

Till Kathmann/Irene Dingeldey

Dienstleistungsarbeit und Interessensvertretung im Wandel:

Eine Untersuchung von Handlungs-
strategien, Arbeitsbedingungen und
Tarifpolitik bei Gebäudereinigern,
Sozialarbeitern und Sozialpädagogen

Impressum

Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Umschlaggestaltung

GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

Titelfotos

fotolia.com / Dan Race
fotolia.com / CHW
fotolia.com / auremar
fotolia.com / Carl-Juergen Bautsch

Druck

Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen

1. Auflage 2017
ISSN: 2195-7266

Bestellung

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Geschäftsstelle
Telefon 0421.218-6 17 04
iaw-info@uni-bremen.de

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um diesem gesetzlichen Auftrag auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse umfassend gerecht zu werden, kooperiert die Arbeitnehmerkammer mit der Universität Bremen. Teil dieser Kooperation ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), das gemeinsam von beiden Häusern getragen wird. Schwerpunkte des iaw sind die Erforschung des Strukturwandels von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere in seinen Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Reihe werden die Forschungsergebnisse, die aus der Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer und iaw hervorgehen, veröffentlicht.

Till Kathmann, Irene DINGELDEY

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 20 | 2017

Dienstleistungsarbeit und Interessenvertretung im Wandel:

Eine Untersuchung von Handlungsstrategien, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik bei Gebäudereinigern, Sozialarbeitern und Sozialpädagogen

Zusammenfassung

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Entwicklung der Strukturmerkmale zur Interessenvertretung, Entlohnung und Beschäftigungsformen zu diskutieren und die Strategien der beteiligten Akteure in den ausgewählten Dienstleistungsberufen der Gebäudereiniger, der Sozialarbeiter und Sozialpädagogen in Reaktion auf diese Entwicklungen zu thematisieren.

Das Ergebnis verdeutlicht die Segmentation entlang verschiedener Merkmale wie beispielsweise der Tarifbindung, den Einkommensverhältnissen und den Beschäftigungsformen. Gleichzeitig kann die berufsspezifische Perspektive die unterschiedliche institutionelle Formierung in Bezug auf Akteurskonstellation und Tarifverhältnisse besser akzentuieren – was die meisten Untersuchungen zu diesen Themen unterlassen. Am prägnantesten zeigt sich dies an der Tarifbindung in der Gebäudereinigung, die – entgegen dem rückläufigen Trend – gestiegen ist. Dementsprechend ist die Erosion der Tarifpolitik keineswegs flächendeckend. Gleichzeitig spiegeln sich die berufsfeldspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Erosionserscheinungen in unterschiedlichen Akteursinteressen und -strategien wider. Sichtbar wird dies am durchgesetzten Branchenmindestlohn in der Gebäudereinigung, der die Tarifbindung stützt. Seine Einführung stand jedoch bei den Sozialpädagogen und Sozialarbeitern aufgrund der dort herrschenden Einkommensverhältnisse nicht im Fokus der Gewerkschaften.

Gleichwohl sind Erosionsphänomene zu beobachten, die zu einer Schwächung der Akteure geführt haben, insbesondere der Gewerkschaften. Dafür spricht die Ausweitung der Niedriglohnbereiche und der atypischen Beschäftigungsformen und dem damit verknüpften Rückgang des Organisationsgrades. Die Ursachen dafür sind vor allem in Schwierigkeiten in der Organisierung zu sehen – insbesondere der atypisch Beschäftigten. Allerdings wird auch deutlich, dass – quasi als Gegen Tendenz – durchaus Organisationsversuche erfolgen und in erneuten Mitgliedergewinnen münden, wie z. B. in der Gebäudereinigung. Gerade dort, wo die Erosionserscheinungen besonders offensichtlich sind, werden Organisationsversuche der Beschäftigten zum Selbstinteresse der Gewerkschaften.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung verweisen die Befunde einerseits auf eine relative Ohnmacht der Tarifpartner im Hinblick auf die Regelungskompetenzen und damit das Vermögen, Erosionserscheinungen zu limitieren. Andererseits zeigen sich überraschende Koalitionenbildungen, welche sich auf z. T. ähnlichen Interessen von bestimmten Arbeitgebern und Gewerkschaften gründen. Bei den Gebäudereinigern fordern sie beispielsweise die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, bei den Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen wird von beiden Akteuren die Leiharbeit als Irrweg bezeichnet und die Eindämmung dieser Beschäftigungsverhältnisse begrüßt. Zusätzlich zeichnet sich in der Sozialen Arbeit ein „Bündnis“ zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gegen die Kostenträger ab, das Druck auf die (quasi)staatlichen Akteure ausübt, um eine Veränderung des Budgets herbeizuführen, dessen Limitierung nicht zuletzt für die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen verantwortlich gemacht wird.

Dies bedeutet zusammengenommen eine Veränderung der klassischen Tarifpolitik. Will diese erfolgreich bewältigt werden, muss sie sich zum einen thematisch anders ausrichten und über das traditionelle Feld der Lohnverhandlungen hinausgehen. Dabei sollten auch Beschäftigungsformen und deren Regulierung in den Blick genommen werden. Zum anderen deuten veränderte Akteurskonstellation und -koalitionen auf das Aufbrechen klassischer Akteursstrukturen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
Inhaltsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	7
1 Einleitung	9
2 Deskriptive Befunde: Die Erosion von Tarifpolitik und Interessenvertretung sowie die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes	10
3 Forschungsstand: Zusammenhänge zwischen der Erosion der Tarifpolitik, der Ausweitung von Niedriglohn und flexiblen Beschäftigungsformen	12
4 Anlage der Untersuchung	13
4.1 Fallauswahl	14
4.2 Methoden und einzelne Arbeitsschritte	14
5 Ergebnisse	15
5.1 Berufsfeldanalyse Gebäudereinigung	15
5.2 Die Analyse der Berufsfelder von Sozialpädagogen und Sozialarbeitern	19
5.3 Zusammenhang von Interessenvertretung und Niedriglohn bzw. atypischer Beschäftigung	24
5.4 Handlungsstrategien der kollektiven Akteure im Umgang mit der Erosion der Interessenvertretung, Niedriglohn und atypischen Beschäftigungsformen	26
6 Fazit	31
7 Bibliographie	33
8 Anhang	40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gesamtdeutsche Niedrigentgeltgrenze in Euro (2001-2011), alle Beschäftigte	40
---	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Tarifbindung in der Gebäudereinigung (in Prozent der Beschäftigten) 2000-2010.....	16
Tabelle 2: Stundentariflöhne in der Gebäudereinigungsbranche zum 01.01.2016	17
Tabelle 3: Monatliches Bruttoerwerbseinkommen (Mittelwert in Euro) in der Gebäudereinigung, 2001-2005 und 2007-2011	18
Tabelle 4: Niedriglohnbeschäftigung (in Prozent aller Erwerbstätigen), bei Gebäudereinigern nach Geschlecht, 2001-2005 und 2007-2011	18
Tabelle 5: Beschäftigungsformen in der Gebäudereinigung sowie im Gesamtarbeitsmarkt (in Prozent) nach Beruf und Geschlecht, 2001-2005, 2007-2011	19
Tabelle 6: Betriebsgröße (Median) bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen nach Geschlecht, BRD 2000-2010.....	20
Tabelle 7: Tarifbindung Beschäftigte bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen (in Prozent), 2000-2010	21
Tabelle 8: Ausgewählte Grundentgelte (Brutto) im Vergleich	22
Tabelle 9: Monatliches Bruttoerwerbseinkommen (Mittelwert in Euro), bei Sozialarbeitern und Sozial- pädagogen nach Geschlecht 2001-2005 und 2007-2011.....	23
Tabelle 10: Niedriglohnbeschäftigung (in Prozent aller Erwerbstätigen), bei Sozialarbeitern und Sozial- pädagogen nach Geschlecht, 2001-2011	23
Tabelle 11: Beschäftigungsformen (in Prozent) nach Beruf und Geschlecht, 2011-2005, 2007-2011	24
Tabelle 12: Geschätzte Prozentsatzdifferenzen prekärer Beschäftigungsbedingungen (durchschnittliche marginale Effekte), in Prozent. Logitregressionen 2011	26

1 Einleitung

Der Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft wurde bereits in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts prognostiziert und theoretisch gefasst (Bell 1976; Clark 1940; Fourastié 1954). In Deutschland dauerte es allerdings noch bis Mitte der 1970er-Jahre, bis der Dienstleistungssektor eine höhere Wertschöpfung und eine größere Anzahl von Erwerbstätigen als der Industriesektor aufwies (Geißler/Meyer 2006). Mit der Tertiarisierung verbunden ist eine Erosion des deutschen Modells der Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen. Dabei ist es zu einem Rückgang der Tarifbindung sowie einem Mitgliederverlust bei den Tarifpartnern gekommen und der Branchentarifvertrag hat seine hohe Bindekraft verloren (Bispinck 2015). Dies schlägt sich auch in der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse nieder. Seit etwa den 1980er-Jahren wird einerseits die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) diskutiert (Dombois 1999; Wüstner 2006). Andererseits ist eine Ausweitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu konstatieren, die Anfang der 2000er-Jahre mit der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes im Rahmen der sogenannten Hartz-Gesetze forciert wurde. Gleichzeitig haben sich in Deutschland vor allem nach der Wiedervereinigung die Löhne sehr verhalten entwickelt – vor allem in spezifischen Dienstleistungsberufen (Brencke/Grabka 2011; Giesecke/Verwiebe 2008). Mehr noch: Die Niedriglohnquote ist eine der höchsten in Europa.

Erst einige wenige Analysen zeigen, dass diese Erosionstendenzen sehr ungleich zwischen den Branchen verteilt sind (z. B. Berninger/Schröder 2015). Zudem ist die berufsspezifische Heterogenität dieser Tendenzen sowohl in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen und Niedriglohn als auch hinsichtlich der Repräsentativität der Interessenvertretung bislang nur eher deskriptiv dargestellt worden (Schmeißer et al. 2012; Berninger/Schröder 2015; Ellguth/Kohaut 2013; Eichhorst/Marx 2009). Dabei gilt insbesondere der Dienstleistungssektor als ein Experimentierfeld für atypische und oftmals prekäre Beschäftigungsformen (Bosch/Weinkopf 2011: 439). Ziel der vorliegenden Arbeit¹ ist es deshalb, die Entwicklung der Strukturmerkmale zur Interessenvertretung, Entlohnung und Beschäftigungsformen zu diskutieren und die Strategien der beteiligten Akteure in den ausgewählten, unterschiedlichen Dienstleistungsberufen der Gebäudereiniger, der Sozialarbeiter und Sozialpädagogen in Reaktion auf diese Entwicklungen zu thematisieren. Grundsätzlich sind dabei verschiedene Perspektiven zu verfolgen: Erstens, wie die Erosion der Tarifpolitik, Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen und die Expansion des Niedriglohnsektors miteinander einhergehen. Zweitens, wie die Strategien insbesondere der Arbeitsmarktakteure in Bezug auf die genannten Entwicklungen je nach Berufsfeld gelagert sind.

Die skizzierten Forschungsperspektiven aufgreifend, werden im Folgenden Entwicklungen der Beschäftigungsformen, kollektiven Interessenvertretung und Entlohnungsstrukturen für die Berufsfelder der Gebäudereiniger, Sozialarbeiter und Sozialpädagogen im Dienstleistungssektor untersucht und die Akteursstrategien in diesen Feldern analysiert. Konkret werden folgende Fragen beantwortet:

1. Wie entwickeln sich Tarifdeckung und Niedriglohnanteile sowie verschiedene Beschäftigungsformen in den ausgewählten Berufsgruppen?
2. Wie sind die kollektiven Akteure der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen in den untersuchten Berufsfeldern strukturiert?
3. Welche Strategien verfolgen die kollektiven Akteure in Bezug auf die Zunahme atypisch Beschäftigter, von Niedriglohn Betroffenen sowie der Erosion der Tarifpolitik?

Die Auswahl der einzelnen Berufsfelder orientiert sich sowohl an gleichen als auch divergenten Kriterien: Gemeinsam ist den untersuchten Berufsfeldern, dass sie im Dienstleistungssektor angesiedelt sind. Sie zeichnen sich durch Beschäftigungsexpansion einschließlich der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen aus. Differenzkriterien bei der Auswahl waren die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten wie auch die Arbeitgeberstruktur (privat, öffentlich, gemeinnützig bzw. differente Betriebsgrößen).

Die Befunde unserer Untersuchung deuten an, dass Erosionsphänomene in den untersuchten Berufsfeldern des Dienstleistungssektors sehr unterschiedlich gelagert sind, aber trotzdem häufig eine gemeinsame Tendenz aufweisen. Gleichwohl zieht dies verschiedene Akteursstrategien im Umgang damit nach sich. Hier deuten sich neue Koalitionsbildungen und ein Ausrichten auf neue Handlungsfelder jenseits der klassischen Tarifpolitik an. Darüber hin-

¹ Wir danken unseren studentischen Mitarbeitern Carolin Fuchs, Jan Giese, Christoph Reis und Maike Weigand für die Mitarbeit an diesem Projektendbericht sowie Tim Schröder für das Rechnen der quantitativen Analysen. Die Untersuchung ging aus dem von der Arbeitskammer Bremen geförderten Forschungsprojekt *Segmentation der Dienstleistungsarbeit – Interessenvertretung im Wandel* hervor.

aus wird auf die unterschiedlichen Schutzfunktionen und -vermögen bestehender Institutionen eingegangen, um deren Wirkung vor dem Hintergrund struktureller Veränderungen darzulegen.

2 Deskriptive Befunde: Die Erosion von Tarifpolitik und Interessenvertretung sowie die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Die Forschung zu den industriellen Beziehungen – im Folgenden nur beispielhaft zitiert – umfasst hauptsächlich Analysen zur Erosion der Tarifpolitik (Bispinck/Schulten 2012; Addison et al. 2007), dem Rückgang des gewerkschaftlichen Vertretungsgrades (Ebbinghaus/Göbel 2014; Dörre 2011) sowie zur Erosion der betrieblichen Interessenvertretung (Artus et al. 2006).² Daneben bestehen als weitere Forschungsschwerpunkte die Institutionalisierung von branchenspezifischen Mindestlöhnen (König et al. 2012; Boockmann et al. 2012; Bosch et al. 2012), aber auch das Entstehen neuer kollektiver Akteure in Form von Spartengewerkschaften und Berufsverbänden (Greef/Speth 2013). Diesen zentralen Entwicklungssträngen widmen wir uns im Folgenden, um die Einbettung des Untersuchungsgegenstandes bzw. der Berufsfeldanalysen zu verdeutlichen. Im darauffolgenden Schritt stellen wir den Forschungsstand zum Verhältnis von Interessenvertretung, Entlohnung und Beschäftigungsformen dar. Abschließend wird ein Überblick über die in der Forschungsliteratur herausgearbeiteten Akteursstrategien gegeben, u. a. im Umgang mit der Erosion der Tarifpolitik und der Interessenvertretung. Ziel ist dabei, sowohl Forschungslücken herauszuarbeiten als auch Ausgangspunkte für die eigenen empirischen Analysen zu identifizieren, um auf diese Weise einen systematischen Abgleich zwischen bisherigen Ergebnissen und eigenen Resultaten zu ermöglichen.

