

Basisarbeit in ausgewählten Dienstleistungsbranchen – Erkenntnisse aus dem Projekt Joboption Berlin

Basic Work in Selected Service Industries – Core Findings of the Project Joboption Berlin

Elke AHLHOFF, Ute KATHMANN, Annekathrin MÜLLER, Christopher ROCHOW,
Rickmer ROSCHER, Philipp STAAB

*ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH
Havelberger Straße 4, 10559 Berlin*

Kurzfassung: Die Arbeit in den Branchen Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel und Gebäudereinigung sowie im Bereich der Zweirad-Lieferdienste ist geprägt von wenig Mitbestimmung, niedriger Entlohnung und oft geringer Wertschätzung. Hinzu kommt eine hohe Arbeitsbelastung, die durch die angespannte Personalsituation noch verstärkt wird, sowie eine schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Verhältnismäßig viele Beschäftigte in diesen Branchen üben Basisarbeit aus. Im Modellprojekt Joboption Berlin, das in diesem Artikel vorgestellt wird, werden u. a. in Sozialpartnerdialogen Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erarbeitet mit dem Ziel Guter Arbeit. Schwerpunktthemen sind Arbeitsorganisation, Dienstplanung, digitale Transformation, Führungsqualität und die Stärkung der Mitbestimmung.

Schlüsselwörter: Dienstleistung, Gastgewerbe, Einzelhandel, Tagesreinigung, Lieferdienste, Niedriglohnsektor

Abstract: Work in the industries hospitality, retail and cleaning services as well as in the field of bike delivery services is characterized by limited worker participation, low wages and often little appreciation. In addition, these branches show high workloads, which are exacerbated by a lack of personnel and labor shortages, as well as a poor work-life balance. A relatively large number of employees in these branches do basic work. In the project Joboption Berlin, presented in this article and funded by the Berlin senate, measures to improve employment conditions are being developed in social partner dialogues with the aim of decent work. The main topics are work organization, shift planning, digital transformation, management quality and strengthening worker participation.

Keywords: service industry, hospitality, retail, daytime cleaning, delivery services, low-wage sector

1. Das Modellprojekt Joboption Berlin

Das Modellprojekt Joboption Berlin, das aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert wird, identifiziert Strukturen, die prekäre Beschäftigung hervorbringen, und erarbeitet

beteiligungorientiert Maßnahmen zur Umsetzung Guter Arbeit. Die Projektarbeit fokussiert sich auf die Branchen Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel und Gebäudereinigung. Obwohl die Gebäudereinigung als Handwerk gilt, wird sie oft im Dienstleistungssektor verortet bzw. als Dienstleistung bezeichnet (Bosch & Weinkopf 2011; Gather et al. 2005). Als viertes Projektmodul kommen digital vermittelte, analoge Beschäftigungsformen hinzu, aktuell Zweirad-Lieferdienste in Berlin. Im vorliegenden Artikel wird das Projekt Joboption Berlin vorgestellt und die Erkenntnisse daraus branchenspezifisch erläutert.

Für den Begriff prekäre Beschäftigung existiert bislang keine allgemeingültige Definition. Im Projektzusammenhang ist die Verbreitung von Niedriglohn, entsprechend der Definition der OECD ein wichtiges Kriterium. Der Niedriglohn bezeichnet einen Bruttostundenlohn, der geringer ist als zwei Drittel des mittleren Bruttostundenlohns (Medianlohn). Der Medianlohn ist der Wert, der die Beschäftigten in zwei gleich große Gruppen teilt: Die eine Gruppe erhält einen geringeren, die andere einen höheren Stundenlohn als den Medianlohn. Im Jahr 2022 lag die Niedriglohngrenze in Deutschland bei 12,50 Euro, das heißt, alle Beschäftigten mit einem Bruttostundenverdienst von weniger als 12,50 Euro erhielten einen Niedriglohn (Statistisches Bundesamt 2022).

Weitere Kriterien prekärer Beschäftigung sind eine unzureichende soziale Absicherung, befristete Arbeitsverhältnisse, ein hoher Anteil an geringfügiger Beschäftigung und kleine Teilzeiten.

Prekäre Beschäftigung trifft zumeist angelernte Hilfskräfte, das heißt Basisarbeitende, deren Aufgabenbereiche allerdings oft nicht nur durch einfache Tätigkeiten geprägt sind. Ebenso sind in unterschiedlichem Maße auch Fachkräfte mit einer qualifizierten Berufsausbildung von prekärer Beschäftigung betroffen. Durch Analysen der aktuellen Beschäftigungsstrukturen in den genannten Dienstleistungsbranchen wurde im Rahmen des Projekts für Berlin eine Basis geschaffen, die es ermöglicht, im stetigen Austausch mit den Sozialpartnern, den Beschäftigten(vertreter/-innen) und Unternehmen der jeweiligen Branche beteiligungsorientiert Maßnahmen zu entwickeln, die prekärer Beschäftigung entgegenwirken sollen. Es geht dabei um praxisbezogene Maßnahmen und Handlungshilfen, die zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitssituation beitragen können.

Der Druck, eine ausreichende Anzahl von Basisarbeitenden und Fachkräften zu gewinnen, zeichnet sich aktuell besonders für die Gebäudereinigung und das Hotel- und Gaststättengewerbe ab. Das erhöht die Bereitschaft der Unternehmen, sich auf Maßnahmen von Personalentwicklung einzulassen, die einen nachhaltigen Effekt auf die Beschäftigungssituation haben können. Aber auch neue Lösungen der Arbeitsorganisation und des Dienstleistungsangebots müssen sich immer wieder den Erfordernissen des Wandels stellen. Beim Einzelhandel zeigt sich die digitale Transformation im Vergleich zu den anderen Branchen im Projekt besonders drastisch und lässt noch nicht absehen, welche Wirkkraft die Digitalisierung auf die Branche in der Zukunft entwickeln wird.

Die Dienstleistungen der im Projekt Joboption Berlin untersuchten Branchen sind in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, besonders den nordischen, preisgünstig. Konsument/-innen bevorzugen günstige Angebote, mit möglichst umfangreicher Verfügbarkeit. Besonders Unternehmen kleiner und mittlerer Betriebe, die es in den hier genannten Dienstleistungsbranchen zahlreich gibt, geraten so unter Druck. Diskussionen, ob das Preis- und Angebotsgefüge gute Beschäftigungsbedingungen ermöglicht, sind eher selten.

Die teilweise sehr problematischen Arbeitsbedingungen in einigen „systemrelevanten“ Branchen traten während der Covid-19-Pandemie deutlicher zu Tage. Niedrige Entlohnung, befristete Arbeitsverträge, ein hoher Anteil an Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung sind in den im Modellprojekt untersuchten Branchen weit verbreitet. Ein Maßstab der Projektarbeit ist der DGB Index Gute Arbeit und das dort zur Anwendung gebrachte Belastungs-Beanspruchungskonzept. Im Hinblick auf die Teilindizes Ressourcenausstattung, Fehlbeanspruchungen sowie angemessenes Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit rangieren die ausgewählten Branchen am negativen Ende. Viele Beschäftigte empfinden ihre Arbeit physisch und psychisch als hoch belastend (DGB-Index Gute Arbeit 2022). Die Gründe mögen branchenspezifisch sein, doch fehlende Kompensationsmöglichkeiten wie Wertschätzung, Entwicklungsperspektiven oder Gestaltungsmöglichkeiten lassen aus neutralen Belastungen subjektive Beanspruchungen werden.

Auf die Besonderheiten, welche in Berlin die Branchen Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel und Gebäudereinigung sowie die Zweirad-Lieferdienste prägen und wie sich die Beschäftigungsverhältnisse darstellen, wird im Folgenden eingegangen.

2. Das Berliner Gastgewerbe – die Welt zu Gast bei Basisarbeiter/-innen?

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist mit 95.425 Beschäftigten einer der wichtigsten Wirtschaftsfaktoren der Hauptstadt (Bundesagentur für Arbeit 2022). Die große Hotelkette und das Café um die Ecke, das Sterne-Restaurant und der Cateringbetrieb, die Imbissbude und die Familienpension: Sie alle sind Teil der vielfältigen Branche Gastgewerbe und prägen nicht nur das Stadtbild, sondern auch das Image Berlins in der Welt. Denn ohne das Gastgewerbe ist der für die Stadt so wichtige Tourismus schwer vorstellbar.

Die Beschäftigungsbedingungen im Gastgewerbe zeichnen sich aus durch die oft schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine niedrige Entlohnung, eine hohe Fluktuation, eine beträchtliche Arbeitslast und einen erheblichen Zeitdruck. Sowohl die physische als auch die psychische Arbeitslast ist enorm und die Wertschätzung ist verhältnismäßig gering. Gearbeitet wird an Wochenenden und Feiertagen sowie in der Regel auch abends. Es gibt Restaurants, die auch um 23 Uhr noch warme Speisen anbieten, und Clubs und Bars, die tagelang durchgehend geöffnet sind. Das macht eine gute Dienstplanung erforderlich, die aufgrund der schwierigen Personalsituation und der persönlichen Bedarfe der Einzelnen eine große Herausforderung darstellt.

