

SYSTEMRELEVANT 166

Transkript / Gastgewerbe: Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist unverzichtbar

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 2. November 2023. Willkommen zu 166. Ausgabe von Systemrelevant. Christina Schildmann Ich grüße Dich.

Christina Schildmann:

Ich grüße Dich, Marco.

Marco Herack:

Du leitest die Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung und Katrin Schmid. Hallo.

Katrin Schmid:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist Beraterin und Forscherin bei WMP Consult. Das ist eine arbeitnehmerorientierte Beratungsfirma aus Hamburg. Und deine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik, Industriepolitik sowie Branchenanalysen und Vorstandsvergütung.

Und an Euch vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Anregungen, Unmut und sonstiges bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute mit dem Gastgewerbe befassen. Katrin hat zusammen mit Stefan Stracke eine Branchenanalyse zum Gastgewerbe verfasst und ist dabei auf einen Goldtopf gestoßen, in dem sich viele Entwicklungen der Gegenwart niederschlagen. Katrin, kannst du uns ganz kurz einführen, worum es in der Branche Analyse geht?

Katrin Schmid:

Ja, das mache ich gerne. Also du sagst Goldtopf. Wir sind auf einen Goldtopf gestoßen. Das weiß ich nicht. Also das trifft insofern zu, dass wir eine recht umfangreiche Branchenstudie gemacht haben; zum Gastgewerbe. Das haben wir im letzten Jahr gemacht. Also wir machen Branchenanalysen über mehrere Monate. Das heißt, wir haben untersucht, was hat sich in der Branche getan? Was ist passiert, seit Corona? Das Gastgewerbe war ja in aller Munde mit Lockdown und Schließungen. Man hat viel gehört oder man hatte die Angst, dass es viele Gaststättenschließungen geben wird im Zuge von Corona. Und da haben wir sozusagen jetzt einmal geguckt, was heißt das denn für die Beschäftigten? Also weg von der Sicht auf einfach nur die Betriebe, sondern was heißt das für die Beschäftigten in der Branche? Was

hat sich da verändert? Nicht nur Corona, sondern auch was hat die Mindestlohn-
führung in der Branche verändert? Und welche Auswirkungen hat das für die Be-
schäftigten in der Branche? Denn das ist eine sehr personalintensive Branche. Wir
haben 2 Millionen Beschäftigte, und da haben wir sozusagen eine große, umfas-
sende Studie vorgelegt.

Marco Herack:

Die auch eine sehr große Medienresonanz erzielt hat. Interessanterweise.

Christina Schildmann:

Ja, absolut.

Katrin Schmid:

Ja, das stimmt.

Christina Schildmann:

Das fanden wir auch ganz bemerkenswert und haben uns auch die Frage gestellt,
warum das so ist, denn Branchenanalysen, das ist bei uns so ein gelerntes Format
in der Hans-Böckler-Stiftung. Das machen wir häufig. Da geht es darum, zu gucken,
welche Entwicklungen, Trends in bestimmten Branchen sind. Aber ist eher für Fach-
publikum. Wenn wir jetzt zum Beispiel eine Branchenanalyse machen würden oder
gemacht hätten zu Druckmaschinenindustrie, dann wäre die wahrscheinlich medial
nicht so geflogen. Man kauft sich ja im Alltag keine Druckmaschine.

Aber bei dieser Branchenanalyse zum Gastgewerbe, also zu Restaurants, Gaststät-
ten etc., das haben alle aufgegriffen. Die Tagesschau. Es gab eigentlich keine über-
regionale Zeitung, die das nicht genommen hätte. Ich habe mir mal die Schlagzeile
noch mal angeguckt. Katrin, die wir da erzeugt haben oder die ihr mit eurer Analyse
erzeugt habt. Das war irgendwie „Raus aus der Kneipe“, hat die Frankfurter Rund-
schau getitelt. „Fataler Fachkräftemangel“, die Berliner Zeitung. „Verzweifelte Suche
nach Personal“ Berliner Wochenpost. Ganz nüchtern hat die Süddeutsche Zeitung
getitelt: „Den Wirten fehlt immer noch Personal“. Also Ja. Und wie gesagt, die Frage
hat uns beschäftigt. Warum hat das so viele interessiert, auch so viele Journalistin-
nen? Und wir konnten uns das nur so erklären, dass es eben ein Thema ist, was
ganz viele Menschen betrifft, auch in ihrem Alltag betrifft, die dann ja erleben, dass
ihr Lieblingsrestaurant jetzt plötzlich dann drei Tage die Woche geschlossen hat und
sie dann vor der Tür stehen. Oder dass sich die Inhaberin in einem Café plötzlich
neben sie setzt und ihnen erzählt, was alles nicht mehr funktioniert in ihrem Café.
Und dass sie rund um die Uhr arbeiten muss, weil ihr das Personal fehlt. Das ist mir
letzten Sonntag übrigens passiert. Hätte ich Technik dabeigehabt, hätte ich einen O-
Ton aufgenommen für unseren Podcast.

Marco Herack:

Du hast doch dein iPhone dabei.

Christina Schildmann:

Hätte ich machen können. Beim nächsten Mal mache ich das. Das war so eine Berlinerin, die sehr klar gesagt hat, was da eigentlich gerade los ist. Das war sehr plastisch. Und ich glaube auch, dass interessant war diese lebhaftige Erinnerung an die Corona-Zeit, die diese Studie, diese Analyse geweckt hat. Diese Phasen des Lockdowns und das Gefühl beim Lesen. Ich war dabei, ich habe das alles erlebt. Das war in meinem Alltag. Es hat sich ereignet. Die Restaurants haben plötzlich zugemacht. Man musste selber kochen und daran erinnern sich alle. Und deswegen hat das so eine Welle geschlagen.

