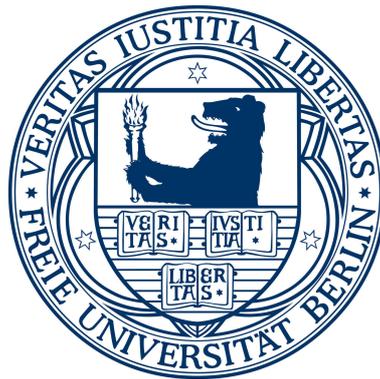


FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

Fachbereich für Politik- und Sozialwissenschaften
Institut für Soziologie

Master-Studiengang „Soziologie – Europäische Gesellschaften“



Masterarbeit

**Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns
in Deutschland auf Beschäftigte
in der Gastronomiebranche**

Dorina Spahn
Matrikelnummer: 4740618

Sommersemester 2017

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

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
2. Die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland.....	7
2.1 Mindestlöhne in Europa.....	8
2.2 Der Weg zum Mindestlohn in Deutschland.....	9
2.3 Verbreitung von Löhnen unter 8,50€ vor der Einführung des Mindestlohns.....	12
2.4 Geltungsbereich des Mindestlohns.....	13
2.5 Preisentwicklung.....	13
2.6 Anpassungsmaßnahmen	14
3. Branchenbild.....	16
3.1 Wirtschaftliche und strukturelle Besonderheiten der Gastronomiebranche.....	16
3.2 Beschäftigungsstrukturen in der Gastronomie.....	19
3.3 Arbeitsbedingungen.....	21
3.4 Lohnstruktur.....	22
4. Aktueller Forschungsstand.....	23
4.1 Theoretische Debatten über die Wirkung auf die Beschäftigung des Mindestlohns.....	24
4.2 Untersuchungen mit Kontrollgruppen zur Beschäftigungsentwicklung im Hinblick auf den Mindestlohn.....	25
4.3 Meta-Studien und Reviews.....	27
4.4 Modellrechnungen vor der Einführung des Mindestlohns in Deutschland.....	28
4.5 Modellrechnungen zu den Auswirkungen des Mindestlohns in der Gastronomiebranche.....	30
4.6 Erste Untersuchungen der Arbeitsmarktentwicklung nach der Einführung des Mindestlohns in der Gastronomiebranche.....	31
5. Theoretische Einbettung zur Untersuchungsgruppe.....	33
5.1 Beschäftigte als soziale Akteure	33
5.2 Beschäftigungsverhältnisse – normal, atypisch, prekär?.....	35
5.3 Zu überprüfende Thesen aus den theoretischen Vorüberlegungen.....	39
6. Methodische Vorgehensweise	40
6.1 Forschungsdesign und Methode.....	40
6.2 Erhebungsmethode.....	41
6.3 Aufbereitung und Auswertung der Interviews.....	42
6.4 Fallauswahl und Stichprobe.....	43
6.5 Zugang zum Feld.....	43
6.6 Probleme vor und während der Interviewdurchführung.....	45
7. Empirische Ergebnisse.....	46
7.1 Soziodemografische Merkmale der Befragten.....	48
7.1.1 Betriebliche Merkmale.....	49
7.2 Einzelfallanalyse zu P1.....	52
7.2.1 Arbeitsstruktur	52
7.2.2 Lohn	55
7.2.3 Beschäftigte als soziale Akteure.....	56
7.2.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P1 als Vollzeitangestellte/r in der Systemgastronomie.....	59
7.3 Einzelfallanalyse zu P2.....	61
7.3.1 Arbeitsstrukturen.....	61
7.3.2 Lohn.....	65

7.3.3 Beschäftigte als soziale Akteure.....	67
7.3.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P2 als Vollzeitangestellte/r in einem Restaurant mit landwirtschaftlichem Betrieb.....	69
7.4 Einzelfallanalyse zu P3.....	70
7.4.1 Arbeitsstrukturen.....	71
7.4.2 Lohn.....	72
7.4.3 Beschäftigte als soziale Akteure.....	72
7.4.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P3 als Vollzeitbeschäftigte/r in einem kleinen Gasthaus in einer Großstadt.....	74
7.5 Einzelfallanalyse zu P4.....	75
7.5.1 Arbeitsstrukturen.....	75
7.5.2 Lohn.....	77
7.5.3 Beschäftigte als soziale Akteure.....	78
7.5.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P4 als Vollzeitbeschäftigte/r in einer Bar	79
7.6 Einzelfallanalyse zu P5.....	80
7.6.1 Arbeitsstruktur	80
7.6.2 Lohn	81
7.6.3 Beschäftigte als soziale Akteure.....	82
7.6.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P5 als geringfügig Beschäftigte/r in unterschiedlichen Häusern.....	83
7.7 Einzelfallanalyse zu P6.....	84
7.7.1 Arbeitsstrukturen.....	84
7.7.2 Lohn.....	86
7.7.3 Beschäftigte als soziale Akteure.....	87
7.7.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P6 als geringfügig Beschäftigte/r in einem Restaurant eines Erlebnishofes.....	89
7.8 Einzelfallanalyse zu P7.....	90
7.8.1 Arbeitsstrukturen.....	91
7.8.2 Lohn.....	92
7.8.3 Beschäftigte als soziale Akteure.....	94
7.8.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P7 als mithelfende/r Familienangehörige/r.....	95
7.9 Auswertung der Ergebnisse.....	96
8. Fazit.....	101
9. Literatur- und Quellenverzeichnis	105

Anhang (auf CD)

- Interviewleitfaden mit soziodemografischem Fragebogen
- Transkribierte Interviews (P1-P7)

1. Einleitung

Seit dem 01. Januar 2015 gilt in Deutschland der flächendeckende Mindestlohn. Bisher hat die gesetzliche Lohnuntergrenze nicht, wie von zahlreichen politischen sowie ökonomischen EntscheidungsträgerInnen befürchtet, zu einer hohen Anzahl an Arbeitsplatzverlusten geführt (u.a. Heithecker 2007; Arni et al. 2014). Vorgegangene Modellrechnungen sowie Befragungen betroffener Betriebe extrahierten jedoch, dass der Mindestlohn zum Teil massiv in Unternehmensstrukturen eingreifen könnte (z.B. Bosch et al. 2012; Meyer & Weber 2007). Mutmaßungen der ArbeitgeberInnen, dass höhere Personalkosten ökonomisch nicht bewältigbar wären oder die eingeführte Dokumentationspflicht der täglichen Arbeitszeit von Beschäftigten zu einem enormen Mehraufwand führe, sind nur zwei Beispiele, die zeigen, dass der Mindestlohn eine Reihe direkter sowie indirekter Folgen nach sich ziehen könnte (Buer & Drescher 2015).

In den meisten Forschungsarbeiten zu Mindestlöhnen werden traditionelle auf der einen Seite und neuere theoretische Ansätze auf der anderen Seite genutzt, um die Wirkung von Mindestlöhnen zu erklären. Vorrangig handelt es sich dabei um mikroökonomische Konzepte, die aggregierte Zusammenhänge zwischen einem Mindestlohn und der Beschäftigung beschreiben (siehe Kapitel 4). Analysen über die Wirkungen des Mindestlohns beleuchten daher vorwiegend volkswirtschaftliche Effekte und abstrahieren die tatsächlichen Verhältnisse in den Betrieben. Modellrechnungen und repräsentative Umfragen beschäftigen sich des Weiteren häufig nur mit der Perspektive aus unternehmerischer Sicht. Aufkommende Veränderungen, die nach Einführung des Mindestlohns für die Beschäftigten auftreten, wurden bisher noch nicht analysiert.

Da der Mindestlohn in Deutschland noch sehr jung ist, kann von einer ausreichenden Forschungslandschaft hinsichtlich der tatsächlichen Auswirkungen nach seiner Einführung also keine Rede sein. Vor allem die Veränderungen, die für die betroffenen Beschäftigten auftraten, sind bis dato, wenn überhaupt, Vermutungen. Die allgemeine Zielsetzung des Mindestlohns (Deutsche Bundesregierung 2014) umfasst jedoch vor allem den Schutz eben dieser Beschäftigten in sogenannten Niedriglohnbranchen vor der (finanziellen) Ausbeutung durch die/den ArbeitgeberIn. Folglich ist es für die Forschung über die Auswirkungen des Mindestlohns unabdingbar, vor allem diese Personen, beschäftigt am Rande des Arbeitsmarktes, in die Analysen einzubeziehen.

Die folgende Forschungsarbeit beschäftigt sich daher mit der Frage, welche Auswirkungen der gesetzliche Mindestlohn auf die Beschäftigten in der Gastronomiebranche hat.

Die Gastronomiebranche wurde deshalb gewählt, weil dieses Gewerbe im besonderen Maße von der Einführung des Mindestlohns betroffen ist (Mindestlohnkommission 2016: 124f.). Da es sich darüber hinaus um einen äußerst heterogenen und dynamischen Wirtschaftszweig handelt, ist davon auszugehen, dass das Gesetz komplexe und weitreichende Konsequenzen, und das vor allem für die Beschäftigten, nach sich zieht.

Ziel der Arbeit ist es, herauszufinden, welche direkten und indirekten Auswirkungen der Mindestlohn für den einzelnen Beschäftigten de facto hatte. Eine mikrosoziologische Perspektive auf die betroffenen ArbeitnehmerInnen wird dazu führen, dass erkenntlich wird, ob und vor allem wie der Mindestlohn greift, inwiefern er Bestandteil der individuellen Arbeitswelt ist und ob das Gesetz dazu führte, dass sich die vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten nun in einer integrativen und existenzsichernden Erwerbsarbeit befinden. Außerdem können durch den subjektnahen Einblick überraschende und eventuell neuartige Erkenntnisse zutage gebracht werden, die für die weitere Auseinandersetzung mit dem Mindestlohn wesentlich ist.

Für die Beantwortung der Forschungsfrage ist ein qualitatives Forschungsdesign unerlässlich. Durch die zirkuläre Erhebungsmethode lassen sich Relevanzsysteme erschließen, die mit einer linearen, quantitativen Evaluationstechnik nicht herauskristallisiert werden können. Problemzentrierte Interviews mit betroffenen Beschäftigten aus der Gastronomiebranche und die darauffolgende Analyse der Aussagen dienen schließlich dazu, die Fragestellung nach den Auswirkungen des Mindestlohns hinreichend zu analysieren. Ein Leitfaden, der sich an thematische Schwerpunkte hält, garantiert die gegensätzlichen Bedingungen der Strukturiertheit und der Offenheit. Damit werden einerseits wesentliche Inhalte im Auge behalten, andererseits werden für die/den Interviewte/n Freiräume eröffnet, um bisher unbekannte Sachverhalte darzulegen.

Um einen fundamentalen Einblick in die Thematik zu erhalten, findet zuerst eine Auseinandersetzung mit dem Mindestlohn im Allgemeinen statt. Die Schwerpunkte dieses zweiten Kapitels liegen dabei vor allem in der Beschreibung des Entscheidungsprozesses, überhaupt einen Mindestlohn in Deutschland einzuführen. Welche Personengruppen davon betroffen sind und wie der Geltungsbereich abgesteckt wurde, wird ebenso beleuchtet.

Außerdem ist zusammenfassend dargestellt, wie sich die Preise seit Einführung des Mindestlohns entwickelten und welche Ausgleichsreaktionen von betroffenen Betrieben zu erwarten sind.

Schließlich erfolgt eine Auseinandersetzung mit der Gastronomiebranche (Kap. 3). Ein detailliertes Branchenbild ist für das Verständnis der hier zu befragenden Untersuchungsgruppe unabdingbar. Wirtschaftliche sowie strukturelle Besonderheiten dieses Gewerbes werden in diesem Kapitel gleichermaßen behandelt wie die Beschäftigungsstruktur und die Arbeitsbedingungen sowie die Löhne der Beschäftigten.

Um folglich zu einer theoretischen Einbettung des Untersuchungsgegenstands zu kommen (Kap. 5), ist es von Nöten, einen Überblick über den Stand der Mindestlohnforschung zu erhalten. Wie bereits erwähnt, handelt es sich dabei vorwiegend um quantitative Studien, die einen Fokus auf den Zusammenhang von Mindestlöhnen und Beschäftigungsentwicklung setzten. Vor Einführung des Mindestlohns hat es in Deutschland darüber hinaus diverse Modellrechnungen gegeben, um abzuschätzen, welche Effekte das Gesetz haben wird. Diese und erste relevante Studien zu betriebswirtschaftlichen Konsequenzen des Mindestlohns werden in Kapitel 4 beschrieben.

Im fünften Kapitel wird daraufhin der Untersuchungsgegenstand theoretisch eingebettet. Dabei wurde in einem ersten Schritt die/der Beschäftigte als soziale/r AkteurIn definiert, um zu einem Konzept von Bedingungen „guter Arbeit“ für Beschäftigte zu gelangen (Hürtgen & Voswinkel 2016). Weil die Gastronomiebranche von eher instabilen, sogar prekären Beschäftigungsverhältnissen geprägt ist, wird weiter auf Prekaritätsmodelle (Bourdieu 1998; Dörre 2005; Brinkmann et al. 2006) eingegangen, die in Abgrenzung zu integrativer Erwerbsarbeit, also Normalarbeitsverhältnissen (Mückenberger 1985; Brehmer & Seifert 2008) definiert werden. So lassen sich die befragten Beschäftigten hinsichtlich ihrer Integrationspotenziale im Unternehmen vor sowie nach der Einführung des Mindestlohns eingliedern (Dörre 2007).

Aus den theoretischen Konzepten erschließen sich folglich Vermutungen von Auswirkungen des Mindestlohns auf die Untersuchungsgruppe. Diese Vermutungen werden in Kapitel 5.3 als Thesen formuliert und begründet. Die Thesen T1 bis T4.2 dienen dazu, die Forschungsfrage im Hinblick auf Prekarisierung, normative Ansprüche an gute Arbeit und Veränderungen im Arbeitsalltag zu konkretisieren.

Im folgenden Kapitel 6 wird die verwendete Methode, die Auswahl der InterviewpartnerInnen und das Vorgehen der qualitativen Analyse umrissen, um schließlich zu den empirischen Ergebnissen zu kommen (Kap. 7).

Für die Beantwortung der Forschungsfrage durch qualitative Interviews wurde ein Leitfaden¹ erstellt, der sich an angenommene Veränderungen, die aus dem Forschungsstand hervorgingen, orientierte. Dazu gehörten unter anderem Fragen zu etwaigen Ausgleichsreaktionen, die Handhabung von Trinkgeldern, der Umgang mit Arbeitsschutzrechten sowie die allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit. Durch Selektion des transkribierten Materials kristallisierten sich dann Kategorien heraus, die in drei Hauptdimensionen eingeteilt wurden. Die jeweilige Einzelfallanalyse orientiert sich folglich an 1. der Veränderung der Arbeitsstrukturen, 2. die Auswirkung des Mindestlohns auf den Lohn und 3. auf die/den Beschäftigte/n als soziale/n AkteurIn. Die Auseinandersetzung mit diesen Hauptdimensionen dient schlussendlich dazu, die im Vorgang aufgestellten Thesen zu überprüfen. Im Kapitel 7.9 werden in einer zusammenfassenden Auswertung der Einzelfallanalysen die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigten in der Gastronomiebranche gebündelt aufgeführt, bewertet und mit den vorangestellten Thesen in Verbindung gebracht. Ein Fazit, das sich vorrangig mit der weiteren Auseinandersetzung mit dem Mindestlohn beschäftigt, schließt die Arbeit ab.

2. Die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland

Seit dem 01. Januar 2015 gilt in Deutschland der gesetzlich flächendeckende Mindestlohn von 8,50€ brutto je Zeitstunde. Mit dem größten arbeitsmarktpolitischen Experiment der jüngeren Vergangenheit wurden viele Hoffnungen – aber auch Zweifel – geschürt. Die Debatte über das Ob und Wie eines gesetzlichen Mindestlohns haben zahlreiche ÖkonomInnen, WissenschaftlerInnen und ExpertInnen aus Wirtschaft und Politik mehr als zehn Jahre lang geführt. Schlussendlich wurde das Mindestlohngesetz (MiLoG) als Teil des Autonomiestärkungsgesetzes am 03. Juli 2014 vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Somit haben ArbeitnehmerInnen, ausgenommen sind wenige Bereiche, bedingungslos Anspruch auf den gesetzlich flächendeckenden Mindestlohn.

Zum Zeitpunkt der Einführung des Mindestlohns kann man von einer stabilen wirtschaftlichen Lage in Deutschland sprechen: Die konjunkturelle Entwicklung wies eine robuste Regelmäßigkeit bei beständigem Wachstum auf²; die Arbeitslosigkeit mit 0,3%

1 Der erstellte Leitfaden ist zusammen mit den transkribierten Interviews im Anhang zu finden.

2 Im Jahr 2015 ist das Bruttoinlandsprodukt im Vergleich zu 2014 um real 1,7% gestiegen (Mindestlohnkommission 2016: 19).

weniger als im Vorjahr war gering. Auch die Inflationsrate konnte mit einem Anstieg von 0,3 Prozentpunkten im Vergleich zu 2014 keine wesentliche Zunahme verzeichnen (Mindestlohnkommission 2016: 19).

Am 28. Juni 2016 beschlossen die Mitglieder der ständigen Mindestlohnkommission eine Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84€ brutto je Zeitsunde. Damit stimmte man die Höhe nachlaufend an der Tarifentwicklung ab. Am 01. Januar 2017 wurde der Mindestlohn auf Beschluss des Kabinetts zum ersten Mal dementsprechend angepasst.

2.1 Mindestlöhne in Europa

Aufgrund unterschiedlicher Ausnahmeregelungen und der Handhabung des Mindestlohns als Stunden- oder Monatsentgelt, differieren die Mindestlöhne im europäischen Vergleich teilweise erheblich. In der Europäischen Union haben unter den 28 Mitgliedsstaaten 22 einen flächendeckenden Mindestlohn, und dies in einigen Fällen schon viele Jahrzehnte. In Frankreich beispielsweise gibt es den SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) bereits seit 1946. Skandinavische Länder wie Dänemark, Schweden und Finnland und auch Österreich, Zypern und Italien kommen hingegen ausschließlich mit sektoralen Mindestlöhnen, festgelegt durch Tarifverträge, aus (Mindestlohnkommission 2016: 21f.). Für einen möglichen Vergleich von Mindestlöhnen wird häufig der sogenannte Kaitz-Index genutzt. Dieser bringt den relativen Wert des gesetzlichen Mindestlohns zum Ausdruck und wird als Prozentsatz des nationalen Medianlohns gemessen. Mit 62% des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten liegt im europäischen Vergleich Frankreich an erster Stelle. Spanien bildet mit 37% das Schlusslicht. Deutschland ist mit 48% im unteren Durchschnitt anzutreffen.³ In Abbildung 1 sind die gesetzlichen Mindestlöhne pro Stunde in Ländern der Europäischen Union aufgeführt.

³ Die entsprechenden Daten sind unter: <https://stats.oecd.org> abzurufen. Der ermittelte Kaitz-Index muss als Näherungswert gelesen werden, da die OECD-Datenbank auf nicht-harmonisierte nationale Datenquellen zurückgreift (Schulten 2017: 138).

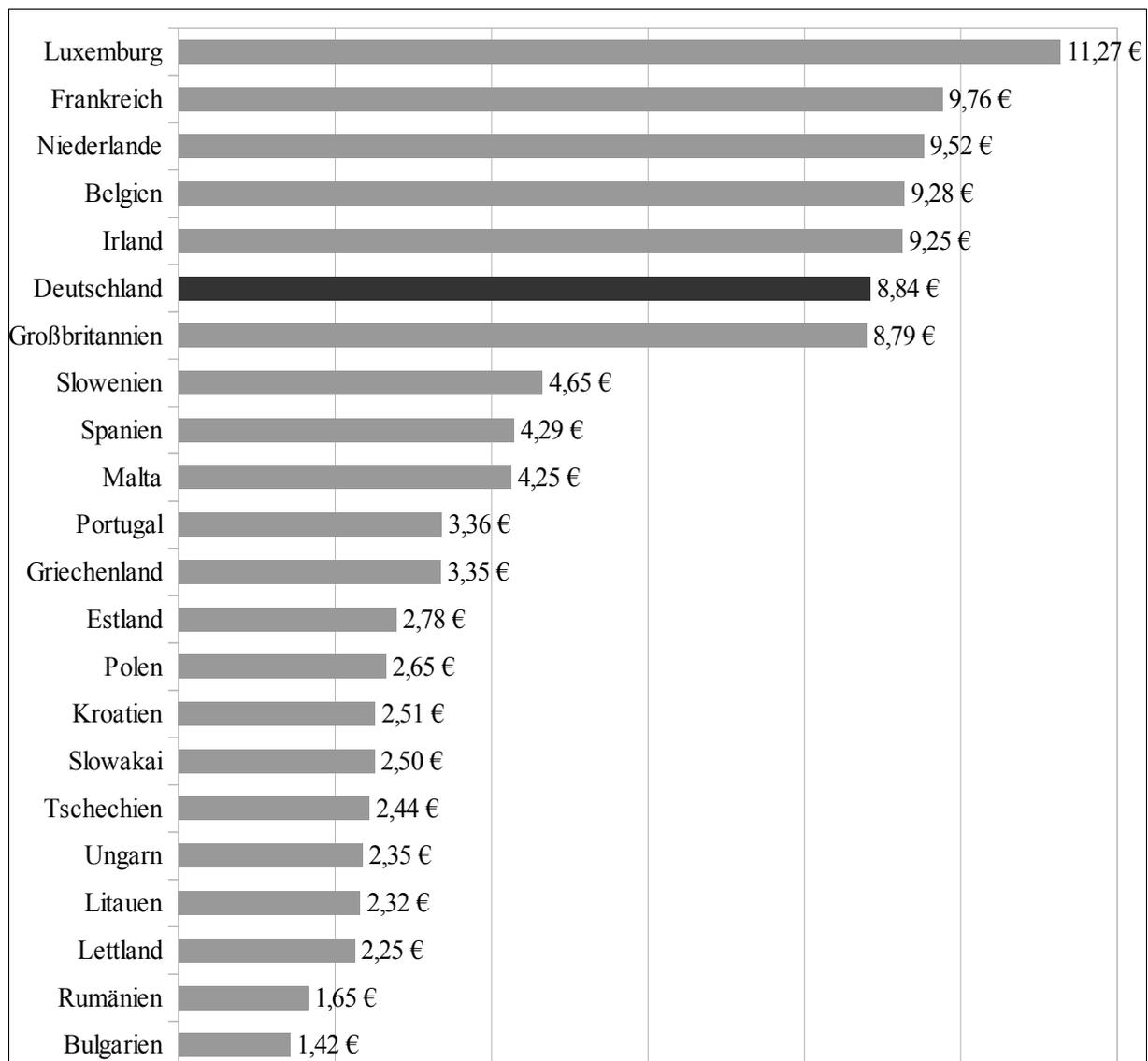


Abbildung 1: Gesetzliche Mindestlöhne pro Stunde in Ländern der Europäischen Union (Stand: Jan. 2017)

Quelle: WSI Mindestlohn datenbank 2017, eigene Darstellung

Den höchsten Mindestlohn erhalten mit 11,27€ brutto je Zeitstunde betroffene ArbeitnehmerInnen in Luxemburg. Mit 1,42€ bildet Bulgarien das Schlusslicht (Schulten 2017: 136).

2.2 Der Weg zum Mindestlohn in Deutschland

Aufgrund der ausgeprägten Tarifautonomie wurde die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland bis in die 1990er Jahre hinein als kaum notwendig angesehen. Generell wurde eine Einflussnahme des Staates von ArbeitgeberInnenverbänden und Gewerkschaften als kritisch betrachtet, zumal viele verhandelte Tariflöhne sowieso schon in

etwa wie branchenspezifische Mindestlöhne gehandhabt wurden. Da sich die Tarifbindung im Laufe der 1990er Jahre durch die allmähliche Aufhebung durch ArbeitgeberInnen und die Machtabnahme der Gewerkschaften aufgrund sinkender Mitgliederzahlen sukzessive lockerte, konnte irgendwann der nötige Lebensunterhalt vieler Beschäftigter in mehreren Branchen nicht mehr gedeckt werden (Meyer & Weber 2007: 7). Seitdem stieg der Anteil der NiedriglohnbezieherInnen stetig an und verharrte in den 2000er Jahren auf einem äußerst hohem Niveau⁴. 2004 wurde schließlich erstmals intensiv über eine Einführung eines Mindestlohns in Deutschland diskutiert.

Noch im Jahr 2007 hat es zwischen ArbeitgeberInnen, Gewerkschaften und der Politik keinen Konsens über die kontroverse Diskussion gegeben. Heithecker (2007) prognostizierte beispielsweise den Verlust von mehr als 600.000 Arbeitsplätzen, während andere Berechnungen die Schaffung neuer Arbeitsplätze durch den Mindestlohn in vergleichbarer Höhe vermuteten (vgl. Bartsch 2007). Weiterhin konnte auch keine Einigung darüber gefunden werden, ob es durch einen Mindestlohn zu höheren Staatseinnahmen durch Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge kommen würde (vgl. Weinkopf & Kalina 2006).

Meyer et al. (2007: 8) haben die Argumente für und gegen einen Mindestlohn in Deutschland zusammengetragen:

Tabelle 1: Argumente für und gegen einen flächendeckenden Mindestlohn in Deutschland

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

Quelle: Meyer et al. 2007: 8, eigene Darstellung

⁴ Das niedrige Lohnniveau bündelt sich vor allem in bestimmten Regionen und Branchen. Viele Studien konnten den stetig wachsenden Niedriglohnsektor ausführlich darlegen, wie zum Beispiel bei Brenke & Müller (2013), Kalina & Weinkopf (2015).

Eine weitere vermutete Gefahr des Mindestlohns ist die vermehrt aufkommende Schattenwirtschaftsaktivität. Durch eine Regulierung des Staates wird die wirtschaftliche Freiheit von Individuen in der offiziellen Wirtschaft eingedämmt, sodass ein (größerer) Anreiz besteht, diese Regulierungen zu umgehen. Das Tübinger Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) geht dahingehend davon aus, dass die Schattenwirtschaft durch den Mindestlohn um 1,5 Milliarden Euro erhöht wird (Kramer 2015). Schätzungen des IAW zufolge ist sie im Jahr 2016 jedoch vergleichsweise niedrig. Das Verhältnis zu offizieller Wirtschaft ging gegenüber 2015 um 0,4 Prozentpunkte auf 10,8% zurück. Zum Vergleich: Im Jahr 2013 sprach man von knapp 17%. Seit Beginn der Studienstatistik war der Wert von 10,8% noch nie so niedrig (Schneider & Boockmann 2016: 22).

Auch von Arbeitsplatzverlusten oder Beschäftigungsrückgängen konnte nach Einführung des Mindestlohns keine Rede sein. Die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter hat im Vergleich zu 2016 erneut zugenommen. Insgesamt standen im April 2017 – saisonbereinigt – 31.000 mehr Beschäftigte in einer Tätigkeit als im Vormonat (Statistisches Bundesamt 2017)⁵. Die Bundesagentur für Arbeit meldete darüber hinaus für den März 2017 einen Zuwachs von fast 735.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zu März 2016.

Bisher konnte nur im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ein signifikanter Rückgang festgestellt werden. Mit dem Jahreswechsel von 2014 auf 2015 fiel die Zahl der Mini-Jobs um 125.000 (vom Berge & Weber 2017). Interessant ist dabei, dass sich im Vergleich zu den Vorjahren die Umwandlungen, zum Beispiel in sozialversicherungspflichtige Verhältnisse, mehr als verdoppelt haben. Dies trifft vor allem bei Frauen, Älteren und Personen aus Ostdeutschland zu. Ungeklärt ist jedoch, was aus den Betroffenen wurde, die das geringfügige Verhältnis ohne Eintritt in eine andere Beschäftigungsform beendeten. Mögliche Folgen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wären beispielsweise Selbstständigkeit, Arbeitslosigkeit, Renteneintritt. Auch die Umwandlung in Schwarzarbeit ist denkbar.

⁵ 43,98 Millionen Personen gehen in April 2017 einer Beschäftigung nach. Im April 2016 waren es 652.000 Personen weniger.

2.3 Verbreitung von Löhnen unter 8,50€ vor der Einführung des Mindestlohns

Laut Verdienststrukturerhebung 2014 des Statistischen Bundesamts haben ca. 5,5 Millionen der abhängig Beschäftigten vor Einführung des Mindestlohns weniger als 8,50€ brutto je Zeitstunde verdient. Dies entspricht 11,3% der vom Mindestlohngesetz erfassten Beschäftigungsverhältnisse. In Westdeutschland erhielten noch im April 2014 9,3% der abhängig Beschäftigten weniger als den angesetzten Mindestlohn, in Ostdeutschland waren 20,7% betroffen (Mindestlohnkommission 2016: 37)⁶.

Seit 2015 erhalten etwa vier Millionen Erwerbstätige Bruttolöhne um den Mindestlohn. Rund 1,5 Millionen ArbeitnehmerInnen sind von dieser Regelung ausgenommen (Mindestlohnkommission 2016: 37).

Unterschieden nach sozio-ökonomischen Kriterien, ergibt sich folgendes Bild:

- Zwei Drittel der Beschäftigten mit einem Lohn unter 8,50€ im Jahr 2014 waren weiblich.
- Vor allem junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren und Menschen über 65 Jahre haben weniger als 8,50€ brutto je Zeitstunde verdient.
- Fast 40% derjenigen mit einem Brutto-Stundenlohn von weniger als 8,50€, standen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.
- Vor allem Personen, die keine Berufsausbildung haben oder ungelernete Beschäftigte sind, haben 2014 weniger als 8,50€ verdient (24,3% und 21,5%).
- Ein Viertel der Betroffenen arbeiten in einem Unternehmen, das nicht mehr als fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt (Mindestlohnkommission 2016: 41).

Des Weiteren sind bestimmte Branchen von der Einführung des Mindestlohns im größeren Ausmaß betroffen. Mit 69,6% ist das Taxigewerbe die Branche, die den höchsten Anteil an Beschäftigten mit einem Stundenlohn von weniger als 8,50€ im Jahr 2014 aufweist. Mit 51,5% steht die Gastronomie an dritter Stelle (Mindestlohnkommission 2016: 43).

⁶ Neben der Verdienststrukturerhebung (VSE) gehört auch das SOEP (Sozio-oekonomisches Panel) zu einer wichtigen Datenquelle, um Mindestlohn Betroffenheit zu messen. Sie unterscheiden sich zwar in ihrem Untersuchungsdesign, die Ergebnisse differieren jedoch lediglich geringfügig. Beide Erhebungskonzepte erfragen die Stundenlöhne nicht direkt, sodass die Ermittlung dessen eine Herausforderung darstellt und die Ergebnisse deshalb nur in Annäherung zu betrachten sind. (Mindestlohnkommission 2016: 35 ff.)

2.4 Geltungsbereich des Mindestlohns

Für den Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns wurden Übergangsregelungen und Ausnahmen geschaffen. Der Mindestlohn muss nicht gezahlt werden, wenn die/der Beschäftigte noch nicht das 18. Lebensjahr beendet hat und keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen kann. Außerdem sind vom Anwendungsbereich Auszubildende und PraktikantInnen, wenn es sich um ein Pflichtpraktikum handelt oder das Praktikum nicht länger als drei Monate stattfindet, ausgenommen. Langzeitarbeitslose erhalten erst dann Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie bereits sechs Monate beschäftigt sind. Freiwilligenarbeit und Ehrenamt müssen nicht mit dem Mindestlohn vergütet werden (§22 MiLoG).

Weiter wurden bis längstens 01. Januar 2017 Übergangsregelungen geschaffen, um die Durchsetzung des Mindestlohns für bestimmte Branchen sukzessive zu ermöglichen. Zu den Branchen mit allgemein verbindlichen Lohnuntergrenzen, die bis Ende 2016 noch niedrigere Mindestlöhne vereinbaren durften, gehören die Fleischindustrie, das Friseurhandwerk, die Textil- und Bekleidungsbranche sowie ArbeitnehmerInnenüberlassungen (in Ostdeutschland), die Land- und Forstwirtschaft und die Wäschereidienstleistungen (in Ostdeutschland). Für ZeitungszustellerInnen gilt der gesetzlich festgelegte Mindestlohn ab Januar 2018. Darüber hinaus gibt es Branchenmindestlöhne, die zum Teil weit über den gesetzlich flächendeckenden Mindestlohn hinausgehen. Dazu zählen zum Beispiel das Bauhauptgewerbe, die Pflegebranche und das Elektrohandwerk.⁷

2.5 Preisentwicklung

Noch ist nicht quantifizierbar, welche Folgen die Einführung des Mindestlohns auf die Entwicklung der Real- bzw. Nominallöhne der Betroffenen haben. Eine Auswertung des Statistischen Bundesamts (2017: 41) mit Hilfe definierter Leistungsgruppen zeigt jedoch, dass für ungelernete ArbeitnehmerInnen die Verdienststeigerungen von 4,1% im Jahr 2015 „überdurchschnittlich hoch waren“. Auch geringfügig Beschäftigte haben mit einem Plus von 4,6% einen Verdienstzuwachs erfahren. Bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten erhöhte sich der Verdienst auf 3,0% und 2,7%.

Bei einem Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt sich, dass die Nominallöhne

⁷ Eine ausführliche Darstellung über Gewerbe mit Übergangsregelungen und die spezifischen Branchenmindestlöhne wurde zum Beispiel im „Ersten Bericht der Mindestlohnkommission zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“ angeführt (2016: 155f.).

zwischen 2007 und 2016 um 28% bzw. 22% anstiegen. Im selben Zeitraum haben sich die Verdienste von Frauen um ein Viertel erhöht. Männer erhalten 22% mehr Lohn als noch im Jahr 2007 (Statistisches Bundesamt 2017: 41).

Durch die Einführung des Mindestlohns soll für ArbeitnehmerInnen vor allem eine Existenzsicherung durch Lohn Einkommen garantiert werden. Einem Vollzeitbeschäftigten soll also ermöglicht werden, oberhalb der (existenzsichernden) Pfändungsfreigrenze nach § 850c Abs. 1 S. 1 ZPO zu stehen (Deutscher Bundestag 2014: 28). Interessant ist dahingehend, ob Personen am unteren Rand der Einkommensverteilung tatsächlich von einer Erhöhung des Haushaltseinkommens profitieren. Evident wird dies durch die Betrachtung der staatlichen Transferleistungen, insbesondere dem ergänzenden Arbeitslosengeld II (ALG II).

Tatsächlich meldete die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit dem Übergang von 2014 auf 2015 weniger ArbeitnehmerInnen, die ihr Einkommen mit ALG II aufstocken mussten. 56500 Personen weniger waren auf diese Sozialleistungen angewiesen⁸. Dies entspricht einem Rückgang von 4,4% und liegt deutlich über dem Niveau der Vorjahre mit etwa -1,4%. Vor allem der Anteil der Beschäftigten in Ostdeutschland und die Anzahl geringfügig Beschäftigter, die aufstockten, ging überdurchschnittlich mit 10,4% und 10,1% zurück (Mindestlohnkommission 2016: 68f.). Ob dies eine Folge der Einführung des Mindestlohns war, konnte bisher allerdings noch nicht analysiert werden.

2.6 Anpassungsmaßnahmen

Daniel Ohl, Landessprecher der DEHOGA⁹, vertrat als Kritiker des Mindestlohns die Ansicht, dass „das Gesetz [...] zu einer alarmierenden Kollision mit der Lebenswirklichkeit [führe].“ Wahrhaftig mussten sich viele Unternehmen, die von der Einführung betroffen waren, einer neuen Herausforderung stellen, die teilweise nur mit innerbetrieblichen Maßnahmen gehandhabt werden konnten. Gerade in der Gastronomiebranche ist die betriebliche Betroffenheit enorm. 31,3% der Unternehmen beschäftigten noch im Jahr 2014 mindestens eine/n ArbeitnehmerIn, die/der weniger als 8,50€ brutto je Zeitstunde erhalten hat (Mindestlohnkommission 2016: 125). Gesamtwirtschaftlich stiegen in den ersten beiden Quartalen des Jahres 2015 die Arbeitskosten um 3,0%¹⁰. Im Vergleich zum Vorjahresquartal erhöhte sich der Arbeitskostenindex im vierten Quartal 2016 nochmals um 3,8% (Statistisches

⁸ Insgesamt hat es im Jahr 2015 1.235.913 Erwerbstätige Arbeitslosengeld II als sogenannte „Aufstocker“ bezogen. (Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

⁹ Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA) ist der Branchenverband des Gastgewerbes.

¹⁰ Arbeitskosten setzen sich zusammen aus den Bruttoverdiensten und den Lohnnebenkosten und werden nach geleisteten Arbeitsstunden berechnet (Mindestlohnkommission 2016: 115).

Bundesamt 2017a). Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind innerhalb vieler Unternehmen folglich unterschiedlichste (auch langfristige) Anpassungen nötig, die bis dato noch nicht vollständig evaluiert werden konnten.

Im IAB-Betriebspanel 2015¹¹ wurden betroffene Betriebe im Jahr 2014 gefragt, ob sie aufgrund der Einführung des Mindestlohns Maßnahmen bereits ergriffen haben oder eventuell ergreifen werden. Fast 30% der betroffenen Betriebe gaben an, die Arbeitszeiten der ArbeitnehmerInnen bereits verkürzt zu haben oder in Zukunft verkürzen zu müssen. Ein Viertel der Befragten hat die Preise erhöht oder wird dies nach Einführung des Mindestlohns tun. 16,7% erweitern ihr Personal nicht. Trotzdem haben über 93% der Betriebe nicht die Absicht, ArbeitnehmerInnen zu entlassen oder einen vermehrten Einsatz flexibler Beschäftigungsformen vorzunehmen (95%) (IAB-Betriebspanel 2015, zit. aus Mindestlohnkommission 2016: 127).

