

Kommentar zum Vortrag:

### **Chancen und Risiken atypischer Beschäftigung in Europa**

Zum Organisationsbereich der NGG gehören acht große Wirtschaftsgruppen aus der Ernährungsindustrie, dem Nahrungsmittelhandwerk und dem Gastgewerbe. Ich möchte auf zwei Branchen eingehen, die sowohl von atypischer Beschäftigung, aber auch in hohem Maße durch prekäre Arbeit geprägt sind: das sind Bäckerhandwerk und das Gastgewerbe.

#### **Bäckerhandwerk**

Im Bäckerhandwerk arbeiteten Ende Juni 2013 rund 220.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ca. 90.000 Minijobbende. Die Teilzeitbeschäftigung in dieser Branche ist von 2000 bis 2007 um knapp 3,8 Prozent gestiegen, gleichzeitig sank die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten um mehr als 10 Prozent.

Teilzeitarbeit ist im Bäckerhandwerk häufig nicht freiwillig gewählt, sondern vom Arbeitgeber diktiert: es werden erst gar keine Vollzeitjobs angeboten, denn mit Teilzeit, und da wiederum mit sehr kleiner Teilzeit meinen sie, die notwendige Flexibilität für die Betriebe insbesondere für die Abdeckung der Öffnungszeiten zu bekommen.

Die Branche hat sich stark gewandelt: Das Erstarken der Lebensmitteldiscounter, die Backwaren zu absoluten Niedrigpreisen anbieten, und veränderte Verbrauchergewohnheiten haben einen Verdrängungswettbewerb gestartet. Die Folge ist eine abnehmende Zahl von Betrieben bei gleichzeitigem Wachstum einiger weniger Großbetriebe mit stark rationalisierten Produktionsabläufen. Das hat die Art der Beschäftigung in der Branche verändert: Nur noch eine kleiner Teil der Beschäftigten arbeitet in der Produktion, der absolute Großteil im Verkauf.

Durch Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeit versuchen Arbeitgeber möglichst kostengünstig, die verlängerten Öffnungszeiten abzudecken, ca. 30 % davon mit Minijobs. Teilzeitkräfte haben häufig Mehrarbeit zu leisten, z. B. als Arbeitsreserve bei Krankheit und Urlaub. Diese Arbeitszeiten sind häufig nicht planbar und hat mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen wenig zu tun. In vielen Fällen ist daher die tatsächliche Arbeitszeit höher als die Vereinbarte.

Und ebenso häufig müssen sie unbezahlte Arbeit leisten, z. B. das Aus- und Aufräumen der Verkaufsflächen nach Ladenschluss.

Fazit: Atypische Beschäftigung im Bäckerhandwerk wird überwiegend von Frauen in Teilzeit und dies wiederum in erheblichem Umfang als Minijobs geleistet. Das geschieht in den wenigsten Fällen freiwillig, z. B. zur Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, sondern in erster Linie auf Veranlassung der Arbeitgeber. Die Frage nach einer geschlechtergerechteren Verteilung der Arbeitszeit stellt sich für die meisten Frauen nicht. Wenn wir unsere Kolleginnen fragen, wollen sie zwar mehr arbeiten. Das scheitert aber in vielen Fällen nicht am Partner, sondern am Arbeitgeber. Besonders problematisch ist die Teilzeitarbeit mit dem Risiko von kurzzeitig angekündigter Mehrarbeit für allein Erziehende. Es ist daher eine der wichtigsten Aufgaben der Betriebsräte im Bäckerhandwerk auf mehr Verlässlichkeit der Einsatzpläne zu achten und bei regelmäßiger Überschreitung der Teilzeitvolumina eine Aufstockung im Sinne der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

### **Gastgewerbe**

Nicht weniger problematisch ist die Situation im Gastgewerbe. Hier beziehe ich mich auf Daten und Fakten, die wir im Rahmen einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Branchenstudie in 2013 erhoben haben.

