

Migrantische Perspektiven auf die Arbeitsbedingungen in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie

Migrant perspectives on working conditions in the fields of cleaning and catering

Serhat YALÇIN

*Institut für Berufsbildung, Universität Kassel,
Henschelstraße 2, D-34127 Kassel*

Kurzfassung: Bestimmte Arbeitsfelder in Deutschland sind ohne die Berücksichtigung migrantischer Beschäftigung nicht darstellbar. Am Beispiel der migrantisch geprägten Arbeitsfelder Reinigung und Gastronomie wird im Beitrag mit Schwerpunktsetzung auf Beschreibungen der Arbeitsbedingungen die migrantisch-subjektive Perspektive auf die Beschäftigung ins Blickfeld gerückt. Gestützt auf Interviews mit migrierten Beschäftigten wird aufgezeigt, dass zwar schwierige Arbeitsbedingungen beschrieben, die Beschäftigung aber zugleich auch mit Möglichkeiten verknüpft und die Arbeitsfelder Reinigung und Gastronomie als ein Ort des Einstiegs in die Arbeitswelt gedeutet werden.

Schlüsselwörter: Migrantische Beschäftigung, Reinigung, Gastronomie, Arbeitsbedingungen

Abstract: Certain fields of work in Germany cannot be depicted without taking migrant employment into account. Using the example of the migrant-dominated fields of cleaning and catering, the article focuses on descriptions of working conditions and brings the migrant-subjective perspective on employment into focus. Based on interviews with migrant workers, it is shown that while difficult working conditions are described, employment is at the same time linked to opportunities and the fields of cleaning and catering are interpreted as a place of entry into the world of work.

Keywords: migrant employment, cleaning, catering, working conditions

1. Einleitung¹

Unter dem Begriff Basisarbeit wird in jüngster Zeit versucht, Arbeitsfelder und Tätigkeiten zu fokussieren und näher zu beleuchten, die bisher – trotz ihrer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Relevanz – relativ selten Beachtung fanden. Der Basisarbeit werden eine Reihe wichtiger Merkmale zugeschrieben: fehlende Anforderungen

¹ Dieser Beitrag ist im Rahmen des Forschungsprojektes „Arbeitsfelder der Ankunft“ unter der Projektleitung von Prof. Dr. Ute Clement und Dr. Juliane Dieterich entstanden. Für die Projektbearbeitung waren Dr. Serhat Yalçın und Dr. Natalie Hubenthal verantwortlich. Das Forschungsprojekt wurde unter Betreuung von Dr. Michaela Kuhnhenne von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Projektnummer 2018-886-5). Eine umfassende Darstellung der Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt wird demnächst erscheinen (Yalçın et al. i. E.).

an eine formale berufliche Ausbildung und Qualifikationen, niedrige Entlohnung, prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse, schwierige Arbeitsbedingungen mit physischen und psychischen Belastungen sowie eine geringe gesellschaftliche Wertschätzung. Auch die Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie werden als Basisarbeit bezeichnet (Große-Jäger et al. 2021). Eben diese Arbeitsfelder und die migrantische Perspektive auf die Arbeitsbedingungen in diesen Arbeitsfeldern bilden den Fokus von diesem Beitrag.

Reinigung und Gastronomie bilden personalintensive Arbeitsfelder, die aufgrund des relativ hohen Anteils von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit migrantisch geprägt sind (Bundesagentur für Arbeit 2021; DEHOGA 2022a).² Im Arbeitsfeld Gastronomie bilden Migrierte eine Gruppe, auf die vor allem aufgrund des Personal mangels zurückgegriffen wird (Beerheide et al. 2018; Gruner et al. 2016). Ausbildung und berufliche Qualifizierung spielen für die Einstellung eine geringe Rolle (DEHOGA 2018a, b; 2022b). Für Migrierte mit fehlender oder nicht anerkannter beruflicher Qualifikation bildet die Gastronomie ein attraktives Arbeitsfeld, weil es einen „niederschweligen Einstieg“ (Mojescik 2022, S. 38) und damit „eine gute Möglichkeit zum Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt“ (IW Consult 2017, S. 60) ermöglicht. Auch im Arbeitsfeld Reinigung, in dem Personalbedarf eine wichtige Rolle spielt, sind berufliche Qualifikation nicht unbedingt eine Voraussetzung bei der Arbeitsaufnahme, so dass das Arbeitsfeld vor allem für Migrierte ohne oder mit nicht anerkannter beruflicher Qualifikation „ein wichtiges Tor zum Arbeitsmarkt“ darstellt (Grömling o. J., S. 18; vgl. hierzu auch Bahl 2018 und Staab 2014).

Neben der migrantischen Ausprägung zeichnen sich die beiden Arbeitsfelder auch durch schwierige Arbeitsbedingungen aus. Im Arbeitsfeld Reinigung dominieren atypische Beschäftigungsverhältnisse sowie eine hohe Arbeitsverdichtung (Bahl & Staab 2015; Hans-Böckler-Stiftung 2020; Kathmann 2017, Riedel 2012; Schürmann 2013; Staab 2014, 2015). Zwar ist der Branchenmindestlohn in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen,³ aber das Arbeitsfeld bildet aufgrund der relativ niedrigen Entlohnung weiterhin einen Niedriglohnbereich. Hinzu kommt, dass die Corona-Pandemie hinsichtlich der Arbeitsbedingungen eine Herausforderung darstellte. Neben Kurzarbeit und Entlassungen (BIV 2020a, b; IG BAU 2020a, b) erfolgte angesichts der Pandemielage nicht nur eine Erhöhung des Arbeitsaufwands aufgrund neuer Hygienevorschriften, auch waren die Beschäftigten aufgrund der Ansteckungsgefahr bei der Ausübung der Reinigungstätigkeit einer gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt (IG BAU 2020c, 2021).