Katrin Schmid:

Ja, das denke ich auch. Also jeder kennt das Gastgewerbe, jeder hat irgendeine Art von Berührungspunkt dazu. Wobei Du jetzt die Gastro erwähnt hast. Zum Gastgewerbe gehört ja auch noch mehr. Jetzt nach der Urlaubszeit haben Leute das vielleicht auch in den Hotels mitbekommen oder in den Schulkantinen, was auch zum Gastgewerbe gehört. Betriebskantinen, Schulkantinen, Krankenhauskantinen in der Regel. Das ist einfach ein riesiges Feld und jeder hat wahrscheinlich schon diese Schilder vorne an den Läden gesehen „Suche Personal“, vor allem im Gastgewerbe und deswegen kommt das tatsächlich gut an, auch in der Presse und wird eben gerne weitergetragen. Im Gegensatz zu anderen Branchen-Analysen. Das stimmt. Wir machen ja viel auch mit euch zusammen und so was wie Maschinenbau oder sowas, das kommt natürlich nicht so medial rüber wie jetzt das Gastgewerbe.

Marco Herack:

Aber du hast gerade schon erwähnt, das Gastgewerbe, das ist ja eben nicht nur die Kneipe, sondern das ist ein wesentlich größerer Bereich. Kannst du uns da kurz einen Überblick geben, was da eigentlich alles so dazugehört?

Katrin Schmid:

Also wir nennen das gesamte Gastgewerbe. Dazu gehört die klassische Gastronomie, also das Restaurant und das Café um die Ecke. Dazu gehören aber auch eben die großen Fastfoodketten. Das nennt man dann noch mal Systemgastronomie. Das ist inzwischen ein recht großer Teil in der Branche, weil eben auch recht beschäftigungsintensiv und weil da eben die großen Unternehmen sitzen. McDonald's und Burger King, aber auch Autobahnraststätten, also Betreiber von Autobahnraststätten, die man eigentlich so vom Namen nicht kennt. Wie Eurest. Das kennt niemand, weil das steht nicht auf der Autobahnraststätte. Es gehört aber eben zur Branche, das sind die Betreiber davon. Also das ist sozusagen der Gastronomieteil.

Dann gibt es den Beherbergungsteil, also die klassischen Hotels oder verschiedene Arten von Hotels, alles, was mit Übernachtung und Beherbergung zu tun hat, sogar bis zu Campingplätzen. Das gehört auch tatsächlich noch zur Branche, macht aber

nur einen ganz kleinen Teil aus. Also der Hotelbereich ist der zweite große Teil neben der Gastronomie.

Und dann gibt es noch den Cateringbereich, das ist in den letzten Jahren ein wachsender Bereich gewesen. Ist der kleinste von diesen drei Teilbranchen aus dem ganzen Gastgewerbe. Aber es ist auch der Bereich gewesen, der gewachsen ist, eben weil es gibt mehr Ganztagsbetreuung in den Schulen, mehr Ganztagsbetreuung in den Kitas. Da ist auch dieser Teil eben zum Catering gewachsen in den letzten Jahren.

Marco Herack:

Wie viele Menschen arbeiten denn da in diesem Gesamtbereich insgesamt?

Katrin Schmid:

Insgesamt haben wir um die 2 Millionen Menschen. Also 2,2 Mio. Menschen ganz genau, waren es vor Corona. Also es ist eine recht große Branche. Man unterschätzt das, glaube ich oft. Viele kennen so öffentlicher Dienst, Verwaltung, Gesundheitswesen. Das sind so die personalintensivsten Branchen. Und dann kommt direkt das Gastgewerbe. Also es ist wirklich eine recht große Branche, verglichen mit zum Beispiel Industriebranchen, die ja oftmals sehr viel Aufmerksamkeit bekommen, wenn es um Arbeitsplätze geht. Aber besonders personalintensiv ist das Gastgewerbe.

Marco Herack:

Wie seid ihr da vorgegangen? Seid ihr in die Betriebe reingegangen, habt geguckt, was die Leute so machen, oder habt ihr die interviewt? Oder wie kann ich mir das vorstellen?

Katrin Schmid:

Also wir machen das grundsätzlich immer zusammen mit der zuständigen Gewerkschaft. Also da wir sozusagen diesen arbeitnehmerorientierten Blick auf die Branche haben, wollen wir auch an die Beschäftigten herantreten. In der Regel sind das die Arbeitnehmervertretungen, also Betriebsräte. Das wiederum machen wir meistens über die zuständige Gewerkschaft. In dem Fall ist es die NGG.

Marco Herack:

NGG, das ist die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten.

Katrin Schmid:

Die hat uns sozusagen Kolleginnen und Kollegen vermittelt für Interviews. Also wir führen klassischerweise Interviews mit etwa 20 bis 25 Betriebsräten oder Betriebsrätinnen. Und dazu gehörte dieses Mal auch – also für diese Branchenanalyse haben wir eine recht groß angelegte Beschäftigtenbefragung gemacht, und das ist auch das große Pfund dieser Analyse gewesen, dass wir über 4000 Beschäftigte befragt haben. Das ist sehr schwierig eigentlich in dieser Branche, weil es eben eine

hohe Fluktuation gibt. Also Leute gehen da arbeiten für eine kurze Zeit. Es sind die Wenigsten, die da ihr Leben lang in der Branche bleiben. Und deswegen ist eigentlich eine hohe Fluktuation und ist auch nicht ganz so leicht, an die Beschäftigten ranzukommen. Aber da hat die NGG super Arbeit geleistet und hat uns sozusagen die Türen geöffnet, dass wir mit den Beschäftigten über diese Onlinebefragung in Kontakt treten konnten. Und da haben über 4000 Leute mitgemacht.