Durch Outsourcing von Dienstleistungen wie z. B. Zimmerreinigung sind seit 1994 rund 400.000 Arbeitsplätze abgebaut worden. Allerdings lassen sich seit 2003 mit der Einführung der neuen Regelungen für Minijobs zunächst ein Stopp und dann ein

Aufbau von Stellen vor allem im Niedriglohnbereich verzeichnen. Diese „neuen“ Stellen sind in der Regel durch Zerlegung von Vollzeitstellen in Minijobs entstanden.

Im Gastgewerbe ist der Frauenanteil traditionell hoch und lag 2012 bei knapp 62 Prozent. Bei den Minijobbern sind es 66 Prozent. Etwa 69 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten im Gastgewerbe sind Frauen.

Das Wachstum bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen geht vor allem auf eine Zunahme der Teilzeitstellen zurück: seit 2007 wuchs die Zahl der Beschäftigten in Teilzeit um mehr als 32 Prozent, während Vollzeitstellen nur um 4 Prozent zunahm. Besonders hoch ist der Zuwachs der Minijobs. Dieser beträgt im gleichen Zeitraum 21,9 Prozent.

Knapp 70 Prozent der Teilzeitstellen werden von Frauen besetzt. Laut Ergebnissen des Mikrozensus 2011 arbeiten knapp 20 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im Beherbergungsgewerbe unfreiwillig in Teilzeit; in der Gastronomie ist es fast ein Viertel. Als Gründe wurden genannt, dass sie keine Vollzeitstellen finden könnten oder familiäre Verpflichtungen wie die Kinderbetreuung. Wir können also auch hier von unfreiwilliger Teilzeitarbeit sprechen, zumal es im Gastgewerbe so gut wie keine Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt.

Anders verhält es sich bei den Studierenden, die fast ausschließlich in Teilzeit arbeiten, überwiegend als geringfügig Beschäftigte. Das Gastgewerbe mit seinen oftmals unregelmäßigen Arbeitszeiten, im Beherbergungsgewerbe im 24-Stunden-Betrieb, kommt ihren Interessen da eher entgegen.

Das Gastgewerbe ist eine junge Branche. Der Anteil der unter 25jährigen lag 2012 bei 18,4 Prozent (branchenübergreifend 11 %), der Anteil der über 50jährigen beträgt 19,8 Prozent (27% branchenübergreifend). Ursache dafür ist der hohe Anteil von Studierenden und Auszubildenden. Andererseits machen aber auch die Arbeitsbedingungen und Belastungen häufig eine Beschäftigung in fortgeschrittenem Alter sehr schwer.

Mit aktuell ca. 76.000 junge Menschen in der Ausbildung sind die Zahlen stark rückläufig. Viele Stellen können nicht mehr besetzt werden. Die Probleme sind branchentypisch. Obwohl das Gastgewerbe über Fachkräftemangel klagt, gibt es wenig bis keine Bereitschaft dem eigenen Berufsnachwuchs Perspektiven nach der Ausbildung zu bieten. Es gilt als selbstverständlich, dass junge Menschen nach der Ausbildung den Betrieb verlassen. Bleiben sie in der Branche wird ihnen überwiegend nur ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Die Studie hat sich darum in einem eigenen Kapitel mit atypischer Beschäftigung befasst und deutlich gemacht, dass dies häufig einher geht mit prekärer Beschäftigung.

Zu den atypischen Beschäftigungen zählen die Befristungen. 2011 waren 9,5 Prozent aller Arbeitsverträge befristet, bei den Neuverträgen sind es 45 Prozent. Im Gastgewerbe wird das Instrument der Befristungen überdurchschnittlich genutzt und sie gehen überdurchschnittlich oft mit Niedriglöhnen einher.

Und damit bin ich bei einem Hauptproblem dieser Branche. Die Niedriglohnquote liegt in den einzelnen Segmenten des Gastgewerbes mit 62 bis 77 Prozent deutlich über dem Durchschnitt aller Branchen. Ursachen sind die Teilzeit- und Minijobs. Dadurch arbeiten im Gastgewerbe nach dem Reinigungsgewerbe auch die meisten „Aufstocker“ mit ALG II-Leistungen.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Branche kommen auch in Vollzeit mit dem eigenen Verdienst mehr schlecht als recht über die Runden. Bei Teilzeitbeschäftigung ist es nur mit Partnereinkommen oder Ersatzleistungen möglich. Darum sind viele auch bereit Mehrarbeit zu leisten, weil sie dadurch vermeintlich auch mehr verdienen.