Neben finanziellen Herausforderungen ergeben sich durch den Mindestlohn auch andere, meist indirekte Folgen. Dazu gehören beispielsweise die eingeführte Dokumentationspflicht von Arbeitszeiten, generelle Unsicherheiten und Aufwand bei der Umsetzung des Mindestlohns oder Haftungsrisiken für Fremdfirmen. In einer empirischen Untersuchung des Heilbronner Instituts für angewandte Marktforschung (H-Infam) wurden zwischen 2014 und 2015 über 1500 Personen aus Gastronomie und Hotellerie u.a. zu den wahrgenommenen Herausforderungen durch Einführung des Mindestlohns befragt. Fast 80% der GastronomInnen sehen die Dokumentationspflicht der täglichen Arbeitszeit als große Herausforderung an. Zwei Drittel der Befragten sind sich bei der Umsetzung unsicher. Über 75% der GastronomInnen empfinden die Umsetzung als enorme Belastung (Buer & Drescher 2015: 7).

Die Gründe dafür scheinen in der äußerst heterogenen Struktur der Branche zu liegen. Im Folgenden wird ein detaillierter Blick auf das personalintensive Gewerbe geworfen, um die großen Herausforderungen, die der Mindestlohn für die Gastronomie zur Folge hat, nachvollziehen zu können.

¹¹ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist eine Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Das jährliche Betriebspanel umfasst eine repräsentative ArbeitgeberInnenbefragung zur Beschäftigung. Etwa 16000 Betriebe werden befragt.

3. Branchenbild

„Durch nichts kann eine von dem Servicepersonal [...] entgegengebrachte 'Gastfreundschaft' ersetzt werden“, resümieren Dettmer et al. (2000: 92) in ihrer Beschreibung einer erfolgreichen gastronomischen Einrichtung. Die Gastronomiebranche gehört zu einer der personalintensivsten Branchen Deutschlands. Diese Besonderheit der Dienstleistung im Gewerbe führt zu einigen wirtschaftlich und strukturell geprägten Eigenschaften, auf die im Folgenden eingegangen wird. Ebenso werden auch die Beschäftigungsstruktur, die Arbeitsbedingungen und die Lohnstruktur der Gastronomiebranche in diesem Kapitel angeführt und beschrieben.

3.1 Wirtschaftliche und strukturelle Besonderheiten der Gastronomiebranche

Das Gaststättengewerbe bildet neben dem Beherbergungsgewerbe den Kernbereich der Tourismusbranche. Der sehr dynamische Wirtschaftszweig ist nicht nur wegen seiner Heterogenität eine strukturelle Besonderheit. Auch die Diskontinuität seiner Leistungserzeugnisse stellt für die Unternehmen immer wieder Herausforderungen dar. So gibt es gerade in der Gastronomiebranche unterschiedliche Einflussfaktoren auf die Nachfrage nach gastronomischen Leistungen. Diese können zum Beispiel räumlicher, zeitlicher, gesellschaftlicher aber auch politischer Natur sein.

Nach deutschem Gaststättengesetz (GastG) betreibt ein Gaststättengewerbe die- oder derjenige, die/der „1. Getränke zum Verzehr an Ort und Stelle verabreicht (Schankwirtschaft) oder 2. zubereitete Speisen zum Verzehr an Ort und Stelle verabreicht (Speisewirtschaft), [und] wenn der Betrieb jedermann oder bestimmten Personenkreisen zugänglich ist.“ (GastG §1 Abs. 1). Hier wird bereits deutlich, dass die Gastronomie eine sehr vielschichtige Branche ist, die viele Betriebsarten und auch Betriebsgrößen zu vereinen versucht. Das Statistische Bundesamt unterscheidet die verschiedenen Aufkommen gastronomischer Angebote in vorrangig speisengeprägter Gastronomie, getränkegeprägter Gastronomie und Catering.

Zum Ersteren gehören beispielsweise Restaurants¹² und Cafés¹³. Die Bar¹⁴ ist unter anderem eine typisch getränkegeprägte gastronomische Einrichtung.

Die meisten Betriebe (74%) vertreten die speisengeprägte Gastronomie, wobei fast die Hälfte als herkömmliche Restaurants bezeichnet werden. 26% aller gastronomischen Betriebe in Deutschland sind der getränkegeprägten Gastronomie zuzuordnen. Die Schankwirtschaften in diesem Segment dominieren. Diskotheken und Bars sind beispielsweise eher selten vertreten (Maack et al. 2013: 38). Ein immer größer werdendes Segment in der Branche ist die Systemgastronomie. Diese „betreibt, wer Speisen und/oder Getränke zum Verzehr an Ort und Stelle entgeltlich anbietet und darüber hinaus über ein standardisiertes Konzept verfügt, mindestens drei Outlets eröffnet hat und diese zentral steuert“ (DEHOGA, Fachabteilung Systemgastronomie 1991). Im Jahr 2011 zählte die Fachzeitschrift „food service“ für die 144 umsatzstärksten Unternehmen in der Gastronomiebranche fast 18.000 Betriebe, die nahezu vollständig der Systemgastronomie zugeordnet werden konnten (Maack et al. 2013: 49).

1,9 Millionen Menschen sind in Deutschland im Gastgewerbe tätig (Deutscher Bundestag 2017: 1). Die Beschäftigtenzahlen sind nach Einbruch in der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 wieder signifikant gestiegen (Bott et al. 2014: 61). Im Jahr 2010 entsprachen 75% aller gastronomischen Betriebe einem Kleinunternehmen¹⁵ mit weniger als 10 MitarbeiterInnen. Der Großteil verzeichnete 3-5 Beschäftigte. Interessant ist, dass nur 25% aller Betriebe mehr als 10 MitarbeiterInnen beschäftigten. Dennoch waren über 60% aller Beschäftigten in der speisengeprägten Gastronomie tätig. 64% der Gesamtumsätze fallen in diese Betriebe.

12 Ein Restaurant bietet für gewöhnlich ein reichhaltiges Angebot an Speisen und Getränken, die vorwiegend höhere Qualitätsstandards aufweisen. Der Gastraum sorgt für eine gehobene Atmosphäre. (Dettmer et al. 2000: 29)

13 Ein Café definiert sich durch ein großes Angebot an Kaffeespezialitäten, jedoch einem kleineren Angebot an Speisen wie Gebäck oder anderen Snacks. Die Öffnungszeiten orientieren sich meist am umliegenden Einzelhandel. (Dettmer et al. 2000: 29)

14 Eine Bar bietet für gewöhnlich keine oder nur sehr wenige Speisen an. Vorwiegend erhält man in Bars spezielle Getränke wie Mixgetränke, verschiedene Weine und Sorten von Bier. Die Ausstattung ist dem Klientel angepasst; nicht selten gibt es einen Unterhaltungsfaktor (Dettmer et al. 2000: 29).

15 Kleinunternehmen haben „weniger als 10 Mitarbeiter und einen Jahresumsatz (der Geldbetrag, der in einem bestimmten Zeitraum eingenommen wurde) bzw. eine Jahresbilanz (eine Aufstellung der Vermögenswerte und Verbindlichkeiten eines Unternehmens) von unter 2 Mio. EUR.“ (Europäische Kommission 2003)

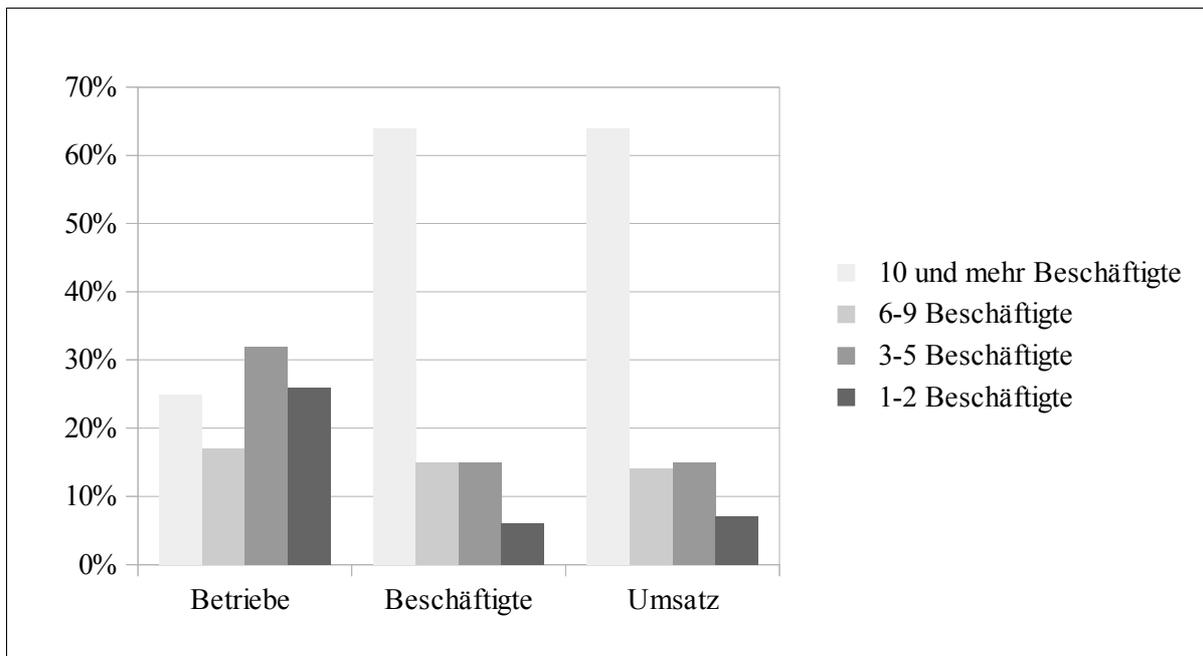


Abbildung 2: Betriebe, Beschäftigte und Umsätze nach Betriebsgrößenklassen in der speisengeprägten Gastronomie, 2010

Quelle: Maack et al. 2013: 40, zitiert nach Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe, aktuellste Zahlen für 2010, Stand April 2013, eigene Darstellung

Auch wenn die Gastronomie eines der beschäftigungsintensivsten Branchen ist, hat sie massive Probleme, Ausbildungsstellen zu besetzen. Auch die Vertragslösungsquote ist überdurchschnittlich hoch (Bott et al. 2014: 5). Nach einer Unternehmensbefragung der Industrie- und Handelskammer (IHK) im Jahr 2011 geben 53% der befragten Betriebe an, nicht alle Stellen besetzen zu können (Deutscher Bundestag 2012: 1). Die rückläufige Anzahl an Auszubildenden wird oft mit der Unattraktivität des Berufs aufgrund der Arbeitszeiten und der niedrigen Bezahlung begründet. Des Weiteren leidet die Branche unter dem Ruf, prekäre Arbeitsverhältnisse und die Ausübung der Tätigkeiten in Schwarzarbeit¹⁶ zu unterstützen.

Neben der Baubranche gehört die Gastronomie zur meist kontrollierten Branche durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Im Jahr 2016 fanden für das Hotel- und Gaststättengewerbe insgesamt 88.279 Personenüberprüfungen statt (Deutscher Bundestag 2017: 2). Schätzungen der Gewerkschaft NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten) zufolge beläuft sich der Schaden, der aufgrund von Schwarzarbeit in der Branche entsteht, auf 20 Milliarden Euro jährlich (Maack et al. 2013: 103). Laut der Gewerkschaft NGG existiert in nicht mal einem Prozent aller Betriebe im Gastgewerbe ein Betriebsrat (Maack 2013: 97).

¹⁶ Unter Schwarzarbeit zählen Delikte wie Steuerhinterziehung, Leistungsmissbrauch, ausländerrechtliche Verstöße und illegale Beschäftigung.

3.2 Beschäftigungsstrukturen in der Gastronomie

In der Branche der Gastronomie gibt es viele Berufs- und Tätigkeitsfelder. In jedem Fall nimmt in diesem Gewerbe, irrelevant in welcher Position sich die/der Beschäftigte befindet, die Servicepolitik eine bedeutsame Stellung ein. Für den Gast werden auf unterschiedlichen Ebenen Leistungen erbracht, die nach Poggendorf (1991: 71) erstens die physisch-materielle, zweitens die kaufmännisch-administrative und drittens die seelisch-geistige Komponente umfassen.

Tabelle 2: Servicepolitik in der Gastronomie

Servicepolitik in der Gastronomie		
Physisch-materiell	Kaufmännisch-administrativ	Seelisch-geistig
eingießen	reservieren	grüßen
vorlegen	informieren	beraten
entgegennehmen	Bestellungen aufnehmen	empfehlen
abräumen	kassieren	anerkennen

Quelle: Poggendorf 1991: 71, eigene Darstellung

Die Branche weist viele Tätigkeiten auf, die zu den sogenannten „Soft-Skills“ gehören. Soziale und persönliche Kompetenzen bedürfen für gewöhnlich in ihrer Basis keiner dualen Ausbildung. Extraversion, Aufgeschlossenheit und Durchsetzungsvermögen sind Eigenschaften, die Beschäftigte im Gastgewerbe gemeinhin automatisch mitbringen. Der Servicegedanke und die Freundlichkeit am Gast gehören eher zu charakterlichen Eigenschaften einer Person und sind nur schwer zu erlernen. Sind diese Grundvoraussetzungen jedoch gegeben, ist es möglich, auch ohne besondere Sachkenntnis in der Branche auszuhelfen. Dies machen sich GeschäftsführerInnen oft zunutze. Aus diesem Grund wird beim Gastgewerbe oft davon gesprochen, dass es sich um eine „Tiefqualifikationsbranche“ handelt (Maack et al. 2013: 77). Gleichzeitig wird das Gewerbe häufig als „Sprungbrett“ in den Einstieg in eine Karrierelaufbahn genutzt.

15,8% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben ihre Berufsausbildung nicht in der Gastronomiebranche abgeschlossen. Weniger als 2% der Beschäftigten können einen Fach- oder Hochschulabschluss vorweisen.¹⁷ Geringqualifizierte sind im Vergleich zur Gesamtwirtschaft im Gastgewerbe doppelt so oft vertreten. Auch Familienangehörige spielen

¹⁷ Die Daten beruhen auf den Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2011. (Maack et al. 2013: 77f.)

eine große Rolle innerhalb der Betriebe. Außerdem sind Personen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft in der Branche vertreten. Fast jede/r dritte Erwerbstätige hat Wurzeln im Ausland. Personen, die in der Gastronomie arbeiten, sind vergleichsweise jung. Der Anteil der unter 25-Jährigen ist in der Branche doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft. (Bott et al. 2014)

Der Großteil der Beschäftigten ist weiblich (2012 bei 61,8%). Unter den geringfügig Beschäftigten ist der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen sogar noch höher und liegt bei 66%. Nahezu jede/r zweite Beschäftigte ist im Jahr 2013 in der Gastronomiebranche in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. 11,5% aller geringfügig Beschäftigten in Deutschland sind in der Gastronomie tätig. Im letzten Jahrzehnt ist die Anzahl der „Mini-Jobber“ stark angestiegen (Maack et al. 2013: 65ff.). Gleichzeitig verzeichnete man auch einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Angestellten. Seit Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 ist die Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Branche um 5,8% gestiegen (Deutsche Bundesregierung 2017: 1). Geringfügig Beschäftigte und auch Teilzeitangestellte sind jedoch noch immer keine Seltenheit. Vor allem Frauen befinden sich in diesen Beschäftigungsverhältnissen und eher selten in Management- oder Leitungspositionen (Maack et al. 2013: 73ff.).

In Abbildung 2 ist erkennbar, dass sich die Verhältnisse der Beschäftigungsformen mehr oder minder in Waage halten. 1.998118 Personen sind in der hier zu betrachtenden Branche tätig. 51% der Beschäftigten sind sozialversicherungspflichtig angestellt. Von allen Beschäftigten sind 23% der ArbeitnehmerInnen in Teilzeit tätig. Lediglich 28% sind Vollzeitangestellte. 49% aller Beschäftigten in der Branche sind entweder ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung oder arbeiten nebenbei in der Gastronomie.

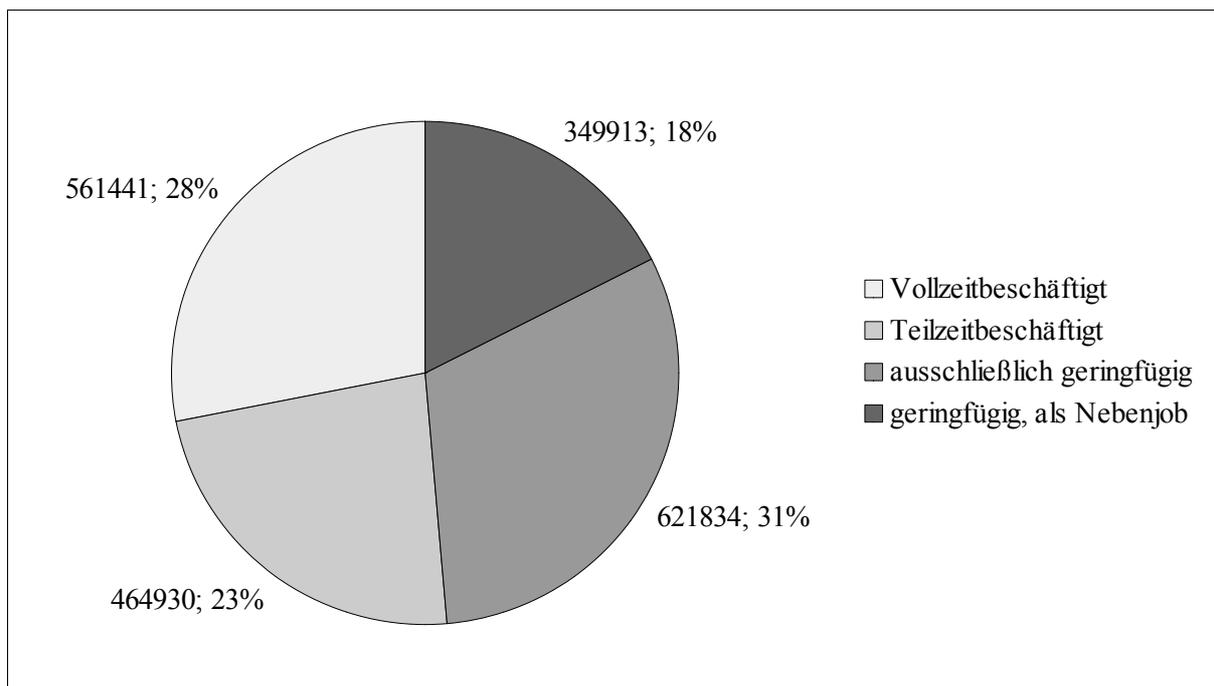


Abbildung 3: Anzahl der Beschäftigten und Prozentanteile der Beschäftigungsformen in der Gastronomiebranche

Quelle: Deutsche Bundesregierung 2017: 2, eigene Darstellung

3.3 Arbeitsbedingungen

In der Gastronomie zu arbeiten, verlangt sowohl physische als auch psychische Belastbarkeit. Wie schon in Tabelle 2 gezeigt, stehen in diesen Berufen serviceorientierte Fähigkeiten, auch und vor allem in Stresssituationen, an oberer Stelle. Hohe Arbeitsbelastungen, steigende Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten und hohe Fluktuationsraten sind weitere Faktoren, die das Berufsfeld eher unattraktiv erscheinen lassen. Auch Arbeitszeiten spielen in diesem Gewerbe eine ganz besondere Rolle. Diese sind für gewöhnlich unregelmäßig, oft in Schichten verteilt und nicht zuletzt häufig in den Abend- und Nachtstunden, an Wochenenden und Feiertagen. Überstunden sind keine Seltenheit¹⁸.

In der BIBB/BAuA¹⁹-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 wurden Fragen zu Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen aus Sicht von 20.000 befragten Erwerbstätigen im Gastgewerbe gestellt. Die Zufriedenheit über die Arbeit ist im Vergleich zu anderen Branchen hoch. Fast 94% der Befragten gaben an, zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Das ist

¹⁸ 46,3 Stunden arbeiten Vollzeitbeschäftigte in der Gastronomiebranche nach der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 durchschnittlich in der Woche. Beschäftigte anderer Wirtschaftszweige geben an, im Durchschnitt (nur) 42,0 Stunden in der Woche tätig zu sein (Bott et al. 2014: 27).

¹⁹ BIBB: Bundesinstitut für Berufsbildung

BauA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

erstaunlich, da gerade in dieser Branche Belastungen wie schweres Heben, und das Arbeiten unter Kälte, Hitze, Nässe oder im Stehen, normal ist. Prägend ist für die Arbeit offensichtlich das Team. Gute Zusammenarbeit mit dem Kollegium ist ein wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit. (Bott et al. 2014: 43ff.)

Die Möglichkeit, sich weiterzubilden, wird hingegen eher schlecht bewertet. Im Gastgewerbe werden im Vergleich zur Gesamtwirtschaft die wenigsten Weiter- und Fortbildungen angeboten. Folglich wird von den Beschäftigten auch die Chance, sich für höhere Stellen in der Branche zu qualifizieren, als schlecht bewertet. „Fehlende Aufstiegs- und Karrierechancen, geringes Lohnniveau und schwache Einkommensentwicklungen sind die erkennbaren Problembereiche der Branche“, so Bott et al. (2014: 61).

3.4 Lohnstruktur

Die Gastronomiebranche ist von Niedriglöhnen geprägt. Noch im Jahr 2010 erhielten ca. 77% aller Beschäftigten einen Niedriglohn, dabei standen 30,1% in einem Normalarbeitsverhältnis (Maack et al. 2013: 87). Laut Mindestlohnkommission (2016: 43) haben im Jahr 2014 51,5% aller Beschäftigten in dem Gewerbe weniger als 8,50€ brutto je Zeitstunde erhalten. Fast ein Drittel der Betriebe beschäftigte noch im Jahr 2014 mindestens eine Person, die weniger als 8,50€ brutto je Zeitstunde bezog (Mindestlohnkommission 2016: 125). Die Gastronomie gehört neben dem Taxigewerbe und der Gewinnspiel-Branche folglich zu den Wirtschaftszweigen, die am deutlichsten von der Einführung des Mindestlohns betroffen ist.

Deutschlandweit war die Entlohnung in der hier zu betrachtenden Branche vor Einführung des Mindestlohns – je nach Geschlecht, Beruf und Tarifgebiet – sehr unterschiedlich. Durchschnittlich erreichte die/der Beschäftigte 70% des Medianlohns aller Berufe (Bott et al. 2014: 34). Ein wichtiger und meist nicht zu verachtender Zuverdienst sind jedoch Trinkgelder und Zusatzleistungen wie Nacht- und Feiertagszuschläge. Aufgrund dieser zusätzlichen Leistungen kann die/der Beschäftigte den Verdienst unabhängig des vereinbarten Bruttostundenlohns erhöhen.

Viele in der Gastronomie Tätige sind allerdings auf Sozialleistungen angewiesen. Die Zahl der sogenannten „AufstockerInnen“, die ergänzende ALG II-Leistungen beziehen, blieb in den letzten Jahren, auch nach Einführung des Mindestlohns, etwa konstant. Im Jahr 2012 haben noch 7,8% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 16,7% der ausschließlich geringfügig Beschäftigten die ergänzenden Leistungen bezogen (Bott et al. 2014: 90). 7,5% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 14,6% der ausschließlich geringfügig

Beschäftigten erhielten im Jahr 2016 Leistungen aus der Grundsicherung (Deutsche Bundesregierung 2017: 6).

Trotz allem kann bereits jetzt, nach Einführung des noch sehr jungen Mindestlohns, festgehalten werden, dass sich die Verdienststruktur der im Gewerbe Beschäftigten im Durchschnitt nach oben verschoben hat. In Tabelle 3 ist erkennbar, dass noch im Jahr 2014 fast 37% der Beschäftigten 8,50€ und weniger verdienten. Ein Jahr später erhielten nur noch 18,7% einen Lohn bis 8,50€. Demgegenüber bekommen 81,4% der Beschäftigten mehr als den angesetzten Mindestlohn von 8,50€ im Jahr 2015.

Tabelle 3: Veränderung des Bruttostundenlohns nach Einführung des Mindestlohns

Stundenlohn, gerundet	2014, in %	2015, in %
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
mehr als 10,00 €	38,4	40,6

*Anmerkung: Beschäftigte ab 18 Jahren, ohne Auszubildende und Praktikanten
Stundenlohn = (Gesamtbruttoverdienst - Überstundenverdienst - Zuschläge) /
(bezahlte Stunden ohne Überstunden), gerundet in 10-Cent-Schritten.*

Quelle: Deutsche Bundesregierung 2017: 4, zit. aus Verdienststrukturerhebung 2014 und Verdiensterhebung 2015

Im Gastgewerbe kann für das Jahr 2016 subsumiert werden: Die Verdienste für das Gastgewerbe stiegen in Ostdeutschland um 8,6%, und bundesweit um 2,9% (Tourismusbarometer des Ostdeutschen Sparkassenverbandes 2016: 65).

4. Aktueller Forschungsstand

In vielen Ländern der Europäischen Union ist ein flächendeckender Mindestlohn teilweise seit Jahrzehnten fester Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik. Hier und vor allem in den USA und Großbritannien sind bereits viele Studien und Evaluationen zu Wirkungen des Mindestlohns publiziert worden. Vorwiegend wurde dabei die Beschäftigungsentwicklung mit Hilfe von Schätzmethoden untersucht. Bei den meisten Studien hat sich weitestgehend der Differenz-von-Differenzen-Ansatz bewährt. Des Weiteren analysierte man in zahlreichen Reviews und Metastudien die Beschäftigungsentwicklung durch Mindestlöhne. Die wichtigsten Untersuchungen sowie die vorangestellten theoretischen Debatten, die die internationale Landschaft der Mindestlohnforschung prägten, sollen im Folgenden kurz

erläutert werden.

4.1 Theoretische Debatten über die Wirkung auf die Beschäftigung des Mindestlohns

In den meisten Forschungsarbeiten zum Mindestlohn – egal, ob in den USA oder in Europa – werden traditionelle auf der einen Seite und neuere theoretische Ansätze auf der anderen Seite genutzt, um die Wirkung von Mindestlöhnen zu erklären. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um mikroökonomische Theorien, die den Zusammenhang zwischen Mindestlohn und Beschäftigung beschreiben. Aufgrund ihrer Wichtigkeit in der internationalen Mindestlohnforschung werden diese im Folgenden kurz umrissen.

Viele Jahrzehnte wurde für die Mindestlohnforschung die neoklassische Arbeitsmarkttheorie (Stigler 1946) genutzt. Mit der Grundannahme, dass auf dem Arbeitsmarkt vollkommener Wettbewerb und vollständige Transparenz herrscht, sind Löhne und Preise nicht verhandelbar. Wegen der Nachfrage und dem Angebot an Arbeit sollte theoretisch ein Gleichgewicht herrschen, das einen Mindestlohn überflüssig macht. Entsteht jedoch ein Ungleichgewicht, können sich nach Stigler (1946) durch einen eingeführten Mindestlohn zwei Szenarien entwickeln.

Ist der Mindestlohn geringer als der Gleichgewichtslohn, so hat der festgesetzte Mindestlohn keinen Effekt auf die Beschäftigung. Der Gleichgewichtslohn setzt sich durch.

Wird der Mindestlohn höher als der Gleichgewichtslohn angesetzt, wird Arbeit teurer. Die Arbeitsnachfrage der Unternehmen sinkt, während das Arbeitsangebot aufgrund der höheren Löhne steigt. Das daraus folgende Marktungleichgewicht führt zu Arbeitslosigkeit, es sei denn, die Arbeitsintensität der ArbeitnehmerInnen, deren Produktivität unterhalb des Mindestlohns liegt, erhöht sich. Verbesserte Arbeitsorganisation oder neue Technologien könnten des Weiteren hohe Arbeitslosigkeit im Falle eines Mindestlohns über dem Gleichgewichtslohn reduzieren (Bosch & Weinkopf 2014: 16).

Der neoklassische Erklärungsansatz hinsichtlich der Wirkung von Mindestlöhnen konnte in den folgenden Jahrzehnten empirisch nicht bestätigt werden. Neue theoretische Ansätze, wie beispielsweise die monopsonistische Arbeitsmarkttheorie, die Suchtheorie oder auch die Effizienzlohntheorie entstanden.

Diese drei Ansätze gehen anders als in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie davon aus, dass eine drohende Arbeitslosigkeit nicht einsetzt. Vielmehr führt die Einführung des Mindestlohns dazu, Marktungleichgewichte, die aufgrund intransparenter Arbeitsmärkte

entstehen, zu korrigieren (Manning 2003). Außerdem führt der Mindestlohn zu langfristigen Arbeitsverhältnissen und eine Heranführung des Lohns an die Produktivität (Flinn 2006). Der Effizienzlohnansatz nimmt darüber hinaus eine Steigerung der Motivation und Produktivität der ArbeitnehmerInnen an (Bartsch 2009). Folglich sehen neuere theoretische Ansätze den Mindestlohn als Mittel, prekäre Arbeitsverhältnisse zu verhindern oder zumindest einzuschränken.

4.2 Untersuchungen mit Kontrollgruppen zur Beschäftigungsentwicklung im Hinblick auf den Mindestlohn

Seit 1938 der Mindestlohn in den USA eingeführt wurde, forschte man fortlaufend zu den Beschäftigungsentwicklungen. In den 1960er und 1970er Jahren wurde der Mindestlohn in vielen Bundesstaaten deutlich angehoben. Es entstand folglich eine Welle verschiedener Evaluationen, die zeigen sollten, wie sich die Beschäftigung entwickelt. Zusammenfassend stellte man negative sowie positive aber auch neutrale Effekte fest (Knabe, Schöb & Thum 2014).

Die Mehrheit der empirischen Studien konzentriert sich auf die Annahme, dass der Mindestlohn vor allem bei Jugendlichen eine Beschäftigungsentwicklung nach sich zieht. Auffallend sind im Hinblick auf die verschiedenen Schätzmethode die Ergebnisse der Studien, die vor den 1970er Jahren publiziert wurden. In dieser ersten Welle von Untersuchungen wurden vorwiegend negative Beschäftigungseffekte aufgrund von Mindestlöhnen festgestellt. Ergebnisse von Studien ab den 1980er Jahren zeigen hingegen zum Teil stark divergierende Effekte (Ragacs 2003: 14):

Tabelle 4: Studien zur Beschäftigungsentwicklung im Hinblick auf den Mindestlohn in den USA

Autor/en	Branche/Anlass	Ergebnis	Besonderheit der Studie
„Minimum Wage Study Commission“ (Brown et al. 1982)	Bündelung der letzten Forschungsergebnisse in den USA und in Kanada	Erhöhung des Mindestlohns (ML) um 10% = eine Reduzierung der jugendlichen Beschäftigten (16 – 19 Jahre) um bis zu 1,5%; leichter negativer Beschäftigungseffekt auch bei jungen Erwachsenen (bis 24 Jahre)	Die Ergebnisse blieben in den darauffolgenden Jahren den Konsens in der Mindestlohnforschung (Schmitt 2015). Die Methoden gelten heute allerdings als überholt (Dolton 2012: 201)
Card und Krueger 1994/1995	Erhöhung des ML in New Jersey um fast 20%, sodass der ML um nahe 1\$ höher war als beim Nachbar Pennsylvania. Analyse der Fast-Food-Branche.	Die Beschäftigungsentwicklung war trotz des im Vergleich hohen ML in New Jersey weder negativ noch positiv. Sie veränderte sich nicht.	Diese Studie zählt wohl zum einflussreichsten Experiment (Schmitt 2013: 3) und hat damit die Mindestlohnforschung in ihrer Methodik neu definiert (“new minimum wage research”) (Bosch/Weinkopf 2014: 26f.)
Neumark und Wascher 1995	Überprüfung der Studie von Card und Krueger 1994/95	Mit einem kleineren Sample kamen die Ökonomen zu einem widersprüchlichen Ergebnis und stellten eine negative Beschäftigungsentwicklung in New Jersey fest (Bosch/Weinkopf 2014: 27)	Nach gründlicher Überprüfung der Daten und vieler weiterer Analysen (u.a. Schmitt 1996; Neumark/Wascher 2000; Neumark/Wascher 2008) wichen die Ergebnisse kaum von denen der Studie von Card und Krueger ab.
Dube, Naidu und Reich 2007	Die Autoren folgten den Differenz-von-Differenzen-Ansatz nach Card und Krueger und analysierten den Effekt der <i>living wages</i> auf das Gastronomie-gewerbe in San Francisco.	<i>Living wages</i> führen zu Lohnsteigerungen. Des Weiteren schloss sich die Schere der Lohnungleichheit signifikant. Beschäftigungsrückgänge konnten nicht ermittelt werden. Die Bedienungs- und Fast-Food-Restaurants reagierten auf ganz unterschiedliche Weise auf die Erhöhung des living wages von 2004 (8,50\$) bis 2007 (9,14\$). Teilweise wurden die Preise erhöht, manche Restaurants veränderten das Beschäftigungsverhältnis (Belman/Wolfson 2014: 61).	Verglichen mit vorangegangenen Studien schätzt man die Arbeit der drei Autoren aufgrund der Vielzahl an Kontrollgruppen und die Fülle an Daten.
Dube, Lester und Reich im Rahmen des (IRLE) 2010	Kontrollgruppenvergleich von 318 counties in einem Paar, wobei die ML aneinandergrenzender Bundesstaaten verglichen wurden. Beschäftigungsentwicklung in der Gastronomie von 1990-2006	Das Ergebnis der Studie zeigt, dass sich in counties, in denen der ML hoch ist, der Verdienst der Beschäftigten erhöht. Ein eher geringer ML führt dazu, dass die Beschäftigung rapide wächst. Je höher der ML angesetzt ist, desto langsamer steigt die Zahl der Beschäftigten. Die Beschäftigungsentwicklung im Allgemeinen sinkt jedoch nicht.	Das vielfältige Sample mit deutlich mehr Variationen von ML und aufgrund der langfristigen Beobachtung von 16 Jahren zählt diese Studie zu dem „most important and influential paper written on the minimum wage in the last decade“ (Schmitt 2014: 7).
Allegretto, Dube und Reich 2011	Die Autoren untersuchten den Beschäftigungseffekt für Jugendliche in den Zeiträumen von 1990 bis 2009.	Ein Anstieg des ML um 10% führt zu einem Rückgang der Beschäftigung von einem Prozent. Kontrollschätzungen ergaben jedoch, dass es in bestimmten Regionen auch nach einem Anstieg des ML keinen Effekt auf die Beschäftigung gab.	Erstmalig wurden dabei die Daten der Rezession von Dezember 2007 bis Juni 2009 einbezogen, sodass die Entwicklung des ML mit wirtschaftlichen Krisen in Bezug genommen werden konnte.

Quelle: eigene Darstellung

Nicht nur in den USA, sondern auch in vielen weiteren Ländern wurde nach Einführung eines Mindestlohns in der Forschung versucht, Klarheit über die Effekte auf die Beschäftigung zu schaffen.

In Großbritannien hat es eine Vielzahl von Studien seit 1999 gegeben. Mori (2012) beschäftigte sich beispielsweise mit der Durchsetzung des Mindestlohns und dessen Wirkung auf die Bezahlung. Die Daten zeigen, dass Mindestlöhne einen hohen Einfluss auf die tatsächlichen Löhne haben, wenngleich sich die Umsetzung in Randgebieten Großbritanniens zum Teil als schwierig erwies.

Weiter unterschied die Low Pay Commission innerhalb ihrer Evaluationen drei Konzepte des Differenz-von-Differenzen-Ansatzes. Zum einen verglichen die Forscher die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit bei Beschäftigten, deren Lohn aufgrund des Mindestlohns stieg mit denjenigen Beschäftigten, die von keiner Erhöhung profitierten. Stewart und Swaffield (2002) stellten dahingehend keine nennenswerten Beschäftigungseffekte fest, auch Arbeitszeiten wurden kaum gekürzt. Des Weiteren wurden die Beschäftigungseffekte zwischen unterschiedlichen Regionen betrachtet. Diese Studie hatte das Ergebnis, dass die Beschäftigung nicht zurückging (Stewart 2002). Schließlich wurden unterschiedliche Unternehmen in Branchen eingeteilt. Ein Vergleich zwischen den einzelnen Branchen sollte die Frage beantworten, inwiefern sich die Beschäftigung in den Unternehmen und Branchen entwickelte, in denen der Mindestlohn eine Anhebung der Löhne zur Folge hatte. Draca et al. (2006) konstatieren: diejenigen Unternehmen, die vom Mindestlohn betroffen waren, hatten mit einer Einbuße des Gewinns zu kämpfen, jedoch nicht oder nur sehr gering mit einem Beschäftigungsrückgang (Bosch & Weinkopf 2014: 31).

4.3 Meta-Studien und Reviews

Die OECD publizierte 1998 eine länderübergreifende Panelanalyse. Neun ausgewählte Länder wurden in einem Zeitraum von 21 Jahren betrachtet. Dabei wurde festgestellt, dass die Wirkung von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung von Teenagern leicht negativ ausfällt. Auf die Beschäftigung Erwachsener gibt es allerdings keinen Effekt.

