanalysen

Auswirkungen des Mindestlohns auf die beschäftigten Personen:			
Dimensionen			
Kategorien	Arbeitsstrukturen	Arbeitsorganisation	Beschäftigungs-unsicherheit
	Lohn	Zusammenarbeit des Teams	Existenzsicherung
	Zuschläge	Arbeitsaufgaben	Arbeitsbedingungen
	Überstunden	Fluktuation	Weiterbildungen
	Pausen	Arbeitsaufteilung	Repressive Kontrolle
	Trinkgeld	Outsourcing über Personaldienstleister/ Fremdfirmen/Zeitverträge	Meinungsbild zum Mindestlohn
	Arbeitszeiterfassung		

Quelle: Eigene Darstellung

Anhand der Hauptdimensionen und den Kategorien sollen die im Forschungsprozess aufgestellten Thesen überprüft werden. Die Thesen T1–T5, die nach theoretischer Einbettung der Untersuchungsgruppe aufgestellt wurden, tragen dazu bei, relevante Aspekte aufzuschlüsseln, die Folgen des eingeführten Mindestlohns sein können.

Die erste Hauptdimension befasst sich mit den „Arbeitsstrukturen“ innerhalb des Betriebs der jeweils beschäftigten Person. Hier soll primär herausgefunden werden, wie und ob sich die finanzielle Sicherheit der beschäftigten Person nach Einführung des Mindestlohns verändert hat. Zu diesem Themenkomplex gehört neben dem Monatsentgelt, ob es Vereinbarungen zum Thema Trinkgeld und etwaige Zuschläge gibt. Außerdem werden die Handhabe der Arbeitszeiterfassung aufgezeigt, sowie die internen Regelungen zu Überstunden und ob die Pausen eingehalten werden. Mit der Analyse der Arbeitsstrukturen ist es möglich, rechtlich-institutionelle sowie sozial-kommunikative Aspekte zu beleuchten. Damit kann herausgefunden werden, ob nach Einführung des Mindestlohns, nach der Definition von Brinkmann et al. (2006), die Beschäftigungsverhältnisse prekär sind (T1).

Die zweite Dimension, die „Arbeitsorganisation“, soll herausfiltern, ob es nach Einführung des Mindestlohns Effekte hinsichtlich der Teamstruktur gegeben hat. Im Allgemeinen also, wie das Team funktioniert, ob sich die Teamgröße verändert und ob sich die Beschäftigungsform

gewandelt hat. Die Dimension beleuchtet auch den Arbeitsablauf und die Arbeitsaufgaben, um mögliche Veränderungen nach Einführung des Mindestlohns in der Arbeitsdichte aufzuzeigen (T1 und T2). Ebenso wird auf die Fluktuation im Betrieb eingegangen. Zugleich wird Bezug genommen auf die Flexibilisierungsstrategie, die durch die Auslagerung der Arbeitskräfte über Fremdfirmen stattfinden kann.

Mit Hilfe der dritten Dimension soll herausgefunden werden, welche Effekte der Mindestlohn auf die beschäftigten Personen hinsichtlich Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitsplatzsicherheit haben (T3). Hiermit soll abgeleitet werden, ob sich die arbeitsinhaltliche Situation, Status und Anerkennung sowie der Arbeitsschutz geändert haben (T1). Ferner kann analysiert werden, wodurch die Beschäftigungsängste hervorgerufen werden und wie sich diese nach Einführung des Mindestlohns auf die beschäftigten Personen auswirken (T4 und T5).

Im Folgenden werden die sechs beschäftigten Personen, die interviewt wurden, bezüglich ihrer soziodemografischen Merkmale und den Charakteristika der Betriebe zusammenfassend beschrieben, um einen Überblick über die Untersuchungsgruppe geben zu können.

6.2 Soziodemografische Merkmale der beschäftigten Personen

Insgesamt umfassen sechs beschäftigte Personen das Sample mit jeweils unterschiedlichen soziodemografischen Merkmalen. Die beschäftigten Personen sind zum Zeitraum der Interviewdurchführung (Anfang 2017) zwischen 20 und 50 Jahren alt. Vier Personen sind weiblich und die anderen zwei beschäftigten Personen sind männlich. Grundsätzlich haben die beschäftigten Personen langjährige Erfahrungen in der Beherbergungsbranche. Drei der Personen haben eine Berufsausbildung in der Fachrichtung Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau sowie als Concierge abgeschlossen. Die anderen drei Personen sind QuereinsteigerInnen in der Beherbergungsbranche. Von denjenigen, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, geht nur noch eine Person einer Vollzeitbeschäftigung nach. Die anderen haben entweder eine Teilzeitstelle aufgenommen oder eine Fortbildung angefangen. Bei den QuereinsteigerInnen gibt es eine beschäftigte Person, die eine Vollzeitstelle hat. Die anderen sind in einer Teilzeitbeschäftigung (Midi-Job) angestellt. Die beschäftigten Personen erhielten alle seit dem 01.01.2015 einen Stundenlohn über dem Mindestlohn. Bei einer beschäftigten Person wurde der Mindestlohn seit dem 01.01.2016 auf 8,84 Euro angehoben. Aufgerundet auf 9,00 Euro wurde bei einer weiteren Person. Vier der beschäftigten Personen haben keine Lohnerhöhung festgestellt. Vor der Einführung des Mindestlohns hat keiner der beschäftigten Personen unter 8,50 Euro verdient.

6.3 Betriebliche Merkmale

Die sechs beschäftigten Personen sind in Betrieben tätig, die sich in der Hauptstadtregion Berlin befinden. Allerdings besteht eine Heterogenität hinsichtlich der Betriebsstruktur. Die Betriebsgröße liegt zwischen 40 und 382 Zimmern, die Zahl der beschäftigten Personen in den Betrieben zwischen 5 und über 200. Während vier beschäftigte Personen in gehobenen (4–5 Sternen) Hotelketten tätig sind, werden eine Person in einem Privathotel (Familienunternehmen) und eine Person in einem Hostel beschäftigt. Die Personen arbeiten alle in unterschiedlichen Arbeitsbereichen innerhalb des Betriebs. Zwei der beschäftigten Personen sind im Restaurant, eine Person ist im Conciergebereich und eine Person als Zimmermädchen tätig. Eine weitere Person arbeitet im Bereich Bar/Rezeption und eine Person war zuerst als Zimmermädchen und danach im Bereich Bar/Rezeption beschäftigt.

Die folgende Tabelle stellt einen Überblick der soziodemografischen sowie betrieblichen Merkmale dar, welche die beschäftigten Personen in den Interviews angegeben haben. Aufgeteilt sind die beschäftigten Personen nach abgeschlossener Berufsausbildung P1–P3. QuereinsteigerInnen sind die beschäftigten Personen P4–P6.

Tabelle 6: Merkmale der beschäftigten Personen

	Betriebliche Merkmale				Individuelle Merkmale					
	Betrieb	Betriebsgröße	Beschäftigungsform	Mindestlohn (ML)	Tätigkeit	Dauer der ausgeübten Tätigkeit	Bildungsabschluss	Ausbildung	Quereinstieg	Hauptberuflich (H)/ Nebentätigkeit (N)
P1	Hotelkette (382 Zimmer)	Größe ist schwer zu beziffern (Z. 196)	Vollzeit, dann Teilzeit/Midi-Job (20 Std. pro Woche)	Ja, über ML	Concierge	6 Jahre	Abitur, Concierge, derzeit Student der Betriebswirtschaftslehre	Ja	Nein	H, dann N
P2	Privathotel (40 Zimmer) Familienunternehmen	Insgesamt 120 Mitarbeiter, im Restaurant 7	Vollzeit	Ja, über ML	Restaurantfachangestellter	4,5 Jahre	Realschule, Restaurantfachmann	Ja	Nein	H
P3	Hotelkette (349 Zimmer)	Insgesamt 200, im Restaurant 20	Vollzeit	Ja, über ML	Restaurantfachfrau	5 Jahre	Abitur, Restaurantfachfrau, derzeit an einer Hotelfachschule	Ja	Nein	H, dann N
P4	Hostel (40 Zimmer)	15 Mitarbeiter	Teilzeit/Midi-Job (20 Std. pro Woche)	Ja, über ML	Rezeption/Bar	7 Monate	Abitur, derzeit Studienkolleg	Nein	Ja	N
P5	Hotel (200 Zimmer)	13–15 Mitarbeiter	Vollzeit (40 Std.)	Ja	Zimmermädchen	über 10 Jahre	Abitur im Ausland, Lehramtsstudium	Nein	Ja	H
P6	Hotelkette (381 Zimmer)/ Hostel (57 Zimmer)	12 Mitarbeiter/ 6 Mitarbeiter	Minijob (450 Euro), dann Teilzeit/Midi-Job (20 Std. pro Woche)	Ja	Zimmermädchen/ Rezeption/ Bar	3 Monate/ 2 Jahre	Abitur Portugal, derzeit Studentin der Philosophie	Nein	ja	N

Quelle: Eigene Darstellung

7 Auswertung der Einzelfallanalysen

Die Einzelfallanalyse ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird der Einzelfall hinsichtlich der soziodemografischen sowie betrieblichen Merkmale vorgestellt. Darauf folgt die Auswertung anhand der Kernaussagen aus den Interviews und entlang der Dimensionen. In Bezug auf die Kategorien hat jeder Einzelfall einen unterschiedlichen Schwerpunkt gelegt. Folglich wurde dann die Kategorie im Interview analysiert und ausgewertet. Anschließend erfolgt eine Zusammenfassung des Einzelfalls durch die Zusammentragung charakteristischer Merkmale. Mit Hilfe der aufgestellten Vorannahmen T1–T5 und der Einordnung von prekärer Beschäftigung nach Dörre (2006) wird analysiert, ob sich die beschäftigten Personen in einem prekären Arbeitsverhältnis befinden.

7.1 Einzelfallanalyse P1

Das Interview wurde mit einer männlichen Person im Alter von 26 Jahren durchgeführt. Der Befragte verfügt über den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, das Abitur. Nach der Schulausbildung absolvierte die interviewte Person eine 2,5-jährige Ausbildung zum Concierge in einer gehobenen Hotelkette (5 Sterne). Die Betriebsgröße liegt bei 382 Zimmern. Die Ausbildung zum Concierge ist vielseitig und beinhaltet Tätigkeiten wie z. B. Autos einparken, Gepäckabnahme sowie Kommunikation mit den Gästen. Nach dem Ausbildungsabschluss entschloss sich der Befragte ein Hochschulstudium anzuschließen. Aktuell studiert er Betriebswirtschaftslehre. Zusätzlich ist die Person als studentische Hilfskraft im Hotel tätig und hat einen Arbeitsvertrag von 20 Stunden pro Woche. Grundsätzlich kann sich die Person die Arbeitstage frei einteilen, arbeitet jedoch tatsächlich weniger als 20 Stunden in der Woche. Als studentische Hilfskraft verdient die beschäftigte Person 11,00 Euro je Stunde. Als Zusatzzahlung erhält die Interviewperson in der aktuellen Position Trinkgeld, allerdings wird die Höhe des Trinkgeldes nicht ausgesprochen. Die Arbeitserfahrungen belaufen sich auf insgesamt 6 Jahre. Außerdem muss hervorgehoben werden, dass die Interviewperson finanzielle Unterstützung aus dem Elternhaus bekommt, sodass die Nebentätigkeit im Hotel als zusätzliches Einkommen erzielt wird. Folglich ist zum Zeitpunkt des Interviews die Existenzsicherung der beschäftigten Person nicht abhängig von dem Nebenverdienst als studentische Hilfskraft. Die Person kann die Zahl der Beschäftigten im Betrieb nicht benennen, da zu viele Personen in der Hotelkette tätig sind. Jedoch umfasst das aktuelle Team im Conciergebereich 5–6 Personen. Die zentralen Aussagen im Interview beziehen sich auf den

Zeitraum 2014–2016, als die Person im Betrieb ausgebildet wurde, sowie auf die aktuelle Stelle als studentische Hilfskraft (2017). Neben den objektiven Merkmalen der beschäftigten Person sind die Wahrnehmung, die betriebliche Erfahrung und damit die verknüpfte Gesellschaftsdeutung relevant. Im Folgenden wird das Relevanzsystem der Person nach Dimension und der Kategorie, die im Interview zum Schwerpunkt gemacht wurde, dargestellt.

7.1.1 Arbeitsstrukturen

Den Schwerpunkt im Interview legt die beschäftigte Person P1 hinsichtlich der Arbeitsstrukturen für die Kategorie Überstunden und Pause fest. Die folgenden Zitate betonen den Umgang im Betrieb mit den erworbenen Überstunden und die Bereitschaft der beschäftigten Person:

Überstunden wurden gutgeschrieben auf ein Gutstundenkonto. Wo du theoretisch die Stunden innerhalb des Jahres noch abbauen sollst und wenn das Jahr vorbei ist, erlöschen die Stunden, die nicht abgebaut wurden. Man hat die schon mal abgebaut, es kann sein, dass man z. B. 4 Tage am Stück frei hatte, aber natürlich, wenn viel Geschäft war, dann ging es nicht. Dann hast du sie aufgeschrieben, aufgeschrieben, aufgeschrieben und dann war das Jahr vorbei[...]. Da bin ich aber etwas entspannter rangegangen, weil da war ich jetzt kein Erbsenzähler [Z. 133 ff.].

An dieser Stelle wird deutlich, dass P1 Überstunden in einem solchen Betrieb als selbstverständlich begreift. Es zeigt sich, dass P1 versucht einen unkomplizierten Umgang mit der Überstundenregelung anzustreben, da ein gegenteiliges Verständnis dieser Regelung aus seiner Sicht offensichtlich eine fehlende Spontantität und eine Verbissenheit widerspiegelt. Zum Thema geleistete Arbeitsstunden pro Tag äußert sich die beschäftigte Person wie folgt:

[...] mehr als 10 Stunden gearbeitet. Aber das sind natürlich extreme Ausnahmen. Da arbeitet man einfach mehr als 10 Stunden und das ist einem auch von vornherein klar [Z. 243].

Insbesondere werden Überstunden als Arbeitsnormalität aufgefasst. Hier wird auch deutlich, dass die Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit³¹ von 10 Stunden vom Arbeitgeber missachtet wurde und vom Arbeitnehmer zur Normalitätsvorstellung gehört. Zum Thema Pausen berichtet P1, dass es prinzipiell egal ist, wie viele Stunden gearbeitet wurde, da immer eine 30-minütige Pause abgezogen wurde. Das wirkt sich auf den tatsächlich erreichten

³¹ Laut Arbeitszeitgesetz (ArbZG) kann in besonderen Fällen veranlasst werden, dass bis zu 10 Arbeitsstunden am Tag (abzüglich Pausen) gearbeitet werden kann. Dies ist eine Ausnahmeregelung, die aus Arbeitnehmerschutzgründen keinesfalls überschritten werden darf (vgl. DEHOGA 2016a).

Stundenlohn negativ aus. Die beschäftigte Person legitimiert die Situation durch folgende Aussage:

Jetzt aktuell ist es so, dass Pausen ganz großgeschrieben sind bei der Abrechnung [...], es wird immer eine halbe Stunde Pause gewertet. Das liegt aber wahrscheinlich auch daran, dass man meint, dass man viele Ruhezeiten zwischendurch hat, die man aber nicht als Pause wertet, aber als freie Zeit d. h. nichts, keine Bewegung oder so [Z. 157].

Dabei zeigt sich, dass die Zeit, in der man „nichts“ tut, als Pause aufgenommen wird. Die beschäftigte Person sieht die freie Zeit als Ausgleich zu den Überstunden und fehlenden Pausen. Ferner kann die beschäftigte Person durch Trinkgeld den Lohn aufstocken. Allerdings äußert sich P1 zurückhaltend und gibt keine Auskunft über die Höhe:

Trinkgeld ist ok, also da kann ich nichts weiter zu sagen, weil das ziemlich undurchsichtig ist, aber da kann ich mich nicht beklagen. Also früher hat man einen festen Satz bekommen in Höhe der Position, in der man ist. Das ist natürlich jetzt anders, jetzt geben sie mir das, was sie für angemessen halten [...][Z. 214].

Folglich ist festzuhalten, dass die Aufteilung des Trinkgeldes individuell und nach Position gehandhabt wird. Mit detaillierter Betrachtung des Interviewverlaufs ist auffällig geworden, dass die beschäftigte Person lediglich den Stundenverdienst von 11,00 Euro nennt, aber sonst eher zurückhaltend ist, wenn es um Aussagen über Geld geht. Hinzu kommt, dass P1 kein Wissen über den eigenen Vertrag als studentische Hilfskraft hat. Daran zeigt sich, dass die Tätigkeit für die Existenz von P1 nicht entscheidend ist.

[...] ich habe einen Arbeitsvertrag für 20 Stunden die Woche maximal oder aufs Jahr geteilt, ich hab da keine Ahnung, ehrlich gesagt [Z. 26].

7.1.2 Arbeitsorganisation

Eine Kernaussage von P1 in der Dimension Arbeitsorganisation bezieht sich auf die Teamstruktur sowie die herrschende Fluktuation im Betrieb. Ein Grund, dass die beschäftigte Person schlechte Arbeitsbedingungen akzeptiert, ist der Zusammenhalt im Team. Die Begründung für die Bereitschaft, „mehr zu tun“, wird wie folgt dargestellt:

Bei uns das Entscheidende war, dass wir ein relativ enges Team waren, und da ist die Bereitschaft, mehr zu tun, vielleicht größer[...] oder ob ich noch 2 Stunden dranhängen muss. Aber wenn die Harmonie stimmt, dann ist man da irgendwie entspannter [Z. 142 ff.].