Auch im Arbeitsfeld Gastronomie dominieren atypische Beschäftigungsverhältnisse (Bundesagentur für Arbeit 2022; Gruner et al. 2016; Statistisches Bundesamt 2021). Das Arbeitsfeld ist aber auch durch ein erhöhtes „Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung“ (Maack et al. 2013, S. 103) gekennzeichnet. Die Arbeitsbedingungen sind zudem gekennzeichnet durch hohe Arbeitsbelastung und entgrenzte Arbeitszeiten (an Wochenenden und/oder abends und nachts) (Goedicke & Beerheide 2018; Guhlemann 2011; Krüger & Guhlemann 2018; Mojescik 2022; Schlote-Sautter et al. 2018). Auch eine ausgeprägte Aggression bei der Arbeit, aber zum Teil auch sexuelle Belästigung weiblicher Beschäftigter gehören zu den schwierigen Arbeitsbedingungen

² Statistische Angaben zu den Beschäftigten in diesen Arbeitsfeldern beziehen sich auf die Staatsangehörigkeit („Ausländer“, „Deutsche“), so dass Personen mit einer Migrationsgeschichte, die eine deutsche Staatsangehörigkeit haben, nicht unter der Kategorie „Ausländer“ aufgeführt werden.

³ Mit 13,00 Euro liegt der Branchenmindestlohn mittlerweile über dem gesetzlichen Mindestlohn von 12,00 Euro.

(Krüger & Guhlemann 2018). Schließlich stellte die Corona-Pandemie auch im Arbeitsfeld Gastronomie eine Herausforderung dar, weil die eingeführten Maßnahmen zur Kontaktreduzierung auch zu Umsatzverlusten und teilweise Betriebsschließungen führte und die Zahl der Beschäftigten infolge von Entlassungen zurückging (DEHOGA 2022c; Statistisches Bundesamt 2022; Wilkesmann & Wilkesmann 2020).

Obwohl die migrantische Ausprägung der Arbeitsfelder Reinigung und Gastronomie sowie die für diese Arbeitsfelder charakteristischen Arbeitsbedingungen durchaus bekannt sind, stand bislang die migrantisch-subjektive Perspektive auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen in diesen Arbeitsfeldern relativ selten im Fokus. Wie erleben Migrierte die Beschäftigung in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie und welche Arbeitsbedingungen beschreiben sie? Wie deuten sie diese Arbeitsfelder und wie hängen diese Deutungen mit den beschriebenen Arbeitsbedingungen zusammen? Im Folgenden werden nach einer kurzen Darstellung des theoretischen Ansatzes und des methodischen Verfahrens, die diesem Beitrag zugrunde liegen, ausführlicher die migrantischen Beschreibungen der Arbeitsbedingungen in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie vorgestellt und diese dann mit Blick auf die subjektive Deutung der beiden Arbeitsfelder kontextualisiert. Denn die als schwierig beschriebenen Arbeitsbedingungen in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie und ihre Hin-nahme durch die migrierten Beschäftigten, so das Argument des Beitrags, stehen in engem Zusammenhang damit, was Migrierte mit dem Eintritt in die und mit der Beschäftigung in den beiden Arbeitsfeldern verknüpfen und wie sie diese Arbeitsfelder deuten.

2. Theoretisch-methodischer Ansatz

Die im Beitrag vorgestellten Befunde basieren auf den Ergebnissen aus dem Forschungsprojekt „Arbeitsfelder der Ankunft“, mit dem explorativ der Frage nachgegangen wurde, wie Migrierte ihre Beschäftigung in migrantisch geprägten Arbeitsfeldern deuten. Die Beschäftigung in diesen Arbeitsfeldern wurde angelehnt an den von Saunders (2013) geprägten Begriff „Arrival City“ hypothetisch als *Ankunftsarbeit* konzeptualisiert (siehe hierzu Yalçın et al. i. E und Yalçın et al. 2021). Zur Erfassung der subjektiven Deutungen von Ankunftsarbeit wurde auf das theoretische Konzept der sozialen Repräsentation zurückgegriffen (Moscovici 1961/2008, 1988, 2001). Soziale Repräsentation mittels derer Subjekt und Welt miteinander verschränkt werden (Bauer & Gaskell 1999; Duveen 2001, Moscovici 2011), organisieren Begriffe, Metaphern und Bilder um einen bestimmten Glaubenskern herum und ermöglichen „the interpretation and shaping of the real“ (Moscovici 1961/2008, S. 10). Das Konzept ermöglicht damit einen subjektbezogenen und sozial vermittelten theoretischen Ansatz zur Erforschung von Deutungen.

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden unter anderem 22 problemzentrierte Interviews (Witzel & Reiter 2012) mit migrierten Beschäftigten in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie durchgeführt.⁴ Der hierfür entwickelte Interviewleitfaden enthielt auch Fragen zum Eintritt in die beiden Arbeitsfelder sowie zu den Arbeitsbedingungen. Nach der Datenerhebung wurden die Interviews transkribiert, anonymisiert und mit Rückgriff auf die Methode der fallorientierten Vorgehensweise mit einem daran anschließenden Fallvergleich ausgewertet (Witzel & Reiter 2012). Hierfür wurde für

⁴ Die Interviews wurden in deutscher, englischer, türkischer und arabischer Sprache durchgeführt. Zitate aus Interviews in einer anderen als der deutschen Sprache wurden für diesen Beitrag ins Deutsche übersetzt.

jedes Interview eine Fallbeschreibung mit einer Falldarstellung und Fallanalyse erstellt. In diese Fallbeschreibungen wurden auch die mittels der Situationsanalyse nach Clarke (2005) erstellten Situations-Maps integriert, die alle zentralen Elemente der Situation – hier auch den Eintritt in die sowie die Beschreibungen der Arbeitsbedingungen in den beiden Arbeitsfeldern – enthielten. Der fallbezogenen Auswertung folgte eine fallübergreifende Auswertung, bei der die Einzelfälle miteinander verglichen wurden, um bestimmte Muster, aber auch Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den einzelnen Fällen zu identifizieren.

3. Migrantische Perspektiven auf die Arbeitsbedingungen in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie

Wie beschreiben migrierte Beschäftigte die Arbeitsbedingungen in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie? Im Folgenden werden diese Beschreibungen aufgeschlüsselt nach beiden Arbeitsfeldern vorgestellt.