Einen deskriptiven Überblick der Mindestlohnforschung seit 1990 bieten Neumark und Wascher (2007). Die breite Palette der Ergebnisse der 102 Studien aus den USA, Latein-Amerika und mehreren OECD-Daten belegen vorwiegend einen negativen Effekt des Mindestlohns auf die Beschäftigung. 85% der rezipierten Untersuchungen weisen einen

Beschäftigungsrückgang nach. Kritisiert wird dieses Review vor allem aufgrund der einseitigen Auswahl betrachteter Studien. Ein Fünftel der betrachteten Studien stammen von Neumark und Wascher selbst. Während 53 der 102 Studien die Beschäftigungsentwicklung in den USA analysieren, gibt es eine Unterrepräsentation anderer Länder. Dieser Umstand verzerrt die Ergebnisse und muss als problematisch eingestuft werden. Des Weiteren konnten inzwischen viele der im Review beschriebenen Forschungsergebnisse wegen ihrer methodischen Ungenauigkeiten widerlegt werden. Trotz allem, so merken Bosch und Weinkopf (2014: 32) an, wurde die Arbeit von Neumark und Wascher in der politischen Debatte über die Einführung des Mindestlohns in Deutschland gern als Beweis dafür herangezogen, dass Mindestlöhne negative Beschäftigungsfolgen nach sich ziehen. In einer Meta-Studie von Doucouliagos und Stanley aus dem Jahre 2009 wurden 64 Studien betrachtet, die sich mit der Beschäftigungsentwicklung von Jugendlichen in den USA nach Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns zwischen 1972 und 2007 befassten. Die Ergebnisse bestätigten die Resultate der Card/Krueger-Studie. Mindestlöhne haben nahezu keinen Effekt auf die Beschäftigung Jugendlicher.

Für Großbritannien ist die Meta-Studie von Dolton et al. (2012) zu nennen, die zu dem gleichen Ergebnis kam: Die Beschäftigungsentwicklung ist auch nach der Einführung des Mindestlohns im Jahr 1999 weitestgehend neutral geblieben. Die zahlreichen Studien zu den Beschäftigungseffekten vor allem in Großbritannien und den USA zeigen unterschiedliche Ergebnisse. Manche Untersuchungen weisen einen Beschäftigungsrückgang auf, andere legen einen Zuwachs der Beschäftigung dar. Offenbar sind vor allem Jugendliche dem Risiko ausgesetzt, die Beschäftigung zu verlieren. Die meisten Untersuchungen mit Kontrollgruppen und auch die hier vorgestellten Reviews kommen jedoch zum Ergebnis, dass „...minimum wages may simply have no effect on employment“ (Doucouliagos und Stanley 2009: 422).

4.4 Modellrechnungen vor der Einführung des Mindestlohns in Deutschland

Da der branchenübergreifende Mindestlohn in Deutschland noch recht jung ist, ist die Anzahl der Studien über die Wirkungen des Mindestlohns gering. Vor Einführung des flächendeckenden Mindestlohns von 8,50€ hat es allerdings bereits Branchenmindestlöhne gegeben. Diese wurden vorwiegend für sogenannte ex-post-Evaluationen und auch für entsprechende Modellrechnungen bzw. Simulationsstudien zu Beschäftigungseffekten genutzt.

Das Bundesarbeitsministerium (2011) erteilte den Auftrag, acht bestehende Branchenmindestlöhne zu evaluieren. Die beteiligten Forschungsinstitute²⁰ nutzten bei sechs von acht Branchen den Differenz-von-Differenzen-Ansatz und betrachteten dabei meist Kontrollgruppen aus ähnlichen Branchen. Trotz methodischer Ungenauigkeit (Bosch & Weinkopf 2014: 33) konnte festgehalten werden, dass die Beschäftigungswirkungen nicht negativ ausgefallen sind. Für die Gebäudereinigung fasste Bosch et al. (2012: 209) unter anderem zusammen:

„Die mikroökonomischen Schätzungen zu den Beschäftigungswirkungen zeigen in der Summe keine negativen Effekte und deuten darauf hin, dass die Aufnahme der Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vor allem zu Verschiebungen von geringfügiger hin zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung geführt hat.“

In einer Modellrechnung für mehrere Branchen und eventuelle fiskalische Effekte nach Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns kommen Bachmann und Kluge (2008) jedoch auf einen Arbeitsplatzverlust von einer Million Beschäftigten in Westdeutschland und etwa 220 000 Beschäftigten in Ostdeutschland, wenn ein Mindestlohn von 7,50€ eingeführt werden würde (Bachmann et al. 2008). Insgesamt lehnten die Autoren wegen einem vermuteten Beschäftigungsrückgang und einer starken Belastung des Fiskus eine Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland ab. Auch Blum et al. (2008) befürchteten erhebliche Beschäftigungsverluste. Ragnitz und Thum gingen im Jahr 2007 davon aus, dass eine Erhöhung des Lohns um nur 10% dazu führen würde, dass 7,5% aller Beschäftigten den Arbeitsplatz verlieren. Bei Einführung eines Mindestlohns von 7,50€ werden daher 1,1 Millionen Menschen arbeitslos. Arni et al. (2014) rechneten mit einem Verlust von mehr als einer halben Million Menschen, Knabe et al. (2014) von 911000. Am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) nahmen Müller (2009) und Müller & Steiner (2008) ebenso Beschäftigungsrückgänge an. Diese lagen zwischen 141000 und 291000 Arbeitsplätzen.

20 Folgende Branchen wurden von folgenden Forschungsinstituten evaluiert:

- Abfallwirtschaft (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW))
 - Bauhauptgewerbe (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI))
 - Dachdeckerhandwerk (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW))
 - Elektrohandwerk (Institut für angewandte Wirtschaftsforschung (IAW))
 - Gebäudereinigung (Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ))
 - Maler- und Lackiererhandwerk (IAW)
 - Pflege (IAW)
 - Wäschereidienstleistungen und Objektkundengeschäft (IAQ)
- (Bosch & Weinkopf 2012: 8)

4.5 Modellrechnungen zu den Auswirkungen des Mindestlohns in der Gastronomiebranche

In einer Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung analysierten Meyer und Weber (2007) die möglichen Auswirkungen eines Mindestlohns auf kleine und mittlere Unternehmen und betrachteten dabei verschiedene Branchen, Betriebstypen und Standorte. Mit Hilfe strukturierter Interviews stellten die Autoren in einer Beispielkalkulation für das Hotel- und Gaststättengewerbe fest, dass sich verschiedene Szenarien ergeben könnten. Nach der Analyse kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass mit drohender Arbeitslosigkeit vorerst nicht zu rechnen sei. Viel eher wird es Ausgleichreaktionen geben, die sich beispielsweise auf die Preise niederschlagen. Vor allem die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber rechnen mit niedrigeren Gewinnen und kompensieren diese wahrscheinlich mit der Senkung anderer Kosten. Es wird aber auch auf illegale bzw. sehr ungewöhnliche Reaktionen, die zu erwarten sind, hingewiesen, wenn der Mindestlohn eingeführt wird. Für das Gaststättengewerbe wird vor allem Schwarzarbeit, die Einbehaltung der Trinkgelder als faktischer Lohn und der „verstärkte Rückgriff auf Familienmitglieder als Mitarbeiter“ genannt (Meyer und Weber 2007: 52). Mit der Hotellerie und der Gastronomie beschäftigten sich auch Christian Buer und Franziska Drescher (2015). Sie wollten herausfinden, welche betriebswirtschaftlichen Konsequenzen für die Branche zu erwarten sind, nachdem der Mindestlohn eingeführt wurde. An der Online-Befragung nahmen über 1500 Hoteliers und Gastronomen teil, so dass nach eigenen Angaben eine große Bandbreite abgesteckt werden konnte.

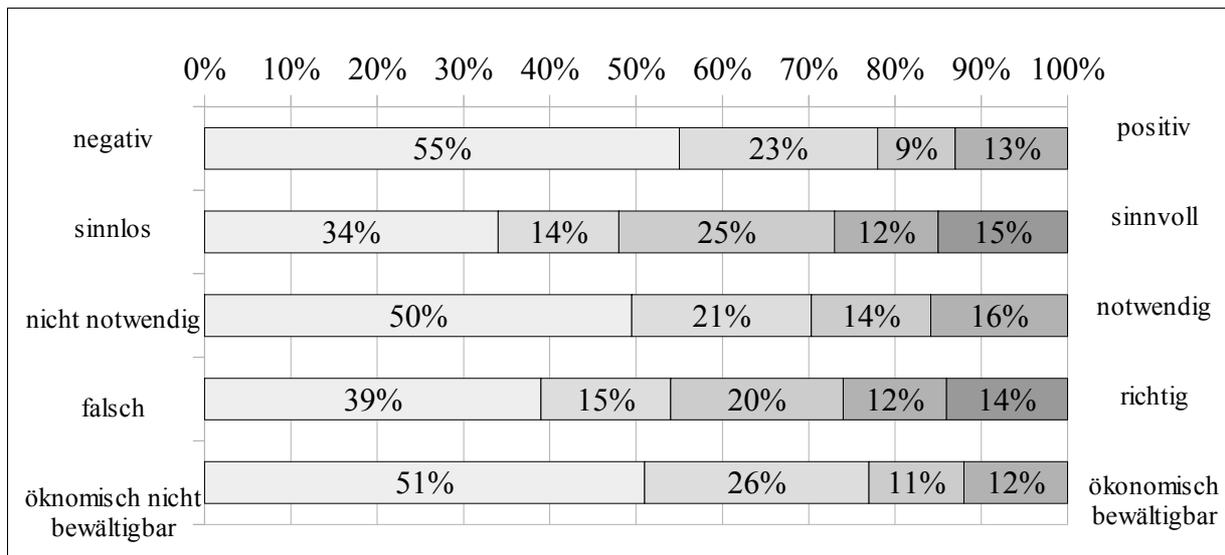


Abbildung 4: Die Einstellung zum Mindestlohn in der Gastronomiebranche; Erfasst auf 5-stufiger Skala, Skalenwert 1 und 2 für negative Einstellung sowie Skalenwert 4 und 5 für positive Einstellung zusammengefasst, Prozentsatz für Skalenwert 3 (Mitte) ergibt sich aus Differenz zu 100%.

Quelle: Buer & Drescher 2015: 6, eigene Darstellung

Die Studie zeigt, dass der Mindestlohn vor seiner Einführung aus Sicht der Unternehmensführung in der Gastronomiebranche als eher kritisch betrachtet wurde. Die ArbeitgeberInnen sahen hauptsächlich finanzielle Schwierigkeiten und einen Mehraufwand für die Unternehmensstruktur.

4.6 Erste Untersuchungen der Arbeitsmarktentwicklung nach der Einführung des Mindestlohns in der Gastronomiebranche

Die Gastronomiebranche ist von der Mindestlohneinführung nach dem IAB Betriebspanel aus dem Jahr 2014 mit 31,3% die am stärksten betroffene Branche (Mindestlohnkommission 2016: 124f.). Die Vierteljährliche Verdiensterhebung zeigt, dass die Löhne nach Einführung des Mindestlohns um 2,9% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen sind. In Ostdeutschland stieg der Verdienst sogar um fast 9% (Amlinger et al. 2016: 10). Außerdem nahm die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Branche stark zu. Im Oktober 2015 standen 6,6% mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Verhältnis als im selben Monat des Jahres 2014.

Knabe und Schöb (2015) weisen nach „100 Tage[n] Mindestlohn“ hinsichtlich dieser Maßnahmen jedoch außerdem auf vielseitige Umgehungstatbestände, wie zum Beispiel die befristete Einstellung von Langzeitarbeitslosen oder den Wegfall von Sonderzahlungen hin.

Schlussfolgernd stellen Knabe und Schöb (2015) den enormen Anpassungsdruck aller betroffenen Betriebe heraus und betonen die „sozialpolitischen Risiken des Mindestlohns“ (Knabe & Schöb 2015: 6).

Dass sich die Anpassungen auf den Mindestlohn bereits vollständig in der Gastronomiebranche vollzogen haben, ist beispielsweise aufgrund der Forschung über die Auswirkungen des Branchenmindestlohns im Dachdeckergewerbe nicht sicher. In einer ersten Analyse aus dem Jahr 2011 fanden Aretz et al. heraus, dass sich die Beschäftigung im Dachdeckerhandwerk nach Einführung des Branchenmindestlohns im Jahr 1997 kaum veränderte. In einer Folgestudie (Aretz et al. 2013) stellte man vor allem für Beschäftigte in Ostdeutschland fest, dass die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung aufgrund der Mindestlöhne geringer ist als vorher. Außerdem haben besser verdienende Beschäftigte in der Branche mit Reallohneinbußen zu kämpfen (Gregory 2014). Eine sich verändernde Lohnverteilung führte dazu, dass der Reiz einer Weiterqualifizierung für die Beschäftigten abnahm. Folglich gingen Ausbildungszahlen und Meisterabschlüsse in ihrer Anzahl zurück (Gregory 2015). Außerdem stieg die Anzahl der Ein-Personen-Selbstständigkeit. Schließlich fasst der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten (2015: 256) zusammen: „Die rückläufige Anzahl von Markteintritten von Mehrpersonenunternehmen weist in Ostdeutschland darauf hin, dass der Mindestlohn zu einer Verringerung der Wettbewerbsintensität unter den im Markt bereits etablierten Unternehmen beigetragen hat“. Für die Analyse der Auswirkungen des Mindestlohns in der Gastronomiebranche ist es daher wichtig, etwaige Folgen als Prozess zu verstehen. Im Zuge der repräsentativen Konjunkturbeobachtung des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands (DEHOGA Bundesverband) im Herbst 2015 konnte zumindest eine tendenziell positive wirtschaftliche Lage der Hotels und Gaststätten festgestellt werden. Die 3000 befragten Unternehmen sind zu großen Teilen mit dem Jahr 2015 – trotz steigender Kosten für Personal und steigendem Verwaltungsaufwand – zufrieden. Offensichtlich hat die Einführung des Mindestlohns für die stark betroffene Branche zwar zu einigen Herausforderungen geführt. Es wird jedoch der Eindruck vermittelt, dass der Mindestlohn die Geschäftslage aus unternehmerischer Sicht nicht beeinträchtigen würde. Aufgrund des noch sehr jungen Mindestlohns in Deutschland kann von einer ausreichenden Forschungslandschaft hinsichtlich dieser Debatte aber noch keine Rede sein. Lediglich Mutmaßungen und hypothetische Berechnungen heizten die Debatte um den Mindestlohn in Deutschland an. Erste Ergebnisse verschiedener Forschungseinrichtungen zeigen, dass Branchen wie die Gastronomie offensichtlich mit vielen Veränderungen zu tun haben, die bisher noch nicht im Detail evaluiert worden sind.

Mit Beschreibung der theoretischen Debatten auf die Wirkung des Mindestlohns auf die Beschäftigung sowie des aktuellen Forschungsstands ist klar geworden, dass die meisten Studien aus volkswirtschaftlicher Perspektive betrachtet werden. Es ist gerade deshalb wichtig, die tatsächlichen Veränderungen und neuen Verhältnisse in den einzelnen Unternehmen zu untersuchen. Durch einen subjektnahen Einblick können außerdem überraschende und eventuell neuartige Erkenntnisse zutage gebracht werden, die für die weitere Auseinandersetzung mit dem Mindestlohn wesentlich sein kann. In dieser Forschungsarbeit soll nun der Bogen geschlagen werden zu einer nötigen, nicht quantifizierbaren Thematik der Prekarisierung im Hinblick auf den Mindestlohn. Dies führt folglich zu der betrachteten Untersuchungsgruppe und den dazugehörigen theoretischen Vorüberlegungen.

5. Theoretische Einbettung zur Untersuchungsgruppe

Vor der Erschließung des Feldes muss Klarheit über die zu befragende Untersuchungsgruppe geschaffen werden. Dazu wird im Folgenden eine theoretische Einbettung vorgenommen. Zuerst werden die Beschäftigten als soziale Akteure betrachtet, um schließlich die Beschäftigungsverhältnisse, wie sie vorwiegend in der Gastronomiebranche zu finden sind, zu beleuchten.

5.1 Beschäftigte als soziale Akteure

Die Befragten in dieser Forschungsarbeit sind allesamt Beschäftigte, die in der Gastronomiebranche tätig sind. Diese sollen im weiteren Verlauf als soziale Akteure verstanden werden. Das bedeutet, sie werden als „handelnde, eigensinnige und ihr Leben mit Sinn erfüllende Subjekte“ betrachtet (Hürtgen & Voswinkel 2016: 503). Anders als bei Befragungen von Arbeitskräften werden die Befragten also nicht auf ihre Beschäftigung in der Gastronomie per se reduziert. Es muss beachtet werden, dass soziale Akteure ihre Lebenswelt mit ihren biografischen Hintergründen, Erfahrungen und Bedingungen bishin zu Erwartungen an die Arbeitswelt im Wechselspiel erleben. Arbeit ist Bestandteil der eigenen Lebenswelt, und somit konnten Hürtgen und Voswinkel (2016) in ihrer Studie über die Ansprüche an Arbeit und Leben herausstellen, dass für Beschäftigte drei zentrale normative Ansprüche entstehen, die „gute“ Arbeit ausmachen.

Arbeit wird als „normal“ definiert, wenn der Kräfteinsatz der Beschäftigten sinnvoll organisiert ist, die Vorgesetzten fair agieren, die Vergütung zumindest hinreichend ist und die Arbeitszeit die Work-Life-Balance hält. „Gut“ ist Arbeit dann, wenn die normativen Ansprüche der Beschäftigten hinreichend gedeckt werden können. Diese sind:

- Leistungsgerechtigkeit
- Integrität
- Sozialwesen

Hinsichtlich des ersten normativen Anspruchs unterscheiden Kratzer et al. (2016: 2) materielle und immaterielle Leistungsgerechtigkeit. Erstere bezieht Faktoren wie Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Belastung, Arbeitsintensität und Arbeitszeitgestaltung mit ein. Zweitere beinhaltet Würdigung und Anerkennung. Um Leistungsgerechtigkeit einzufordern, ist es allerdings unabdingbar, dass der Beschäftigte sich selbst als Leistungskraft ansieht und danach handelt. Erst dann ist es möglich, seine eigenen Vorstellungen von Gerechtigkeit – in welcher Form auch immer – zu definieren und zu beanspruchen.

Mit Integrität ist das „Menschliche“ gemeint. ‚Mensch' zu sein“, so Hürtgen und Voswinkel (2016: 507), „beinhaltet sowohl die Notwendigkeit einer Gleichbehandlung aller, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, äußeren Merkmalen, wie auch eine Art Grundrecht auf die Berücksichtigung der eigenen leiblich-seelischen Bedürftigkeit und Verletzbarkeit.“ Gemeint ist damit die Notwendigkeit, am Arbeitsplatz nicht nur als Leistungskraft erkannt, sondern auch als Mensch mit unterschiedlichen Bedürfnissen akzeptiert zu werden.

Die dritte normative Dimension ist der Anspruch, den Beschäftigten in einem sozialen Netzwerk zu begreifen. Familie, Freundschaften, Hobbies und ehrenamtliche Tätigkeiten gehören gleichermaßen zum Leben wie die Arbeit. Es wird deshalb der Anspruch erhoben, diese verschiedenen Lebensbezüge mit der Arbeitswelt zu verbinden.

In Bezug auf dieses theoretische Konstrukt wird nun gefragt, inwiefern die normativen Ansprüche an Arbeit bei den befragten Beschäftigten nach Einführung des Mindestlohns realisiert werden konnten. Ist es überhaupt dazu gekommen, dass sich im Zuge dessen die Arbeit hinsichtlich Leistungsgerechtigkeit, Integrität und Sozialwesen verbesserte? Sind etwaige Veränderungen bei den Beschäftigten erkennbar? Haben sich die normativen Ansprüche aufgrund des Mindestlohns verändert bzw. verstärkt?

Weiterhin interessant ist, ob sich aufgrund des Mindestlohns die Beschäftigungsverhältnisse geändert haben. Dazu wird im Folgenden zwischen normaler, atypischer und prekärer Beschäftigung unterschieden, um dann für die Untersuchungsgruppe präzise Einteilungen

vornehmen zu können.

5.2 Beschäftigungsverhältnisse – normal, atypisch, prekär?

Die Gastronomiebranche zählt zu den Niedriglohnbranchen in Deutschland (Böhle et al. 2014: 51). Dies bedeutet, dass ein erheblicher Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Branche weniger als zwei Drittel des nationalen Medianbruttolohns, gemessen an allen Vollzeitbeschäftigten, verdient. Die Risiken der NiedriglohnbezieherInnen sind weitläufig bekannt. Oftmals handelt es sich um eher instabile Beschäftigungsverhältnisse, die einer Befristung unterliegen und eine längerfristige Integration in den Arbeitsmarkt kaum ermöglichen. Die Möglichkeit aufzusteigen ist in diesen Branchen zwar de facto vorhanden, aber durchaus selten (Brinkmann et al. 2006: 37). Viele Beschäftigungsverhältnisse in den typischen Niedriglohnbranchen sind laut Definition nach Ulrich Mückenberger (1985) keine sogenannten Normalarbeitsverhältnisse.

Normalarbeitsverhältnisse (im Folgenden NAV) zeichnen sich vor allem durch eine Arbeitsstelle aus, die erstens unbefristet und zweitens über die Vollzeitbeschäftigung ein existenzsicherndes Einkommen sicherstellen. Brehmer und Seifert (2008: 503) betonen darüber hinaus, dass in einem NAV die Integration in das soziale Sicherungssystem gewährleistet wird. Zudem können sich Beschäftigte in einem NAV mit der jeweiligen Arbeitsstelle, dessen Aufgaben, Rechte und Pflichten identifizieren. Die Möglichkeit zur kollektiven Interessenvertretung ist für den oder die Beschäftigte/n genauso gegeben wie auch gesetzliche und tarifliche Schutzbestimmungen. Bei einem Normalarbeitsverhältnis handelt es sich also vor allem um einen Arbeitsplatz, der stabile und langanhaltende Bedingungen bietet, um die eigene Lebenswelt langfristig zu gestalten.

Neben den NAV sind vor allem in den Niedriglohnbranchen atypische, ja sogar prekäre Beschäftigungsverhältnisse vielfach vertreten. Seit Mitte der 1990er Jahren ist die Anzahl atypischer Beschäftigungen rasant gestiegen. Über 90% des absoluten Wachstums entfällt dabei auf die Dienstleistungsbranche. Zwischen 1996 und 2009 hat sich der Anteil der atypischen Beschäftigungen im Gastgewerbe um 64,6% erhöht. (Bosch & Weinkopf 2011: 441)

In negativer Abgrenzung zum NAV sind atypische Beschäftigungsformen beispielsweise Arbeit in Teilzeit, geringfügige oder befristete Beschäftigung, Leiharbeit und informelle Formen der Arbeit wie Schwarzarbeit. Atypisch Beschäftigte können häufig nicht den eigenen sowie den Lebensunterhalt eventueller Familienmitglieder finanzieren, sind aber oftmals nicht

als Risikogruppe zu betrachten. Atypische Beschäftigungsformen werden auch immer wieder absichtlich gewählt, um beispielsweise eine höhere Work-Life-Balance zu generieren oder die persönlichen Interessen stärker in den Fokus zu setzen (Statistisches Bundesamt 2017). Finanzielle Absicherung erfolgt dann zum Beispiel durch den Lebenspartner oder einer weiteren Beschäftigung. Wichtig ist zu betonen, dass immer unterschieden werden muss zwischen der Wahl zu einer atypischen Beschäftigung und der Notwendigkeit, dieses Verhältnis einzugehen, weil die Alternative zu einem NAV kaum oder nicht gegeben ist.

Ist Zweites der Fall und kann die eigene Existenz nicht gesichert werden, spricht man von einem prekären Arbeitsverhältnis. Bisher gibt es keine differenzierte Forschungslandschaft zu Prekarisierung (Brinkmann et al. 2006: 9), jedoch beginnt jeder Versuch einer hinreichenden Definition des Begriffs bei Pierre Bourdieu. Der französische Soziologe grenzt in einem Vortrag im Jahr 1997 Prekarität folgendermaßen ab:

„Prekarität hat bei dem, der sie erleidet, tiefgreifende Auswirkungen. Indem sie die Zukunft überhaupt im Ungewissen läßt, verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allem jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist.“ (Bourdieu 1998: 97)

Prekär wird als Synonym für schwierig, heikel oder misslich verwendet. Personen im prekären Beschäftigungsverhältnis befinden sich unterhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums und leben also in ständiger Ungewissheit. Etwaige Erwartungsunsicherheiten führen dazu, dass die Zukunft nicht, wie im Gegensatz zu einem NAV anzunehmen ist, geplant werden kann. Prekarität zeichnet sich durch einen niedrigen Grad an Sicherheit des Arbeitsplatzes ab; der Zugang zum sozialen Sicherungssystem ist nicht oder nur kaum ermöglicht. Bei der Begriffsbestimmung für Prekarität wird in der Literatur für gewöhnlich die Definition von Dörre (2005) gewählt. Diese differenziert nicht nach Erwerbsformen, sondern bezieht sich eher auf soziale Richtwerte. Dörre (2005: 252) beschreibt Prekarität folgendermaßen:

„Ein Arbeitsverhältnis kann als prekär bezeichnet werden, 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 Arbeitskraftperspektive zentrale Merkmale für Prekarität“.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse gehen außerdem oftmals einher mit subjektiver Unzufriedenheit, die nicht nur Unsicherheiten hervorrufen, sondern auch Sinnverlust,

Anerkennungs- und Partizipationsdefizite (Castel & Dörre 2009: 17).

Brinkmann et al. (2006: 18f.) schlagen für die Definition prekärer Beschäftigung darüber hinaus fünf Dimensionen vor, die diese (Des)integrationspotenziale mit einschließen:

Tabelle 5: Dimensionen prekärer Beschäftigung

Dimension	Prekär ist Erwerbsarbeit, wenn...
reproduktiv-materiell	- die Tätigkeit nicht existenzsichernd ist, jedoch Haupteinnahmequelle darstellt oder - das gesellschaftlich anerkannte kulturelle Minimum mit der Tätigkeit nicht überschritten werden kann
sozial-kommunikativ	- die Integration in soziale Netze (am Arbeitsort und/oder extern) nicht ermöglicht wird
rechtlich-institutionell	- der Beschäftigte von sozialen Rechten ausgeschlossen wird - der Beschäftigte keine Partizipationsmöglichkeiten hat - soziale Schutz- und Sicherungsrechte nicht im vollen Umfang gelten
Status- und Anerkennungsdimension	- ein anerkannter sozialer Status verwehrt bleibt und der Beschäftigte Missachtung erfährt
arbeitsinhaltlich	- die Arbeit von dauerhaften Sinnverlust geprägt ist oder - eine Überidentifikation stattfindet, sodass chronische Stresssymptome auftreten

Quelle: Brinkmann et al. 2006: 18f., eigene Darstellung

Die gegenwärtige Diskussion um Desintegration in der Arbeitswelt wurde vor allem durch den Soziologen Robert Castel entfacht. Castel (2009) spricht von einer „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“, die moderne Gesellschaften „auf breiter Front“ (ebd.: 22) erfahren. Anhand eines Zonenmodells versucht er, eine neue Arbeitsgesellschaft mit prekärer Erwerbsarbeit und dessen Desintegrationspotenziale zu beschreiben. Dabei unterscheidet er die *Zone der Integration*, die *Zone der Prekarität* und die *Zone der Entkoppelung*. In der *Zone der Integration* sind Erwerbstätige angesiedelt, die in einem Normalarbeitsverhältnis stehen. Jedoch gibt es innerhalb dieser Zone auch die „Verunsicherten“ und die „Abstiegsbedrohten“. Die Erwerbstätigen stehen einer belastenden Beschäftigungsunsicherheit gegenüber und befürchten, in die *Zone der Prekarität* zu rutschen. Mit aller Kraft wird versucht, das Beschäftigungsverhältnis aufrecht zu erhalten. In der *Zone der Prekarität* sind „die Hoffenden“, „die Realistischen“ und „die Zufriedenen“ zu finden. Alle Subjekte stehen in

einem prekären Beschäftigungsverhältnis, wobei die Hoffenden dies als Aufstiegsmöglichkeit in die *Zone der Integration* betrachten; die Realistischen sehen ihre Anstellung als dauerhaft und kaum veränderbar an. Subjekte in der entschärfen Prekarität werden als „die Zufriedenen“ benannt, da das prekäre Beschäftigungsverhältnis nicht die Existenz desjenigen bedroht. Weitere Einnahmequellen sichern die Existenz. In der *Zone der Entkopplung* finden sich aktive Arbeitssuchende und Desintegrierte, die beispielsweise die Suche nach Arbeit aufgrund von Erfolgslosigkeit aufgegeben haben.

Schaubild: (Des)integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Zone der Integration

- 1) Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)
- 2) Atypische Integration („Die Unkonventionellen“, bzw. „Selbstmanager“)
- 3) Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
- 4) Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)

Zone der Prekarität

- 5) Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)
- 6) Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)
- 7) Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)

Zone der Entkopplung

- 8) Überwindbare Ausgrenzung („Die Veränderungswilligen“)
- 9) Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

Abbildung 5: (Des)integrationspotenziale von Erwerbsarbeit

Quelle: Dörre 2007: 4, eigene Darstellung

Aus diesen theoretischen Vorüberlegungen und der Einbettung der zu befragenden Akteure in ein Untersuchungsmuster entstehen zu überprüfende Thesen, die im Folgenden erläutert werden.

5.3 Zu überprüfende Thesen aus den theoretischen Vorüberlegungen

Die These *T1* liegt in der Tatsache begründet, dass die Gastronomiebranche zum Dienstleistungssektor und obendrein zu einem Arbeitsmarkt gehört, in dem die Beschäftigten häufig niedrige Bruttolöhne erhalten. Es wird daher angenommen, dass ein Großteil der Befragten in einem atypischen, ja sogar prekären Beschäftigungsverhältnis steht. Nach Dörres Schaubild der (Des)integrationspotenziale von Erwerbsarbeit (2007) würde dies bedeuten:

T1: Die Befragten sind nach Dörre (2007) selten in der Zone der Integration sondern oft in der Zone der Prekarität einzuordnen.

31,3% der Beschäftigten in der Gastronomiebranche in Deutschland sind laut dem IAB-Betriebspanel aus dem Jahr 2014 vom Mindestlohn betroffen (Mindestlohnkommission 2016: 124f.). Folglich kann davon ausgegangen werden, dass zumindest einige der hier Befragten von einem Brutto-Lohnanstieg seit 2015 profitieren. Somit müsste sich beispielsweise nach dem Konzept der Beschäftigten als soziale Akteure (Hürtgen & Voswinkel 2016) die Dimension der Leistungsgerechtigkeit hinsichtlich des Lohns und auch hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen Anerkennung positiv ausgewirkt haben. Aus dieser Annahme geht *T2* hervor:

T2: Nach Einführung des flächendeckenden Mindestlohns konnten die normativen Ansprüche an „gute“ Arbeit unter den Befragten gedeckt werden.

BefürworterInnen der Einführung des Mindestlohns nehmen an, dass sich der Mindestlohn positiv für die Lohnverteilung und das Einkommen der Betroffenen auswirkt (u.a. vom Berge et al. 2016). Die Folge für die Betroffenen wäre nach Brinkmann et al. (2006) die Möglichkeit eines zumindest reproduktiv-materiellen Aufstiegs. Mit These *T3* soll deshalb überprüft werden, ob sich nicht nur die normativen Ansprüche an gute Arbeit, sondern auch das Integrationspotenzial von Erwerbsarbeit aufgrund des Mindestlohns erhöht hat.

T3: Seit Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland profitieren die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Gastronomiebranche von einem Aufstieg aus der Zone der Prekarität in die Zone der Integration.

Von einem etwaigen Aufstieg in die Zone der Integration zu profitieren, ist jedoch nicht mit einem erhöhten subjektiven Empfinden hinsichtlich eines gesicherten Arbeitsplatzes gleichzusetzen. Diese Annahme soll mit These *T4* untermauert werden:

T4.1: Die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befinden sich auch nach der Einführung des Mindestlohns in einem Zustand ständiger Beschäftigungsunsicherheit.

T4.2: Um die Zone der Integration nicht verlassen zu müssen bzw. in die Zone der Integration aufsteigen zu können, leisten die Beschäftigten einen signifikanten Mehraufwand. Dieser wird nicht vergütet.

6. Methodische Vorgehensweise

6.1 Forschungsdesign und Methode

Für das folgende Forschungsprojekt ist die Wahl auf ein qualitatives Forschungsdesign gefallen. Dies hat mehrere Gründe. Zum Einen wird anhand der theoretischen Vorüberlegungen deutlich, dass zum Beispiel Prekarisierung eine wichtige Debatte auch im Zusammenhang mit dem Mindestlohn darstellt. Diese Thematik ist aufgrund vieler einfließender Faktoren nur schwer quantifizierbar. Zum anderen wurde mit der Darstellung vorangegangener Forschung deutlich, dass der Forschungsgegenstand zumindest in einer subjektiven, mikrosoziologischen Perspektive bisher nicht evaluiert wurde.

Ausgehend von einem gewissen Vorverständnis des Forschungsgegenstands können Einzelfälle in Betracht gezogen werden, um neue Erkenntnisse zum Thema Mindestlohn in einer beispielhaften Branche zu gewinnen. Die Frage nach den Auswirkungen des Mindestlohns in der Gastronomiebranche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nicht quantifizierbar. Der Mindestlohn in Deutschland ist noch zu jung, als dass mögliche Problematiken bereits bekannt und daraus erkennbare Strukturen ableitbar sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich durch qualitative, zirkuläre Erhebungsmethoden neue Relevanzstrukturen erschließen, die mit einer linearen, quantitativen Evaluationstechnik nicht herauskristallisiert werden können (Flick 2014: 128). Es sollen Handlungsstränge verstanden

werden, die nur mit Hilfe subjektiver Perspektiven zutage treten. Strübing (2013: 19) bringt die Argumentation für eine qualitative Untersuchung auf den Punkt: „Viele relevante gesellschaftliche Fragen lassen schon deshalb keine hypothetischen Antworten zu, weil sie aus der Dynamik gesellschaftlicher Verhältnisse resultieren, die zunächst einmal empirisch untersucht werden muss, um zu verstehen, wie es zu den Phänomenen kommen konnte, die das Forschungsproblem konstituieren.“

Außerdem können durch den subjektnahen Einblick und den Gebrauch von offenen Fragestellungen überraschende und eventuell neuartige Erkenntnisse zutage gebracht werden, die für die weitere Auseinandersetzung mit dem Mindestlohn wesentlich sein können. Damit wird das zentrale Prinzip qualitativer Forschung garantiert: Offenheit.

6.2 Erhebungsmethode

Als Erhebungsmethode soll das problemzentrierte Interview dienen. Dieser Typ von Interview wurde von Andreas Witzel (1982) begründet und wird mit Hilfe eines Leitfadens zwar strukturiert, ist aber dennoch offen. Diese gegensätzlichen Bedingungen der Strukturiertheit und Offenheit geben einerseits die notwendige Möglichkeit, im Interview bestimmte Themen hinreichend zu besprechen. Andererseits wird dem oder der Interviewten auch Raum geboten, frei zu erzählen. Die Narration erhöht die Wahrscheinlichkeit, neue Sinnstrukturen, die im Vorhinein nicht bedacht worden sind oder für den Interviewer unbekannt waren, zu entdecken.

Im Interviewleitfaden nach Flick (2014) ist entscheidend, dass die Relevanzsysteme des Interviewten erkannt werden, ohne dabei den Ablauf oder die Fragen im Vorhinein festzulegen. Der Leitfaden soll sich lediglich an thematische Schwerpunkte halten. Dabei werden die festgelegten Kategorisierungen nicht als feststehend, sondern eher als Angebot formuliert. Dadurch hat der Interviewte die Möglichkeit, sein Wissen und seine Erfahrungen diesbezüglich mitzuteilen – oder eben nicht. Eventuell eröffnen sich dadurch auch neue Problematiken, mit denen man nicht rechnet. Im Laufe des Gesprächs werden spezifische Fragen formuliert, die an die subjektive Wissenswelt des Interviewten anknüpfen.

Um die qualitative Evaluationstechnik im Forschungsprozess präzise einzubeziehen, wird das Ablaufmodell des problemzentrierten Interviews nach Mayring (2016: 71) genutzt:

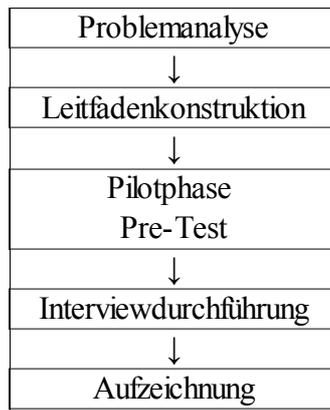


Abbildung 6: Ablaufmodell des problemzentrierten Interviews
 Quelle: Mayring 2016: 71, eigene Darstellung

6.3 Aufbereitung und Auswertung der Interviews

Die aufgezeichneten Interviews werden wort-wörtlich transkribiert. Wort- und Satzabbrüche werden gleichermaßen festgehalten wie Sprechpausen, Füllwörter und Vokalisationen wie Lachen, Schreien, Stöhnen und Gähnen, damit eventuell auftretene Unsicherheiten, Zweifel und Gedanken der Interviewten erkannt werden können. Die Orthographie ist bereinigt; Dialekte sind für die Analyse nicht von Bedeutung und wurden deshalb während der Transkription ignoriert.