Also das ist sozusagen das große Pfund dieser Studie, was man sonst nirgendwo findet. Also man findet ja viele Auswertungen zu Umsatz und Betriebszahlen und noch und nöcher, auch was das Gastgewerbe angeht. Aber diesen spezifischen Blick aus Beschäftigtenperspektive, das ist schon so ein Mehrwert jetzt durch diese Branchenanalyse. Und wir machen natürlich auch ganz klassisch Datenanalyse, also Auswertung von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit oder Statistisches Bundesamt. Also das ist dann sozusagen der Hintergrund für die Beschäftigtenzahlen, die wir auswerten.

Marco Herack:

Dann kommen wir mal zu den Befunden. Habt ihr da so eine ‚Top Fünf‘?

Christina Schildmann:

Die fünf besten Befunde. Katrin, willst du anfangen? Dann sage ich danach auch noch was.

Marco Herack:

Ich weiß ja, dass da, ich übertreibe jetzt mal, 50 Millionen Erkenntnisse und Befunde drin sind. Aber ich dachte mir vielleicht so die Wichtigsten kurz angeteasert, dass wir drüber reden können.

Katrin Schmid:

Ja, diese Studien haben ja immer einen recht großen Umfang. Wenn man nicht gerade irgendeinen Anlass hat, lesen die Leute da auch nicht rein. Es gibt eine Zusammenfassung davon für welche, die es vielleicht doch versuchen wollen. Aber so kurz zusammengefasst, das Zentrale, was wir rausgefunden haben und was auch so ein bisschen der Anlass war, war Corona. Wir wussten, dass die Beschäftigtenzahlen während Corona rapide in den Keller gegangen sind, im Gastgewerbe. Es haben bis zu 300.000 Beschäftigte die Branche verlassen, trotz einem hohen Anteil von Kurzarbeit, der in dieser Branche angewandt wurde.

Also viele Beschäftigte haben der Branche den Rücken gekehrt. Das hat man auch immer mal wieder gelesen, so zwischendurch. Und wir wollten uns das im Detail angucken. Und da haben wir ganz viele Daten zusammengetragen. Und so eine zentrale Aussage war eben also in dieser Corona-Hochphase hat fast jede vierte Fachkraft die Branche verlassen und ist in die Logistik gegangen. Oder in den Einzelhandel. Also in Branchen, wo es vom Lohnniveau gar nicht so der Riesenunterschied

ist. Aber es gibt so ein paar andere Vorteile wie geregeltere Arbeitszeiten. Also die Fachkräfte haben recht hoch, also so hoch wie in keiner anderen Branche diese Branche Gastgewerbe verlassen. Das war so diese eine Erkenntnis.

Also wir haben diese Lücke, sozusagen diese Personallücke, die da entstanden ist, ganz genau untersucht. Diese 300.000 Leute, die gegangen sind. Und dann haben wir geguckt, okay, und was passiert jetzt nach Corona? Also die Lockdowns sind vorbei. Schließt sich diese Lücke an Personal wieder? Kommen die Leute zurück und wenn ja, wie kommen sie zurück? Also wie sieht das aus, dieser neue Beschäftigungsaufbau? Und den gibt es tatsächlich. Also man stellt fest, diese 300.000 fehlenden Beschäftigten seit Corona, die füllen sich sozusagen wieder. Also wir hatten letztes Jahr noch 100.000 Beschäftigte weniger als vor Corona und jetzt gibt es so erste Schätzungen von der Bundesagentur für Arbeit, dass es etwa wieder das Beschäftigungsniveau von vor Corona sein wird. Das war sozusagen das Spannende. Passiert es auch tatsächlich.

Und wir haben dann festgestellt okay, die Lücke schließt sich. Also die Leute, es kommen Leute wieder in die Branche. Aber, und das ist der andere große Teil dieser Branche, also dieser Schwerpunkt, es gibt unglaublich viele Minijobs in dieser Branche. Also fast die Hälfte der Beschäftigten, sind über Minijobs angestellt. Und das ist ziemlich einzigartig. Das gibt es in keiner anderen Branche. Es ist eine recht prekäre Branche. Und dieser Beschäftigungsaufbau, der jetzt nach Corona wieder eingesetzt hat, der wird überwiegend über Leute mit Minijobs abgedeckt. Das heißt, diese Diskussion um Fachkräfte, es fehlen Fachkräfte in der Branche. Der Trend geht tatsächlich dahin, wie wir das jetzt beobachtet haben, dass noch weniger Fachkräfte, weil wir gehen davon aus, Fachkräfte sind nicht gleich Minijobberinnen, also dass noch weniger Fachkräfte in der Branche verbleiben werden. Das war so ein bisschen der Kern. Wir haben uns angeguckt, sozusagen wie schließt sich diese Lücke?

Christina Schildmann:

Das fand ich an eurer Studie auch wirklich sehr, sehr spannend. Zu sehen, wie eine Krise auf genau diesen Bereich wirkt. Das habt ihr ja sehr, sehr gut herausgearbeitet. Also wir gehen davon aus, wir haben diesen großen Niedriglohnsektor und wir haben diese, diese vielen Minijobber*innen in dieser Branche. Und was passiert, wenn dann so eine Corona-Pandemie zuschlägt? Da habt ihr Zahlen geliefert, dass ihr gezeigt habt, was da für Verwüstungen entstanden sind in diesem Bereich. Also du hast ja zum einen geschildert, dass diese 100.000 oder 100.000 von denen, die weggegangen sind, nicht zurückgekommen sind. Da können wir sehen, welche Langzeitfolgen diese Pandemie in diesem in dem Gewerbe hinterlassen hat. Also mir scheint, dass das Gastgewerbe ja so eine Art Long COVID, dadurch, dass diese Leute nicht wieder zurückkommen. Und das kann man ja auch gut begründen, denn wenn man sich anguckt, was die da erlebt haben, dann wird klar, warum die dann nicht mehr arbeiten wollen. Wir sehen an eurer Studie sehr schön, wie verwundbar

eben diese Beschäftigten im Niedriglohnsektor und die prekär Beschäftigten in so Krisenzeiten sind.