Daraus lässt sich schließen, dass sich ein Gemeinschaftsgefühl entwickelt. Der Zusammenhalt im Team ist ein wichtiger Faktor in der Arbeitsorganisation sowie für die Arbeitszufriedenheit. Dementsprechend ist die beschäftigte Person grundsätzlich bereit, Überstunden zu leisten. Zudem ist die Bereitschaft abhängig von der Mitarbeiterkonstellation. Die Arbeitsorganisation

zeigt, dass einerseits P1 eine Verbindung zum Team hat und andererseits das Gefühl entsteht, sich unterstützen zu müssen. Zugespitzt formuliert deutet diese Situation auf einen Personalmangel hin. Darüber hinaus steht die Multifunktionalität in den Arbeitsaufgaben der beschäftigten Person im Zentrum. Diese besteht darin, dass P1 über die eigentliche Tätigkeit hinaus in verschiedenen Bereichen eingesetzt wird, obwohl die Tätigkeit über die Arbeitsanforderungen hinausgeht.

[...] dann sind die Anforderungen extremst unterschiedlich [...] dann wirst du nochmal abgezogen [...]. Obwohl man sagen würde, es ist eigentlich nicht mein Job [Z. 234 ff.].

Als weiteres relevantes Thema wird die hohe Fluktuation von MitarbeiterInnen zum Gegenstand von P1 gemacht. Die niedrige Personalausstattung und das ständig wechselnde Personal sind Merkmale, die genannt werden.

Die Leute kommen für ein halbes Jahr oder ein Jahr oder wie bei mir maximal zwei Jahre und dann sind sie weg [...] [Z. 66].

[...] das Hotel extrem damit zu tun, dass sie Schwierigkeiten haben, die Stellen voll zu machen [...] [Z. 173].

Das spiegelt wiederum die Besetzungsschwierigkeiten in der Hotellerie wieder. Ebenso ist die hohe Fluktuation ein Anzeichen dafür, dass die Austauschbarkeit der ArbeitnehmerInnen in dem Unternehmen hoch ist. Im gleichen Zug wird auf die Personaldienstleister verwiesen, die dann die bestehenden Lücken schließen sollen. Zudem werden die Angestellten der Personaldienstleister unterschiedlich nach Arbeitserfahrung und Qualifikationsgrad entlohnt. Die befragte Person hat Folgendes dargelegt:

Da ist es wichtig, dass es die Personaldienstleister gibt, ne! [...]die haben wir natürlich auch zuhauf [...] Die dann mit, keine Ahnung, 8 Euro oder vielleicht auch manchmal mehr mit 13–14 Euro die Stunde kriegen. Bei denen wird tatsächlich nach Erfahrungen abgerechnet und nach Position, die sie einnehmen [Z. 90].

[...]einen anderen Lohn als Leute, als die das schon zwei Jahre machen [...] kriegen dann einen höheren Lohn. Also mehr als 8,50 Euro [Z. 95].

Einerseits kann verzeichnet werden, dass die gleiche Tätigkeit unterschiedlich entlohnt wird, andererseits wird dadurch die Ungleichbehandlung im Vergleich zu den regulär Beschäftigten deutlich. Gleichzeitig erwähnt die beschäftigte Person, dass viele ArbeitnehmerInnen aufgrund des hohen Arbeitsaufwands nicht lange im Betrieb bleiben. Die Fluktuation wird durch die hohe Arbeitsleistung begründet:

Weil denen das zu viel wird und die einen anderen Job finden, der besser bezahlt ist für weniger Aufwand für 8,50 Euro [Z. 118].

Offenbar wandern die Arbeitskräfte aufgrund von besseren Verdienstchancen und Arbeitsbedingungen ab. Des Weiteren ist ständig wechselndes Personal ein Grund für Unzufriedenheit, da das Gemeinschaftsgefühl dadurch stark negativ beeinflusst wird. Ein weiterer zentraler Bezugspunkt ist die Äußerung zum Wissen über den Mindestlohn. Hierbei bezieht sich die beschäftigte Person auf die Bereiche im Hotel, die ausgelagert wurden, insbesondere wird hier die Zimmerreinigung genannt:

Also diejenigen, die niedere Arbeit, nein, ich meine geringqualifizierte Arbeitnehmer, die sind eigentlich immer von den Hotels outsourct [...] [Z. 261].

Bei der Schilderung der beschäftigten Person wird die Vorstellung über den Mindestlohn deutlich. Nach der Normalitätstheorie und den betrieblichen Erfahrungen von P1 sind diejenigen vom Mindestlohn betroffen, die viel mehr Aufwand betreiben müssen und nicht lange im Betrieb bleiben. Zudem werden die Personen, die einen Mindestlohn erhalten, negativ beurteilt und sind keine eigenen Angestellten des Betriebs. Dadurch erfolgt eine Unterteilung im Betrieb zwischen der Stamm- und der externen Belegschaft, die weder zum Team gehört noch wertgeschätzt wird.

7.1.3 Beschäftigungsunsicherheit

Die persönliche Normalitätserwartung der beschäftigten Person ist geprägt von der Vorstellung, dass sich Bildungsabschlüsse in eine gute berufliche Position transferieren lassen. Dies legitimiert sich im Interview durch die Aussage, dass es nur möglich sei, mit Arbeitserfahrung und mit der Ausbildung die „normale Arbeit“ (Z. 74, 76) als Concierge auszuführen. Zudem steht aus Perspektive der beschäftigten Person der Vergleich mit anderen beschäftigten Personen im Betrieb. Die beschäftigte Person äußert sich über die Ungleichbehandlung in dem Berufsfeld wie folgt:

[...] das erhalten halt Leute, die nicht im Conciergebereich arbeiten, [...] erhalten dieses Zubrot nicht und haben die gleichen Herausforderungen und müssen ähnliche Fähigkeiten mitbringen und dann finde ich, wenn man über Vergütung und Arbeitszeit nachdenkt, das ist ziemlich unverhältnismäßig [Z. 58].

Mit detaillierter Betrachtung des Interviewverlaufs ist auffällig geworden, dass die beschäftigte Person oftmals den Vergleich zu den anderen Beschäftigten zieht. Grundsätzlich prägen schlechte Arbeitsbedingungen (Z. 50) im Betrieb das Meinungsbild von P1. Im Gegensatz dazu richtet sich die Arbeitszufriedenheit nach der Identifikation der Arbeitsinhalte. Einerseits existiert eine Verbindung zum Beruf und den Arbeitsinhalten und andererseits spielt die Wertigkeit der Arbeitsstelle eine bedeutende Rolle. Im Zentrum stehen die Relation von

strukturellen Bedingungen und subjektiven Erlebenszuständen von Arbeit sowie die Qualität von Arbeit:

[...] ich finde die Arbeitsstelle als solches, also der Beruf nen cooler und wirklich ein toller Beruf ist und sich abhebt [...] der Beruf ist fabelhaft [...] [Z. 47, 68].

Es ist ein sehr komplexer Beruf und dass die Voraussetzungen oder die Ansprüche, die an den Arbeitnehmer oder an denjenigen gestellt ist, der den Beruf ausübt, sind relativ außergewöhnlich, glaub ich, wenn man den Beruf richtig macht [...] [Z. 48].

Hierbei wird die Sinnhaftigkeit von Arbeit für die befragte Person deutlich. Es werden positive Inhalte bezüglich des Berufsbilds hervorgehoben und als etwas „Außergewöhnliches“ dargestellt. Gleichzeitig wird deutlich, dass die beschäftigte Person erneut einen Vergleich herstellt, somit wird die Angst der beschäftigten Person vor einem sozialen Abstieg offenbar. Folglich kann festgehalten werden, dass die beschäftigte Person verunsichert ist und Sorge hat, in eine Beschäftigungslage zu rutschen, die schlechte Arbeitsbedingungen impliziert. Hauptsächlich hat P2 Hoffnung auf ein stabiles Arbeitsverhältnis, das durch einen höheren Bildungsabschluss erreicht werden soll.

7.1.4 Auswirkung des Mindestlohns auf P1: Midi-Job/Concierge/Hotelkette

Zusammenfassend hat die Einführung des Mindestlohns keine Effekte auf die finanzielle Situation der beschäftigten Person. Ebenso gibt es keine sichtbaren Auswirkungen auf die Arbeitsstruktur sowie auf die Arbeitsorganisation. Das Charakteristische in dem Betrieb ist die Aufteilung in Stammebelegschaft und ausgelagerte Fremdfirmen. Dabei entstehen Unterschiede in der Entlohnung. Nach der Definition von Dörre wird die beschäftigte Person der Zone der Prekarität zugeordnet. Das Beschäftigungsverhältnis ist prekär, da es sich um eine atypische Beschäftigung handelt, die weder reproduktiv-materielle noch die rechtlich-institutionelle Dimension nach Brinkmann et al. (2006) erfüllt. Allerdings muss festgehalten werden, dass sich die beschäftigte Person in einer besonderen, sozillagespezifischen Position befindet. Zum einen kann die beschäftigte Person in einer Übergangsphase der Arbeitsgesellschaft eingeordnet werden, zum anderen hat sie die Möglichkeit zur Weiterbildung aufgrund der individuellen Kapitalausstattung. Demnach befindet sich P1 in der entschärften Prekarität „Die Zufriedenen“, da in seinem Fall noch weitere Einnahmequellen die Existenz sichern. Dagegen kann man festhalten, dass P1 im Unternehmen integriert und der soziale Status anerkannt ist. Folglich sind die sozial-kommunikative Dimension sowie die Status- und Anerkennungsdimension gegeben. Dementsprechend spiegelt sich T1 in der Empirie wieder. Nichtsdestotrotz ist davon auszugehen, dass die Person von Beschäftigungsängsten betroffen ist.

Abstiegsängste werden deutlich durch den Vergleich mit der unteren Belegschaft. Aufstiegshoffnungen werden mit dem Streben nach einem stabilen Arbeitsverhältnis erkennbar. Infolgedessen können die Vorannahmen T2 und T3 beibehalten werden, da der Beschäftigte weiterhin unter dem Leistungsdruck steht, den Sprung in ein besseres Arbeitsverhältnis zu schaffen und dies mit einer Beschäftigungsunsicherheit einhergeht. Nach Einführung des Mindestlohns hat sich die Situation für P1 hinsichtlich Beschäftigungsunsicherheit nicht verändert. Die Vorannahme T4 kann beibehalten werden, da die beschäftigte Person trotz schwieriger Arbeitsbedingungen handlungsfähig bleibt. Darüber hinaus strahlt prekäre Beschäftigung in die stabilen Bereiche der Arbeitsgesellschaft hinein und ist nicht allein auf die Beschäftigungsform zurückzuführen, weshalb T5 ebenfalls beibehalten werden kann.

7.2 Einzelfallanalyse P2

Das Interview wurde mit einer männlichen Person im Alter von 26 Jahren durchgeführt. Nachdem die beschäftigte Person P2 den mittleren Schulabschluss erworben hat, wurde eine Ausbildung zum Restaurantfachmann absolviert. Nach der Berufsausbildung wurde P2 im Betrieb als Arbeitnehmer angestellt. Es handelt sich bei der Ausbildungsstätte und dem aktuellen Arbeitgeber um ein Privathotel. Die Betriebsgröße liegt bei 40 Zimmer, die Zahl der Beschäftigten bei 120 MitarbeiterInnen. Die aktuelle Führungsposition im Betrieb von P2 ist „Restaurantleiter“ in der Frühschicht. In dieser Position ist P2 verantwortlich für den reibungslosen Ablauf des Services im Restaurant. Außerdem leitet P2 ein Team von insgesamt sieben Personen. Das Team besteht aus drei vollzeitbeschäftigten Personen, einer teilzeitbeschäftigten Person, einer LeiharbeiterIn, einer MinijobberIn sowie einer auszubildenden Person. Die beschäftigte Person hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Zudem ist die Beschäftigungsform eine Vollzeitstelle. Bereits vor sowie nach der Einführung des Mindestlohns ist die beschäftigte Person als „Restaurantleiter“ angestellt. Demnach hat sich die Beschäftigungsform nicht verändert. Seit 4,5 Jahren ist P2 in diesem Betrieb tätig. Im Folgenden wird das Relevanzsystem der Person nach Dimension und der Kategorie, die im Interview zum Schwerpunkt gemacht wurde, dargestellt.

7.2.1 Arbeitsstrukturen

Den thematischen Schwerpunkt legt die beschäftigte Person P2 auf die Kategorien Überstunden und Pausen. Offensichtlich gehören Überstunden zur Arbeitsnormalität. Zum Ausdruck kommt der Zustand durch folgende Aussagen:

Überstunden werden prinzipiell nicht bezahlt, wenn, dann sind sie genehmigt abzubummeln. Ich bin seit Jahren dort und ich habe noch nicht eine Überstunde

abgebummelt [...] Im ersten Jahr habe ich noch 600 Überstunden, das waren aber auch noch ganz andere Zeiten und das war dann auch situationsbedingt in diesem Moment [Z. 84 ff.].

Vor allem bestätigt P2, dass es sich um unbezahlte Überstunden handelt. Ebenso wird veranschaulicht, dass die Mehrarbeit, weder finanziell noch zeitlich, ausgeglichen wird. Die Selbstverständlichkeit, Mehrarbeit zu leisten, wird von der beschäftigten Person wie folgt begründet:

[...] ein Gastronom, der nicht bereit ist, Überstunden zu schieben, ist kein Gastronom. Überstunden gehören zum täglich Brot [...] Es ist halt einfach so [Z. 95 ff.].

Zum Thema geleistete Arbeitsstunden pro Tag äußert sich die beschäftigte Person folgendermaßen:

[...] wo wir ein bisschen länger stehen als 10 Stunden und prinzipiell sind wir bei 10 Stunden am Tag, jeden Tag [Z. 140].

Offensichtlich wird die Höchstarbeitszeit von 10 Stunden vom Arbeitgeber missachtet und von der beschäftigten Person als selbstverständlich akzeptiert.

[...] dass keiner so viele Überstunden macht, dass ich der Einzige bin, der so viele macht. So binde ich auch das Team an mich, weil die sehen ja, der versucht halt so fair wie möglich zu bleiben und auch mit den Stunden und so [Z. 188].

Ebenso wird die Pausenregelung nicht eingehalten bzw. arbeitet die beschäftigte Person ohne eine Pause gemacht zu haben durch.

Mein Team macht immer Pause und ich lass sie immer Pause machen, aber ich selber mache keine Pause [Z. 116].

Insgesamt werden Verstöße gegen die festgelegten Ruhepausen sowie die Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes aufgedeckt. Die beschäftigte Person hat Arbeitstage, die länger als 10 Stunden dauern und oftmals ohne Pause geleistet werden. Folglich sind soziale Schutz- und Sicherheitsrechte nicht gegeben. Zudem kann festgehalten werden, dass P2 Mehrarbeit ohne Pausen leisten muss, um die Arbeitsaufgaben zu bewältigen. Gleichzeitig deutet dieser Zustand auf die niedrige Personalausstattung im Betrieb hin. Dementsprechend folgt eine höhere Arbeitsbelastung für die beschäftigte Person. Zum Thema Monatsentgelt erwähnt P2, dass das Gehalt pro Jahr erhöht wird (Z. 204). Folglich ist davon auszugehen, dass mit der Betriebszugehörigkeit das Monatsentgelt erhöht wird. Darüber hinaus gibt es keine Zuschläge in Form von Trinkgeld, aber anderweitigen Ausgleich wie z. B. Personalpreise auf das Essen im Restaurant (Z. 106).

7.2.2 Arbeitsorganisation

Die Kernaussagen von P2 in dieser Dimension beziehen sich auf die Kategorien Teamstruktur sowie die hohe Fluktuation im Betrieb. Zudem steht die Multifunktionalität hinsichtlich der Arbeitsaufgaben im Vordergrund. Die beschäftigte Person äußert sich wie folgt:

[...] notgedrungenermaßen arbeiten dann verschiedene Departments zusammen, da gibt's dann die Bar, hinten Event, die dann bei uns ins Restaurant hereinschneien, wenn dann Hilfe benötigt wird und solange Hilfe benötigt wird [Z. 167].

Hier wird deutlich, dass die ArbeitnehmerInnen innerhalb des Betriebs flexibel einsetzbar sind und über ihre Tätigkeit hinaus andere Aufgaben übernehmen.

Da gibt's nicht nur ein Aufgabengebiet für einen, sondern jeder kann alles machen [...] [Z. 191].

Einerseits wird die Flexibilisierungsstrategie vom Betrieb genutzt, um den Arbeitsaufwand zu bewältigen, andererseits wird deutlich, dass es im Betrieb eine unzureichende Personalausstattung gibt.

[...] und dann gibt's da natürlich die dann flexibel sind und die man dann auch spontan anrufen kann [...] die sagen dann [...] [Z. 163].

Ferner wird die hohe Fluktuation im Team von der beschäftigten Person genannt. Das wiederum spiegelt die Austauschbarkeit der MitarbeiterInnen wieder. Die beschäftigte Person verweist auf den ständigen Wechsel von MitarbeiterInnen innerhalb des Teams.

Wir hatten eine Zeit, wo es viel gewechselt hat, und es gibt natürlich, also du bist halt immer auf der Suche nach den richtigen Mitarbeitern und wir sind sehr speziell, was Teambindung angeht, d. h. die Person muss auch ins Team passen, die soll nicht nur arbeiten können, sondern auch ins Team passen, damit wir auch mit denen arbeiten können und auch noch ein bisschen formen können, wenn nötig [...] ich musste auch erst geformt werden [Z. 31 ff.].