3.1 Arbeitsbedingungen im Arbeitsfeld Reinigung

Die Arbeitsbedingungen im Arbeitsfeld Reinigung beschreiben Migrierte als schwierig und belastend. Zunächst ist die Beschäftigung gekennzeichnet durch *atypische Beschäftigungsverhältnisse* wie (befristete) Teilzeitbeschäftigung oder Minijob-Stellen. Beschrieben werden aber auch informelle Beschäftigungsverhältnisse: „Ich möchte nur sagen, [...] ich habe immer neben diesem Job, ich habe immer gearbeitet in (unv.), bei einer jugoslawischen Frau, aber nicht auf Papier. [...] Von fast zweiten Tag in Deutschland hatte ich immer zwei Jobs. Immer Vollzeit und Minijob oder Teilzeit und Minijob. Okay, Minijob war immer schwarz“ (Marija, 30 J., w., Kroatien, Reinigung).

Weiterhin beschreiben migrierte Reinigungskräfte *niedrige Entlohnung und Mehrfachbeschäftigung*. Erwähnt werden Stundenlöhne zwischen 7,00 und 10,80 Euro. Einige berichten von unbezahlter Mehrarbeit und einbehaltenem Lohn sowie von ungleicher Entlohnung je nachdem, ob die Beschäftigten zur Stammbeslegschaft gehören oder bei einem Subunternehmen bzw. bei einem externen Reinigungsunternehmen beschäftigt sind. Die niedrige Entlohnung bildet auch die Grundlage einer Mehrfachbeschäftigung, weil „das reicht nicht das Geld“ (Nieva, 50 J., w., Philippinen, Reinigung). Manche gehen bis zu drei Reinigungstätigkeiten nach und äußern zum Teil auch den Wunsch, mehr Objekte zu reinigen, um mehr Geld zu verdienen.

Bei der Ausübung der Reinigungsarbeit berichten migrierte Beschäftigte entsprechend auch von *wechselnden Einsatzorten*. Einsätze bei unterschiedlichen Objekten und an unterschiedlichen Reinigungsorten, die als „deprimierend“ (Erdal, 57 J., m., Türkei, Reinigung) bezeichnet werden, bilden einen wichtigen Teil der als belastend beschriebenen Arbeitsbedingungen.

Ausgeprägt sind in den Beschreibungen auch die *Arbeitsverdichtung* und die hieraus resultierende Notwendigkeit, *schnell und unter Druck zu arbeiten*. So wird immer wieder auf die Diskrepanz zwischen dem tatsächlich notwendigen Arbeitsaufwand und der dafür vorgesehenen Arbeitszeit hingewiesen: „[W]ir haben so wenig Zeit, zu viele Räume. [...] Und wir haben keine andere Möglichkeit, wir müssen das, sonst kriegen wir dann Ärger, ne. [...] Muss man alles schnell, schnell, schnell“ (Nieva, 50 J., w., Philippinen, Reinigung). Es wird von Mehrarbeit berichtet, um die vorgesehene Reinigung auch tatsächlich richtig durchführen zu können: „Nur so [durch Mehrarbeit]

konnte ich sie [die Betriebsinhabenden] zufriedenstellen. Ich habe mir gedacht, was soll's, dann arbeite ich halt länger“ (Asiye, 28 J., w., Türkei, Reinigung).

Es wird aber auch beschrieben, dass aufgrund der Arbeitsverdichtung und der erwähnten Diskrepanz bestimmte Reinigungstätigkeiten nicht oder nur zum Teil ausgeführt werden: „Und dann die Toilette, teilweise zehn Minuten, und das geht nicht. Kriegt man nicht sauber. Also machen wir halbe Stunde, ne. Weil das geht nicht. [...] Dann muss ich dann die ganze Büro schneller, schneller“ (Nieva, 50 J., w., Philippinen, Reinigung). Vor diesem Hintergrund berichten manche auch von Konflikten unter Beschäftigten. Bestimmte Reinigungskräfte, die als die „Schleimer“ (Nieva, 50 J., w., Philippinen, Reinigung) oder als „sehr schlimme Arbeitskollegen, Miesmacher“ (Aynur, 37 J., w., Türkei, Reinigung) bezeichnet werden, würden bevorzugt behandelt, nicht gut oder schnell genug arbeiten und Reinigungstätigkeiten an andere delegieren, um nicht selber viel zu arbeiten. Durch die Arbeitsverdichtung und dem gleichzeitigen Wunsch, Konflikte mit den Betriebsinhabenden bzw. Objektleiter/-innen zu vermeiden, findet eine Verlagerung der Konflikte auf die Beziehungen zwischen den Beschäftigten statt.

Schließlich beschreiben migrierte Beschäftigte die Reinigungsarbeit auch als eine *gesundheitsgefährdende Arbeit*. Vor dem Hintergrund der erwähnten Mehrfachbeschäftigung, der Arbeitsverdichtung und der Notwendigkeit schnell und unter Druck zu arbeiten, wird die Reinigungsarbeit als eine schwierige und körperlich belastende Arbeit mit gesundheitlichen Folgen beschrieben. Die Arbeit sei „sehr schwierig“ (Fidan, 30 J., w., Bulgarien, Reinigung), „schwierig auch für die Gesundheit“ (Jovana, 27 J., w., Bosnien-Herzegowina, Reinigung). Es werden in diesem Zusammenhang von Rückenschmerzen, Gelenkschmerzen und den Einschränkungen in der Bewegungsfreiheit berichtet.

Erwähnt werden aber auch andere „gefährliche Aspekte der Arbeit“ (Erdal, 57 J., m., Türkei, Reinigung). Dies betrifft beispielsweise die fehlenden Vorkehrungen, wenn es insbesondere um *Arbeit mit Schmutz* geht. So wird z. B. berichtet, dass die für die Reinigung einer Kläranlage notwendigen Impfungen nicht durchgeführt oder aber im Laufe der *Corona-Pandemie* Hygienemaßnahmen nicht richtig umgesetzt wurden. Manche berichten auch von *Traumata* aufgrund von (potenziellen) Arbeitsunfällen. Ein Befragter beschreibt, wie er bei der Reinigung an den Gleisen am Bahnhof fast vom Zug erfasst worden wäre: „Dieser Vorfall geht mir nie aus dem Gedächtnis. Ich glaube bei mir ist es immer noch-, also, wenn ich zum Beispiel die Tour von einem Kollegen mache-, ich gehe auch nach G. [Ortsname; wo der Vorfall passiert ist], (lachend) morgen muss ich da wieder hin-, wenn ich dorthin gehe, denke ich immer an diesen Vorfall, immer [...]. Also, es sind jetzt mehr als zwanzig Jahre, aber trotzdem kann ich diesen Vorfall nicht vergessen“ (Erdal, 57 J., m., Türkei, Reinigung). Eine andere Befragte, die während der Reinigung einen schwerwiegenden Arbeitsunfall hatte, berichtet von den notwendigen medizinischen Operationen, der Kündigung durch den Betriebsinhabenden, der längerfristigen Arbeitslosigkeit und der sozialen Isolation und ihrer Ängste vor der Reinigungstätigkeit: „[L]eider, echt ich habe Angst. Weil jetzt, wenn ich sehe der Boden ist nass, denk ich sofort, ach du Scheiße, ich bin wieder auf dem Boden“ (Marija, 30 J., w., Kroatien, Reinigung).