Ich will das mal illustrieren an ein paar Befunden von euch, Kathrin, weil die so besonders deutlich das gemacht haben. Ihr habt ja beschrieben, dass das Gastgewerbe einer der Branchen war, wo am meisten Kurzarbeit war, aufgrund eben dieser pandemiebedingten Schließungen. Du hast die Lockdowns erwähnt in den Jahren 2021. Da haben wir dann zwar gesehen zum einen dieses Kurzarbeitergeld, das greift natürlich oder griff massiv in dem Bereich und hat ja auch was Gutes bewirkt. Also da sind Arbeitsplätze erhalten worden und da ist auch keiner verhungert.

Aber wenn man sich mal anguckt, wie viel dieses Kurzarbeitergeld ist, das sind ja nur 70 Prozent von dem, was an Nettolohn sonst erreicht worden wäre bzw. 77 Prozent mit Kind und dann eben nach dem siebten Monat ein bisschen mehr 80 bzw. 87 Prozent, aber eben ja nicht 100 Prozent. Und ihr habt ja gefragt: Bist du während den Corona-Einschränkungen mit deinem Einkommen zurechtgekommen? Und da haben ja 27 Prozent von den Befragten gesagt, es hat nicht gereicht. Und 44 Prozent haben gesagt, es war knapp, also 70 Prozent waren wirklich in Schwierigkeiten in dieser Phase. Das hat auch damit zu tun, dass in anderen Branchen, wo die Einkommen eh schon höher sind, die Arbeitgeber ganz oft noch aufgestockt haben, dieses Kurzarbeitergeld. Das ist im Gastgewerbe ja so gut wie gar nicht passiert. Das zeigt ihr auch in eurer Studie, wie wenig von solchen Aufstockungen profitiert haben.

Und noch vielleicht noch dieses andere Thema Minijobberinnen und aber auch befristete Beschäftigung. Du hast ja gezeigt, dass dieses Kurzarbeitergeld in dieser Branche zwar Arbeitsplätze gesichert hat, aber dann gab es ja noch die Minijobberinnen, die fehlen. Und das waren ja die ersten, die dann auf der Straße standen. Und auch diejenigen mit befristeter Beschäftigung. Und das waren sehr, sehr viele oder sind sehr, sehr viele. Auch die wurden dann einfach nicht verlängert. Deswegen konnte man ja sehen, dass trotz massivem Einsatz von Kurzarbeit die Beschäftigten Zahlen sanken. Hattest du gesagt, um 300.000 und die Zahl der Arbeitslosen stieg sichtbar an. Also da war klar, okay, da hat Kurzarbeit, Kurzarbeitergeld nicht für alle gegriffen.

Das sieht man ja auch jetzt noch, weil ich habe mir noch mal die Zahlen da angeguckt, Du hattest oder ihr hattet geschrieben, vor der Corona-Pandemie lag die Befristungsquote bei 13,2 Prozent, danach bei oder währenddessen bei 9,7 Prozent. Also da sieht man, da ist einiges weggefallen. Das fand ich an der Studie noch mal sehr, sehr drastisch, wie es eben in diesen Bereichen, den Menschen, den Arbeitnehmenden in diesen Bereichen gegangen ist.

Katrin Schmid:

Ja. Also wir haben sehr viele Facetten tatsächlich herausgearbeitet, was diese Prekarität in dieser, in dieser Branche so skizziert. Also man kann das auf so verschiedene Weise angucken, eben das eine, was du eben gerade meintest. Christina, zu diesem Kurzarbeitergeld. Ja, das war gut, aber es hat den Leuten trotzdem nicht gereicht und deswegen haben sie die die Branche verlassen. Weil wenn das Geld nicht reicht, dann gehen die Leute dann tatsächlich auch. Oder eben die Minijobs, die überhaupt nicht abgesichert waren darüber. Dieser hohe Anteil davon. Das andere, was wir untersucht haben, also weil wir bei den Top Five waren, es gibt ja dann noch so ein paar andere Sachen, die wir festgestellt haben. Auch wenn man sich diese hohe Zahl an Minijobberinnen anguckt, die da jetzt immer noch arbeiten. Jeder Zweite davon oder jede Zweite davon hat einen Zweitjob. Das heißt, auch da müssen die Leute sich zusätzlich sich einen Zweitjob besorgen, um über die Runden zu kommen. Wir wissen nicht genau, ob sie den in der Gastro haben, wo dieser Zweitjob stattfindet. Das wissen wir nicht genau. Aber erst mal das festzustellen, dass die Hälfte dieser Minijobber, das sind fast 1 Million Minijobber und davon wiederum die Hälfte sind fast eine halbe Million Leute, die inzwischen einen Zweitjob haben. Das war vor ein paar Jahren anders. Also, wir haben schon mal so eine Studie vor zehn Jahren für die NGG gemacht. Ich habe gerade die Zahl nicht parat, aber es war deutlich drunter. Auf jeden Fall, was die Anzahl der Zweitjobs angeht. Also das sind so diese Facetten von Prekarität, das ist schon sehr deutlich in dieser Branche.

Marco Herack:

Das wäre an der Stelle meine Frage: Kann es sein, dass diese Branche Ihre Mitarbeiterinnen nicht sehr gut behandelt?

Christina Schildmann:

Ja, Kathrin. Ihr habt ja auch beschrieben, was die Gründe sein könnten, die Branche zu verlassen bzw. was Belastungsfaktoren sind. Da habt ihr ja einen auch beeindruckenden Katalog von Beschwerden und Härten in der Arbeit rausgearbeitet.

Marco Herack:

Dass ist dann die nette Variante meiner Frage, oder?

Christina Schildmann:

Ja, ja.