Weiterhin wurde die Beschäftigungsstruktur im Team verändert. Nach Einführung des Mindestlohns wurde das Team um zwei MitarbeiterInnen in Vollzeit (Z. 175) erweitert. Die Sichtweise der beschäftigten Person auf die Umstrukturierung wird wie folgt begründet:

Die Festangestellten sind auch weniger teuer. Beim Zeitarbeiter wird jede Stunde bezahlt. Bei dem Festangestellten hast du einen pauschalen Lohn und der kann trotzdem ein paar Stunden länger stehen [...]. Die Azubis arbeiten auch, bis alles fertig ist, also bis zum Schluss, genauso wie ich es dann mache [...] [Z. 181 ff.].

Zugespitzt formuliert wird sichtbar, dass die beschäftigte Person die Mehrarbeit akzeptiert und diesen Leistungseinsatz auch von den Kollegen erwartet. Dementsprechend werden schlechte Arbeitsbedingungen von P2 akzeptiert. Zudem erfolgt offensichtlich eine Unterteilung im

Betrieb zwischen Stammebelegschaft und externer Belegschaft. Hierbei wird deutlich, dass die Stammebelegschaft überwiegend Mehrarbeit leistet, die nicht entlohnt wird. Dies entspricht der Arbeitsnormalität der beschäftigten Person P2. Im gleichen Zug wird der hohe Arbeitsaufwand durch Zeitarbeitsfirmen ausgeglichen.

[...] Dienstplan auffällig, weil ich nicht so flexibel einplanen kann, so wie ich die Person im Moment brauche. Aber das tarieren wir aus durch mehrere Zeitarbeiter. Wir haben einfach mehr verfügbare Leute [...] [Z. 74].

Hauptsächlich verbindet P2 den Mindestlohn mit dem externen Personal. Die negative Haltung zum Thema Zeitarbeit wird von der beschäftigten Person wie folgt dargelegt:

Ja die machen halt weniger Stunden und bekommen mehr Geld. [...] einem Zeitarbeiter, der müsste 450 Euro verdienen, der müsste jetzt an sich in der Woche 20 Stunden machen. Braucht aber nur 16 Stunden machen, weil er mehr Geld verdient und schon dadurch auf seine 450 Euro kommt. Er muss weniger arbeiten, bekommt aber dafür seinen Übermindestlohn [Z. 67 ff.].

[...] Minijobber, die den Mindestlohn verdienen. Alles andere ist Zeitarbeiter und sowas kann jeder sein eigenes Beispiel bringen und kann sagen, okay, ich möchte das verdienen und dann wird das natürlich der Arbeit angepasst. Kann er die Arbeit machen für das Geld, was er verlangt, und dann ist gut. Naja und Aushilfen verdienen 8,50 Euro bis 9,50 Euro [Z. 48 ff.].

Demnach ist der Arbeitsaufwand aus Sicht der beschäftigten Person für das externe Personal weniger geworden. Darüber hinaus erwähnt P2 den Bereich der Zimmerreinigung, der zwar aus einer Stammebelegschaft besteht, allerdings sind die MitarbeiterInnen ausländische Arbeitskräfte, die dann notgedrungen die Arbeitsbedingungen akzeptieren.

Da haben wir z. B. die Polen, die kommen extra rüber und die wohnen auch noch in Polen und nicht in Deutschland und machen jeden Tag 2 Stunden Reise mit dem Zug, weil die einfach sagen, in Polen machen die 300 Euro und dann fahren die lieber für 200 Euro im Monat mit dem Zug her und sagen, dann arbeiten wir da, aber haben 200 Euro minus, haben aber trotzdem 1000 Euro mehr [Z. 214 ff.].

7.2.3 Beschäftigungsunsicherheit

Insgesamt identifiziert sich P2 mit den Tätigkeiten und dem Verantwortungsbereich in seiner Position. Die Normalitätserwartung der beschäftigten Person ist geprägt von den hohen Arbeitsanforderungen im Betrieb. Offenkundig werden die schlechten Arbeitsbedingen akzeptiert aufgrund der Arbeitsorganisation wie Teamarbeit:

Die Arbeitsabläufe sind halt nicht so, also der Arbeitsplatz, ja, mit den Leuten alles cool, auch Geld und sowas und es ist halt eher so die Chefs [...]. Meine Kollegen sind

Freunde, das ist wie eine zweite Familie. Genauso wie es ein zweites Zuhause ist, man ist halt mehr dort als zu Hause [Z. 22 ff.].

Ebenso ist der Zusammenhalt im Team ein wichtiger Faktor. Daher ist die beschäftigte Person bereit, Mehrarbeit zu leisten. Mit detaillierter Betrachtung des Interviewverlaufs ist auffällig geworden, dass die beschäftigte Person schlechte Arbeitsbedingungen toleriert aufgrund von Beschäftigungsängsten. Grundsätzlich gehören Überstunden ohne Ausgleich zum Berufsbild in der Hotellerie. Dieser Zustand wird von P2 wie folgt legitimiert:

[...] Überstunden gehören zum täglich Brot [...] Und die geht mein ein auf Grund von, weil man glücklich ist, überhaupt einen Job zu haben [...] Managerposition werden sowieso 1–2 Stunden mehr gemacht. [...] dann wird bei der Managerposition automatisch nochmal minus 10 Stunden abgerechnet, weil die zu einer Managerposition im Endeffekt dazugehören [Z. 96 ff.].

Deshalb kann festgehalten werden, dass die beschäftigte Person Angst hat, in eine schlechte Beschäftigungslage zu gelangen. Oftmals vergleicht P2 sich mit den anderen beschäftigten Personen im Betrieb. Der Vergleich bezieht sich auf das höher qualifizierte Personal, das ein Leitbild für die beschäftigte Person darstellt. Die Arbeitsplatzsicherheit ist formal durch den unbefristeten Arbeitsvertrag gegeben, trotzdem findet man im Interviewverlauf Hinweise auf das Unsicherheitsempfinden:

[...] ist halt so als Gastronom, dann nimmt man das hin. Aber natürlich mehr Geld geht immer, aber man kann auch froh sein, einen Job zu haben. [...] solange mir der Job Spaß macht und ich genug Geld zum Überleben bekomme [...] [Z. 146 ff.].

Da P2 aus existenzsichernden Gründen tätig ist, steigt der repressive Druck, überhaupt in einem Betrieb beschäftigt zu sein. Sämtliche Arbeitsbedingungen werden von P2 ausgehalten, um nicht in eine unsichere Beschäftigungslage zur rutschen.

7.2.4 Auswirkung des Mindestlohns auf P2: Vollzeit/Restaurantleiter/Privathotel

Zusammenfassend hat die Einführung des Mindestlohns keine Effekte auf die finanzielle Lage der beschäftigten Person. Allerdings gibt es Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur innerhalb des Teams. Nach Einführung des Mindestlohns nahmen zwei Personen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf. Demnach hat sich die Beschäftigungsform gewandelt. Ferner befindet sich die beschäftigte Person in einem stabilen Arbeitsverhältnis, wenn man die Tätigkeit betrachtet, deren Vergütung eine existenzsichernde Haupteinnahmequelle darstellt. Dann kann man P2 nach der Definition von Dörre (2005) in die Zone der Integration zuordnen. Jedoch ist das Beschäftigungsverhältnis prekär, da sich die rechtlich-institutionelle Dimension nach Brinkmann et al. (2006) nicht verbessert hat. P2 hat keine Mitbestimmungsmöglichkeiten, wenn es um die vertraglich festgelegten Arbeitsstunden

geht, die kontinuierlich vom Arbeitgeber missachtet werden. Folglich spiegelt sich T1 nicht in der Empirie wieder.

Dahingegen kann T2 beibehalten werden, da P2 weiterhin unter dem Leistungsdruck steht, das stabile Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Um diese Position nicht zu verlieren, leistet die beschäftigte Person Mehrarbeit in Form von Überstunden ohne jeglichen finanziellen Ausgleich. Aufgrund dessen kann man auf Beschäftigungsängste bei P2 schließen und T3 wird beibehalten. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass das Arbeitsvolumen gestiegen ist. Die beschäftigten Personen im Betrieb werden in Tätigkeiten eingesetzt, die nicht ihrem Ausbildungsprofil entsprechen und mit den entsprechenden Anforderungen übereinstimmen. Diese Flexibilisierungsstrategie sowie die moderne Arbeitsorganisation wie Multitasking finden mit ambivalenten Auswirkungen auf die Beschäftigten statt. Dadurch werden Beschäftigungsunsicherheiten bei P2 hervorgerufen. Die beschäftigte Person gehört zur Stammebelegschaft und wird der Zone der Integration zugeordnet, mit der jeweiligen Typologie „der verunsicherte Typ“. Offensichtlich strahlen prekäre Arbeitsverhältnisse in das stabile Arbeitsverhältnis von P2 hinein, sodass P2 von Abstiegsängsten eingenommen wird (T5 wird beibehalten). Insbesondere sind es die schwierigen Arbeitsbedingungen, die P2 beeinflussen und handlungsunfähig machen. Darüber hinaus hat die beschäftigte Person keine Kenntnisse über eine kollektive Interessenvertretung (Z. 7). Folglich spiegelt sich T4 nicht in der Empirie wieder. Insgesamt hat der Mindestlohn dahin geführt, dass Neueinstellungen stattgefunden haben, jedoch ist die Stammebelegschaft von einem höheren Arbeitsvolumen betroffen.

7.3 Einzelfallanalyse P3

Das Interview wurde mit einer weiblichen Person im Alter von 26 Jahren geführt. Die befragte Person verfügt über den höchsten Bildungsabschluss, das Abitur. Danach absolvierte die interviewte Person eine dreijährige Berufsausbildung zur Restaurantfachfrau in einer gehobenen Hotelkette (5 Sterne). Die Betriebsgröße liegt bei ca. 350 Zimmern, die Zahl der Beschäftigten bei 120 MitarbeiterInnen. Nach der Berufsausbildung folgte eine Festanstellung in Vollzeit im selben Betrieb. Dort war P3 im Restaurant tätig mit insgesamt 20 MitarbeiterInnen. Zwei Jahre ist P3 in diesem Betrieb beschäftigt, anschließend erfolgt eine Weiterbildung als Betriebswirtin im Bereich Hotel- und Gastronomiemanagement an einer Wirtschaftsfachhochschule. Zum Zeitpunkt, als der Mindestlohn eingeführt worden ist, befindet sich P3 in der Position einer Festangestellten in Vollzeit. Im Folgenden wird das

Relevanzsystem der Person nach Dimensionen und Kategorien, die im Interview zum Schwerpunkt gemacht wurden, dargestellt.

7.3.1 Arbeitsstrukturen

Den Schwerpunkt in der Dimension Arbeitsstrukturen legt P3 in den Kategorien Überstunden, Arbeitszeiterfassung und Trinkgeld. Die beschäftigte Person schildert den Umgang im Betrieb wie folgt:

Die Überstunden wurden bei uns immer aufgeschrieben, also wir hatten immer so eine Patsch-Uhr³² wo du wirklich exakt deine Hand reinlegen musstest und das dann nach Minuten abgerechnet wurde. War dann in manchen Abteilungen ein bisschen anders geregelt. Wir haben uns die immer aufgeschrieben und entweder konntest du die dann abbummeln [...] jeder wollte die dann abbummeln, aber das war dann immer schlecht umsetzbar, aber man hat es doch ab und zu mal geschafft und ansonsten konntest du dir die auszahlen lassen. Die sind nicht irgendwie unter den Tisch gefallen [...] Da haben die auch echt großen Wert drauf gelegt. Also klar, dass da mal irgendwie ein Fehler im System war, aber dass das nachher nicht gestimmt hat, aber dann hat man sich die Stunden selber noch nebenbei aufgeschrieben und das dann auch noch überprüft. Aber das hat echt wirklich gut geklappt und das war auch ausgeglichen, mal konnte man die abbummeln und mal hat man sich die auszahlen lassen. Das war schon okay. Ab 80 Überstunden ist dann mal die Personalabteilung gekommen und dann sind die grantig geworden über den Abteilungsleiter, dass da mal was getan werden muss [Z. 59 ff.].

Grundsätzlich gehören Überstunden für die beschäftigte Person zur Arbeitsnormalität. Allerdings kann festgehalten werden, dass Überstunden durch den Arbeitgeber anhand der Zeiterfassung aufgezeichnet werden. Ferner ist der Umgang mit Überstunden vom Betrieb entweder durch einen Freizeitausgleich oder gegen Bezahlung möglich. In der Regel wird die Mehrarbeit vergütet. Daneben berichtet die beschäftigte Person, dass der Freizeitausgleich in der Regel selten umgesetzt worden ist. Darüber hinaus schildert P3, dass eine Kontrolle durch die Personalabteilung stattfindet. „Die Personalabteilung, die war da ganz schön dolle hinterher“ (Z. 82). Gleichzeitig dokumentiert die beschäftigte Person die Mehrarbeit, damit sie notfalls einen Beweis hat.

Neben dem Lohn stellt das Trinkgeld für P3 eine zusätzliche Einnahme dar. Im Allgemeinen ist die beschäftigte Person zufrieden mit dem Monatsentgelt und findet, dass sie für die Stelle im Restaurant als Festangestellte fair bezahlt worden ist.

Das Geld hat gepasst. Ich hab da ausgelernt und hab dann da fest angefangen und hab dann schon einen ganz schönen Batzen bekommen. Trinkgeld gibt es ja auch immer dazu, also das war top. Konnte mich absolut nicht beschweren für den Job [Z. 88].

³² Elektronische Zeiterfassung per Handabdruck.

7.3.2 Arbeitsorganisation

Die Kernaussage von P3 in der Dimension Arbeitsorganisation bezieht sich auf die Teamarbeit. Grundlegend ist für die beschäftigte Person die Zusammenarbeit im Team als wichtiger Faktor, um in der Branche tätig zu sein.

[...] und also in meinem Arbeitsplatz-Team, hat auf jeden Fall immer Spaß gemacht, nach langen Arbeitszeiten nach der Arbeit das gemeinsame Weggehen und so [...] [Z. 46].

[...] gerade auch das Team, das muss auch passen [Z. 205].

Dahingegen ist der Arbeitsablauf von P3 geprägt von langen, unüblichen Arbeitszeiten sowie Arbeiten am Wochenende. Dies führt bei der beschäftigten Person zur Arbeitsüberlastung.

Jeden Tag um 17 Uhr angefangen hab, bis 2/3/4 Uhr, je nachdem, wie das Geschäft da war, gearbeitet, Wochenende, gut, das weiß man auch vorher, aber irgendwann nach 2 Jahren ist die Luft dann raus [...] was mich dann auch stark belastet hat [Z. 48 ff.].

Ebenso offenbaren die vielen Überstunden von P3 einen Personalmangel im Betrieb. Die Mehrarbeit wird von der beschäftigten Person im Interview oft betont und daher zum Schwerpunkt gemacht.

[...] wenn ich überlege, was ich da an Überstunden gemacht habe [...] da hat man schon eine 80-Stunden-Woche gearbeitet [Z. 75 ff.].

Diese Aussage unterstreicht nochmals die niedrige Personalausstattung in dem Betrieb sowie die hohe Arbeitsbelastung, der P3 ausgesetzt war. Generell kann auch die Arbeit im Betrieb nicht richtig aufgeteilt sein und damit Mehrarbeit auslösen.

7.3.3 Beschäftigungsunsicherheit

Die persönliche Normalitätserwartung der beschäftigten Person ist geprägt von der Vorstellung, dass sich Weiterbildungen in eine gute berufliche Position transferieren lassen. So äußert sich P3 wie folgt darüber:

[...] da stehen bleibe und ich hab mein Abi auch nicht umsonst gemacht und dann war da schon der Gedanke, dass man da noch was machen muss [...] [Z. 121].

Die beschäftigte Person versucht, neue Aufstiegschancen durch Weiterbildung zu erreichen. Einerseits hat die beschäftigte Person ein positives Meinungsbild über den Betrieb „[...] schönes Ausbildungshotel, da konnte ich mich wirklich nicht beklagen“ (Z. 104). Andererseits, bedingt durch die schlechten Arbeitsbedingungen, äußert sich P3 negativ über die Branche:

[...] da bin ich jetzt auch ehrlich, jeder, der mich fragen würde, dem würde ich abraten davon, in die Richtung was zu lernen [Z. 178].

Ich würde mich auch nicht, wenn es jetzt mein richtiger Beruf wäre, für 8,50 Euro hinstellen [...] [Z. 160].

Insgesamt nimmt P3 die Chance wahr, sich weiterzubilden. Die Erwartung und Hoffnung liegt in einer verbesserten Arbeitsposition, diese Verbesserung stellt gleichzeitig einen Vergleichsmaßstab dar.

7.3.4 Auswirkung des Mindestlohns auf P3: Vollzeit/Restaurant/ Hotelkette

Zusammenfassend hat die Einführung des Mindestlohns keine Effekte auf die finanzielle Situation der beschäftigten Person. Das liegt darin begründet, dass P3 bereits vor und nach der Einführung über den Mindestlohn verdient hat. Sichtbar ist lediglich die Problemlage der Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Prekär ist die Beschäftigung, weil durch die hohe Arbeitsintensität in Form von Überstunden die beschäftigte Person nicht die Dimension nach Brinkmann et. al (2006) „Arbeitsschutz und Gesundheit“ erfüllt. Die hohe Arbeitsbelastung wirkt sich negativ auf das Wohlbefinden aus und ist von einer höheren Arbeitsdichte gekennzeichnet. Deshalb spiegelt sich T1 nicht in der Empirie, denn diese Dimension der (Des-)Integrationspotenziale der Erwerbsarbeit hat sich nicht verbessert.