Fazit:

Das Gastgewerbe ist ein Niedriglohnsektor mit schwierigen Arbeitsbedingungen, schlechter Arbeitsorganisation, hohem Anteil an Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung. Arbeitnehmerrechte werden häufig nicht eingehalten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Privatsache.

Die hohe Teilzeitquote wäre eine Chance für Beschäftigte mit Familienaufgaben, wenn ihre Arbeitszeiten planbar und verlässlich wären.

Der hohe Frauenanteil im Gastgewerbe wirkt sich nicht positiv auf die Karrieren und damit Verdienstmöglichkeiten von Frauen aus: in den Führungsfunktionen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Die Unternehmenskultur ist daher männlich geprägt. Das zeigt sich dann eben auch in der Einstellung zu Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen. Viele Frauen bekommen das bereits in der Schwangerschaft zu spüren: ein dicker Bauch passt nicht in das Weltbild, dass gastronomische Arbeitgeber von einer Servicekraft oder einer Mitarbeiterin an der Rezeption haben.

Die niedrigen Verdienste wirken sich auch auf die Verteilung der Elternrollen aus: wer wann wie lange Elternzeit in Anspruch nimmt richtet sich in erster Linie nach dem Verdienst. Wer das geringere Einkommen hat bleibt zu Hause und häufig auch nach der Elternzeit. Wenn die Kitagebühren das Teilzeiteinkommen „auffressen“ meinen viele Männer, ihre Frau solle doch zuhause bleiben statt für den Kindergarten zu arbeiten.

Das Rollendenken – und Verhalten ist m. E. besonders dominant, wenn rein monetäre Gesichtspunkte die Entscheidung über partnerschaftliche Arbeitsteilung und Arbeitszeiteilung prägen. Frauen, die in Deutschland statistisch noch immer fast ein Viertel weniger verdienen als Männer haben in dieser Hinsicht eine ungünstige Verhandlungsposition.

Darum sind folgende Veränderungen dringend geboten:

Der gesetzliche **Mindestlohn** soll zwar kommen, aber die Ausnahmen müssen weg. Von einem einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn profitieren vor allem Frauen im Niedriglohnbereich, dazu gehört auch das Gastgewerbe.

Befristungen müssen auf ein notwendiges Maß zurückgeführt werden. Deshalb muss im **Teilzeit- und Befristungsgesetz** die sachgrundlose Befristung abgeschafft und ein Rechtsanspruch auf Arbeitszeiterhöhung eingeführt werden.

Der DGB hat im letzten Jahr eine nachhaltige **Reform der Minijobs** gefordert und hat dazu eine breite Unterstützung von Verbänden und Wissenschaft erhalten. Im Kern geht es uns darum, dass alle Arbeitsverhältnisse gleichbehandelt werden und ab dem 1. Euro Sozialversicherungspflicht besteht.

Die Gleichbehandlung von erwerbstätigen Frauen soll durch zwei weitere gesetzliche Regelungen verbessert werden: im Steuerrecht muss endlich das **Ehegattensplitting** abgeschafft werden und zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung brauchen wir ein **Entgeltgleichheitsgesetz**.

Mit dem Gesetzentwurf für ein „**ElterngeldPlus**“ ist die Bundesregierung auf dem richtigen Weg, um eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu erleichtern. Damit soll es für Müttern und Vätern künftig einfacher werden, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren.

Der DGB hat im letzten Jahr eine nachhaltige Reform der Minijobs gefordert und hat dazu eine breite Unterstützung von Verbänden und Wissenschaft erhalten. Im Kern geht es uns darum, dass alle Arbeitsverhältnisse gleichbehandelt werden und ab dem 1. Euro Sozialversicherungspflicht besteht.