Katrin Schmid:

Ja, also noch mal einen Schritt, vielleicht auch noch mal zurück, zu Christina, was du vorhin meintest, zu dem Personalmangel. Also man muss auch festhalten, diesen Personalmangel gab es auch schon vor Corona. Der hat sich einfach nochmal extrem verschärft während der Pandemie. Aber der Personalmangel und auch all diese Probleme zur Arbeitsbelastung sind gar nichts Neues in dieser Branche. Wir haben das jetzt einfach nur noch mal neu

zusammengefasst und unter diesen verschärften Bedingungen noch mal angeguckt. Aber diese Frage nach okay, die Arbeitsbedingungen stimmen da wohl irgendwie nicht. Das ist auch schon lange vorher ein Thema gewesen. Also das Problem ist älter als Corona.

Christina Schildmann:

Trotzdem ist es ja ist es ja wichtig zu gucken, wo sind da die Schmerzpunkte in der Branche?

Katrin Schmid:

Auf jeden Fall genau. Nur dass man das jetzt nicht nur auf Corona schiebt.

Christina Schildmann:

Ja, genau das nur verschärft.

Katrin Schmid:

Wir haben, also vielleicht, um das noch mal zu erklären, wie wir all diese Erkenntnisse bekommen haben, also diese Befragung, die wir an die Beschäftigten gestellt haben, die hat genau das abgefragt. Was empfindet ihr als belastend? Was sind die größten Probleme bei euch auf der Arbeit? Plus dieses, was du vorhin erwähntest: Wie seid ihr mit dem Kurzarbeitergeld zurechtgekommen? Habt ihr überhaupt welches bekommen? Habt ihr Aufstockung bekommen? Also all diese Dinge haben wir abgefragt in dieser Befragung, um so ein Bild zu bekommen, wie sind die Leute durch die Krise gekommen und wie ist die Situation jetzt in den Betrieben? Also das sind Dinge, die man eben aus normalen offiziellen Statistiken nicht herauslesen kann. Das untermalt die Situation noch mal. Und da ist eben ein ganz großer Punkt gewesen: Die Arbeitsbelastung, die vielfältig ist. Also Personalmangel verstärkt natürlich die Belastung von denen, die noch in der Branche sind. Personalmangel wird von den Beschäftigten als höchste Belastung empfunden. Natürlich Zeitdruck, Stress, viel Einspringen aus ‚dem Frei‘. Also wenn die Leute frei haben, werden sie angerufen. Kannst du mal? Wir haben wieder niemanden geteilte Schichten. Dass man Pausen dazwischen hat, ohne dass die bezahlt werden. Und was auch ein ganz großer Punkt ist, dass es die Wertschätzung. Also es wurde ganz viel gesagt, dass sie sich nicht wertgeschätzt fühlen vom Arbeitgeber. Dass es da keine Augenhöhe gibt. Das ist ein ganz großer Punkt.

Der allergrößte ist allerdings die Entlohnung. Und wir haben zum Beispiel gefragt: Könnt ihr euch noch vorstellen, lange in der Branche zu bleiben oder auch zukünftig in der Branche zu bleiben? Und da hat 1/3 der Beschäftigten gesagt: Nee, das können wir uns nicht mehr vorstellen. Und davon haben wiederum 80 Prozent gesagt, es liegt an der niedrigen Entlohnung. Also dieser Punkt schlechte Entlohnung plus hoher Stress, Arbeitsbelastung und Personalmangel. Also dieses Karussell oder diese Gemengelage führt natürlich zu einer ganz schlechten Situation in der Branche momentan.

Christina Schildmann:

Ich will beim Thema Entlohnung gerne noch mal anschließen. Also was mich an der Studie, wenn ich das kurz schildern darf, auch noch mal besonders beeindruckt hat, ist, wie man bestimmte politische Maßnahmen oder die Wirkung bestimmter politischer Maßnahmen an einer Branche sowie unterm Brennglas ablesen kann. Das ist im Gastgewerbe ja besonders deutlich. Da geht es um Entlohnung, aber eben auch um andere Dinge.

Für uns als Hans-Böckler-Stiftung ist ja auch immer spannend. Wir sehen ja nicht, sagen wir mal, Arbeitsbedingungen in einer Branche als naturgegeben, sondern auch immer als möglicherweise Resultat von politischer Regulierung, von gewerkschaftlichen Aktivitäten, Tarifverträgen oder eben nicht Tarifverträgen. Und ich will ein paar Beispiele bringen, woran man wahnsinnig gut sieht, wie so eine politische Intervention oder eine tarifliche Intervention die Branche verändert hat.

Das erste Beispiel: Wir haben ja gerade schon darüber diskutiert, über diesen gigantischen Anteil an Minijobberinnen in der Branche und uns gefragt, woher der kommt. Und sehen da ganz schön: 2003 wurden die Regeln für die geringfügige Beschäftigung verändert. Die Verdienstgrenze wurde zum Beispiel hochgesetzt auf die berühmten 400 Euro. Deswegen hießen die dann ja auch 400 Euro Jobs. Und wir sehen ja seitdem diesen kontinuierlichen Anstieg der Minijobs in der Branche. Und auch gezielte Aufsplittung von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstellen in Minijobs, also dieses Zerhacken von Arbeitsplätzen, als eben auch Ergebnis einer politischen Regulierung.

Und das zweite Beispiel: Die Einführung des Mindestlohns von 8,50 Euro im Jahr 2015. Da sehen wir dann die Reaktion in die andere Richtung. Also die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wächst erstmals mehr als die der Minijobs, zumindest für eine bestimmte Zeit lang. Und dann sehen wir, wie eben diese Minijobs dann teilweise über diese Grenze rutschen und es sich nicht mehr lohnt, die Minijobs aufzuspalten. Also unmittelbar Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur durch so ein Gesetz.