Ferner wird die beschäftigte Person in einer Übergangsphase der Arbeitsgesellschaft eingeordnet, da P3 die Möglichkeit der Weiterbildung wahrgenommen hat. So betrachtet, kann das Beschäftigungsverhältnis als Sprungbrett dienen, um in ein Arbeitsverhältnis zu gelangen, das die prekäre Situation von unregelmäßigen Arbeitszeiten und -belastungen ausschließt. Folglich kann die T2 beibehalten werden, weil P3 weiterhin unter Leistungsdruck steht, das Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Dahingegen kann T3 nicht angenommen werden. Beschäftigungsunsicherheiten konnten aus dem Interviewverlauf nicht entnommen werden. Trotz schwieriger Arbeitsbedingungen bleibt P3 handlungsfähig und entscheidet sich für eine Weiterbildung. T4 kann beibehalten werden. Zur Vorannahme T5 kann keine Aussage getroffen werden, da sich die beschäftigte Person sicher fühlt. Insgesamt gestaltet sich die sozialespezifische Position positiv, aufgrund von Bildungsabschlüssen bleibt P3 handlungsfähig und sicher.

7.4 Einzelfallanalyse P4

Das Interview wurde mit einer weiblichen Person im Alter von 25 Jahren geführt. Die interviewte Person verfügt über einen internationalen Bildungsabschluss (Abitur), der im Ausland erworben worden ist und in Deutschland nicht anerkannt wird. Aufgrund dessen absolviert P4 ein Studienkolleg, um in Deutschland eine Hochschulzugangsberechtigung zu

erlangen. Nebenbei ist P4 in einem Hostel in Teilzeit ohne Betriebsrat beschäftigt. Die Betriebsgröße liegt bei 40 Zimmern mit 130 Betten, die Zahl der Beschäftigten bei ca. 15 MitarbeiterInnen. Die meisten beschäftigten Personen arbeiten in Vollzeit, lediglich 4 beschäftigte Personen sind in Teilzeit tätig. Grundsätzlich kann die beschäftigte Person als Quereinsteigerin eingeordnet werden. Im Hostel arbeitet P4 an der Rezeption und an der Bar. Bereits vor der aktuellen Beschäftigung war die beschäftigte Person in der Beherbergungsbranche tätig und sammelte Arbeitserfahrung. Im Folgenden wird das Relevanzsystem der Person nach Dimensionen und Kategorien, die im Interview zum Schwerpunkt gemacht wurden, dargestellt.

7.4.1 Arbeitsstrukturen

Den Schwerpunkt legt die beschäftigte Person auf die Kategorie Lohn. Besonders interessant sind die Regelungen in der Beschäftigungsform Teilzeit. Auch die Kategorie Pause ist im Betrieb nicht einheitlich geregelt, obwohl es eine Zeiterfassung (Z. 72) gibt. Bezüglich des Monatsentgelts berichtet P4 folgendes:

[...] was kriege ich denn, das ist eine gute Frage [...] wenn ich diese Woche nur zweimal arbeite, dann arbeite ich nächste Woche mehr [...] ich weiß es gar nicht. Ich habe mir das eigentlich nie angeschaut [...] immer so innerhalb der gleichen Summe. Vielleicht 100–200 Euro mehr. Man rechnet das so ab, je nachdem wie oft ich da bin. Es ist jetzt nicht so endgültig wie viel ich verdiene [...] [Z. 25 ff.].

Offenbar besitzt die beschäftigte Person kein Wissen über vertragliche Regelung in der Position. Das Monatsentgelt kann variieren, außerdem kann P4 flexibel mehr oder weniger Stunden arbeiten. Des Weiteren gibt es in der Beschäftigungsform Teilzeit Unterschiede in der Handhabung von Überstunden, Zuschlägen, Krankheit und Urlaub im Vergleich zur Stammbesetzung in Vollzeit. Beispielsweise erfolgt der Ausgleich von Überstunden durch Freizeitausgleich bei Vollzeitbeschäftigten, wobei die Teilzeitkräfte gar keine Überstunden ansammeln, da nach Stunden vergütet wird. Zudem erhält die beschäftigte Person Nachtzuschläge, wenn ab 22 Uhr gearbeitet wird. Auffällig ist dabei, dass Zuschläge an Feiertagen für P4 entfallen. Ferner wird P4 im Fall von Krankheit nicht entlohnt, und das Gegenteil ist der Fall, wenn Urlaub genommen wird.

Ich werde ja nach Stunden bezahlt. Man will ja bezahlt werden und keine freien Tage haben. Das blöde ist auch, wenn ich krank werde, dann werde ich nicht bezahlt, aber bei Urlaub schon [Z. 75 ff.].

[...] wenn man auch nachts arbeitet. Dann kriegt man Nachtzuschläge an der Bar, dann auch, also nach 10 Uhr kriegt man auch Zuschläge [Z. 48 f.].

Aber z. B. wir Teilzeitkräfte, wenn wir Silvester arbeiten müssen, dann kriegen wir keinen Zuschlag, also Nachtzuschlag oder Weihnachten oder normalerweise kriegt man dann richtig viel und deswegen werden eher Teilzeitkräfte eingestellt [Z. 107 ff.].

Insgesamt sind Regelungen sehr willkürlich zusammengesetzt. Ebenso ist die Pausenregelung nicht einheitlich festgelegt, sondern wird außergesetzlich gehandhabt. Dazu berichtet P4 Folgendes:

[...] wir machen Pausen, wenn wir Zeit haben, aber ich denke, wenn die Manager da sind, dann fragen die immer, willst du eine Pause machen. Aber ich nehme eigentlich nie eine Pause, weil da ist immer irgendwas los und dann, wenn man Hunger hat, dann isst man was während der Arbeit. Und an der Bar macht man auch keine Pause und wenn, dann loggt man sich auch nicht aus [Z. 85 ff.].

Individuell wird von P4 entschieden, wann eine Pause genommen wird. Meistens wird bevorzugt keine Pause gewählt, weil P4 nach Stunden vergütet wird. Ebenfalls berichtet P4 von Arbeitstagen, an denen mehr als 10 Stunden gearbeitet wird. Hierbei wird das Gesetz der Höchstarbeitszeit vom Arbeitgeber missachtet. Folgendermaßen äußert sich die beschäftigte Person:

Also wenn richtig viel los ist, kann das passieren oder an der Bar, wir fangen immer um 18 Uhr an und dann open end [...] Dann vielleicht bis 6 Uhr morgens also fast 12 Stunden [...] [Z. 93 ff.].

Hinsichtlich der Arbeitseinteilung kann P4 flexibel entscheiden, wieviel und an welchen Tagen gearbeitet werden kann.

[...] ich kann es mir auch immer aussuchen, wenn ich das Gefühl habe, ich muss mehr arbeiten, dann kann ich auch mehr arbeiten oder wenn ich sage, ich muss studieren und ich habe diese Woche Klausuren oder irgendwie sowas, dann mach ich das auch [...] [Z. 33 ff.].

Weiterhin wird der Lohn von P4 aufgestockt in Form von Trinkgeld. Ebenso werden interessanterweise vom Arbeitgeber Teamausflüge finanziell übernommen. Dadurch wird die Attraktivität des Arbeitsplatzes gesteigert.

Du kriegst einfach dein Trinkgeld. Man ist auch meistens alleine an der Bar. Also das finde ich gut, deswegen würde ich auch viel lieber ab und zu an der Bar arbeiten, weil es an der Rezeption kein Trinkgeld gibt [...] [Z. 100 ff.].

[...] ich fühle mich sehr wohl da [...] so eine kleine Familie und wir gehen jetzt auch wandern und nächste Woche fliegen wir nach Bukarest, das haben unsere Chefs als Dankeschön gemacht für das letzte Jahr. Also das ist super entspannt und die zahlen das auch alles und die sind super nett und auch die Managerin ist super locker. Nach dem Feierabend mal ein Bierchen zusammen trinken und so [Z. 137 ff.].

7.4.2 Arbeitsorganisation

In dieser Dimension liegt der Schwerpunkt von P4 in der Teamstruktur, der Aufgabenverteilung in der Tätigkeit sowie der Fluktuation von MitarbeiterInnen.

Natürlich muss der andere dann einspringen [...] es ändert sich auch immer, weil ein Typ, dem wurde gekündigt und dann wurde einem anderen gekündigt. Dann haben wir Leute gesucht und dann war zwischendurch natürlich Mangel und dann mussten wir viel viel mehr mitarbeiten [Z. 40 ff.].

Folglich kann angenommen werden, dass Fluktuation im Team herrscht und dadurch vor allem die Austauschbarkeit von MitarbeiterInnen deutlich wird. Ein wichtiger Faktor für P4 ist das Zusammenspiel im Team: „[...] das Wichtigste ist, dass das Team zusammenpasst und alle gut miteinander arbeiten können“ (Z. 115). Allgemein kann die Aufgabenverteilung von P4 nicht definiert werden. Die beschäftigte Person wird flexibel in unterschiedlichen Bereiche des Hostels eingeteilt.

Ich bin da Rezeptionistin und an der Bar. Wir haben eine Bar dort und da bin ich manchmal Rezeptionistin oder manchmal halt an der Bar [...] Die, die Bar machen, machen eigentlich auch Rezeption, aber halt nur, wenn dann Mangel ist [Z. 15 ff.].

Insgesamt ist die Arbeitsorganisation durch Flexibilität geprägt, die sich wiederum auf P4 positiv auswirkt, da sich die beschäftigte Person die Arbeitstage frei einteilen kann, sowie Arbeitserfahrung aus anderen Bereichen im Hostel gewinnt.

7.4.3 Beschäftigungsunsicherheit

Mit detaillierter Betrachtung des Interviewverlaufs kann in dieser Dimension von P4 keine Aussage entnommen werden. Generell akzeptiert die beschäftigte Person Arbeitsbedingungen wie z. B. lange Arbeitszeiten. Offensichtlich ist P4 zufrieden mit der Arbeitsstelle, dem Team sowie dem Arbeitgeber. Ausnahme sind Nachtschichten, die nicht gerne übernommen werden.

Nachtschichten sind eigentlich nicht so mein Ding und ich habe nächste Woche drei hintereinander. Nachtschichten sind das einzige, was ich nicht mag. Gerade auch so die Zeit von 23 Uhr bis 7 Uhr morgens, keine schöne Zeit und da muss man so viel machen [Z. 146 ff.].

Hierbei kann entnommen werden, dass weniger Personen nachts arbeiten. Dementsprechend gibt es einen Hinweis darauf, dass die Arbeitsdichte zunimmt.

7.4.4 Auswirkung des Mindestlohns auf P4: Midi-Job/Bar, Rezeption/Hostel

Allumfassend hat die Einführung des Mindestlohns keine Effekte auf die finanzielle Lage der beschäftigten Person. Offensichtlich stellt die Tätigkeit eine existenzsichernde Einnahmequelle dar, obwohl es sich um einen Nebenverdienst handelt, der soziale Schutz und Sicherungsrechte

nur unzureichend abdeckt. Demnach kann P4 nach der Definition von Dörre (2005) in die Zone der Integration eingeordnet werden. Das Beschäftigungsverhältnis ist prekär, wenn man die Dimension sozialer Schutz betrachtet, zumal die beschäftigte Person im Krankheitsfall nicht abgesichert ist. Davon ausgehend, befindet sich die beschäftigte Person in einer besonderen sozialspezifischen Lage. Zum einen kann P4 in einer Übergangsphase der Arbeitsgesellschaft eingeordnet werden, zum anderen kann P4 über Weiterbildungsmöglichkeiten profitieren. Trotzdem bleibt das Beschäftigungsverhältnis prekär nach der Definition von Brinkmann et al. (2006), da auch die Höchstarbeitszeit vom Arbeitgeber missachtet wird. Die Vorannahme T1 kann nicht beibehalten werden. Hinsichtlich der Arbeitsorganisation ist auffällig, dass auf Flexibilisierungsstrategien zurückgegriffen wird. Folgen gesteigerte Flexibilität in der Arbeitsaufgabenverteilung sowie eine erhöhte Arbeitsdichte. Indirekt steht die beschäftigte Person unter dem Leistungsdruck, den Sprung in eine Normalbeschäftigung zu schaffen, indem P4 sich weiterqualifiziert. Direkt wird dieser Zustand nicht ausgesprochen, somit kann T2 beibehalten werden. Allerdings spiegelt sich T4 nicht in der Empirie wieder, da die beschäftigte Person keinen Vergleich zur Stammebelegschaft zieht, der einen Maßstab bildet. Handlungsfähig bleibt P4 weiterhin, da das Beschäftigungsverhältnis nicht unbedingt die Existenz gefährdet. Damit wird T5 beibehalten. Prekäre Beschäftigung ist nicht abhängig von der Beschäftigungsform, sondern kann durch allgemein geregelte Arbeitsbedingungen ersichtlich sein, jedoch von der beschäftigten Person als nicht prekär empfunden werden.

7.5 Einzelfallanalyse P5

Das Interview wurde mit einer weiblichen Person im Alter von 50 Jahren durchgeführt. Die beschäftigte Person hat einen Migrationshintergrund, das Abitur sowie das Diplom im Bereich Lehramtsstudium wurden im Ausland erworben. Die Möglichkeit, das Lehramtsstudium in Deutschland anerkennen zu lassen und sich in dem Bereich weiterzubilden, hat P5 abgelehnt. Seit über 10 Jahre ist P5 als Zimmermädchen in der Hotelbranche beschäftigt. Als Quereinsteigerin arbeitet P5 in einer gehobenen Hotelkette (5 Sterne). Die aktuelle Betriebsgröße besteht aus ca. 200 Zimmern. Im Bereich der Zimmerreinigung sind 13–15 MitarbeiterInnen tätig. Die Beschäftigungsform von P5 ist Vollzeit. Einen Betriebsrat gibt es nicht, lediglich die Hausdame³³ ist Ansprechpartnerin, wenn Probleme auftreten. In der aktuellen Position im Betrieb befindet sich die beschäftigte Person seit Einführung des Mindestlohns. Hinzu kommt die Betrachtung der Haushaltskonstellation, da die finanzielle

³³ Hausdame umfasst die Anleitung und Überwachung der Zimmermädchen und des Reinigungspersonals sowie die Erstellung von Dienst- und Urlaubsplänen.

Absicherung durch den Lebenspartner gegeben ist. Folglich ist die Vollzeitbeschäftigung aus Sicht der beschäftigten Person eine zusätzliche Einnahmequelle, die nicht zwangsläufig die Existenz sichern muss, da es im Haushalt ein weiteres Erwerbseinkommen gibt. Im Folgenden wird das Relevanzsystem der Person nach Dimension und Kategorie, die im Interview zum Schwerpunkt gemacht wurde, dargestellt.

7.5.1 Arbeitsstrukturen

Seit der Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 Euro im Jahr 2017 hat sich Folgendes für P5 verändert:

[...] wir kriegen jetzt ab Januar eine Erhöhung. Da haben wir gestern unser Papier gekriegt, wo das alles draufsteht. Also pro Monat sind das 60 Euro Brutto mehr [Z. 76 ff.].

Bei meiner Steuerklasse, ich hab die fünfte, dann werden das wahrscheinlich 20 Euro sein. Aber das bringt auch eigentlich fast gar nichts [...] [Z. 126].

Offensichtlich wurde die beschäftigte Person informiert über die Erhöhung des Monatsentgelts. Allerdings ergeben sich aus Sicht von P5 keinerlei Vorteile. Zum Thema Pausen berichtet P5, dass diese eingehalten werden und in der Regel festgelegt sind.

Wir haben 30 Minuten Pause so zwischen 12 Uhr und 12:30 Uhr. Wir kriegen im Hotel auch was zu essen, das wird von unserem Lohn abgezogen, aber nur ganz wenig für dieses Essen [Z. 106].

Wie es scheint, wird das Essensgeld vom Lohn abgezogen, ohne dass die beschäftigte Person darüber entscheiden kann.

Nee, das wird immer abgezogen und das ist im Prinzip egal. Wir essen da alle [...] [Z. 111].

Zum Thema Überstunden äußert sich die beschäftigte Person wie folgt:

[...] es ist schon vorgekommen, dass ich 20 Minuten länger gearbeitet habe oder 30 Minuten länger gearbeitet habe. Aber es gibt auch wieder Tage, wo wir früher gehen dürfen [...] [Z. 95].

Zumindest wird im Bereich der Zimmerreinigung keine Mehrarbeit anhand der geleisteten Stunden sichtbar. Ferner kann der Lohn mit Trinkgeld, das ab und zu eingenommen wird, aufgestockt werden. Interessant dabei ist, wodurch das Trinkgeld eingenommen wird. Die beschäftigte Person erwähnt diesbezüglich Folgendes:

Wir kriegen ab und zu mal Trinkgeld, dann dürfen wir die Pfandflaschen behalten, die die Gäste wegschmeißen, das kommt auch dazu, ganz viele schmeißen das Pfand weg [...] jeder behält das Pfand, was er in seinem Zimmer gefunden hat. [...] es gibt manchmal Wochen lang gar nichts und dann kriegt man an einem Tag 5 Euro und am nächsten wieder.

Aber die Pfandflaschen gibt's immer, manche Leute sind so faul. Manche, das sehe ich auch, lassen die Flaschen mit Absicht im Zimmer[...] Man geht ja davon aus, dass ein Zimmermädchen immer Trinkgeld hat und wozu braucht sie dann einen großen Lohn, aber das ist ja nicht so [Z. 247 ff.].

7.5.2 Arbeitsorganisation

In der Dimension Arbeitsorganisation beziehen sich zentrale Aussagen von P5 auf die Arbeitsaufgabenverteilung sowie Arbeitsinhalte. Über die Arbeitsaufteilung gibt die beschäftigte Person folgende Auskunft:

Jeder hat eine bestimmte Anzahl an Zimmern, die gemacht werden müssen [Z. 33].

Also im Durchschnitt 13, aber das sagt gar nichts. Wenn man nicht weiß, um welches Hotel es geht [Z. 35].