Für die Auswertung der Interviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse gewählt. Diese Auswertungsstrategie von Interviewdaten geht auf die Annahme zurück, dass einerseits das gesprochene Wort Erkenntnisse vermittelt. Andererseits können mit Hilfe der Analyse auch Rückschlüsse auf nicht verbalisierte Inhalte geschlossen werden. Zur groben Orientierung wird das von Mayring vorgeschlagene Ablaufmodell zur Inhaltsanalyse genutzt (2016: 114ff.):

1. Zusammenfassung
 - Materialreduzierung, um die wesentlichen Inhalte herauszufiltern und zentrale Tendenzen und Relevanzsysteme der Befragten zu erfassen
2. Kategoriendefinition und Subsumtion
 - Durch Selektion des Materials können Aussagen gebündelt werden; Kategorien werden definiert bzw. Unterkategorien geschaffen

3. Interner und externer Vergleich

- Die Aussagen der Befragten werden untereinander verglichen; es entstehen theoretische Konstrukte; diese werden mit dem bisher ermittelten Forschungsstand in Verbindung gebracht (Triangulation)

4. Ergebnisaufbereitung

6.4 Fallauswahl und Stichprobe

Hinsichtlich der Auswahl der Fälle war vor allem wichtig, dass die Befragten mit Bedacht ausgewählt werden, um unterschiedliche Merkmale der Soziodemografie der Interviewten und verschiedene betriebliche Strukturen abzubilden. So wurde darauf geachtet, dass im Sample zum einen die Beschäftigungsformen variieren. Zum anderen sollten verschiedene Untersuchungsperspektiven dadurch geschaffen werden, dass es kleinere und größere Betriebe geben wird, diese sich in ihrem Typus unterscheiden und unter möglichst unterschiedlichen Bedingungen bestehen. Hier ist zum Beispiel das Stadt-Land-Gefälle zu nennen.

6.5 Zugang zum Feld

Mögliche Interviewpartner für ein Forschungsprojekt ausfindig zu machen, erweist sich oftmals als kompliziert und zeitintensiv. Es konnte jedoch davon ausgegangen werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Gastronomiebranche generell extrovertiert und aufgeschlossen sind. Diese Annahme entsteht allein aus dem Grund, dass Personen, die den Eintritt in diese Branche wählen, tagtäglich mit vielen unterschiedlichen Charakteren zu tun haben (müssen) und deshalb ein gewisses Maß an Kontaktfreudigkeit vorauszusetzen ist. Die Kontaktgewinnung über Face-to-Face-Interaktionen schien in diesem Falle am sinnvollsten zu sein.

Mit einer ersten Internetrecherche gastronomischer Einrichtungen empfiehlt sich zunächst eine Einteilung nach (geschätzter) Größe des Betriebs, dessen Standort (Stadt, Land) und der Typ (Systemgastronomie, Restaurant, Bar, etc.). Im Folgenden hat sich der Besuch ausgewählter Betriebe als erfolgreich herausgestellt, denn ein hoher Anteil an Servicekräften hat auf die Frage nach einem Interview über die derzeitige Tätigkeit aufgeschlossen reagiert. In sieben von neun Fällen konnten schließlich die Kontaktdaten ausgetauscht werden, damit die Terminabsprache für das leitfadengestützte Interview vonstatten gehen konnte. Relativ schnell hat sich eine Person bereit erklärt, mit der vorerst ein Pretest durchgeführt wurde. Schnell

stellte sich jedoch heraus, dass die restlichen kontaktierten Personen in ihrer Freizeit äußerst eingeschränkt waren, sodass ein gemeinsamer Termin teilweise erst nach vier bis sieben Wochen realisiert werden konnte.

Eine weitere effiziente Methode, um Zugang zum Feld zu erhalten, war die der persönlichen Kontakte. Durch Aufrufe zum Vorhaben, Menschen mit gastronomischen Berufshintergrund zu interviewen, konnten weitere Kontakte aquiriert werden, die wiederum andere Personen kannten, die in der Gastronomie arbeiten. Dieses Schneeballprinzip erleichterte vor allem das Auffinden eines neuen Untersuchungsobjekts, welches nicht (nur) im Service, sondern (auch) in der Küche tätig ist. Des Weiteren konnte eine Person interviewt werden, die mittlerweile nicht mehr in der Gastronomie beschäftigt ist.

Eine dritte Methode, um zum Feld Zugang zu erhalten, ist das erhoffte Schneeballprinzip über Social-Media-Kanäle. Mit Hilfe einer Abfrage über den privaten Account bei Facebook und der Bitte an die „Freunde“, den Aufruf zu teilen, gab es tatsächlich einen Rücklauf, mit dem vorerst nicht gerechnet wurde.

Es konnten drei weitere Personen ausgemacht werden, die zum einen in erreichbarer Nähe wohnen oder arbeiten und zum anderen bereit waren, Fragen zu ihrer Tätigkeit in der Gastronomiebranche zu beantworten.

Folglich konnten mit den beschriebenen drei Methoden ohne erheblichen Aufwand 15 Personen gefunden werden, die zu einem Interview bereit waren. Die Probleme der zeitlichen und zum Teil lokalen Dimension machten eine Verabredung zum Interview jedoch oftmals kompliziert. Schlussendlich konnten bis zum Ende der Interviewphase acht Untersuchungsobjekte erfolgreich befragt werden. Das erste Interview diente dem Pretest, die darauf folgten sieben Interviews dienen nun als Analysematerial für diese Forschungsarbeit.

Tabelle 6: Methode zum Feldzugang und Anzahl der erreichten Personen

Methode zum Feldzugang	Anzahl der Personen, die sich zur Verfügung gestellt haben	Anzahl der tatsächlich befragten Personen
Besuch der ausgewählten Lokalität	7	3
Kommunikation über Schneeballprinzip	2	2
Abfrage über Social Media	6	3
gesamt	15	8

Quelle: eigene Darstellung

6.6 Probleme vor und während der Interviewdurchführung

Innerhalb empirischer Sozialforschung muss im Grunde immer davon ausgegangen werden, dass gewisse Faktoren und Situationen die Aussagen der Interviewten verzerren lassen.

Ein im Vorhinein erprobter Durchlauf des Interviews half dabei, erste mögliche verzerrende Faktoren im erarbeiteten Leitfaden zu überdenken und zu überarbeiten. Es konnte so herausgefunden werden, welche Fragen einer sprachlichen Änderung bedürfen, weil sie zum Beispiel schwer verständlich waren. Auch um zu erfahren, ob die gebildeten Themenschwerpunkte in einem für die Interviewten logischen Ablauf erfragt werden, wurde im Pretest nach Reihenfolge der aufgestellten Themenkomplexe interviewt. Schnell wurde klar, dass der Gesprächsfluss zum Teil entweder stockte oder das Thema, mit dem sich der Interviewte gerade beschäftigte, gewechselt werden musste, um den „roten Faden“ nicht zu verlieren. Hopf (1978) nennt dieses Phänomen die „Leitfadenbürokratie“. Der Interviewer läuft Gefahr, am Papier gefangen zu sein und arbeitet eher ab, als darauf zu achten, neue Erkenntnisse zu erlangen. Als InterviewerIn hat man die Aufgabe, das Gespräch so offen wie möglich zu halten und dem/der Interviewten Raum zu geben, die eigenen Themenschwerpunkte zu setzen. Der Pretest machte deutlich, dass vor allem bei dieser Thematik das offene Gespräch um Weiteren aufschlussreicher sein wird als sich zu bemühen, die Themen fein säuberlich abzuarbeiten. Aufgrund dieser Offenheit im Interview ist es dann auch des Öfteren vorgekommen, dass auf bestimmte Aspekte nochmals im späteren Verlauf eingegangen worden ist. In manchen Gesprächen findet man deshalb sich wiederholende Aussagen, jedoch mit unterschiedlichen Details, die wiederum neue Erkenntnisse zutage brachten.

Die Aufzeichnung der Interviews mit einem Diktiergerät führte zu anfänglicher Nervosität aller Befragten. Die Gesprächssituation war dadurch in den ersten Momenten eher zurückhaltend. Es stellte sich jedoch heraus, dass die eingangs gestellte Frage zur Arbeitszufriedenheit derart zum Nachdenken anregte, sodass die Aufzeichnung offensichtlich unmittelbar vergessen wurde. Das Gespräch wurde schnell flüssiger, die Nervosität verminderte sich im Laufe des Interviews deutlich.

Eine weitere Herausforderung der Interviews bestand darin, ein gewisses Maß an Vertrauen von dem oder der Interviewten zu erlangen, um möglichst detailgetreue und wahrheitsgemäße Aussagen zu erhalten. Die Hemmschwelle, jemanden von der beruflichen und vor allem finanziellen Situation zu berichten, ist zumeist groß. Sie musste zunächst überwunden werden, um zum tatsächlichen Interview zu kommen. So kam es bei dem Treffen mit den

Interviewten meist erst einmal zu lockeren Gesprächen, um sich kennenzulernen. Ein angenehmer, meist bekannter Ort der/des Interviewten verstärkt das Gefühl von Sicherheit. Aus diesem Grund war es den Interviewten freigestellt, wo sie sich treffen möchten.

Größtenteils fanden die Interviews in einem Café oder in einer Bar statt. Die Atmosphäre war deshalb meist ungezwungen und locker.

In der empirischen Sozialforschung ist das Problem der sozialen Erwünschtheit breit diskutiert. Vor allem aufgrund der Aufzeichnung der Gespräche ist die Wahrscheinlichkeit relativ hoch, dass der Interviewte „Informationen zurückhält bzw. dass sich seine Tendenz, sozial erwünscht zu antworten, verstärkt“ (Gläser & Laudel 2009: 157). Auch in dieser Forschungsarbeit muss davon ausgegangen werden, dass auf bestimmte Fragen eventuell sozial erwünscht und nicht wahrheitsgemäß geantwortet wurde. Es können in der Analyse Verzerrungen entstehen.

7. Empirische Ergebnisse

Anhand der durchgeführten Leitfadeninterviews soll nun analysiert werden, inwiefern sich der im Jahr 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn auf die Beschäftigten in der Gastronomiebranche auswirkt. Der aufgestellte Leitfaden, der sich einerseits am Forschungsstand, andererseits an die vorangestellte theoretische Einbettung der zu untersuchenden Gruppe orientierte, schnitt dabei u.a. Themen an wie Ausgleichsreaktionen, Arbeitszufriedenheit, Lohnveränderungen und den Arbeitsalltag. Im Interview wurden schließlich Fragen gestellt, die sich mit der gesamten Arbeitswelt des Beschäftigten befassen. Selbstverständlich spielt im ersten Augenblick, wenn man sich mit der Auswirkung von Mindestlöhnen beschäftigt, das Entgelt eine primäre Rolle. Jedoch gibt es eine Vielzahl von weiteren Faktoren, die aufgrund des Mindestlohns beeinflusst werden. Erste Ergebnisse unterschiedlicher Modellrechnungen, noch vor Einführung des Mindestlohns, können dies zeigen (u.a. Meyer & Weber 2007, Gregory 2014, Knabe & Schöb 2015).

Mit Hilfe der offen gestellten Fragen und breit gefächerten Themenbereiche, die in den Interviews manchmal nur angeschnitten²¹, oft aber vertieft besprochen wurden, konnte dieser Komplexität hinreichend gerecht werden.

Nach Selektion des transkribierten Materials wurden somit bedeutende Aussagen gebündelt

²¹ Es ist vorgekommen, dass zu bestimmten Themen die Interviewten wenig bis keine Kenntnisse hatten bzw. keinerlei Erfahrungen zum angesprochenen Thema vorwiesen.

und Kategorien für die Analyse herausgestellt. Die einzelnen Kategorien wurden schließlich in drei Hauptdimensionen zusammengefasst. Die Hauptdimensionen sollen dann, nach Analyse ihrer Kategorien, dazu dienen, die im Vorgang aufgestellten Thesen zu überprüfen.

Die Thesen *T1* bis *T4.2* dienen schließlich dazu, die Frage nach den Auswirkungen des Mindestlohns in Hinblick auf Prekarisierung, normative Ansprüche an gute Arbeit und Veränderungen im Arbeitsalltag zu konkretisieren.

Für die Operationalisierung der Aussagen aus den Interviews wurden also folgende Hauptdimensionen aufgestellt, die es gilt, mit Hilfe ihrer Kategorien zu analysieren:

Tabelle 7: Hauptdimensionen und Kategorien für die Einzelfallanalyse

		Dimensionen		
Auswirkungen des Mindestlohns auf	Arbeitsstrukturen	Lohn	Beschäftigte als soziale Akteure	
	Arbeitszeit(-erfassung)	Monatsentgelt	Arbeitsbild/Identifikation	
	Überstunden	Trinkgeld	Weiterbildungsmöglichkeiten	
	Pausen	Zuschläge	Betriebsrat	
	Team/Fluktuation	Existenzsicherung	Beschäftigungssicherheit	
			Meinungsbild zum Mindestlohn	
				Kategorien

Quelle: eigene Darstellung

Die erste Hauptdimension, die beleuchtet wird, ist die Arbeitsstruktur innerhalb des Betriebs der/des jeweils Befragten. Dazu gehören neben der Handhabe der Arbeitszeiterfassung auch, wie die (internen) Regelungen zu Überstunden aufgestellt sind. Ebenso, ob die Pausen eingehalten werden können und wie im Allgemeinen das Team funktioniert, sich die Teamstruktur nach Einführung des Mindestlohns veränderte oder ob sich gar die Beschäftigungsformen gewandelt haben. Mit der Analyse der Arbeitsstruktur ist es möglich, rechtlich-institutionelle sowie sozial-kommunikative Aspekte zu beleuchten. Es kann herausgefunden werden, ob nach Brinkmann et al. (2006) die entsprechende Beschäftigung vor und auch nach Einführung des Mindestlohns innerhalb dieser Aspekte per Definition prekär ist. Mit Hilfe der Dimension „Arbeitsstrukturen“ sollen die Thesen *T1* und *T3* geprüft werden.

Die zweite Hauptdimension, der Lohn, soll herausstellen, wie und ob sich die finanzielle

Sicherheit der Befragten nach Einführung des Mindestlohns verändert hat. Zu diesem Themenkomplex gehört neben dem Monatsentgelt auch das Trinkgeld und etwaige Sonderzuschläge. Hat sich die Einkommenssituation der Beschäftigten verbessert? Und überhaupt: Konnte sich die reproduktiv-materielle Lebenslage der Befragten insoweit verändern, dass man nach Einführung des Mindestlohns von einer integrativen und vor allem existenzsichernden Erwerbsarbeit sprechen kann? Die Ergebnisse aus der analysierten Dimension „Lohn“ hat Einfluss auf alle aufgestellten Thesen. Somit werden mit dieser Dimension *T1* bis *T4.2* beleuchtet.

Mit der dritten Dimension sollen die Beschäftigten als soziale Akteure im Vordergrund stehen. Hiermit soll herausgefunden werden, ob sich die arbeitsinhaltliche Situation sowie der Status und die Anerkennung für die ausübende Tätigkeit gewandelt hat. Mit Hilfe von Fragen über etwaige Weiterbildungsmöglichkeiten oder beispielsweise die eigene Identifikation mit der Arbeit erhält man einen Einblick über die normativen Ansprüche an gute Arbeit und ob die tatsächliche Beschäftigung diesen gerecht werden. Mit dieser Dimension soll die These *T2* geprüft werden. Weiter kann mit der Dimension „Beschäftigte als soziale Akteure“ analysiert werden, ob Kriterien eines Normalarbeitsverhältnisses vorhanden sind. Daraus lässt sich erschließen, in welcher Zone von Erwerbsarbeit sich die Beschäftigten vor und nach Einführung des Mindestlohns befunden haben und was die Befragten tun (müssen), um gewonnene Integrationspotenziale nicht wieder zu verlieren. Diese Erkenntnisse sind wichtig, um die Thesen *T3*, *T4.1* und *T4.2* zu prüfen.

Im Folgenden werden die sieben Beschäftigten, die interviewt wurden, hinsichtlich ihrer soziodemografischen Merkmale und den Charakteristika des Betriebs kurz beschrieben, um einen Überblick über die Heterogenität der Untersuchungsgruppe zu erhalten. Anschließend Einzelfallanalysen dienen dazu, die Kernaussagen aus den Interviews entlang der aufgestellten Dimensionen auszuwerten. Mit Hilfe dieser Vorgehensweise werden schließlich die Thesen *T1* bis *T4.2* geprüft.

7.1 Soziodemografische Merkmale der Befragten

Die Stichprobe beinhaltet sieben Untersuchungssubjekte mit jeweils unterschiedlichen soziodemografischen Merkmalen. Die Befragten sind zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 25 und 43 Jahre alt. Sie alle greifen auf langjährige Erfahrungen im gastronomischen Bereich zurück. Zwei der befragten Personen haben eine Ausbildung in diesem Gewerbe abgeschlossen (Restaurantfachkraft und Hotelfachkraft). Fünf Befragte haben die Tätigkeit als

QuereinsteigerInnen begonnen. Diejenigen, die nicht hauptberuflich in der Gastronomie tätig sind, befinden sich entweder noch in der Ausbildung innerhalb einer anderen Branche oder sind hauptberuflich in einem anderen Industriezweig tätig. Vier der Interviewten arbeiten hauptberuflich in der Gastronomie als Vollzeitangestellte. Zwei Befragte sind auf Mini-Job-Basis angestellt. Des Weiteren konnte eine Person für ein Interview gewonnen werden, die in Schwarzarbeit die Tätigkeit ausübt.

Drei der Befragten sind erst seit Kurzem²² im jeweiligen gastronomischen Betrieb angestellt. Die anderen vier Personen arbeiten in der gastronomischen Einrichtung bereits acht bis 12 Jahre.

Ausgenommen der Person, die in Schwarzarbeit tätig ist, erhalten alle Befragten seit dem 01.01.2015 mindestens einen Brutto-Stundenlohn um den Mindestlohn. Fünf der Interviewten gaben an, dass sich ihr Brutto-Stundenlohn seit Einführung des Mindestlohns erhöht hat. Zwei der sieben Befragten haben keine Lohnveränderung festgestellt.

7.1.1 Betriebliche Merkmale

Fünf der sieben befragten Personen haben angegeben, in einem Restaurant tätig zu sein.

Zwei der Restaurants befinden sich in ländlicher Umgebung und beschäftigen zwischen sieben und zehn MitarbeiterInnen.

Zwei Restaurants haben ihren Standort ebenso auf dem Land, allerdings handelt es sich hierbei um große Betriebe, die einerseits innerhalb eines Erlebnishofs und andererseits innerhalb eines großen landwirtschaftlichen Betriebes ansässig sind. In diesen Restaurants sind zwischen 40 und 100 ArbeitnehmerInnen angestellt.

Eine befragte Person arbeitet in einem Restaurant, welches zwar alleinstehend ist aber dennoch zu einem Hotel gehört. Dieses Gasthaus befindet sich in einer Großstadt und beschäftigt vier MitarbeiterInnen.

Eine Person ist in der Systemgastronomie tätig. Der Store befindet sich in einem Einkaufszentrum in einer Großstadt. Die/der Befragte hat zehn KollegInnen.

Schließlich wurde eine Servicekraft befragt, die in einer Bar beschäftigt ist. Diese Bar befindet sich in einem Kino, welches im Zentrum einer Großstadt liegt. Dort sind sieben MitarbeiterInnen angestellt.

In der folgenden Tabelle sind soziodemografische sowie betriebliche Merkmale, die die Interviewten angaben, in ihrer Gesamtheit aufgeführt. Aufgeteilt nach Beschäftigungsform

²² Beginn der Tätigkeit zwischen September 2015 und August 2016

sind die Befragten P1-P4 in Vollzeit angestellt. P5 und P6 arbeiten als Mini-Jobber in der Gastronomie, P7 ist informell beschäftigt.

Tabelle 8: Soziodemografische Merkmale der Befragten und betriebliche Charakteristika

	Alter der/des Befragten zum Zeitpunkt d. Interviews	Bildungsabschluss	Hauptberuflich in der Gastronomie	Beschäftigungsform	Dauer der Tätigkeit im Betrieb	Mindestlohn	Lohnsteigerung ab 01.01.2015	Betrieb	Betriebsgröße	Standort d. Betriebs in Großstadt (ab 100.000 Einwohner)
P1	31 Jahre alt	Abgeschlossene Ausbildung zur Restaurantfachkraft, bereits über 15 Jahre Berufserfahrung	ja	Vollzeit, 39 Stunden	Seit April 2016	ja	ja	Cafékette, Store in einem Einkaufszentrum	11 MitarbeiterInnen (MA) im Store	ja
P2	33 Jahre alt	Abgeschlossene Ausbildung zur Hotelfachkraft, macht momentan Diplom-Betriebswirt	ja	Vollzeit, 40 Stunden	2007-2016	ja	nein	Landwirtschaftlicher Betrieb mit Restaurant	In der Gastronomie etwa 40 MA, auf dem gesamten Hof über 400 MA	nein
P3	27 Jahre alt	Abgeschlossene Ausbildung zur Tourismus-Kaufkraft	ja	Vollzeit, 42,5 Stunden	Seit Sept. 2015	ja	ja	Restaurant, Nebenhaus eines Hotels	4 MA	ja
P4	43 Jahre alt	Abgeschlossene Ausbildung zum Installateur	ja	Vollzeit, 40 Stunden	Seit 2008	ja	ja	Bar in einem Arthouse-Kino	7 MA	ja
P5	40 Jahre alt	Abgeschlossenes Diplom	nein	Mini-Job	seit Februar 2016	ja	ja	Restaurant	10 MA beim jetzigen Job, über 200 MA im vorigen Job	nein
P6	30 Jahre alt	Abgeschlossene Ausbildung zur Pflegekraft, macht momentan Diplom	nein	Mini-Job	Seit 2005	ja	ja	Großer Hof mit Restaurant und Familienattraktionen	in der Gastronomie etwa 100 MA, mit Saisonarbeiter 1000 MA	nein
P7	25 Jahre alt	Abgeschlossenen Bachelor	nein	Aushilfe, Schwarzarbeit	Seit 2006	nein	nein	Restaurant	7 MA	nein

Quelle: eigene Darstellung

7.2 Einzelfallanalyse zu P1

P1 ist 31 Jahre alt und hat eine abgeschlossene Ausbildung zur Restaurantfachkraft. Mit 15-jähriger Berufserfahrung hat P1 bereits in vielen Unternehmen gearbeitet. Bis zum 31.12.2015 war die befragte Person in einem privat geführten Unternehmen mit vier MitarbeiterInnen tätig. Seit April 2016 arbeitet P1 in Vollzeit in einer systemgastronomischen Einrichtung, die als Café-Kette gilt. Der Store befindet sich in einem Einkaufszentrum einer Großstadt und hat feste Öffnungs- und Schließzeiten. Im Store sind elf MitarbeiterInnen angestellt. P1 erhält seit Beginn dieser Tätigkeit den gesetzlich festgelegten Mindestlohn.

7.2.1 Arbeitsstruktur

Vergleicht man die Arbeitsstrukturen des vorigen Jobs mit dem des jetzigen Jobs von P1, lassen sich immense Unterschiede feststellen, die für die Analyse von Bedeutung sein können. Aus diesem Grund wird im ersten Schritt die Arbeitsstelle, die P1 bis Ende 2015 besetzt hat, beleuchtet. Im Anschluss werden Arbeitsstrukturen des gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis dargelegt.

P1 hat sich nach eigenen Aussagen am Ende des Jahres 2015 freiwillig kündigen lassen, *„weil Januar, Februar, März ist tote Zeit, da machen es viele Privaten öfter, dass die Einen oder zwei Leute kündigen und dann wieder einstellen. Um Kosten zu sparen.“* (Z. 84ff.)

Hauptgrund dieser Entscheidung von P1 liegt der empfundenen Ausbeutung der eigenen Arbeitskraft zugrunde, die mit einigen Beispielen belegt werden kann. Regelmäßig kam es vor, dass P1 Überstunden machte, die im Nachhinein weder durch Freizeit ausgeglichen, noch vergütet wurden.

„Auf dem Dienstplan steht drauf 15-23:00 Uhr aber es war an dem Tag, sag ich jetzt mal, eine Hochzeit. Die Hochzeit fing um 16:00 Uhr an und eine Hochzeit geht ja nun nicht bis 23:00 Uhr, das wissen wir alle. Die geht bis früh um 4:00 Uhr.“ (Z. 444ff.)

„Die [Überstunden] gab es nicht. Sie wurden zwar vermerkt, auf einen handschriftlichen Dienstplan. Der Chef hat auch gesehen, dass du bis früh's um 4:00 Uhr da warst. Hast aber am nächsten Tag schon wieder um 7:00 Uhr auf der Matte gestanden. Bist nur nach Hause, geschlafen, bist wieder auf Arbeit gefahren. Das war halt so.“ (Z. 459ff.)

„Du bist auf Arbeit, bis du Feierabend hast und kommst am nächsten Tag wieder.“ (Z. 468)

Weiter berichtet P1 davon, gesetzlich festgelegte Pausen nicht genommen zu haben.

„Bei den ganzen privaten Häusern, wo ich vorher war, gab's keine Pause. Es gab weder eine Pause zum Essen, es gibt weder eine Pause zum 'Du setzt dich mal kurz hin und trinkst mal in Ruhe was' oder geschweige denn, 'Du gehst jetzt mal in Ruhe - wenn man Raucher ist - vor die Tür und eine rauchen'. Das gibt's nicht. Also du hast keine Zeit, dich mal fünf Minuten irgendwo hinzusetzen und einfach mal abzuschalten, das geht nicht. Du hast dein Trinken in irgendeiner Ecke stehen. Also wirklich an irgendeiner Ecke. Nicht an irgendeinem Platz, sondern an einer Ecke, wo gerade Platz ist, stellst du dein Trinken hin und wenn du mal dazu kommst, trinkst du einen Schluck. Essen fällt wie gesagt aus, weil du hast gar keine Zeit dazu.“ (Z. 275ff.)

Arbeitsschutzrechte werden laut P1 oft von Privatunternehmen in der Gastronomiebranche untergraben. Die befragte Person berichtet über nicht vergütete Mehrarbeit, die regelmäßige Überschreitung der gesetzlich festgelegten maximalen Arbeitszeit von acht Stunden (§3 ArbZG) und die häufige Unterschreitung der Ruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Diensten (§5 ArbZG).

„[...] Und da hat auch kein Chef gedacht, da kommt mal der Zoll. Das ist denen eigentlich in dem Moment scheißegal. Da gehts halt nur um: 'Ich will jetzt präsent sein, es muss jetzt klappen. Ob jetzt der Zoll kommt oder nicht.' Ich glaube, das sehen die Chefs in dem Moment nicht. Da haben die keine Angst vor.“ (Z. 556ff.)

Flächendeckende Kontrollen durch die Landesaufsichtsbehörden und auch durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), ließen Sanktionsängste unter GeschäftsführerInnen im Gaststättengewerbe offenbar nicht wachsen.

Chronische Stresssymptome, hohe Arbeitsbelastung und fehlende soziale Rechte haben P1 dazu bewegt, sich neu zu orientieren. Seit dem 01.04.2016 ist sie/er schließlich ArbeitnehmerIn in einer Café-Kette in der Systemgastronomie und stellt wesentliche Unterschiede zur früheren Arbeitsstätte fest.

„Das Gute ist jetzt bei mir, dass sich das Café in einem Einkaufscenter befindet. Das hat Sonntags generell zu. Außer, es ist verkaufsoffener Sonntag.“ (Z. 168f.)

„In der Kette sind die Pausen geregelt. Du hast, wenn du acht Stunden arbeiten bist, eine halbe Stunde Pause. [...] Dann wird sich halt untereinander abgesprochen. [...] Und dann stichst du dich wieder mit deiner Stempelkarte aus, machst eine halbe Stunde Pause. [...] Also, ist aber auch der erste Betrieb, diese Kette, wo ich diese Pausen intensiv erlebe.“ (Z. 266ff.)

Arbeitszeiten und Ruhephasen sind im jetzigen Betrieb geregelt und werden durch Stechuhren kontrolliert. Eine Umgehung dieser Strukturen ist offenbar kaum möglich, da das Unternehmen unter Aufsicht der Gewerkschaft NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten) steht.

„Meine Storemanagerin schreibt einen Dienstplan, wo auch 12 Stunden Ruhezeit zwischen Schicht und Schicht eingehalten werden muss. Also wenn ich heute Spätschicht hätte bis 23:00 Uhr, kann ich morgen um 7:00 Uhr nicht anfangen. Da habe ich dann keine 12 Stunden. Sie schreibt den Dienstplan, schickt den zur NGG, die NGG guckt drüber, und sagt: 'Mäuschen, hier hast du keine 12 Stunden eingehalten, der Dienstplan ist nicht genehmigt, du musst den nochmal neu schreiben.' Dann muss sie den praktisch so lange neu schreiben, bis die NGG sagt: 'Ja, jetzt passt alles, jetzt darfst du ihn hinhängen, damit die Mitarbeiter wissen, wie sie arbeiten müssen.'“ (Z. 180ff.)

„Es geht um die Zeiten, es geht um die Stunden. Ich bin zum Beispiel eine 39-Stunden-Kraft, wir haben aber auch zwei Studentinnen, die kommen nur 15 Stunden. Wenn die 15-Stunden-Kraft aber für 38 Stunden eingeteilt wird, dann sagt die Gewerkschaft auch: 'Was ist hier los? Wieso geht jetzt die 15-Stunden-Kraft so und so lange arbeiten? Das geht nicht.'“ (Z. 199ff.)

Alles in allem befindet sich P1 hinsichtlich der Arbeitsstrukturen offensichtlich – und möglicherweise das erste Mal – in einem Normalarbeitsverhältnis (Brehmer & Seifert 2008). P1 ist in soziale Sicherungssysteme integriert, hat Arbeitsschutzbestimmungen und wird durch kollektive Interessen vertreten .

Zu einer veränderten Teamstruktur nach Einführung des Mindestlohns kann sich P1 nicht äußern, da sie/er erst mit Einführung des Mindestlohns im Unternehmen tätig ist. Als ungerecht empfindet P1 jedoch, dass alle Beschäftigten, unabhängig ihres sozioökonomischen Status', seit 2015 den Mindestlohn erhalten und keine Abstufungen gemacht werden.

„[...] [D]ie Studenten, die meinen, sie müssen mal drei Mal die Woche kellnern. Die kriegen genau das Gleiche, wie ich, mit 15 Jahren Berufserfahrung und mit einer Ausbildung.“ (Z. 59f.)

„ [...] Weil der gelernte Kellner hat auch in der Schule, die drei Jahre, in der er die Ausbildung macht, auch eine... Damals nannte sich das 'Arbeiten in der Küche'. Ich weiß nicht, wie sie es heute nennen. Aber du wirst auch in der Küche geschult. Damit du dem Gast sagen kannst, wie wird ein Bier hergestellt. Frag mal eine Aushilfe, machs. Das kann dir keiner erzählen. Wie wird Wein hergestellt? Kann dir keiner erzählen. Von welchem Stück vom Rind oder vom Schwein kommt das Schnitzel? Kann dir keiner sagen. Das ist so und das ärgert mich. Die stecken genau das gleiche Geld ein wie ich. Die kriegen Trinkgeld, weil sie vielleicht nett sind, weil sie vielleicht einen guten Service machen, weil sie sich vielleicht gut unterhalten können mit dir. Das kann alles sein. Aber frag die mal ne Fachfrage. Eine doofe Frage. So. Und die kriegen genau das gleiche Geld wie ich.“ (Z. 649ff.)

Materielle Leistungsgerechtigkeit hinsichtlich der Vergütung wurde somit offenbar nach Einführung des Mindestlohns nicht realisiert. Es ist auffällig, dass sich P1 vor allem mit dieser Thematik des Öfteren auseinandersetzt und sich ungerecht behandelt fühlt (Z. 67ff., Z.

588ff., Z. 612ff.). Die Vermutung liegt nahe, dass sich die Ausbildung zu einer gastronomischen Fachkraft in den Augen der/des Befragten nicht (mehr) lohne. Dies liegt einerseits an der Vergütung, andererseits aber auch daran, dass Fachwissen von Gästen womöglich kaum mehr verlangt wird.

„Das Böse ist aber, weil halt jeder diesen Beruf machen kann. Du kannst jedem aus dem Raum hier sagen, 'Hier komm, geh mal an den Tisch und bring mal ein Bier hin.' Das kann jeder. Da brauchst du keine Ausbildung für.“ (Z. 71ff.)

7.2.2 Lohn

Weil P1 erst kürzlich die Arbeitsstelle in der Café-Kette angetreten hat, bekommt sie/er den gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Je länger die Betriebszugehörigkeit, desto mehr Brutto-Stundenlohn wird P1 erhalten. Hierbei handelt es sich für gewöhnlich um 40-50 Cent mehr Stundenlohn pro Beschäftigungsjahr (Z. 23ff.).

„[...] Aber es ist immer noch nicht so, dass man sagen kann, cool, super, klasse, geil, ich komme mit dem Geld gut klar. [...] Es ist der tollste Job auf der ganzen Welt.“ (Z. 28 ff.)

Während P1 in den vergangenen Jobs das Netto-Monatsgehalt mit Trinkgeldern aufstocken konnte, ist dies nicht mehr möglich. In der Café-Kette werden Kaffee und Snacks am Tresen verkauft. Service ist nicht Bestandteil der Firmenphilosophie. Somit ist es auch nicht üblich, Trinkgeld zu erhalten.

„Es bringen viele Stammgäste mal ein Paket Pralinen oder einen Weihnachtskalender für uns alle dann, zum teilen. Also kleine Aufmerksamkeiten, gerade so zu Weihnachten. Finde ich auch alles schön und gut aber es ist, glaube ich, auch in der Firma untersagt, Geld anzunehmen. Also sie geben dir nicht mal 5€ für die Kaffeekasse, weil sowas haben wir nicht.“ (Z. 158ff.)

Getränke wie Kaffee, Tee und Wasser sind im Café für die MitarbeiterInnen kostenfrei. Verzehren kann P1 Speisen, die im Café angeboten werden, mit einem Rabatt von 30%.

„Mach ich aber nicht, weil es immer noch viel Geld kostet, so ein Sandwich für 4€. Also nehme ich mein Essen von zu Hause mit, meine Getränke bekomme ich aber da.“ (Z. 408f.)

Generell spielt Geld im Leben von P1 eine überdurchschnittliche Rolle, da die/der Befragte Schwierigkeiten hat, mit dem Beruf der Gastronomiefachkraft die eigene Existenz zu sichern. Ohne die bisher erhaltenen Trinkgelder, mit denen P1 zum Teil fest kalkulieren konnte, und mit einem Brutto-Stundenlohn um den Mindestlohn, ist es der/dem Befragten kaum möglich,

Rücklagen anzulegen.

„Man muss am Ende des Monats aufpassen. Ich habe jetzt... Wenn du privat bist und ich sage mal, in einem Restaurant arbeitest, hast du immer noch das Gute, daran, dass du vielleicht ein bisschen Trinkgeld kriegst.“ (Z. 112ff.)

„Das heißt, du musst also erstmal rechnen: 8,50€, 39 Stunden gehst du arbeiten, oder 40 Stunden. Was hast du am Ende raus? Dann habe ich mir eine Liste geschrieben: Versicherung, Auto, Miete, dann willst du ja vielleicht mal ins Kino gehen, dann schreibst du dir auf, du brauchst auch mal eine neue Hose. Da kommen ja Kosten auf dich zu, da musst du dann rechnen. Was braucht man denn zum Leben? Und dann habe ich eine Liste gemacht, habe das mir gegenüber gestellt, so viel Geld verdienst du, so viel Geld gibst du, wenn alles gut geht, aus. Was bleibt noch über? Es bleibt ein bisschen was über. Ein bisschen.“ (Z. 129ff.)

„Du hast halt gar keine Chance, dir irgendeinen Puffer anzuschaffen.“ (Z. 140)

„Also wenn ich alleinstehend wäre und mir von meinem Mindestlohn eine Wohnung leisten müsste, egal, wo. Ob es Potsdam ist oder im Harz oder es ist scheißegal, wo. Dann könnte ich alleine nicht überleben. Da müsste ich HartzIV beantragen oder sowas oder eine Stütze, keine Ahnung. Man kann alleine mit den 8,50€ nicht überleben. Das ist einfach so. Dadurch, dass ich in einer Wohnung wohne, wo noch jemand mitwohnt und man sich die Miete teilt, mag es gehen. Aber trotz dessen muss ich rechnen, mit meinem Geld, was ich habe. Gucken, was ich mir kaufe. [...] Und um richtig zu leben, dass man sich vielleicht keine Gedanken machen muss: 'Kaufe ich mir heute Zigaretten, gehe ich heute ein Bier trinken, oder kaufe ich mir heute eine Hose?' müsste der Lohn mindestens auf 12€... Das wäre angebracht. Definitiv.“ (Z. 618ff.)

P1 hat vor sowie nach Einführung des Mindestlohns wenig Möglichkeiten, sich in einem angemessenen Rahmen finanziell abzusichern und könnte sich unter anderem eine eigene Wohnung kaum leisten. Als qualifizierte Fachkraft wird dies von P1 als ungerecht und entwürdigend empfunden. Aufgrund des Wegfalls des Trinkgelds auf der neuen Arbeitsstelle ist deshalb davon auszugehen, dass P1 vor und nach Einführung des Mindestlohns mit ähnlichen finanziellen Gegebenheiten zurechtkommen muss.

7.2.3 Beschäftigte als soziale Akteure

P1 identifiziert sich mit dem Beruf der Restaurantfachkraft und betont vor allem die Abwechslung und den Kontakt mit unterschiedlichen Menschen, die diese Tätigkeit ausmachen. Es macht den Eindruck, als würde P1 sich nicht vorstellen können, einen anderen beruflichen Weg einzuschlagen.

„Also besonders gefällt mir an meinem Beruf der Kontakt mit den Gästen, also

mit den Menschen, die mich besuchen auf Arbeit, die was von mir wollen, denen ich was verkaufe. [...] Das ist das, was den Job besonders macht oder wo ich mich immer drauf freue, wo ich denke: Jeden Tag neue Leute. Und du hast jeden Tag eine andere Situation. Du setzt dich nicht an einen Schreibtisch, hast deinen Computerprogramm und denkst dir: 'jetzt kommt wieder der gleiche Fehler', sondern es tritt immer wieder jemand anderes vor dich [...] Immer wieder neue Situationen, immer wieder neue Menschen, neue Umgangsformen, alles neu. Das ist halt cool, weil es immer wieder spannend ist und Spaß macht. Was natürlich scheiße ist, in diesem Job, ist das Geld. Da könnte man auf jeden Fall was verbessern.“ (Z. 8ff.)