3.2 Arbeitsbedingungen im Arbeitsfeld Gastronomie

Auch im Arbeitsfeld Gastronomie beschreiben migrierte Beschäftigte *atypische Beschäftigungsverhältnisse* sowie informelle Beschäftigung. Zwar wird hier die informelle Beschäftigung auch als eine von den Migrierten bevorzugte Beschäftigungsform beschrieben, insbesondere, wenn sie sich davon finanzielle Vorteile erhoffen oder aber

„nicht die nötigen Papiere haben oder sich in dieser Bürokratie nicht auskennen“ (Malik, 39 J., m., Syrien, Gastronomie). Informelle Beschäftigung wird aber auch als eine Praxis der Betriebsinhabenden beschrieben: „Also bei meinem Chef ist das gerade so, dass er sowas macht mit jedem Mitarbeiter“ (Katarina, 27 J., w., Serbien, Gastronomie). Diesem „Drängen zu informeller Beschäftigung“ ausgesetzt, beschreiben manche eine ausgeprägte Machtlosigkeit: „Möchte ich das so? Nein, möchte ich nicht. [...] Das wird aber einem aufgezwungen, ‚Wenn du so arbeiten willst, kannst du arbeiten, wenn nicht, dann nicht‘. Es gibt sowieso Corona, bei allen Restaurants. Ich habe keine andere Wahl, ich muss arbeiten“ (Kemal, 41 J., m., Türkei, Gastronomie).

Weiterhin beschreiben die migrierten Beschäftigten eine *niedrige Entlohnung* im Arbeitsfeld Gastronomie: „[I]ch habe sogar welche gesehen, die für drei Euro arbeiten“ (Ali, 27 J., m., Türkei, Gastronomie). Aber auch ungleiche Entlohnung sowie unbezahlte Überstunden werden erwähnt. Vor diesem Hintergrund wird das Trinkgeld in der Gastronomie als eine wichtige zusätzliche Einnahmequelle betrachtet oder aber aufgrund der geringen Entlohnung und der Teilzeitbeschäftigung auf Sozialleistungen zurückgegriffen.

Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit beschreiben migrierte Beschäftigte einen *flexiblen und universalisierten Einsatz*, wodurch Planungsunsicherheiten entstehen, weil sich die Arbeitszeiten je nach betrieblichem Bedarf ändern können: „Aber ich habe keinen bestimmten Tag, um mich auszuruhen [...], sie können mich morgen rufen, dann habe ich Arbeit [...], am anderen Morgen habe ich Arbeit oder keine Arbeit, am Sonntag habe ich Arbeit, am Montag nicht“ (Osaro, 25 J., m., Nigeria, Gastronomie). Auch die Beschäftigung nachts oder an Wochenenden wird als belastend beschrieben: „Arbeitszeit passt mir eigentlich nicht so gut, weil ich arbeite manchmal sehr lange nachts“ (Katarina, 27 J., w., Serbien, Gastronomie).

Weiterhin müsse man in der Gastronomie *schnell und unter Druck arbeiten*. Da die Arbeit einem „Nervenkrieg“ (Ali, 27 J., m., Türkei, Gastronomie) gleiche, unter „Schweißausbrüchen“ (Ahmet, 38 J., m., Türkei, Gastronomie) ausgeführt werde und „man alles schnell, schnell machen“ müsse (Lamin, 23 J., m., Gastronomie, Gambia), brauche man „echt viel Geduld für diese Arbeit“ (Malik, 39 J., m., Syrien, Gastronomie). Diese Beschreibungen scheinen auch darauf zu gründen, dass die Arbeit in der Gastronomie nicht nur zur Zufriedenheit der Gäste, sondern auch zur Zufriedenheit der Betriebsinhabenden durchgeführt werden muss und damit durch die Herstellung einer doppelten Zufriedenheit gekennzeichnet ist.

Die Herstellung dieser doppelten Zufriedenheit ist dabei eingebettet in eine spezifische *Hierarchisierung* im Arbeitsfeld Gastronomie, die entlang der Ebenen Gäste–Beschäftigte–Betriebsinhabende verläuft. Die Beschäftigten empfinden sich auf der untersten Ebene der Hierarchie und beschreiben ein Gefühl der Beobachtung und Kontrolle durch die Gäste, aber auch die Notwendigkeit, sich deren Wünschen und Erwartungen unterzuordnen und zu ihrer Zufriedenheit zu arbeiten: „[M]anche Kunden, die sind ganz böse. Die sind nicht nett [...]. Wir hatten paar Kunden, die wollten nur-, wie kann ich sagen? Die waren richtig böse. Und muss auch mit diesen Kunden nett sein. Die reden böse, aber du musst nett sein. Ist richtig schwer. [...] Deswegen musst du lachen und ist richtig schwer. Musst du ein gute Schauspieler sein“ (Matin, 31 J., m., Afghanistan, Gastronomie). Dies wird auch deshalb als wichtig betrachtet, weil es aus Sicht der Beschäftigten gilt, Beschwerden zu vermeiden, die zu einem zusätzlichen Konflikt mit den Betriebsinhabenden führen könnten. Denn schließlich sei „es für den Chef immer zuerst wichtig, dem Kunden gegenüber gut dazustehen“ (Ali, 27 J., m., Türkei, Gastronomie).