[...] eine ganz ganz gute Sache, man hat da seine feste Etage. sondern auch seine feste Seite [...] ich mache jeden Tag praktisch immer dieselben Zimmern. Naja und wenn ich Pech habe, dann sind auf meiner Seite sind ganz verschiedene Zimmer, ganz kleine und ganz große und von diesen großen Zimmern [...] es wird nicht nach der Größe berechnet [Z. 134 ff.].

Grundsätzlich wird deutlich, dass P5 eine bestimmte Anzahl an Zimmern hat, die gereinigt werden müssen. Auffällig ist, dass die beschäftigte Person offenbar nach Zimmern bezahlt wird und nicht nach geleisteter Arbeitszeit. Hinzu kommt, wenn der Arbeitsaufwand steigt, dann werden die Zimmer entweder auf die Stammebelegschaft aufgeteilt, sodass P5 eine höhere Arbeitsdichte innerhalb von 8 Stunden bewältigen muss, oder der Betrieb lagert die Zimmerreinigung an Fremdfirmen aus, wenn es nicht genügend Personal gibt. Die beschäftigte Person schildert die Situation folgendermaßen:

Die Zimmer werden dann einfach anders verteilt, also wenn ich sage, jemand ist plötzlich krank, dann heißt das nicht plötzlich um 8 Uhr [...]. Wir machen dann einfach schneller [Z. 204 ff.].

[...] wir haben noch eine Firma, wenn wir die Zimmer selbst nicht schaffen, wenn z. B. das Hotel voll ist und wir ganz viele Kranke haben, dann holen wir uns eine Firma, also die Leute von der Firma [Z. 86].

Oft ist es nicht, aber sowas kommt schon vor. Wenn es ganz plötzlich passiert und wir nicht mehr die Leute von der Firma kriegen, dann müssen wir mehr Zimmer machen [Z. 91].

Darüber hinaus beschreibt P5 die Arbeitsinhalte als einfache Tätigkeit, die kein Wissen erfordert. Grundsätzlich handelt es sich bei der Tätigkeit als Zimmermädchen um körperlich

anstrengende und monotone Arbeit. Die beschäftigte Person bestätigt dies mit Aussagen über die Arbeitsinhalte:

[...] als Zimmermädchen muss man gut und schnell putzen können [...], aber besondere Qualifikationen brauch man nicht [Z. 268 ff.].

[...] jeder hat ja seine Zimmer und jeder arbeitet eigentlich für sich [Z. 27].

Genau genommen wird das Arbeitsbild deutlich, dass sich zusammensetzt aus harter körperlicher Arbeit sowie zuverlässiges Arbeiten nach genauen Vorgaben bei hoher Monotonie. Zudem spielt Schnelligkeit in der Tätigkeit als Zimmermädchen eine wichtige Rolle. Überdies betont P5 die hohe Fluktuation von MitarbeiterInnen sowie damit verbundene Besetzungsschwierigkeiten im Bereich der Zimmerreinigung.

[...] man muss putzen können. Wir sind ständig unterbesetzt, weil wir brauchen immer Leute und dann ist es nicht so wichtig, ob man deutsch sprechen kann oder nicht [Z. 184].

Zusätzlich erwähnt die beschäftigte Person, dass ihre Kollegen fast alle Migrationshintergrund haben. Mangelnde Sprachkenntnisse sind dafür der Hauptgrund.

[...] meine Kollegen sind zu 99 Prozent Vietnamesen. Nur dass sie nicht so gut deutsch sprechen [...] [Z. 22].

Insgesamt kann man festhalten, dass es sich bei der Zimmereinigung um eine Anlernertätigkeit handelt, die keine Berufsausbildung erfordert. Überwiegend reinigen die MitarbeiterInnen die Zimmer alleine und neue Arbeitskräfte werden nur noch befristet eingestellt.

Aber das ist heutzutage üblich so in dieser Branche. Man kriegt zuerst einen Vertrag für ein Jahr, dann wird es noch um ein Jahr verlängert und dann wird man normalerweise rausgeschmissen [Z. 55].

7.5.3 Beschäftigungsunsicherheit

In dieser Dimension ist erkennbar, dass Z1 keine Arbeitsplatzsicherheit hat. Ebenso leidet die beschäftigte Person unter der Angst, nicht weiter beschäftigt zu werden. In Anbetracht des fortgeschrittenen Alters erwähnt P5:

Ich würde jetzt gerne fest angestellt sein. Ich bin letztes Jahr 50 geworden und wenn ich jetzt nicht bald irgendwo eine feste Anstellung kriege, dann wird es kritisch für mich. Die vietnamesischen Kollegen, die sind alle jünger [...] Wir haben Festangestellte, das sind 5 oder 6, und ich hoffe, dass ich auch bald zu denen zähle [Z. 218 ff.].

Hauptsächlich wird die Hoffnung auf ein stabiles Arbeitsverhältnis zum Ausdruck gebracht. Unter Druck steht die beschäftigte Person, weil es nur noch befristete Verträge gibt.

[...] ich habe keinen festen Vertrag bekommen nach zwei Jahren und musste wieder gehen. Aber das ist heutzutage üblich so in dieser Branche. Man kriegt zuerst einen Vertrag für ein Jahr, dann wird es noch um ein Jahr verlängert und dann wird man normalerweise rausgeschmissen. Manche kriegen schon eine Festanstellung, aber eigentlich sind es nicht so viele. Von 10 Leuten einer vielleicht [Z. 52 ff.].

Oftmals vergleicht sich die beschäftigte Person mit den Festangestellten und strebt dieses Normalarbeitsverhältnis an, in dem sich die anderen Beschäftigten befinden. Dadurch werden sämtliche Arbeitsbedingungen hingenommen, um in eine abgesicherte Beschäftigungslage aufzusteigen. Die beschäftigte Person ist sozusagen gezwungen, sich auf die Arbeitsverhältnisse einzulassen.

7.5.4 Auswirkung des Mindestlohns auf P5: Vollzeit/Zimmermädchen/Hotelkette

Zusammenfassend hat der Mindestlohn einen Effekt auf das Monatsentgelt, das erhöht worden ist. Allerdings kann man davon ausgehen, dass es Veränderungen in der Arbeitsorganisation gegeben hat. Seit Einführung des Mindestlohns hat sich die reproduktiv-materielle, sozialkommunikative sowie rechtlich-institutionelle Dimension nach Brinkmann et. al (2006) nicht verbessert. Ebenso hat sich die Dimension Arbeitsschutz und Gesundheit weiterhin verschlechtert. Demnach ist Beschäftigung nach der Definition von Dörre in der Zone der Prekarität einzuordnen. Die Beschäftigungsform schließt eine gleichberechtigte Integration in soziale Netzwerke aus. Zudem hat die beschäftigte Person keine Mitbestimmungsmöglichkeiten, P5 kann lediglich gegenüber der Hausdame eigene Interessen vertreten. Hinzu kommt eventuell geringe Kenntnis über das deutsche System der Interessenvertretung. Ebenso ist die Tätigkeit durch höhere körperliche Anforderung sowie eine höhere Arbeitsintensität gekennzeichnet. Infolgedessen kann die Vorannahme T1 nicht beibehalten werden.

Ferner steht P5 unter hohem Leistungsdruck, um den Sprung in das Normalarbeitsverhältnis zu schaffen. Auch befindet sich die beschäftigte Person in der „Schwebelage“, mit der Möglichkeit, den Sprung nach oben noch zu schaffen, aber gleichzeitig unter permanenter Anstrengung, um die instabile Lage nicht zu verlassen. Außerdem kann festgehalten werden, dass mit Einführung des Mindestlohns die Arbeitsdichte zugenommen hat. Durch die Anpassung des Personals werden Kosten gespart. Die Zimmereinigung wird oft an Fremdfirmen ausgelagert. Offensichtlich reagieren Betriebe mit einer Veränderung in der Beschäftigungsstrategie. Allumfassend kann T2 beibehalten werden, weil P5 weiterhin unter Leistungsdruck steht.

Insbesondere durch den befristeten Vertrag befindet sich die beschäftigte Person weiterhin in einem Zustand der Beschäftigungsunsicherheit. P5 wird gezwungen, sich auf die

Arbeitsverhältnisse einzulassen. Zudem bleibt P5 nicht handlungsfähig, sondern steht unter Druck und schweigt aufgrund von Angst vor Repressionen. Deshalb wird T3 beibehalten und T4 spiegelt sich nicht in der Empirie wieder.

Insgesamt gesehen befindet sich die beschäftigte Person in einer Sonderform der Zuverdienerin, weil weitere Einnahmequellen die Existenz sichern. Außerdem kann T5 beibehalten werden, da Beschäftigungsängste und Arbeitsplatzunsicherheiten hervorgerufen werden. Trotzdem hat P5 Hoffnungen, in eine vorteilhafte Position zu gelangen. Darüber hinaus kann festgehalten werden, dass gezielt Menschen angeworben werden, die man wegen ihrer persönlichen Situation leicht ausbeuten kann. Dazu gehören vor allem bestimmte Personengruppen, wie MigrantInnen, die dann notgedrungen unsichere und schlechte Arbeitsbedingungen akzeptieren.

7.6 Einzelfallanalyse P6

Das Interview wurde mit einer weiblichen Person im Alter von 20 Jahren durchgeführt. Sie verfügt über den höchsten Bildungsabschluss (Abitur), der im Ausland erworben worden ist. P6 hat einen Migrationshintergrund. Nach dem Abitur wurde in Deutschland ein Studium aufgenommen. Hauptsächlich ist P6 Studentin, um sich das Studium zu finanzieren, jobbt P6 nebenbei. Zunächst wird eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen. Dort ist die beschäftigte Person über eine Leiharbeitsfirma in einem gehobenen Hotel im Housekeeping³⁴ als Zimmermädchen tätig. Die Betriebsgröße liegt bei 381 Zimmern, die Zahl der beschäftigten Personen im Housekeeping bei 12 MitarbeiterInnen. In dieser Hotelkette ist P6 nur drei Monate beschäftigt und verdient einen Stundenlohn von 8,50 Euro. Anschließend wird ein weiterer Nebenjob ausgeübt. Diesmal arbeitet P6 in einem Hostel und ist dort an der Rezeption/Bar tätig. Im Vergleich zu der Tätigkeit als Zimmermädchen ist die aktuelle Tätigkeit im Hostel besser bezahlt. Hier liegt die Betriebsgröße bei 57 Zimmern, die Zahl der MitarbeiterInnen insgesamt bei 6 Personen. Als studentische Hilfskraft wurde P6 über eine Personalfirma an das Hostel vermittelt. Das Beschäftigungsverhältnis ist begrenzt auf maximal 20 Arbeitsstunden die Woche, der Verdienst pro Stunde liegt bei 9,00 Euro. Grundsätzlich kann P6 als Quereinsteigerin eingeordnet werden. Im Folgenden wird das Relevanzsystem der Person nach Dimension und der Kategorie, die im Interview zum Gegenstand gemacht worden ist, dargestellt.

³⁴ Housekeeping ist die Reinigung und Instandhaltung des gesamten Hotels.

7.6.1 Arbeitsstrukturen

Den Schwerpunkt in dieser Dimension bildet der Lohn. Folgendes ist der beschäftigten Person in der Tätigkeit als Zimmermädchen widerfahren:

Ich habe auch Mindestlohn bekommen, also meine Firma hat mir den Mindestlohn bezahlt. Ich war also über eine Firma angestellt, aber es gab auch eine andere Firma, die den Leuten 9,50 Euro gegeben hat. Also einen Euro mehr und die anderen Menschen haben dann 11 Euro die Stunde bekommen. Aber alle mussten dieselbe Arbeit leisten, also das war nicht so fair, dass die andere Firma deutlich mehr für die Mitarbeiter gegeben hat [Z. 22 ff.].

Veranschaulicht wird die unterschiedliche Entlohnung für die gleiche Arbeitsleistung. Anscheinend verdienen LeiharbeiterInnen unterschiedlich und vor allem weniger als die Stammebelegschaft. Es gibt keinen gleichen Lohn für gleiche Arbeit. P6 berichtet Folgendes über die Situation:

Ich habe die Überstunden schon bekommen, aber ich weiß z. B., dass die [...] Leute die nicht bekommen haben, aber die haben auch 11 Euro verdient. Die hatten aber auch keinen Wochenendzuschlag und Feiertagszuschläge. Ich habe die Überstunden immer ausbezahlt bekommen und die Zuschläge, dafür hatte ich aber immer nur Mindestlohn. Ach ja, das war auch gut, wir konnten da auch essen und die vom Hotel selbst, die mussten von ihrem eigenem Gehalt bezahlen und wir nicht. Also es war schon gut, aber wie gesagt, ich glaube, die Firma hat durch uns super viel Geld bekommen und die über das Hotel eingestellt waren, die haben halt 11 Euro bekommen, aber das war richtig krass, wenn man dann mit denen gesprochen hat [Z. 123 ff.].

Ebenso sind unterschiedliche Regelungen hinsichtlich Überstunden und Zuschläge zwischen Stammebelegschaft und externem Personal erkennbar. Hauptsächlich hat die beschäftigte Person in der Tätigkeit als Zimmermädchen 2–3-mal in der Woche jeweils 4 Stunden gearbeitet. Diese Arbeitszeit wurde ohne Pause absolviert (Z. 22; 169). Zusätzlich kam die beschäftigte Person auf ein Monatsentgelt, dass mit der Stundenzahl nicht übereingestimmt hat.

Nee, ich hab immer weniger verdient und wo ich denke, dass ich so viele Stunden gehabt habe und ich habe immer um die 380 Euro bekommen. Ich war immer zwei-, dreimal die Woche im Hotel. Also so 12 Stunden ungefähr [...]. Also die nehmen auch Stunden ab, die bezahlen manchmal nicht so richtig [Z. 200 ff.].

[...] wir haben ein Papier gehabt und wir haben alles aufgeschrieben, ich bin die und die Zeit gekommen und die und die Zeit gegangen [Z. 211].

Wir mussten alles per Hand schreiben. Also das Ding ist, dass immer 17:30 Uhr war Beginn, da gingen dann immer die Einweisungen los und das Briefing und das zählt als Schichtbeginn und dann mussten wir auch alle um 21 Uhr fertig sein, also in den 4 Stunden [Z. 214 ff.].

Daneben haben auch die aufgeschriebenen Zeiten nicht mit dem Monatsentgelt übereingestimmt.

Im Vergleich zur Tätigkeit als Zimmermädchen im Hotel gelten in der Tätigkeit an der Rezeption/Bar im Hostel andere vertragliche Bestimmungen. Zum einem sind Urlaubsgelder und Zuschläge vertraglich geregelt, zum anderen wird P6 nach geleisteten Stunden abgerechnet und bezahlt.

Urlaubsgeld habe ich und Silvesterzuschläge. Durch den Job bekomme ich zwar nur 9 Euro aber ich habe alle Zuschläge, was das dann wiederum ausgleicht. Ich war Weihnachten im Urlaub und da habe ich auch 3 Tage Urlaubsgeld bekommen. Der Job zahlt mir auch die Krankenkasse, ungefähr 60 Euro [Z. 396 ff.].

Ich habe Pausen, aber ich mache keine Pausen, weil ich nach Stunden bezahlt werde [...] Ja, die erlauben das schon, weil die Vollzeitkraft wird z. B. per Monat bezahlt und nicht nach Stunden. Die machen dann Pause. Sie kriegen ja trotzdem ihr festes Gehalt und ich nicht. Ich bekomme das Geld, wieviel Stunden ich nun letztendlich gemacht habe. Und ich mache das lieber durchgehend und nachts ist nichts vor [...] so wenig los, dass ich keine Pause brauchte [...] Wir haben ein Gerät. Das finde ich besser als alles aufzuschreiben [Z. 403 ff.].

Interessanterweise werden Pausen nicht eingehalten. Insgesamt verdient P6 zwischen 480–520 Euro im Monat (Z. 418) und arbeitet meistens nachts 8 Stunden durch. Ein Grund dafür ist der Nachzuschlag.

Ich mache auch hauptsächlich Nachtschichten, das bedeutet von 11 Uhr abends bis 7 Uhr morgens. Natürlich auch wegen dem Nachzuschlag, da bekomme 25 %, das bedeutet, dass ich anstatt 9 Euro 11 Euro die Stunde bekomme [Z. 276].

Demnach wird die Pausenregelung vom Arbeitgeber missachtet sowie von P6 bewusst nicht eingehalten.

7.6.2 Arbeitsorganisation

In der Dimension legt P6 den Schwerpunkt in der Kategorie Arbeitsaufteilung, Arbeitsaufgaben sowie hohe Fluktuation im Betrieb. Deutlich wird bei P6, dass oftmals die Zahlung nach Zimmern und nicht nach geleisteter Arbeitszeit erfolgt.

Wir hatten dann immer 20 Zimmer, die wir machen mussten, und das alles in 4 Stunden und das sind irgendwie 10 Minuten pro Zimmer [Z. 33].

Ebenso gab es Situationen, in denen das hohe Pensum gesteigert wurde, wenn Arbeitskollegen erkrankt waren, denn dann wurde die Anzahl der zu reinigenden Zimmer erhöht. So berichtete Z2: „Und wenn jemand krank geworden ist, dass war dann das schlimmste überhaupt, weil man hat dann immer nur noch Zimmer zugeschrieben“ (Z. 145). Zudem gab es stets eine Kontrolle über die geleistete Aufgabe.

[...] dann ist jemand gekommen und hat das alles gecheckt und wenn das alles nicht gestimmt hat, dann musste man da wieder hingehen [Z. 57].

[...] also um 21 Uhr musste man immer sagen, wie viele Zimmer man hat und dann hat man andere wieder zugeteilt bekommen und man hatte immer ein Handy und wurde gefragt wie viele Zimmer noch zu machen seien. Die eine hat das da immer koordiniert [Z. 116].