Kritik übt P1 im Hinblick auf die Vergütung. Auch Stresssymptome und körperliche Belastungen prägen die/den Befragte/n, sodass P1 sich wünschen würde, mindestens 12€ brutto je Zeitstunde zu erhalten, um die Nachteile zu rechtfertigen.

„Und da sind diese 12€, die man vielleicht aufbringen müsste, für mich meiner Meinung nach gerechtfertigt. Einfach dafür, dass du dich drei Jahre lang auf deinen Hosenboden setzt und was lernst. Und dafür, dass du 50 Liter Bierfässer [...] alleine durch die Gegend schleppst. Dafür, dass du Tablett trägt, mit vollen Biergläsern drauf, die zehn Kilo wiegen. Das ist eine körperliche Belastung. Die merkt man. Ich hatte vor drei Jahren einen Bandscheibenvorfall. Ich bin jetzt 31. Wo mich dann der Arzt anguckte und sagt: 'Sie sind doch noch so jung, wo haben Sie denn das her?', 'Na, von der Arbeit.', 'Was machen Sie denn?', 'Ja, das und das.', 'Alles klar.'" (Z. 659ff.)

Um sich beruflich weiter entwickeln zu können und dementsprechend mehr zu verdienen, hat P1 vor wenigen Jahren mit dem Gedanken gespielt, sich als AusbilderIn zu qualifizieren. Die hohen Kosten, die dabei auf P1 zugekommen wären, hätte die/der ArbeitgeberIn unter der Prämisse, dass P1 noch mindestens vier Jahre im Betrieb bleibe, übernommen. Da die/der Befragte sich jedoch nicht dem Unternehmen verpflichten wollte, hat sich P1 dagegen entschieden und trat die Weiterbildung nicht an.

„Da habe ich dann gesagt: 'Nein, danke. Weil, man weiß nicht, was in 4 Jahren ist. Ich weiß auch nicht, was morgen ist. Ich möchte mich nicht verpflichten, mit einer Unterschrift, vier Jahre für Sie hier... Also, tut mir leid, aber das rechtfertigt weder die 3000€ noch irgendwas anderes. Vier Jahre [sind] eine lange Zeit. Da kann sonst was sein. Das möchte ich nicht.' - 'Na dann gebe ich Ihnen dafür auch keine Freizeit und das können Sie dann bei mir vergessen.' Damit war das Thema vergessen.“ (Z. 361ff.)

Das Interesse, sich fortzubilden, besteht bei P1 weiterhin. In der Café-Kette sind AusbilderInnen jedoch „nicht gefragt [...]. Auch wenn [P1] diesen Ausbilderschein haben würde, würde das nichts am Geld ändern“ (Z. 374f.). Um aufzusteigen, möchte die/der Befragte folglich eine (interne) Weiterbildung als SchichtleiterIn beginnen. P1 hat vor, in

nächster Zeit dieses Thema bei der Geschäftsführung anzusprechen²³.

Des Weiteren ist das Integrationspotenzial im Unternehmen für P1 offensichtlich recht hoch. Die ArbeitnehmerInnen der Café-Kette werden durch einen Betriebsrat unterstützt. Regelmäßige Betriebsversammlungen und wöchentliche Besuche im Store tragen dazu bei, dass Beschäftigte mit Anregungen, Sorgen und Fragen an diesen herantreten können.

„Da kommen dann halt auch Themen auf den Tisch wie Arbeitszeit-überschreitung, Minusstunden, Plusstunden, Feiertagszuschläge.“ (Z. 697f.)

P1 scheut nicht davor zurück, die eigenen Rechte und Pflichten als ArbeitnehmerIn in diesem Unternehmen zu verteidigen und wahrzunehmen. Überhaupt macht es den Eindruck, als hätte die/der Befragte ein starkes Selbstbewusstsein und kann durch Extraversion Anerkennung gewinnen. Durch einen anerkannten sozialen Status und die Teilnahme an etwaigen Fortbildungsmöglichkeiten möchte sich P1 des Weiteren die Beschäftigung im Unternehmen sichern. Die/der Befragte betont, dass es gerade heutzutage ein schwieriges Unterfangen sei, in der Gastronomie in einem Normalarbeitsverhältnis zu stehen. Außerdem ist die Austauschbarkeit von Arbeitskräften hoch, da Qualifizierungen kein Einstellungskriterium seien. Bevorzugt werden atypische Beschäftigungsformen, die meistens geringfügig sind.

„[D]er Arbeitgeber denkt sich: 'Jeder [...] kann das.' 'Du willst jetzt von mir 12€ die Stunde? Wofür? Du kriegst von mir 8,50€, weil es jeder machen kann. Und jetzt gehst du bitte. Entweder, du nimmst den Job oder du gehst. Weil ich finde ja immer einen Doofen. Auch eine ungelernte Kraft.'“ (Z. 75ff.)

„[Ich habe] einen relativ großen gastronomischen Freundeskreis, sag ich mal, und da sind auch viele gewesen, wo der Chef gesagt hat: 'Wir brauchen die Leute, das Stammpersonal. 30 Leute brauche ich, um den Laden aufrecht zu erhalten. Es wird aber mit den Lohnkosten teurer, also schrauben wir euch mit den Stunden einfach runter. Wenn ihr das nicht wollt, könnt ihr gehen.'“ (Z. 527ff.)

„Du findest ganz wenig Angebote, gerade wenn du jetzt mal auf dem Arbeitsmarkt guckst, in der Gastronomiebranche, als Vollzeitangestellte. [...] Minijobber, 450€-Basis, da stellen sie lieber fünf, sechs, sieben oder acht Leute auf 450€ ein als zwei Leute für 40 Stunden.“ (Z. 535ff.)

„Gerade, wenn man halt guckt wegen neuen Jobs, wo könnte man hingehen, Restaurant oder was auch immer, ist halt nur immer ausgeschrieben, oder vieles ausgeschrieben gewesen mit '450€-Basis sehr gerne, immer wieder.'“ (Z. 543ff.)

Veränderungen der Beschäftigungsformen bzw. die Reduzierung der Wochenarbeitszeit

23 Wenige Wochen nach der Interviewdurchführung mit P1 berichtet die befragte Person per E-Mail, dass sie/er sich „endlich durchgerungen“ habe, sich für die Position der Schichtleitung zu bewerben. Das Gespräch verlief positiv, sodass die Fortbildung in Kürze beginnt.

aufgrund höherer Personalkosten nach Einführung des Mindestlohns sind P1 folglich bekannt. Fraglich ist jedoch, ob die Bevorzugung der Einstellung von Beschäftigten in einem atypischen Verhältnis unmittelbare Folge des Mindestlohns ist. In jedem Fall scheint es in der Gastronomie eine strukturelle Problematik zu sein, die Beschäftigungsängste vor allem für qualifizierte Fachkräfte schüren können. 49% aller Beschäftigten in der Branche sind in geringfügiger Tätigkeit angestellt (Deutscher Bundestag 2017: 2).

Über die Erhöhung des Mindestlohns um 34 Cent auf 8,84€ seit 2017 hatte P1 vor dem geführten Interview keine Kenntnis, freut sich jedoch über die Erhöhung.

„Für mich auf jeden Fall gut, weil ich kriege ja Mindestlohn. Für die, die jetzt eine Position höher sind als ich, die bekommen mehr Lohn. Wie viel, weiß ich nicht. Das geht mich auch nichts an. [...] Aber die müssten ja dann meiner Meinung nach auch mehr kriegen, wenn die jetzt 10,50€ kriegen. Ich weiß nicht, wie es da ist, ob die Firma dann sagt: 'Mensch, die anderen kriegen jetzt mehr, ihr kriegt jetzt auch ein paar Cent mehr.' [...] [D]as wäre meiner Meinung nach nur gerecht.“ (Z. 602ff.)

Langjährige Berufszugehörigkeit, große Verantwortungsbereiche und Qualifizierungen sind für P1 Gründe, höhere Löhne als Entgelte um den Mindestlohn zu erhalten. Diese subjektiv wahrgenommene Leistungsgerechtigkeit, die sich nach P1 nach Einführung des Mindestlohns zumindest zum Teil aufhob, beschäftigt die/den Befragte/n über das gesamte Interview hinweg.

7.2.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P1 als Vollzeitangestellte/r in der Systemgastronomie

Mittlerweile kann man bei P1 nach 15-jähriger Berufserfahrung in unterschiedlichen Unternehmen von einem Normalarbeitsverhältnis sprechen (Brehmer & Seifert 2008). Zwar hat die/der Befragte bis 2015 ebenso Arbeitsstellen in Vollzeit ausgeübt. Nach eigenen Aussagen wurden gemäß Brinkmann et al. (2006) jedoch weder die reproduktiv-materielle, die rechtlich-institutionelle oder die Status- und Anerkennungsdimension in den privaten Unternehmen in vollem Umfang befriedigt. P1 hat sich folglich in prekären Arbeitsverhältnissen befunden, die sie/er aus Eigeninitiative (durch die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle) beendet hat. TI kann somit verifiziert werden.

Mit Einführung des Mindestlohns profitiert P1 des Weiteren von einer Erhöhung des Brutto-Monatsgehalts. Damit kann sie/er die eigene Existenz sichern. Dies jedoch nur, weil P1 nicht alleinstehend ist. Durch Beschäftigung in der Systemgastronomie, mit vollen Schutz- und

Sicherungsrechten, mit der Möglichkeit der Partizipation und einem anerkannten, integrativen sozialen Status ist es P1 gelungen, in die Zone der Integration „aufzusteigen“ (Dörre 2007). These *T3* wird allerdings falsifiziert, weil es sich hierbei nicht um eine unmittelbare Folge des Mindestlohns handelt, sondern viel mehr um den Wechsel von einem Einzelunternehmen zur Systemgastronomie.

Die normativen Ansprüche an gute Arbeit sind bei der/dem Befragten schon aufgrund der jahrelangen Berufserfahrung und der Qualifikation als Restaurantfachkraft hoch. Materielle Leistungsgerechtigkeit stellt bei P1 ein übergeordnetes Thema dar. Mit Beginn der Beschäftigung in der Café-Kette haben sich die Arbeitsstrukturen im Hinblick auf Arbeitszeit und -belastung, der Integrität und des Menschen als „sozialem Wesen“ verbessert (Hürtgen und Voswinkel 2016). Es ist jedoch anzuzweifeln, dass es sich hierbei um eine Folge der Einführung des Mindestlohns handelt. Offensichtlich handelt es sich lediglich um die Folge des Wechsels von einem privaten Unternehmen zu einem systemgastronomischen Betrieb, der über diverse Kontrollinstitutionen (Management, Betriebsrat, Gewerkschaft NGG) verfügt. Weil P1 erst nach Einführung des Mindestlohns diese Beschäftigung aufnahm, ist nicht einschätzbar, inwiefern der Mindestlohn Ursache für eventuelle Strukturveränderungen ist. These *T2* kann daher weder falsifiziert noch verifiziert werden.

Nach Analyse der Aussagen wird davon ausgegangen, dass sich P1 im Status der unsicheren Integration befindet (Dörre 2007: 4). Die/der Befragte ist gewillt, Beschäftigungssicherheit zu gewährleisten. Dieser Mehraufwand ist intrinsischer Natur und wird offensichtlich nicht von der Geschäftsführung verlangt. Mit internen Fortbildungen und der Hoffnung, innerbetrieblich befördert zu werden sowie die regelmäßige Teilnahme an Betriebsratssitzungen möchte P1 die innerbetriebliche Integration stärken und Identifikation mit dem Unternehmen demonstrieren. These *T4.1* kann somit bestätigt werden. Die Tätigkeiten, die über die normalen Aufgaben von P1 hinausgehen, finden jedoch hauptsächlich während der Arbeitszeit statt und werden vergütet. Deshalb kann These *T4.2* nur zum Teil bestätigt werden.

Insgesamt hat sich durch den Mindestlohn für P1 lediglich geringfügig etwas verändert. P1 profitiert von einem höheren Brutto-Monatslohn, der jedoch durch den Wegfall der vorher erhaltenen Trinkgelder zu keinem höheren Netto-Monatslohn führte. Auf materielle Leistungsgerechtigkeit wird nach Einführung des Mindestlohns nur zum Teil geachtet. Man kann daher als indirekte Folge des Mindestlohns interpretieren, dass P1 dadurch als qualifizierte Fachkraft an „Wert“ verloren hat.

7.3 Einzelfallanalyse zu P2

Von 2007 bis 2016 war P2 in einem Restaurant eines landwirtschaftlichen Unternehmens im ländlichen Gebiet tätig. Das Unternehmen beschäftigt ca. 40 MitarbeiterInnen in der Gastronomie, auf dem gesamten Hof handelt es sich um etwa 400 Beschäftigte.

P2 war seit 2010 BarchefIn und somit zuständig für das Zubereiten der Getränke und die Inventur des Getränkebestands auf dem gesamten Hof. Auch im administrativen und im personalen Bereich verfügte P2 über große Verantwortung. Sie/er war insgesamt für den reibungslosen Ablauf an den vier Getränketheken zuständig.

Weil P2 schon vor dem Mindestlohn mehr als 8,50€ brutto je Zeitstunde verdient hat, profitierte die/der Befragte entgeltlich nicht von der Einführung. P2 schätzt die Tätigkeit im Betrieb trotzdem als „zu schlecht bezahlt“ (Z. 41) ein.

P2 hat eine abgeschlossene Ausbildung zur Hotelfachkraft und hat während der Beschäftigung auf dem Hof ein Studium zur/zum Diplom-BetriebswirtIn begonnen. Zum Zeitpunkt des Interviews ist P2 33 Jahre alt und war über 15 Jahre in der Gastronomiebranche tätig.

Mittlerweile hat sich die befragte Person umorientiert und ist in einer anderen Branche tätig.

7.3.1 Arbeitsstrukturen

Vor allem in der Saison, die laut P2 zwei bis drei Monate im Jahr in Anspruch nimmt, arbeitete die/der Befragte bis zu 15 Zeitstunden am Tag (Z. 409f.). Angesammelte Überstunden konnten in den Wintermonaten durch Freizeit beglichen werden. Der Beschäftigte hat weiterhin den vollen Lohn erhalten.

Geändert habe sich diese Handhabung erst mit der Einführung der Dokumentationspflicht der Arbeitszeit (§17 (1) Erstellen und Bereithalten von Dokumenten, Mindestlohngesetz (MiLoG)).²⁴

„Anfangs hieß es, er schickt die Leute nach Hause, dann nach 10 Stunden. Da musste man sich ja ausloggen. Seitdem wir eben dieses System hatten [...] Davor war es ja sowieso unendlich. Es war egal. Da haben wir die Stunden auf einen Stundenzettel aufgeschrieben, ganz normal. Und anfangs, als es rauskam: 'Ja, geh nach Hause nach zehn Stunden. Ich hab kein Personal, also müssen wir die Feier jetzt unterbrechen.' Also wenn eine Feierlichkeit da war, Personal gebucht war, war es halt nicht möglich, in drei Schichten zu arbeiten, weil du keine Leute hattest. [...] Und dann hieß es, 'Gut, wir können nur bis 1:00 Uhr machen, dann

²⁴ Laut Arbeitszeitgesetz (ArbZG) kann in besonderen Fällen veranlasst werden, dass bis zu zehn Arbeitsstunden am Tag (abzüglich Pausen) gearbeitet werden kann. Dies ist eine Ausnahmeregelung, die aus ArbeitnehmerInnenschutzgründen keinesfalls überschritten werden darf. (§7 ArbZG Abweichende Regelungen).

ist Sperrstunde.' Das hat der Geschäftsführung gar nicht gefallen. Die Leute haben sich ja dann auch beschwert: 'Ich feier hier meinen 50. Geburtstag, wie kann es denn hier um 1:00 Uhr zu Ende sein?' Logisch, versteh ich auch. Und irgendwann hat der Chef angefangen mit: 'Können wir nicht machen. Ihr schreibt jetzt alle eure Stunden danach auf.' Also du loggst dich aus, nach zehn Stunden, damit das System nicht meckert. Und dann schreibst du den Rest auf. Und das wird dir dann unter der Hand bezahlt.“ (Z. 254ff.)

„Es wurde schon abgegolten, wenn du Überstunden gemacht hast. [...] War schon fair alles. Also in dem Moment. Bis dann dieses Gesetz rauskam, da wurden dann die über zehn Stunden... Man wurde ausgeloggt, und es wurde aufgeschrieben, auf einem Zettel. Man bekam zwar das Geld, aber nicht in dem Maße abgegolten, wie es abgegolten [hätte] werden müssen.“ (Z. 97ff.)

Arbeitsstunden, die über die zehn Zeitstunden hinausgingen, wurden in bar ausgezahlt. Dabei handelte es sich um den entsprechenden Netto-Lohn der/des Beschäftigten.

„Also Quatsch. Also dann hätte man zumindest aus Fairness sagen können: 'Wenn du schon länger machst, obwohl du es nicht musst, gebe ichs dir wenigstens brutto.' Aber so Großzügiges hat man nicht getan.“ (Z. 109ff.)

Laut P2 sind flächendeckende Kontrollen durch die Landesaufsichtsbehörden bzw. durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf dem Hof regelmäßig. P2 ist schon des Öfteren Teil dieser Kontrollen gewesen und berichtet:

„Auf einmal kamen drei bis vier Leute rein, in Zivil. KriPo. Ja, ich glaube, es war die KriPo. Na jedenfalls mit einem Ordner in der Hand und: "Wir müssen jetzt absperren." Dann kam der Zoll rein, Zollkontrolle. Und dann hast du rausgeguckt und dann standen um den ganzen Hof, komplett um den ganzen Hof, schwerbewaffnete, uniformierte Leute. Das war einmal ganz krass. Und dann durfte niemand weg. Niemand durfte die Räume verlassen. Die Abteilungen haben sie komplett abgesperrt. Jeder musste zu einem Gespräch und sagen, was er für einen Vertrag hat, Sozialversicherungsausweis vorlegen, was er verdient, welches Gehalt, ob er Überstunden macht, wie lange er arbeitet.“ (Z. 283ff.)

„Passiert ist erst irgendwann was, als diese Zehn-Stunden-Regelung in Kraft getreten ist und der Zoll ab und zu kam, um das Gerät abzulesen. Das kannst du ja nicht vertuschen. Also du kannst nicht irgendwie aus dem Gerät löschen, wann du dich ausgeloggt hast. Und wenn jemand einen Fehler macht und sich aus Versehen eine halbe Stunde zu spät ausloggt, weil's ja irgendwann egal war, wie lange du arbeiten darfst - solltest du ja aufschreiben. Ja, dann ist es irgendwann so, dass der Zoll sagt: 'Hier, ist zwei Mal vorgekommen, 300€.' Und wenn es dann nicht nur einer war, sondern zehn, dann sind es schnell mal über 1000€. Was dann ein, zwei Mal passiert ist. [...] Sie kamen in Abständen von ein bis zwei Monaten [...] kontrollieren. Wird jetzt auch weiter so gehen.“ (Z. 294ff.)

Insgesamt kann man hinsichtlich der Arbeitszeiten festhalten, dass sich die internen Regelungen der Überstunden seit Inkrafttreten des MiLoG im Jahr 2015 geändert haben. Die

Beschäftigten sind zwar weiterhin länger als die gesetzlich festgeschriebene maximale Arbeitszeit tätig. Sie können diese jedoch nicht durch Freizeit ausgleichen. Überstunden werden nun mit dem vereinbarten Netto-Lohn schwarz vergütet. P2 empfindet dies als ungerechtfertigt.

Sanktionierungen aufgrund durchgeführter Kontrollen durch die Zollverwaltung werden offenbar aufgrund Alternativlosigkeit seitens der Geschäftsführung hingenommen.

„Ja und dann ging es irgendwann in diese Zettel-Richtung wieder. Dass man sagt, man macht es hintenrum. Aber offiziell war es so, dass die Leute, die am Ende des Jahres ihre 300-400 Überstunden hatten, nur noch 100 hatten. Weil es über das System lief und das durfte ja nicht erfasst werden. Die haben dann zwar noch ihr Zubrot gekriegt nebenbei, durch Zettelwirtschaft, kommen aber im Endeffekt nicht so gut bei rum wie davor. Also das hat sich dann schon verändert.“ (Z. 461ff.)

Angesichts der gesetzlich festgeschriebenen Ruhepausen merkt P2 zwar an, dass die Beschäftigten für gewöhnlich ihre Pausen einhalten können. Oftmals finden diese jedoch entweder nach etwa acht Stunden Arbeitszeit oder nach Beendigung der eigentlichen Arbeitszeit statt²⁵. Vor sowie nach Einführung des Mindestlohns habe sich daran nichts geändert (Z. 314 ff.).

Verändert habe sich laut P2 jedoch die Struktur des Teams. Die Geschäftsführung hat auf die Erhöhung der Bruttostundenlöhne nach Einführung des Mindestlohns unter anderem mit Kürzungen der Stunden von festangestellten deutschen Beschäftigten reagiert. *„Dann sollen sie lieber weniger arbeiten und ich setze da drei Polen hin, die kosten mich weniger.“* (Z. 443f.), zitiert P2 den Arbeitgeber mit abwertenden Ton. Außerdem wurden viele leere Positionen nicht neu besetzt.

„[Das Team] wurde kleiner, sowieso. Die Leute, mit denen man die anfänglichen Jahre so zusammengearbeitet hat, die waren irgendwann weg. [...] Die Leute, die aber die Arbeit machten, wurden nicht ersetzt. Es wollte keiner, es kam auch keiner nach. Wenn dann einer kam, war er maximal eine Woche da oder zwei Wochen.“ (Z. 472ff.)

„Zum Ende hin war es nicht mehr schön. [...] Auf einmal gab es nicht mehr so viele deutsche Arbeiter sondern fast nur noch polnische Arbeiter. Und im Endeffekt wurdest du irgendwann, weil du ja besser verdienst hast, als die polnischen Arbeiter, schlechter behandelt. Beziehungsweise man wollte dich irgendwo loswerden.“ (Z. 9ff.)

„Jeder hatte einen Vertrag, auch die polnischen Mitarbeiter. Das Problem war nur, dass die polnischen Arbeitnehmer zurück in die Produktion mussten zu dem

25 §4 Ruhepausen ArbZG schreibt vor, dass ArbeitnehmerInnen spätestens nach 6 Stunden Arbeitszeit die (erste) Ruhepause einzulegen haben.

Zeitpunkt, wenn was Verdächtiges war. Es gab halt Gastronomiearbeitsverträge und Verträge für die Produktion. Und die waren wieder lohn- und steuerabhängig und deswegen durfte eigentlich, offiziell, niemand aus der Produktion in der Gastronomie helfen. Was aber jeden Tag passiert ist. Wenn drei Busse reinrollen, und wir waren nur zehn Leute, und du brauchst nun 30.“ (Z. 273ff.)

„Es wurde hingenommen und abgewälzt. Weil du musst die Arbeit mitmachen, weil ist ja keiner da. Ein polnischer Mitarbeiter kann's ja nicht. [...] Ja, im Endeffekt [...] wurde halt mit drei Polen aufgestockt. Wo wir wieder dabei wären. Die werden da hingestellt und dann heißt es: 'Mach dir einen Kopf, hier hast du drei Leute.' Am Ende war es ziemlich gut, mein polnisch. Das war nicht schlecht. Intern hatten wir vor, einen Polnisch-Kurs zu belegen. So unter uns. Weil, es ging ja nicht. Die können kein Deutsch, wollen auch kein Deutsch lernen, also musst du Polnisch lernen. Und dann hast du halt auf einer 300-Mann-Veranstaltung zwei Kellner, die bonieren. An der Theke stehst du alleine oder zu Zweit maximal und dann halt einen Haufen Läufer.“ (Z. 481ff.)

P2 geht davon aus, dass die polnischen Kollegen, die in der Landwirtschaft des Hofes tätig waren, bis Ende 2015 in etwa 5€ brutto je Zeitzunde erhalten haben. Darüber hinaus erhielten sie eine Unterkunft in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes sowie Vollverpflegung. Dies hat den polnischen Beschäftigten in etwa 2€ am Tag gekostet.

„In Polen kannst du davon ein halbes Jahr leben. [...] Du hast ja keine Abgaben, in den drei Monaten. Du kriegst ja brutto gleich netto. Und dem Betrieb freut es ja auch, der muss ja auch nichts bezahlen. Weder Krankenversicherung, noch Rentenversicherung, oder irgendwas. [...] Da freut er sich doch, wenn der Pole sagt: 'Ich komm jetzt drei Monate arbeiten, dann bin ich weg und dann komm ich wieder.' Für beide ein lukratives Geschäft. Lohnt sich für beide Seiten.“ (Z. 192ff.)

Für Saisonarbeitskräfte dieser Art gilt bis zum 01.01.2018 der Mindestlohtarifvertrag für Land- und Forstwirtschaft und Gartenbau. Bis Ende 2015 galt ein Mindestentgelt von 7,40€ (in Ostdeutschland und Berlin 7,20€) und wurde jährlich sukzessive an den gesetzlich flächendeckenden Mindestlohn angepasst. Ab den 01.11.2017 beträgt das Mindestentgelt für die Beschäftigten 9,10€ je Zeitzunde.

Die Beschäftigung der Saisonarbeitskräfte in der Gastronomie bei gleichen Vertragsbedingungen ist folglich unzulässig. Es handelt sich um eine illegale Umgehung des gesetzlich flächendeckenden Mindestlohns.

Unabhängig von dieser Problematik berichtet P2 des Weiteren von neu aufgekommenen Ungerechtigkeiten gegenüber langjährigen Festangestellten, die sich mit Einführung des Mindestlohns entgeltlich nicht mehr oder kaum noch von Beschäftigten unterschieden, die neu waren bzw. einen geringeren Verantwortungsbereich im Unternehmen inne hatten.

„Na ich fand es eher kritisch, weil naja, mindestens die Hälfte der deutschen Arbeitnehmer, die wir ja zu diesem Zeitpunkt noch hatten, haben nicht viel mehr verdient als zu dem Zeitpunkt, als der Mindestlohn kam. Sie haben dann zu dem Zeitpunkt 8,50€ oder maximal 9€ bekommen die Stunde und dann hieß es auf einmal, ein Neuankömmling... Also diese Mitarbeiter, die ich meine, die waren schon sechs oder sieben Jahre betriebsangehörig, und ein Neuankömmling hat 8,50€ verdient. Kommt frisch aus der Lehre beziehungsweise hat vielleicht gar nichts gelernt, verdient trotzdem 8,50€. Hat zwei Hände, kann zwei Teller tragen. Und, naja, so wurde das gesehen. Und hat eben zu viel Streitpunkten geführt, untereinander. Also du wirst, wenn du neu ankommst, von den meisten nicht gut behandelt. Auch von den Angestellten, weil der Neid erstmal da war. Und das Verständnis auch nicht. Warum verdient der jetzt 8,50€, kann nichts, macht nicht die Hälfte von dem, was ich mache, aber ich verdiene nicht mehr.“ (Z. 55ff.)

Nach Analyse der Aussagen und aus Sicht von P2 hatte die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns für die Beschäftigten im Betrieb hinsichtlich der Arbeitsstrukturen ausschließlich negative Folgen:

- Angefallene Überstunden wurden kaum mehr in Freizeit ausgeglichen und unverhältnismäßig niedrig vergütet.
- Das Team der festangestellten Beschäftigten mit hohem Verantwortungsbereich hat sich signifikant verkleinert.
- Saisonkräfte aus dem osteuropäischen Raum sollten fehlende Arbeitskräfte abfedern. Durch Sprach- und Organisationsbarrieren war dies kaum möglich.
- Materielle Leistungsgerechtigkeit wurde untergraben, da integrierte Vollzeitangestellte ähnlich vergütet wurden wie Aushilfen und Neuankömmlinge.

7.3.2 Lohn

P2 *„war schon einer der Bestbezahltesten, klar. Aber immer zu wenig. Das ist Gastronomie“* (Z. 45). Der Bruttostundenlohn der/des Befragten habe sich jährlich gesteigert. An Sonn- und Feiertagen hat es zusätzlich einen Zuschlag von 50% gegeben (Z. 225ff.).

Die Zuschläge wurden nach Aussage von P2 nach Einführung des Mindestlohns gekürzt. Diese unterschieden sich schließlich von Beschäftigten zu Beschäftigten. Anhaltspunkt war dabei die Länge der Betriebszugehörigkeit und die Einschätzung der Geschäftsführung, wie viel geleistet wird (Z. 109f.). Auf Nachfrage, wie sich die Leistung der Beschäftigten messen ließe, lacht P2.

„Das ist fraglich. Also in erster Linie ging es nach Beliebtheit, sag ich mal. Wer mit dem Chef gut konnte, hat dann die vollen 50% bekommen. [...] Wen er nicht so mochte und wer auch nicht so eine große Rolle gespielt hat, für das

Unternehmen und keine große Verantwortung mit sich geführt hat, der bekam dann 10-30%. Wie es ihm gerade beliebte.“ (Z. 120ff.)

„Ja, das hat wieder zu Streitigkeiten geführt.“ (Z. 132f.)

„Weil anfangs die Rede davon war, dass jeder Deutsche kam: 'Mindestlohn, Mindestlohn, ich will auch mehr Geld. Wie ist'n das?' Und dann kam das erste Argument: 'Ja, das ist dir aber bewusst, wenn du jetzt mehr Geld willst und mehr Geld kriegst, gibt's aber auch keine Zuschläge mehr.' Wo wir bei der nächsten Sackgasse sind. Wer geht denn dann freiwillig, mit einem Grinsen, sonntags zur Arbeit? Macht ja keiner mehr. Da will ich ja generell am Wochenende frei haben. Und zum Feiertag sowieso. Weil es bringt mir ja nichts. Da waren sie dann vor die Wahl gestellt. Und dann haben sie angefangen, das einzugrenzen. Du, ein Jahr da, 20%. Wenn überhaupt. Es gab auch Leute, die kriegen gar nichts. Es gab Leute, die bekamen keinen Zuschlag. Ganz schlimm. Es gab Leute, die haben neu angefangen, keinen Zuschlag. Was andere wiederum nicht verstanden haben, wenn man geredet hat. Und es hat man ja auch nicht verstanden. Warum kriegen die auf einmal was und du hast nichts gekriegt. Ich habe es ja auch nicht verstanden. Ich habe mich meistens rausgehalten, weil mir ging es ja gut. Aber den anderen Leuten, also vielen anderen Leuten, nicht. Man hat's ja mitgekriegt. Aber was geht mich anderer Leute Elend an (lacht).“ (Z. 569ff.)

Auch die prozentuale Aufteilung der Trinkgelder innerhalb der verschiedenen Arbeitsbereiche wie Küche, Kaffeeküche, Bar und den KellnerInnen war ein nicht endendes Streitthema. P2 berichtet von unverhältnismäßigen Abstufungen (Z. 368ff.). Trotzdem, so die/der Befragte, konnte man mit Trinkgeldern sein monatliches Einkommen um ein Vielfaches erhöhen.

„Und du hattest im Monat schon immer so deine 1000€ zusätzlich, manchmal mehr. Weniger eher selten. Da kommt was zusammen, das ist schon ordentlich. Zumal die Kellner ja mit doppelten Gehalt nach Hause gehen. Obwohl sie abgeben. Da kommen schon Mengen rein. Und deswegen macht man den Job ja auch, dann. Das ist der einzige Grund eigentlich.“ (Z. 412ff.)

Trinkgelder wurden vor sowie nach Einführung des Mindestlohns unter den Beschäftigten verteilt, ohne dass sich die Geschäftsführung einschaltete. Hier hat es folglich keine Veränderungen gegeben.

„Bis auf da, wo es dann zum Jahresende zuging. Da wurde das Trinkgeld in der Küche vom Chef verteilt. Und dann haben manche Köche 300€ gekriegt und manch polnischer Koch 800€. Weil er ihn besser leiden konnte.“ (Z. 421ff.)

Möchten MitarbeiterInnen im Restaurant speisen, ist ihnen ein Rabatt von 50% gewährt. An Getränken durften sich die Beschäftigten bis zur Einführung des Mindestlohns kostenfrei bedienen.

„Und irgendwann war es nur noch Wasser und Kaffee. Was auch noch kulant war.

Also, sag ich mal, ist nicht überall gang und gebe, dass man trinken darf, so viel wie man möchte. Dann wurden überall Wasserspender positioniert und da durftest du dann trinken. Also gut, hinter der Theke hatte ich ein paar mehr Möglichkeiten. Aber nicht offiziell eben. Prinzipiell war das aber ok. [...] Da war das schon eine angenehme Lösung. Für alle.“ (351ff.)

Zusammenfassend ist davon auszugehen, dass P2 mit der höheren Stellung als BarchefIn zu denjenigen Beschäftigten gehörte, die in einem existenzsichernden Normalarbeitsverhältnis standen. Dank großzügiger Trinkgelder sowie Feiertags- und Sonntagszuschläge konnte P2 das Monatsentgelt signifikant erhöhen. Innerhalb des KollegInnenkreises kam es aufgrund der offenbar willkürlichen Einschränkungen der Sonderzuschläge und der unangemessenen Verteilung der Trinkgelder zu Streitereien. Es entsteht außerdem der Eindruck, dass das generelle Klima im Team von Konkurrenzdenken bestimmt. Nicht zuletzt ist dies auch eine indirekte Folge der Einführung des Mindestlohns.

7.3.3 Beschäftigte als soziale Akteure

Die Arbeitszufriedenheit von P2 im Gastronomieunternehmen hat sich gerade zum Ende der Tätigkeit signifikant verschlechtert.

„Da kommt dann kein Dank oder irrendwas oder Zuschuss oder so. Deswegen sind immer mehr Deutsche gegangen. Die dann gesagt haben: 'Dann geh ich irgendwo anders hin, da ist ruhiger. Das ist es nicht wert.' Ja, das ist es dann nicht wert irgendwann. Du machst dich da kaputt. Du bist früh aus dem Haus, kommst nachts wieder, schläfst kurz, gehst wieder arbeiten. Hast keine sozialen Kontakte mehr, hast irgendwann keine Freunde mehr, bist nur noch arbeiten. Das Gute ist, du hast so viel Geld und keine Zeit zum Ausgeben. Das ist der einzige positive Faktor. Das ist es eben aber ansonsten...“ (Z. 179ff.)

P2 hat neben ihrer/seiner Tätigkeit ein Studium zur/zum Diplom-BetriebswirtIn begonnen. Anfangs wurde dies von der Geschäftsführung begrüßt. Die/der Befragte hat für das Studium stundenweise frei bekommen. Schnell zeigte sich jedoch, dass das Studium mit der Beschäftigung nicht vereinbar war.

„Ich hatte parallel dazu Bewerbungen geschrieben. Aus dem Grund, weil ich mit dem Studium nicht mehr hingekommen bin. Anfangs wurde es gut unterstützt, die ersten vier Semester. Da durfte ich auch immer weg. Teilweise war ich zehn Stunden arbeiten, dann bin ich zur Uni gefahren, dann war ich nochmal fünf Stunden arbeiten. [...] Und irgendwann ging es einfach nicht mehr, weil es immer mehr wurde. Da war es dann irgendwann egal, ob ich zur Uni musste oder nicht. [...] Und dann dachte ich irgendwann, das kann es nicht sein. Zumal, es war kein schlechtes Geld. Wenn du viel arbeitest, verdienst du in der Gastronomie viel Geld. Aber die Frage ist irgendwann: Willst du das noch? Weil ich kann ja auch nicht unbedingt viel Geld verdienen aber normales Geld, mit normaler Arbeit, mit

einem normalen Leben. Und irgendwann willst du ja auch Familie [...]. Und mal am Wochenende weggehen. Und ein Weihnachten haben [...]. Und das war eher der Drang danach. Das war zu lange. Ich hatte das mal gelernt und irgendwann hab ich dann mal zehn Jahre gearbeitet, also insgesamt habe ich 15 Jahre in der Gastronomie verschwendet. Ja, im Endeffekt hat es mir nichts gebracht. Ich hab keine großen Rücklagen dadurch. [...] Du legst dir ja nichts zurück, weil du denkst ja dann, du hast so viel gearbeitet, du kannst dir jetzt was gönnen. [...] Und dann geht's wieder los und du hast das gleiche Spiel von vorne. Und irgendwann, das kann ich dir sagen, das ist es nicht. Dann verdiene ich halt weniger, ja. Aber dafür lebe ich besser und länger wahrscheinlich. Ich gehe jetzt 8 Stunden arbeiten oder neun Stunden, statt 16. Und dann ist das ok. Und so bin ich eigentlich hingekommen, dass ich sage, ich möchte das nicht mehr. Und ich werde das auch nie wieder machen. Obwohl ich es gelernt habe, aber das ist dann irgendwann nicht mehr... wenn man zurückdenken würde, würde ich es auch nicht nochmal lernen, glaube ich.“ (Z. 515ff.)

Weiter- und Fortbildungen hat es in dem Betrieb nicht gegeben. P2 wurde schlussendlich eine leitende Stellung in Aussicht gestellt, die die/der Befragte jedoch ablehnte. Die Arbeitsbedingungen hätten sich kaum verbessert, die Intensität der Beschäftigung hätte sich womöglich nicht verringert. Auch die finanziellen Anreize wären nicht groß genug gewesen, um P2 für die leitende Stellung zu begeistern (Z. 249ff.).