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sei zuletzt noch eine geschlechterspezifische

Dimension der Beschäftigung in der Gastronomie erwähnt, nämlich die Betrachtung des *weiblichen Körpers als Objekt der Gewinnerzielung*, weil Betriebsinhabende von der Vorstellung ausgehen würden, „dass ein weiblicher Körper Kunden anzieht“ (Ali, 27 J., m., Türkei, Gastronomie). Für weibliche Beschäftigte, die informell arbeiten und/oder auf eine Beschäftigung angewiesen sind, würde diese sexualisierte Sichtweise auf sie „einen enormen Missbrauch von Frauen, sexuellen Missbrauch“ (Ali, 27 J., m., Türkei) nach sich ziehen, denn es „gibt viele Leute, die denken, dass jedes Mädchen, die in einem Café arbeitet, die ist so eine Frau, die jeder kann haben vielleicht sozusagen. [...] [D]as passiert auch oft, dass die Leute kommen und sagen, wie lange du arbeitest und was machst du nach der Arbeit“ (Katarina, 27 J., w., Serbien, Gastronomie).

3.3 *Migrantische Beschreibungen der Arbeitsbedingungen und die Notwendigkeit ihrer Kontextualisierung*

Die Arbeitsbedingungen in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie werden von den migrierten Beschäftigten als schwierig beschrieben: atypische und auch informelle Beschäftigungsverhältnisse, niedrige Entlohnung, flexibler und universalisierter Einsatz der Beschäftigten, Arbeitsverdichtung und die Notwendigkeit schnell und unter Druck zu arbeiten. Während weiterhin im Arbeitsfeld Reinigung gesundheitsgefährdende Aspekte der Arbeit beschrieben werden, bilden im Arbeitsfeld Gastronomie die Hierarchisierungen im Arbeitsfeld, aber auch die Betrachtung des weiblichen Körpers als Objekt der Gewinnerzielung einen wichtigen Teil der Beschreibungen der Arbeitsbedingungen.

Insgesamt deutet jedoch der Widerspruch zwischen den beschriebenen Arbeitsbedingungen und des weiteren Verbleibs in den beiden Arbeitsfeldern darauf, dass die Hinnahme der Arbeitsbedingungen in einen größeren Kontext eingebettet ist. Im Folgenden wird daher mit Fokus auf den Hintergrund des Eintritts in die beiden Arbeitsfelder und die subjektive Deutung der beiden Arbeitsfelder versucht, diesen Kontext aufzuschlüsseln.

4. Die subjektive Deutung der Arbeitsfelder Reinigung und Gastronomie

Eine Beschäftigung in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie geht in den Vorstellungen der migrierten Beschäftigten über die als schwierig beschriebenen Arbeitsbedingungen hinaus. Eine Annäherung an die Frage, warum ein Eintritt in diese Arbeitsfelder erfolgt, was mit einer Beschäftigung verknüpft wird und wie die beiden Arbeitsfelder gedeutet werden, kann dazu beitragen, die dargestellten Arbeitsbedingungen und ihre Hinnahme besser zu verstehen.

4.1 *Der Eintritt in die Arbeitsfelder Reinigung und Gastronomie*

Zunächst verknüpfen die migrierten Beschäftigten ihren Eintritt in die Arbeitsfelder Reinigung und Gastronomie auch explizit mit *Erwerbserwartungen*. Begründet wird die Aufnahme einer Beschäftigung mit finanziellen Problemen bzw. mit der Notwendigkeit, den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren. Neben dem Tod, der Erkrankung oder aber auch der prekären Beschäftigungsverhältnisse der Ehepartner/-innen, die eine

weitere Einnahmequelle notwendig machen, werden auch die Notwendigkeit, Schulden zu begleichen sowie der Wunsch eine Abhängigkeit von Sozialleistungen zu vermeiden, erwähnt.

Aber auch *Erwerbskrisen*, die dem Eintritt in die Arbeitsfelder Reinigung und Gastronomie vorausgegangen sind, werden von den migrierten Beschäftigten beschrieben. Es wird auf die erfolglose Arbeitssuche in anderen Arbeitsfeldern hingewiesen, weil z. B. Sprachkenntnisse oder berufliche und Bildungszertifikate fehlen oder nicht anerkannt wurden. Viele beschreiben auch eine erfolglose Suche nach einer Ausbildung oder nach einer Arbeit im eigenen Beruf sowie von gescheiterten Selbstständigkeitsversuchen, die zur Aufnahme einer Beschäftigung in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie geführt hätten.

Auch wenn die Erwerbskrisen eine wichtige Rolle bei der Aufnahme einer Beschäftigung in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie spielen, bringen migrierte Beschäftigte die Arbeit in diesen Arbeitsfeldern aber auch mit *sozialer Teilhabe* in Verbindung. Eine fehlende Beschäftigungsmöglichkeit bedeute z. B. „weniger Freunde“ (Marija, 30 J., w., Kroatien, Reinigung). Dem Kontakt zu und dem sozialen Austausch mit anderen Beschäftigten wird ein wichtiger Stellenwert zugeschrieben. Man arbeite „gerne mit Leuten“ (Katarina, 27 J., w., Serbien, Gastronomie) und habe „Spaß“, „wenn man mit Menschen in Dialog ist“ (Ahmet, 38 J., m., Türkei, Gastronomie).

Vor allem bei einigen Migrierten im Arbeitsfeld Reinigung wird die Beschäftigung auch als *Therapie* beschrieben, weil man sich dadurch Problemlagen entziehen könne: „Wenn du krank und du arbeiten, Krankheit geht weg. Wenn du zu Hause [...], 's, Gedanke, Gedanke, Gedanke“ (Issam, 47 J., m., Tunesien, Reinigung). „Von zu Hause weggehen“ steht aus dieser Perspektive auch dafür, dass die Reinigungsarbeit zum Fluchttort z. B. von der Familie und von der Reproduktionsarbeit wird: Die Reinigungsarbeit „ist für mich sowohl eine Notwendigkeit als auch eine Möglichkeit aus dem Haus rauszukommen und den Kopf frei zu kriegen [...]. Ich mag es zu arbeiten. Für mich ist das gut. Wie soll ich's dir sagen? (Lächelnd) Es ist sowas wie eine Therapie“ (Aynur, 37 J., w., Türkei, Reinigung). Man sei nicht „nur zum Putzen“ bei der Arbeit, sondern werde auch von den „Problemen“ abgelenkt und „rehabilitiert“ (Asiye, 28 J., w., Türkei, Reinigung).