Und dann, wenn man die Mindestlohngeschichte weiterverfolgt, dann gab es ja die Ankündigung der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro. Noch mitten in Corona wurde das angekündigt und galt dann tatsächlich ab dem 1. Oktober 2022. Das sehen wir zum einen, wie viel Prozent der Beschäftigten das betroffen hat. Das waren unglaublich viele, also mindestens 50 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Und 88 Prozent der Minijobber*innen profitierten von dieser Erhöhung.

Und was ich aber noch interessanter fand, ist, dass allein die Ankündigung der Erhöhung des Mindestlohns, eine riesige Welle von Tarifverträgen ausgelöst hat. Also dass es der NGG dann seit Herbst 2021 gelungen ist, wirklich für das Gastgewerbe Tarifverträge mit deutlichen Lohnerhöhungen abzuschließen. Das heißt, die hatten

Rückenwind durch diese Ankündigung. Und da ist dann einfach wirklich richtig viel passiert.

Und vielleicht noch ein viertes Beispiel, weil wir ja auch auf diese Corona-Zeit in dieser Studie sehr stark gucken und gucken wollen. Wie haben die Corona-Maßnahmen gewirkt? Und da haben wir gesehen, dass diese Überbrückungshilfe des Staates, die 2021 eingeführt worden ist, sehr stark geholfen hat, weil die Betriebszahlen gar nicht groß eingebrochen sind. Also dieses befürchtete und von Dehoga auch immer aufgerufene Kneipensterben oder Restaurantsterben, das hat ja interessanterweise nicht so stattgefunden wie befürchtet.

Katrin Schmid:

Genau, die Betriebszahlen sind tatsächlich gleichgeblieben bzw. hatten einen ganz kleinen Knick, aber da ist nichts groß passiert. Ich weiß, dass der Dehoga mit anderen Zahlen arbeitet, aber wir haben die von der Bundesagentur für Arbeit. Einfach die die Betriebe, die gezählt werden. Und ja genau, da hat man nichts gesehen. Bzw. das war nicht der große Einbruch, der erwartet wurde, während es eben in der Beschäftigtenstruktur genau die Veränderungen gab, die du jetzt gerade beschrieben hast. Vor allem bei diesen Minijobs. Ich möchte da noch mal ganz kurz darauf zurückkommen, weil diese Minijobs ebenso so ein dominanter Teil in dieser Branche sind.

Das Verheerende ist ja so ein bisschen das, was du vorhin beschrieben hattest. Wir hatten die Einführung der Minijobs. Das wurde extrem genutzt vom Gastgewerbe. Also diese Flexibilisierung wurde sozusagen über die Minijobs eingeführt, was ganz lange von den Arbeitgebern immer gefordert wurde. Der berühmte Bus, der vorfährt mit der Reisegruppe und da müssen wir jetzt sofort drauf reagieren und diese Spitze abdecken. Dafür wurden sozusagen die Minijobs dann im großen Stile genutzt in der Branche. Also das ganze Geschäftsmodell hat sich sozusagen auf diese Minijobs eingeschossen. Also diese Flexibilisierung wurde darüber umgesetzt. Dann kam der Mindestlohn oder die Einführung des Mindestlohns. Dann kam dieser Effekt, den du gerade meintest. Viele sind über die Einkommensgrenze der Minijobs drüber gerutscht. Durch diese Mindestlohneinführung. Das heißt, da gab es so ein bisschen eine Entspannung, also mehr Jobs, die sozialversicherungspflichtig waren in der Branche und ein kleines Zurückdrängen der Minijobs.

Und dann kam eben Corona. Und jetzt haben wir wieder den umgekehrten Effekt. Also jetzt wachsen die Minijobs wieder viel stärker als die sozialversicherungspflichtigen [Jobs]. Das heißt, die Branche wird sich dann noch mal in eine prekäre Lage verändern. Also man muss sich das ja beschäftigungspolitisch anschauen und denken, okay, das ist schon eine Niedriglohnbranche, wir haben einen so hohen Anteil an Minijobs, die Hälfte der Leute arbeitet da drüber. Dann haben wir in Zukunft auch noch eine Kopplung von Mindestlohnerhöhungen an Minijobgrenze. Das heißt, da werden die Höhen aneinandergeschnitten. Das heißt, diesen Effekt, dass da Leute in

sozialversicherungspflichtige Beschäftigung rutschen, wenn der Mindestlohn steigt, den wird es in Zukunft nicht mehr geben.

Das heißt aber beschäftigungspolitisch Ich habe so viele Leute auf so einem niedrigen Einkommensniveau. Was machen die Leute in der Rente? Also das ist ja auf so vielen Ebenen auch eine fatale Geschichte. Niedrige Einkommen, niedrige Rente, Altersarmut das sind dann alles Themen, die wie so eine tickende Zeitbombe sind.

Christina Schildmann:

Genau. Die tickende Zeitbombe ist ein gutes Wort. Ich wollte noch mal darauf hinaus, was interessanterweise dann ja der Dehoga, den wir ja schon mehrfach erwähnt haben, Deutscher Hotel und Gaststättenverband, gerade fordert. Wenn du jetzt beschreibst, dass die Zuwächse in der Branche, oder diejenigen die dann neu zukommen oder zu zur Hälfte Minijobberinnen sind, dann ist es interessant, dass der Dehoga gerade diese Forderung nach einer Ausweitung der täglichen Arbeitszeit so hoch auf die Tagesordnung setzt.