Es macht den Eindruck, als hätte P2 aufgrund von hohem Verantwortungsbewusstsein und viel Fleiß bei der Geschäftsführung einen guten Ruf. Trotz des Angebots, eine leitende Stellung zu übernehmen, berichtet P2 von einem hohen Grad an Beschäftigungsunsicherheit und dem Risiko, leicht ersetzbar zu sein.

„Offiziell war gewünscht, dass man sich äußert. Inoffiziell nicht so wirklich. Weil sobald eine Äußerung kam, hieß es: 'Ja, wenn du nicht zufrieden bist, geh doch woanders arbeiten. Dann ersetzt dich eben ein polnischer Mitarbeiter. Oder drei davon. Ist ja egal, sind ja eh billiger.' Denen musst du ja nicht unbedingt den Mindestlohn zahlen. Es sei denn, sie sind drei Monate beschäftigt. Dann zahlst du als Betrieb weder Sozialabgaben, noch der Arbeitnehmer zahlt Sozialabgaben. Und das macht man sich natürlich zunutze.“ (Z. 145ff.)

Androhungen, schnell ersetzt zu werden und wachsende Unzufriedenheit, die wegen diverser Änderungen in der Team- und Arbeitsstruktur auch indirekte Folge des Mindestlohns war, bewegte P2 dazu, selbst zu kündigen und sich in einer anderen Branche nach Arbeitsstellen umzusehen. Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P2 als Beschäftigte/n in der Gastronomiebranche und vor allem in diesem Unternehmen kann man als generell negativ einschätzen. Folglich ist die Meinung über die Einführung des Mindestlohns der/des Befragten ebenso negativ.

„Ich hätte den Mindestlohn gar nicht eingeführt.“ (Z. 619)

„Es liegt ja immer an jedem selbst, finde ich. Und der Mindestlohn unterstützt ja nur Leute, die zu faul sind, irgendwas Richtiges zu machen. [...] Angenommen, du bist jetzt irgendwo in der 7ten Klasse abgegangen, hast kein Bock auf Schule gehabt, hast den ganzen Tag nur rumgegammelt. Jetzt irgendwo machst du einen Huckerjob, schiebst die Schubkarre von A nach B, den ganzen Tag. Kriegst 8,50€. Dann hast du irgendwann aber auch einen Schulabschluss gehabt, hast einfach Pech gehabt, im Leben, hast was gelernt, bist in der Gastronomie tätig, beispielsweise. Wo DEHOGA-Verträge immer noch unter 8,50€ angesetzt wurden, vor kurzer Zeit. Verdienst jetzt 8,50€. So. In welchem Verhältnis steht's? Genau. Und mit 8,84€ macht es das auch nicht besser. [...] Aber dadurch, dass viele Leute es viel schlechter hatten, vorher, und jetzt sagen: 'Geil, jetzt habe ich es ja viel besser dadurch.' Und Leute, die dafür was getan haben, und trotzdem genauso schlecht gestellt sind, den gleichen Lohn bekommen, weil der Arbeitgeber sagt, mehr muss ich nicht bezahlen. Wie gesagt, ich war nie überzeugt vom Mindestlohn.“ (Z. 625ff.)“

P2 interpretiert folglich die Höhe des Mindestlohns nicht als ein mindestens zu vergütendes Entgelt, sondern eher als Vorwand, seitens der ArbeitgeberInnen, nicht mehr zahlen zu müssen und nun auch eine gute Entschuldigung dafür zu haben. Die/der Befragte geht weiter davon aus, dass Mindestlöhne in bestimmten Branchen Leistungsgerechtigkeiten aushebeln. Qualifizierte Fachkräfte sind dabei die VerliererInnen, denn meist scheinen die Löhne nicht verhältnismäßig angepasst zu werden.

7.3.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P2 als Vollzeitangestellte/r in einem Restaurant mit landwirtschaftlichem Betrieb

Erfahrungen, die P2 im Interview beschrieben hat, sind geprägt von subjektivem Ungerechtigkeitsempfinden gegenüber der eigenen Person sowie gegenüber den KollegInnen, die wie P2 bereits viele Jahre betriebsangehörig sind oder waren. Seit Einführung des gesetzlich flächendeckenden Mindestlohns im Jahr 2015 haben sich die Arbeitsbedingungen für diese Gruppe signifikant verschlechtert. Dies konnte mit Hilfe der Analyse nach den entsprechend aufgestellten Kategorien vielfach bestätigt werden.

Als BarchefIn genoss P2 offenbar und zumindest vorerst eine vollständige Integration in die sozialen Strukturen des Unternehmens. Es ist anzunehmen, dass der Status der/des Beschäftigten anerkannt, die Partizipationsmöglichkeiten weitreichend und die sozialen Schutz- und Sicherungsrechte in vollem Umfang vorhanden waren. Die sozial-kommunikative sowie rechtlich-institutionelle Dimension nach Brinkmann et al. (2006) werden somit in diesem Normalarbeitsverhältnis garantiert. Auch die reproduktiv-materielle Dimension scheint zufriedenstellend zu sein. Folglich befindet sich P2 vor Einführung des Mindestlohns nach Dörre (2007) in der Zone der (gesicherten) Integration. Diese *T1* wird in

diesem Fall also widerlegt.

Seitdem der Mindestlohn in Deutschland gilt, hat es im Unternehmen von P2 zum Teil weitreichende Veränderungen gegeben, die unter anderem dazu führten, dass Sonderzuschläge gekürzt wurden. Außerdem wurden angefallene Überstunden unverhältnismäßig vergütet. Des Weiteren verkleinerte sich einerseits das Team, während andererseits versucht wurde, fehlende Arbeitskräfte mit HilfsarbeiterInnen aus dem europäischen Ausland zu ersetzen. Die Polinnen und Polen wurden laut P2 von der Geschäftsführung vorteilhaft behandelt. These *T2* muss aus all diesen Gründen ebenso falsifiziert werden, denn weder der Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit noch integrative Strukturen noch das Sozialwesen im Unternehmen hat sich verbessert. Laut P2 trat das Gegenteil ein: die normativen Ansprüche an gute Arbeit (Hürtgen und Voswinkel 2016) konnten vor Einführung des Mindestlohns offensichtlich besser gedeckt werden als nach der Einführung.

Es ist anzunehmen, dass P2 bis zu ihrer/seiner Kündigung trotz der Verschlechterung der allgemeinen Arbeitsbedingungen über ein hohes Integrationspotenzial im Unternehmen verfügte. P2 hat die Zone der Integration nicht verlassen. Nach Analyse der Aussagen ist jedoch davon auszugehen, dass sich die/der Beschäftigte nach Einführung des Mindestlohns in einer unsicheren, wenn nicht sogar gefährdeten Integration befand (Dörre 2007). Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil die Austauschbarkeit im Unternehmen hoch war und sich die Androhungen, ersetzt zu werden, häuften. Folglich wird These *T3* widerlegt. These *T4.1* kann wegen stetigem Wachstum der Beschäftigungsunsicherheit verifiziert werden.

Ein signifikanter, nicht vergüteter Mehraufwand, um die Zone der Integration nicht verlassen zu müssen (These *T4.2*), wurde von P2 nicht praktiziert. Sich dem Risiko einer Prekarisierung bewusst werdend, beschloss die/der Befragte schließlich, das Unternehmen zu verlassen. These *T4.2* wird nicht bestätigt.

7.4 Einzelfallanalyse zu P3

P3 ist gelernte Tourismuskaukraft, seit über zehn Jahren zumindest nebenberuflich in der Gastronomiebranche tätig und seit September 2015 in einem Gasthaus in Vollzeit angestellt. Die/der Befragte betitelt sich selbst als „*Job-Hopper*“ (Z. 66), arbeitete bereits für viele Unternehmen und war auch schon als LeiharbeiterIn tätig.

Seit Einführung des Mindestlohns profitiert P3 von leichten Erhöhungen des Brutto-Monatlohns. Im Gasthaus, in dem P3 zum Zeitpunkt des Interviews beschäftigt ist, erhält die/der Befragte 1800€ brutto je Monat. Dies entspricht einem Brutto-Stundenlohn über dem

Mindestlohn.

Im Unternehmen, welches ein Nebenglass eines Hotels in einer Großstadt ist, sind 4 MitarbeiterInnen tätig. P3 besetzt die Position des Chef de Rang²⁶.

7.4.1 Arbeitsstrukturen

Es ist arbeitsvertraglich geregelt, dass P3 an 42,5 Stunden je Woche für das Gasthaus tätig ist. Für anfallende Überstunden bekommt die/der Befragte pauschal 100€ netto je Monat. Auch dies ist im Arbeitsvertrag festgehalten.

„Damit soll ausgeglichen werden, was wir an Überstunden arbeiten. Was natürlich totaler Schwachsinn ist. Diese 100€ habe ich schon in einer Woche erfüllt. Nicht mal. Weniger noch. Weil wir machen so gut wie jeden Tag Überstunden. Die Arbeitgeber versuchen, darauf zu achten. Das muss ich wirklich sagen. Aber es klappt gar nicht. Es kann gar nicht funktionieren in der Gastronomie. Es ist nicht möglich. Jetzt ist zum Beispiel [findet eine Messe statt]. Die Leute fangen um 10:00 Uhr an und sind vor 23:00 Uhr nicht raus. Und das ist 6, nein 7 Tage in der Woche so. Es wird überhaupt nichts...“ (Z. 157ff.)

„Das ist der Lohn, den ich habe. Wir sollen auch eigentlich darauf achten... Wir haben so ein Stempelsystem, wir stempeln uns ein und müssen uns eigentlich, so schreibt es der Arbeitgeber vor, nach zehn Stunden ausstempeln. Manche halten sich dran, manche nicht. Ich mache es auch nicht. Weil wenn mal jemand zur Kontrolle kommt, dann muss das auch mal gesehen werden. Es ist letztendlich nicht gut.“ (Z. 171ff.)

P3 leistet augenscheinlich jeden Monat nicht vergütete Mehrarbeit und empfindet die Umgehung der maximal einzuhaltenden Arbeitszeit nach §3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) als ungerecht. Es hat deshalb schon Auseinandersetzungen mit der Geschäftsleitung gegeben. P3 wurde aufgrund dieses Konflikts nur noch im Gasthaus beschäftigt. Zu Beginn der Tätigkeit war die/der Befragte noch im Haupthaus, einem Hotel, tätig (Z 191ff.).

Hinsichtlich der einzuhaltenden Pausen ist P3 im Großen und Ganzen zufrieden. Die Pausengestaltung ist abhängig vom Gästeaufkommen.

„Das ist mal so, mal so. Das Problem bei uns ist, dass wir durchgängig geöffnet haben. Von 12:00 Uhr bis 21:00 Uhr. Also Küche von 12:00 Uhr bis 21:00 Uhr. Sprich, es kann jederzeit ein Gast reinkommen. Es ist oft so, dass zwischen 15:00 Uhr und 17:30/18:00 Uhr, dass es da ziemlich leer ist oder gänzlich leer. Es kann also gut sein, dass wir mal eine Stunde Pause machen können. Und das kann ja auch keiner nachweisen. Wir setzen uns dann wirklich hin und essen in Ruhe.“ (Z. 212ff.)

26 Die Positionen eines Serviceteams eines Restaurants können hierarchisch gegliedert werden. Begonnen bei der/dem Auszubildenden/Aushilfe bis hin zur Restaurantleitung entspricht dies: Commis de Rang, Demichef de Rang, Chef de Rang, Maître d'hôtel.

Die Teamstruktur hat sich im Gasthaus, soweit P3 das einschätzen kann, seit Einführung des Mindestlohns nicht verändert. Die/der Befragte spricht einen generellen Personalmangel an, der für gewöhnlich mit unqualifizierten Aushilfen aufgefangen werden soll. Oftmals werden die Beschäftigten bei Bedarf mit Arbeitskräften einer Personaldienstleistungsfirma unterstützt. Dies sind laut P3 Personen, *„die nicht mal einen Teller raustragen können, nicht mal ein Tablett halten können. Und das ist dann immer ein bisschen schade“* (Z. 269ff.).

7.4.2 Lohn

P3 profitierte bei Einführung des Mindestlohns von einer Erhöhung des Brutto-Stundenlohns. Vor 2015 hat die/der Befragte 7€ brutto je Zeitstunde erhalten.

„Da habe ich bei einer Personaldienstleistungsfirma angefangen und da habe ich dann Mindestlohn bekommen und sogar noch 0,50€ obendrauf, sozusagen als übertarifliche Zulage. Da war ich natürlich happy! Wenn man vorher für 7€ gekellnert hat, dann war das schon ein Unterschied.“ (Z. 67ff.)

Mittlerweile wird P3 über den gesetzlich festgelegten Mindestlohn von 8,84€ vergütet. Darüber ist die/der Befragte froh, denn sie/er ist der Meinung, dass die angesetzte Höhe des Mindestlohns zu niedrig ist.

„Aber es ist trotzdem schon sehr viel besser, weil alleine auch die Leute, die frisch anfangen und trotzdem so hart arbeiten wie andere, die auch schon länger dabei sind, zwar nicht so viel Ahnung haben aber trotzdem an sich den gleichen Job machen, letztendlich doch Geld bekommen, womit man dann leben kann.“ (Z. 57ff.)

P3 kann mit dem jetzigen Entgelt von 1800€ brutto je Monat recht gut haushalten. Sie/er ist in der Lage, sich kleine Rücklagen anzuschaffen. Dies nicht zuletzt auch, weil P3 mit Trinkgeldern um die 200€ im Monat rechnen kann.

„Mal mehr, mal weniger. Zur Weihnachtszeit waren es, glaube ich, 400€ mehr, im Dezember. Aber sonst so um die 200€. Wir teilen durch vier. Wir haben 2 Köche und wir beide im Service. Wir teilen immer alles 50-50, sozusagen. Und deswegen... so ungefähr 200€. Und das ist ganz gut, weil wir haben nur ein sehr kleines Restaurant. Und das können wir auch einstecken.“ (Z. 275ff.)

7.4.3 Beschäftigte als soziale Akteure

Obwohl P3 eine Ausbildung als Tourismuskaukraft abgeschlossen hat, ist die befragte Person schon etliche Jahre in der Gastronomie tätig. Laut Aussagen von P3 identifiziert sie/er sich mit der Tätigkeit der Servicekraft und könne sich kaum vorstellen, einen anderen beruflichen

Werdegang einzuschlagen.

„Warum ich drin arbeite, ist, ich glaube, man muss dafür geboren sein. Das bin ich. Weil ich gerade das am Gast so genieße. [...] Ich mag es einfach, die Gäste glücklich zu machen. Und das merkt man ja dann auch, inwiefern sie sich äußern. Und bin dann auch glücklich. Das hört sich vielleicht nicht ehrlich an aber es ist wirklich so. Es macht mich happy, wenn die Leute happy sind. Und wenn sie sich letztendlich beschweren, kann ich auch gut mit den Beschwerden umgehen. Und das ist auch wieder was, woran du wächst. Und das macht alles Spaß. Also ob gute oder schlechte Kritiken kommen...“ (Z. 14ff.)

„Ja, und weil ich auch sehr interessiert bin an Essen und Getränken, an Weinen hauptsächlich. Auch durch meinen Freund, der auch sehr interessiert in Essen ist. Also er ist nicht so ein Koch-Koch, der nur auf Arbeit kocht, sondern auch zu Hause und deswegen befassen wir uns einfach viel damit. Rundum, dieses Rundum-Paket macht Spaß. Aber wirklich nur Restaurant, Essen und Getränke.“ (Z. 26ff.)

„Weil es einfach auch durch das Trinkgeld, hauptsächlich, ganz gutes Geld ist, was man nebenbei auch noch verdienen kann. Und da kam ich nicht mehr raus. Wie eine Droge.“ (Z. 44f.)

Dass gerade in der Gastronomiebranche der physische sowie psychische Stress eine große Rolle spielt, ist auch P3 bewusst. Die/der Befragte kann, obwohl schon über zehn Jahre in der Branche tätig, nicht von sich sagen, schon längerfristig in einem Unternehmen beschäftigt gewesen zu sein. *„Das ist in der Gastronomie, glaube ich, auch typisch“ (Z. 66)*. Unvergütete Mehrarbeit und seltene Ruhephasen schränkten P3 bereits gesundheitlich ein:

„Ja, das kriegt man, glaube ich, kaum mehr in der Gastronomie hin, dass Überstunden aufgeschrieben werden. Was eigentlich wirklich schade ist, denn letztendlich hat der Mitarbeiter das verdient, was er auch arbeitet. Ich mache meinen Job wirklich gern aber trotzdem ärgere ich mich natürlich immer wieder darüber, dass ich für so wenig Geld eigentlich arbeiten gehe. Und so viel dann auch. Und mich dann wirklich körperlich und psychisch fertig mache. Ich hatte jetzt im letzten Jahr zwei Monate Pause genommen, weil ich einfach fertig war. Ich will mich nicht zum Burnout arbeiten und deswegen habe ich mir einfach mal die zwei Monate genommen. Man gewöhnt den Körper ja auch daran. Wenn man es fünf Tage die Woche macht, dann gewöhnt man sich irgendwann dran. Aber es ist schon hart. Und wie gesagt, man muss dafür wirklich geboren sein, glaube ich. Ansonsten funktioniert es nicht. Man muss da mit Vollblut hinterstehen, ansonsten kann man das nicht durchhalten.“ (Z. 226ff.)

Weiter- und Fortbildungen wurden P3, obwohl die/der Befragte immer mehr Verantwortungsbereiche und Aufgaben erhalten hat, bisher nicht angeboten. Etwaige Aufstiegschancen ermutigen P3 jedoch dazu, sich ständig weiterzuentwickeln.

„Aufstiegschancen habe ich definitiv. Ich bin ja jetzt auch schon eine Position

aufgerückt. Das war nach nicht mal einem Jahr.“ (Z. 244ff.)

Nach Analyse aller Aussagen kann man festhalten, dass P3 sich ihrer/seiner momentanen Beschäftigungssicherheit bewusst ist. Es ist weiter anzunehmen, dass die Angst einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit nicht besteht. Durch Arbeitskräftemangel und gleichzeitiger jahrelanger Berufserfahrung in unterschiedlichsten Häusern fände P3 schnell wieder einen Job, so der Anschein.

Hinsichtlich des Mindestlohns ist P3 zwiespalten.

„Also ich muss ehrlich sagen, ich habe nicht so viel Ahnung davon. Aber letztendlich klar: für den Arbeitnehmer sind 8,50€ zu wenig aber man muss es auch aus der Sicht des Arbeitgebers sehen. Bei dem muss ja auch irgendwann mal eine Grenze gesetzt werden. Die können ja auch nicht... Gerade in der Gastronomie braucht man sehr sehr viele Mitarbeiter. Irgendwann kann das auch keiner mehr zahlen. [...] Aber das glaube ich. Dass die Arbeitgeber damit schon zu kämpfen haben. Ich versuche immer, aus der Sicht des Arbeitgebers zu denken. Wenn man jetzt den Mindestlohn von 9,50€ machen würde... das würde ja irgendwann den Rahmen sprengen.“ (Z. 117ff.)

Davon, dass sich der Mindestlohn ab dem 01.01.2017 um 34Cent erhöht hat, hatte P3 bis zum Zeitpunkt des Interviews keine Kenntnis.

„Ach ja? Das habe ich nicht mitgekriegt. Weil... naja mit den 8,50€, das war ja wirklich in den Medien. Da wurde ja viel drüber gesprochen. Jetzt gar nicht. Nichts gehört. Aber ist ja auch nicht sonderlich viel erhöht worden. Ja klar aber auch ein paar Cent können sich ein bisschen lohnen.“ (Z. 361ff.)

7.4.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P3 als Vollzeitbeschäftigte/r in einem kleinen Gasthaus in einer Großstadt

Vor sowie nach Einführung des Mindestlohns hat sich P3 offensichtlich bis zum Antritt der Arbeitsstelle im jetzigen Gasthaus in prekären Arbeitsverhältnissen befunden. Die/der Befragte wechselte die Unternehmen äußerst häufig und habe bis 2015 maximal 7€ brutto je Zeitstunde verdient. Wahrscheinlich entscheidend ist jedoch, dass P3 diese Art der beruflichen Lebensführung nicht negativ beurteilt. P3 befand sich folglich in temporären prekären Verhältnissen, die sich als Arrangements definierten und dementsprechend leicht zu beenden waren. These T1 wird bestätigt.

Weil die/der Befragte sich kaum zu Unterschieden von vorigen und jetzigem Arbeitsverhältnis äußerte, ist es schwer, einzuschätzen, inwiefern sich die subjektiven Ansprüche an guter Arbeit (Hürtgen und Voswinkel 2016) nach Einführung des Mindestlohns gedeckt haben.

These *T2* kann somit auch nach Analyse der Aussagen weder verifiziert noch falsifiziert werden.

Mittlerweile befindet sich P3 in einem Normalarbeitsverhältnis. Die Vergütung kann die Existenz sichern, der Status ist auch aufgrund zeitnaher Aufstiegsmöglichkeiten anerkannt und die Integration in soziale Sicherungssysteme scheint gegeben zu sein. Die Dimensionen prekärer Beschäftigung nach Brinkmann et al. (2006) können für P3 folglich nicht bestätigt werden. Die/der Befragte befindet sich daher zum Zeitpunkt des Interviews in der gesicherten Zone der Integration (Dörre 2007). These *T3* kann insofern bestätigt werden, als dass P3 nicht mehr in prekärer Erwerbsarbeit beschäftigt ist und in die Zone der Integration aufstieg. Dies liegt jedoch eher am Jobwechsel als an der Einführung des Mindestlohns. These *T3* ist deshalb falsifiziert.

Die Thesen *T4.1* und *T4.2* müssen ebenso falsifiziert werden. P3 beschreibt weder Beschäftigungsängste noch Ängste, in prekäre Verhältnisse zu rutschen. Signifikanter Mehraufwand wird daher nicht betrieben. Dies kann vor allem auch daran liegen, dass P3 bereits mit gesundheitlichen Einschränkungen zu tun hatte und sich einer erhöhten Gefahr von Burn-Out bewusst ist.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Einführung des Mindestlohns für die befragte Person augenscheinlich keinerlei direkte Auswirkungen hatte.

7.5 Einzelfallanalyse zu P4

Seit 2008 ist P4 in einer Bar in einem Arthouse-Kino angestellt. Vor Antritt dieser Vollzeitstelle absolvierte die/der Befragte eine Ausbildung zur/zum InstallateurIn, arbeitete jedoch bereits währenddessen und auch in den Folgejahren in der Gastronomie. Die/der 43-Jährige sowie die sechs KollegInnen können nach Einführung des Mindestlohns von einer geringen Lohnsteigerung profitieren.

Das Kino mit integrierter Bar hat täglich geöffnet und ist im Zentrum einer Großstadt gelegen.

7.5.1 Arbeitsstrukturen

Die Arbeitszeiten von P4 richten sich nach den Öffnungszeiten der Bar und danach, wie hoch das Gästeaufkommen des Hauses ist. Die täglichen Arbeitszeiten werden per Hand notiert.

„Die Schließzeiten [sind] so, ich sag mal, Open End, weil es immer darauf ankommt, wie viele Gäste da sind. Wir wollen natürlich den Umsatz mitnehmen und wenn es sich nicht mehr lohnt, machen wir eben zu. Die Schließzeiten sind

offen. Es ist eine offene Regelung. Wenn keiner da ist, muss ich nicht aufhaben. Wenn die Bude voll ist und wir Geld verdienen, dann wollen wir natürlich Geld verdienen. Klar.“ (Z. 172 ff.)

Durch die offene Regelung des Ladenschluss' ist es bereits des Öfteren vorgekommen, dass P4 länger als zehn Arbeitsstunden tätig war (Z. 172). Die Handhabung der Überstunden ist intern geregelt und soll durch Freizeitausgleich abgegolten werden.

„Das ist ein ganz heikles Thema, diese Überstundengeschichte. Ich bin mir gerade nicht sicher, ob die versuchen, uns hier zu linken. Deswegen habe ich mich damit beschäftigt. [...] Ich habe über 40 Überstunden. Und ich will die im nächsten Monat als Ausgleichstage nehmen. Als Absummeln von Überstunden. Und da werde ich jetzt mir das angucken, wie sie sich dabei anstellen. [...] Überstunden sind eine Sache, die freiwillig ist. Das muss ich nicht machen. Weil ich mir überlege, wie ich denn damit umgehe. [...]“ (Z. 144ff.)

„Ich sage immer: Geben und Nehmen. Ich bin bereit, die Überstunden zu machen. Dann müssen sie aber auch gewillt sein, dass wenn ich sage, ich möchte dann und dann, nur wenns natürlich geht, die zusammenhängend nehmen. Und dann ist gut. Dann bin ich auch bereit, im nächsten Monat wieder mehr zu machen, wenn jemand krank wird oder so. Ist kein Thema. Wenn sie aber sagen, das möchten sie so nicht, dann muss ich mir überlegen, wie ich dann damit umgehe.“ (Z. 161ff.)

P4 sieht sich als ArbeitnehmerIn offensichtlich in einer eher beschäftigungssicheren Position, sodass sie/er versucht, die normativen Ansprüche an die Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Überhaupt macht es den Eindruck, als wäre P4 eine selbstsichere Persönlichkeit, die sich den Rechten und Pflichten als Beschäftigte/r bewusst ist. Dies wurde auch deutlich, als es im Interview zum Thema Pausenregelungen kam:

„Ja, das Thema hatten wir auch gerade. Das war mir auch ziemlich wichtig [...]. Gerade im Winter, wo wir eigentlich alleine arbeiten sollen, war ja meine Frage: Wie machen wir das jetzt mit den Pausen? Und dann gibt es zwei Möglichkeiten: bezahlte Pause und unbezahlte Pause. Die unbezahlte Pause wäre im Prinzip nach sechs Stunden eine halbe Stunde oder zwei Mal 15 Minuten und über acht Stunden wären es dann eine dreiviertel Stunde Pause. Wir haben uns jetzt geeinigt, dass wir eine bezahlte Pause machen. Wir essen ja sowieso nebenbei. Und dann hieß es: 'Naja, ihr könntet ja drei mal zehn Minuten nehmen, dann würde [man] es als bezahlte Pause machen können.'" (Z. 207ff.)

„Dann machen wir auch mal eine Pause, zehn Minuten, dann essen wir mal schnell etwas am Tresen, das ist auch kein Ding. Das ist alles in Ordnung so. Dafür kriege ich das auch alles bezahlt, wenn ich nur zehn Minuten sitze. Das ist wieder so ein Geben und Nehmen-Thema. Solange sie nicht rumzicken, wenn ich am Tresen sitze und etwas esse und alles in Ordnung ist. Ansonsten, zicken sie mal rum, dann haben sie es ja auch gemerkt, da habe ich dann gleich gefragt, wie das ist mit den Pausen. Da haben sie auch eingelenkt und gesagt: 'Ok.'" (Z. 227ff.)

Seit der Einführung des Mindestlohns ist es noch wichtiger geworden, einen hohen Umsatz zu generieren und gleichzeitig Einsparungen zu treffen, ohne „*alles um[zu]legen auf den Gast. Das wollten wir nicht*“ (Z. 90). So wurde seitens der Geschäftsführung beschlossen, die MitarbeiterInnen, zumindest in den Wintermonaten, nicht mehr zu zweit sondern einzeln in Schichten arbeiten zu lassen.

„Da ist aber trotzdem der Zweite da. Der macht die Concession, also die Snickers-Bude, den Kinoverkauf. Ist aber, wenn es wirklich zu voll werden sollte, erstmal da. Und würde dann hier mit helfen.“ (Z. 111ff.)

Außerdem ist neu, dass an bestimmten Wochentagen, an denen das Gästeaufkommen erfahrungsgemäß niedriger ist, „*Wechselschichten*“ (Z. 99) eingeführt wurden.

„Das heißt, der eine fängt später an, der andere geht eher. Das sind ein bis zwei Stündchen am Tag, die man so ein bisschen hinmauschelt, die dann einfach wegfallen. Das ist aber ok.“ (Z. 104f.)

Die Beschäftigungsformen haben sich trotz allem nicht verändert. Alle MitarbeiterInnen der Bar sind nach wie vor in Vollzeit angestellt. Mit der Einführung des Mindestlohns hat sich allerdings, so berichtet P4, das Monatsentgelt aller KollegInnen angeglichen, sodass vorher vorhandene Hierarchien aufgehoben worden sind.

„Die Restaurantleitung macht schon mehr als wir. Also als ich. Ich bin eigentlich nur dafür, dass da auf jeden Fall noch ein bisschen mehr Geld für sie herausspringt. Warum sollte sie mehr machen als ich aber verdient genauso viel wie ich? Ist ja auch ihre Frage. Aber so denkt die Geschäftsführung nicht.“ (Z. 390ff.)

Materielle Leistungsgerechtigkeit hinsichtlich der Entlohnung spielt folglich auch hier, zumindest unter den MitarbeiterInnen, eine signifikante Rolle. Ein höherer Verantwortungsbereich sowie mehr Aufgaben sind für P4 Gründe, eine höhere Vergütung zu erhalten.

7.5.2 Lohn

P4 schätzt die Bezahlung seiner Tätigkeit vor sowie nach Einführung des Mindestlohns als gut ein. Seit 2015 habe sich der Lohn lediglich geringfügig erhöht, da P4 vor dem Mindestlohn bereits einen Brutto-Stundenlohn um den Mindestlohn erhielt (Z. 57ff.).

„Eigentlich finde ich [den Mindestlohn] gut. Ich profitiere ja jetzt, nach der zweiten Erhöhung, auch davon. Und jetzt haben wir zwar alle dasselbe Level irgendwo aber finanziell geht es mir schon besser. Merklich. Mir ging es sowieso nicht schlecht aber man merkt es auf jeden Fall doch schon. Muss ich ganz

ehrllich sagen. Sind dann seit Einführung 200-300€ mehr, die dann wirklich hängen bleiben.“ (Z. 70ff.)

Es ist davon auszugehen, dass P4 ihre/seine Existenz mit der Vollzeitbeschäftigung sichert. Dabei sind Trinkgelder eine nicht zu verachtende zusätzliche Einnahmequelle für die/den Befragte/n. Das eingenommene Trinkgeld wird unter den MitarbeiterInnen nach jeder Schicht zu gleichen Teilen aufgeteilt. Dies und auch die Höhe der Nacht- und Feiertagszuschläge haben sich seit der Einführung des Mindestlohns nicht verändert (Z. 311ff.; Z. 329ff.; Z. 176ff.).

7.5.3 Beschäftigte als soziale Akteure

P4 kann sich auch aufgrund eines hohen Verantwortungsbereichs und vieler Handlungsspielräume mit der Beschäftigung als Servicekraft in der Bar identifizieren. Sie/er sieht sich nicht als Arbeitskraft per se, sondern als fester Bestandteil des Unternehmens²⁷. Trotzdem ist sich die befragte Person der möglichen Austauschbarkeit bewusst und hält sich aus diesem Grund mit etwaigen Konflikten zurück.

„[I]ch will ja auch nicht immer der Störenfried sein. [...] Aber wir wissen ja, wie es heutzutage ist. Wenn die dich nicht haben wollen, dann kanten die dich auch raus. Deswegen versuche ich es immer, das locker zu sehen.“ (Z. 219ff.)

Durch die Freiheit zu entscheiden, welche Getränke angeboten werden und zu welchen Preisen diese verkauft werden, fühlt sich die befragte Person in den Arbeitsabläufen fest integriert und kann von einem breiten Erfahrungsschatz berichten (Z. 285ff.). Weiter berichtet P4 davon, in die Thematik um die steigenden Personalkosten aufgrund des Mindestlohns mit eingebunden worden zu sein. In einem gemeinsamen Gespräch wurde diskutiert, an welchen Stellen gespart werden kann, inwiefern Kosten umverlegt werden können und wo die Preise steigen werden (Z. 82ff.).

Weiter- und Fortbildungen wurden P4 noch nicht angeboten. Außerhalb der Arbeitszeit sind P4 und die KollegInnen jedoch engagiert, sich immer neues Wissen anzueignen.

„[W]ir haben offene Augen und Ohren, was jetzt Gastronomie betrifft. Wenn wir privat woanders sind, nehmen wir viel auf. Wir nehmen viel mit und gucken auch im Internet nach. Wir machen ja auch die Karte selbst.“ (Z. 290ff.)

Aufgrund der ähnlichen Vergütung höherer Stellungen im Unternehmen ist P4 weniger an

²⁷ Dies ist vor allem in der Aussage „Wir sind eben ein Arthouse-Kino und wir werden nicht beworfen mit Geld. Das ist einfach so“ (Z. 376f.), deutlich geworden. Das Personalpronomen „wir“ suggeriert eine Gemeinschaft und somit die volle Integration im sozialen Netzwerk des Unternehmens.

einer Beförderung interessiert.

„Es gibt noch die Restaurantleitung, die will aber auch keiner machen. Also ich nicht. Ich möchte für das Geld nicht die Restaurantleitung übernehmen.“ (Z. 390f.)

Generell hätten die Beschäftigten des Arthouse-Kinos die Kapazitäten, einen Betriebsrat zu gründen. Offenbar sind Aufwand und Zeit aber Faktoren, die P4 und die anderen Beschäftigten davon abhalten, dies auch zu tun. Für P4 selbst wäre es jedenfalls keine Option, einen Betriebsrat zu leiten. Die/der Befragte selbst schätzt sich als zu „*temperamentvoll*“, „*direkt*“ und „*aufbrausend*“ ein (Z. 272f.).

7.5.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P4 als Vollzeitbeschäftigte/r in einer Bar

Die Tätigkeit von P4 ist nach Analyse der Aussagen sowohl vor als auch nach Einführung des Mindestlohns existenzsichernd. Obwohl seit dem Mindestlohn in den Wintermonaten Einzel- und Wechselschichten eingeführt wurden, haben sich die Beschäftigungsformen weder verändert noch ist eine Verunsicherung seitens der/des Befragten zu spüren. P4 befindet sich somit seit Beginn der Tätigkeit nach Dörre (2007) in der gesicherten Integration. These *T1*, nach der Beschäftigte in der Gastronomie der Zone der Prekarität einzuordnen sind, kann daher in diesem Falle revidiert werden. P4 blieb in der Zone der Integration. Die befragte Person kann daher nach Einführung des Mindestlohns nicht von einem Aufstieg profitieren. These *T3* ist somit entkräftet.

Die normativen Ansprüche an gute Arbeit (Hürtgen und Voswinkel 2016) können bei P4 auch aufgrund der extrovertierten Persönlichkeit als hoch eingestuft werden. Weiter kann davon ausgegangen werden, dass die immaterielle Leistungsgerechtigkeit, die Integrität im Unternehmen und das Sozialwesen an sich Faktoren sind, die im Unternehmen zu weiten Teilen erfüllt werden. Einzig die materielle Leistungsgerechtigkeit, die vor der Einführung des Mindestlohns wegen hierarchischer Vergütung noch bestand, muss als aufgehoben eingestuft werden. Folglich wird These *T2* ebenso als falsifiziert angesehen. Faktoren, die gute Arbeit ausmachen, haben sich eher verschlechtert als verbessert.

Im Grunde schätzt P4 die Beschäftigung als sicher ein. Beschäftigungsunsicherheit entsteht allein dadurch, dass die Branche generell von diesem Thema betroffen ist. Aus diesem Grund hält sich die/der Befragte eher bedeckt, wenn es zu etwaigen Konflikten kommt. Zusammenfassend kann man daher sagen, dass sich P4 zwar nicht in einem Zustand *ständiger*

Beschäftigungsunsicherheit befindet, sich jedoch in ihrem/seinem Handeln insofern einschränkt, dass dieser Zustand nicht erreicht wird. These T4.1 kann folglich insgesamt widerlegt werden.

Dass sich die/der Beschäftigte auch in der Freizeit mit gastronomischen Neuerungen beschäftigt, um Ideen der Gestaltung mit einzubringen, kann als nicht vergüteter Mehraufwand interpretiert werden. Diese Aktivität war jedoch vor sowie nach Einführung des Mindestlohns für P4 präsent. These T4.2 ist somit falsifiziert.

7.6 Einzelfallanalyse zu P5

Die befragte Person ist zum Zeitpunkt des Interviews im Service einer Gaststätte auf dem Land tätig und arbeitet an jedem Sonntag in der Woche auf 450€-Basis. In der Gaststätte sind zehn MitarbeiterInnen beschäftigt. Zur Zeit der Einführung des Mindestlohns hat P5 noch in einem anderen Gasthaus, auch in gering

fügiger Beschäftigungsform, gearbeitet. Dieses war bedeutend größer und beschäftigte ca. 200 MitarbeiterInnen. P5 hat von der Einführung des Mindestlohns profitiert. Mittlerweile, als Beschäftigte/r im kleineren Unternehmen, erhält sie/er einen höheren Brutto-Stundenlohn als den festgeschriebenen Mindestlohn.

P5 hat ein abgeschlossenes Diplom, ist hauptberuflich in einer anderen Branche tätig und ist 40 Jahre alt.

7.6.1 Arbeitsstruktur

P5 hat in der jetzigen Gaststätte feste Arbeitszeiten, die sich nach dem Gästeaufkommen richten. Von Überstunden kann die befragte Person bisher nicht berichten. Beim vorigen Job kam es jedoch des Öfteren vor, dass P5 sogar länger als zehn Arbeitsstunden tätig war.