Im Hinblick auf die *Erosion der Tarifpolitik* wird vor allem auf den Rückgang der Tarifdeckung und die Ausweitung der tarifvertragsfreien Zone eingegangen. Für die Tarifdeckung ist auf Grundlage unserer Analysen im Zeitverlauf ein Rückgang von 60 Prozent in den Jahren 2000-2002 auf 52 Prozent in den Jahren 2008-2010 zu konstatieren.³ Neuere Daten aus dem WSI bestätigen den Trend zur Erosion der Branchentarifverträge: 2014 waren nur noch 50 Prozent der Beschäftigten über diese Tarifform abgesichert (WSI-Tarifarchiv 2016).

Die Entwicklung der tarifvertragsfreien Zonen ist durch eine weitgehende Segmentierung charakterisiert (Artus 2010). Diese kann durch Daten des WSI veranschaulicht werden, die eine hohe Variation nach Branchen ausweisen in Bezug auf den Anteil der Beschäftigten, deren Löhne weder durch Branchentarifverträge noch durch Haustarifverträge festgelegt werden. Sind davon in der öffentlichen Verwaltung lediglich 2 Prozent betroffen, so sind es 67 Prozent in der Informations- und Kommunikationsbranche. Deckungsquoten von unter 50 Prozent sind ferner im Großhandel/Kfz-Handel und Reparatur, im Einzelhandel und im Gastgewerbe zu finden. Aber auch im Baugewerbe und im Bereich Gesundheit, Erziehung und Unterricht sind rund 30 Prozent der Beschäftigten nicht durch Tarifverträge gesichert (WSI-Tarifarchiv 2016). Leider werden allerdings die Branchen nicht detaillierter dargestellt und weiter analysiert. Mehr noch: Berufsfeldspezifische Untersuchungen sind kaum vorhanden.

Die Erosion der Tarifpolitik ist gepaart mit einer *Erosion der Interessenvertretung*. So ist der Organisationsgrad der Erwerbstätigen ebenfalls in den letzten Jahren zurückgegangen. Eigenen Berechnungen auf Grundlage von SOEP-Daten zufolge ist er zwischen 2001-2003 von 21,2 Prozent auf 17,7 Prozent in den Jahren 2007-2011 gesunken. Ferner ist auch die Betriebsratsdichte seit 2000 von 48 Prozent auf 41 Prozent im Jahr 2013 gesunken (WSI-Tarifarchiv 2016), wobei auch hier eine Segmentierung nach Branchen festzustellen ist. Während noch weit über die Hälfte der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe durch Betriebsräte vertreten werden, gilt dies nur für 47 Prozent der Beschäftigten in Gesundheit, Erziehung und Unterricht, für lediglich 15 Prozent im Baugewerbe und für 13 Prozent in der Gastronomie und sonstigen Dienstleistungen (Ellguth/Kohaut 2013). Jedoch werden auch hier die Branchen im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Strukturen der Interessenvertretung und (atypischen) Arbeitsformen, Entlohnung und insbesondere Niedriglohn kaum untersucht.

Seit etwa Mitte der Neunziger Jahre wird die Erosion der Tarifpolitik zum einen begleitet durch eine zurückhaltende *Lohnpolitik*, zum anderen durch eine starke *Ausweitung des Niedriglohnsektors* (Bispinck 2007). Waren von niedrigen Löhnen zunächst nur Beschäftigte in den Randbereichen des Arbeitsmarktes betroffen, sind diese nunmehr selbst gewachsen. Dementsprechend erhalten besonders viele atypisch Beschäftigte einen Niedriglohn. So finden sich besonders hohe Anteile bei geringfügig Beschäftigten (81 Prozent) und in der Leiharbeit (67 Prozent). Für befristet

² Allerdings ist die These der Erosion der betrieblichen Mitbestimmung in der Forschungsliteratur umstritten. So kommt eine Untersuchung von Ellguth/Kohaut (2004) auf Grundlage von IAB-Betriebspaneldaten zu einem gegenteiligen Ergebnis.

³ Mit dem Bezug auf eigene Daten schließen wir an unsere bereits veröffentlichte Studie an (Dingeldey et al. 2015). In ihr werden insbesondere quantitative Analysen präsentiert, während in der vorliegenden Arbeit die Berufsfeldanalysen in wesentlich umfangreicherer und detaillierterer Form im Vordergrund stehen, zusammen mit qualitativen Ergebnissen, die schwerpunktmäßig Akteursstrategien behandeln.

Beschäftigte lag die Quote bei 36 Prozent und für sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte bei 20 Prozent (Keller/Seifert 2011: 29). Davon getrennt finden sich zunehmend in dem ehemals als sicher geltenden NAV ebenfalls Beschäftigte, die zu Niedriglöhnen arbeiten. Für 2006 wird der Anteil des NAV am Niedriglohnsektor insgesamt mit 42,6 Prozent angegeben (Statistisches Bundesamt 2009: 14 f.). Einer neueren Quelle zufolge ist der Anteil inzwischen auf gut die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnsektor angestiegen (Berninger und Schröder 2015: 169).

Begleitet wurden die skizzierten Entwicklungen der Erosion der kollektiven Interessensvertretung einerseits und der Lohnentwicklung andererseits von *institutionellen Veränderungen*. Durch diese hat sich zum einen das Tarifsysteem selbst geändert. Dieser Wandel lässt sich entlang von drei zentralen Entwicklungslinien beschreiben (siehe auch: Artus 2001; Bosch 2008; Lesch 2008; Rehder 2015). Erstens verliert das Flächentarifsysteem an Bedeutung, was an der sinkenden Tarifbindung festzumachen ist und eine „Einschnürung des Wirkungsbereichs von Tarifautonomie“ zur Folge hat (Bahnmüller 2009: 81). Zweitens ist eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen zu beobachten, wodurch die betriebliche Ebene gestärkt, die nationale bzw. Branchenebene jedoch stärker in den Hintergrund rückt. Diese Entwicklungstendenz geht schließlich drittens mit der Fragmentierung der Tariflandschaft einher.

Des Weiteren führte die Flexibilisierung von Beschäftigungsformen zu einer Ausweitung der atypischen Beschäftigung und damit zu einem Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses, das als „institutionelle Stütze“ des Flächentarifvertrags verstanden werden kann (Dombois 1999). Zentral für diese Entwicklung sind die im Zuge der Gesetze für moderne Dienstleistungen (Hartz I-IV) bzw. der Agenda 2010 seit 2003 verabschiedeten Reformen. Zwar blieb die gesetzliche Regulierung des NAV zwischen 1995 und 2008 (nach OECD-Skala) weitgehend stabil, z. B. bei der Form des Kündigungsschutzes. Bei den atypischen Beschäftigungsformen wurde jedoch bei der geringfügigen Teilzeitarbeit die Höchstarbeitszeitgrenze von 15 Wochenstunden aufgegeben und gleichzeitig die Einkommensgrenze in den nun als Minijobs bezeichneten Arbeitsverhältnissen auf mittlerweile 450 Euro/Monat erhöht, womit die informelle Mindestlohngrenze/Stunde entfiel. Bei befristeten Verträgen wurde die Begründungspflicht bis zu vier Jahre bei neu gegründeten Unternehmen aufgehoben und die Aneinanderreihung entsprechender befristeter Verträge ermöglicht. Darüber hinaus wurde die zeitliche Beschränkung für die Nutzung von Leiharbeitern und das Synchronisationsverbot abgeschafft.

Die genannten institutionellen Reformen stellen eine Ausdehnung der Zone der Prekarität dar (Brinkmann et al. 2006) und damit eine Veränderung des Verhältnisses zwischen Insidern und Outsidern. Bei der Definition dessen wer als Insider bzw. Outsider gilt, knüpfen wir an neuere Studien an, die zu den Outsidern nicht nur Arbeitslose (z. B. Lindbeck/Snowder 1988), sondern bereits „weniger gut verankerte Beschäftigte“ zählen (Fritsch et al. 2014; Kiritsits 2003).

Während noch in den 1990er-Jahren das NAV, das als das Vertragsverhältnis der Insider par excellence gilt, die dominante Beschäftigungsform war (1991: 74,3 Prozent aller Erwerbstätigen), hatten 2014 insgesamt nur noch 59,3 Prozent aller Erwerbstätigen ein NAV, wobei insbesondere die Beschäftigungsformen jenseits der Sozialversicherungspflicht extrem expandierten. Die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung (weniger als 36 Wochenstunden) war dabei 1991 mit einem Anteil von 12,4 Prozent an allen Erwerbstätigen die am stärksten vertretene atypische Beschäftigungsform.⁴ 2014 arbeiteten 22,6 Prozent in sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnissen und 6,5 Prozent in geringfügigen Teilzeitarbeitsverhältnissen. Der Anteil befristeter Beschäftigung betrug 6,9 Prozent, was insbesondere auf den sich vergrößernden Anteil befristeter Neueinstellungen zurückzuführen ist. Darüber hinaus führte der massive Anstieg von Solo-Selbstständigen dazu, dass diese mittlerweile knapp 5,7 Prozent der Erwerbstätigen stellen. Zudem hat der Anteil der Zeitarbeit stark zugenommen, obgleich sie mit ca. 1,9 Prozent der Gesamtbeschäftigung in 2014 insgesamt noch immer von geringer Bedeutung ist (Bundesagentur für Arbeit 2015; eigene Berechnungen). Dementsprechend ist es auf der einen Seite zu einer Erosion des NAV gekommen⁵ und auf der anderen Seite zu einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen.

Die vorliegende Untersuchung schließt an die Befunde zur Erosion der Tarifpolitik, Flexibilisierung und Prekarisierung an (Dörre 2010; Lenhardt/Priester 2005; Bourdieu 1998). Dabei wurden in diesem Abschnitt zunächst die unterschiedlichen Stränge getrennt voneinander betrachtet, während im folgenden Abschnitt deren Verhältnis zueinander beleuchtet wird. Dies beinhaltet eine differenzierte Analyse verschiedener Beschäftigungssegmente vor dem Hintergrund der abnehmenden Bedeutung der Interessenvertretung. Um diesem Anliegen gerecht zu werden, muss

⁴ In der Statistik des Statistischen Bundesamtes wird dem Normalarbeitsverhältnis die Teilzeitbeschäftigung über 20 Wochenstunden zugerechnet. Der klassischen Definition des NAV folgend, wurde diese den übrigen Teilzeitbeschäftigten zugerechnet.

⁵ Wengleich die These der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in der Forschungsliteratur weitgehend geteilt wird, machen einige Autoren darauf aufmerksam, dass diese Erosion sehr ungleich verteilt ist, beispielsweise sind Berufseinsteiger ungleich stärker betroffen (Fregin 2013). Darüber hinaus bezieht sich diese These auf die *Erwerbstätigen*. Wird von der Grundgesamtheit der *Erwerbsfähigen* ausgegangen, zeigt sich kaum eine Erosionserscheinung (Jann/Diekmann 2002). Zudem wird in den letzten Jahren ein Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung konstatiert, mit dem einhergehend auch der Anteil an NAV gestiegen sein dürfte (Lesch/Schröder 2016).

u. a. analysiert werden, wie sich das NAV, atypische Beschäftigungsformen und Niedriglohn über die verschiedenen Berufsfelder verteilen. Dies erscheint zentral, um erstens die Risiken bzw. Betroffenheit flexibler und prekärer Beschäftigung für verschiedene Beschäftigtengruppen identifizieren zu können und zweitens zu erklären, wie aus der unterschiedlichen Betroffenheit die unterschiedlichen Handlungsstrategien der Akteure in den einzelnen Berufsfeldern hervorgehen.

3 Forschungsstand: Zusammenhänge zwischen der Erosion der Tarifpolitik, der Ausweitung von Niedriglohn und flexiblen Beschäftigungsformen

Die Debatte zum Verhältnis zwischen den bereits diskutierten Entwicklungssträngen (Erosion der Tarifpolitik, Entlohnung, insbesondere Niedriglohn und atypische Beschäftigungsformen) wird in der Forschungsliteratur noch zu wenig geführt, nicht zuletzt auch wegen sehr unterschiedlicher Konstellationen in jeweiligen Branchen bzw. Berufsfeldern oder weil die Befunde sehr widersprüchlich sind. Detailliert betrachtet gibt es einen klaren *Zusammenhang zwischen* geringer *Tarifbindung* und hohem *Niedriglohnanteil* oder umgekehrt formuliert: Eine Beschäftigung in einem Betrieb mit Tarifbindung schützt vor Niedriglohn. Dieser Zusammenhang spiegelt sich weitgehend auch auf der Branchenebene wider (Bosch/Kalina 2007: 41). Das bedeutet: Dort, wo die Tarifbindung gering ist, finden sich auch hohe Niedriglohnanteile, wie z. B. im Gastgewerbe, der Landwirtschaft oder dem Einzelhandel (Bosch/Kalina 2007: 41). Zusätzlich spielt die Betriebsgröße hier eine zentrale Rolle, denn vor allem in Klein- und Mittelbetrieben ist oftmals eine geringe Tarifbindung vorzufinden, was wiederum mit einem hohen Niedriglohnanteil unter den Beschäftigten einhergeht (Kalina/Weinkopf 2008). Allerdings gilt der konstatierte Zusammenhang nicht durchgängig. So dürfte der hohe Niedriglohnanteil trotz hoher Tarifbindung (Kalina/Weinkopf 2008: 451) beispielsweise in der Gebäudereinigung und der Zeitarbeitsbranche eine vergleichsweise eingeschränkte Verhandlungsmacht von Gewerkschaften zeigen.

Bislang konnte international kein unmittelbarer *Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Organisationsgrad* der Gewerkschaften nachgewiesen werden (Bispinck/Schulten 2009: 202). Festgemacht wird dies daran, dass in Europa fast überall in den letzten Jahren die Organisationsrate zurückgegangen ist, ohne dass die Tarifbindung unmittelbar bzw. im gleichen Ausmaß zurückgegangen ist. Allerdings scheint hier Deutschland ein Sonderfall zu sein, was einerseits an der Erosion der Organisationsmacht auf der Arbeitgeberseite liegt (Bispinck/Schulten 2009: 206) und andererseits am Fehlen bzw. der eingeschränkten Nutzung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen. Entsprechend ist die Tarifdeckung wie auch deren Durchsetzung stärker von der gewerkschaftlichen Organisationsmacht abhängig als in anderen Ländern, sodass ein mittelbarer Zusammenhang anzunehmen ist (Bispinck/Schulten 2009: 206).

Hinsichtlich des *Vorhandenseins eines Betriebsrates und dem Niedriglohnanteil* wird vermutet, dass dort, wo Betriebsräte fehlen, höhere Niedriglohnanteile zu finden sind (Bosch/Kalina 2007: 72). Argumentiert wird, dass Betriebsräte „zentrale Akteure bei der Durchsetzung von Tarifverträgen“ seien (ebd.). Dazu kommt, dass diese in Großbetrieben, die wiederum häufig über eine hohe Tarifbindung verfügen, häufig professioneller aufgestellt seien, was wiederum der Interessendurchsetzung zugutekommt. Darüber hinaus verfügen die Beschäftigten in einem Großbetrieb über einen besseren Kündigungsschutz, was die Verhandlungsmacht der Beschäftigten resp. der Gewerkschaften weiter verbessert. Wenngleich diese Überlegungen darauf hindeuten, dass Betriebsräte tendenziell vor Niedriglohn schützen, so ist dieser Zusammenhang empirisch nicht belegt, vor allem nicht im Hinblick auf mögliche Branchen- und Berufsfeldunterschiede. Dementsprechend gilt es, diesen Zusammenhang zu überprüfen.