Der weit verbreitete Niedriglohn resultiert u. a. aus der langen Zeit der sehr niedrigen Preise für gastronomische Produkte in der Hauptstadt, ausgelöst durch einen teilweise ruinösen Konkurrenzkampf. Jahrelang war es nicht unüblich, für zehn Euro ein Hauptgericht und ein Getränk in einem Restaurant zu bekommen – hin und wieder gab es für den Preis sogar noch eine Vorspeise dazu. Die Covid-19-Pandemie hatte – in Kombination mit dem gestiegenen gesetzlichen Mindestlohn, der Inflation und dem Ukraine-Krieg und den damit verbundenen Lieferengpässen – zur Folge, dass die Branche starke Preissteigerungen erfahren hat, die an die Gäste weitergegeben wurden. 2022 belegte das Gastgewerbe bundesweit den ersten Platz bei dem Anteil an niedrig entlohnenden Beschäftigten: 63 Prozent der Vollzeitbeschäftigten erhielten weniger als zwei Drittel des Medianverdienstes (Seils & Emmeler 2022). Auch Trinkgelder können diesen Missstand nicht ausgleichen.

Außerdem sind sie an tatsächlich geleistete Stunden gekoppelt, werden also im Krankheitsfall oder Urlaub nicht ausgezahlt und spiegeln sich auch nicht in der Rente wider. Mit 42 von 100 möglichen Indexpunkten bewerten die im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit befragten Beschäftigten im Gastgewerbe sowohl ihre Einkommenssituation als auch die Erwartungen an die eigene Rentenhöhe über alle Branchen hinweg am schlechtesten (DGB-Index Gute Arbeit 2022). Es bleibt abzuwarten, ob die inzwischen starke Konkurrenz mit anderen Branchen um Arbeitskräfte zu deutlichen Lohnzuwächsen führt.

2.1 Wer arbeitet wie im Gastgewerbe der Hauptstadt?

Die meisten Beschäftigten (insgesamt 59.710 Personen) sind in Teilzeit tätig. Das entspricht einem Anteil von 63 Prozent an allen Beschäftigten. Selbst wenn man die geringfügig Beschäftigten entfernt, bleiben die Teilzeitbeschäftigten in der Mehrzahl. 35.715 Personen arbeiten in Vollzeit (48 %), 38.357 Personen üben eine Teilzeittätigkeit aus (52 %). Beherbergung und Gastronomie verhalten sich hier sehr unterschiedlich: Während in der Beherbergung 22 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, beträgt dieser Anteil in der Gastronomie 62 Prozent. Demnach üben in der Berliner Gastronomie 38 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Tätigkeit in Vollzeit aus (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Das Anforderungsniveau im Berliner Gastgewerbe unterscheidet sich stark vom bundesweiten Anforderungsniveau über alle Branchen hinweg. Während 16 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland als „Helfer“ tätig sind – also Basisarbeiter/-innen – trifft dies bei 37 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berliner Gastgewerbe zu (Statistik-Service Ost der BA 2023). Wenig überraschend ist, dass mehr als die Hälfte der ausschließlich im Minijob Beschäftigten als „Helfer“ tätig sind. Insgesamt sind mit 39.145 Beschäftigten gut 41 Prozent der 95.425 im Berliner Gastgewerbe Beschäftigten als „Helfer“ angestellt. Das ist relativ zu anderen Branchen in der Hauptstadt ein sehr hoher Wert. Basisarbeit ist demnach im Berliner Gastgewerbe sehr weit verbreitet. Dazu gehören Tätigkeiten wie das Servieren von Speisen und Getränken, die Vor- und Zubereitung einfacher Speisen oder die Unterstützung bei der Raumpflege in Hotels (Bundesagentur für Arbeit 2023a).

2.2 Der Minijob im Gastgewerbe – Freund oder Feind der Branche?

Im Sommer 2019 waren im Berliner Gastgewerbe 25.520 Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Mit Einsetzen der Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen monatelangen Schließungen haben viele Minijobber/-innen z. T. von einem Tag auf den anderen ihre Arbeit verloren. Es wurde deutlich, dass die geringfügige Beschäftigung mit vielen Unsicherheiten behaftet ist – so haben geringfügig Beschäftigte keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Innerhalb eines Jahres sank die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Berliner Gastgewerbe um fast 7.000 Personen auf 18.715 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021). Trotzdem gibt es in keiner anderen Branche einen höheren Anteil an geringfügiger Beschäftigung. Was macht den Minijob im Gastgewerbe, und hier vor allem in der Gastronomie, so beliebt? Von Unternehmensseite fällt oft das Stichwort Flexibilität und tatsächlich ist es leichter, saisonalen Schwankungen, Urlaub und Krankheitsfällen mit einem größeren Team zu begegnen. Es gilt aber zu befürchten,

dass die Beschäftigungsform auch deshalb gewählt wird, weil eigentlich verbrieft Rechte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlter Urlaub nicht gewährt werden. Teil der Dynamik sind aber auch die Beschäftigten, welche von dem kurzfristigen Vorteil der Abgabenerleichterung und weniger Verbindlichkeit profitieren wollen.

Die eingangs angesprochene Vielfältigkeit der Branche findet Ausdruck in ihrer Fragmentierung. So arbeiten zwei Drittel der Beschäftigten der Branche deutschlandweit in Klein- und Kleinstbetrieben (Schulten & Specht 2022). Dies erschwert die Interessenvertretung sowohl auf Beschäftigten- als auch auf Unternehmensseite. Strukturelle Probleme werden so oft als individuelle Herausforderungen erlebt und damit häufig auch nur auf dieser Ebene verhandelt. Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen Betriebsgröße, dem Vorhandensein eines Betriebsrats und Tarifbindung. So waren 2022 in Deutschland 23 Prozent aller Beschäftigten des Gastgewerbes in Betrieben mit Tarifbindung beschäftigt. 13 Prozent der Unternehmen waren tarifgebunden (Schulten & Specht 2022). In Berlin waren 2022 nur elf Prozent der Arbeitnehmer:innen der Branche in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt, zwei Prozent der Unternehmen waren tarifgebunden (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2022).

2.3 Should I stay or should I go?

Die gastgewerblichen Ausbildungsberufe haben 2022 eine Modernisierung erfahren. Die Rahmenpläne der bis dahin sechs und nunmehr sieben gastgewerblichen Ausbildungen wurden überarbeitet und inhaltlich um Aspekte wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Führungskompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit im Team erweitert. Mit der Fachkraft für Gastronomie und der Fachkraft Küche gibt es darunter nun zwei zweijährige gastgewerbliche Ausbildungsberufe, die einen qualifizierten Einstieg in die Branche erleichtern sollen. Die Zahl der Auszubildenden im Berliner Gastgewerbe ist seit Jahren rückläufig. Gab es 2008 noch 2.642 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Berliner Gastgewerbe, waren es 2019 nur noch 1.392. Im Jahr 2020 – also zu Beginn der Covid-19-Pandemie – waren es sogar nur noch 852 Verträge, was angesichts des Lockdowns nicht verwunderlich ist. Die Ausbildungen konnten nur dank der Förderung des Senats und der Einrichtung eines „Ausbildungshotels“ erfolgreich abgeschlossen werden. Im Zuge der Umstrukturierung der Ausbildungsberufe wurden 2022 wieder 1.290 neue Ausbildungsverträge geschlossen (BIBB 2009; 2020; 2022).

Ausbildungen in Hotellerie und Gastronomie werden überdurchschnittlich häufig abgebrochen. Während die Vertragslösungsquote der dualen Berufsausbildung bundesweit über alle Branchen hinweg bei 26,7 Prozent lag, wurden in vier der damals sechs gastgewerblichen Ausbildungsberufe Werte zwischen 42 und 50,8 Prozent erreicht (BMBF 2023). Gründe für die Vertragslösungen insbesondere in den gastronomischen Ausbildungsberufen in Berlin sind laut einer Befragung der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin oft unregelmäßige Arbeitszeiten, physische und psychische Belastung und Probleme mit innerbetrieblichen Hierarchien. Die Belastung ist weniger ausgeprägt, wenn eine „Interessenartikulation gegeben ist“ (DGB-Jugendbildungsstätte 2022, S. 7), also die Möglichkeit besteht, Bedürfnisse im Betrieb zu äußern. Auch bei der Ausbildungsqualität gibt es also Verbesserungspotenzial.