Offenbar wird ein gewisser Stamm von internen Zimmermädchen beibehalten, um die Kontrolle im Haus zu behalten, und gleichzeitig wird die Produktivität der externen Zimmermädchen kontrolliert. Darüber macht zeigt P6 die hohe Fluktuation und gleichzeitig die schlechten Arbeitsbedingungen deutlich.

[...] ich wollte da nur weggehen, weil ich keine Zeit mehr hatte und ich wieder normal leben konnte. Also [...] war die Firma und alle von denen haben sich richtig beschwert, die haben auch Mitarbeiter nicht länger als 4 oder 5 Monate behalten. Die sind alle dann gegangen und dann haben sie wieder neue gehabt und dann wieder nach 5 Monaten. Also es ist immer dieser Prozess gewesen, Leute sind dahin gegangen und haben gemerkt, das läuft schief, und dann sind sie wieder weggegangen. Und die haben auch nichts gemacht, um sich zu verbessern, die Firma an sich [...] Die hatten auch manchmal Schwierigkeiten, die hatten so viele Mitarbeiter gehabt und hatten Schwierigkeiten, diese Leute einzusetzen [Z. 77].

Zum einem wird veranschaulicht, dass viele LeiharbeiterInnen aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen abwandern, zum anderen gibt es genügend Arbeitskräfte, die wieder nachkommen und die Arbeitsbedingungen zunächst akzeptieren. Gleichzeitig kann man davon ausgehen, dass im Fokus der Betriebe der Personalkostenabbau steht, denn eine der wichtigsten Strategien im Umgang mit der Zimmerreinigung ist die Auslagerung an Fremdfirmen. Zudem gilt die Tätigkeit als Zimmermädchen als einfache Anlern­tätigkeit, sodass grundsätzlich jeder die Tätigkeit ausüben kann, ohne vorab eine Berufsausbildung absolviert zu haben. Das wiederum erleichtert die Austauschbarkeit der Arbeitskräfte. Daneben gibt es die Personengruppen, die notgedrungen schlechte Arbeitsbedingungen akzeptieren. Ferner wird klar, dass die Tätigkeit körperlich anstrengend ist und mit hoher Erschöpfung einhergeht.

[...] aber am Ende war es dann so, dass man wirklich gemerkt hat, wie müde man geworden ist. Also man war dann zu Hause und man konnte nichts anderes machen [Z. 166].

Mit detaillierter Betrachtung des Interviewverlaufs wird immer wieder auf die Gruppe der MigrantInnen verwiesen, die besonders in der Branche vertreten sind.

Vor allem aber auch Ausländer [...] aber in dieser Branche vor allem im Housekeeping-Bereich ist da, wo am meisten Ausländer sind und am meisten Frauen [...] Also im Hotel gibt es drei Schichten und wir waren immer die letzte Schicht von den Zimmermädchen und in der Morgenschicht, das hast du gemerkt, die waren alle aus dem asiatischen Bereich. In dem Hostel, wo ich arbeite, die kommen meistens aus dem Osten, also europäischen Osten, Bosnien oder aus dem asiatischen Bereich [Z. 89 ff.].

Insbesondere werden die Personengruppen wie MigrantInnen und Frauen von P6 hervorgehoben. Offenbar herrscht auch eine bestimmte Hierarchie, ganz unten stehen die MitarbeiterInnen des Zimmerservice, insbesondere jene mit Migrationshintergrund. Ebenso erfolgt eine klare Trennung zwischen den Arbeitsbereichen im Hotel und besonders der Bereich des Housekeepings wird von den anderen Bereichen im Hotel isoliert.

Und im Hotel sieht man auch keinen Mitarbeiter. Ich habe einmal eine Küchenhilfe gesehen, weil sonst sieht man die kaum, aber ich habe sie zufällig auf dem Flur gesehen, man sieht keinen. Man ist komplett getrennt in seiner eigenen Welt, wenn man im Housekeeping war, hatte man einen eigenen Fahrstuhl durch die Offices [Z. 364 ff.].

Dahingegen ist in der Tätigkeit im Hostel von P6 der Schwerpunkt in der Kategorie Arbeitsinhalte gelegt worden. Die Aufgabenverteilung verweist auf Flexibilität in der Arbeitsorganisation. In dem Hostel ist P6 an der Rezeption und an der Bar tätig und übernimmt Aufgaben, für die eigentlich eine Berufsausbildung benötigt wird. Unterstützt wird P6 manchmal von den Auszubildenden im Betrieb.

Ich arbeite jetzt an der Rezeption und es gibt auch manche Dinge, die ich gar nicht machen kann. Ich kann Gruppenbuchungen nicht annehmen, weil die eine bestimmte Berechnung brauchen und diese Qualifikation habe ich nicht. Und wir haben 3 Mitarbeiter, die jetzt in der Ausbildung sind, und die haben das jetzt mit den Berechnungen, die machen das. Aber alles andere, was über so einfache Buchungen oder einfache Aufgaben hinausgeht, das kann ich alles machen [Z. 269 ff.].

Unverkennbar wird die moderne Arbeitsorganisation in den Betrieben, die ungelerntes Personal einsetzen, das wiederum flexibel arbeitet und diverse Arbeitsaufgaben übernimmt.

7.6.3 Beschäftigungsunsicherheit

Grundsätzlich akzeptiert P6 schlechte Arbeitsbedingungen bzw. ist in einer notgedrungenen Situation, um das Studium in Deutschland zu finanzieren. Zudem kann man davon ausgehen, dass P6 über wenige Kenntnisse des deutschen Rechtssystems verfügt. Aufgrund dessen akzeptiert P6 die Arbeitsbedingungen im Hostel, der Vergleichsmaßstab bildet die vorherige Stelle als Leiharbeiterin in der Zimmerreinigung.

[...] die versuchen das schon ordentlich zu machen, im Gegensatz zu der Firma gibt es einen großen Unterschied, weil die versuchen alles ordentlich zu machen, dass alle Beteiligten es besser davon haben. Mit Personalfirmen habe ich vielleicht richtig schlimme Erfahrungen [Z. 361].

Ferner kann davon ausgegangen werden, dass die beschäftigte Person keine andere Wahl hat. Zum Teil werden gezielt Personen angeworben, die wenig Wissen über ihre Rechte haben und die man wegen ihrer persönlichen Lage leicht ausbeuten kann. Aufgrund dessen reagiert P6 mit folgender Aussage:

Also meine Vorgesetzte meinte, dass wir nach einer Zeit über eine Lohnerhöhung sprechen können, aber die ist nicht drauf gekommen und ich finde es auch ein bisschen blöd, wenn ich zu ihr komme: „Hi, was ist mit der Lohnerhöhung?“, weil jetzt auch, also wir hatten jetzt einen super miesen Januar. Es war im Vergleich zum letzten Jahr, was sie mir erzählt haben, ich war zwar nicht da, aber es war super schlecht [Z. 283 ff.].

In dem Sinne hat P6 keine Beschäftigungsangst, da es sich um eine Nebentätigkeit handelt, die als Übergangsphase betrachtet werden kann. Trotzdem ist ein Unsicherheitsempfinden zu vermerken. Die beschäftigte Person will nicht mehr in die Beschäftigung als Zimmermädchen zurückkehren, dafür werden anderweitige Arbeitsbedingungen, die im Vergleich weniger anstrengend sind, hingenommen. In Kombination damit, dass P6 wenig Wissen über das deutsche System verfügt, kommt es zur Ausbeutung und indirektem Druck, die Tätigkeit im Hostel an der Rezeption/Bar weiter auszuüben. Zudem wird der Aufgabenbereich als Bereicherung von P6 aufgenommen:

Wer Rezeption macht, muss auch Bar machen, also ich hab jetzt auch Barqualifikationen dazu bekommen, das war auch so ein Plus [Z. 292].

7.6.4 Auswirkung des Mindestlohns auf P6: Minijob/Zimmermädchen/Hotelkette; Midi-Job/Bar, Rezeption/Hostel

Zusammengefasst hat der Mindestlohn keinen Effekt auf das Monatsentgelt von P6 gehabt. Allerdings kann man davon ausgehen, dass es Veränderung in der Arbeitsorganisation gegeben hat. Grundsätzlich wird P6 nicht nach Arbeitszeit bezahlt, sondern nach gereinigten Zimmern. Hierbei ist deutlich geworden, dass die Arbeitsdichte zugenommen hat. Zudem gelten unterschiedliche Arbeitsbedingungen für das externe Personal, obwohl die gleiche Arbeit geleistet wird wie von der Stammbeslegschaft. Das lässt darauf schließen, dass die sozial-kommunikative und die rechtlich-institutionelle Dimension nach Brinkman et al. (2006) mit der Einführung des Mindestlohns nicht verbessert wurden. Im Gegenteil haben sich die Arbeitsbedingungen verschlechtert, häufig werden weder Arbeitsschutz noch das Arbeitszeitgesetz eingehalten. Demnach ist das Beschäftigungsverhältnis von P6 prekär und die Vorannahme T1 wird nicht beibehalten. Um die Produktivität zu erhöhen und dadurch eine Kostensenkung zu erreichen, benutzen Betriebe das Instrument der Arbeitsverdichtung.

Darüber hinaus steht P6 unter Leistungsdruck, das Beschäftigungsverhältnis zu halten, und gleichzeitig wird versucht, durch permanente Anstrengung den sozialen Abstieg zu vermeiden. Die Vorannahme T2 kann beibehalten werden. Ferner sind betriebliche Merkmale die hohe Fluktuation sowie Flexibilisierungsstrategien, die durch Auslagerung der Arbeitskräfte über

Fremdfirmen stattfinden. Weiterhin hat sich die Tätigkeit als Zimmermädchen bei P6 negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden ausgewirkt. Ebenso ist die Beschäftigung durch höhere körperliche Anstrengung sowie eine höhere Arbeitsdichte gekennzeichnet.

Zugespitzt formuliert befindet sich P6 in einer notgedrungenen Situation und ist gezwungen, schlechte Arbeitsbedingungen hinzunehmen. Zum einen ist die beschäftigte Person abhängig vom Nebenverdienst, zum anderen kann P6 nicht handlungsfähig bleiben, da zu wenig Wissen über das deutsche System der Interessenvertretung vorhanden ist. Auch werden von den Betrieben gezielt Personen aufgegriffen, die man wegen ihrer persönlichen Situation leicht ausbeuten kann. Dazu zählen insbesondere MigrantInnen. Folglich kann T3 beibehalten und T4 nicht beibehalten werden. Über die Vorannahme T5, ob die Zone der Prekarität in die stabilen Bereiche hineinstrahlt und dort Beschäftigungsunsicherheiten hervorruft, kann keine Aussage getroffen werden.

8 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse

Im Fokus der empirischen Untersuchung stehen die Auswirkungen des eingeführten Mindestlohns im Jahr 2015 auf die beschäftigten Personen in der Beherbergungsbranche. Mit Hilfe von Leitfadenterviews wurden die Einzelfälle nach den Dimensionen und Kategorien analysiert. Anschließend wurde jeder Einzelfall charakteristisch nach individuellen sowie betrieblichen Merkmalen zusammengefasst. Der Schwerpunkt in den Kategorien wurde von jeder beschäftigten Person selbst gelegt. Die Untersuchung zeigt, dass es sich insgesamt um eine heterogene Gruppe handelt, die in der Beherbergungsbranche in verschiedenen Bereichen tätig ist. Unterschiede bestehen hinsichtlich der Beschäftigungsform und der Tätigkeit, die entweder als Fachkraft oder als QuereinsteigerIn verrichtet wird. Ebenso sind die betrieblichen Merkmale, in denen die beschäftigten Personen tätig sind, recht unterschiedlich hinsichtlich Betriebsgröße und -form. Diese umfassen große Hotelketten, Hostels sowie kleinere Privathotels.

Anhand der aufgestellten Dimension Arbeitsstruktur, Arbeitsorganisation und Beschäftigungsunsicherheit wurden die Vorannahmen (T1–T5) formuliert, denen in der Empirie nachgegangen wurde. Dadurch konnten die Einzelfälle systematisch betrachtet werden. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Auswirkungen, die im Zuge der Einführung des Mindestlohns festgestellt wurden.

Tabelle 7: Auswirkung des Mindestlohns auf die beschäftigten Personen

Beschäftigungsform/ Betriebsart		Auswirkung des Mindestlohns
P1	Midi-Job (20 Wochenstunden) Hotelkette Berufsausbildung als Concierge	- Keine Lohnerhöhung - Verstöße gegen Höchstarbeitszeit - keine eindeutige Pausenregelung
P2	Vollzeitbeschäftigung Privathotel Berufsausbildung als Restaurantfachmann	- keine Lohnerhöhung, tatsächlicher Lohn liegt unterhalb des ML - Veränderung in der Mitarbeiterstruktur - Verstöße gegen Pausenregelung/Höchstarbeitszeit - Anhäufung von Überstunden - Zunahme in der Arbeitsdichte
P3	Vollzeitbeschäftigung Hotelkette Berufsausbildung als Restaurantfachfrau	- keine Lohnerhöhung - keine Verstöße - Weiterbildungsmöglichkeit
P4	Midi-Job (20 Wochenstunden) Hostel QuereinsteigerIn an der Rezeption/Bar	- keine Lohnerhöhung - gesteigerte Flexibilität - Sonderzuschläge bleiben aus
P5	Vollzeitbeschäftigung Hotelkette QuereinsteigerIn als Zimmermädchen	- ML und Lohnerhöhung - Stücklohn - Zunahme in der Arbeitsdichte
P6	Minijob (450 Euro) Hotelkette als Zimmermädchen Midi-Job (20 Wochenstunden) Hostel an der Rezeption/Bar QuereinsteigerIn	- ML wurde bezahlt - Stücklohn - unterschiedliche Entlohnung unter den Beschäftigten - Lohnerhöhung - gesteigerte Flexibilität - Verstöße gegen Pausenregelung/Höchstarbeitszeit

Quelle: Eigene Darstellung

Die Tabelle illustriert die Herausbildung zweier Stränge, nach denen die Auswirkung des Mindestlohns auf die beschäftigten Personen aufgeteilt werden kann. Zum einen ist es die Lohnerhöhung in der Dimension Arbeitsstruktur und zum anderen sind es zahlreiche Anpassungsreaktionen, die in der Dimension Arbeitsorganisation von den Personen genannt wurden. Anhand der Dimensionen werden wesentliche Ergebnisse wie folgt zusammengetragen.

8.1 Ausgleichreaktionen

8.1.1 Arbeitsstruktur

Hauptsächlich hat die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 keinen Effekt auf den Stundenlohn der Personen. Das liegt darin begründet, dass die Personen (P1–P6) schon im Vorhinein über der gesetzlichen Lohnuntergrenze von 8,50 Euro verdient haben. Lediglich P5 profitiert regelkonform von einer Mindestlohnerhöhung im Jahr 2017 auf 8,84 Euro. Ebenfalls profitiert P6 von einem Stundenlohn über den Mindestlohn, weil eine andere Tätigkeit aufgenommen wurde. Die Folge ist, dass unabhängig von der Position im Betrieb alle beschäftigten Personen einen ähnlichen Stundenlohn um den Mindestlohn erhalten. Dementsprechend hat es vor der Einführung des Mindestlohns offenbar größere Abstufungen bei den Stundenlöhnen gegeben, primär bei jenen Personen, die qualifizierte Fachkräfte sind. Folglich stehen Qualifizierte in Relation zu Unqualifizierten sowie nebenberuflichen Angestellten einer geringeren Leistungsgerechtigkeit gegenüber als vor der Einführung. Zudem führt erhebliche Mehrarbeit dazu, dass der tatsächliche Stundenlohn unterhalb der Lohngrenze liegt. Ein weiterer Beleg dafür, dass der tatsächliche Lohn umgangen wird, ist der Stücklohn in der Tätigkeit als Zimmermädchen. Die Personen erhalten ihren Lohn nicht pro Stunde, sondern pro gereinigtes Zimmer (P4, P6). Die Auswertung der Ergebnisse belegt, dass nicht nach Stundenlohn, sondern nach Stücklohn bezahlt wird. Darüber hinaus wird die Arbeitszeiterfassung in den Betrieben unterschiedlich gehandhabt. Meistens erfolgt die Erfassung manuell über den Arbeitgeber oder ArbeitnehmerInnen, sodass die tägliche Arbeitszeit manipuliert werden kann. Daneben ist die Einbehaltung von Zuschlägen ein weiterer Beweis für eine Umgehungsstrategie der Betriebe, die eingeführte Lohnuntergrenze auszugleichen (P4). Eine wichtige Erkenntnis spielt auch die Nichteinhaltung der Pausen sowie die Missachtung der Höchstarbeitszeit im Betrieb.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass durch die Arbeitsstruktur direkte Ausgleichreaktionen aufgezeigt werden können. Dennoch existieren weitere Reaktionen, die durch die Arbeitsorganisation der Personen in den Betrieben aufgedeckt werden konnten.