4.2 Die Arbeitsfelder Reinigung und Gastronomie als Ort des Einstiegs

Auch wenn viele migrierte Beschäftigte berufliche Qualifizierungen und/oder unterschiedliche Berufserfahrungen aus ihren Herkunftsländern mitbringen, stellt für die meisten ihre Beschäftigung in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie überhaupt die erste Beschäftigungsmöglichkeit in Deutschland dar. Neben der bereits erwähnten Verknüpfung der Beschäftigung mit Möglichkeiten, werden die beiden Arbeitsfelder von ihnen deshalb auch als ein *Ort des Einstiegs* gedeutet und diesen Arbeitsfeldern eine Reihe von Elementen zugeschrieben.⁵ So wird der Zugang zu den beiden Arbeitsfeldern vor allem als *informal über soziale Kontakte* und als relativ einfach und schnell beschrieben. Eine Beschäftigungsmöglichkeit habe sich bei „Gesprächen“ (Kemal, 41 J., m., Türkei, Gastronomie) im sozialen Umfeld und/oder durch die Unterstützung der „Freunde“ (Jovana, 27 J., w., Bosnien und Herzegowina, Reinigung) ergeben und die Einstellung „richtig schnell“ (Katarina, 27 J., w., Serbien, Gastronomie) erfolgt, da man sich „direkt geeinigt“ (Asiye, 28 J., w., Türkei, Reinigung) habe.

⁵ Siehe Yalçın et al. (2021) sowie Yalçın et al. (i. E.) für eine umfassende Darstellung migrantisch-subjektiver Deutungsmuster, welche über die Deutung als „Ort des Einstiegs“ hinausgehen.

Den beiden Arbeitsfeldern werden weiterhin *fehlende Einstiegsanforderungen* zugeschrieben. Eine formale Bewerbung sei „nicht so maßgebend“ (Erdal, 57 J., m., Türkei, Reinigung), berufliche Kenntnisse und Nachweise von Qualifikationen würden nicht verlangt und die Einarbeitung erfolge zumeist durch andere Beschäftigte in einem relativ kurzen Zeitraum.

Weiterhin werden *migrantische Betriebe als Ankommensfeld* beschrieben, wobei im Arbeitsfeld Gastronomie die urbane Segregation des Gastronomiemarktes mit migrantischen Gastronomiebetrieben eine wichtige Rolle spielt. Beschrieben wird die Aufnahme einer Beschäftigung bei selbständigen Verwandten, bei Betriebsinhabenden aus dem gleichen ethnisch-nationalen Milieu, z. B. „bei einem kroatischen Mann“ (Marja, 30 J., w., Kroatien, Reinigung) oder aber durch migrantische Vermittlungspersonen aus dem gleichen Herkunftsland. Eine Beschäftigung bei migrantischen Betrieben sei auch aufgrund fehlender Deutschkenntnisse „einfacher für uns als Anfänger in Deutschland“ (Faris, 23 J., m., Syrien, Gastronomie).

Aber auch der *Personalbedarf* in den beiden Arbeitsfeldern ist ein wichtiges Element der Deutung der beiden Arbeitsfelder als Ort des Einstiegs, denn: „Es gibt immer Reinigungsjobs“ (Fidan, 30 J., w., Bulgarien, Reinigung) oder „immer Arbeit in Gastronomie“ (Faris, 23 J., m., Syrien, Gastronomie). Eine Beschäftigung könne man daher „immer finden“ (Katarina, 27 J., w., Serbien, Gastronomie): „Mein erster Monat in Deutschland, ich habe eine Stelle genommen. Also war super, super einfach“ (Alejandro, 38 J., m., Mexiko, Gastronomie).

Schließlich bildet auch die Beschreibung der beiden Arbeitsfelder als *migrantisch geprägte Arbeitsfelder* ein wichtiges Element der subjektiven Deutung migrierter Beschäftigter. Die „Deutschen“, so die Vorstellung, „machen diese Arbeit sowieso nicht“ (Ahmet, 38 J., m., Türkei, Gastronomie): „Also in diesem Sektor kann man sowieso keine deutschen Beschäftigten find[en], [...] es ist fast unmöglich, einen Deutschen in diesem Sektor zu finden“ (Ali, 27 J., m., Türkei, Gastronomie).

Es gibt aber auch weitere, vor allem tätigkeitsbezogene Elemente, anhand derer migrierte Beschäftigte die Arbeitsfelder Reinigung und Gastronomie als Ort des Einstiegs deuten. So wird die Tätigkeit in diesen Arbeitsfeldern beschrieben als gekennzeichnet durch *einfache Arbeitsaufgaben mit fehlenden Qualifikations- und Kompetenzanforderungen*. Für die „einfachen Sachen“ (Kemal, 41 J., m., Türkei, Gastronomie), die die Tätigkeit umfasse, seien keine besonderen Qualifikationen und Kompetenzen notwendig: „Jeder, der bei guter Gesundheit ist, kann diese Arbeit machen. [...] (Lacht) Das ist nichts Schwieriges“ (Aynur, 37 J., w., Türkei, Reinigung). Vor allem im Arbeitsfeld Reinigung machen weibliche Beschäftigte auch die *private Haushaltsreinigung zu einer Kompetenzgrundlage*: „Ich bin letztendlich eine Frau, ich weiß, wie man eine Wohnung sauber hält, und das [Reinigungsarbeit] ist genau dasselbe“ (Gülay, 34 J., w., Bulgarien, Reinigung).

Schließlich bildet auch die *fehlende Anforderung einer formalen Ausbildung* für die Durchführung der Arbeit ein zentrales Element der Deutung beider Arbeitsfelder als Ort des Einstiegs. Eine Ausbildungsmöglichkeit ist den migrierten Beschäftigten entweder nicht bekannt oder aber wird für die Ausführung der Arbeit auch nicht als relevant beschrieben. Die Tätigkeiten werden nicht mit Qualifikationen und Kompetenzen in Verbindung gebracht, sondern als schnell erlernbare Tätigkeiten betrachtet. So handele es sich bei der Tätigkeit um „keine Kopfarbeit“ (Malik, 39 J., m., Syrien, Gastronomie) und es gehe „nicht darum, ein Atom zu zerlegen“ (Aynur, 37 J., w., Türkei, Reinigung): „Also, da gibt es nicht-, nichts Technisches, das ist nicht Ingenieursarbeit“ (Ahmet, 38 J., m., Türkei, Gastronomie).