2.4 Was tun?

Das Projekt Joboption Berlin reagiert auf die oben genannten Umstände durch Netzwerkarbeit, Dialog, Austausch von Informationen, durch Beratung und gute Beispiele zur Personalentwicklung sowie durch Handlungshilfen und Öffentlichkeitsarbeit.

Die oben erwähnte Fragmentierung hat ein mangelndes Bewusstsein für geteilte Interessen und unternehmensübergreifende Interessenvertretung zur Folge. Durch Netzwerkarbeit bringt das Projekt zentrale Akteur/-innen des Berliner Gastgewerbes zusammen und versucht, geteilte Interessen sichtbar werden zu lassen. Beispielhaft dafür sind die regelmäßig stattfindenden Sozialpartnerdialoge. Hier setzen sich Vertreter/-innen des Hotel- und Gastronomieverbands Berlin e. V. (DEHOGA Berlin), der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit sowie Unternehmer/-innen, Betriebsrät/-innen und weitere Akteur/-innen gemeinsam intensiv mit einem für die Branche wichtigen Thema auseinander. Die letzten beiden Dialoge fanden zu den Schwerpunkten Dienstplanung und Personalbindung statt.

Zu den Themen werden Leitfäden und praxisbezogene Handbücher erstellt. Die hohe Fluktuation auch unter den Inhaber/-innen gastronomischer Betriebe führt dazu, dass immer wieder Wissen über betriebliche sowie arbeitsrechtliche und arbeitsorganisatorische Abläufe verloren geht. Der Leitfaden „Gute Leitung – motivierte Beschäftigte“ versucht hier, über Informationen zur Bedeutung und Darstellung möglicher Maßnahmen der Personalbindung Abhilfe zu schaffen. Der Leitfaden richtet sich an Führungskräfte und Personaler/-innen. In ähnlicher Form ist aktuell ein Handbuch zur Dienstplangestaltung in Arbeit. Durch die Professionalisierung der Arbeitszeitgestaltung kann die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben erleichtert und damit eine reale Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erreicht werden.

Im Rahmen der zweimonatlich online stattfindenden „Gastro-Sprechstunde“ werden Themen wie die Umwandlung von Minijobs oder Weiterbildung praxisnah und kompakt erläutert. Das niedrigschwellige Format richtet sich vor allem an kleinere Betriebe, deren Inhaber/-innen nur wenig Zeit für den Besuch von externen Veranstaltungen haben.

In einer aktuellen Verlaufsbefragung werden mit Vertreter/-innen von sieben Betrieben regelmäßige Gespräche zur Personalsituation geführt, die in Kürze ausgewertet und in Form einer Publikation veröffentlicht werden.

Des Weiteren wurde ein kleinformatiger Menüflyer erstellt, welcher über die Preisgestaltung gastronomischer Produkte informiert und somit den Konsument/-innen vermittelt: „Dienstleistung hat ihren Preis!“ Während sich dieser Menüflyer an Gäste und die Leitfäden an Unternehmer/-innen bzw. Personen mit Personalverantwortung richten, zielt die sogenannte „HoGa-NoGo“-Kampagne auf die Beschäftigten ab. Über soziale Medien werden dabei GIFs, also kurze Animationen, in drei Sprachen vertrieben, die auf basale Arbeitsrechte hinweisen, gut von Beschäftigten angenommen werden und sich rasch verbreitet haben. Ergänzend finden sich auf der Webseite der Kampagne (www.hoga-nogo.de) ausführliche arbeitsrechtliche Informationen in deutscher und englischer Sprache.

Aufgrund des aktuell erheblichen Arbeits- und Fachkräftemangels im Hotel- und Gaststättengewerbe und dem aus der Not heraus eingeschränktem Angebot scheint sich ein günstiges Zeitfenster zur nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im Gastgewerbe zu ergeben. Noch steht der Prozess am Anfang, denn

bisher sind nicht alle Unternehmen zu der Einsicht gelangt, dass der Wandel unabänderlich ist und ausreichend Basisarbeitende und Fachkräfte für den eigenen Betrieb gewonnen und gebunden werden müssen.

3. Einzelhandel in Berlin – Vielfalt im Angebot, doch keine Gute Arbeit

Mit bundesweit über drei Millionen Beschäftigten ist der Einzelhandel arbeitsmarktpolitisch sehr relevant, findet aber im Vergleich zu weniger beschäftigungsintensiven Branchen wenig Beachtung. Der Einzelhandel ist für die Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln, Kleidung und weiteren Artikeln des täglichen oder dauerhaften Bedarfs unerlässlich. Geschäfte sind Orte sozialer Interaktion und prägen wesentlich das Erscheinungsbild von Städten. Einkaufszentren, Kaufhäuser und eine Vielzahl von Fachgeschäften locken die Konsument/-innen an und versuchen, das Einkaufen zu einem Erlebnis zu machen. Besonders eine Vielfalt von kleinen Fachgeschäften, verwoben mit einem attraktiven gastronomischen Angebot kann den Charme von Stadtzentren ausmachen und den Tourismus ankurbeln.

Berlin hat 15 große und in jedem der zwölf Bezirke mehrere kleinere Einkaufsstrassen. Daneben verfügt die Hauptstadt über 70 Einkaufszentren, die ein Drittel der Verkaufsfläche ausmachen. Bis vor der Pandemie konnte sich der Berliner Einzelhandel über stetig steigende Umsätze durch den Tourismus freuen. Jetzt, im Jahr 2023, strömen die Besucher/-innen nur langsam wieder in die Stadt: Während 2019 knapp 14 Millionen Personen nach Berlin gereist sind, waren es 2022 10,4 Millionen (SenWEB 2023). Gemeinsam mit dem Hotel- und Gaststättengewerbe ist der Einzelhandel ein wesentlicher Bestandteil des Tourismuskonzepts der Stadt.

3.1 Arbeiten im Einzelhandel

Die Betriebsformen und Eigentumsstrukturen der Einzelhandelsbranche weisen eine breite Spreizung auf. Wenige große, weltweit aktive Konzerne generieren einen Großteil des Umsatzes. Daneben existiert eine hohe Anzahl an kleinen, inhabergeführten Läden und Fachgeschäften.

Der Einzelhandel ist überwiegend durch Arbeit auf Fachkraftniveau geprägt. Trotzdem wird die Bezahlung den Anforderungen der Arbeit meist nicht gerecht. Ein erheblicher Teil der rund 132.000 Beschäftigten im Berliner Einzelhandel (davon mehr als elf Prozent im Minijob) erhält kein auskömmliches Erwerbseinkommen (ArbeitGestalten GmbH 2021).

Die Mehrheit der Beschäftigten (57,9 %) sind Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2023b). 2022 war mit rund 88 Prozent der Anteil an Fachkräften hoch, die eine mindestens zwei- oder dreijährige Berufsausbildung durchlaufen haben. Daneben waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit zwölf Prozent der Beschäftigten im Anforderungsniveau als Helfer eingruppiert. Es ist davon auszugehen, dass diese Beschäftigten Basisarbeit verrichten, also Tätigkeiten, für die nur eine kurze Einarbeitungszeit notwendig ist, z. B. Waren zurückräumen und Regale auffüllen (Statistik-Service Ost der BA 2023). Jedoch hat sich der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Entlohnung in den letzten Jahren weitgehend aufgelöst. Im Jahr 2018 erhielt jede/-r dritte Beschäftigte im Berliner Einzelhandel nur einen Niedriglohn (das entspricht weniger als zwei Drittel des mittleren Einkommens aller Beschäftigten), oft

trotz Fachkraftniveau (ArbeitGestalten GmbH 2021). Hier ist eine Abgrenzung von Fachkraft- zu Helfertätigkeiten durch entsprechende Entlohnung dringend geboten.

Die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund von Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit und schlechter Planbarkeit der Schichten stellen weitere Probleme dar. Seit Jahren ist eine Tendenz zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch die Arbeitgeber/-innen sichtbar. Häufige Beschäftigungsformen im Einzelhandel sind die kleine Teilzeit und die Arbeit auf Abruf. Mit der kleinen Teilzeit können Beschäftigte nur geringe Löhne erarbeiten und sind gefährdet, keine existenzsichernden Renten zu erhalten. Arbeit auf Abruf bedeutet, dass im Arbeitsvertrag ein Sockelbetrag an wöchentlicher Arbeitszeit festgelegt ist, der bis zu 25 Prozent über- und bis zu 20 Prozent unterschritten werden darf – je nach Arbeitsanfall. Vergütet wird, was geleistet wurde.