„Es gab Tage, da haben wir mehr als zehn Stunden dort verbracht. Zeiten, die über der normalen Arbeitszeit waren und darüber hinaus oder dazu führten, dass wir mehr als 450€ bekommen hätten müssen, wurden auf ein Zeitkonto gutgeschrieben. War sehr gut gelöst. Wir hatten eine Stechuhr. Die Stechuhr hat halt gemessen, wann du kommst, wann du zur Pause gehst, wann du wiederkommst von der Pause. Wenn wir keine Pause gemacht haben, dann haben wir die hinten dran gehangen. Also dann ist man ins Personalbüro gegangen, hat sich aber vorher unterschreiben lassen, dass man keine Pause gemacht hat und dann wurden die konsequent bezahlt und was über 450€ ging, wurde gesammelt, und in Monaten, in denen man dort nicht beschäftigt war, also man nicht arbeiten konnte, weil der Bedarf nicht da war, wurde halt ein Gehalt gezahlt. Aus diesem Pluskonto, aus diesem Zeitkonto.“ (Z. 105ff.)

Offensichtlich wurde in der Gaststätte, in der P5 vor dem jetzigen Job beschäftigt war, regelmäßig gegen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verstoßen. Nach §3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer, ArbZG, und §4 Ruhepausen, ArbZG, ist es untersagt, ArbeitnehmerInnen länger als acht Stunden zu beschäftigen. Des Weiteren ist eine Pause nach maximal sechs Arbeitsstunden einzuhalten. P5 berichtet davon, oftmals gar keine Pause gemacht zu haben (Z. 125ff.). Diese Arbeitsstrukturen haben sich vor sowie nach Einführung des Mindestlohns nicht verändert. Auch deshalb kam es dazu, dass sich P5 eine neue Nebenarbeitsstelle gesucht hat.

7.6.2 Lohn

In der Gaststätte, in der P5 zum Zeitpunkt des Interviews beschäftigt ist, erhält die/der Befragte einen Brutto-Stundenlohn, der über den Mindestlohn liegt.

„In der davor musste man schon mit dem Chef reden und sagen: 'Du, hör zu, es muss jetzt mehr Geld geben und nicht, dass wir Sonntags kommen, weil wir nur Sonntags kommen, weil wir Sonntags Zuschläge bekommen.' Um dann auf ein Lohn zu kommen, um zu sagen: 'Ja, es lohnt sich hier, acht Stunden zu kämpfen.'“ (Z. 49ff.)

Vor der Einführung des Mindestlohns erhielt P5 einen Brutto-Stundenlohn von 6,50€. Da die befragte Person ausschließlich an Sonntagen tätig war, erhielt P5 Zuschläge. Diese wurden dann an den Mindestlohn angepasst, sodass P5 beim ehemaligen Job einen Brutto-Stundenlohn von 12€ erhielt (Z. 60ff.).

Weil es bei dem jetzigen Job keine Zuschläge gibt, erhält P5 ein bisschen weniger. Dieser Fakt ist für die/den Befragten jedoch nicht von Relevanz, denn die Arbeitszufriedenheit ist weitaus höher, die Arbeitsstrukturen sind geregelt.

„Ich scheiße auf deutsch gesagt auf die 50 Cent, wenn der Job stimmt, wenn das Umfeld stimmt, das Team in Ordnung ist. Also auch die Leitung oder die Besitzer einer gastronomischen Einrichtung dementsprechend großzügig sind. Ja.“ (Z. 159ff.)

Mit „Großzügigkeit“ ist hier der Anspruch auf Trinkgelder gemeint. P5 berichtet, dass im ehemaligen Job vor der Einführung des Mindestlohns eingeschränkt Trinkgelder verteilt wurden. Nach der Einführung des Mindestlohns wurden die Trinkgelder mit dem Vorwand, „dass [die] Kasse nicht stimmt“ (Z. 183), einbehalten.

„Ich habe eine Kasse abgegeben, die Kasse wurde gezählt, ohne dass ich dabei bin. Es war also auch möglich, dass man mir sagt: "In deiner Kasse fehlten 240€." Aber es wurde nie gesagt: "Du hast 60€ Trinkgeld oder 120€." Es gab

zwar Trinkgeld, wurde dann aber oftmals so gemacht, dass man ein Becherchen hatte und wenn man gemerkt hat, der Kunde hat 60€ bezahlt und der hat 65€ draus gemacht, und dann hat man sich die 5€ schnell in sein Becherchen getan und hat dann die Kasse abgerechnet. Man wusste aber, dass man so ungefähr das Trinkgeld separiert hatte, was man zu kriegen hatte.“ (Z. 188ff.)

Die Beschäftigten haben folglich Missachtung erfahren, die sie versuchten, in Eigeninitiative zu umgehen, indem die Trinkgelder heimlich separiert wurden.

Die Aussage: „*Es ist der einfachste Weg, jemanden rauszuschmeißen, indem man ihm unterstellt, die Kasse stimmt nicht*“ (Z. 219f.), deutet auf fehlende Integrität im Unternehmen und auf einen hohen Grad an Beschäftigungsunsicherheit hin. Dies hat sich offenbar nach Einführung des Mindestlohns verstärkt.

„Ich bin für Fairness. In meinem jetzigen Job gibt es das Trinkgeld immer. Da wird eine Liste geführt, wenn ich vom Tisch komme, schreib ich auf, was der Tisch gegeben hat. Die wird abends gezahlt und wird durch die anwesenden Mitarbeiter geteilt. Gleichmäßig. Es sind zwei in der Küche, zwei im Service, gibt's Trinkgeld durch vier. Von jedem Portemonnaie.“ (Z. 249ff.)

7.6.3 Beschäftigte als soziale Akteure

P5 kann auf langjährige Erfahrung in der Gastronomiebranche zurückgreifen und war bereits in vielen Häusern nebenbei tätig (Z. 18ff.).

Mit der jetzigen Arbeitsstelle ist die/der Befragte äußerst zufrieden, fühlt sich integriert und scheint einen hohen Grad an Gleichberechtigung aller Beschäftigten zu genießen. P5 vergleicht die beiden hier beschriebenen Arbeitsstellen miteinander:

„Es geht darum: Wird meine Arbeit anerkannt, in irgendeiner Form? Wenn schon nicht durch Trinkgeld oder durch ein Dankeschön? Meine jetzige Chefin sagt jeden Tag: 'Schön, dass du da warst, vielen Dank, wir freuen uns auf nächste Woche.' Sowas gab es da nicht. Find ich traurig.“ (Z. 407ff.)

Kollektive Interessenvertretungen hat es in der Gaststätte, in der P5 während der Umstellung auf den Mindestlohn tätig war, nicht gegeben. Auch Weiter- und Fortbildungen wurden zu keinem Zeitpunkt angeboten.

Hinsichtlich des Mindestlohns äußert sich P5 eher zwiespältig. Die Erhöhung um 34 Cent im Jahr 2017 auf 8,84€ brutto je Zeitstunde empfindet die befragte Person als „*lächerlich*“ (Z. 307).

„Ich finde einen Mindestlohn wahnsinnig wichtig. Sonst würden noch mehr Menschen sechs, sieben Jobs haben, um überhaupt über die Runden zu kommen. Ich weiß nicht, ob das jetzt hierher passt, aber es ist doch wirklich so, dass man

überlegt: 'Ich stelle mir vier Mann á 450€ ein, hab wenig Nebenkosten als Arbeitgeber und lass die alle irgendwie arbeiten und spare mir den Vollangestellten.' Deshalb dümpeln viele Leute rum, mit drei bis vier Jobs. Ist wirklich so. Und der Mindestlohn, wenn du ihn hochrechnest, und dann hängt es natürlich von der Steuerklasse ab, wie viel dann noch Netto übrig bleibt, ist in der Form und in der Höhe lächerlich.“ (Z. 312ff.)

Vor allem in der Gastronomiebranche sind atypische und prekäre Beschäftigungsformen weit verbreitet. 49% aller Beschäftigten in der Branche sind in geringfügiger Tätigkeit angestellt (Deutscher Bundestag 2017: 2). Für P5 stellt dies offenbar eine weitaus höhere Problematik dar. Mindestlöhne sind nach Meinung von P5 wichtig, eröffnen jedoch für die Beschäftigten am Rande des Arbeitsmarktes nicht die Möglichkeit, Beschäftigungsunsicherheiten abzulegen oder die eigene Existenz zu sichern. Folglich erklärt P5 aufgrund der Höhe des Mindestlohns diesen für „sinnlos“ (Z. 312).

7.6.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P5 als geringfügig Beschäftigte/r in unterschiedlichen Häusern

P5 hat die Auswirkungen des Mindestlohns in zwei unterschiedlichen Unternehmen erfahren. Das erste Restaurant, in dem P5 bis Februar 2016 angestellt war, hat soziale Schutz- und Sicherungsrechte der Beschäftigten vielseitig ignoriert. Arbeits- und Lohnstrukturen haben sich nach Einführung des Mindestlohns verschlechtert. Trinkgelder wurden einbehalten, die Status- und Anerkennungsdimension war niedrig. Auch unabhängig von der geringfügigen Beschäftigungsform kann nach der Analyse der Aussagen davon ausgegangen werden, dass es sich hier um eine prekäre Beschäftigung nach Brinkmann et al. (2006) handelte. P5 verließ die Arbeitsstelle und begann die Tätigkeit in einem anderen Restaurant. Aufgrund der hohen Arbeitszufriedenheit, der vollen Integration ins Team und der materiellen sowie immateriellen Leistungsgerechtigkeit, die P5 dort erfährt, kann man in diesem Fall von einer atypischen Integration nach Dörre (2007) sprechen. Atypisch deshalb, weil es sich zwar immer noch um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Diese ist jedoch lediglich ein Nebenjob und trägt nur zum geringen Teil zur Existenzsicherung bei.

Weil es sich bei P5 am Ende um zwei Unternehmen handelt, werden die Thesen einzeln für jede Beschäftigung kontrolliert.

These *T1* wird für das erste Unternehmen bestätigt. Im gegenwärtigen Unternehmen kann P5 in die Zone der Integration (Dörre 2007) eingeordnet werden. These *T1* kann für diesen Fall also nicht verifiziert werden.

These *T2* muss falsifiziert werden, da sich die Dimensionen guter Arbeit nach Hürtgen &

Voswinkel 2016 im ersten Fall sogar verschlechtert haben. Im zweiten Fall ist die Einschätzung nicht möglich, da P5 keine Vergleichsmöglichkeit zur Handhabe vor dem Mindestlohn hat.

Im Grunde profitierte P5 zwar von einem Aufstieg aus der Zone der Prekarität in die Zone der Integration (Dörre 2007). Es handelt sich jedoch hierbei nicht um eine Folge des Mindestlohns, sondern um die Folge eines Jobwechsels. In beiden Fällen wird These T3 daher falsifiziert.

Vor allem nach Einführung des Mindestlohns befand sich P5 im ehemaligen Unternehmen aufgrund wachsenden Misstrauens in ständiger Beschäftigungsunsicherheit. These T4.1 kann für den ersten Fall daher bestätigt werden. Etwaige Unsicherheiten beim jetzigen Job sind nicht erkennbar. Für den zweiten Fall wird die These widerlegt.

Über einen signifikanten Mehraufwand, der nicht vergütet wird, um die Zone der Integration nicht verlassen zu müssen, berichtet P5 hinsichtlich der gegenwärtigen Beschäftigung nicht. These T4.2 ist somit hinfällig. Unentgeltliche Mehrarbeit, um die Beschäftigung im vorigen Job normativ zu verbessern oder gar zu sichern, ist P5 umgangen, indem die befragte Person kündigte. Folglich ist die These T4.2 auch für den ersten Fall falsifiziert.

7.7 Einzelfallanalyse zu P6

Die/der Befragte ist zum Zeitpunkt des Interviews 30 Jahre alt, hat eine abgeschlossene Ausbildung als Pflegekraft und absolviert in naher Zukunft ein Diplom in dieser Branche. In der Gastronomie ist P6 lediglich nebenberuflich tätig.

In einem Restaurant mit anliegendem Hof und diversen Familienattraktionen ist P6 in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis angestellt und erhält 450€ brutto im Monat.

Im gastronomischen Betrieb arbeiten etwa 100 Personen. Innerhalb der Saison beschäftigt der gesamte Hof bis zu 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit kurzer Unterbrechung ist P6 mittlerweile seit 2005 als QuereinsteigerIn im Service tätig.

7.7.1 Arbeitsstrukturen

P6 arbeitet hauptsächlich *„[i]n der Saison, in den zwei Monaten, jedes Wochenende. Samstag, Sonntag. Wenn Feiertage sind, entsprechend dann auch. Dann teilweise auch, wenn Freitag Abendveranstaltungen sind, eben, von Freitagnachmittag an“* (Z. 35ff.).

Die befragte Person und auch die KollegInnen stehen alle in einem Beschäftigungsverhältnis,

welches zumindest geringfügig ist.

„Eigentlich sind alle mindestens auf Mini-Job-Basis angestellt. Auch die Schüler. Also wir hatten auch schon öfter mal den Zoll da. Aber gut, da muss man eben wirklich wissen, was man zu sagen hat. Auf wie viel Stunden man angestellt ist und so weiter. Um das entsprechend Richtige zu sagen, natürlich, aber ja... Es ist eigentlich nie was passiert.“ (Z. 242ff.)

Neben der Baubranche gehört die Gastronomie zur meist kontrollierten Branche durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) (Deutscher Bundestag 2017: 2). Offensichtlich gehört dieser Hof – sicher auch aufgrund seiner Größe – zu einer Gruppe, in der der Verdacht naheliegen würde, dass dort informell bzw. illegal beschäftigt wird oder Leistungsmissbräuche stattfinden. Der Hinweis, dass *„man eben wirklich wissen [muss], was man zu sagen hat“* (Z. 231) schließt darauf, dass Beschäftigte womöglich im Vorhinein über Verhaltensweisen gegenüber der FKS informiert werden. Schließlich kommt es bei P6 des Öfteren vor, dass sie/er mehr Zeitstunden im Monat beschäftigt ist, als dass es der Mini-Job von 450€ brutto je Monat bei Vergütung um den Mindestlohn erlaubt.

„Naja, über [nennt Namen des Lokals] bin ich nur über die 450€ durch 8,50€... kann man sich ausrechnen, wie viel Stunden das sind. Ich glaube... 40 oder 45 Stunden. Und der Rest wird dann entsprechend dazu vergütet. Schwarz, ohne was aufzuschreiben.“ (Z. 46ff.)

Über die vereinbarte Stundenzahl hinaus gelangt P6 auch deshalb, weil es bereits vorkam, dass länger als zehn Stunden gearbeitet wurde. Dies ist laut Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nicht rechters.

„Aber es wird schon entsprechend auf den Dienstplan geschaut: ‚Ok, wir haben jetzt Freitagabend eine Veranstaltung. Wenn du schon um 13:00 Uhr anfängst, dann sollte dann und dann aufgehört werden.‘ Meist ist es aber bei denen, die schon lange dort arbeiten, so, dass sie die Veranstaltung auch bis zum Schluss machen. Es gibt aber auch Frischlinge, die dann zeitiger nach Hause geschickt werden. Da wird dann schon geguckt. Da merkt man auch, die sind noch nicht so belastungsfähig, die können eben noch nicht so lange durchhalten. Die arbeiten dann entsprechend weniger. Aber es ist halt auch wirklich einfach... Man weiß, wenn die Veranstaltung länger geht, wo man dann auch über seine zehn Stunden kommt.“ (Z. 110ff.)

P6 hat Verständnis für die Umgehung des Gesetzes und scheint auch der Handhabe, die Stunden, die über die 450€-Grenze hinausgehen, schwarz bezahlt zu bekommen, zuzustimmen. Verantwortung dafür übernehmen möchte P6 jedoch offensichtlich nicht. Es wird nicht darauf geachtet, das elektronische Zeiterfassungssystem so zu bedienen, dass es zumindest den Anschein macht, als würden Arbeitszeiten sowie Pausen und etwaige

Überstunden eingehalten werden.

„Eigentlich, also so kenne ich es auch bei uns in der Pflege, ich kann die Zeiten hinterher korrigieren. Ich denke, das machen die im Gasthaus auch.“ (Z. 133ff.)

„Ich piepe mich nicht nach zehn Stunden aus, weil ich nicht auf die Uhr gucke. Ich piepe mich aus, wenn ich fertig bin mit arbeiten und ich denke mal schon, dass das Büro das macht. [...] [W]ir sollen uns auch eigentlich in die Pause piepen. Machen aber die, die länger da sind, auch nicht. Das macht das Büro automatisch, dass die uns da eine Pause eintragen. Weil man kommt einfach nicht so regulär zu seinen Pausen wie woanders.“ (Z. 141ff.)

Laut § 4 Ruhepausen, Arbeitszeitgesetz (ArbZG) können gesetzlich festgelegte Pausen in Abschnitten von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Im Gasthaus, in dem P6 beschäftigt ist, werden *„Pausen [...] dann gemacht, wenn Zeit dafür ist“ (Z. 151)*. Diese können meist aufgrund eines hohen Arbeitsaufkommens nicht vollständig genommen werden.

„Manchmal ist es [...] so, dass man sich schnell ein halbes Brötchen hinterschiebt, noch schnell eine raucht und dann geht's weiter. Auf unsere Pausenzeiten kommen wir aber. Gerade als Raucher kommt man da einfach drauf. Wenn man zwischendurch immer mal wieder schnell eine rauchen geht. Aber die Pause ist meist nicht am Stück. Ist meist schon geteilt.“ (Z. 159ff.)

Nach eigener Einschätzung ist hier davon auszugehen, dass aufgeteilte Pausen die 15 Minuten häufig unterschreiten. Des Weiteren scheint P6 RaucherIn zu sein. Die Vermutung liegt daher nahe, dass Beschäftigte, die NichtraucherInnen sind, auf diese Erholungspausen nicht zurückgreifen. Es ist deshalb anzuzweifeln, dass die gesetzlich festgelegten Ruhepausen oft eingehalten werden.

Insgesamt ist P6 vor sowie nach Einführung des Mindestlohns in einem Beschäftigungsverhältnis, welches nicht der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht. Die Arbeit, die über das monatliche Entgelt hinausgeht, wird schwarz vergütet. Darüber hinaus hat P6 oftmals Arbeitstage, die länger als zehn Stunden andauern. Außerdem macht es den Eindruck, als hätte die befragte Person kaum Möglichkeit, längere Ruhepausen während des Arbeitstages in Anspruch zu nehmen. Soziale Schutz- und Sicherungsrechte sind damit nicht im vollen Umfang vorhanden. Alles in allem deuten vor allem diese Begebenheiten auf eine Ausbeutung der Arbeitskraft hin, die jedoch von P6 akzeptiert wird.

7.7.2 Lohn

Als P6 die Tätigkeit in dem Gasthaus aufgenommen hat, hat die befragte Person 5€ brutto je Zeitstunde erhalten. Dieser Stundenlohn wurde in den letzten Jahren regelmäßig erhöht und

steht in Relation zum stetig wachsenden Verantwortungsbereich von P6 (Z. 70ff.).

„Und irgendwann, ich glaub, ich habe mich bis 7,50€ hochgearbeitet. Und dann kam der Mindestlohn, 8,50€, seit dem 01.01.2015. Und seitdem habe ich 8,50€ bekommen, habe aber auch bisher nicht nach einer Steigerung gefragt, weil ja... warum eigentlich nicht? Weiß ich gar nicht. Nee, weil ich mich ja an sich auch nicht mehr doll gesteigert hab und es ist eben nur mein Nebenjob.“ (Z. 23ff.)

Nicht nur für P6 hat es also aufgrund der Einführung des Mindestlohns eine Erhöhung der Brutto-Stundenlöhne gegeben. Profitiert haben vor allem die Beschäftigten, die erst kurzzeitig angestellt sind.

„Die, die 2014 noch mit 5€ dort gearbeitet haben, die sind dann 2015 natürlich sofort hochgestuft worden und haben aber die gleiche Arbeit wie vorher auch gemacht und sind aber nicht in [...] ihrer Leistung, die sie erbringen, sonderlich gestiegen. Ja, im Prinzip stehen sie mit mir auf einer Ebene, obwohl ich mehr mache wie andere oder mehr Verantwortung in dem Falle übernehme. Aber Mindestlohn ist Mindestlohn. Das sollte jeder kriegen.“ (Z. 83ff.)

„[...] [A]ber ich denke auch, dadurch dass es eben bei mir nur ein Nebenjob ist, sehe ich das so locker. Würde ich fest in der Gastronomie arbeiten, wäre es was anderes. Dann würde ich natürlich anders denken und hätte auch gleich neben den 8,50€ nach einer Gehaltserhöhung gefragt, weil man ja eben dann nicht auf der gleichen Stufe stehen will wie die, die nur die dreckigen Teller einsammeln.“ (Z. 93ff.)

Offensichtlich ist die Gaststätte sehr hierarchisch strukturiert, sodass jede/r Beschäftigte klar definierte Aufgaben hat und dementsprechend vergütet wird. Mit Einführung des Mindestlohns scheinen diese hierarchischen Strukturen, jedenfalls hinsichtlich des Entgelts, aufgehoben zu sein. Mit Blick auf die Aussagen von P6 deutet es außerdem auf ein Konkurrenzdenken hin, das es im Vorfeld offenbar nicht gegeben hat.

Hinsichtlich des Trinkgeldes sowie etwaigen Vergünstigungen beim Verzehr von Essen und Trinken während der Arbeitszeit hat sich seit Einführung des Mindestlohns nichts verändert (Z. 183ff., 190ff., 220f.).

7.7.3 Beschäftigte als soziale Akteure

P6 ist nicht in der Gastronomiebranche aus existenzsichernden Gründen tätig. Vor allem die Abwechslung zum Hauptberuf ist es, was P6 dazu bewegt, in der Gaststätte zu arbeiten.

„Ich mache es aus Spaß an der Freude und nicht, weil ich es muss. Nicht, weil ich dringend das Geld brauche, sondern einfach weil ich den Kontakt mit den Leuten toll finde und es ein guter Ausgleich ist zu meinem Bürojob. Laufen, Menschenkontakt...“ (Z. 28ff.)

Die/der Befragte hat Freude an der Tätigkeit und scheint sich mit den Aufgaben und der Verantwortung für den Gast zu identifizieren. Die Identifikation mit dem Unternehmen ist jedoch eher anzuzweifeln, denn P6 hat scheinbar keinerlei Kenntnis darüber, ob es eine kollektive Interessenvertretung gibt. Darüber hinaus ist P6 unsicher, ob sich Beschäftigungsformen nach Einführung des Mindestlohns umwandeln.

„Dazu kann ich nichts sagen, ich weiß es nicht, weil ich eben nur Mini-Jobber und nebenbei noch tätig bin. Aber ich glaube es nicht. Die Festangestellten hätten sich ja bestimmt mal darüber unterhalten. Oder was erzählt oder so.“ (Z. 295ff.)

Weiter- und Fortbildungen hat es weder für P6 noch für andere Beschäftigte vor sowie nach Einführung des Mindestlohns gegeben (Z. 169ff.).

Es ist fraglich, ob es sich bei dem KollegInnenKreis um ein sozial geschlossenes Netz handelt und wenn doch, ob diese Integration für P6 ermöglicht wird. Positiv bewertet P6 die Kommunikation zur Geschäftsführung. Es ist nach Aussage der/des Befragten ein Leichtes, mit Kritik und Fragen an diese heranzutreten (Z. 290ff.). Trotzdem wurde P6 nicht darüber in Kenntnis gesetzt, dass sich der Mindestlohn seit 2017 um 34 Cent erhöht hat (Z. 241). P6 freut sich über die leichte Erhöhung des Brutto-Stundenlohns, findet aber:

„34 Cent macht nicht viel aus. Gerade für die, die es hauptberuflich machen und 8,50€ verdienen. (Z. 256f.)

„[...] [D]ann hätten sie [Deutscher Bundestag] doch eher in ein bis zwei Jahren sagen können: 'Ok, wir erhöhen es um 2€ oder um 3€.' Dann wär's wesentlich lohnenswerter als diese Cent-Beträge.“ (Z. 262ff.)

Allgemein ist die Haltung von P6 gegenüber dem Mindestlohn positiv.

„Wir haben auch den Vergleich in der Pflegebranche, in der ich arbeite, da gibt es ja auch einen Mindestlohn, der von Jahr zu Jahr immer etwas steigt. Ich finde es eigentlich sehr gut. Ich finde, dass niemand unter Wert bezahlt werden sollte. Klar, 8,50€ ist nicht sonderlich viel aber für manch anderen ist es einfach viel Geld. Dadurch, dass ich es nur nebenbei verdiene... Ich finde, es gibt aber auch Jobs, die den Mindestlohn definitiv noch höher haben sollten. Gerade auch in der Gastronomie. Man hat ständig mit Kritikern zu tun. Man wird sehr viel von Gästen angepöbelt, sag ich mal. Aber man bekommt auch viel Lob und Anerkennung für den Job. Aber ich finde, die Anerkennung überwiegt dennoch nicht gegenüber der Kritik.“ (Z. 55ff)

7.7.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P6 als geringfügig Beschäftigte/r in einem Restaurant eines Erlebnishofes

P6 ist mittlerweile seit über zehn Jahren im Service eines Unternehmens tätig, welches offenbar arbeitsschutzrechtliche Rahmenbedingungen regelmäßig umgeht. Die beschriebenen Arbeitsstrukturen und der Umgang mit den Beschäftigten wird von P6 akzeptiert. Folglich kann man nach Dörre (2007) von einer Beschäftigung sprechen, welche zum einen prekär, zum anderen auch als dauerhaftes Arrangement angesehen werden kann. P6 befindet sich trotz stetiger Lohnerhöhung in prekärer Erwerbsarbeit und besitzt offensichtlich weder die Absicht noch die Möglichkeiten, in die Zone der Integration aufzusteigen. Somit kann die These *T1* bestätigt werden. These *T3* muss falsifiziert werden.

Hinsichtlich der normativen Ansprüche an guter Arbeit, die sich laut These *T2* nach Einführung des Mindestlohns signifikant gedeckt haben müssten, schließen folgende Faktoren auf eine Falsifizierung:

- Die Leistungsgerechtigkeit wurde mit Einführung des Mindestlohns zumindest entsprechend der Entlohnung aufgehoben. Alle Beschäftigten erhalten den Mindestlohn unabhängig von Aufgabengebiet und Verantwortungsbereich.
- Die Arbeitsintensität ist unverändert hoch. Arbeitszeiten gehen oft über das vertraglich festgelegte hinaus.
- Die Integrität im Unternehmen ist anzuzweifeln, da P6 kaum Kenntnisse über strukturelle Veränderungen verfügt.

Folglich wird die These *T2*, die nach Einführung des Mindestlohns von einer Angleichung von Ansprüchen und Wirklichkeit einer guten Arbeit nach Hürtgen und Voswinkel (2016) ausgeht, widerlegt.

Da es sich bei P6 um eine Nebentätigkeit in der Gastronomie handelt, empfindet die befragte Person keinerlei Verlustängste hinsichtlich des Jobs. Sollte P6 die Tätigkeit nicht mehr ausführen (dürfen), so scheint es, würde sich die befragte Person aufgrund des Spaßes an den Aufgaben im gastronomischen Service womöglich nach einer Alternative umsehen. These *T4.1* kann somit weder bestätigt noch falsifiziert werden.

Auch These *T4.2* wurde durch P6 widerlegt. Die Aussagen deuten in keiner Weise darauf hin, dass die befragte Person seit Einführung des Mindestlohns einen Mehraufwand einsetzt, um die momentane Stellung als Servicekraft zu verteidigen.

Insgesamt ist daher festzuhalten: Der Mindestlohn hat dazu geführt, dass P6 eine leichte Erhöhung des Brutto-Stundenlohns erhält. Auch die KollegInnen profitieren von einer

Erhöhung des Entgelts. Dies schlägt sich allerdings negativ auf die bisherigen hierarchischen Strukturen im Unternehmen aus. Dessen ausgenommen hat der Mindestlohn für P6 keine relevanten Auswirkungen hervorgerufen.

7.8 Einzelfallanalyse zu P7

Die befragte Person ist zum Zeitpunkt des Interviews 25 Jahre alt und arbeitet hauptberuflich nicht in der Gastronomiebranche. P7 hat einen Bachelorabschluss und ist mittlerweile seit über zehn Jahren in dem Gasthaus der Eltern als Aushilfe tätig. Das Restaurant liegt in ländlicher Umgebung, existiert seit über 25 Jahren und beschäftigt zum Zeitpunkt des Interviews sieben MitarbeiterInnen.

Vorrangig wird die/der Befragte für Zuarbeiten in der Küche beschäftigt. Gleichzeitig kommt es auch vor, dass die Person am Tresen für die Getränke zuständig ist. Vor sowie nach Einführung des Mindestlohns erhält die befragte Person 7€ netto je Zeitstunde. Das Entgelt wird nach dem Arbeitseinsatz in bar ausgezahlt. P7 ist folglich informell beschäftigt.

Man könnte in diesem Fall von „familienhafter Mitarbeit“ sprechen. Dieser unterliegen vor allem zwei Voraussetzungen:

- Unregelmäßigkeit der Arbeitseinsätze
- unangemessene Bezahlung der Tätigkeit (diese liegt entweder deutlich über oder unter dem Durchschnitt der Arbeitsleistung) (Waldheim 2015)

Familienhafte Mitarbeit unterscheidet sich von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis dahingehend, dass es keine Sozialversicherungspflicht für das Familienmitglied gibt (ikk gesund plus 2017). Auch die Dokumentation der Arbeitszeit ist nach der MiLoDokV²⁸ seit dem 01. August 2015 nicht mehr verpflichtend (DEHOGA 2016: 2). In jedem Fall ist eine Einzelprüfung über ein Statusfeststellungsverfahren notwendig, um den Status von P7 eindeutig zu klären. Eine Prüfung hat offenbar bisher nicht stattgefunden. Das Wissen, dass es Ausnahmen in der Beschäftigung für Familienmitglieder gibt, hat P7 allerdings:

„Mein Vater meinte auch, es gibt ein Gesetz, dass Familienmitglieder ein paar Stunden lang steuerfrei in dem Betrieb der Eltern arbeiten dürfen, ohne dass es irgendwie rechtlich gesehen steuerpflichtig wäre, oder so. Oder "schwarz" in Anführungszeichen. Ohne es anmelden zu müssen, meine ich. Mein Vater wusste nun auch nicht die genaue Stundenzahl aber das ist ja eigentlich ganz interessant.“ (Z. 226ff.)

28 Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV): Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) und den §§ 18 und 19 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen

7.8.1 Arbeitsstrukturen

Meistens arbeitet P7 an einem „normalen“ Tag durchschnittlich fünf Stunden. Üblicherweise handelt es sich dabei um die Mittagszeit. Abhängig davon, in welchem Bereich die/der Befragte eingesetzt wird, beginnt der Tag um 9:00 Uhr in der Küche oder um 11:00 Uhr am Tresen und endet spätestens um 16:00 Uhr. Sollte P7 noch einmal zur Abendzeit arbeiten, pausiert sie/er bis circa 18:00 Uhr und wird anschließend für maximal drei Stunden eingesetzt.

„Das schöne ist auch, dass wirklich [...] alle [in dem Ort des Gasthauses] wohnen und dadurch auch flexibel sind und mal nach Hause gehen können, für 2 oder 3 Stunden [...]. Wenn sie wirklich den ganzen Tag mal eingespannt sind. Mein Papa ist aber auch zum Beispiel an einem Montag [...] mal ganz alleine dann abends. Dann muss die Küchenhilfe nur tagsüber arbeiten, so bis spätestens nachmittags. Da achtet man also schon drauf, dass da die Pausen mit einbezogen werden.“ (Z. 123ff.)

Die MitarbeiterInnen arbeiten ausschließlich in Stoßzeiten und werden in den Stunden, in denen wenige Gäste zu erwarten sind, nach Hause geschickt. Diese Vorgehensweise ist nicht neu und hat sich auch nach der Einführung des Mindestlohns nicht geändert. Es kann außerdem davon ausgegangen werden, dass nicht nur P7, wie die Person selbst sagt, als „Springer“ eingesetzt wird. Auch alle anderen MitarbeiterInnen haben offensichtlich keine festen Dienstpläne mit Beginn und Ende der Arbeitszeit. Sie werden zum Dienst eingesetzt, wenn sie benötigt werden.

„[...] [w]eil es ja keiner hauptberuflich macht, außer meine Eltern. Meine Eltern sind auch gelernte Restaurantfachfrau und Koch. Die sind so die Hauptamtlichen. Die anderen machen es wirklich nebenbei. (Z. 142f.)“

“Das ist nämlich total krass. [Eine Kellnerin] ist Maklerin [...] und hat eine 40-Stunden-Woche und ist am Wochenende arbeiten, Samstag, Sonntag, bei meiner Mutter und manchmal, wenn sie gebraucht wird, an einem Freitagabend oder so. Das ist eher so nach Abruf oder wenn eine Bestellung ist oder sowas. Wo ich mir dann denke: Hui ey, die hat nicht einen freien Tag! Aber sie muss es auch machen, aus finanziellen Gründen.“ (Z. 214ff.)

Offenbar liegt es nicht im Interesse des Unternehmens, ArbeitnehmerInnen in einem Normalarbeitsverhältnis zu beschäftigen. Alle Beschäftigten arbeiten hauptberuflich in anderen Firmen. Somit ist diese Nebentätigkeit für P7 sowie für alle anderen MitarbeiterInnen nicht unbedingt für die Existenzsicherung notwendig.

Weiter geht aus dem Interview hervor, dass die Beschäftigung in Teilzeit und auf Mini-Job-Basis bzw. in schwarzer Tätigkeit offensichtlich ausreichend ist, um den Bedarf an

Arbeitskräften zu decken.

Hervorzuheben ist, dass im Interview mehrmals von wechselnder Belegschaft gesprochen wurde. Gründe dafür sind neben Krankheit und Umzug auch die Aussicht auf einen anderen Job. Die hohe Fluktuation ist ein Anzeichen dafür, dass die Austauschbarkeit der ArbeitnehmerInnen in dem Unternehmen hoch ist.

„Wir hatten auch schon ein paar Wechsel, weil viele umgezogen sind oder sich etwas anderes gesucht haben.“ (Z. 45f.)

„Beispielsweise ist die Küchenhilfe für drei Monate ausgefallen, weil sie sich einen Bänderbruch zugezogen hat. Das war sehr schwierig. Da war ich dann ganz ganz oft arbeiten, um das auszugleichen. Der Student ist auch ganz neu.“ (Z. 280ff.)

P7 berichtet weiter von einem angenehmen Klima innerhalb des KollegInnenkreises und einer insgesamt familiären Atmosphäre.

„Was besonders Spaß macht, ist, dass natürlich das familiäre Umfeld ganz schön ist und das Klima an sich auch schön ist, weil es ist meine Familie. Wir verstehen uns natürlich grundlegend, sage ich mal, ganz gut. Und wir haben auch nette Kollegen da.“ (Z. 43ff.)

Zusammenfassend ist die Gaststätte ein typisches Familienunternehmen, welches auf die Unterstützung von Hilfskräften angewiesen ist. Die sozial-kommunikative Dimension ist in dem Unternehmen offensichtlich stabil.

Für P7 hat sich hinsichtlich der Arbeitsstruktur nach Einführung des Mindestlohns nichts geändert. Auch die der KollegInnen wandelte sich nach 2015 nach Aussage der befragten Person nicht - zumindest nicht sichtbar. Eine Umwandlung in andere Beschäftigungsformen hat es nicht gegeben.

Innerhalb des rechtlich-institutionellen Rahmen ist P7 aufgrund der informellen Tätigkeit von sozialen Schutz- und Sicherungsrechten ausgeschlossen.

7.8.2 Lohn

„Ganz ganz früher“ (Z. 154) haben alle MitarbeiterInnen, die in der Gaststätte angestellt waren, 5€ brutto je Zeitstunde erhalten. Dies erhöhte sich mit der Zeit auf 7€ brutto je Zeitstunde, bis schließlich der Mindestlohn eingeführt wurde. P7 erhält, und das schon lang, 7€ netto je Zeitstunde. Dass der Mindestlohn eingeführt wurde, hat die/der Befragte mitbekommen.

„[N]atürlich, durch die Nachrichten und ähm... aber auf der Praxisebene habe ich es nicht mitbekommen, weil ähm... ich halt immer noch... also ich habe 7,00€ die Stunde bekommen und bekomme die auch weiterhin. Weil ähm... meine Eltern wirklich ganz, ganz viele Ausgaben auch haben und sich die Kosten auch gerne irgendwie auch einsparen würden.“ (Z. 62ff.)

Mit detaillierter Betrachtung des Interviewverlaufs ist auffällig geworden, dass P7 selten bzw. nie Füllwörter und Partikel nutzte. Lediglich in diesem zitierten Absatz kamen häufig die Worte „ähm“ und „auch“ vor. Der Sprachfluss war unterbrochen; P7 hatte offenkundig Schwierigkeiten, sich zu erklären und versuchte, Verlegenheit zu überbrücken. Die/der Befragte befindet sich folglich in einem moralischen Zwiespalt, der nur durch die Begründung abgedeckt werden kann, dass andere Kosten womöglich nicht gedeckt werden könnten, wenn P7 ein Entgelt um den Mindestlohn erhalten würde.

Mit Trinkgeldern, die auch P7 erhält, kann er/sie den Lohn aufstocken. Insgesamt kommt die/der Befragte dann auf einen Stundenlohn von etwa 8,50€. Somit wird der Umstand, dass P7 weniger als die anderen erhält, *„wieder wett gemacht“* (Z. 73f.).

„Aber es gibt Abstufungen. Die Kellnerinnen bekommen ein bisschen mehr als die, die in der Küche arbeiten. Weil sie ja für den Service auch tätig sind und dafür gibt es ja eigentlich das Trinkgeld. Aber wir teilen es trotzdem auf. Jeder kriegt seinen Anteil aber die Kellnerinnen und Kellner kriegen ein bisschen mehr. Aber wie viel genau, weiß ich auch nicht.“ (Z. 164ff.)