5. Fazit und Ausblick

Migrierte Beschäftigte in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie beschreiben schwierige Arbeitsbedingungen. Dazu gehören atypische und auch informelle Beschäftigungsverhältnisse, niedrige Entlohnung, flexibler und universalisierter Einsatz, Arbeitsverdichtung, die Notwendigkeit schnell und unter Druck zu arbeiten, aber auch gesundheitsgefährdenden Aspekte der Arbeit vor allem im Arbeitsfeld Reinigung sowie die vor allem im Arbeitsfeld Gastronomie als belastend empfundenen Hierarchisierungen und die Betrachtung des weiblichen Körpers als Objekt der Gewinnerzielung.

Der Widerspruch zwischen den beschriebenen schwierigen Arbeitsbedingungen und dem weiteren Verbleib – und damit auch der Hinnahme der schwierigen Arbeitsbedingungen – durch migrierte Beschäftigte kann besser verstanden werden, wenn die Beschreibungen dieser Arbeitsbedingungen im Kontext des Eintritts in die und der subjektiven Deutung der beiden Arbeitsfelder betrachtet werden. So bilden Erwerbswartungen, aber auch Erwerbskrisen sowie die Möglichkeit einer sozialen Teilhabe und die der Arbeit zugeschriebene Funktion einer Therapie wichtige Gründe nicht nur für den Eintritt in die und die Aufnahme einer Beschäftigung, sondern auch für den weiteren Verbleib in den beiden Arbeitsfeldern.

Weiterhin wird von den migrierten Beschäftigten den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie auch eine Reihe von Elementen zugeschrieben, anhand derer diese Arbeitsfelder als ein Ort des Einstiegs gedeutet werden. Insgesamt bilden neben dem informalen Zugang zum Arbeitsfeld über soziale Kontakte und den fehlenden Einstiegsanforderungen für die Aufnahme einer Beschäftigung auch die migrantischen Betriebe als Ankommensfeld, der Personalbedarf sowie die Beschreibung der beiden Arbeitsfelder als migrantisch geprägte Arbeitsfelder zentrale Elemente dieser Deutung. Tätigkeitsbezogen bilden einfache Arbeitsaufgaben mit fehlenden Qualifikations- und Kompetenzanforderungen sowie die fehlende Anforderung einer formalen Ausbildung wichtige Elemente.

Grundsätzlich beschreiben Migrierte in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie damit zwar schwierige Arbeitsbedingungen, verknüpfen aber mit der Beschäftigung auch Möglichkeiten. Insbesondere die subjektive Vorstellung, dass Arbeit eine Möglichkeit des Ankommens darstellt, spielt eine wichtige Rolle und bildet den Hintergrund dafür, dass nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse hingenommen werden. Wenn nämlich Arbeit in den Vorstellungen als eine Möglichkeit betrachtet wird, gesellschaftlich in Deutschland anzukommen und sich ökonomisch abzusichern, kommt den Betriebsinhabenden in diesen Vorstellungen ein wichtiger Stellenwert zu. Probleme und Konflikte mit Betriebsinhabenden, die sich nachteilig auf eine Beschäftigungsmöglichkeit und/oder auf den Aufenthalt auswirken könnten, gilt es entsprechend zu vermeiden. Angesichts bestehender Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse und eines Angstzustands der migrierten Beschäftigten kann dieser Umstand aber zur Verfestigung informaler sozialer Praktiken im Betrieb beitragen, die sich zum Nachteil der migrierten Beschäftigten erweisen können.

Zusammen mit den beschriebenen schwierigen Arbeitsbedingungen veranschaulicht dieser Umstand aber auch die Bedeutung der Interessenvertretung. Denn in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie bilden Institutionen der Interessenvertretung für Beschäftigte kein ausgeprägtes Merkmal. Auch sind vielen migrierten Beschäftigten diese Institutionen – auch aus dem Herkunftsland – nicht bekannt. Kenntnisse der Arbeitnehmer/-innen-Rechte durch migrierte Beschäftigte, aber auch eine Interessenvertretung der Beschäftigten, die sich für die Umsetzung und Einhaltung

dieser Rechte einsetzt, sind jedoch wichtige Voraussetzungen für eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen im Interesse der Beschäftigten. Umso wichtiger ist es vor diesem Hintergrund, dass in der Praxis der Interessenvertretung, aber auch in der wissenschaftlichen Forschung nicht nur migrantisch-subjektive Deutungen der Arbeit, sondern auch migrantische Perspektiven auf die Interessenvertretung mehr Berücksichtigung finden.