Beschäftigungsmodelle wie Arbeit auf Abruf sollen die Personalplanung flexibler gestalten, Krankheits- und Urlaubsausfälle abfedern und nicht zuletzt Personalkosten senken. Für die Beschäftigten führt dies jedoch zur dauerhaft hohen Beanspruchung, da sie keine Planungssicherheit hinsichtlich der Arbeitszeiten und ihres monatlichen Entgelts haben. Das unternehmerische Risiko wird dem Personal aufgebürdet. Viele Beschäftigte und Betriebsräte wünschen sich deshalb eine Rückkehr zu regelmäßigen Arbeitszeiten (ArbeitGestalten GmbH 2021).

Die Arbeit im Einzelhandel bringt eine hohe psychische und körperliche Beanspruchung mit sich. Handel ist Interaktionsarbeit, die im Umgang mit Kund/-innen stattfindet. Sie erfordert Feingefühl, emotionale Kompetenz und ist nicht selten nervenaufreibend, wenn Beschäftigte sich mit Pöbeleien, sexistischen oder rassistischen Kommentaren konfrontiert sehen. Der tägliche Umgang mit Menschen ist für viele der Grund, warum sie im Einzelhandel arbeiten möchten, zugleich ist er Ursache für Stress. Kontinuierliche negative Erfahrungen in der Interaktion mit unfreundlichen oder aggressiven Kund/-innen können langfristig psychische Beschwerden hervorrufen (Lück & Hünefeld 2020). Daneben sind Muskel-Skelett-Beschwerden durch lange Arbeitszeiten im Stehen, ungünstige Körperhaltungen und durch das Heben und Tragen schwerer Lasten bei der Warenverräumung häufige Folgeerkrankungen. Durchschnittlich gibt es im Einzelhandel zwar nicht mehr Krankheitstage als in anderen Branchen, jedoch überdurchschnittlich lange Ausfallzeiten bedingt durch psychische Erkrankungen wie Depressionen und Burnout. 78 Prozent der Beschäftigten im Berliner Einzelhandel gingen 2020 davon aus, dass sie ihre Arbeit unter den gegebenen Bedingungen nicht ohne gesundheitliche Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben können (SenIAS 2020b).

Personalmangel und eine knapp bemessene Personaldecke führen auch im Einzelhandel zu einer Verdichtung der Arbeit und ständigem Zeitdruck. Die Anzahl der Beschäftigten pro Fläche ist in den letzten Jahren verringert worden. Stellen, die während der Covid-19-Pandemie weggefallen sind, wurden vielfach nicht nachbesetzt. Die oben geschilderten schwierigen Beschäftigungsbedingungen machen den aktuellen Mangel an Fachkräften und Hilfskräften nachvollziehbar.

Um ausreichend Fachkräfte für eine Branche zu gewinnen, ist die Ausbildung zielführend. Auf dem Ausbildungsmarkt sind die Fachausbildungen zur Einzelhandelskauffrau / zum Einzelhandelskaufmann und zur Verkäuferin / zum Verkäufer immer noch beliebt, denn Berufe im Einzelhandel stellen für junge Berufsanfänger/-innen weiterhin eine greifbare Perspektive dar. In Berlin war 2022 jede/-r zehnte Auszubildende im Einzelhandel tätig (10,3 %), damit sind die Ausbildungsaktivitäten im Vergleich zu 2019 gestiegen (BIBB 2022). Dagegen ist eine Umschulung in den Einzelhandel für viele wenig attraktiv: Wer im Einzelhandel

arbeiten möchte, kann aufgrund des aktuellen Personalmangels auch ohne Ausbildung Geld verdienen, und muss nicht erst eine ein- bis zweijährige Umschulung machen.

Bessere Arbeitsbedingungen können durch die Anbindung an einen Tarifvertrag erreicht werden. Doch im Einzelhandel ist der Organisationsgrad der Arbeitnehmer/-innen wie auch der Unternehmen gering. Über 80 Prozent der Unternehmen sind nicht (mehr) tariflich gebunden (Ellguth & Kohaut 2022). War der Einzelhandel in der Nachkriegszeit noch eine Branche mit flächendeckenden Tarifverträgen, hat sich die Tarifbindung seit den 1990er Jahren halbiert. Nur noch 26 Prozent der Beschäftigten sind mit ihrem Entgelt an einen Tarif gebunden.

3.2 Digitale Transformation im Einzelhandel

Der Einzelhandel befindet sich inmitten des von der Digitalisierung begründeten Strukturwandels. Etablierte Geschäftsmodelle wie etwa das Traditionswarenhaus haben sich stark gewandelt. Der stationäre Handel gerät durch den Onlinehandel unter Druck. Unternehmen setzen zunehmend auf Multichannel-Strategien, die den Vertrieb über Onlineshops, Social-Media-Kanäle und den stationären Handel miteinander verbinden.

Traditionell besteht die Verkaufsarbeit aus Beratungsgesprächen, Kassieren, Warenbestellungen und Tätigkeiten im Lagerbereich. Softwareunternehmen versprechen, dass viele der Kernaufgaben im Einzelhandel in Zukunft durch digitale Systeme übernommen werden könnten. Grundlage für die digitale Transformation im Einzelhandel sind softwaregestützte Logistik- und Kassensysteme. Als effizienzsteigernd gilt die Kombination von Warenwirtschaftssystemen und RFID-Technologie (Radio-Frequency Identification), die ermöglicht, Waren nicht nur kontaktlos, sondern auch sichtbar zu registrieren. Bestellvorgang, Warenein- und -ausgang und Lagerhaltung können so lückenlos digital erfasst werden und Tätigkeiten wie etwa Inventur oder das Kontrollieren des Mindesthaltbarkeitsdatums von Waren entfallen. Self-Checkout-Kassen stellen absehbar nur ein Durchgangsstadium dar, weil im Einzelhandel Kassen vollständig überflüssig werden könnten.

Hinter dem Begriff Digitalisierung steht die Frage nach der Dequalifizierung der Arbeit. Wenn zentrale Bestandteile der Verkaufsarbeit, wie etwa das Kassieren, überflüssig werden, so sind Personalabbau und die Herabgruppierung von Beschäftigten in der Entgelttabelle wahrscheinlich. Daneben geht für viele die Sinnhaftigkeit der Arbeit im Einzelhandel verloren, die im menschlichen Kontakt und im Einsatz von Erfahrungswissen und Intuition bei der Beratung besteht.

Beschäftigte und Betriebsrät/-innen sollten bei der Digitalisierung frühzeitig eingebunden werden. Sonst kann sich die Einführung digitaler Technologien schnell als Fehlinvestition herausstellen, wenn die Beschäftigten mit den neuen Systemen überfordert sind und den Umgang mit ihnen meiden. Hier ist eine nutzer/-innenzentrierte, ergebnisoffene Planung notwendig, die digitale Systeme als Unterstützung der Verkaufsarbeit behandelt.

Hybride Geschäftsmodelle wie Click & Collect lassen den Charakter des stationären Einzelhandels als Ort sozialer Interaktion vermissen, wenn Kund/-innen von zuhause aus online bestellen und nur noch zur Abholung in den Laden gehen. Statt die Kund/-innen zu beraten, geben die Verkäufer/-innen Päckchen aus und verräumen Ware nach Anleitung von Tablets. Die Verkaufsarbeit wandelt sich so zum Logistikjob. Die Digitalisierung wirft also die grundsätzliche Frage auf, welchen Stellenwert der stationäre Einzelhandel in Zukunft haben soll.

Bei einer Modekette hat ver.di 2022 Pionierarbeit geleistet und einen Digitalisierungstarifvertrag abgeschlossen. Europaweit der erste seiner Art, regelt der Tarifvertrag die Einführung neuer digitaler Systeme. Er verspricht, dass die Einführung digitaler Technologien nicht zum Beschäftigungsabbau und zur Abgruppierung führt und dass Beschäftigte einen Anspruch auf Weiterbildung und Umschulung erhalten. Ob der Tarifvertrag in der Umsetzung wirklich ein Gewinn für die Beschäftigten ist, bleibt abzuwarten.

Es sind neue Konzepte multifunktionaler Nutzung notwendig, die Antworten auf den Leerstand von Kaufhäusern und Einkaufszentren bieten. Während der Lebensmitteleinzelhandel in den letzten Jahren stetig gewachsen ist, haben die zahlreichen Insolvenzen etablierter Modeketten und Traditionskaufhäuser sowie die Umsatzrückgänge im Zuge der Covid-19-Pandemie gezeigt, dass ein Funktionswandel der Handelsflächen notwendig ist. Der stationäre Einzelhandel wird auch in absehbarer Zeit erhalten bleiben, doch er hat, nicht zuletzt durch die Konkurrenz mit dem Online-Geschäft, eine deutliche Verringerung der Flächen erlebt. Die Präsentation der Waren findet zunehmend online statt. Das schafft Möglichkeiten für die Stadtentwicklung, anstatt auf standardisierte Geschäftsstraßen vermehrt auf kleine Einzelhandelsgeschäfte mit guter fachlicher Beratung und Erlebnischarakter zu setzen.