Bei der Analyse des Zusammenhangs zwischen unterschiedlichen Ebenen der Interessenvertretung und den Arbeitsformen, ergeben sich teilweise widersprüchliche Befunde, insbesondere was die Schutzfunktion durch die Interessenvertretung betrifft. Deshalb ist an dieser Stelle ein hoher Klärungsbedarf zu konstatieren. Bei der Betrachtung des *Zusammenhangs von Tarifbindung und Arbeitsformen*, zeigt sich überraschenderweise, dass atypisch Beschäftigte deutlich häufiger in Betrieben mit Tarifbindung arbeiten als Beschäftigte im NAV. Insgesamt ergeben sich im Verhältnis von NAV und atypischer Beschäftigung folgende Unterschiede: Während gegenwärtig 52 Prozent der Vollzeitbeschäftigten – was als *ein* Indiz für ein NAV gilt – in Betrieben mit Tarifbindung arbeiten, liegt die Quote bei Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten höher (Amlinger/Bispinck 2015: 7). Lediglich geringfügig Teilzeitbeschäftigte arbeiten deutlich seltener in Betrieben mit Tarifbindung (Amlinger/Bispinck 2015: 8). Demgegenüber zeigten Biebler/Lesch (2006), dass Teilzeitbeschäftigte generell deutlich seltener in tarifgebundenen Betrieben arbeiten.

Bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen *Interessenvertretung und Niedriglohn einerseits und Beschäftigungsverhältnissen andererseits* auf der betrieblichen Ebene wird auf das Vorhandensein eines Betriebsrates fokussiert. Zentrale These in der Forschungsliteratur ist, dass der Einsatz von atypischer Beschäftigung die betriebliche Mitbestimmung erodieren lasse (Brinkmann/Nachtwey 2014). Dementsprechend gilt der umgekehrte Effekt: So wird insbesondere in älteren Studien hervorgehoben, dass Betriebsräte die Nutzung befristeter Verträge einschränken (Hagen/Bookmann 2002; Pfeifer 2005). Hingegen fehle in Betrieben ohne Betriebsrat eine Instanz, die die „Nutzung atypischer Verträge bzw. die Machtasymmetrie zwischen Betrieb und Arbeitskräften begrenzt“ (Hohendanner/Gerner 2010: 30).

Allerdings finden sich zur These der Begrenzung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen durch Betriebsräte auch gegenteilige empirische Evidenzen: So sind beispielsweise Leiharbeiter in Betrieben mit Betriebsrat häufiger anzutreffen (Bellmann/Promberger 2002). Dies verdeutlicht, dass Betriebsräte kaum gegen atypische Beschäftigungsformen schützen, wobei dies nicht nur in Bezug auf Leiharbeiter gilt, sondern diese Erkenntnis insgesamt auf atypische Beschäftigungsverhältnisse übertragbar ist. Dementsprechend wird konstatiert: „Arbeitnehmervertretungen [versuchen] zwar nicht traditionell, aber seit den 2000er Jahren (...) noch ungünstigere Entwicklungen bei atypischen Beschäftigungsformen zu verhindern, ohne jedoch rechtlich und faktisch in der Lage zu sein, die Zunahme vollständig zu stoppen oder einzelne Formen zu verhindern“ (Keller 2013: 60). Diese begrenzte Handlungsmacht konnte weiterhin an einer spezifischen Stelle nachgewiesen werden: So beeinflussen Betriebsräte nicht wesentlich die Übernahme von befristet Beschäftigten in unbefristete Arbeitsverhältnisse (Hohendanner/Gerner 2010: 40). Eine weitere Ursache für die mangelnde Begrenzung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen durch Betriebsräte ist dabei die ambivalente Haltung von Betriebsräten gegenüber atypisch Beschäftigten selbst: Zwar versuchen sie auf der einen Seite diese Beschäftigungsformen einzudämmen, jedoch unterstützen sie auf der anderen Seite deren Einsatz, weil sie sich dadurch erhoffen, die Arbeitsbedingungen der Stammbeschäftigten zu schützen, die zu vertreten sie eigentlich zuneigen (Aust/Holst 2006; Holst et al. 2008: 168).

Im Hinblick auf den *Zusammenhang von Organisationsgrad und atypischen Beschäftigungsverhältnissen* wird überwiegend konstatiert, dass atypisch Beschäftigte einen geringeren Organisationsgrad aufweisen als Beschäftigte im NAV (Ebbinghaus et al. 2009), weswegen hier auch von einem „underrepresentation dilemma“ gesprochen wird (Ebbinghaus 2006: 138). Insbesondere befristet Beschäftigte weisen einen geringen Organisationsgrad auf, weniger hingegen Teilzeitbeschäftigte (ebd.). Allerdings scheint dies ein spezifisch deutsches Phänomen zu sein, mit starken Ost-/Westunterschieden. In anderen europäischen Ländern, wie z. B. Finnland, Frankreich und Griechenland gelingt es Gewerkschaften wesentlich besser, atypisch Beschäftigte zu organisieren (Ebbinghaus et al. 2009). Zudem deutet sich an, dass Gewerkschaften ihre Handlungsstrategien in Bezug auf atypische Handlungsstrategien – möglicherweise aufgrund der aufgezeigten Erosionstendenzen – verändert haben (Bispinck/Schulten 2011). Inwiefern diese eine Rolle spielen, bleibt ungeklärt.

In Bezug auf die Analyse von *Handlungsstrategien im Umgang mit atypischen Beschäftigungsformen und Niedriglohn* kann auf vereinzelte Studien zu Gewerkschaften zurückgegriffen werden (Aust/Holst 2006; Bispinck/Schulten 2011; Heery et al. 2004; Keller 2013). Demnach haben Gewerkschaften insbesondere vor der Finanzmarktkrise „angelsächsische Organisationserfahrungen aufgenommen und neue Formen der gewerkschaftlichen Revitalisierung durch Erschließung neuer Machtressourcen entwickelt“ (Haipeter 2011: 27). Zudem „sind einige Gewerkschaften in der Krise Bündnisse mit den politischen Eliten eingegangen und haben als tragende Kraft eines ‚Krisenkorporatismus‘ gewirkt, der darauf abzielte, die Krisenauswirkungen für die Beschäftigten *und* für den Finanzmarktkapitalismus möglichst gering zu halten. Zwar waren die Gewerkschaften dabei sehr erfolgreich, doch bezahlen sie dies mit einem interessenpolitischen Konservatismus, der auf eine allgemeine Repräsentation von Lohnabhängigeninteressen verzichtet“ (ebd., Kursivsetzung im Original, Anm. d. Verf.). Durch die Verabschiedung vom allgemeinen Repräsentationsanspruch würden Gewerkschaften eine verschärfte Insider-/Outsiderpolitik betreiben, die mit einer „exklusiven Solidarität“ einhergeht (Dörre/Schmalz 2013).

Diese These wird allerdings kontrovers diskutiert. Zum einen wird argumentiert, dass Gewerkschaften auch inklusive Solidarität ausüben (Dribbusch 2010). Zum anderen gilt, dass die Handlungsstrategien von Gewerkschaften nach Branchen bzw. Berufsfeldern stark differieren. So ist anzunehmen, dass Handlungsstrategien anders gelagert sind, wo es keine „großen Kerne“ mit traditionell gut abgesicherten Arbeitsverhältnissen wie dem NAV gibt bzw. diese durch die geschilderten Erosionserscheinungen im Zeitverlauf zusammengeschmolzen sind. Dies dürfte insbesondere in verschiedenen Dienstleistungsbranchen gelten.

4 Anlage der Untersuchung

Ausgehend von der Darstellung der deskriptiven Befunde zur Erosion der Tarifpolitik bzw. Interessenvertretung sowie der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Diskussion des Forschungsstandes untersuchen wir in der

vorliegenden Arbeit die Berufsfelder der Gebäudereiniger bzw. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen. So beleuchten wir die Entwicklung der Tarifstruktur bzw. Tarifpolitik, der Löhne, wobei insbesondere die Niedriglohnanteile von besonderem Interesse sind, sowie der Beschäftigungsformen. Dabei gehen wir den Zusammenhängen zwischen Interessenvertretung – hier operationalisiert als Gewerkschaftsmitgliedschaft und Vorhandensein eines Betriebsrates – und Niedriglohn auf der einen Seite und atypischer Beschäftigung auf der anderen Seite nach, um damit die Schutzfunktion der Interessenvertretung beleuchten zu können. Um die quantitativen Befunde zu ergänzen, fragen wir in der qualitativen Untersuchung nach den Strategien der relevanten Akteure aus dem Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberlager, um den Umgang mit den identifizierten Problemlagen ergründen zu können. Dies ermöglicht gegebenenfalls Gegenstrategien, aber auch branchenabhängige Vorgehensweisen bzw. unterschiedliche Problemlagen aufzeigen zu können.

4.1 Fallauswahl

Da die Expansion prekärer Beschäftigungsformen wie auch der Niedriglohn Frauen bzw. Dienstleistungsbeschäftigung überdurchschnittlich betrifft, fokussieren wir auf expandierende Berufsfelder mit hohem Frauenanteil. Jenseits dieser Kriterien soll eine möglichst große Heterogenität der Beschäftigungsbedingungen erfasst werden, die wir für den Dienstleistungssektor als typisch ansehen. Entsprechend beziehen wir uns sowohl auf privat als auch öffentlich finanzierte Berufsfelder, die in unterschiedlichem Maße kleinbetrieblich bis mittelständisch bzw. durch öffentliche Verwaltung oder (große) Träger dominiert sind. Darüber hinaus wollen wir Beschäftigungsfelder abbilden, die sich durch verschiedene Qualifikationsstufen auszeichnen. Vor diesem Hintergrund haben wir ausgewählt: Das Gebäudereinigerhandwerk, das durch ungelernte bzw. „Facharbeiter“ dominiert wird, sowie die Sozialarbeiter (mit mittlerer berufsfachlicher Qualifikation) sowie die Sozialpädagogen (mit Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss).

Bereits vorliegende Studien zur Gebäudereinigung und Sozialen Arbeit betonen hier die allgemein zunehmende Prekarität der Beschäftigungsbedingungen (u. a. Bosch et al. 2011, 2012; Fuchs-Rechlin 2012; Wohlfahrt 2012). Es fehlen jedoch vertiefende empirische Untersuchungen zur Sozialen Arbeit, welche „[e]ine umfassende und transparente Darstellung zu den ‚Produktionsbedingungen‘ des Sozialen (Einsatzfelder und Qualifikation, Gehaltshöhen, Befristungen, (private) Trägerschaften, Berufsdauer, Arbeitsbelastung, Verweildauer im Beruf usw.) zeigen“ (Wohlfahrt 2012: 144). Darüber hinaus ist der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsformen und Interessenvertretung völlig unbeleuchtet (vgl. Evans/Galtschenko 2012: 17). Diese Forschungslücken zu schließen, ist Anliegen der vorliegenden Analysen der Berufsfelder.

4.2 Methoden und einzelne Arbeitsschritte

Das Forschungsprojekt verfolgt einen mixed-method-Ansatz (Flick 1998, 2008). Durch die hier präsentierten quantitativen Analysen werden der (unterschiedliche) Einfluss kollektiver Interessenvertretung auf die zwei zentralen Dimensionen prekärer Beschäftigungsbedingungen, atypische Beschäftigung und Niedriglohn in den Blick genommen, wobei der entsprechende Strukturzusammenhang sowohl für den Gesamtarbeitsmarkt als auch für die ausgewählten Berufsfelder des Dienstleistungssektors dokumentiert wird. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden um eine qualitative Analyse der Strategien der kollektiven Akteure in den Berufsfeldern der Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Gebäudereiniger erweitert. Ziel ist es, die aufgezeigten Zusammenhänge vor dem Hintergrund der Handlungsstrategien der verschiedenen Akteure im Umgang mit atypischen Arbeitsformen, Niedriglohn in den einzelnen Berufsfeldern näher zu ergründen und zu vergleichen.

Die *quantitativen Analysen* stützen sich auf zwei Datensätze, den Linked-Employer-Employee-Datensatz (LIAB)⁶ und das Sozioökonomische Panel (SOEP)⁷. Der LIAB des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) wird zur Untersuchung der Verbreitung des NAV und einiger der atypischen Beschäftigungsformen (sozialversicherungspflichtige Teilzeit, geringfügige Teilzeit) in den untersuchten Berufsfeldern herangezogen. Zudem kann die Tarifdeckung (Gültigkeit von Branchen- und Haustarifverträgen), die Existenz betrieblicher Vertretungsstrukturen (Betriebs- und Personalräte) und die Betriebsgröße nach Berufsfeld und in Verbindung mit den jeweiligen Arbeitsformen dargestellt werden. Ferner kommen Analysen auf Basis des SOEP (v28) zur Anwendung. Die untersuchte Stichprobe enthält nur abhängig Beschäftigte vornehmlich des Jahres 2011. In Längsschnittanalysen werden zudem die Jahre 2001-2005 bzw. 2007-2011 herangezogen. Die Veränderung der abhängi-

⁶ Die LIAB-Daten bestehen aus einer Verknüpfung von Personendaten der Beschäftigtenhistorik der Bundesagentur für Arbeit mit Betriebsinformationen aus dem IAB-Betriebspanel mithilfe der in beiden Datensätzen vorhandenen Betriebsnummer. Beim Betriebspanel handelt es sich um eine repräsentative Befragung von Betriebsstätten. Die Grundgesamtheit umfasst alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, womit im Durchschnitt circa 80 Prozent aller im Erwerbssystem tätigen Personen abgebildet werden. Die Stichprobenziehung wird nach Branchen, Betriebsgrößenklassen sowie Regionen geschichtet vorgenommen.

⁷ Das SOEP ist eine, seit 1984 existierende, jährliche, repräsentative Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland (Wagner et al. 2007).

gen und unabhängigen Variablen „innerhalb“ der individuellen Beschäftigten über die Zeit abbilden zu können, ermöglicht die Anwendung von Fixed-Effects-Modellen (Long/Freese 2014). Der Nachteil dieser Vorgehensweise ist, dass lediglich diejenigen Beschäftigten berücksichtigt werden, die auch Veränderungen in den Variablen über die Zeit aufweisen. Aus diesem Grund werden in erster Linie die Ergebnisse der Querschnittregressionen präsentiert und mithilfe der Fixed-Effects-Regressionen auf deren Robustheit überprüft.

Die Variable atypischer Beschäftigung wird operationalisiert als Abweichung von einem Normalarbeitsverhältnis (NAV), das definiert ist als unbefristete Vollzeitbeschäftigung.⁸ Die Niedriglohnschwelle liegt bei „zwei Drittel des mittleren Stundenlohns (Median) in Deutschland. Die Stundenlöhne wurden auf der Basis der Angaben zum Brutomonatsverdienst und zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berechnet“ (Kalina/Weinkopf 2014: 2).⁹ Als die zentralen erklärenden Variablen, die den Einfluss der kollektiv-institutionellen, dualen Interessenvertretung auf die Beschäftigungsbedingungen erfassen, fungieren die Existenz eines Betriebsrats in den Betrieben der Beschäftigten sowie die Gewerkschaftsmitgliedschaft der Beschäftigten. Dabei besteht ein hohes Maß der Korrelation der individuellen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Tarifbindung der Betriebe. Dies ermöglicht den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lohn bzw. Beschäftigungssicherheit zu analysieren.