Zum einen ist das geht es ja wahrscheinlich am Bedarf der Branche völlig vorbei, weil die diese Jobs aufsplitten. Zum anderen arbeiten die ja in der Branche, und das zeigt ja auch sehr schön mit Blick auf die Arbeitsbedingungen, ohnehin schon unbezahlte Überstunden ohne Ende. Die Entgrenzung dieser Arbeitsverhältnisse, dass ist da noch mal die andere Seite der Medaille ist ja ganz massiv. Deswegen fand ich diese Forderung so durchaus, sagen wir mal, kontraintuitiv. Wenn Sie damit Hoffnungen verbinden, dass der Bereich dann attraktiver wird, kann ich mir eigentlich nicht so richtig vorstellen, dass es da besser funktioniert. Und die zweite Forderung vom Dehoga, die arbeitet ihr auch raus. Welche Positionen vertreten da welche Akteurinnen und Akteure in der Debatte? Der DEHOGA setzt ja gezielt auf Erwerbsmigration und Zuwanderung, eben zum Arbeitsmarkt für ausländische Fachkräfte. Das ist natürlich plausibel, weil das eine Branche ist mit ohnehin sehr, sehr hohem Anteil schon an Beschäftigten mit ausländischem Pass. Andererseits ist wichtig zu gucken, wie da die Arbeitsbedingungen gerade für diese Personen sind.

In dem Zusammenhang würde ich gerne auf eine andere Studie hinweisen. Marco Wir haben einen Podcast dazu gemacht. Ich weiß nicht, ob du dich erinnerst an die ‚Arbeitsfelder der Ankunft‘, wo es um Gastronomie, um Pflege und um Reinigung ging, also die Arbeitsmärkte, auf die Migrantinnen und Migranten insbesondere kommen, wenn sie erst mal nach Deutschland kommen. Und da haben wir uns angeguckt, was eigentlich diese Tatsache, dass man keinen deutschen Pass hat, in dem Arbeitsverhältnis macht, wie rechtlos die Leute sind, wie groß die Macht der Vorgesetzten da ist, diese quasi feudalistischen Muster, die dadurch entstehen. Deswegen ist auch das eine Forderung, wenn man die nicht mit guten Arbeitsbedingungen verbindet, dann geht das wirklich nach hinten los.

Katrin Schmid:

Ja, absolut. Ja, dem.

Marco Herack:

Den werde ich euch auch noch mal verlinken, den Podcast. Falls ihr da noch mal nachhören möchtet.

Christina Schildmann:

Die Studie kommt nämlich jetzt im November tatsächlich endlich raus. Wir haben die damals nur angekündigt und jetzt gibt es sie. Kann ich sehr empfehlen. Das ist eine sehr, sehr spannende Studie. Aber wir wollen ja eigentlich über eine andere reden. Pardon, ich habe jetzt hier einfach mal die Studie gewechselt.

Katrin Schmid:

Ja, aber das ist ein wichtiger Punkt, die Verletzlichkeit der Leute sozusagen in so einem niedrigschwelligen Bereich, der dann auch ausgenutzt wird, oftmals eben. Die Leute verstehen kein Deutsch, sind da irgendwie darauf angewiesen und dann lassen sich schlechte Arbeitsbedingungen natürlich leichter durchsetzen bzw. anwenden, als wenn die Leute da besser sich wehren können.

Aber wo du das mit der Flexibilisierung nochmal meintest, mit der Arbeitszeit. Wir hatten auch in der Vorstellung der Studie in der Pressekonferenz, da waren ein großer Anteil von Betriebsräten und Betriebsrätinnen vor Ort. Und sobald dieses Thema: Der Dehoga möchte, die Arbeitszeit weiter flexibilisieren, also noch mehr tägliche Arbeitsstunden zulassen, also sozusagen eine Wochenarbeitszeit, statt eine tägliche Arbeitszeitbegrenzung einzuführen. Da brechen die in höhnisches Gelächter aus, einfach weil sie so genervt sind von dieser Forderung und sagen: Das hat so gar nichts mit dem Arbeitsalltag zu tun.

Christina Schildmann:

Und vor allen Dingen nach dieser Flexibilisierungssorgie, die da ja ohnehin schon stattgefunden hat.

Katrin Schmid:

Genau. Und Sie sagen alle, wir machen Überstunden ohne Ende, und das ist jetzt schon quasi Praxis. Aber man muss das nicht in ein Gesetz gießen, man muss sich eher an das Gesetz halten. Also dieses Thema bringt Sie wirklich auf die Palme, weil es ja auch wirklich. Es gibt immer wieder gute Vorschläge, auch im Gastgewerbe, wie man Dinge in der Arbeitsorganisation umstrukturiert, wie man das anders macht, die alle sozusagen im Rahmen des bestehenden Arbeitszeitgesetzes durchgeführt werden.

Das andere, was die Betriebsräte auch ganz viel sagen und was auch ein interessanter Punkt ist, was so ein bisschen die Parallele auch oft zu den Pflegekräften in

den Krankenhäusern ist. Wir machen diesen Job aus Leidenschaft. Also ganz viele Leute sind aus purer Leidenschaft in diesem Beruf. Einer meinte: Das ist unsere Loyalitätsfalle. Also weil wir diesen Job so gerne machen und so gerne Dienstleister sind, für andere Leute bedienen oder wie auch immer in der Gastronomie arbeiten. Weil sie das so gerne machen, lassen sie sich auch einfach zu leicht ausbeuten. Ob das jetzt bei allen so ist, weiß ich nicht.

Aber es kam auch ganz gut in dieser Befragung rum, dass das wirklich ein Job ist, den viele mit Leidenschaft machen und denen das Herz blutet, dass es einfach so schlechte Bedingungen gibt und so wenig Wertschätzung. Und da keine Lösung gefunden wird über all die Jahre und dann eben Arbeitgeberverband, wie DEHOGA das immer abbügelt, wenn gesagt wird, die Arbeitsbedingungen sind so schlecht. Ich glaube, weil das Thema eben schon so lange auf der Tagesordnung ist, sind die Kolleginnen und Kollegen da auch teilweise sehr frustriert.

Christina Schildmann:

Ja, und jetzt hat ja die Flexibilitätsfalle zugeschlagen. Das, finde ich, kann man auch sehr schön sehen. Also diese immer stärkere Flexibilisierung auf oder zulasten der Arbeitnehmenden in der Branche. Und jetzt waren die Arbeitnehmenden dann auch mal so flexibel zu sagen Tschüss, wir sind dann mal weg, gehen in andere Branchen und kommen nicht zurück.