3.3 Einzelhandel im Projekt Joboption Berlin

Durch Information und Netzwerkarbeit sensibilisiert das Projekt Joboption Berlin für die Beschäftigungsbedingungen im Einzelhandel. Unter Beteiligung der Sozialpartner und weiterer wesentlicher Akteur/-innen des Einzelhandels wie Betriebsratsmitglieder, engagierte Beschäftigte, Personalverantwortliche, Vertreter:innen der Berufsgenossenschaft, der Industrie und Handelskammer und bezirkliche Vertreter/-innen werden praxisbezogene Handlungshilfen entwickelt und der Transfer von Erkenntnissen in die Branche gesichert.

Als Diskussionsgrundlage dient der Branchenbericht „Beschäftigung im Berliner Einzelhandel“, der erstmals umfassend die Beschäftigungsbedingungen in der Branche für Berlin beleuchtete. Die Online-Handreichung „Heute so, morgen so?!“ richtet sich an Betriebsräte und liefert praktische Tipps für die Mitbestimmung bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit im Einzelhandel. Der Leitfaden „Achtung Betriebsänderung!“ unterstützt Betriebsräte bei der Wahrung der Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von neuer Technik. Zuletzt ist die Handlungshilfe „Guter Service verdient Respekt“ zu Konfliktstrategien im Umgang mit der Kund-/innenschaft erschienen.

4. Tagesreinigung in Berlin – Raus aus der Unsichtbarkeit

Die Gebäudereinigungsunternehmen in Deutschland erwirtschaften einen Jahresumsatz von über 20 Mrd. Euro, Tendenz steigend. Der größte Auftraggeber ist die öffentliche Hand. Jedes Dienst- und Verwaltungsgebäude, Kitas und Schulen werden gereinigt, damit der Betrieb laufen kann.

In der Unterhaltsreinigung, also die wiederkehrende, meist tägliche Reinigung von Gebäuden, gelten die Beschäftigungsbedingungen als sehr beanspruchend und unattraktiv. Im Unterschied zur Glas-, Fassaden- oder Industriereinigung arbeiten Reinigungskräfte hier sehr häufig frühmorgens oder am späten Nachmittag bis abends

in eher kurzen Arbeitseinsätzen, um als „Betriebs-Externe“ den Betrieb an ihren Arbeitsorten nicht zu stören. Das Outsourcing der Reinigungsdienstleistung sollte, nahezu flächendeckend seit den 1990er Jahren durchgesetzt, Geld der privatwirtschaftlichen und staatlichen Auftraggeber/-innen sparen. Es erzeugt jedoch einen Kostendruck, der die Rahmenbedingungen und die Arbeitsorganisation im beschäftigungsreichsten Handwerk Deutschlands – in beinahe 30 Tsd. Unternehmen arbeiten mehr als 660 Tsd. Menschen (BIV des Gebäudereiniger-Handwerks 2022) – grundlegend geändert hat: Arbeitshetze durch Flächenleistungsverdichtung (mehr zu reinigende Fläche in kürzerer Zeit), Arbeit an den Randzeiten des Tages und geteilte Dienste (Früh- und Spätdienste sind gängige Praxis, um die tarifvertraglich festgelegten Wegezeiten zwischen zwei entfernten Objekten einzusparen). Diese drei Aspekte wurden 2021 im Rahmen der Kampagne der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) „Gesunde Arbeitsplätze – entlasten Dich“ als besonders belastend definiert (BMAW 2021).

Ein Großteil der Beschäftigten in der Unterhaltsreinigung sind Frauen, überwiegend formal ungelernte Hilfskräfte – also Basisarbeitende –, für die Beruf und Privatleben schwer zu vereinbaren sind, da ihre Arbeitszeiten oft außerhalb der Öffnungszeiten von Kita und Schule liegen. Kleine Teilzeiten und Minijobs sind sehr verbreitet. Trotz geltendem Tarifvertrag kann der Lebensunterhalt so nicht verdient werden.

Neben den belastenden Arbeitszeiten wirken andere gesundheitsgefährdende Faktoren: der Umgang mit Reinigungschemikalien, psychische Folgen der Alleinarbeit, fehlende Wertschätzung und Anerkennung, eintönige Arbeitsabläufe, die immer wiederkehren, und nicht zuletzt die Bück-, Hebe- und Drehbewegungen der Tätigkeiten. Hohe Krankenstände und Fluktuation sind die Folge und verstärken den ohnehin schon bestehenden Personalmangel der Unternehmen.

Die Branche ist von einer starken Fragmentierung geprägt: Mehr als 80 Prozent der Betriebe sind Kleinstunternehmen mit geringem Jahresumsatz und bis zu neun Beschäftigten. In der Handwerkskammer Berlin sind im Jahr 2023 3.934 Unternehmen eingetragen, davon sind 102 – eher die mittleren und großen – Mitglied in der Gebäudereiniger-Innung. Der Wettbewerb ist also groß und damit auch der Druck auf den Lohnkostenanteil (Personalkosten), der im Schnitt mit 85 Prozent des Preises angegeben wird. Die betriebliche Interessenvertretung ist im Vergleich zu anderen Branchen unterentwickelt. Mit Dezentralität und Fluktuation nennt die IG BAU vor allem strukturelle Gründe dafür. Die Reinigungskräfte seien eher an das Objekt gebunden und wechseln auch oftmals das Unternehmen, wenn der Auftrag neu vergeben wird. Demgegenüber gelinge es arbeitgebernahen Beschäftigten mit Leitungsfunktionen leichter, in Betriebsräte einzuziehen, da sie viel stärker Kontakt zu Mitarbeiter/-innen in verschiedenen Objekten des Betriebs haben.

In Berlin ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten über die Jahre gesunken auf 4.833 im Jahr 2022. Von den 28.036 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten mehr als 19 Tsd. in Teilzeit (Statistik-Service Ost der BA 2023). Der Großteil der Vollzeitbeschäftigten ist allerdings in der Glas- und Fassadenreinigung oder Industriereinigung tätig. In diesen Bereichen arbeiten auch überwiegend die ausgebildeten Fachkräfte. In der Unterhaltsreinigung hingegen sind Fachkräfte hauptsächlich als Objektleitung eingesetzt. Sie betreuen mehrere Objekte und halten die Kommunikation zu den Kund/-innen aufrecht. Vor Ort sind die Vorarbeiter/-innen, selten Fachkräfte, als Ansprechpersonen für die Umsetzung der Arbeit und Anleitung der Basisarbeiter/-innen verantwortlich.

Die Branche wächst nach Umsatzzahlen, Unternehmen und Beschäftigten, die Ausbildungszahlen aber sind rückläufig. Der Anteil der Basisarbeiter/-innen liegt

mittlerweile bei fast 70 Prozent (Statistik-Service Ost der BA 2023). Damit spielt vor allem die Unterhaltsreinigung als Ankommensarbeit – ohne Zugangshürden wie Ausbildung oder Sprachkenntnisse, 40 Prozent der Beschäftigten haben keinen deutschen Pass (BIV des Gebäudereiniger-Handwerks 2022) – eine wichtige Rolle für die Integration in den Arbeitsmarkt. Umso wichtiger werden Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung und -entwicklung.

Der massive (Preis-)Wettbewerb hat zu einer enormen Flächenleistungsverdichtung geführt. Die Flächenleistung – die Reinigungsleistung pro Quadratmeter Fläche – ist eine Größe, die in der Angebotserstellung von Reinigungsbetrieben verwendet wird, um die Reinigungsleistung messbar zu machen. Je nach Beschaffenheit und Zugänglichkeit der Fläche werden Preise kalkuliert, in die die jeweils notwendige Arbeitszeit für die Reinigung einfließt (ArbeitGestalten GmbH 2017). Diese kalkulierte Arbeitszeit wird verkürzt, der Preis bezüglich der Flächenleistung sinkt. So kommt es unter Umständen zu unrealistischen Flächenvorgaben für die Beschäftigten, beispielsweise die Reinigung von 200 Quadratmetern Treppe in einer Stunde, was etwa 260 Treppenstufen oder dreizehn Etagen entspricht (Büttner 2014). Die Qualität der Leistung leidet also unter dem Zeitdruck für die Reinigungskräfte. Die Beschäftigten leiden umgekehrt unter dem Arbeitspensum, das ihnen aufgebürdet wird. „Ein 8-Stunden-Tag ist so nicht leistbar“ – eine Erkenntnis, die auch Stimmen aus den Unternehmen äußern.