Die *qualitative Analyse* basiert auf insgesamt 16 leitfadengestützten Interviews, die zwischen November 2013 bis März 2014 im Raum Bremen geführt wurden. Die Experteninterviews (zur Methode siehe Bogner et al. 2009) adressierten Verbandsvertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Mithilfe der Experteninterviews wird angestrebt, an exklusive Wissensbestände zu gelangen (Liebold/Trinczek 2009: 37). Mit Beschäftigten wie auch Arbeitgebern wurden halbstrukturierte, leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews geführt, wobei wir auf ein anerkanntes und weitverbreitetes Erhebungsverfahren zurückgreifen (Witzel 1985, zuletzt: Witzel/Reiter 2012). Dieses Verfahren eignet sich besonders für Forschungsanliegen, in denen schon auf vorhandene Forschungs- und Kenntnisstände Bezug genommen wird. Für beide Untersuchungen haben wir uns an der Samplingmethode der qualitativen Stichprobenpläne orientiert (Kelle/Kluge 1999) und eine kriteriumsorientierte Vorgehensweise ausgewählt (vgl. Schreier 2007).

Auswahlkriterien für die Experteninterviews waren a) Vertreter von relevanten Interessenvertretungen für das jeweilige Berufsfeld bei Gewerkschaften oder Berufsverbänden und b) Vertreter der Arbeitgeberseite. Bei den Beschäftigten wurde darauf geachtet, dass sie in Betrieben der ausgewählten Berufsfelder arbeiten und diese a) über einen Betriebsrat verfügen oder b) kein Betriebsrat vorhanden ist. Sämtliche hier verwendeten Interviews wurden transkribiert und anschließend nach der Methode der Kernsatzfindung ausgewertet (Volmerg et al. 1986; Leithäuser/Volmerg 1988). Da Kernsätze „natürliche Verallgemeinerungen“ beinhalten (Volmerg et al. 1986: 271), sind die vorliegenden Ergebnisse nicht ausschließlich auf Aussagen zum Einzelfall beschränkt.

5 Ergebnisse

5.1 Berufsfeldanalyse Gebäudereinigung

Das Berufsfeld der Gebäudereiniger gilt als beschäftigungsstärkstes Handwerk. Aufgrund eines überaus starken *Beschäftigungswachstums* verdoppelte sich die Zahl der Beschäftigten von 457.500 in 1990 auf 847.580 in 2005. Danach flachte die Beschäftigtenexpansion allerdings ab, sodass 2012 knapp 850.000 Personen in der Gebäudereinigung beschäftigt waren (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2012: 4). Folgende strukturelle Gegebenheiten finden sich bei den Beschäftigten in der Gebäudereinigungsbranche: erstens durch einen hohen *Frauenanteil*. Knapp vier von fünf Beschäftigten sind weiblich (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2012: 4).¹⁰ Zweitens ist die Gebäudereinigung charakterisiert durch einen hohen Anteil von *Menschen mit Migrationshintergrund*, der stabil bei rund einem Viertel liegt (Bosch et al. 2011: 98). Was den *Altersdurchschnitt* bei den Gebäudereinigern anbelangt, lag er 2008 bei 44,2 Jahren (Bosch et al. 2011: 127).

⁸ Als atypische Formen werden unterschieden: 1. unbefristete Teilzeitbeschäftigung, 2. unbefristete geringfügige oder unregelmäßige Beschäftigung, 3. unbefristete Zeitarbeit, 4. befristete Beschäftigung.

⁹ Um eine Verzerrung der Ergebnisse durch mutmaßlich falsche Lohnwerte zu vermeiden, wurden die Fälle jenseits des obersten und untersten Perzentils der Lohnverteilung (Stundenlöhne von unter 3 Euro und über 41 Euro) ausgeschlossen. Die durchschnittlichen Reallöhne liegen im Jahr 2001 bei 14,56 Euro und 2011 bei 14,48 Euro, bleiben also konstant. Die Niedriglohngrenze liegt im Jahre 2001 bei 8,91 Euro und 2011 bei 8,62 Euro. Die durchschnittlichen Löhne der mit Niedriglohn Beschäftigten liegen im Jahre 2001 bei 6,92 Euro und in 2011 bei 6,59 Euro. Die Lohnstruktur und -entwicklung in den 2000er-Jahren erweist sich damit als relativ persistent.

¹⁰ Demgegenüber betonen Bosch et al. (2011: 77), dass der Frauenanteil an den Beschäftigten bei gut zwei Dritteln läge.

▪ Die Akteurs- und Betriebsstruktur

In der Gebäudereinigungsbranche agieren als wesentliche Akteure in der Tarifpolitik auf der Arbeitgeberseite der *Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV)* und auf der Arbeitnehmerseite die *Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)*. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Gebäudereinigung ist niedrig (Schlese/Schramm 2004) bzw. rückläufig: 2001-2003 lag er noch bei 13 Prozent, im Zeitraum 2007-2011 nur noch bei 7,2 Prozent. Frauen sind mit 13 Prozent (2001-2003) bzw. 7,3 Prozent (2007-2011) sogar mittlerweile stärker organisiert als Männer mit 13,8 Prozent bzw. 5,6 Prozent.

Für die Arbeitgeberseite gilt es festzuhalten, dass der Arbeitgeberverband keine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung zulässt. In den letzten Jahren hat sich ein tief greifender Wandel der überwiegend klein- und mittelständischen Betriebsstruktur vollzogen, denn parallel zu dem Anstieg der Beschäftigtenzahlen stieg die Zahl der Betriebe von lediglich 5.494 Betriebe im Jahr 1995 auf 37.636 in 2010 (Bosch et al. 2011: 86). Als Ursache dafür kann u. a. die Abschaffung des Meisterzwangs im Jahr 2004 ausgemacht werden. Dabei ist einerseits ein Sinken der Größe der im IAB-Panel beschäftigten Betriebe seit Mitte des Jahrzehnts zu verzeichnen, indem der Median der *Betriebsgröße* von 41 Beschäftigte/Betrieb in den Jahren 2004-2006 auf 34 Beschäftigte/Betrieb in den Jahren 2008-2010 zurückging. Zudem handelt es sich bei einem Großteil der neu entstandenen Betriebe um Soloselbstständige (Koch et al. 2011: 17). Diese haben sich innerhalb von acht Jahren mehr als verdoppelt, sodass 2008 28.174 gezählt wurden (Brenke 2011: 11). Diese Befunde erhalten vor dem Hintergrund, dass tendenziell die Löhne mit der Betriebsgröße steigen und die Tarifbindung in kleineren und mittleren Betrieben eher gering sind (Lappe 1981), eine besondere Brisanz.

▪ Tarifpolitik und -struktur

Die *Tarifbindung* ist in der Gebäudereinigungsbranche im Vergleich zu den anderen untersuchten Branchen mit 85 Prozent in den Jahren 2008-2010 überproportional hoch (Tab. 1). Dabei hat die Bindung an den Branchentarifvertrag mit 85 Prozent in 2008/10 im Zeitverlauf sogar noch zugenommen. Allerdings verfügen viele Unternehmen in der Gebäudereinigung nicht über einen Betriebsrat, obgleich auch hier eine leicht steigende Tendenz zu beobachten ist. Diese günstige Entwicklung spiegelt sich allerdings nicht in den Mitgliederzahlen der Gewerkschaft wider, da die IG BAU zwischen 2000 mit 481.371 bis 2014 mit nur noch 280.928 kontinuierlich Mitglieder verloren hat (DGB 2016).

Tabelle 1: Tarifbindung in der Gebäudereinigung (in Prozent der Beschäftigten) 2000-2010

Tarifvertragsebene	Anteil der Beschäftigten mit Tarifbindung (in Prozent)	
	2000-2002	2008-2010
Branche	80	85
Firma	5	5
Kein TV, Orientierung	6	4
Kein TV, keine Orientierung	9	6

Anmerkungen: / = Fallzahlen < 20. Die Spaltenprozentage summieren sich aufgrund fehlender Werte von Rundungen nicht immer zu 100 Prozent auf.

Quelle: LIAB Querschnittsmodell 2 (9310), gewichtet

Der von den Tarifpartnern gegenwärtig ausgehandelte Tariflohn ist in neun unterschiedliche Lohngruppen und nach Ost- und Westdeutschland unterteilt (Tab. 2). Die Einteilung in verschiedene Lohngruppen entspricht den unterschiedlichen Qualifikationen.

Tabelle 2: Stundentariflöhne in der Gebäudereinigungsbranche zum 01.01.2016

Lohngruppe	West Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein		Ost Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	
	ab 01.01.2016	ab 01.01.2017	ab 01.01.2016	ab 01.01.2017
	1 *)	9,80 €	10,00 €	8,70 €
2	10,43 €	10,64 €	9,18 €	9,58 €
3	11,07 €	11,30 €	9,74 €	10,17 €
4	11,72 €	11,96 €	10,31 €	10,76 €
5	seit 2011 entfallen			
6 *)	12,98 €	13,25 €	11,10 €	11,53 €
7	14,38 €	14,67 €	12,37 €	12,76 €
8	15,60 €	15,92 €	13,42 €	13,85 €
9	16,57 €	16,91 €	14,25 €	14,71 €

*) Zugleich Stundenlöhne (Mindestlöhne) nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 30.10.2015.

Quelle: BIV 2015

Neben den Entgeltvereinbarungen werden im Tarifvertrag auch zusätzliche Vergütungen geregelt sowie die Arbeitszeit und Kündigungsfristen. Zusätzliche Vergütungen entstehen, wenn Mehrarbeit, Nacharbeit sowie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen geleistet wird. Für Mehrarbeit wird ein Aufschlag von 25 Prozent gezahlt, für Nacharbeit in der regelmäßigen Arbeitszeit ebenfalls 25 Prozent, außerhalb jedoch 100 Prozent. An Sonntagen werden Zuschläge von 100 Prozent gezahlt, an gesetzlichen Feiertagen 150 Prozent, an besonderen Feiertagen sogar 200 Prozent (BIV 2015). Darüber hinaus werden Erschwerniszulagen gezahlt. Die Arbeitszeit beträgt 39 Stunden pro Woche. Die Kündigungsfrist liegt bei zwei Wochen als Grundfrist. Danach wird sie nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt, z. B. ein Monat nach fünf Jahren Beschäftigungsdauer. Vor dem Hintergrund der Betriebsstruktur dürfte jedoch aufgrund der Kleinbetriebsklausel des Kündigungsschutzes (dieser gilt erst ab mindestens 10 Beschäftigten) ein erheblicher Anteil der Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom Kündigungsschutz nicht profitieren.

▪ Branchenmindestlohn

Die Tarifverhandlungen werden seit 2003 zentral für das gesamte Bundesgebiet geführt und der Tarifvertrag wurde seit dem 1.4.2004 in der Regel auch für allgemein verbindlich erklärt. Im gleichen Zeitraum drohten vor allem größere Reinigungsfirmen mit einem Austritt aus dem Arbeitgeberverband und strebten einen Wechsel in die Zeitarbeitsbranche an, um niedrigere Lohnabschlüsse zu erreichen. Um dies zu verhindern und die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu verteidigen, die damals eine Tarifdeckung der Branche von mindestens 50 Prozent Tarifdeckung voraussetzte, stimmte die Gewerkschaftsseite einerseits einer nominellen Absenkung der Bruttolöhne zu, andererseits gelang die Aufnahme in das Arbeitnehmerentendengesetz. 2008 wurde der Branchenmindestlohn erhöht. Aufgrund eines Vetos des Bundeswirtschaftsministeriums konnte dieser jedoch erst zum 1. März 2008 in Kraft treten, statt wie von den Tarifpartnern IG BAU und BIV vereinbart zum 1.1.2008. Der ausgehandelte Branchenmindestlohn trat am 30. September 2009 wieder außer Kraft, was zum Streik führte. Infolgedessen kam es zu einem neuen Tarifabschluss am 29. Oktober 2009, der die Wiedereinführung des Mindestlohns und seine Erhöhung

zum 1. Januar 2010 bedeutete. Mit Wirkung zum 1.1.2012 ist der Branchenmindestlohn wieder für allgemein verbindlich erklärt worden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008; 2010; 2011; 2012).

Der gegenwärtig gezahlte Branchenmindestlohn wird je nach Tätigkeit und Region unterschiedlich gestaltet. Im Bereich der Innen- und Unterhaltsreinigung, der zur Lohngruppe 1 gehört, werden in Westdeutschland seit dem 1.1.2017 10 Euro gezahlt. Demgegenüber liegt er im Bereich der Glas- und Fassadenreinigung, die zur Lohngruppe 6 gehört, in Westdeutschland bei 13,25 Euro. In Ostdeutschland wiederum liegt der Branchenmindestlohn im Bereich der Innen- und Unterhaltsreinigung gegenwärtig bei 9,05 Euro. Im Bereich der Glas- und Fassadenreinigung werden in Ostdeutschland seit dem 1.1.2017 11,53 Euro gezahlt.

▪ Entlohnungsstrukturen und Niedriglohn

Das Bruttoerwerbseinkommen der Gebäudereiniger (Mittelwert) beträgt lediglich ein Drittel des durchschnittlichen Einkommens und sinkt sogar noch im Zeitverlauf bis 2011 um insgesamt 17 Prozent. Von Einkommensverlusten sind vor allem Männer betroffen, die ein Absinken um 38 Prozent zu verkraften haben. Dies ist vermutlich der starken Zunahme atypischer Beschäftigung geschuldet, deren Ausweitung tarifpolitisch vermutlich wenig entgegengesetzt werden konnte.

Tabelle 3: Monatliches Bruttoerwerbseinkommen (Mittelwert in Euro) in der Gebäudereinigung, 2001-2005 und 2007-2011

	2001-05	2007-11	Diff. (Prozent v. 2001-05)
Gesamtarbeitsmarkt	2.584	2.492	-4
Reinigungspersonal	965	798	-17
ohne Raumpfleger	1.795	1.140	-36

Quelle: SOEP v28, eigene Berechnungen

Wie die Analysen zu den Erwerbseinkommen bereits andeuten, zählt die Gebäudereinigungsbranche zu den klassischen Niedriglohnbereichen. Allerdings finden sich in der Forschungsliteratur unterschiedliche Angaben über das Ausmaß. Unseren eigenen Berechnungen zufolge liegt die Niedriglohnquote im Zeitraum von 2007-2011 bei 57,4 Prozent (ohne Raumpfleger sogar bei über 60 Prozent) und ist im Zeitverlauf gestiegen (Tab. 4).¹¹ Selbst die Einführung eines Branchenmindestlohns, die als Folge dieser Entwicklung gewertet werden kann, hat die Niedriglohnanteile bis 2011 nur unwesentlich verändert, da die Mehrheit der Arbeitnehmer eben diesen „untersten“ Lohn erhält, dieser jedoch unter der Niedriglohnschwelle liegt (Kalina/Weinkopf 2010: 9; Bosch et al. 2011).