Wochenend- oder Feiertagszuschläge erhält P7 nicht.

Folglich ist festzuhalten, dass die reproduktiv-materielle Dimension für die/den Befragte/n auch nach Einführung des Mindestlohns unverändert blieb. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich durch den Mindestlohn jedoch zumindest die Sicht auf die Handhabe der Vergütung wandelte. Auf Nachfrage, ob P7 aufgrund der Einführung des Mindestlohns ein höheres Entgelt verlangen würde, wenn die familiären Umstände nicht gegeben wären, antwortete sie/er unverzüglich mit *„Ja!“* (Z. 81). Auf den Hinweis, dass seit Januar 2017 ein Mindestlohn von 8,84€ gilt, antwortet die/der Befragte mit einem überraschten *„Oh!“* (Z. 57) und versucht, dessen Einführung und Erhöhung aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

„Ich kann halt die Arbeitnehmer- aber auch die Arbeitgebersicht verstehen, weil ich da wirklich drin bin, einfach, gerade... und verstehe meine Eltern, dass sie das nicht stemmen können eigentlich und auch oft so auf finanzielle Unterstützung angewiesen waren. Also auch von meiner Tante mal und so. Wir helfen uns da immer gern gegenseitig. Von daher würde ich sie nicht noch mehr belasten wollen. Ist natürlich ein bisschen doof, dass sie jetzt noch mehr zahlen müssen. Zu dem Ganzen... Kredit, Strom, Wasser. Für eine Gaststätte sind das enorme

Kosten.“ (Z. 87ff.)

7.8.3 Beschäftigte als soziale Akteure

Für die befragte Person ist die unterstützende Tätigkeit in der Gaststätte schon aufgrund der familiären Bindung nicht zu hinterfragen. Das ganze Interview über machte es den Eindruck, als wäre P7 unter anderen Bedingungen nicht in der Gastronomiebranche tätig. Die/der Befragte empfindet das Arbeitsbild von KellnerInnen und KöchInnen eher als anstrengend und kann sich offensichtlich nicht mit den Aufgaben identifizieren. Einige Zitate aus dem Interview können dies belegen:

„[...] und ich dann quasi gar keine Wahl hatte, ob ich da arbeiten möchte oder nicht.“ (Z. 25f.)

„[...] und, wie gesagt, seit 12 Jahren bin ich da dabei und mache das hauptsächlich eigentlich aus dem Grund, weil sie auf mich angewiesen sind an den Feiertagen, da ist es besonders voll immer. Und, wenn sie mich halt brauchen, springe ich auch ein.“ (Z. 30ff.)

„[...] und dass ich es auch mache, weil sie mich natürlich auch brauchen.“ (Z. 48f.)

„Würde vielleicht anders sein, wenn ich da richtig arbeiten würde, als Küchenhilfe aber... naja die familiären Umstände.“ (Z. 194f.)

„8,50€ Stundenlohn [sind] viel zu wenig für das, was man so macht.“ (Z. 86f.)

Die familiäre Verpflichtung stellt eine Selbstverständlichkeit dar, die möglicherweise auch ohne Vergütung bestand hätte, denn P7 *„mach[t] es [...] halt nicht fürs Geld, sondern weil [sie/er die Eltern] dann unterstützen möchte“ (Z. 71f.)*. In diesem speziellen Fall kann man also weniger von einem ArbeitnehmerInnenverhältnis ausgehen. Der soziale Status und die Integration in den Betrieb liegt in der Verwandtschaft begründet. Die Frage nach der Beschäftigungssicherheit stellt sich daher nicht.

Aufgrund der Tatsache, dass alle MitarbeiterInnen nebenberuflich in dem Gasthaus tätig sind, ist P7 der Meinung, dass Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten keine Rolle spielen.

„Das habe ich noch nie erlebt, dass meine Eltern da irgendwie.. nee. Nee... Bei mir persönlich nicht, aber auch nicht bei den Mitarbeitern, die angestellt sind. Weil es ja keiner hauptberuflich macht, außer meine Eltern.“ (Z. 141ff.)

Auch eine kollektive Interessenvertretung in Form eines Betriebsrats o.Ä. sowie regelmäßige

Gespräche über Arbeitsstrukturen mit den MitarbeiterInnen sind nicht existent.

„[S]o eine richtig intensive Teamsitzung, wie es gerade läuft oder so, das gibt es, glaube ich, nicht. Ist halt auch kein Reiseunternehmen. Ist ein kleines Wirtshaus, was sie haben. Aber wir essen immer Mittag zusammen und da werden auch mal Alltagssachen angesprochen. Aber so richtig Reflexions-Team-Sitzungen, so etwas nicht.“ (Z. 303ff.)

Insgesamt vermittelt P7 den Eindruck, als würde das kleine Familienunternehmen in ihren Strukturen schon viele Jahre Bestand haben, ohne dass Veränderungen gefordert oder gar erwünscht wären.

7.8.4 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf P7 als mithelfende/r Familienangehörige/r

Zusammenfassend hat die Einführung des Mindestlohns und die darauffolgende Erhöhung im Jahr 2017 offensichtlich keine sichtbaren Effekte auf Arbeitsstruktur, die finanzielle Situation oder auf die/den Befragte/n als soziale/r AkteurIn im Unternehmen von P7.

Nach Analyse des Interviews ist deutlich geworden, dass die interviewte Person als Kind des Geschäftsführers einer informellen, familienhaften Mitarbeit nachgeht. Dieses Beschäftigungsverhältnis ist vor sowie nach Einführung des Mindestlohns erstens atypisch und zweitens prekär, da weder die reproduktiv-materielle noch die rechtlich-institutionelle Dimension nach Brinkmann et al. (2006) erfüllt werden kann. Trotzdem ist anzunehmen, dass P7 im Unternehmen integriert und der soziale Status anerkannt ist (sozial-kommunikative Dimension sowie Status- und Anerkennungsdimension). Dies allerdings nur aus Gründen der Privatheit, also aus Verwandtschaftsgründen.

Die spezielle Form der Beschäftigung der befragten Person wäre nach Dörre (2007) folglich in der Zone der Prekarität einzuordnen. Es handelt sich hier um die Form der entschärften Prekarität. P7 konnte auch nach Einführung des Mindestlohns diesen Typen der Prekarität nicht verlassen. Somit wird für P7 einerseits These T1 bestätigt; die These T3 kann nicht verifiziert werden.

Auch die „normativen Ansprüche“ an gute Arbeit nach Hürtgen und Voswinkel (2016) haben sich seit dem Bestehen der Mindestlohnregelungen für P7 nicht verändert. T2 kann somit nicht bekräftigt werden.

Da sich die/der Befragte hinsichtlich ihrer/seiner Mitarbeit im Gasthaus auch in Zukunft sicher sein kann, ist es nicht von Nöten, einen signifikanten Mehraufwand aufgrund von befürchteter Beschäftigungsunsicherheit zu leisten. T4.1 und T4.2 können also ebenso bei

dieser Fallanalyse nicht bestätigt werden.

7.9 Auswertung der Ergebnisse

Die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns im Jahr 2015 hat sich unterschiedlich auf die Befragten ausgewirkt. Verschiedene Beschäftigungsformen und zum Teil sehr voneinander abweichende Unternehmen hinsichtlich Angebot, Arbeitsstrukturen, Größe und Standort haben dazu geführt, dass diese Forschungsarbeit von diversen Erfahrungsberichten profitiert. Mit der Einzelfallanalyse der Leitfadenterviews wurden die aufgestellten Dimensionen Arbeitsstrukturen, Lohn und Beschäftigte als soziale Akteure im Detail analysiert und anhand der Kategorien ausführlich abgearbeitet. Mit Hilfe dieser Vorgehensweise war es möglich, die aufgestellten Thesen *T1* bis *T4.2* zu überprüfen. Des Weiteren konnte ein Einblick erhalten, in die Folgen, die die Einführung des Mindestlohns für die Befragten im Einzelnen hatten, gewonnen werden. In Tabelle 9 werden die unterschiedlichen Auswirkungen des Mindestlohns für den jeweiligen Befragten nochmals gebündelt aufgeführt.

Tabelle 9: Die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigten P1 bis P7

	Beschäftigungsform und Unternehmen	Auswirkungen des Mindestlohns auf die/den Beschäftigte/n
P1	Vollzeitbeschäftigt in der Systemgastronomie	– Erhöhung des Brutto-Monatsgehalts, jedoch keine Erhöhung des Netto-Entgelts – subjektiver Verlust der Anerkennung als ausgebildete Servicekraft durch materielle Leistungsungerechtigkeit
P2	Vollzeitbeschäftigt im Restaurant mit landwirtschaftlichen Betrieb	– Verschlechterung der Arbeitsbedingungen – willkürliche Kürzung der Zuschläge – materielle Leistungsungerechtigkeit – kleinere Vergütung der Überstunden – erhöhte Beschäftigungsunsicherheit
P3	Vollzeitbeschäftigt im Restaurant einer Großstadt	– Erhöhung des Brutto-Monatsgehalts
P4	Vollzeitbeschäftigt in einer Bar eines Arthouse-Kinos	– Erhöhung des Brutto-Monatsgehalts – Einführung von Einzelschichten – materielle Leistungsungerechtigkeit
P5	geringfügig beschäftigt in unterschiedlichen Restaurants	– Erhöhung des Brutto-Monatsgehalts – Einbehaltung des Trinkgeldes – erhöhte Beschäftigungsunsicherheit
P6	geringfügig beschäftigt im Restaurant eines Freizeithofes	– Erhöhung des Brutto-Monatsgehalts – materielle Leistungsungerechtigkeit
P7	Mithelfende/r Familienangehörige/r im Restaurant der Eltern	– keine Auswirkungen

Quelle: eigene Darstellung

Es ist kaum möglich, die individuellen Aussagen der Befragten untereinander zu vergleichen. Trotz allem lassen sich bei gebündelter Betrachtung Tendenzen von Folgen des Mindestlohns feststellen.

Somit profitieren vier der sieben Befragten von einer Erhöhung des Netto-Entgelts. P1 erhält zwar nach der Einführung des Mindestlohns ebenso einen höheren Brutto-Monatslohn. Jedoch ist der zur Verfügung stehende Lohn für die/den Befragte/n ähnlich wie vor 2015, da P1 keine Trinkgelder mehr erhält, seitdem die Arbeitsstelle im systemgastronomischen Unternehmen begonnen wurde. Folglich ist festzuhalten, dass der Mindestlohn in dieser betroffenen Branche lediglich zum Teil dazu führte, dass das Einkommen der Beschäftigten erhöht wurde.

Interessant ist des Weiteren, dass bei vier der sieben Befragten die Löhne so angeglichen wurden, dass sich die unterschiedlichen Lohngruppen innerhalb des Betriebs nicht mehr im selben Verhältnis bewegten und dadurch vorher bestehende hierarchische Abstufungen aufgehoben wurden. Hierbei handelt es sich um eine Auswirkung des Mindestlohns, welche von den Interviewten ausschließlich als negativ dargestellt wurde.

Folgen wie Zuschlagskürzungen, die Einbehaltung des Trinkgeldes, die Minderung und Anders-Vergütung von Überstunden und die Einführung von veränderten Schichtsystemen sind Anzeichen dafür, dass steigende Personalkosten durch das Zurückhalten zusätzlicher Gelder abgedeckt werden.

Durch die Analyse der Aussagen der Befragten konnten schließlich die Thesen, die aufgrund der theoretischen Einbettung der Untersuchungsgruppe generiert wurden, interpretiert werden. Schließlich kristallisierten sich für die interviewten Personen folgende Ergebnisse heraus:

Tabelle 10: Darstellung der Ergebnisse anhand der Thesen T1-T4.2

		Thesen				
		T1	T2	T3	T4.1	T4.2
		<i>Befragte/r in Zone der Prekarität</i>	<i>Deckung der normativen Ansprüche</i>	<i>Aufstieg in Zone der Integration</i>	<i>ständige Beschäf- tigungsunsicherheit</i>	<i>nichtvergüteter Mehraufwand</i>
Beschäftigte	P1	✓	○	✗	✓	✓/✗
	P2	✗	✗	✗	✓	✗
	P3	✓	○	✗	✗	✗
	P4	✗	✗	✗	✗	✗
	P5	✓/✗	✗/○	✗/✗	✓/✗	✗/✗
	P6	✓	✗	✗	○	✗
	P7	✓	✗	✗	✗	✗

Zeichenbedeutung: ✓ These verifiziert
 ✗ These falsifiziert
 ○ kein Ergebnis, da Informationen nicht vorhanden

Quelle: eigene Darstellung

Die aufgestellten Thesen konnten in diesen Einzelfällen nur selten verifiziert werden. Oftmals hat man nach der Analyse der Aussagen feststellen müssen, dass die Annahmen vielmehr widerlegt sind.

Mit Betrachtung der Ergebnisse der These T1 ist schnell ersichtlich, dass die

Beschäftigungsformen bei fünf der sieben Befragten, zumindest vor Einführung des Mindestlohns, nach Definition von Dörre (2007) als prekär einzuschätzen sind. In diesen Fällen stellen vor allem die rechtlich-institutionelle sowie die reproduktiv-materielle Dimension Desintegrationsmechanismen dar, die dazu führten, dass die Befragten einer prekären Erwerbstätigkeit nachgehen (Brinkmann et al. 2006). Dies besonders deshalb, weil soziale Schutz- und Sicherungsrechte für die hier aufgezeigten Fälle nicht im vollen Umfang gelten bzw. galten. In einigen Fällen wird das Arbeitszeitgesetz umgangen, Arbeitsschutzrechte werden ignoriert und sogar die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit wird manipuliert. Der Wechsel des Unternehmens und somit die Veränderungen interner Arbeitsstrukturen haben bei P1, P2 und P5 dazu geführt, dass die prekäre Erwerbstätigkeit schließlich eingetauscht wurde durch eine integrative Beschäftigung. Die Befragten P3, P4, P6 und P7 haben die Unternehmen nicht verlassen und konnten auch nach Einführung des Mindestlohns nach Dörre (2007) nicht von einem Aufstieg in die Zone der Integration profitieren bzw. befanden sich bereits darin. Der Mindestlohn hat somit nicht dazu geführt, Beschäftigten (mehr) Integrationspotenziale zu verschaffen. These *T3* wurde deshalb ausschließlich falsifiziert.

Hinsichtlich der These *T2* ist zusammenfassend zu sagen, dass sich die normativen Ansprüche an gute Arbeit nach Einführung des Mindestlohns in keinem Einzelfall gedeckt haben. Bei P2, P4 und P5 haben sich sogar die Faktoren, die nach Hürtgen und Voswinkel (2016) als gute Arbeit definiert werden, verschlechtert. Der Hauptgrund dafür liegt in der materiellen Leistungsgerechtigkeit hinsichtlich der Vergütung. Der Brutto-Stundenlohn hat sich in fast allen Fällen erhöht, jedoch wurde dieser innerhalb des Kollegiums nicht oder nur kaum angepasst. Folge ist, dass unabhängig der Positionen im Unternehmen, alle Beschäftigten eine ähnliche Vergütung um den Mindestlohn erhalten. Vor Einführung des Mindestlohns hat es bei diesen Einzelfällen offenbar größere, begründbare Abstufungen gegeben. Gerade für die Beschäftigten, die die Tätigkeit in Vollzeit ausüben und womöglich qualifizierte Fachkräfte sind, ist diese Thematik eine negative Folge des Mindestlohns und führt zu subjektiven Belastungen und etwaigen Statusproblemen. Qualifizierte stehen in Relation zu Unqualifizierten sowie Aushilfen oder nebenberuflich Angestellten einer geringeren Leistungsgerechtigkeit gegenüber als vor Einführung des Mindestlohns.

Dass sich nach Einführung des Mindestlohns die Beschäftigungsunsicherheit bei den hier analysierten Einzelfällen manifestiert hat (These *T4.1*), ist nur zum Teil bestätigt worden. Zwei der Befragten, die in Vollzeit angestellt und somit der Beschäftigung zur Existenzsicherung nachgehen, berichten einerseits von innerbetrieblichen Angeboten, die

angenommen wurden, um die Integration im Unternehmen zu stärken (P1). Für P2 hat sich die Beschäftigungsunsicherheit nach Einführung des Mindestlohns signifikant erhöht. Um Personalkosten zu senken, wurden Saisonkräfte, die vertraglich in der Landwirtschaft tätig sind, im Gastronomiebereich beschäftigt. Festangestellte MitarbeiterInnen in der Gastronomie wurden ohne Weiteres ersetzt. Der gesetzlich flächendeckende Mindestlohn wurde in diesem Fall zu Ungunsten der Beschäftigten umgangen. Wie P2 äußerte auch P5 im Interview eine gewisse Beschäftigungsunsicherheit, die dazu führte, dass die befragte Person das Unternehmen wechselte. P2 verließ sogar die Branche.

Im Allgemeinen scheint die Austauschbarkeit der Beschäftigten in der Gastronomiebranche groß zu sein. Dessen sind sich augenscheinlich alle Befragten bewusst. Allerdings führt dies nicht nur zu einer Beschäftigungsangst. Die Möglichkeit zu haben, jederzeit die Tätigkeit zu beenden und im direkten Anschluss eine neue Beschäftigung aufzunehmen, wird beispielsweise von P3 als positiv erachtet.

Ein nicht vergüteter, signifikanter Mehraufwand, um etwaige Integrationspotenziale nicht zu verlieren, wie in These *T4.2* angenommen, wird von den Befragten möglicherweise auch deshalb nicht betrieben. Viel mehr wurde der Eindruck vermittelt, dass bei erhöhter Unzufriedenheit und schwindender Beschäftigungssicherheit Mehrarbeit keine Alternative darstellt. Die Bedingungen für die/den einzelne/n Beschäftigte/n würden sich kaum verbessern. Chronische Stresssymptome und einkehrender Sinnverlust würden sich demgegenüber noch erhöhen. Die Arbeitsstelle zu wechseln, ist deshalb ein geringerer Kostenaufwand, um die Arbeitsbedingungen aufzuwerten und die Ansprüche an gute Arbeit zu tilgen. Dies hat die Analyse bei vier der sieben Befragten (P1, P2, P3 und P5) ergeben.

Alles in allem kann aus den Leitfadeninterviews geschlossen werden, dass die Auswirkungen des Mindestlohns in der Gastronomiebranche, ausgenommen die höheren Brutto-Stundenlöhne, für die hier befragten Beschäftigten kaum positiv zu bewerten sind. Für P7 war die Einführung des Mindestlohns sogar unwirksam.

Trotzdem ist die Meinung der Befragten über den Mindestlohn größtenteils zustimmend. Lediglich P2 und P5 erklären die Einführung für destruktiv. Die Höhe ist nach Aussage von P5 zu niedrig: Mit dem Mindestlohn können weder Existenzen ausreichend gesichert werden, noch kann verhindert werden, dass Beschäftigte mehreren Tätigkeiten nachgehen, um sich finanziell abzusichern. P2 ist darüber hinaus der Ansicht, dass Mindestlöhne dazu führen, dass ArbeitgeberInnen im Mindestlohn eine Berechtigung dafür sehen, ihren ArbeitnehmerInnen nicht mehr zahlen zu müssen. Trotzdem konnten fünf der sieben Befragten von ihm

profitieren und sind glücklich über eine höhere Vergütung. Dass es endlich eine Lohnuntergrenze in dieser Branche gibt, wird als fair und wichtig bewertet.

Die Kenntnis, dass der Mindestlohn im Jahr 2017 um 0,34€ auf 8,84€ stieg, war den Befragten zum Zeitpunkt des Interviews²⁹ nicht bewusst. Die Diskussion um eine Einführung eines gesetzlich flächendeckenden Mindestlohns war in den Medien und auch in den betroffenen Betrieben äußerst präsent. Die lediglich geringe Erhöhung dessen schien im Gegensatz dazu weder für politische Plattformen und Nachrichtenkanäle noch für die Unternehmen derart wichtig zu sein, um den Umstand (ausreichend) zu kommunizieren.

Insgesamt ist für diese Forschungsarbeit festzuhalten: Die hier befragten Beschäftigten aus der Gastronomiebranche sind sich ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt bewusst. Sie befinden sich in einem extrem heterogenen Gewerbe mit durchaus prekären Bedingungen, die nur schwer zu durchbrechen sind. Es konnte gezeigt werden, dass die Branche am Rande des Arbeitsmarktes sehr vielen komplexen Problemstellungen gegenübersteht. Die Vergütung, und somit der auch neu eingeführte Mindestlohn, ist dabei eine wichtige, jedoch nicht die zentrale Dimension für die Beschäftigten in der Gastronomiebranche.

Themen, die die Befragten sehr viel mehr beschäftigten, sind Gerechtigkeit, Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsbedingungen. Diese Faktoren haben sich nach Einführung des Mindestlohn zum Teil erheblich gewandelt. Gerade die Arbeitsbedingungen scheinen das Gewerbe zu einem zu machen, „wofür [man] wirklich geboren sein [muss]. Ansonsten funktioniert es nicht. Man muss da mit Vollblut hinterstehen, ansonsten kann man das nicht durchhalten.“ (zit. nach P3, Z. 235ff.). Wahrscheinlich auch deshalb können die interviewten Personen ausschließlich als extrovertiert und konsequent eingeschätzt werden.

Tendenziell ist zu konstatieren, dass der Mindestlohn in der Gastronomiebranche greift, für die Befragten aber keine herausragende Rolle spielt.

8. Fazit

In dieser Arbeit wurden die tatsächlichen Auswirkungen des eingeführten gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland auf die Beschäftigten in einer beispielhaften Branche, der Gastronomie, erforscht.

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurde im ersten Schritt der eingeführte

²⁹ Die Interviews wurden zu Beginn des Jahres 2017 geführt.

Mindestlohn in Deutschland sowie die Gastronomie als spezielles Branchenbild ausführlich beschrieben. Mit Auseinandersetzung des aktuellen Forschungsstands und der darauffolgenden theoretischen Einbettung des Untersuchungsgegenstandes wurden schließlich Thesen formuliert, die erwartete Folgen des Mindestlohns konkretisierten. Die Ergebnisse, die anhand leitfadengestützter Interviews generiert wurden, sind vor allem für zukünftige Auseinandersetzungen mit dem Mindestlohngesetz relevant. Die aufgezeigten Auswirkungen sollten in kommenden, quantitativen Analysen weiterentwickelt und vertieft werden.

Es wurde ersichtlich, dass sich die Befragten vor sowie nach Einführung des Mindestlohns auch trotz höherer Vergütung in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden. Des Weiteren konnte aus den Kernaussagen der Beschäftigten herausgestellt werden, dass sich die Arbeitsbedingungen entweder kaum veränderten oder sogar in ihrer Qualität abnahmen. Innerbetriebliche Möglichkeiten, den eigenen Status zu verbessern bzw. Beschäftigungssicherheit zu garantieren, sind außerdem zumeist nicht vorhanden. Entgegen der Erwartungen hat nicht der Mindestlohn, sondern lediglich der Wechsel zu einem anderen Unternehmen dazu geführt, dass einige der hier befragten Beschäftigten von einer Erhöhung etwaiger Integrationspotenziale profitieren.

Die offensichtlichen und auch in vergangenen Modellrechnungen und Studien herausgestellten Auswirkungen bzw. Befürchtungen eines gesetzlichen Mindestlohns, wie zum Beispiel Arbeitsplatzverluste (u.a. Bachmann & Kluge 2008), Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse (Dube, Naidu & Reich 2007) oder ein erhöhtes Aufkommen illegaler Beschäftigung (Meyer & Weber 2007), fanden darüber hinaus in der hier untersuchten Gruppe nur teilweise statt. Vorrangig wurden diese Auswirkungen lediglich bei externen KollegInnen oder durch „Hörensagen“ festgestellt. Dass die Beschäftigten durch den gesetzlichen Mindestlohn vor (finanzieller) Ausbeutung geschützt werden, wurde bei keiner interviewten Person bestätigt. Die Befragten bewerteten zudem direkte sowie indirekte Auswirkungen des Mindestlohns in ihrem Betrieb als größtenteils negativ.

Insgesamt kann zwar konstatiert werden, dass der Mindestlohn greift. Die Befragten haben allerdings aufgezeigt, dass die Gastronomiebranche innerhalb ihrer Strukturen und Dynamiken derart komplexen Herausforderungen gegenübersteht, dass der Mindestlohn in dieser Branche vorerst als „Tropfen auf den heißen Stein“ interpretiert werden muss. Vor allem rechtlich-institutionelle sowie reproduktiv-materielle Dimensionen, die normalerweise für selbstverständlich gehalten werden müssen, gelten für die hier untersuchte Gruppe meist

nicht oder nicht in vollem Umfang. Die Branche ist geprägt von Prekarität und Ausbeutung ihrer Beschäftigten. Ein Mindestlohn von 8,84€ brutto je Zeitstunde ist nicht in der Lage, diesen Missstand entgegenzuwirken.

Da der Mindestlohn in Deutschland noch relativ jung ist, ist allerdings offen, ob es sich bei den hier analysierten Auswirkungen um langfristige und invariable Folgen handelt. Es ist annehmbar, dass beispielsweise die materielle Ungerechtigkeit, die nach Einführung des Mindestlohns bei fast allen Befragten auftrat, eine kurzfristige Konsequenz abbildet. Bei den Auswirkungen kann es sich immerhin um Reaktionen handeln, die mit der Zeit entweder konsolidieren oder sich aber insoweit verändern, dass die Beschäftigten vom Mindestlohn endlich merklich profitieren.

Des Weiteren ist für diese Forschungsarbeit anzumerken, dass die Strukturen der Gastronomiebranche schwer mit anderen Wirtschaftszweigen zu vergleichen sind. Die hier herausgestellten Auswirkungen des Mindestlohns sind möglicherweise lediglich als beispielhaft und einzigartig für die Gastronomie zu betrachten. Beschäftigte anderer Branchen, die ebenso von der Einführung des Mindestlohns betroffen sind, berichten womöglich von gegenteiligen, vielleicht sehr viel positiveren Auswirkungen innerhalb ihrer Arbeitswelt.

Der gesetzte Schwerpunkt auf Beschäftigte der Gastronomiebranche und die geringe Anzahl an befragten Personen weisen daher lediglich auf Tendenzen von Auswirkungen des Mindestlohns hin. Diese Arbeit soll deshalb als Basis für quantitative Erhebungen betrachtet werden, um schließlich mit Hilfe der Ergebnisse aus den analysierten Leitfadenterviews repräsentative Aussagen über die Auswirkungen treffen zu können.

Die Konzentration auf ArbeitgeberInnen und mikroökonomische Konzepte ist nicht ausreichend, wenn man sich mit den Folgen des Mindestlohns beschäftigt. Die zum Teil deutlichen Abweichungen der Ergebnisse vom derzeitigen Forschungsstand haben gezeigt, dass der Schwerpunkt in Zukunft weiterhin und im besonderen Maße auf die betroffenen Beschäftigten gelegt werden sollte – auch, um real-betriebswirtschaftliche Wechselwirkungen und Maßnahmen auf Seiten der Unternehmen zu erschließen.

Um das erklärte Ziel des Mindestlohns, den Schutz der Beschäftigten in sogenannten Niedriglohnbranchen vor der Ausbeutung durch die/den ArbeitgeberIn (Deutsche Bundesregierung 2014), langfristig zu erreichen, sollte auch die Forschung ebendiese Beschäftigten in den Fokus rücken und die tatsächlichen Entwicklungen in den

entsprechenden Branchen regelmäßig und vor allem kritisch betrachten.

9. Literatur- und Quellenverzeichnis

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

Aretz, B.; M. Arntz; Gregory, T. (2013): The minimum wage affects them all: Evidence on employment spillovers in the roofing sector. In: German Economic Review 14. S. 282-315.

Arni, P.; Eichhorst, W.; Pestel, N.; Spermann, A.; Zimmermann, K. F. (2014): Kein Mindestlohn ohne unabhängige wissenschaftliche Evaluation. IZA Standpunkte Nr. 65. Bonn.

Bachmann, R.; Kluge, J. (2008): Auswirkungen der Einführung des Postmindestlohns. Befragung von Unternehmen der Branche Briefdienstleistungen. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI). Essen.

Bachmann, R.; Bauer, T. K.; Kluge, J. (2008): Mindestlöhne in Deutschland. Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte. RWI-Materialien 43. Essen.

Bartsch, K. (2007): Gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 11/2007. S. 589-595.

Bartsch, K. (2009): Was bringt ein gesetzlicher Mindestlohn für Deutschland? Eine aktualisierte und erweiterte Simulationsstudie zu den gesamtwirtschaftlichen Effekten der Einführung eines allgemeinverbindlichen gesetzlichen Mindestlohnes auf der Basis der Konzeption der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Neuendorf.

Belman, D; Wolfson, P. J. (2014): What Does the Minimum Wage Do? Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Blum, U.; Hüther, M.; Schmidt, C. M.; Sinn, H.; Sonower, D. J.; Straubhaar, T.; Zimmermann, K. F. (2008): Gemeinsamer Aufruf der Präsidenten und Direktoren der Wirtschaftsforschungsinstitute vom 12. März 2008. In: ifo Schnelldienst 6 „Mindestlohn: Für und Wider“: 3-4.

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.

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

Brehmer, W./Seifert, H. (2009): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 2008 (4). Nürnberg. S. 501-531.

Brenke, K./Müller, K.-U. (2013): Gesetzlicher Mindestlohn. Kein verteilungspolitisches Allheilmittel. Berlin (DIW Wochenbericht, 39). Online verfügbar unter http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.428112.de/13-39.pdf; [zuletzt zugegriffen am 14.09.2017]

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.

- Böhle, F./Stöger, U./Wehrich, M. (2014):** Interaktionsarbeit gestalten: Vorschläge und Perspektiven für humane Dienstleistungsarbeit. Edition sigma. Berlin.
- Boockmann, B./Schneider, S. (2016):** Die Größe der Schattenwirtschaft – Methodik und Berechnungen für das Jahr 2016. Institut für angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) und Johannes Kepler University Linz (JKU). Tübingen und Linz.
- Bosch, G.; Weinkopf, C. (2014):** Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier 304. Düsseldorf.
- Bosch, G.; Kalina, T.; Kern, C.; Neuffer, S.; Schwarzkopf, M.; Weinkopf, C. (2011):** Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Abschlussbericht. Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Duisburg.
- 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.
- 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).
- 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. (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.
- Castel, R./Dörre, K. (2009):** Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung – Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/M.: Campus.
- DEHOGA Bundesverband (2015):** DEHOGA-Konjunkturumfrage Herbst 2015 „Erfreuliche Umsatzentwicklung in Hotellerie und Gastronomie – Bürokratische Belastungen durch Mindestlohn“. Branchenbericht. Berlin.
- DEHOGA Bundesverband (2016):** Standpunkt: Mindestlohn. Berlin.
URL https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05_Themen/99_DEHOGA-Standpunkte/Mindestlohn.pdf; [zuletzt zugegriffen am 14.09.2017]
- Dettmer, H. (2000):** Tourismus 2. Hotellerie und Gastronomie. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Wirtschaftsverlag Bachem.
- Deutsche Bundesregierung (2014):** Soziale Gerechtigkeit: Gesetzlicher Mindestlohn.
URL: <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/07/2014-07-03-mindestlohn-bundestag.html>; [zuletzt zugegriffen am 14.09.2017]
- Deutscher Bundestag (2012):** Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm, Hans-Joachim Hacker, Elvira Drobinski-Weiß, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD – Drucksache 17/8813 – Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe

- Deutscher Bundestag (2014):** Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz). Bundestagsdrucksache 18/1558.
- Deutscher Bundestag (2017):** Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Tressel, Beate Müller-Gemmeke, Beate Walter-Rosenheimer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 18/11497 – Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe.
- 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.
- Dörre, K. (2005):** Prekarität – eine arbeitspolitische Herausforderung. *WSI-Mitteilungen* 2005 (5). S. 250-258.
- Dörre, K. (2007):** Prekarität – eine Herausforderung für gewerkschaftliche Politik. FSU Jena.
- Doucoulagos, 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.
- Draca, M.; Machin, S.; van Reenen, J. (2006):** Minimum wages and firm profitability. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. Discussion Paper 715. London.
- Dube, A.; Naidu, S; Reich, M. (2007):** The Economic Effects of a Citywide Minimum Wage. *Industrial and Labor Relations Review* 60(4). S. 522–543.
- 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.
- Flick, Uwe (2014):** *Qualitative Sozialforschung*. 6. Auflage. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Flinn, C. J. (2006):** Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates. In: *Econometrica* 74(4). S. 1013- 1062.
- Gläser, Jochen / Laudel, Grit (2009):** *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Gregory, T. (2014):** When the minimum wage bites back: Quantile treatment effects of a sectoral minimum wage in Germany. Discussion Paper. ZEW. Mannheim. S. 14-133.
- Gregory, T. (2015):** When the minimum wage bites back: Quantile treatment effects of a sectoral minimum wage in Germany. Discussion Paper. ZEW. Mannheim. revised. S. 14-133.
- Heithecker, M. (2007):** Studie: Mindestlohn gefährdet bis zu 620.000 Arbeitsplätze; Studie des IWH Halle und des Ifo-Institutes Dresden, in: *Welt Online*, www.welt.de, 09.05.2007
- 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.
- Hürtgen, S./Voswinkel, S. (2016):** Ansprüche an Arbeit und Leben – Beschäftigte als soziale Akteure. In: *WSI Mitteilungen* 7/2016. S. 503 – 512.
- IKK gesund plus (2017):** Sozialversicherung für mitarbeitende Familienangehörige. URL: <https://www.ikk-gesundplus.de/arbeitgeber/versicherungen/familienangehoerige/>; [zuletzt zugegriffen am 14.09.2017]
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2015):** Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau. Duisburg

(IAQ-Report, 3). Online verfügbar unter <http://www.iaq.unidue.de/iaq-report/2015/reporT2015-03.pdf>; [zuletzt zugegriffen am 14.09.2017]

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

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

Kramer, S. (2015): Studie zur Schattenwirtschaft. Mindestlohn fördert Schwarzarbeit. In: Der Tagesspiegel vom 03.02.2015.

URL: <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/studie-zu-schattenwirtschaft-mindestlohn-foerdert-schwarzarbeit/11319844.html>; [zuletzt zugegriffen am 14.09.2017]

Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H. (2016): Beschäftigte wollen Gerechtigkeit – Und einen effizient geführten Betrieb. Ansprüche an Erwerbsarbeit und interessenpolitisches Mobilisierungspotenzial. In: Forschungsförderung Policy Brief Nr. 002. Hans-Böckler-Stiftung.

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

Manning, A. (2003): The real thin theory: monopsony in modern labour markets. In: Labour Economics 10(2). S. 105-131.

Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 6. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

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.

Mori, I. (2012): Non-Compliance with the National Minimum Wage. Research report prepared for the LPC. London.

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

Müller, K. (2009): Wie groß sind die Beschäftigungsverluste eines allgemeinen Mindestlohnes? In: DIW-Wochenbericht 26. S. 430-433.

Müller, K.; Steiner, V. (2008): Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Jobverluste vor allem bei Geringverdienern. In: DIW-Wochenbericht 30. S. 418-423.

Neumark, D.; Wascher, W. (1995): The Effect of New Jersey's Minimum Wage increase on Fast-Food Employment: A Re-Evaluation using Payroll Records. In: National Bureau of Economic Research. Working Paper Series No. 5224.

Neumark, D.; Wascher, W. (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. In: American Economic Review 5. S. 1362-1396.

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.

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.

Poggendorf, A. (1991): Gäste bewirten, Lebensgeister restaurieren : eine grundlegende Systematik der gastronomischen Dienstleistung. Hamburg. Behr.

Ragacs, C. (2003): Mindestlöhne und Beschäftigung: Ein Überblick über die neuere empirische Literatur. Working Paper Series: Growth and Employment in Europe: Sustainability and Competitiveness 25. Wien.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2015): Zukunftsfähigkeit in den Mittelpunkt. Jahresgutachten 15-16. Wiesbaden.

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

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

Statistisches Bundesamt (2014): Verdienststrukturerhebung 2014. Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse - Ergebnisse für Deutschland. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017): Atypische Beschäftigung in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis. URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/AtypischeBeschaeftigung.html?nn=552172>; [zuletzt zugegriffen am 14.09.2017]

Statistisches Bundesamt (2017a): Arbeitskostenindex.

URL:

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/Konjunkturindikatoren/Arbeitskosten/aki110.html?cms_gtp=145124_list%253D1&https=1; [zuletzt zugegriffen am 14.09.2017]

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.

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.

Stigler, G. J. (1946): The Economics of Minimum Wage Legislation. In: American Economic Review 36(3). S. 358-365.

Strübing, Jörg (2013): Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierende Einführung für Studierende. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.

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

vom Berge, P./Copestake, S./Eberle, J./Kaimer, S./Klosterhuber, W./Krüger, J./Trenkle, S./Zakrock, V. (2016): Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns. IAB Forschungsbericht 1/2016. Nürnberg.

Waldheim, K. (2015): Beschäftigung im eigenen Familienbetrieb: Worauf zu achten ist. R+V Ratgeber Plus: Unternehmer.

URL: <https://www.ruv.de/ratgeber/unternehmen/management/familienbetrieb>; [zuletzt zugegriffen am 14.09.2017]

Weinkopf, C./Kalina, T. (2006): Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?, in: IATReport

2006/06. Gelsenkirchen.

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen.
Frankfurt/New York: Campus

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die Masterarbeit selbständig und lediglich unter Benutzung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel verfasst habe.

Ich versichere außerdem, dass die vorliegende Arbeit noch nicht einem anderen Prüfungsverfahren zugrunde gelegen hat.

Ich bin damit einverstanden, dass ein Exemplar meiner Masterarbeit in der Bibliothek ausgeliehen werden kann.

Berlin, 27.09.2017

Dorina Spahn