4.1 Tagesreinigung als neue Arbeitsorganisation

Tagesreinigung ist keine Neuerfindung, viele werden sie noch aus ihrer eigenen Schulzeit kennen. In skandinavischen Ländern ist sie gängige Praxis (Sardadvar 2019), ebenso in Krankenhäusern und Pflegeheimen hierzulande. Das Konzept der Tagesreinigung sieht vor, dass die Unterhaltsreinigung während des Tages im laufenden Betrieb, also in Anwesenheit der Nutzer/-innen durchgeführt wird. Schulen z. B. werden während des Schulbetriebs gereinigt, wenn Kinder, Jugendliche und Schulpersonal im Haus sind. Mit der Tagesreinigung wird Reinigungsarbeit wieder Teil des täglichen Betriebsablaufes und Reinigungskräfte gehören zum Team des Hauses. Sie sind sichtbar. Wann wird in der üblichen Unterhaltsreinigung die Arbeit sonst sichtbar? Erst dann, wenn sie nicht gemacht wurde, es also schmutzig ist. Mehr Wegezeiten und Zeit für die Beseitigung von Spontanverschmutzungen müssen für die Tagesreinigung einkalkuliert werden, dadurch beendet die Reinigung am Tage auch die ungebremste Flächenleistungsverdichtung.

Die Beschäftigten in der Unterhaltsreinigung können bei der Reinigung während des laufenden Betriebs eine ausreichende Anzahl von Arbeitsstunden generieren. Es kann somit ein Lohn erarbeitet werden, von dem eine eigenständige Absicherung des Lebensunterhalts möglich ist, ohne zusätzliche Jobs oder ergänzende Hilfen zum Lebensunterhalt. Die Reinigung am Tage führt für die Beschäftigten zu einer deutlichen Verbesserung der Lebensqualität.

Einige der zwölf Berliner Bezirksverwaltungen – ein Berliner Bezirk hat durchschnittlich 320.000 Einwohner/-innen und entspricht damit einer mittleren deutschen Großstadt – haben die Idee der Reinigung am Tage aufgegriffen und zunächst in Modellprojekten ab 2018 in Verwaltungsgebäuden und Schulen als zusätzliche Reinigungsdienste während der üblichen Öffnungszeiten eingeführt. Erste gelungene Beispiele konnten die zunächst erheblichen Zweifel an der praktischen Durchführbarkeit ausräumen. Die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen zur Umsetzung der Tagesreinigung wurden vom Projekt Joboption Berlin aufgegriffen und

in die regelmäßigen Fachrunden mit den Bezirksämtern eingebracht und diskutiert. Der Zusammenhang der Reinigungsqualität mit den Beschäftigungsbedingungen konnte so verdeutlicht werden. Fragen, wie über die öffentliche Vergabe Einfluss genommen werden kann, um sogenannte Schlechtleistung zu vermeiden, waren wichtige Anliegen der Verwaltungsvertreter/-innen. Auch zu den möglichen Mehrkosten und dem Vergleich von Zusatzreinigung (ArbeitGestalten GmbH 2020) und ersetzender Tagesreinigung (ArbeitGestalten GmbH 2022a) wurde der bezirkliche Fachaustausch gefördert.

Die im Jahr 2020 durch die Covid-19-Pandemie notwendig gewordene zusätzliche Reinigung am Tage, also kurze und durch Extramittel finanzierte Arbeitseinsätze, trug dazu bei, dass die Anwesenheit von Reinigungskräften in Schulen und Dienstgebäuden während des Betriebs plötzlich Realität war.

Im Austausch mit Nutzer/-innen und Reinigungskräften zeigte sich, dass schon die zweite Toilettenreinigung und Beseitigung von Spontanverschmutzungen das Sauberkeitsempfinden steigert und die Anwesenheit der Reinigungskräfte ein Bewusstsein für die Arbeit schafft.

4.2 Das Label „Tagesreinigung stärkt Gute Arbeit“

Das Projekt Joboption Berlin untersucht seit 2016 die Beschäftigungsbedingungen in der Branche und erforscht praxisorientierte Lösungen. Infolge des Sparzwangs des öffentlichen Haushalts ab den Nullerjahren und der massiven Unzufriedenheit mit der Schulreinigung wurden diese dringend gebraucht.

Tagesreinigung ist ein Konzept der Arbeitsorganisation. Sie bietet Vorteile für die Beschäftigungsbedingungen und für die Reinigungsqualität und sie erleichtert die Personalgewinnung für die Reinigungsbetriebe. Bedeutsam für die Einführung ist eine durchdachte, proaktive Kommunikation im Vorfeld sowie eine dauerhafte und fortlaufende Verständigung aller Beteiligten.

Die zusätzlichen Tagesdienste während der Covid-19-Pandemie führten zu besseren Reinigungsergebnissen, nicht aber zu einer anderen Arbeitsorganisation und besseren Beschäftigungsbedingungen in der Breite. Tagesreinigung ist nicht gleichbedeutend mit zusätzlichen Tagesdiensten. Um die Begriffsverwirrung aufzulösen, haben sich auf Initiative von Joboption Berlin Unternehmens-, Verwaltungs- und Gewerkschaftsvertreter/-innen in einem sozialpartnerschaftlichen Dialog auf eine Definition und Umsetzungsanforderungen an die Beteiligten der Tagesreinigung verständigt (ArbeitGestalten GmbH 2022b). Neben der Festlegung des Arbeitsfensters werden die Anforderungen an die Reinigungskräfte und Unternehmen definiert. Schulung und Qualifizierung der Beschäftigten bekommen einen hohen Stellenwert und verdeutlichen, dass durch die Arbeit am Tage die Alleinarbeit zur Interaktionsarbeit wird (Böhle 2020). Die Förderung der Sprachkenntnisse, der Interaktionsfähigkeit und des eigenständigen Handelns werden ebenso zu den Anforderungen an die Unternehmen gezählt wie die Schaffung vollzeitnaher Stellen und ein adäquates Gesundheitsmanagement. Außerdem werden die Nutzer/-innen beziehungsweise Verwaltungen aktiv eingebunden: Für das Gelingen der Tagesreinigung ist entscheidend, dass die Nutzer/-innen im Vorfeld über die Ziele, Bedingungen und Vorteile der Tagesreinigung informiert sind und die Revierpläne auf die tatsächliche Raumnutzung abgestimmt werden.

Ziel des Fachaustauschs war die Etablierung eines Labels „Tagesreinigung stärkt Gute Arbeit“, das als Referenz für die Vergabeverantwortlichen dienen kann. Die Idee:

Unternehmen, die die Kriterien umsetzen, können sich damit präsentieren, ebenso Schulen oder Verwaltungsgebäude.

Im Werben um politische Unterstützung für das Label zeigten sich Bedenken, die sich auf vergaberechtliche Fragen in der Anwendung als Referenz bezogen. Die Festlegung auf eine gemeinsame Definition der Tagesreinigung konnte aber den Rahmen abstecken und die inhaltliche Grundlage schaffen, auf der eine Musterausschreibung für die Tagesreinigung erarbeitet werden konnte. Dieser Prozess wird in Berlin politisch unterstützt, aktuell soll der Entwurf der Musterausschreibung durch eine vergaberechtliche Stellungnahme geprüft werden.

Veränderungsprozesse sind mühsam und erst recht zu Anfang zeitintensiv. Für die Einführung der Tagesreinigung braucht es weitere Überzeugungsarbeit – mit der Musterausschreibung wird es ein gutes Argument mehr geben.

5. Zweirad-Lieferdienste – abhängig beschäftigt und immer noch prekär!

Seit einigen Jahren kommt es in Berlin zur Expansion der Lieferdienst-Branche. Vorwiegend Rider/-innen, so die Bezeichnung der Fahrradkurier/-innen, übernehmen per App die Auslieferung von Lebensmitteln, Waren und Medikamenten an Kund/-innen. Insbesondere während der Covid-19-Pandemie erlebte dieses hoch dynamische und volatile Feld ein starkes Wachstum. Heute stehen viele Unternehmen jedoch aufgrund der inzwischen wieder gesunkenen Nachfrage, neu in den Markt eingetretener Unternehmen und rückläufiger Risikokapitalinvestitionen unter wirtschaftlichem Druck (Hampel & Krause 2023a). Zugleich berichten die Rider/-innen von hohem Arbeitsdruck, unsicheren Arbeitsverhältnissen und gesundheitlichen Risiken. Viele der mehrheitlich migrantischen Fahrer/-innen befinden sich derweil in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu den Unternehmen (Hampel & Krause 2023a).

Bei den bisher kursierenden Zahlen zu den Beschäftigten der Lieferdienstplattformen handelt es sich zumeist um Schätzungen, oft auf betrieblicher Ebene. Hier kommt es zu Annahmen eines sehr hohen Anteils männlicher und migrantischer Fahrer/-innen im Alter von etwas über 30 Jahren, die im Durchschnitt ca. 1,5 Jahre im Unternehmen bleiben. Zudem setzen manche Unternehmen neben den Rider/-innen auch sogenannte Driver/-innen ein, die mit Fahrzeugen unterwegs sind und ausliefern. Beispiele für aktuelle Lieferdienste in Berlin sind Lieferando, Wolt und UberEats, die zubereitete Speisen zustellen, oder Flink und Getir, die Lebensmittel ausliefern.