Tabelle 4: Niedriglohnbeschäftigung (in Prozent aller Erwerbstätigen), bei Gebäudereinigern nach Geschlecht, 2001-2005 und 2007-2011

	2001-2005	2007-2011
Gesamtarbeitsmarkt	17,5	19,3
Reinigungspersonal	51,7	57,4
ohne Raumpfleger	40,1	61,6

Quelle: SOEP v28, eigene Berechnungen

▪ Beschäftigungsformen bei den Gebäudereinigern

Wie eingangs skizziert ist das Normalarbeitsverhältnis nach wie vor das dominierende Beschäftigungsverhältnis in Deutschland. Dies gilt nicht für das Berufsfeld der Gebäudereinigung, wo der NAV-Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 23,1 Prozent (2001-2005) auf 16,6 Prozent im Zeitraum von 2007-2011 sank. Demgegenüber spielen zum

¹¹ Die Berechnung der Niedriglohngrenze erfolgt auf Grundlage von SOEP-Daten. Dabei werden alle Beschäftigten einbezogen. Zu konkreten Ergebnissen der Berechnung siehe Abb. 1 im Anhang.

einen *Teilzeitarbeitsverhältnisse* bei den atypischen Beschäftigungsformen in der Gebäudereinigung eine zentrale Rolle, obgleich hier der Anteil von 49 Prozent auf 39,8 Prozent zurückging. Zum anderen sind die Arbeitsverhältnisse in der Gebäudereinigung stark von der Zunahme *geringfügiger Beschäftigung* geprägt, deren Anteil im Zeitraum 2007-11 bei 27,5 Prozent lag¹² – und damit stärker ausgeprägt war als das NAV (Tab. 3 und 4). Zusätzlich hat sich der Anteil befristeter Beschäftigung verdoppelt, von 7 Prozent im Zeitraum von 2001-2005 auf 14 Prozent im Zeitraum Jahr 2007-2011 (Tab. 5). Der Anteil der *Leiharbeit* ist auf einem geringen Niveau und spielt in der Gebäudereinigung keine nennenswerte Rolle.

Tabelle 5: Beschäftigungsformen in der Gebäudereinigung sowie im Gesamtarbeitsmarkt (in Prozent) nach Beruf und Geschlecht, 2001-2005, 2007-2011

	NAV		Teilzeit		Geringfügig		Befristet		Zeitarbeit		n (Personenjahre)	
	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011
Gesamtarbeitsmarkt	71,4	66,1	16,9	19,1	2,7	3,8	7,7	9,5	1,3	1,5	41.202	36.621
Reinigungspersonal	23,1	16,6	49,0	39,8	17,3	27,5	7,0	14,0	3,6	2,0	896	691
ohne Raumpfleger	67,3	37,3	17,8	25,4	4,0	15,1	9,9	18,3	1,0	4,0	101	126

Quelle: SOEP v28, eigene Berechnungen

Die marginalisierte Bedeutung des NAV bzw. die Dominanz atypischer Beschäftigungsverhältnisse dürfte eine Erklärung für den geringen bzw. fallenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad sein. Die geringen Machtressourcen auf Arbeitnehmerseite wiederum dürften den hohen Niedriglohnanteil mit bedingen.

5.2 Die Analyse der Berufsfelder von Sozialpädagogen und Sozialarbeitern

Der Bereich der Sozialen Arbeit¹³ ist von einer erheblichen *Beschäftigungsexpansion* gekennzeichnet. Deshalb ist gelegentlich auch vom „sozialpädagogische[n] Jahrhundert“ gesprochen worden (Rauschenbach 1999). 2011 waren insgesamt 929.000 Personen in den Kernberufen der Sozialen Arbeit beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2012). Erzieherinnen stellten dabei mit 596.000 Beschäftigten die größte Gruppe. Danach folgen 333.000 Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen (Statistisches Bundesamt 2012). Für diese beiden Gruppen sind höchste Steigerungsraten Ende der neunziger und Anfang der zweitausender Jahre zu verzeichnen (Züchner/Cloos 2012: 936).¹⁴ Vom Bildungsabschluss her handelt es sich bei den Sozialpädagogen um Hochqualifizierte, bei den Sozialarbeitern um Berufsqualifizierte, die in der Regel über eine dreijährige Ausbildung verfügen. Entsprechend ist zu erwarten, dass Niedriglöhne bei den Sozialpädagogen weniger häufig auftreten als bei Sozialarbeitern.

Allerdings ist der reine Anstieg der Beschäftigtenzahlen differenziert zu betrachten, da dieser wesentlich getragen wird durch einen Anstieg der Teilzeittätigkeit (Dathe et al. 2009: 3) – wie auch unsere Zahlen deutlich belegen. Das heißt, dass zwar mehr Stellen geschaffen wurden, der Anstieg des gesamten Arbeitsvolumens damit aber nicht Schritt gehalten hat. Zudem ist es in einigen Bereichen wie der Jugendhilfe sogar zu einem Abbau gekommen (Dathe et al. 2009).

¹² Dabei hat sich auch die Binnenstruktur der Minijobberinnen dahingehend verändert, dass die Nebenjobber zunehmen, während die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf abgenommen hat (Bosch et al. 2011: 100).

¹³ Über den Untersuchungsgegenstand existieren sehr unterschiedliche Auffassungen. Einer weiten Definition zufolge gliedert sich die Soziale Arbeit in unterschiedliche Felder, wie Altenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe sowie der nichtmedizinischen Gesundheitshilfe (Schilling 2012), die die sozialstaatlichen Leistungen umfassen. Eine professionsbezogene Definition wird von Züchner/Cloos (2012) vorgelegt, die diejenigen zum Personal der Sozialen Arbeit zählen, die in diesem Bereich ausgebildet wurden. Dazu gehören die hier untersuchten Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen und -pädagoginnen. In der vorliegenden Arbeit folgen wir dieser professionsbezogenen Bestimmung des Untersuchungsgegenstandes.

¹⁴ Die Expansion der Beschäftigtenzahlen erstreckt sich vor allem auf die westlichen Bundesländer, während für die östlichen Bundesländer eher ein Abbau der Beschäftigung festzustellen ist (Züchner/Cloos 2012: 939).

▪ Akteurs- und Betriebsstruktur

In den Berufsfeldern der Sozialpädagogen und Sozialarbeiter ist Verdi die größte Gewerkschaft. Die GEW ist vor allem im Erziehungs- und Bildungsbereich vertreten, wie z. B. in Kindergärten. Neben den Gewerkschaften gibt es einen Berufsverband, der gleichzeitig eine Spartengewerkschaft darstellt, den Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH). In ihm sind etwa 6.000 Beschäftigte organisiert. Insgesamt sind von den Sozialpädagogen deutlich mehr als bei den Gebäudereinigern gewerkschaftlich organisiert. Gleichwohl ist beim *gewerkschaftlichen Organisationsgrad* ein Rückgang zu verzeichnen. Dieser fiel bei den Sozialarbeitern mit 17,4 Prozent auf 16,7 Prozent im Zeitraum von 2007-20011 nur geringfügig aus. Demgegenüber ging er bei den Sozialpädagogen von 27,8 Prozent auf 20,1 Prozent deutlicher zurück. Hier drückt sich insbesondere ein Verlust weiblicher Mitglieder aus, da männliche Sozialpädagogen sich im Zeitverlauf stärker organisierten.

Bei den Arbeitgebern muss – für den Bereich der Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeitern – zwischen der Sozialadministration und den zumeist staatlich finanzierten Leistungserbringern unterschieden werden (Schilling 2012). Während die Sozialadministration vor allem auf kommunaler Ebene angesiedelt ist, gestaltet sich die Trägerstruktur derjenigen heterogener, die die staatlich finanzierten Leistungen erbringen. In den folgenden Darstellungen legen wir unseren Schwerpunkt auf die Erfassung der Leistungserbringer. Dabei werden grob drei unterschiedliche Träger unterschieden, mit verschiedenen gelagerten Tarifstrukturen. Als wichtigster Akteur sind die Freien Träger zu nennen. Dazu gehören im Wesentlichen sechs Verbände: die Arbeiterwohlfahrt (AWO), der Deutsche Caritasverband (DCV), das Deutsche Rote Kreuz (DRK), das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (DW der EKD), der Paritätische Wohlfahrtsverband (DER PARITÄTISCHE) und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST) (Bauer 2002: 448).

Insgesamt umfassen die Freien Träger 2008 mit rund 1,5 Millionen die meisten Beschäftigten (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. 2008: 16). Sie gelten damit als größte Dienstleistungserbringer in der Sozialen Arbeit (Bauer 2002: 419), wobei die genannten Zahlen an dieser Stelle Bereiche der Pflege, sowie z.T. auch Krankenhäuser einschließen. An zweiter Stelle stehen die öffentlichen Träger, mit etwa 800.000 Beschäftigten. An dritter Stelle sind die privat-gewerblichen Träger zu nennen, bei denen etwa 200.000 Beschäftigte arbeiten (Evans/Galtschenko 2012: 26). Die mittlere Betriebsgröße der Organisationen, in denen Sozialpädagogen und Sozialarbeiter beschäftigt sind, ist deutlich höher als in der Gebäudereinigung und nimmt im Zeitverlauf sogar noch zu (Tab. 6). Diese skizzierte Trägerstruktur hat einen erheblichen Einfluss auf die Entlohnungsbedingungen.

Tabelle 6: Betriebsgröße (Median) bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen nach Geschlecht, BRD 2000-2010

	Sozialarbeiter			Sozialpädagogen		
	2000-2002	2004-2006	2008-2010	2000-2002	2004-2006	2008-2010
Gesamtarbeitsmarkt	46	47	51	84	90	103
Männer	75	70	72	87	90	110
Frauen	42	44	48	83	90	102

Quelle: LIAB Querschnittmodell 2 (9310), gewichtet

▪ Tarifpolitik und -struktur

Die hier aufgezeigten Entwicklungstendenzen haben zu einer Pluralisierung der Tarifstrukturen, der Zunahme von Haustarifen und tariffreien Zone geführt (Wohlfahrt 2012: 139). Dabei bedingt die Erosion des Tarifvertrags die Ausdehnung der tariffreien Zone. Ablesbar wird diese Entwicklung am Rückgang der *Tarifbindung* (Tab. 7). Während im Zeitraum zwischen 2000-2002 noch 68 Prozent der Sozialarbeiter und 66 Prozent der Sozialpädagogen tarifgebunden waren, ging der Wert um 9 Prozent bzw. 6 Prozent zurück, auf 57 Prozent bei den Sozialarbeitern und auf 60 Prozent bei den Sozialpädagogen im Zeitraum von 2008-2010. Dabei arbeiten in der Regel Frauen häufiger in Betrieben mit Tarifbindung als Männer.

Die aufgezeigte Entwicklung ist nicht zuletzt auf einen veränderten Umgang der Arbeitgeber mit den veränderten Wettbewerbsbedingungen zurückzuführen (siehe oben). So wurden Tarifverträge mit Nicht-DGB-Gewerkschaften geschlossen (vor allem christliche Gewerkschaften), bestehende Einrichtungen in betriebliche Rechtsformen überführt, was eine Ökonomisierung zur Folge hat, und Sekundärdienstleistungen outgesourct, wozu die Ausgründung und Schaffung von Leiharbeitsfirmen und Personenservicegesellschaften gehört (Wohlfahrt 2012: 139). Es werden Fusionen und Kooperationen angestrebt, um Kosten zu minimieren und betriebsinterne Handlungsabläufe rationalisiert (Bauer et al. 2012). Darüber hinaus lassen sich neue Eingruppierungssystematiken feststellen. Dabei kommt es zu einer zunehmenden Trennung von Formalqualifikation und tariflicher Eingruppierung (Berger 2002: 328f.). Hier

wird, wie beispielsweise bei den „Tarifverträgen“ des Diakonischen Werkes, eine Betrachtung der Gesamttätigkeit vorgenommen. Dies führt einerseits dazu, auf vorhandene Qualifikationen zurückgreifen zu können, ohne sie zu bezahlen und andererseits zu einer Abwertung der Qualitätsdimension der Leistungserbringung (Wohlfahrt 2012: 135).

Tabelle 7: Tarifbindung Beschäftigte bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen (in Prozent), 2000-2010

Tarifregime	Sozialarbeiter		Sozialpädagogen	
	2000-2002	2008-2010	2000-2002	2008-2010
Branchen	68	57	66	60
Firmen	9	17	11	13
Kein TV, Orientierung	16	17	17	18
Kein TV, keine Orientierung	7	9	7	8

Anmerkungen: / = Fallzahlen < 20. Die Spaltenprozentage summieren sich aufgrund fehlender Werte von Rundungen nicht immer zu 100 Prozent auf.

Quelle: LIAB Querschnittsmodell 2 (9310), gewichtet

▪ Entlohnungsstrukturen und Niedriglohn in den untersuchten Berufsfeldern

Durch das sog. Besserstellungsverbot war es Freien Trägern in der Sozialen Arbeit nicht gestattet, bessere Bezahlungen an als bei öffentlichen Trägern anzubieten. Dementsprechend hat der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD (vormals Bundesangestelltentarif (BAT)) eine Leitfunktion übernommen. Durch die Umstellung auf einen wettbewerbsorientierten Ordnungsrahmen im Bereich der sozialen Dienstleistungen sowie die Veränderung der staatlichen Zuwendungsrichtlinien ist diese Leitfunktion jedoch faktisch außer Kraft gesetzt worden (Bauer et al. 2012: 821). In der Folge wurde bei den Freien Trägern nur eine Bezahlung in Anlehnung an den TVöD vorgenommen. Deshalb wird bei den Wohlfahrtsverbänden – wie DRK, AWO und PARITÄTISCHER – der TVöD inzwischen teilweise deutlich unterschritten (Tab. 8). Allerdings gibt es Ausnahmen: So werden Sozialarbeiter mit höheren Anforderungen bzw. in der Endstufe bei der AWO in Nordrhein-Westfalen bzw. bei der DRK höher bezahlt als TVöD-Angestellte (Tab. 8). Diese Tarife sind insgesamt auch die höchsten.

Zusammengenommen und durch unsere Interviews bestätigt (siehe unten), dominiert jedoch die Tendenz, dass die Wohlfahrtsverbände, trotz deutlicher Heterogenität, überwiegend auf Kostenreduktion setzen. Dies wiederum ist nicht so sehr auf Akteure selbst zurückzuführen, vor allem weil sie nicht gewinnmaximierend arbeiten. Vielmehr dürften die Kostenträger für diese Entwicklung hauptverantwortlich sein.

Zu den Freien Trägern gehören auch die Kirchen, bei denen 60 Prozent der Beschäftigten der Verbände arbeiten (Wohlfahrt 2012: 142). Sie haben mit dem dritten Weg ein eigenes Arbeitsrechtssystem entwickelt. Dies bedeutet, dass keine Tarifvereinbarungen abgeschlossen werden. Vielmehr wird in paritätisch besetzten Gremien die Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes beschlossen. Dieser Vorgang ist seit längerem rechtlich umstritten. Vor allem Gewerkschaften dringen darauf, dass die Kirchen Tarifverträge abschließen. Dies hat insofern zum Erfolg geführt als die Evangelische Kirche in Niedersachsen bereits einen Tarifvertrag mit Verdi unterzeichnete (SPIEGEL online 22.5.2013). Dabei ist hervorzuheben, dass die kirchlich gezahlten Entgelte in 2012, bei der Evangelischen Kirche über und bei der Caritas unter dem TVöD lagen (Tab. 8).