6. Literatur

- Bahl, F (2018) Kompetenzprofile und berufliche Identität in Dienstleistungsberufen. Zwei Säulen der Professionalisierung. In: Dobischat R, Elias A, Rosendahl A (Hrsg.) Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer, 137–157.
- Bahl F, Staab P (2015) Die Proletarisierung der Dienstleistungsarbeit. Institutionelle Selektivität, Arbeitsprozess und Zukunftsperspektive im Segment einfacher Dienstleistungsarbeit. Soziale Welt: 371–387.
- Bauer MW, Gaskell G (1999) Towards a paradigm for research on social representations. Journal for the Theory of Social Behaviour 29: 163–186.
- Beerheide E, Georg A., Goedicke A, Nordbrock C, Seiler K. (2018) Das Menü und die Zutaten: Zur Einführung in diesen Band. In: Beerheide E, Georg A, Goedicke A, Nordbrock C, Seiler K (Hrsg.) Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer, 1–11.
- BIV (2020a) Corona-Krise: 84% der Unternehmen im Gebäudereiniger-Handwerk beklagen Umsatzeinbußen / Kunden vergeben weniger Aufträge. Pressemitteilung vom 18.6.2020.
- BIV (2020b) Corona-Krise belastet Gebäudereiniger-Handwerk: Jedes vierte Unternehmen musste seit Ausbruch der Pandemie Beschäftigte entlassen. Pressemitteilung vom 19.10.2020.
- Bundesagentur für Arbeit (2021) Beschäftigte nach Berufen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2022) Beschäftigte nach Berufen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Clarke AE (2005) Situational analysis. Grounded theory after the postmodern turn. Thousand Oaks: SAGE.
- DEHOGA (2018a) Wirtschaftskraft und Job-Motor 2018. Gastronomie und Hotellerie. Berlin: DEHOGA.
- DEHOGA (2018b) DEHOGA-Zahlenspiegel. III/2018. Berlin: DEHOGA.
- DEHOGA (2022a): DEHOGA-Zahlenspiegel. I/2022. Berlin: DEHOGA.
- DEHOGA (2022b) Corona-Bilanz 2020-2022. Berlin: DEHOGA.
- DEHOGA (2022c) DEHOGA-Zahlenspiegel II/2022. Berlin: DEHOGA.
- Duveen G (2001) Introduction: The power of ideas. In: Moscovici S: Social representations. Explorations in social psychology. New York: New York University Press, 1–17.
- Goedicke A, Beerheide E (2018) Institutionelle und tätigkeitsbezogene Bedingungen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität im Gastgewerbe. In: Beerheide E, Georg A, Goedicke A, Nordbrock C, Seiler K (Hrsg.) Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer, 15–42.
- Große-Jäger N, Hauser R, Lauenstein O, May-Schmidt J, Merfert M, Stiegler F, Zwingmann B (2021) Basisarbeit. Mittendrin und außen vor. Bonn: Synergie VertriebsDienstleistung (Hrsg.).
- Grömling, M. (o. J.) Branchenporträt. Gebäudereiniger-Handwerk. Bonn: BIV.
- Gruner A, Freyberg B. von, Euchner M. (2016) Gastronomie managen. Umsatzchancen nutzen, Kostenfallen meiden. Stuttgart: Springer.
- Guhleemann K (2011) Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie. Dortmund: Sfs.
- Hans-Böckler-Stiftung (2020) Branchenmonitor Gebäudereinigung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- IG BAU (2020a) Arbeitgeber*innen der Gebäudereinigung wollen Minijobber*innen unbezahlt nach Hause schicken. <https://igbau.de/Arbeitgeber-innen-der-Gebaeudereinigung-wollen-Minijobber-innen-unbezahlt-nach-Hause-schicken.html>.
- IG BAU (2020b) IG BAU fordert auch für Minijobber Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Pressemitteilung PM 19/2020 vom 24.3.2020. <https://igbau.de/Binaries/Binary13809/pm-19-Minijobber.pdf>.

- IG BAU (2020c) Trotz Mehrbelastung durch Corona: 700.000 Reinigungskräften droht de facto Nullrunde. <https://igbau.de/Trotz-Mehrbelastung-durch-Corona-700-000-Reinigungskraefte-droht-de-facto-Nullrunde.html>.
- IG BAU (2021) Corona Blitz-Umfrage zeigt Licht und Schatten im Gebäudereiniger-Handwerk. Die Angst vor Ansteckung ist immer mit dabei. <https://igbau.de/Corona-Blitz-Umfrage-zeigt-Licht-und-Schatten-im-Gebaeudereiniger-Handwerk-Die-Angst-vor-Ansteckung-ist-immer-mit-dabei.html>.
- IW Consult (2017) Die Bedeutung des Hotel- und Gaststättengewerbes. Köln: IW Consult.
- Kathmann T (2017) Zum Wechselverhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik. Handlungsstrategien tarifpolitischer Akteure in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und der Metallbranche. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Krüger F, Guhlemann K (2018) Arbeit und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe. In: Beerheide E, Georg A, Goedicke A, Nordbrock C, Seiler K (Hrsg.) Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer, 79–104.
- Maack K, Haves J, Homann B, Schmid K (2013) Die Zukunft des Gastgewerbes. Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Mojescik K. (2022) Selbstständigkeit in der Gastronomie. Eine arbeitssoziologische Untersuchung unternehmerischen Handelns am Beispiel von Foodtrucker*innen. Wiesbaden: Springer.
- Moscovici S (1961/2008) Psychoanalysis. Its image and its public. Cambridge: Polity.
- Moscovici S (1988) Notes towards a description of social representations. *European Journal of Social Psychology* 18: 211–250.
- Moscovici S (2001) Social representations. Explorations in social psychology. New York: New York University Press.
- Moscovici S (2011) An essay on social representations and ethnic minorities. *Social Science Information* 50: 442–461.
- Riedel P (2012) Minijobs in der Gebäudereinigung. *WSI-Mitteilungen* 65: 64–67.
- Saunders D (2013) Die neue Völkerwanderung - Arrival City. München: Pantheon Verlag.
- Schlote-Sautter B, Herter-Eschweiler R, Keller S (2018) Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen im Gastgewerbe. In: Beerheide E, Georg A, Goedicke A, Nordbrock C, Seiler K (Hrsg.) Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer, 43–78.
- Schürmann L (2013) Schmutz als Beruf. Prekarisierung, Klasse und Geschlecht in der Reinigungsbranche. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Staab P (2014) Macht und Herrschaft in der Servicewelt. Hamburg: Hamburger Edition.
- Staab P (2015) Personale Herrschaft und die Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes. *AIS-Studien* 8: 34–48.
- Statistisches Bundesamt (2021) Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Statistisches Bundesamt (2022) Corona-Krise: Zahl der Beschäftigten in der Gastronomie geht deutlich zurück. Pressemitteilung Nr. N001 vom 14. Januar 2022.
- Wilkesmann U, Wilkesmann M (2020) (Spitzen-)Gastronomie in der Corona-Krise. Discussion papers des Zentrums für Hochschulbildung. Dortmund: Technische Universität Dortmund.
- Witzel A, Reiter H (2012) The problem-centred interview. Principles and practice. London: SAGE.
- Yalçın S, Hubenthal N, Dieterich J (i. E.) Arbeitsfelder der Ankunft. Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie, Reinigung und Pflege. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Yalçın S, Dieterich J, Hubenthal N (2021) Migration und Ankunftsarbeit. Subjektive Deutungen Migrierter zu Reinigungsarbeit. In: Große-Jäger N, Hauser R, Lauenstein O, May-Schmidt J, Merfert M, Stiegler F, Zwingmann B (Hrsg.) Basisarbeit. Mittendrin und außen vor. Bonn: Synergie VertriebsDienstleistung, 234–249.



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