8.1.2 Arbeitsorganisation

Insgesamt konnten zahlreiche Ausgleichreaktionen festgestellt werden. So wurde zwar die Mitarbeiterstruktur im Betrieb verändert, allerdings zu Ungunsten der Stammebelegschaft (P2). Zwei Beschäftigungsverhältnisse wurden in Vollzeitstellen umgewandelt. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass dadurch die tatsächlich geleistete Stundenzahl die vereinbarte Arbeitszeit noch stärker überschreitet als es ansonsten üblich ist. Infolgedessen

profitieren die Personen von einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, das jedoch mit steigender Mehrarbeit einhergeht. Demnach erfolgt die Kostensenkung durch das Instrument der Arbeitsverdichtung. Daneben ist Flexibilität eine weitere Ausgleichreaktion, um die zugenommene Arbeitsdichte zu kompensieren. Besonders betroffen sind die Personen, die hauptsächlich nebenberuflich in der Beherbergungsbranche tätig sind. Oftmals werden die beschäftigten Personen (P4, P6) in unterschiedlichen Bereiche eingesetzt, ohne im Vorhinein Kenntnisse über die Tätigkeit zu besitzen. Um die Personalkosten zu senken, werden LeiharbeiterInnen eingestellt. Insbesondere kompensieren Betriebe in Krisenzeiten Personalmangel durch Subunternehmen. Über diese Flexibilisierungsstrategie berichten die meisten beschäftigten Personen. Daraus ergibt sich, dass Betriebe für eine unverzichtbare Kerntätigkeit immer seltener Arbeitskräfte einsetzen, für die sie Arbeitgeberfunktion übernehmen und Beiträge zur Sozialversicherung entrichten. Schlussendlich werden die LeiharbeiterInnen anders vergütet als das Stammpersonal, obwohl die gleiche Arbeit geleistet wird. Demnach gibt es keinen gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Generell ist die Austauschbarkeit in der Beherbergungsbranche groß. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die beschäftigten Personen aufgrund von besseren Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen abwandern (P1, P3, P4, P6).

Vor allem deuten die Untersuchungen auf Verstöße hinsichtlich Höchstarbeitszeit und Pausenregelung hin. Mit Ausnahme von P3 bestätigen die beschäftigten Personen, dass die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit nicht eingehalten wird. Teilweise wird Mehrarbeit weder finanziell noch anderweitig ausgeglichen. Dementsprechend findet vermehrt Arbeit ohne Lohnausgleich statt. Ebenso gibt es bei der Pausenregelung keine eindeutige Handhabe. Meistens werden Pausen willkürlich genommen oder finden gar nicht erst statt, da ansonsten das Arbeitsvolumen nicht zu bewältigen ist (P2).

8.1.3 Beschäftigungsunsicherheit

Daran anknüpfend konnten die Aussagen der Einzelfallanalysen anhand der Vorannahmen T1–T5³⁵, beibehalten oder nicht beibehalten werden. Ebenfalls verweist die Tabelle auf die Heterogenität der beschäftigten Personen. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Vorannahmen sich zum Teil in der Empirie widerspiegeln.

Tabelle 8: Darstellung der Ergebnisse anhand der Vorannahmen T1–T5

Vorannahmen					
beschäftigte Personen	T1	T2	T3	T4	T5
P1	-	X	X	X	X
P2	-	X	X	-	X
P3	-	X	-	X	X
P4	-	X	-	X	-
P5	-	X	X	-	X
P6	-	X	X	-	-

Quelle: Eigene Darstellung

In Anlehnung an die Definition von Brinkmann et al. (2006) wird deutlich, dass sich die beschäftigten Personen in einem prekären Arbeitsverhältnis befinden. Mit Ausnahme von P3 haben sich, nach der Einführung des Mindestlohns, die Dimensionen der (Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit nicht verbessert (T1). Insbesondere wird die rechtlich-institutionelle und reproduktiv-materielle Dimension beibehalten. Hauptsächlich sind Schutz und Sicherungsrechte nicht gegeben und die Mitbestimmungsmöglichkeit im Betrieb wird umgangen. In den meisten Fällen wird das Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten. Überdies wirkt sich die Tätigkeit oftmals negativ auf das Wohlbefinden aus. Vor allem sind LeiharbeiterInnen sowie befristete Beschäftigungen gekennzeichnet durch höhere körperliche Anforderung und durch eine höhere Arbeitsintensität. Daneben hat sich herausgestellt, dass auch unbefristete Beschäftigung von höheren körperlichen Anstrengungen sowie einer höheren

³⁵ Folgende Vorannahmen (Thesen) haben sich herausgebildet, um die Auswirkungen des Mindestlohns nach der Einführung auf die Beschäftigten zu konkretisieren:

T1: Seit Einführung des flächendeckenden Mindestlohns haben sich nach Dörre (2006) die fünf Dimensionen der (Des-)Integrationspotenziale der Erwerbsarbeit verbessert.

T2: Die ArbeitnehmerInnen stehen unter hohem Leistungsdruck, um den Sprung ins NAV zu schaffen.

T3: Die ArbeitnehmerInnen befinden sich weiterhin in einem Zustand der Beschäftigungsunsicherheit.

T4: Der flächendeckende Mindestlohn schafft ein Umfeld, in dem die ArbeitnehmerInnen trotz schwieriger Arbeits- und Lebensbedingungen handlungsfähig bleiben.

T5: Die Verunsicherung der beschäftigten Personen in der Zone der Prekarität strahlt auf die stabilen Bereiche der Gesellschaft hinein und ruft dort Beschäftigungsunsicherheit hervor.

Arbeitsdichte betroffen sein können. Anhand der Tabelle ist ersichtlich, dass T1 bei allen beschäftigten Personen nicht beibehalten wurde.

Ferner stehen alle beschäftigten Personen unter Leistungsdruck, um den Sprung ins Normalarbeitsverhältnis zu schaffen (T2). Das NAV stellt nach Mückenberger (1985) weiterhin für die beschäftigten Personen ein Leitbild dar. Es handelt sich dabei um ein theoretisches Konstrukt, nach dem ein Arbeitsverhältnis stabil, zeitlich unbegrenzt und sozial abgesichert ist. Dadurch befinden sich die meisten der Beschäftigten in einem Zustand der Beschäftigungsunsicherheit, weil ihr Arbeitsverhältnis von dem vorgegebenen Maßstab abweicht, also prekär ist (T3). Dabei bleiben viele der beschäftigten Personen handlungsunfähig, da sich schwierige und schlechte Arbeitsbedingungen manifestiert haben. Vor allem wirken die prekären Arbeitsverhältnisse auf die stabilen Bereiche und verursachen dort Beschäftigungsunsicherheiten (T4). Beispielsweise befindet sich P2 in einem abgesicherten Beschäftigungsverhältnis, trotzdem wird versucht, durch permanente Anstrengung diese Position aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus stellt das Arbeitsverhältnis für die beschäftigten Personen (P1, P4, P6) eine temporäre Anstellung dar, die nicht existenzsichernd ist, sondern als zusätzlicher Verdienst betrachtet wird. Hierbei ist die explizite Unterscheidung Individual- und Haushaltseinkommen bedeutsam. Beispielsweise befindet sich P5 in der Sonderform der ZuverdienerIn, da die finanzielle Absicherung durch den Lebenspartner erfolgt. Im Falle einer Trennung steigt die Beschäftigungsunsicherheit, weil die Existenz durch das Einkommen nicht gewährleistet wird. Zudem wird das Arbeitsverhältnis als Chance betrachtet, um in ein stabiles und abgesichertes Arbeitsverhältnis zu gelangen.

Insgesamt nimmt, nachdem der Mindestlohn eingeführt worden ist, die Beschäftigungsunsicherheit bei den Personen nicht ab. Die Untersuchungsergebnisse lassen darauf schließen, dass die beschäftigten Personen weiterhin von Beschäftigungsangst und Arbeitsplatzunsicherheit betroffen sind. Deshalb steht ein Verständnis im Mittelpunkt, das prekäre Arbeitsverhältnisse als Effekt von Problemlagen begreift. Unsicherheitsempfinden haben sich auf instabile und stabile Bereiche der Arbeitergesellschaft manifestiert (T5).

Schlussfolgerung

Bislang blieben empirische Untersuchungen zu den Auswirkungen des eingeführten Mindestlohns im Jahr 2015 von 8,50 Euro auf die ArbeitnehmerInnen in Deutschland weitgehend aus. Ziel dieser Forschungsarbeit war, die Auswirkungen auf die beschäftigten Personen in der Beherbergungsbranche herauszufiltern. Um die empirischen Ergebnisse dieser Studie im Gesamtgefüge betrachten zu können, werden zunächst die zentralen Aussagen aus

den Kapiteln 1–4 dargelegt. Daran anknüpfend werden die empirischen Ergebnisse gebündelt dargestellt. Abschließend wird der zukünftige Handlungsbedarf für die beschäftigten Personen in der Beherbergungsbranche aufgezeigt.

Die Beherbergungsbranche setzt sich aus unterschiedlichen Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen zusammen. Das Kernstück bildet die Hotellerie, die verantwortlich für das Beschäftigungs- und Umsatzwachstum auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist. Dieser Wirtschaftszweig gehört zu den personalintensivsten Branchen Deutschlands. Insbesondere haben sich atypische Beschäftigung und prekäre Arbeitsverhältnisse in der Beherbergungsbranche manifestiert. Zudem prägen Niedriglöhne das Branchenbild. Im Jahr 2014 und vor der Einführung des Mindestlohns haben rund 33 % der beschäftigten Personen weniger als 8,50 Euro verdient. Hohe Arbeitsbelastungen, steigende Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten und hohe Fluktuationsraten sind weitere Faktoren, die das Branchenbild widerspiegeln.

Betrachtet man den deutschen Arbeitsmarkt, ist seit Mitte der 1990er Jahre die Niedriglohnbeschäftigung stark angestiegen. Es entstanden zunehmend Arbeitssegmente, in denen Tarifverträge den nötigen Schutz nicht mehr gewährleisten konnten. Nach kontroverser Diskussion zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Politik wurde schließlich im Jahr 2015 der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Zeitstunde eingeführt. Dadurch wurde ein zusätzliches Instrument geschaffen, um auf den wachsenden Niedriglohnsektor zu reagieren. Grundsätzlich befand sich Deutschland zum Zeitpunkt der Einführung des Mindestlohns in einer wirtschaftlich stabilen Lage, die durch einen hohen Beschäftigungsstand und eine geringe Arbeitslosigkeit geprägt war.

Nach zwei Jahren wurde der Mindestlohn erstmals auf 8,84 Euro erhöht. Betrachtet man die nationalen Mindestlöhne pro Stunde im Jahr 2017, befindet sich Deutschland im mittleren oberen Bereich. Nichtsdestotrotz ist Deutschland ein Nachzügler hinsichtlich der Regulierung des Niedriglohnsektors durch eine staatlich garantierte Lohnuntergrenze. Im internationalen Vergleich ist die Mindestlohnhöhe in Deutschland ebenfalls eher vorsichtig angesetzt. Zudem wurde in einigen anderen Staaten der Europäischen Union die Mindestlohnhöhe bereits mehrmals angehoben. Die Mindestlöhne im vergleichbaren westeuropäischen Ausland liegen bereits oberhalb 9,00 Euro pro Zeitstunde.

Bezüglich der Vorannahmen zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf den deutschen Arbeitsmarkt wurden vor allem internationale Forschungsstudien, vorwiegend aus den USA und Großbritannien, herangezogen. In den früheren Studien war die Mehrzahl der Ökonomen davon überzeugt, dass der durch Mindestlohn verursachte Lohnanstieg zu einem

Beschäftigungsrückgang führt. Seit Mitte der 1990er Jahre zweifelt die Mindestlohnforschung diese Thesen an. Gegensätzlich lieferten Studien keine eindeutige Evidenz zu den negativen Beschäftigungseffekten. Ebenfalls lauten die Erkenntnisse aus der Evaluation der Branchenmindestlöhne in Deutschland, dass sich keine negativen Beschäftigungseffekte feststellen lassen. Dahingegen prognostizieren Modellrechnungen für Deutschland eine negative Beschäftigungsentwicklung sowie erhebliche Arbeitsplatzverluste. Insgesamt wurde dargelegt, dass man aus den existierenden Mindestlohnstudien keine belastbaren Aussagen über die möglichen Effekte für Deutschland ableiten oder gar übertragen kann. Der Schwerpunkt in der Mindestlohnforschung liegt eindeutig auf den Beschäftigungseffekten, wobei der Zusammenhang zwischen Mindestlohn und Beschäftigung nicht eindeutig ist.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht wurde für die Beherbergungsbranche geschätzt, dass keine Lohnerhöhung stattfindet, da bereits vor der Einführung im Jahr 2015 Mindestlohn bezahlt wurde. Daneben haben Hoteliers mit Einführung des Mindestlohns einen Anstieg der Personalkosten erwartet. Um die entstandenen Mehrkosten zu kompensieren, ist die Rede von Maßnahmen wie Preiserhöhung sowie Veränderung in der Mitarbeiterstruktur. Besonders wird ein Anstieg von Teilzeitkräften erwartet und eine Reduktion von MinijobberInnen. Darüber hinaus wird aus Sicht der ArbeitgeberInnen die Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten als größte Herausforderung wahrgenommen.

Mittlerweile konnte eine Zwischenbilanz zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf den deutschen Arbeitsmarkt und auf die Beherbergungsbranche herausgefiltert werden. Nach zwei Jahren Mindestlohn zeigen die Ergebnisse folgende Entwicklung für den Arbeitsmarkt: Die ökonomischen Befürchtungen von Arbeitsplatzverlusten und Beschäftigungsrückgängen konnten nicht bestätigt werden. Im Gegenteil, bereits im Jahr 2015 verzeichnete Deutschland die niedrigste Arbeitslosenzahl. Im Jahr 2017 stieg sowohl die Rate der Erwerbstätigen als auch die Zahl der Erwerbstätigen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Dahingegen kann ein deutlicher Rückgang geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse verzeichnet werden. Vor allem der Verdienst von ungelernten und geringfügig beschäftigten Personen ist gestiegen. Zudem ist ein geringfügiger Rückgang der Personen, die auf Sozialleistungen angewiesen sind, zu verzeichnen. Damit lassen sich keine Anzeichen dafür finden, dass mit der Einführung des Mindestlohns negative Beschäftigungswirkungen für den deutschen Arbeitsmarkt verbunden wären. Ob die positive Beschäftigungsentwicklung hinsichtlich der wachsenden Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf den Mindestlohn zurückzuführen ist, lässt sich an nicht klären. Zumindest hat der Mindestlohn keine negativen Beschäftigungseffekte nach sich gezogen.

Nach Einführung des Mindestlohns in der Beherbergungsbranche wird angenommen, dass ein erheblicher Teil geringfügig entlohnter Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurde. Trotzdem war im Jahr 2015 jede dritte Person (31,7 %) in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis und jede vierte Person in Teilzeit tätig (24,3 %). Zudem hat sich das Lohngefüge nach Einführung des Mindestlohns verändert. Die Veränderung der Beschäftigtenanteile in der Beherbergungsbranche ist von 8,50 Euro stärker bis zu einem Stundenlohn von 10,00 Euro gestiegen. Dennoch erhielten im Jahr 2016 7,5 % sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen und 14,6 % der geringfügig beschäftigten Personen Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Darüber hinaus konnte im Frühjahr 2017 eine tendenziell positive gesamtwirtschaftliche Lage der Hotels festgestellt werden. Im Zuge des Strukturwandels, der von größeren Betrieben (Hotelketten) geprägt ist, steigt auch das Umsatzwachstum im Beherbergungsgewerbe. Im gleichen Zug geht das Beschäftigungswachstum auf die steigende Anzahl der geringfügigen Beschäftigung zurück. Deshalb bleibt auch die Anzahl an ausschließlich geringfügiger Beschäftigung relativ konstant. Unklar bleibt, ob die Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eine Folge des eingeführten Mindestlohns ist oder ob im Zuge des Umsatzwachstums in der Beherbergungsbranche die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung angestiegen ist.