Auch wenn die Fahrer/-innen mittlerweile nicht mehr soloselbstständig, sondern abhängig bei den Lieferdienstunternehmen beschäftigt sind, wird von einer großen Anzahl an Minijobber/-innen ausgegangen (Hampel & Krause 2023a). Kritisch betrachtet werden zudem kurze Beschäftigungszeiten, befristete Verträge oder systematische Kündigungen vor Ablauf der Probezeit. Auch setzen manche Unternehmen Subunternehmen ein, was dazu führt, dass nicht alle Fahrer/-innen eines bestimmten Labels auch Zugang zum Arbeitsschutz des entsprechenden Unternehmens haben. Dabei seien die Zuständigkeiten für die Einhaltung von Arbeitsrechten beim Einsatz von Subunternehmen oft unklar; es komme zu einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und zu ausbeuterischen Praktiken (Fairwork 2021; Hampel & Krause 2023a).

Der hohe Anteil von Migrant/-innen unter den Fahrer/-innen wird mit dem relativ leichten Zugang bei Lieferdienstplattformen und den Schwierigkeiten auf dem übrigen

Arbeitsmarkt erklärt, wo Sprachbarrieren, fehlende formale Anerkennung von Qualifikationen, Diskriminierung oder rechtliche Restriktionen die Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme einschränken (Hampel & Krause 2023a; Fairwork 2020). Die hohe Flexibilität und der niedrighschwellige Zugang über die Plattform werden von den Arbeiter/-innen durchaus als positiv hervorgehoben (Hampel & Krause 2023b). Allerdings betrachten viele der migrantischen Fahrer/-innen die Arbeit als Übergangsstadium. Sie sind anderweitig qualifiziert, verbleiben beim Lieferdienst-Unternehmen aber oft länger als geplant (Hampel & Krause 2023a). Als Prekaritätsfaktoren gelten nicht nur der niedrige Lohn und die kurze Beschäftigungsdauer, sondern auch das oft fehlende Wissen der Rider/-innen über ihre Rechte im deutschen Arbeitsrecht, die sprachlichen Schwierigkeiten bei der Aushandlung von Unstimmigkeiten (Fairwork 2021) sowie die Tatsache, dass der Aufenthaltsstatus vom Arbeitsstatus abhängt (Hampel & Krause 2023a; Schaupp 2021).

Darüber hinaus berichten die Fahrer/-innen über eine Reihe weiterer Probleme bei der Arbeit: Sowohl ein hoher Arbeitsdruck, kurze Lieferzeiten und Prämien für Schnelligkeit, als auch schlecht gewartete Fahrräder führten zu erhöhtem Unfallrisiko. Oft fehle es an adäquater Ausrüstung wie wetterfesten Jacken, Hosen und Schuhen und es komme zu gesundheitlichen Problemen durch schwer beladene Rucksäcke, in denen die Bestellungen transportiert werden. Außerdem erzählen Rider/-innen von verspäteter und falscher Lohnberechnung (Fairwork 2021) oder dem Problem des Managements durch einen intransparenten Algorithmus, der keine Rücksicht auf individuelle Bedürfnisse nimmt. Die App ermöglicht zudem ein Tracking der Arbeit, macht Disziplinarmaßnahmen wie bspw. die Sperrung von Accounts möglich (Hampel & Krause 2023a) und ermittelt die Arbeitszeit teils fehlerhaft – wenn zum Beispiel Wartezeiten als Pausenzeiten erfasst werden.

Viele Herausforderungen bedürften funktionierender Mitbestimmungsstrukturen – an denen es oft mangelt. Zwar konnten verschiedentlich Betriebsräte gegründet werden, bei Lieferando wird derzeit für einen Tarifvertrag gekämpft, doch immer wieder wird von Behinderungen bei der Gründung von Betriebsräten und von Betriebsratswahlen berichtet. Rider/-innen erzählen von Abmahnungen im Zusammenhang mit der Teilnahme an Demonstrationen oder von Kündigungen engagierter Fahrer/-innen. Vielfach kommt es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen. Vor diesem Hintergrund wird zudem die Umstellung auf ein Franchisemodell bei der ehemaligen Firma Gorillas mit der Aushebelung des zuvor gerichtlich erstrittenen Betriebsrats in Verbindung gebracht (Fairwork 2021).

Erste Regulierungsansätze zur Plattformbeschäftigung sind angestoßen, wie bspw. der Vorschlag der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (COM(2021)762) (European Commission 2021) oder ein Vorschlag zu Eckpunkten für „Faire Arbeit in der Plattformökonomie“ seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2020). Auch die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2020a) hat ein Strategiepapier „12 Punkte für Gute Arbeit in der Plattformökonomie“ erarbeitet und der Deutsche Gewerkschaftsbund (2021) hat ein Positionspapier zu „Regeln für Plattformarbeit“ veröffentlicht.

Andere Ansätze fokussieren auf eine größere Konsument/-innen-Souveränität und einen Druck der Öffentlichkeit, wie bspw. ein Rating auf Basis ausformulierter Standards für eine menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie von Fairwork (2021, 2020). Die Bewertungen kommen allerdings den schnellen Entwicklungen des Feldes kaum hinterher.

Bisher ist es nicht gelungen, die unterschiedlichen Akteur/-innen der Lieferdienstbranche – die Geschäftsführung, die Gewerkschaften und die Fahrer/-innen – nachhaltig an einen Tisch zu bringen. Zugleich handelt es sich um ein hoch dynamisches Feld. Insofern ist es wichtig, den jeweils aktuellen Wissensstand über die Lieferdienste und die Beschäftigungssituation der Rider/-innen zu ermitteln, ein Netzwerk mit den relevanten Akteur/-innen des Bereichs aufzubauen und sozialpartnerschaftliche Dialoge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Rider/-innen anzuregen. Dies hat sich das Projekt Joboption Berlin zur Aufgabe gemacht.

6. Fazit

Das deutsche Arbeitsrecht ist ein guter Ausgleich zwischen den Interessen der Unternehmen und Arbeitnehmer/-innen. Die schwächere Position des oder der Arbeitnehmer/-in erfährt durch die gesetzlichen Bestimmungen den notwendigen Schutz. In der Umsetzung tun sich u. a. in den hier diskutierten Dienstleistungsbranchen jedoch erhebliche Lücken auf. In der Gestaltung von Arbeitsverträgen, Arbeitszeiten und Gesundheitsschutz sowie hinsichtlich der Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall und Urlaub bei geringfügiger Beschäftigung sind Missachtungen häufig. Bei den Personalverantwortlichen ist das Unrechtsbewusstsein dazu teilweise wenig ausgeprägt. Im Falle der Lieferdienste wurden in den letzten Jahren besonders drastische Verstöße gegen das Arbeitsrecht und gegen Anstrengungen zur betrieblichen Mitbestimmung verzeichnet. Den Unternehmen ist wichtig, dass die Dienstleistung möglichst zu jeder Zeit von den Konsument/-innen abrufbar ist.

Viele der hier aufgeführten Dienstleistungen werden als Selbstverständlichkeit akzeptiert und erhalten zumeist erst dann Aufmerksamkeit, wenn erwartete Qualitätsansprüche nicht erfüllt werden. Bei den Verbraucher/-innen ist wenig Kenntnis über die Bedingungen vorhanden, unter denen Dienstleistungen erbracht werden; das Kostenbewusstsein dominiert. Schlechte Arbeitsbedingungen werden von einigen Branchenvertreter/-innen als unumgängliche Folge eines hohen Preisdrucks verstanden. Die Beschäftigten haben nur einen geringen Organisationsgrad und erreichen daher nicht die Öffentlichkeit, um nachhaltige Verbesserungen herbeizuführen.

Befristete Arbeitsverhältnisse, kleine Teilzeiten und geringfügige Beschäftigung erschweren die Gründung von Betriebsräten, zumal das Wissen um die Möglichkeiten von betrieblicher Mitbestimmung wenig ausgeprägt ist und die Hürden zur Gründung hoch erscheinen oder, wie bei den Lieferdiensten, auch aktiv von Unternehmen erschwert bzw. verhindert werden.