Katrin Schmid:

Genau das ist die neue Situation.

Marco Herack:

Wir reden über eine Branche, in der die Arbeitsbedingungen für ein Gros der Arbeitnehmenden noch nie wirklich gut waren und wo es sich seit Corona dann eigentlich noch mal verschlimmert hat. Und wir sehen, wenn ich das jetzt so richtig verstanden habe, eigentlich auch keine Lösung dafür am Horizont.

Christina Schildmann:

Ein bisschen was tut sich ja auch. Können wir ja auch gleich noch mal sagen.

Marco Herack:

Was tut sich denn?

Katrin Schmid:

Christina hatte das schon angedeutet mit der Tarifoffensive. Hattest du es genannt. Was hilft in so einem Bereich, sich am besten gewerkschaftlich zu organisieren! Aber es ist eben auch eine schwierige Branche, wo es ganz schwierig ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren bzw. Tarifverträge abzuschließen. Und nach diesem tarifpolitischen Stillstand, der vor und während Corona noch geherrscht hat, also es gab da quasi keine Bewegung mehr zwischen den Sozialpartnern, hat Corona und

diese Flucht aus der Branche von Beschäftigten hat tatsächlich dazu geführt, dass es noch eine ganze Reihe von Tarifabschlüssen gab. Die sind verglichen mit anderen Branchen natürlich nicht in besonders hohen Bereichen. Aber das, also Corona plus die Einführung bzw. Ankündigung der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro hat zu so einer Spirale nach oben geführt. Also das heißt die Tarifabschlüsse mussten, da die untersten Entgeltgruppen oftmals unter 12 Euro lagen, mussten deutlich nach oben geschraubt werden.

Und ein Kollege hat es auch, das haben wir auch glaube ich als Zitat mit in die Studie aufgenommen, der hat das so genannt, dass der PH-Wert von Tarifverträgen zugenommen hat, dadurch dass jetzt so ein eklatanter Beschäftigtenmangel herrscht und die Beschäftigten da so reihenweise die Branche verlassen haben, dass ein Tarifabschluss oder ein Tarifvertrag zu haben oder tarifgebunden zu sein, inzwischen ein großer Teil der Attraktivität ausmacht zwischen den Betrieben. Ob das immer so ist? Nicht alle Beschäftigten können frei wählen und sind so flexibel, sich da immer das Beste herauszusuchen. Aber klar, punktuell ist das natürlich eher eine Verbesserung.

Die NGG hatte hat ja sozusagen jetzt auch die Forderung, einen Einstiegslohn von 3.000 Euro brutto für Fachkräfte zu fordern. Es sieht nicht so aus, als würde der Dehoga das in irgendeiner Weise bisher unterstützen. Aber es gibt zumindest die Vision, mal darauf hinzuweisen: Ja, die Leute müssen von ihrem Einkommen auch leben können. Die Leute müssen in den Großstädten wohnen können. Sie müssen ihre Miete davon bezahlen können. Also das ist ja eigentlich eine relativ einfache Rechnung, aber ja, gerät offenbar auch immer wieder in Vergessenheit bei dem Lohnniveau. Vor der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro waren 88 Prozent der Minijobs und 50 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, das, was du vorhin schon meinst, Christina, lagen unter den 12 Euro noch. Also man muss sich das mal vorstellen, was für ein großer Effekt oder von welchem Lohnniveau wir da sprechen. Also da liegen die durchschnittlichen Tariflöhne allerdings auch nur bei 2.100 bis 2.600 Euro. Das sind auch keine riesen Sprünge. Der Durchschnittslohn in Deutschland liegt inzwischen bei dreieinhalbtausend Euro und das ganze Lohnniveau einfach in der Branche liegt so weit drunter. Das ist kein großer Hebel für Attraktivität. Bzw. es ist ein Hebel, wenn man die Löhne anheben würde.

Christina Schildmann:

Ja, um noch positiver rauszugehen, was ja auf jeden Fall passiert ist in dieser Corona-Phase ist, dass die Aufmerksamkeit darauf gelenkt worden ist. Oder jetzt auch. Man sieht, was fehlt. Was fällt weg, wenn plötzlich Gastronomie nicht mehr öffnet oder eben viel seltener öffnet? Die öffentliche Unterstützung für die Lohnforderungen, die ist mit Sicherheit gewachsen und könnte auch noch mal Rückenwind geben für Tarifverhandlungen für die Zukunft. Da setze ich auch so ein bisschen drauf, auch auf diesen Effekt. Wir sehen, was die da leisten. Wir sehen deren Stress, die Aufmerksamkeit auf den Arbeitsbedingungen auch noch mal und auf der

Bedeutung für das Alltagsleben, für Lebensfreude. Und Lebenszufriedenheit ist einfach noch mal ein Thema. Das, und jetzt bin ich wieder beim Anfang unserer kleinen Debatte hier, die große Aufmerksamkeit der Medien auf dieses Thema. Das hat mich darin auch noch mal bestätigt. Jetzt darauf zu setzen, dass da Druck auch aus der Öffentlichkeit kommt.

Marco Herack:

Damit wären wir am Ende der heutigen Folge. Ich bedanke mich recht herzlich bei Christina Schildmann.

Christina Schildmann:

Ich danke Euch.

Marco Herack:

Und Katrin Schmidt, vielen Dank.

Katrin Schmid:

Vielen Dank auch.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann schickt sie uns doch gerne an systemrelevant@boeckler.de. Das ist unsere E-Mail-Adresse und ihr könnt uns auch auf Twitter antickern [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Also Hinweise, Korrekturen, Unmut, Anregungen. Das könnt ihr uns dorthin alles senden. Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Christina Schildmann:

Tschüss!

Katrin Schmid:

Tschüss!