Tabelle 8: Ausgewählte Grundentgelte (Brutto) im Vergleich

	TVöD-VKA bzw. S&E	AVR DW EKD	AVR Caritas	AWO NRW	AWO Thüringen	TV PATT	DRK-Reformtarifvertrag
Sozialarbeiter/in Berufsanfänger mit staatlicher Anerkennung	S 11, Stufe 2: 2.600 Euro	EG 9 Einarbeitungsstufe: 2.770 Euro minus 10 Prozent =2493 Euro, die jährlich um 1,25 Prozent steigen	VG 5b, Stufe 2: 2.411 Euro	EG 9, Stufe 2: 2.466 Euro	VG 6 (Berufserfahrung und Zusatzqualifikation erforderlich), Stufe 2: 1.978 Euro	EG 6, Stufe 2: 2.357 Euro	S 11, Stufe 2: 2.631 Euro
Sozialarbeiter/in mit höheren Anforderungen in der Tätigkeit nach ca. 6-8 Jahren	S 12, Stufe 3: 2.890 Euro	EG 10, Basisstufe: 3.314 Euro	VG 4b, Stufe 4: 2.812 Euro	EG 10, Stufe 3: 3.015 Euro	VG 7, Stufe 4: 2.371 Euro	EG, Stufe3: 2.797 Euro	S 12, Stufe 3: bzw. 2.968 Euro
Sozialarbeiter/in gleiche Tätigkeit Endstufe	S 12, Stufe 6: 3.470 Euro (nach 15 Jahren)	EG 10: 3.480 Euro Erfahrungsstufe (nach 6 Jahren)	VG 4b, Stufe 10: 3.341Euro (nach 18 Jahren)	EG 10, Stufe 6: 3.736 Euro (nach 17 Jahren)	VG 7 Endstufe: 2.613 Euro (ab 2011. Endstufe 8: 2.897 Euro; nach 9 Jahren)	EG 7 Endstufe: 3.077 Euro (nach 10 Jahren)	S 12, Stufe 6: 3.511 Euro (nach 17 Jahren)

Anmerkungen: Die Werte des TVöD, AVR, DW, EKD, Caritas und Reformtarifvertrag beziehen sich auf die Bezahlung im Westen.

Abkürzungen: DW: Diakonisches Werk, EKD: Evangelische Kirchen in Deutschland, TVöD: Tarifvertrag Öffentlicher Dienst, AVR: Arbeitsvertragsrichtlinien, DRK: Deutsches Rotes Kreuz, AWO: Arbeiterwohlfahrt, PATT: Paritätischer Wohlfahrtsverband

Quelle: Wohlfahrt 2012: 137

Bei unseren Analysen zum Lohn knüpfen wir an die bereits vorhandenen Erläuterungen und Befunde zu den Gebäudereinigern an (insbesondere Tab. 3 & 4). Dabei zeigt sich, dass die Einkommen insbesondere der Sozialarbeiter, aber auch der Sozialpädagogen deutlich unter den mittleren Einkommen insgesamt liegen und im Zeitverlauf ebenfalls etwas stärker sinken als im Gesamtarbeitsmarkt.

Tabelle 9: Monatliches Bruttoerwerbseinkommen (Mittelwert in Euro), bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen nach Geschlecht, 2001-2005 und 2007-2011

	2001-05	2007-11	Diff. (Prozent v. 2001-05)
Gesamt	2584	2492	-4
Sozialarbeiter	1918	1839	-4
Sozialpädagogen	2449	2249	-8

Quelle: SOEP v28, eigene Berechnungen

Obgleich es sich bei den Sozialarbeitern um eine Berufsgruppe mit qualifiziertem Abschluss handelt, weisen sie eine hohe Betroffenheit durch Niedriglohn auf. 2001-05 erreichen sie nahezu durchschnittliche Werte. Im weiteren Zeitverlauf gelingt es dann vor allem Frauen immer häufiger, die Niedriglohngrenze zu überschreiten. Die Niedriglohnbeschäftigung bei den männlichen Sozialarbeitern jedoch wächst überdurchschnittlich. Bei den (hoch qualifizierten) Sozialpädagogen ist der Niedriglohnanteil erwartungsgemäß sehr gering, zeigt allerdings eine steigende Tendenz. Diese insgesamt geringe Relevanz des Niedriglohnbereichs in diesem Berufsfeld dürfte wohl auch mit dazu beigetragen haben, dass bisher kein branchenbezogener Mindestlohn eingeführt bzw. durchgesetzt werden musste.¹⁵

Tabelle 10: Niedriglohnbeschäftigung (in Prozent aller Erwerbstätigen), bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen nach Geschlecht, 2001-2011

	2001-2005	2007-2011	Diff.
Gesamtarbeitsmarkt	17,5	19,3	10
Sozialarbeiter	17,4	12,9	-26
Sozialpädagogen	5,3	7,5	42
Männer	11,3	13,7	21
Sozialarbeiter	18	21	17
Sozialpädagogen	7,4	8,8	19
Frauen	24,6	25	2
Sozialarbeiter	17,3	12	-31
Sozialpädagogen	5	7,2	44

Quelle: SOEP v28, eigenen Berechnungen

▪ Beschäftigungsformen in den Berufsfeldern der Sozialpädagogen und Sozialarbeiter

Die Verbreitung der Beschäftigungsformen, differenziert nach dem ausgeübten Beruf sowie dem Geschlecht, zeigt, dass das Normalarbeitsverhältnis bei den Sozialarbeitern und Sozialpädagogen noch nie Normalität war – und in seiner Bedeutung weiter abnimmt. Entsprechend überwiegen atypische Beschäftigungsverhältnisse, allen voran die Teilzeitbeschäftigung. Dies wiederum betrifft vor allem Frauen. In Zahlen ausgedrückt: in den untersuchten Zeiträumen lag der Anteil der Teilzeittätigkeit bei den Sozialarbeitern kontinuierlich bei 33,9 Prozent, im Gesamtarbeitsmarkt jedoch nur bei 16,9 Prozent bzw. 19,1 Prozent (Tab.11). Ferner sind Sozialarbeiter unter den untersuchten Berufsgruppen diejenige, mit dem höchsten Anteil befristeter Beschäftigter (18,2 Prozent bzw. 23,6 Prozent in den angegebenen Zeiträumen). Hiervon sind Männer noch häufiger betroffen als Frauen.

Auch bei den Sozialpädagogen sind Frauen relativ häufig im Normalarbeitsverhältnis beschäftigt (entsprechend dem Durchschnitt aller weiblichen Beschäftigten). Gleichzeitig ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung überdurchschnittlich und lag bei 35,2 Prozent in 2007/11 (Tab. 11). Der Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung scheint vor allem von Arbeitgebern in Ostdeutschland erzwungen zu sein (Dahme et al. 2007). Darüber hinaus ist der Befristungsanteil in

¹⁵ Gleichwohl gilt für das pädagogische Personal, die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen erbringen, in Westdeutschland seit dem 1.8.2012 ein Mindestlohn in Höhe von 12,60 Euro. In Ostdeutschland liegt er bei 11,25 Euro (Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch vom 17. Juli 2012). Des Weiteren liegen keine spezifischen Mindestlöhne vor, so auch nicht in den untersuchten Berufsfeldern.

dieser Berufsgruppe mit insgesamt 16,3 Prozent überdurchschnittlich hoch. Geringfügige Beschäftigung und Zeitarbeit spielen keine besondere Rolle.

Tabelle 11: Beschäftigungsformen (in Prozent) nach Beruf und Geschlecht, 2001-2005, 2007-2011

	NAV		Teilzeit		Geringfügig		Befristet		Zeitarbeit		n (Personenjahre)	
	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011	2001-2005	2007-2011
Gesamt- arbeits- markt	71,4	66,1	16,9	19,1	2,7	3,8	7,7	9,5	1,3	1,5	41.202	36.621
Sozialar- beiter	43,6	37,4	33,9	33,9	3,6	4,2	18,2	23,6	0,7	0,9	576	644
Sozial- päda- gogen	51,9	48,1	31,3	34,3	1,4	0,9	14,9	16,3	0,5	0,4	565	534
Männer	89,3	86,9	1,9	2,5	0,6	0,9	6,8	7,9	1,4	1,8	21.903	18.478
Sozialar- beiter	65,4	50	9	12,9	1	-	24,4	37,1	-	-	78	62
Sozial- päda- gogen	61,7	59,3	16	29,7	1	-	19,8	9,9	1,2	1,1	81	91
Frauen	51,1	45	34	35,9	5,1	6,7	8,6	11,2	1,1	1,2	19.299	18.143
Sozial- arbeiter	40,2	36,1	37,8	36,1	4	4,6	17,3	22,2	0,8	1	498	582
Sozial- päda- gogen	50,2	45,8	33,9	35,2	1,4	1,1	14	17,6	0,4	0,2	484	443

Quelle: SOEP v28, eigenen Berechnungen

5.3 Zusammenhang von Interessenvertretung und Niedriglohn bzw. atypischer Beschäftigung

In den vorangegangenen Analysen konnte gezeigt werden, dass die Struktur der Interessenvertretung in den untersuchten Berufsfeldern der Sozialen Arbeit für die Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen völlig anders gelagert als in der Gebäudereinigung. Die Tariflandschaft der Akteure bei den Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen ist deutlich heterogener, u. a. weil hier kirchliche Träger Einfluss auf die Tarifpolitik nehmen. Obgleich die Tarifdeckung insgesamt noch vergleichsweise hoch ist, hat in den vergangenen Jahren allerdings die Bedeutung des Flächentarifvertrags deutlich abgenommen und die damit einhergehende Relevanz von Haus- und Firmentarifverträgen durch die Verbetrieblichung der Lohnfindung zugenommen (Schnabel 2006). Obgleich diese Entwicklungslinie auch bei den Gebäudereinigern zu beobachten ist, besteht ein zentraler Unterschied in der hier weiterhin extrem hohen Tarifdeckung, die im Zeitverlauf sogar noch ansteigt. Damit folgt die Entwicklung im Gebäudereinigerhandwerk nicht dem allgemeinen Trend der Erosion der Tarifpolitik. Dies dürfte maßgeblich mit der Einführung des branchenspezifischen Mindestlohns zusammenhängen, der dazu beiträgt, dass die untersten Lohngruppen des Tarifvertrages – legal – ohnehin nicht unterschritten werden dürfen.

Trotz dieser strukturellen Differenzen bei der Tarifdeckung sind zwischen den untersuchten Berufsfeldern auch viele Gemeinsamkeiten zu beobachten. In allen untersuchten Berufsfeldern ist es zu einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen gekommen. Dementsprechend gilt, dass das sog. Normalarbeitsverhältnis keineswegs mehr als Normalität zu betrachten ist. Es dominiert der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung, wobei allerdings allein bei den Gebäudereinigern auch eine Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zu konstatieren ist. Weiterhin sind berufsfeldübergreifend Einkommenseinbußen zu beobachten, die allerdings unterschiedlich ausfallen: Während der Rückgang bei den Einkommen in der Gebäudereinigung mit -17 Prozent am gravierendsten ausfiel, ist er

weniger stark bei den Sozialpädagogen (-8 Prozent) bzw. den Sozialarbeitern ausgeprägt (-4 Prozent). Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Bezahlung in den untersuchten Berufsfeldern unterdurchschnittlich ist. Kann die negative Einkommensentwicklung bei den Sozialarbeitern und Sozialpädagogen durchaus mit der Erosion der Tarifpolitik in Einklang gebracht werden, ist dies für die Gebäudereiniger weniger eindeutig. Hier ist zu vermuten, dass bestehende Tarifstrukturen nicht ausreichend schützen.

Um die soweit skizzierten deskriptiven Ergebnisse zu den Berufsfeldern erklären zu können, haben wir quantitative Analysen zur „Schutzwirkung“ der Institutionen der Interessenvertretung in Bezug auf atypische Beschäftigung und Niedriglohn mittels Logitregressionen durchgeführt.¹⁶ Aufgrund vorgegebener Limitierungen der vorhandenen Datensätze wird dabei der Zusammenhang zwischen einerseits der Gewerkschaftsmitgliedschaft und andererseits dem Vorhandensein eines Betriebsrates im Betrieb mit atypischen Beschäftigungsformen bzw. Niedriglohn untersucht. Entsprechende Effekte in der Gesamtwirtschaft werden den von uns untersuchten Beschäftigungsfeldern gegenübergestellt (Tab. 12).

Gesamtwirtschaftlich zeigt sich, dass Gewerkschaftsmitglieder seltener atypisch oder mit Niedriglohn beschäftigt sind. Außerdem weisen Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat seltener Niedriglöhne auf. Bivariat ist zwar auch atypische Beschäftigung seltener, dahinter verbergen sich jedoch prominente betriebsstrukturelle Merkmale, z.B. dass Betriebe mit Betriebsrat größer sind, höhere Löhne sowie eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen. Kontrolliert man hierfür, zeigt sich ein positiver Zusammenhang, d.h. Betriebe mit Betriebsrat weisen 5,7 Prozent mehr atypisch Beschäftigte auf (Tab. 12) – ein Effekt, der sich zwischen 2001 und 2011 noch verstärkt (nicht dargestellt). Wird nach atypischen Beschäftigungsformen differenziert, sind vor allem die Befristung und Zeitarbeit in Betrieben mit Betriebsräten häufiger (nicht dargestellt). Dies lässt sich dahingehend deuten, dass der Schutz der (Stamm-) Belegschaft durch den Betriebsrat vermutlich verstärkt Flexibilisierungsstrategien von Seiten der Betriebsleitung motiviert.

Diese Zusammenhänge gelten jedoch nicht für die hier fokussierten Branchen: Allein in der Gebäudereinigung schützt die Gewerkschaftsmitgliedschaft vor prekären Beschäftigungsverhältnissen. Bei den Sozialarbeitern und Erziehern stellt dagegen Gewerkschaftsmitgliedschaft keinen wirksamen Schutz dar. Allein der ohnehin kaum vorhandene Niedriglohn ist für diese noch seltener – wie auch Niedriglohn in Betrieben mit Betriebsrat (nicht signifikant).

Gleichzeitig trägt in der Gebäudereinigung das Vorhandensein eines Betriebsrates in erheblichem Maße zur Vermeidung von atypischer Beschäftigung bei, die in entsprechenden Betrieben um 9,4 Prozent seltener ist. Für die Sozialpädagogen fällt dieser Effekt marginal aus – ist jedoch vorhanden. Dies lässt darauf schließen, dass in diesen durch allgemein hohe Flexibilität charakterisierten Beschäftigungsfeldern, das Vorhandensein eines Betriebsrates einen mäßigen Einfluss ausübt – sofern dies nicht ebenfalls durch betriebsstrukturelle Effekte bedingt wird (was hier nicht nachzuprüfen ist).

¹⁶ Die folgenden Ergebnisse, wie auch methodische Erläuterungen, sind dokumentiert in Dingeldey et al. 2015. Aus Gründen der Fallzahlen werden bei den Sozialarbeitern auch Erzieher mit einbezogen.

Tabelle 12: Geschätzte Prozentsatzdifferenzen prekärer Beschäftigungsbedingungen (durchschnittliche marginale Effekte), in Prozent, Logitregressionen 2011

	Alle Berufe	Gebäude	MFA	Sozialarb. / Erzieher
Atypische Beschäftigung				
Gewerkschaftsmitgl.	-2,9 (2.14)*	-2,2 (0.24)	29,4 (1.42)	19,9 (1.62)
Betriebsrat	5,7 (4.59)*	-9,4 (1.76)*	16,2 (0.85)	-1,5 (0.21)
<i>N</i>	7800	148	94	158
<i>Pseudo R</i> ²	0,25	0,2	0,19	0,2
Niedriglohn				
Gewerkschaftsmitgl.	-3,8 (2.77)*	-0,9 (0.05)		-6 (0.66)
Betriebsrat	-9,1 (8.87)*	-27,6 (3.64)*	-24,9 (7.36)*	-3,5 (0.59)
<i>N</i>	7800	148	94	158
<i>Pseudo R</i> ²	0,25	0,12	0,17	0,24

Anmerkungen:

Die durchschnittlichen marginalen Effekte stellen die geschätzte Prozentsatzdifferenz prekärer Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zur Referenzkategorie (Betrieb ohne Betriebsrat bzw. kein Gewerkschaftsmitglied) dar. Die Standardfehler sind robust gegenüber Heteroskedastizität, Z-Werte in Klammern, * = Signifikanzniveau 10%.