In der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und im Hotel- und Gaststättengewerbe machen Basisarbeitende einen erheblichen Teil der Beschäftigten aus, bei den Lieferdiensten ist sogar ausschließlich Basisarbeit zu finden. Wie bereits erläutert, ist das Kennzeichen von Basisarbeit, dass sie keiner formalen Qualifikation bedarf und einfache Tätigkeiten nach kurzer Einarbeitungszeit durchgeführt werden können (Seibert et al. 2023). Jedoch ist die Arbeit in den hier genannten Dienstleistungsbranchen keineswegs immer eine einfache Tätigkeit (Bosch & Weinkopf 2011). Gefordert werden, je nach Branche in unterschiedlicher Ausprägung, eine gute Interaktionsarbeit mit den Kund/-innen und der Umgang mit digitalen Medien. Basisarbeitende müssen Aufgaben erbringen, die eher einer Qualifikation auf Fachkraftniveau entsprechen, sind jedoch oftmals unzureichend darauf vorbereitet und geraten in Überforderungssituationen. Fachkräfte wiederum erfahren in einigen

Bereichen eine „Dequalifizierung“, indem ihr Aufgabengebiet eingeschränkt und „vereinfacht“ wird, was besonders im Einzelhandel als Folge der Digitalisierung zu beobachten ist.

Dennoch wird Fachkräftemangel in allen genannten Dienstleistungsbranchen, außer den Lieferdiensten, beklagt. Allerdings sind die Anstrengungen, Basisarbeitende über betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu Fachkräften weiterzuentwickeln, noch gering ausgeprägt (Hall & Sevindik 2018). Vielmehr wird, besonders im Hotel- und Gaststättengewerbe, die Anwerbung ausländischer Fachkräfte diskutiert und aktiv betrieben.

Aktuell ist in den Branchen noch nicht absehbar, ob der steigende Ersatzbedarf von Fachkräften durch Berentung zu mehr beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung von Basisarbeitenden führen wird, oder ob technologische Lösungen Lücken schließen bzw. Tätigkeiten weiter vereinfacht werden.

Das Projekt Joboption Berlin hat gemeinsam mit den Sozialpartnern, Betriebsräten und weiteren Akteur/-innen der jeweiligen Branche Handlungsfelder und praxisorientierte Hilfen herausgearbeitet, die direkt auf eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen zielen. Die Angebote zeigen eine große Spannweite und umfassen die Umstellung der Arbeitsorganisation in der Gebäudereinigung, Informationen zum Arbeitsrecht besonders für das Hotel- und Gaststättengewerbe und Aufklärung zur Arbeitszeit im Einzelhandel.

7. Literatur

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2022) Tarifbindung nach Betrieben und Wirtschaftszweigen in Berlin, Stand April 2022.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023) Statistischer Bericht A VI 20 – j / 22 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Land Berlin 30. Juni 2022. Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

ArbeitGestalten GmbH (2017) Branchenreport Gebäudereinigung. Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse. Berlin.

ArbeitGestalten GmbH (2020) Tagesreinigung in der Schule. Praxisbeispiel aus Treptow-Köpenick. Dokumentation des überbezirklichen Fachaustausches am 20.02.2020.

ArbeitGestalten GmbH (2021) Beschäftigung im Berliner Einzelhandel. Ein Branchenbericht.

ArbeitGestalten GmbH (2022a) Ist Tagesreinigung teuer? Praxisbericht zur Schulreinigung in Potsdam. Dokumentation des überbezirklichen Fachaustausches am 21.03.2022.

ArbeitGestalten GmbH (2022b) Was ist Tagesreinigung? Fachdialog zu einem Label „Tagesreinigung stärkt gute Arbeit“. Dokumentation.

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (2009) Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2007 und 2008 nach Geschlecht in den einzelnen Erhebungsberufen in Berlin.

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (2020) Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2020 und 2019 nach Geschlecht in den einzelnen Erhebungsberufen in Berlin.

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (2022) Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2022 und 2021 nach Geschlecht in den einzelnen Erhebungsberufen in Berlin.

BIV, Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2022) Das Gebäudereiniger-Handwerk. Beschäftigungsstark – systemrelevant – zukunftsfest. Branchenreport 2022. Berlin. www.die-gebaeuedienstleister.de/service/die-branchen/branchenreport.

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020) Eckpunkte des BMAS – Faire Arbeit in der Plattformökonomie.

BMAW, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (Wien) (2021) Presseaussendung: Tagreinigung ist möglich: Wie sich belastende Arbeitszeiten in der Reinigungsbranche verbessern lassen. www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210621_OTS0099/tagreinigung-ist-moeglich-wie-sich-belastende-arbeitszeiten-in-der-reinigungsbranche-verbessern-lassen.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023) Berufsbildungsbericht 2023 – Kabinettfassung.

- Böhle F, Wehrich M (2020) Das Konzept der Interaktionsarbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 2020 (74), 9-22. Dortmund.
- Bosch G, Weinkopf C (2011) Einfacharbeit im Dienstleistungssektor.
- Bundesagentur für Arbeit (2022) Branchen im Fokus, Stichtag 30.06.2022. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Branchen-im-Fokus/Branchen-im-Fokus-Nav.html>.
- Bundesagentur für Arbeit (2023a) berufenet: Helfer/in Gastgewerbe. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/10086>.
- Bundesagentur für Arbeit (2023b) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) und ausschließlich geringfügig Beschäftigte (agB) nach ausgewählten Merkmalen am Arbeitsort, Stand: 30.06.2022.
- Büttner U (2014) Angebote realistisch einschätzen und bewerten. Rationell reinigen. 10.2014.
- DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund (2021) Regeln für Plattformarbeit.
- DGB-Index Gute Arbeit (2022) Jahresbericht 2022 – Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2022, Berlin.
- DGB-Jugendbildungsstätte (2021) „Eigentlich ein schöner Beruf...“ – Berufswahl, Berufsmotivation und Ausbildungsrealität. Bericht zur Lage der Ausbildung in der Gastronomiebranche in Berlin aus der Sicht der Auszubildenden. Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden im Gastgewerbe im Herbst 2021 (Kurzfassung).
- Ellguth P, Kohaut S (2021) Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel.
- European Commission (2021) Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work.
- Fairwork (2021) Fairwork Deutschland Ratings 2021: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/04/Fairwork_Report_Germany-2021_DE-revised.pdf.
- Fairwork (2020) Fairwork Ratings 2020: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2020/11/Germany-De-report.pdf>.
- Gather C, Gerhard U, Schroth H, Schürmann L (2005) Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung.
- Hall A, Sevindik U (2018) Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung.
- Hampel A-E, Krause EL (2023a) Experimentierfeld für die Arbeit der Zukunft. Übersichtsstudie zu Formen und Spezifika der Plattformarbeit, Einstiegsgründen und Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiter*innen und politischen Herausforderungen im Feld.
- Hampel A-E, Krause EL (2023b) Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln. Analyse der Regulatorischen Herausforderungen, Handlungsfelder und Lösungsansätze für faire Bedingungen in der Plattformarbeit.
- Lück M, Hünefeld L (2020) Systemrelevant und belastet: Arbeitsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel, BIBB/BAuA-Faktenblatt 33, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020.
- Sardadvar, K (2019) Ausgelagert und unsichtbar: Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche. momentum quarterly, Vol. 8 (2), 79-94.
- Schaupp S (2021) Digitale Unterschichtung: Migrantische Arbeit bei Dienstleistungsplattformen. In: Mayer-Ahuja N, Nachtwey O (2021) Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin, Suhrkamp, S. 305-324.
- Schulten T, Specht J (2022) Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? Analysen zur Tarifpolitik Nr. 91.
- Seibert H, Schwengler B, Wiethölter D (2023) Aus Hilfskräften Fachkräfte machen, FES Diskurs April 2023.
- Seils E, Emmeler H (2022) Der untere Entgeltbereich, WSI Policy Brief, www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008216.
- SenIAS, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2020a) 12 Punkte für Gute Arbeit in der Plattformökonomie. Strategiepapier.
- SenIAS, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2020b) Gute Arbeit in Berlin. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit.
- SenWEB, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (2023) Tourismus in Zahlen. www.berlin.de/sen/wirtschaft/branchen/tourismus/tourismus-in-zahlen/.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021) Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen). Berlin, Stichtag: 30.06.2020.
- Statistik-Service Ost der BA, Bundesagentur für Arbeit (2023) Sonderauswertung mit Auftragsnummer 343058, Erstellungsdatum: 02.06.2023.

Herbstkonferenz 2023, Düsseldorf:
„Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen“
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Sankt Augustin (Hrsg.)

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022) Niedriglohnquote.
www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023) Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen.
www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen

Herbstkonferenz der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Im Rahmen des 38. Internationalen A+A
(Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) Kongresses 2023,
Messe Düsseldorf

26. Oktober 2023

GfA-Press

Dokumentation der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. im Rahmen des A+A Kongresses am 26. Oktober 2023, Messe Düsseldorf unter Beteiligung von:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin

Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit (Basi), Sankt Augustin

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2023

ISBN 978-3-936804-33-1

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Konferenzband

Als Manuskript zusammengestellt. Dieser Konferenzband ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de