Insgesamt ist nicht eindeutig, welche Auswirkungen tatsächlich in den Betrieben und auf die beschäftigten Personen in der Beherbergungsbranche stattgefunden haben. Die Mindestlohnthematik ist komplex, und weder die Wirtschaftstheorie noch die politischen Einschätzungen oder erste Erfahrungen aus anderen Branchen bzw. Ländern erlauben es, zuverlässige Aussagen zu den Auswirkungen für die Beherbergungsbranche abzuleiten. Der Mindestlohn kann neben der Lohnanpassung auch Auswirkungen auf die Arbeitsstruktur und Arbeitsorganisation in der Beherbergungsbranche aufweisen. Besonders kann es unter anderem zu Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur, der Einkommensverteilung bei den beschäftigten Personen sowie zu legalen als auch illegalen Ausweichreaktionen geführt haben. Um diese Forschungslücke zu schließen, wurden die Auswirkungen des eingeführten Mindestlohns in Deutschland in dieser Forschungsarbeit aus Sicht der beschäftigten Personen betrachtet. Insbesondere wurden hierbei die Auswirkungen auf die beschäftigten Personen herausgefiltert, die sich mit Einführung des Mindestlohns ergeben und die bisher aus der Debatte weitgehend ausgeklammert wurden. Zudem ist mit der Darstellung vorangegangener Forschung deutlich geworden, dass der Forschungsgegenstand zumindest aus einer subjektiven und mikrosoziologischen Perspektive bisher nicht betrachtet wurde. Vor diesem

Hintergrund orientiert sich die Forschungsarbeit an den Grundprinzipien der qualitativen Forschung. Dieser qualitative Ansatz zielt darauf ab, das Subjekt und seine soziale Wirklichkeit zu betrachten. Hierbei wird das qualitative Interview als Methode der Datenauswertung herangezogen. Ausgehend von der formulierten Forschungsfrage und dem Forschungsstand wurde der thematische Leitfaden der Interviews entwickelt. Aus dem theoretischen Rahmen (Kapitel 5) wurden subjektbezogene Vorannahmen entwickelt, um die Auswirkung des Mindestlohns auf die beschäftigten Personen P1–P6 näher zu bestimmen. Vor allem geht es um prekäre Arbeitsverhältnisse, die sich in der Beherbergungsbranche manifestiert haben. Subjektive Folgen von prekärer Beschäftigung sind Verunsicherungsgefühle hinsichtlich Arbeitsverhältnissen und Arbeitsplatzsicherheit. Daran anknüpfend erfolgte die Auswertung anhand dreier Dimensionen und anhand der Vorannahmen T1–T5. Die wesentlichen Aussagen der Auswirkungen auf die beschäftigten Personen sind die folgenden:

Die Ergebnisse zeigen, dass es offensichtlich nicht ausreicht, Mindestlöhne per se vorzuschreiben. Denn ArbeitgeberInnen nutzen eine Vielzahl von Umgehungsformen, die gestiegenen Personalkosten zu kompensieren. Vorwiegend wird unbezahlte Mehrarbeit genutzt, sodass der vereinbarte Lohn tatsächlich den Mindestlohn unterschreitet. Gerade Personen, die sich am unteren Rand der Arbeitergesellschaft befinden, sind prekären Arbeitssituationen ausgesetzt. Aus Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, fühlen sich die beschäftigten Personen gezwungen, Überstunden ohne Entgelt oder Freizeitausgleich zu leisten. Dementsprechend hat die Arbeitsdichte zugenommen. Das hat auch zur Folge, dass das Stammpersonal erhebliche Mehrarbeit leistet als vor der Einführung des Mindestlohns, aber keinen höheren Lohn erhält. Diese Leistungsungerechtigkeit wurde mit Einführung des Mindestlohns hervorgerufen. Zudem konnte der Verstoß gegen das Prinzip der Lohnungleichheit aufgedeckt werden. LeiharbeiterInnen erhalten weniger Lohn als StammbesetzterInnen für die gleiche Arbeit. Demzufolge werden feste Arbeitsplätze zu Gunsten flexibler Beschäftigung wegrationalisiert, die Arbeitsleistung wird über Subunternehmen kompensiert. Das Arbeits- und Beschäftigungssystem ist im hohen Maße flexibel, aber für die ArbeitnehmerInnen erheblich unsicherer geworden. Zugleich steigt das Sicherheitsbedürfnis der beschäftigten Personen. Neben objektiven Ausgleichreaktionen konnten subjektive Wahrnehmungen hinsichtlich Beschäftigungsunsicherheit identifiziert werden. Mit Einführung des Mindestlohns hat sich herausgestellt, dass Beschäftigungsunsicherheiten bei den Personen nicht abgedeckt werden konnte. Insbesondere in der Beherbergungsbranche werden aus normalen Arbeitsverhältnissen immer mehr prekäre Beschäftigungen. Unsichere, instabile und zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse manifestieren sich. Dementsprechend leiden die

meisten der beschäftigten Personen unter Beschäftigungsunsicherheiten. Ein neuer Typ – „die verängstigten Beschäftigten“ – hat sich in der Arbeitergesellschaft etabliert. Dieser steht ständig unter Leistungsdruck und akzeptiert schlechte Arbeitsbedingungen, um den sozialen Abstieg zu vermeiden. Bis heute stellt das „Normalarbeitsverhältnis“ einen Maßstab für gute Arbeit dar, nach dem ArbeitnehmerInnen streben. Zugleich zeigt sich eine Tendenz der Abspaltung der unbefristet angestellten „Stammebelegschaften“ gegenüber einer wachsenden Gruppe der lediglich befristet angestellten und leicht kündbaren „Randbelegschaften“.

Zukünftiger Handlungsbedarf:

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Mindestlohns wird immer deutlicher, dass Stundenlöhne zwar am unteren Rand der Gesellschaft angestiegen sind. Allerdings hat der Mindestlohn aus Sicht der beschäftigten Personen die Arbeitsbedingungen in der Beherbergungsbranche nicht verbessert. Im Gegenteil kann aufgezeigt werden, dass unterschiedliche Ausgleichreaktionen wie Arbeitsverdichtung, Flexibilisierungsstrategien, Leistungs- und Lohnungerechtigkeit stattgefunden haben. Wenngleich aus ökonomischer Hinsicht keine negativen Effekte auf dem Arbeitsmarkt ersichtlich sind, nehmen auf der anderen Seite die prekären Arbeitsverhältnisse zu. Damit rückt die Frage nach gesellschaftlicher Gerechtigkeit wieder in den Vordergrund. Daran anknüpfend sollte die Diskussion über einen sinnvollen politischen Umgang mit den „verängstigten Beschäftigten“ verschärft werden. Aufgrund der nur geringen Zahl der Betriebsräte in der Beherbergungsbranche werden die Interessen der Arbeitgeber durchgesetzt. Hier wäre es notwendig, Organisierungskonzepte zu entwickeln, die auf die Situation der Betroffenen eingehen und sie zu einem solidarischen und kollektiven Handeln bewegen – und darüber hinaus die gewerkschaftliche Unterstützung von beschäftigten Personen in prekären Arbeitsverhältnissen erhöhen. Dazu erscheint es notwendig, in zukünftigen Untersuchungen zum Mindestlohn in der Beherbergungsbranche Expertengespräche mit Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu führen. Denkbar sind auch Betriebsbefragungen zu den Effekten des Mindestlohns z. B. Beschäftigungsstruktur, Zahl der Beschäftigten, Struktur der betroffenen Betriebe und Umsatzentwicklung. Angesichts der stabilen wirtschaftlichen Lage und dem hohem Beschäftigungsstand in Deutschland kann weiterhin über die Anpassung des Mindestlohns diskutiert werden. Hierbei muss die Angemessenheit des Mindestlohnniveaus an der Frage bemessen werden, ob der Mindestlohn unter den gegebenen Bedingungen ein bestimmtes Existenzminimum sicherstellt. Wie bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wird die Anpassung durch die im Vorfeld politische und gesellschaftliche Diskussion eine wichtige Rolle spielen.

Literaturverzeichnis

Amlinger, M.; Bispinck, R.; Schulten, T. (2016): Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland – Erfahrungen und Perspektiven. WSI-Report Nr. 28, 1/2016. Hans-Böckler-Stiftung.

Arni, Patrick / Eichhorst, Werner / Pestel, Nico / Spermann, Alexander / Zimmermann, Klaus F. (2014): Kein Mindestlohn ohne unabhängige wissenschaftliche Evaluation. IZA Standpunkte Nr. 65. Bonn.

Bachmann, Ronald / Bauer, Thomas K. / Kluge, Jochen (2008): Mindestlöhne in Deutschland. Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte. RWI-Materialien 43. Essen.

Beck, U. (1999): Modell Bürgergesellschaft. In: Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt/New York. S. 7-189.

Beck, U. (2000): Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt? In: Derselbe (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt/Main.

Blumer, Herbert (1962): Society as Symbolic Interaction in: Arnold M. Rose (Hg), Human Behavior and Social Processes. Boston: Houghton Mifflin Co.:80-89.

Bosch, G.; Weinkopf, C. (2012): Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISODiskurs. Bonn.

Bosch, G.; Weinkopf, C. (2014): Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier 304. Düsseldorf.

Bosch, G./Weinkopf, C. (2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI Mitteilungen 9/2011. Hans-Böckler-Stiftung. Bund-Verlag. Frankfurt am Main. S. 439-446.

Bosch, G. (2012): Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall. Duisburg, September 2012.

Böckler Impuls (2016): 7 Beschäftigung: Teilzeit auf dem Vormarsch. Ausgabe 07/2016. URL:https://www.boeckler.de/Impuls_2016_07_gesamt.pdf

Bott, P./Braun, U./Helmrich, R./Leppelmeier, I./Lewalder, A./Maier, T./Weller, S. (2014): Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe. Brauchen Hotel- und Gaststättenberufe neue Rezepte? In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 150. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.

Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall. In: Ders. (Hrsg.): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK Universitätsverlag, S. 96-102.

Brehmer, W./ Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung, Jg. 41, H. 4, S. 501-531.

Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., Kraemer, K., Speidel, F. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2006.

Brown, C.; Gilroy, C.; Kohen, A. (1982): The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature* 20(2). S. 487-528.

Buer C.; Drescher F.; (2015): Erwartete betriebswirtschaftliche Konsequenzen und Bewertung des Mindestlohns in der Hotellerie und Gastronomie. Kurzversion. Heilbronner Institut für angewandte Marktforschung (HINFAM).

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2012): Neue Phänomene auf dem Arbeitsmarkt. URL:<http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138684/neue-phaenomene-auf-dem-arbeitsmarkt?p=0>

Card, D.; Krueger, A. B. (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. In: *American Economic Review* 84(4), S. 772-793.

Card, D.; Krueger, A. B. (1995): Myth and Measurement: the New Economics of the Minimum Wage. Princeton University Press. Princeton.

Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.

Castel, R. (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M. / New York: Campus Verlag, S. 21-34.

DEHOGA Bundesverband (2017): DEHOGA-Konjunkturumfrage Frühjahr 2017. „Mehr Umsatz, mehr Bürokratie, mehr Kosten“. Branchenbericht. Berlin.

DEHOGA Bundesverband (2017a): Zahlen und Fakten:
URL: <https://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/>

DEHOGA Bundesverband (2016a): Standpunkt November 2016 „Arbeitszeitgesetz“.
URL: https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05_Themen/99_DEHOGA-Standpunkte/Arbeitszeitgesetz.pdf

DEHOGA Bundesverband (2016b): Standpunkt November 2016 „Mindestlohn“.

Denzin, Norman K. (2015): Symbolischer Interaktionismus. In: Uwe Flick et al. (Hg): *Qualitative Forschung - Ein Handbuch*. Reinbek: Rowohlt (11. Auflage), S.136-149.

Dettmer H. (Hrsg.) (2000): Hotellerie und Gastronomie. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem, 2000.

Detzer, D. (2010): Mindestlöhne und Beschäftigung - Die theoretische Debatte und empirische Ergebnisse. *WSI-Mitteilungen*, 63. Jg., Nr. 8, S. 412-418.

Deutscher Bundestag (2017): 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.

Deutscher Bundestag (2017a): Dreizehnter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung. Drucksache 18/12755.

Deutscher Bundestag (2017b): Dreizehnter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung. Die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung in den Jahren 2013 bis 2016.

Dörre, K. (2012): Prekäre Arbeit und gesellschaftliche Integration-Empirische Befunde und integrationstheoretische Schlussfolgerungen. In: Heitmeyer, W./ Imbusch, P. (Hrsg.): Desintegrationsdynamiken. Integrationsmechanismen auf dem Prüfstand. Wiesbaden: Springer VS: S.29-56.

Dörre, K. (2006): Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 15. Jahrgang. Heft 3. Stuttgart. S. 183-191.

Dörre, K. (2005): Prekarität – eine arbeitspolitische Herausforderung. WSI-Mitteilungen 2005 (5). S. 250-258.

Dörre, K. (2007): Entsteht eine neue Unterschicht? Anmerkungen zur Rückkehr der sozialen Frage in die Politik. In: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst (soFid). Industrie- und Betriebssoziologie 2007/1, Bonn.

Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F. (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung. In: Das Argument 256: 378-397.

Dolton, P.; Rosazza-Bondibene, C.; Wadsworth, J. (2012): Employment, Inequality and the UK National Minimum Wage over the Medium Term. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics 74 (1):S. 78-106.

Doucouliafos, H.; Stanley, T.D.: (2009): Publication Selection Bias in Minimum Wage Research. A Meta-Regression Analysis. In: British Journal of Industrial Relations 47(2). S. 406-428.

Dube, A.; Lester, T.W.; Reich, M. (2010): Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. In: Review of Economics and Statistics 92(4). S. 945-964.

Dütsch M/Himmelreicher R./Ohlert C. (2017): Zur Berechnung von Bruttostundenlöhnen-Verdienststrukturerhebung und Sozio-ökonomisches Panel im Vergleich. SOEPPapers 911.

Flick, Uwe (2014): Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt (6. Auflage), darin Kapitel 13 (S. 195-227).

Flick, U., Kardorff, E. v. & Steinke, I. (Hrsg.) (2015): Qualitative Forschung - Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt (11. Auflage), darin Kapitel 1 (S.13-29).

Gürtzgen N./Kubis A./Rebien M./Weber E. (2016): Neueinstellung auf Mindestlohniveau. Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen. IAB-Kurzbericht 12/2016.

Hans Böckler Stiftung (HBS) (2016): Branchenmonitor: Hotellerie. Hotels, Gasthöfe, Pensionen (WZ.08 55.1)

URL:https://www.mitbestimmung.de/assets/downloads/20160725_BM_Hotellerie_WZ08-55.1.pdf

Helle Horst Jürgen (2001): Theorie der Symbolischen Interaktion. Ein Beitrag zum Verstehenden Ansatz in Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: 2001.

Hopf, Christel (2009): Qualitative Interviews. In: Flick, Uwe et. al (Hg): Qualitative Forschung: Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt, S. 349-360.

Hopf, Christel (1978): Die Pseudoexploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 7 (1978), H. 2, S. 97-115.

IHK 2015: Beherbergungsgewerbe: Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover.

URL:http://www.hannover.ihk.de/fileadmin/data/Dokumente/Themen/Tourismus/Merkblatt_Beherbergungsgewerbe.pdf

Keller, B./ Seifert, H. (Hg.) (2007): Atypische Beschäftigung in Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma, S.11-26.

Knabe, A.; Schöb, R. (2015): Hundert Tage ML: Unternehmen unter Anpassungsdruck. Berlin und Magdeburg.

Knabe, A.; Schöb, R.; Thum, M. (2014): Der flächendeckende Mindestlohn. Discussion Paper. School of Business & Economics. Economics 2014(4). Berlin.

Kraemer, K. (2008): Alles prekär? Die Prekarisierungsdebatte auf dem soziologischen Prüfstand. In: Eickelpasch et al. S.104-117.

Kraemer, K. (2006): Prekäre Erwerbsarbeit - Ursache gesellschaftlicher Desintegration. In: Karl-Siegbert Rehberg (Hg.): Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004. Frankfurt a.M.: Campus-Verl., 661-676.

Lesch, H./Schröder, C. (2016): Ein Jahr gesetzlicher Mindestlohn: Faktencheck. In: IW-Trends-Nr. 2 vom 22. Juni 2016, S. 57-73.

Maack K./ Haves J./Homann B./Schmid K. (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes-Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Personalarbeit im Betrieb, Bd. 188. Düsseldorf: 2013.

Mayer-Ahuya, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.

Meyer J.; Weber H.; (2007): Auswirkungen eines Mindestlohns auf kleine und mittlere Unternehmen. Eine betriebswirtschaftliche Analyse nach Branchen, Betriebstypen und Standorten. 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.

Minssen, H. (Hrsg.)(2012): Finanzmarkt-Kapitalismus und Vermarktlichung. In: Arbeit in der modernen Gesellschaft. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften. S.16-29.

Möller, J. (2014): Werden die Auswirkungen des Mindestlohns überschätzt? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 94, H. 6, S. 387-392.

Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform H.7/8: 415-434, 457-475.

Neumark, D.; Wascher, W. (2008): Minimum Wages. Cambridge MA. MIT Press. OECD (1998): Making Most of the Minimum: Statutory Minimum Wages, Employment and Poverty. In: Employment Outlook. Paris. S. 31-79.

Neumark, D.; Wascher, W. (2007): Minimum Wages, the Earned Income Tax Credits and Employment: Evidence from Post-Welfare Reform Era. NBER Working Paper 12915. Cambridge. Mass.

NGG - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2013.): Wenig Rechte, wenig Lohn. Online-Broschüre.

Robert Koch-Institut (Hrsg) (2015): Gesundheit in Deutschland, Berlin: RKI.

PREGAS-Presseportal für Gastronomie und Hotellerie (2014): Siebert: „Prekäre Beschäftigung ist der falsche Jobmotor“.

URL: <http://pregas.de/berlin/item/siebert-prekaere-beschaeftigung-ist-der-falsche-jobmotor/>

Przyborski Aglaja, Wohlrab-Sahr Monika (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenburg (4. Auflage). darin Kapitel 3 (S. 39-172).

Ruiner, C./Wilkesmann, M. (2016): Arbeits- und Industriesoziologie. Paderborn: Wilhelm Fink (Soziologie im 21. Jahrhundert).

Schmidt, Christiane (2000): Analyse von Leitfadeninterviews. In: Flick, Uwe, v. Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt, Reinbek b. Hamburg, S. 447-456.

Schmitt, J. (2013): Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment? Center for Economic and Policy Research. Washington D.C.

Schulze Buschoff, K. (2016): Atypische Beschäftigung in Europa. Herausforderung für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessenvertretung. WSI Study, Nr. 1. 2016. Hans-Böckler-Stiftung.

Schulten, T. (2017): WSI-Mindestlohnbericht 2017: Hohe Zuwächse in Europa. In: WSI-Mitteilungen 2/2017, S. 135-141. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Schulten T. (2015): WSI-Mindestlohnbericht 2015: Ende der Lohnzurückhaltung? In: WSI-Mitteilungen 2/2015. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Statistisches Bundesamt (2017): Atypische Beschäftigung in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis.

URL:<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/AtypischeBeschaeftigung.html>

Statistisches Bundesamt (2017a): April 2017: 1,5 % mehr Erwerbstätige im Vorjahresvergleich.

URL:https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/05/PD17_178_132.html

Statistisches Bundesamt (2017b): Verdienste auf einen Blick. Broschüre. Ausgabe 2017.

URL:https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/BroschuereVerdiensteBlick0160013179004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (2015): 4 Millionen Jobs vom Mindestlohn betroffen, Pressemitteilung vom 06.04.2015, Wiesbaden.

URL:https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/04/PD16_121_621.html

Stewart, M.; Swaffield, J. (2002): Using the BHPS Wave 9 additional questions to evaluate the impact of the national minimum wage. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics 64. 633-652.

Stewart, M. B. (2002): Estimating the Impact of the Minimum Wage Using Geographical Wage Variation. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics 64. S. 583-605.

vom Berge, P./Weber, E. (2017): Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohneinführung. Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen. In: IAB Kurzbericht 11/2017. Nürnberg

Windolf, P. (2005): Was ist Finanzmarktkapitalismus ? In: Paul Windolf (Hrsg.) Finanzmarkt-Kapitalismus. Sonderheft 45 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Wiesbaden: VS Verlag, 20-57.