Auf die Darstellung der Effekte der Kontrollvariablen wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet. Weitere unabhängige Kontrollvariablen im Modell für alle Berufe: Region Ostdeutschland, (logarithmierter) Stunden- sowie Niedriglohn im Modell zu atypischer Beschäftigung bzw. Beschäftigungsform im Niedriglohnmodell, Betriebsgröße, (quadrierte) Beschäftigungsdauer im aktuellen Betrieb, Alter, schulischer Bildungsgrad, Berufsgruppe, Geschlecht, Partner im Haushalt. In den Modellen zu den Berufsgruppen werden aus Gründen der Fallzahlen Variablen ausgeschlossen, die nicht-signifikant sind oder keinen substantiellen Beitrag zum R^2 -Wert sowie zur Erklärung der Interessenvertretungsvariablen leisten.

Quelle: SOEP v28, eigene Berechnungen

Alles in allem erfüllen damit die Institutionen der Interessenvertretung in der Gebäudereinigung eher die erwartete Schutzfunktion als bei den Sozialarbeitern. Gleichzeitig ist die Prekarität der Beschäftigung aufgrund des hohen Niedriglohnanteils und der Verbreitung atypischer Beschäftigung jedoch deutlich höher als bei Sozialarbeitern/Sozialpädagogen. Um dieses „Paradox“ erklären zu können, untersuchen wir insbesondere die Handlungsstrategien der kollektiven Akteure in den entsprechenden Beschäftigungsfeldern.

5.4 Handlungsstrategien der kollektiven Akteure im Umgang mit der Erosion der Interessenvertretung, Niedriglohn und atypischen Beschäftigungsformen

In den einzelnen untersuchten Berufsfeldern halten die Interessenvertreter der Arbeitnehmerseite am Normalarbeitsverhältnis fest, d.h. sie sehen dieses als wünschenswerte Beschäftigungsform. Dementsprechend wird versucht, die Ausbreitung atypischer bzw. prekärer Beschäftigungsformen zu begrenzen bzw. zu problematisieren. Vor allem die IG BAU verbindet dies jedoch zu einer Art Doppelstrategie, indem gleichzeitig versucht wird, atypisch Beschäftigte zu organisieren bzw. zu integrieren, und zwar sowohl in die Gewerkschaft als auch in die konkrete Arbeit des Be-

triebsrates. Exemplarisch dafür steht die Aussage der Gewerkschaftsvertreterin in der Gebäudereinigung, die zunächst die Zunahme atypischer Beschäftigung problematisiert: „*Befristung zum Beispiel. Das ist prekär. Und das hat [sich] ja erhöht*“ (Exp. 2). Ähnliches gilt für geringfügige Beschäftigung, die in der Gebäudereinigung eine dominante Beschäftigungsform darstellt (siehe oben). Dementsprechend wird die arbeitsrechtliche und soziale Schlechterstellung bei den Sozialversicherungen kritisiert und darauf hingewiesen, dass mit dieser Beschäftigungskategorie „Arbeitnehmer zweiter Klasse“ geschaffen wurden. Gleichzeitig wird eine Absenkung der Minijob-Lohnuntergrenze gefordert (IG BAU online 09.07.2012) und eine weitgehende Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse angestrebt (Sicherstellung des Sozialversicherungsschutz und der Auslauf der Sonderregelungen bei der Besteuerung) – um deren Ausweitung einzuschränken.

Die Forderung nach Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung wird auch von Seiten des Arbeitgeberverbandes unterstützt (BIV online 25.09.2012; BIV online 2013). Dies wird im allgemeinen mit den für Arbeitgeber aufgrund der Pauschalsteuer vergleichsweise hohen Lohnnebenkosten begründet, die sie zu den teuersten Arbeitsverhältnissen mache (Exp. 1),¹⁷ obgleich sie wegen der weitgehenden Befreiung von der Sozialversicherungspflicht einen vordergründigen Vorteil für die Arbeitnehmer darstelle. Dementsprechend wird die Verbreitung dieser Beschäftigungsform auf den Wunsch der Arbeitnehmer zurückgeführt – eine Argumentationsstrategie, die wir auch auf der Arbeitgeberseite in den anderen untersuchten Berufsfeldern wiederfinden. In diesem Sinne wird ein Festhalten an der Nutzung geringfügiger Teilzeit durch die Arbeitgeber mit der „Konkurrenz um die Arbeitnehmer“ begründet.

Die gewerkschaftliche Strategie der vermehrten Organisationsbestrebungen in der Gruppe der prekär Beschäftigten zielt darauf, ihre Organisationsbasis zu stärken. Dies erscheint insofern erfolgreich als inzwischen 20 Prozent der IG BAU Gewerkschaftsmitglieder geringfügig Beschäftigte sind (Riedel 2012). Gleichzeitig verdeutlichen die Interviews die strukturellen Probleme der Organisationsfähigkeit und Partizipationsfähigkeit in Bezug auf eben diese Gruppen. Dementsprechend sind die geringfügig Beschäftigten in den Organen der Interessenvertretung

„mit (...) einer kleinen Gruppe in Betriebsräten vertreten. Weil (...) die arbeiten ja täglich bis zu zwei Stunden. Und Betriebsratsarbeit braucht natürlich eine andere Zeit, wo man dann auch diese Tätigkeit machen müsste. Das ist die eine Seite, und die andere ist dann auch, dass geringfügig Beschäftigte kaum an der Mitbestimmung teilnehmen“ (Exp. 2). Ähnliche Probleme werden auch für befristete Tätigkeiten genannt: „Mitbestimmung und Befristung geht ja gar nicht. [Für b]efristet Beschäftigte (...) ist das problematisch, (...) dass jemand für eine Mitbestimmung seine oder ihre Kandidatur bekannt gibt“ (Exp. 2).

Im Umgang mit von atypischen Beschäftigungsformen besonders Betroffenen, den Migranten, zeigt sich der schwierige Versuch, Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen. Diese Partizipationsmöglichkeiten sollen sowohl auf der Betriebsebene, aber auch in der Gewerkschaft allgemein eröffnet werden. Dies verdeutlicht insbesondere die folgende exemplarische Interviewpassage (Exp. 2):

„Ja prekär hängt ja immer dahinter, meistens, ich sage nicht immer, natürlich. Aber das kommt öfter vor, dass da ein Migrationshintergrund hintersteckt. Und aber auch Frauen viel. Und da haben wir in der Gebäudereinigung natürlich eine ganz große Gruppe von. Das ist...ich sage mal so: wir haben ja nicht umsonst in allen verschiedenen Sprachen unsere Informationsflugblätter. Ob es bei Betriebsratswahlen, Wahlauschreibungen ausgehandelt wird, dass die auch in verschiedenen Sprachen ausgehangen werden, damit alle Beschäftigten wissen: was kommt da auf uns zu? Dies wird aber auch kommuniziert. Persönlich. Wir haben auch in der Organisation, in der GBAO, das sind Hauptamtliche, die verschiedene Migrationshintergründe mit sich bringen. Es sind also fast, ich sag‘ mal nicht alle Sprachen, aber viele Sprachen, womit wir zu tun haben, haben wir auch Hauptamtliche, die da unterstützen. Und die dabei sind. Und das hilft natürlich sehr, sehr, sehr. Das ist dann natürlich ein ganz anderes Vertrauensverhältnis bei Menschen mit Migrationshintergrund. Wenn da jemand kommt, der auch die eigene Sprache spricht. Es hängt ja nicht nur mit der Sprache, sondern auch mit der Kultur was zusammen. Das heißt wenn man jemanden, sich mit jemandem unterhält, dann weiß, kennt man die Kultur auch und somit existiert ein ganz anderes Vertrauensverhältnis. Das bedeutet: wenn man diese Menschen auch überzeugt hat, dass es um eine gute Sache geht, dann musst man auch damit rechnen, dass die bis zum bitteren Ende oder bis zu Ende dran bleiben.“

Die im Zitat erwähnten Maßnahmen der Informationsdistribution auf der Betriebsebene zielen in erster Linie auf die Mitgliedergewinnung, die gezielt als Organizing zu verstehen ist. Dies verändert klassisch aufgestellte Gewerkschaften hin zum Partizipationsgedanken und befördert damit einen Wandel der Organisation selbst. Idealerweise würde dies eine stärkere Heterogenisierung und Demokratisierung nach sich ziehen.

¹⁷ Die Interviews werden mit Exp. gekennzeichnet wenn es sich um Experteninterviews handelt, als Int. wenn es Interviews mit den Beschäftigten sind.

Auf Mitgliedergewinnung zielen auch einzelne, regionale Organisierungskampagnen, indem prekäre Arbeitsbedingungen thematisiert werden, insbesondere die Befristungspraxis für das Reinigungspersonal im Gesundheitswesen (labournet.de 18.12.2012). Mit der Strategie des Organizing wird der Versuch unternommen, Handlungsmacht zu gewinnen, um damit Forderungen nach höheren Löhnen durchzusetzen bzw. diesen mehr Nachdruck zu verleihen.

Neben den bekannten, strukturellen Problemen, die sich für atypisch Beschäftigte in der Mitbestimmung ergeben, stellt sich auch die Frage, ob bzw. wie die Gewerkschaften die spezifischen Interessen der atypisch Beschäftigten vertreten. Innerhalb der IG BAU zeigt sich ein hohes Problembewusstsein: „*da das Problem riesengroß ist, haben wir uns dem angenommen*“ (Exp. 2). Allerdings ist die konkrete Strategieentwicklung im Umgang mit beispielsweise Befristungsformen noch am Anfang:

„jetzt am Wochenende werden wir mit der Arbeitsgruppe Befristungen uns zusammensetzen. Und das sind Beschäftigte aus den Betrieben. Das heißt auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind dabei. Da wollen wir gemeinsam eine, ja einen Plan machen: welche Art von Befristungen gibt es überhaupt? Und wie können wir damit umgehen. Das heißt, ich kann ihnen jetzt nicht konkret sagen – das wäre zu früh – dass wir sagen können jetzt: ja wir haben da folgenden Plan und den wollen wir gehen“ (Exp. 2).

Die Betriebsratsarbeit ist allerdings nicht ausschließlich auf die Begrenzung prekärer Beschäftigungsformen ausgerichtet,¹⁸ sondern schließt auch Kontrolle und Regulierung von atypischer Beschäftigung ein: „*wenn Einstellungen laufen sollen, dass dann eben die Betriebsräte gucken können: Unter welchen Bedingungen werden die Leute eingestellt? Und warum werden sie wiederum entlassen? Und das ist ja ein Schutzmechanismus für die Beschäftigte*“ (Exp. 2).

Hier zeigt die Verknüpfung von Betriebsrat und Gewerkschaften interessante Ergebnisse. Ist die Zugehörigkeit der Betriebsratsmitglieder zu einer Gewerkschaft nicht zwingend erforderlich, scheint sie zumindest in der Gebäudereinigung die Regel. Dabei zielt die gewerkschaftliche Strategie auf Kooperation und Mitgliederrekrutierung sowie auf eine Minimierung betriebsratsfreier Zonen:

„Also auf der einen Seite arbeiten wir mit der, mit den Mitbestimmungen, also den Betriebsräten zusammen. Das heißt, da haben wir dann die Zusammenarbeit, dass geguckt wird, wo es eben keine Mitbestimmung gibt und wo können wir was machen? Die kriegen bestimmte Unterstützung natürlich von unserer Seite. Damit da auch eine Mitbestimmung existiert“ (Exp. 2).

Wird das Einrichten der Mitbestimmung im Betrieb durch die Arbeitgeber verhindert, kommt es zur Konfrontation: „*Da müssen wir dann halt wirklich einen Kampf mit den Kolleginnen machen*“ (Exp. 2).

Allerdings ist die Doppelstrategie der Integration in die konkrete Arbeit des Betriebsrates bzw. der Gewerkschaft auf der einen Seite, und der Versuch, atypischen Beschäftigungsbedingungen zu problematisieren und zu limitieren nicht nur auf die betriebliche Ebene beschränkt, sondern eingebettet in eine gewerkschaftsübergreifende Strategie, des *blaming and shaming* (vgl. auch Rehder 2008, 2014). So ist auffällig, dass insbesondere während Tarifverhandlungen die Thematisierung von Niedriglöhnen, Befristungen und hoher Arbeitsbelastung im Zentrum der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der IG BAU steht (IG BAU online 14.08.2013). Damit soll die Öffentlichkeit sensibilisiert werden, um den Gewerkschaftsforderungen Nachdruck und Durchsetzungsfähigkeit zu verleihen und „Druck auf die Arbeitgeber“ auszuüben (IG BAU online 14.08.2013). Diese Öffentlichkeitsstrategie ähnelt der Mindestlohnkampagne, in der öffentlicher Zuspruch wesentlich für die Durchsetzung war (Dingeldey/Kathmann 2017).

Insgesamt scheint die Kombination der verschiedenen Strategietypen von Organisieren am Konflikt, Mitgliederrekrutierung und Ausbau von Machtressourcen auf Gewerkschaftsebene bis hin zur betrieblichen Mitbestimmung erfolgversprechend. Auf diese Weise garantieren die Betriebsräte die lokale Verankerung der Gewerkschaft und damit unmittelbar die Rekrutierung, Präsentation aber auch die Interessensdurchsetzung. Ist die Mitbestimmung vorhanden, geht es vor allem um Informationsarbeit: „*schauen, dass wir dann über die Mitbestimmung mit den Beschäftigten sprechen. Informieren*“ (Exp. 2). Ob die Mitbestimmungsmöglichkeiten vorhanden sind, hängt vor allem von der Betriebsstruktur ab, die als zentrales Organisationshindernis wirken kann:

„[I]n der Gebäudereinigung kann man sich vorstellen, das ist nicht so, dass man wie auf dem Thyssen-Werk oder der Automobilindustrie 3000 oder 5000 Leute oder 1000 Leute auf einem Fleck hat, sondern das ist verteilt tatsächlich auf ein Unternehmen. Und ein Unternehmen mit 800 Beschäftigten kann 250 Objekte haben und die muss man abfahren. Beziehungsweise hinfahren und das sind dann in Gruppen manchmal zwischen 5 und 10 Leute, die in einem Objekt arbeiten oder kleiner“ (Exp. 2).

¹⁸ Explizit gegen Befristung gerichtet ist die Forderung, dann allerdings auf einer überbetrieblichen Ebene, den „Wildwuchs bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen“ (IG BAU online 22.07.2010) insbesondere bei weiblich Beschäftigten zu stoppen.

Dies erklärt, warum die Strategie der Gewerkschaft, Mitglieder zu rekrutieren und ihre Machtbasis auszubauen, durchaus an Grenzen stößt. Um wenigstens Mindestarbeitsbedingungen auch in den kleineren Betrieben garantieren zu können, hat die IG BAU daher in einer langjährigen Kampagne für den branchenspezifischen Mindestlohn gekämpft. Die tatsächliche Einführung des branchenspezifischen Mindestlohns kann dabei auf unterschiedliche Gründe zurückgeführt werden. Erstens ist die Bereitschaft der IG BAU zu Arbeitskämpfen und der sie begleitenden Aktionen (z. B. Sauberkeit hat seinen Preis) als ein wichtiger Grund zu nennen. Die Arbeitskämpfe verweisen auf die Durchsetzungskraft der Gewerkschaft sowie die Strategie des Organisierens am Konflikt. Das Ergebnis ist allerdings insofern zwiespältig als der Rückgang der Mitgliederzahlen nicht gestoppt werden konnte. Zweitens ist in diesem Zusammenhang die Zustimmung der Arbeitgeberseite zu nennen (Exp. 1), womit ein lagerübergreifender Konsens geschaffen wurde (Kathmann/Dingeldey 2015). Dieser drückt sich darin aus, dass dem Branchenmindestlohn auch von Arbeitgeberseite eine „herausragende Bedeutung“ zugeschrieben wird (Landesinnungsverband NRW online 28.11.2011).¹⁹ Von dieser wird zudem angeführt, dass durch die Schaffung gleicher Entlohnungsbedingungen im Rahmen des Branchenmindestlohns Lohndumping vermieden und Konkurrenz gemildert werde, die fast ausschließlich über den Preis bzw. den Lohn geführt wird. Gleichwohl wurde die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns abgelehnt bzw. nur dort als sinnvoll erachtet, wo Tarifverträge gänzlich fehlen (Landesinnungsverband NRW online 28. 11. 2011). Auch hier besteht eine inhaltliche Übereinstimmung mit der Haltung der IG BAU (o. J.). Nicht zuletzt das bisherige Fehlen einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung im Arbeitgeberverband der Gebäudereiniger unterstreicht deren „Bekanntnis“ zur Tarifbindung – und ist letztlich die Voraussetzung für die weiterhin hohe Tarifdeckung in dieser Branche, an die bis vor kurzem auch die Möglichkeit des Branchenmindestlohns geknüpft war.

Insgesamt scheint das Klima der Tarifpolitik damit durch ein hohes Maß an Kooperation auf Verbandsseite bestimmt. Dies ist für die Gebäudereinigung charakteristisch und drückt sich im gemeinsamen Bestreben der Verbände aus, die Prekarität der Beschäftigung einzuschränken, d.h. hier Mindeststandards zu gewähren, ohne dass jedoch die Bedingungen des Normarbeitsverhältnisses mit einer Entlohnung jenseits der Niedriglohngrenze erreicht werden können.

Wenn in den *Berufsfeldern der Sozialpädagogen und Sozialarbeiter* von der Arbeitgeberseite prekäre Beschäftigungsverhältnisse thematisiert werden, dann betrifft es vor allem die atypischen Beschäftigungsformen, während – aufgrund des insgesamt durchschnittliche Lohnniveaus – Niedriglohnbeschäftigung nicht als relevantes Thema erachtet wird. Gleichwohl ist bezeichnend, dass hier die Positionen wie auch die Handlungsstrategien im Arbeitgeberlager durchaus variieren. Einerseits finden sich – aufgrund ethischer Präferenzen – beispielsweise bei der AWO als auch bei der Diakonie bestimmte Positionierungen, welche auf eine Eindämmung atypischer Beschäftigung zielen – ähnlich wie in der Gebäudereinigung (AWO Brandenburg online 28.08.2013; Diakonie online 10.01.2012). Insbesondere gefordert wird die Regulierung der Minijobs und die mit ihnen zusammenhängende Niedriglohnbeschäftigung (AWO online 24.10.2012). In diese Argumentationslinie fällt auch die Positionierung von einigen Arbeitgebern, die die Ausdehnung der – quantitativ gesehen marginalen – Leiharbeit, wie sie bis vor wenigen Jahren stattfand, als „Irrweg“ bezeichnen (Exp. 5). Im Widerspruch dazu steht, dass die Handlungsstrategien mancher Arbeitgeber durchaus auf die Nutzung atypischer Beschäftigungsformen setzen, wie die Beschäftigung von Leiharbeitern bei der AWO zeigt. Sie wurden im Bereich der Pflege eingesetzt, um Lohnkosten zu senken und u. a. Auftrags Spitzen abzudecken (WAZ online 04.11.2010). Zugleich wird – wie zuvor in der Gebäudereinigung – die Ausdehnung der Teilzeittätigkeit mit dem Wunsch der Arbeitnehmer erklärt. Dementsprechend sei sie also eine freiwillig gewählte bzw. gewollte Beschäftigungsform. Insgesamt ist bei zahlreichen Arbeitgebern in Bezug auf atypische Beschäftigungsformen ein Festhalten am Status quo zu beobachten.

Zudem hat die Verbetrieblichung der Tarifpolitik in Form einer Zunahme von abgeschlossenen Haustarifverträgen zur Zersplitterung der Tariflandschaft geführt. Dieser sei jedoch gestoppt worden, weil die Aushandlung von Haustarifverträgen personelle und finanzielle Ressourcen binde, die nunmehr als zu aufwendig eingeschätzt werden, so ein Arbeitgeberverbandsvertreter (Exp. 5). Gleichzeitig setzt sich in der Sozialen Arbeit jedoch die „Flucht aus dem Flächentarifvertrag“ fort. Die so genannt OT-Mitgliedschaft wurde eingeführt, um dem Mitgliederschwund entgegenzuwirken, der etwa um die Jahrtausendwende einsetzte. Mittlerweile ist ein Drittel der Mitglieder im Arbeitgeberverband nicht tarifgebunden. Diese Tendenz sei durchaus gewollt und von politischen Akteuren gefördert worden, um Druck auf die Beschäftigten auszuüben und habe zur Reduktion der Personalkosten geführt, so der Verbandsvertreter der Arbeitgeberseite (Exp. 5).

Dazu kommt, dass die Kostenträgerstruktur einseitig auf die staatlichen Akteure zugeschnitten ist. Deshalb wird hier auch von einem „Kartell der Kostenträger“ gesprochen (Exp. 5). Dies führe zur Aushebelung des Wettbewerbs, der

¹⁹ Wenngleich der Verbandsvertreter hier vor allem eine de jure Position vertritt, so ist dennoch hervorzuheben, dass gerade in der Gebäudereinigung es ausgeprägte Tendenzen gibt, den Mindestlohn zu umgehen. Dies ist einerseits daran festzumachen, dass die Einhaltung immer wieder vom Zoll kontrolliert wird (Böhlke/Schulten 2014). Andererseits werden uns zahlreiche Verstöße bzw. Strategien gegen die Mindestlohnregelungen von der Gewerkschafts-, aber auch von der Beschäftigtenseite berichtet (Exp. 2, Int. 7).

nur auf der Nachfrageseite, also bei den Arbeitgebern und darüber vermittelt, bei den Arbeitnehmern stattfinden würde. Zusätzlich trägt die heterogene Arbeitgeberstruktur zur Erosion bzw. Zersplitterung der Tariflandschaft bei. Hier sind insbesondere die Wohlfahrtsverbände hervorzuheben. Diese sind, vor allem wenn sie kirchlich organisiert sind und deswegen den „Dritten Weg“ einschlagen, nicht an die allgemeinen Tarifbedingungen gebunden. Dies wird wiederum teilweise systematisch zur Kostenreduktion auf der Angebotsseite genutzt (Exp. 5). Eine Gegenstrategie zu der Maßgabe von den Kostenträgern sei es, die verlangte Arbeit nicht auszuführen und auf Aufgabenbereich zu verzichten bzw. diese nicht mehr zu leisten. Allerdings widerspräche dies wiederum dem Charakter der Gemeinnützlichkeits, dem die unterschiedlichen Akteure sich verpflichtet sähen (Exp. 5). Allerdings versucht eine Minderheit der Arbeitgeber gemeinsam mit den Gewerkschaften, eine umfassende Tarifdeckung und damit verbundene Tarifstandards zu erhalten, indem gemeinsam versucht wird, die Strategien staatlicher Akteure zur Kostensenkung im Sozialbereich zu konterkarieren. Dementsprechend wird weitaus akzentuierter und expliziter als in unseren Interviews mit Akteuren in der Gebäudereinigung²⁰ die Einwirkung auf die politische Ebene hervorgehoben.²¹ So wird beispielsweise in Anhörungsverfahren die Gesetzgebung direkt adressiert und über den DGB als Zusammenschluss der Gewerkschaften Organisationsmacht ausgeübt.

Der Trend zum *Organisieren am Konflikt* findet sich auch im Bereich der Sozialen Arbeit. Als Beispiele für die gewachsene Konfliktfähigkeit werden u.a. die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst genannt (Dribbusch 2011: 252; Kerber-Clasen 2014). Sie haben insgesamt zu Mitgliederzuwächsen geführt. Ferner werden im Bereich der Sozialen Arbeit Kampagnen gegen atypische Beschäftigungsverhältnisse geführt. Beispielhaft ist die GEW-Kampagne „NEIN zu prekärer Beschäftigung in der Sozialen Arbeit“ 2009. In eine ähnliche Richtung weist die von dem Berufsverband Junge DBSH Veranstaltungs- und Protestreihe anlässlich des Internationalen Tages der Sozialen Arbeit am 19.3.2013. Dort wurde auf die „Tendenz zu untertariflicher Bezahlung, Teilzeit- und befristeter Beschäftigung aufgrund steigenden Kostendrucks“ aufmerksam gemacht (Junger DBSH online 2013). Allerdings sind diese Initiativen, Kampagnen etc. eher berufsfeldübergreifend und finden sich bei allen Gewerkschaften sowohl bei Verdi als auch bei der GEW. Sie sind im größeren Kontext der Gewerkschaftsarbeit zu verstehen, Arbeitsbedingungen zu verbessern, in Form von besserer Entlohnung, Höhergruppierung, Verbesserung des Gesundheitsschutzes usw.. Zudem stellen sie in erster Linie auf die Sensibilisierung und Information ab, was als niederschwellige Handlungsstrategie charakterisiert werden kann. Dies zeigt auch die Kampagne „Chancen fördern – Anerkennung fördern“, die 2009 die KITA-Streikbewegung begleitete und sich berufsfeldübergreifend auf Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen und Sozialarbeiterinnen bezog.²² Hier ging es vor allem um bessere Rahmenbedingungen wie eine höhere Eingruppierung und einen besseren Personalschlüssel (Verdi online 17.03.2009).

Diese auf Breite angelegte Strategie und Aufstellung nimmt zum einen die heterogenen Beschäftigungsbedingungen und unterschiedlichen Berufsgruppen der Sozialpädagogen und Sozialarbeiter auf, zum anderen zeigt diese Ausrichtung auch, dass in diesem Bereich eine Prekarisierung stattfindet, obgleich diese für die Berufsgruppen der Sozialarbeiter und Sozialpädagogen nicht in der gleichen Schärfe wie beispielsweise bei den Gebäudereinigern besteht. Dies verdeutlicht auch die Einschätzung eines Interessensvertreters von der Gewerkschaftsseite:

„Es gibt jetzt Befristung bei Neueinstellung. Damit wird gern gearbeitet, Menschen grundlos zu befristen, also die Probezeit zu nutzen. Es gibt auch Leiharbeit und Zeitarbeit. Es gibt auch Formen von Minijobs, wobei die eher in den Bereichen von Kantine und Küchenarbeit fallen. Es gibt Fälle, wo ganz nach der neoliberalen Logik durchexerziert wird. Aber ansonsten werden Formen wie Leiharbeit/Zeitarbeit und Befristung eher da genutzt, wo Engpässe sind, also wo bei Krankheit/Schwangerschaft Personal benötigt wird. Das ist also nach meiner Einschätzung noch im gelben Bereich“ (Exp. 1).

Es werden deutliche Organisationsdefizite konstatiert – insbesondere auf der betrieblichen Ebene:

„Doch wir haben auch Bereiche wo auf Betriebsebene Strukturen fehlen. Wir haben auch immer wieder Freie Träger, die Betriebsräte behindern und erschweren. Es gibt auch vom Organisationsgrad im Erziehungsbereich Öffentlicher Dienst viel Potenzial nach oben. Es gibt deutlich mehr Nichtmitglieder als Mitglieder. Das heißt auch, dass es in diesem Bereich Regionen gibt, in denen niemand in der Gewerkschaft ist. Wo Tarifver-

²⁰ So lässt sich aus Andeutungen herauslesen, wie beispielsweise: „Aber auch an die Politik herantreten aber auch an die Öffentlichkeit, weil (...) das [hat] ganz viel mit der Mitbestimmung zu tun, dass Beschäftigte kaum mehr Mitbestimmung irgendwo haben werden“ (Exp. 2).

²¹ Von der Fragestellung in der vorliegenden Untersuchung nicht betroffen, aber auch in der Forschungsliteratur um atypische bzw. prekäre Beschäftigung weitgehend nicht thematisiert, ist die Arbeitszeitverdichtung bei gleichbleibender Entlohnung. Gerade aber diese scheinen in den hier untersuchten Berufsfeldern eine zentrale Problematik darzustellen. So wird beispielsweise von Gewerkschaftsseite in der Gebäudereinigung darauf verwiesen, dass den Beschäftigten oftmals entweder die Arbeitszeit bei gleichbleibender Flächenleistung gekürzt oder die Reinigungsleistung bei gleicher Arbeitszeit erhöht wird.

²² Weitere Belege für die Strategie des Organisieren am Konflikt – wenn auch nicht in den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie fallend – finden sich in den berufsspezifischen Tarifauseinandersetzung und Streikbewegungen im Erzieherbereich 2011 und 2015.

handlungen und Betriebsratsstrukturen völlig über die Köpfe der Beschäftigten gehen. Da gibt es noch viel Nachholbedarf“ (Exp. 1).

Allerdings bleibt festzuhalten, dass hier primär das Berufsfeld der Erzieherinnen fokussiert wird und zunächst ein Bedarf an Mitgliedergewinnung konstatiert wird. Ist der Problemdruck zunächst berufsfeldspezifisch gestaltet, dürfte er auch nicht so deutlich im Vordergrund der gewerkschaftlichen Agenda sein, wie z. B. in der Gebäudereinigung, denn zumindest die GEW hat in den letzten Jahren einen Mitgliedergewinn zu verzeichnen.

Ähnlich allerdings wie in der Gebäudereinigung werden hier Schwierigkeiten festgestellt, atypisch Beschäftigte gewerkschaftlich zu organisieren.

„I: [H]at prekäre Beschäftigung denn eine Auswirkung auf die Interessenvertretung?

I2: Ganz bestimmt. (...) Also aus der Sicht eines Arbeitnehmers, der prekär beschäftigt ist, macht es sicherlich wenig Sinn sich, sich zu engagieren.

I: Warum nicht? Ich meine er ist betroffen...

I 2: Nee, also wer sitzt am längeren Hebel?“ (Exp. 3).

Diese Schwierigkeiten bestehen trotz relativ hoher Tarifbindung. Möglich wäre, dass in Zukunft diese weiter unterminiert wird durch die Zunahme atypisch Beschäftigter, die sich nicht gewerkschaftlich binden. Dieser hier festgestellte Zusammenhang deutet auf die Bestätigung der im Kontext der Postdemokratiedebatte vertretenen These der institutionellen Stabilität (hier: die Tarifbindung) bei gleichzeitiger innerer Erosion (hier: durch die atypischen Beschäftigungsverhältnisse) (Brinkmann/Nachtwey 2014).

6 Fazit

In der vorliegenden Untersuchung wurden die Erosion der Tarifpolitik, Interessenvertretung, und die Ausweitung von atypischen und Niedriglohnverhältnissen berufsfeldspezifisch analysiert. Sie zeigt nicht nur, dass die Segmentierung entlang verschiedener Merkmale wie der Tarifbindung, den Einkommensverhältnissen und den Beschäftigungsformen – um nur einige zu nennen – sehr unterschiedlich gelagert ist, sondern auch dass die berufsspezifische Perspektive die unterschiedliche institutionelle Lagerung in Bezug auf Tarifverhältnisse und Akteurskonstellation besser akzentuieren kann – was die meisten Untersuchungen zu diesen Themen unterlassen. Die unterschiedliche Lagerung zeigt sich am prägnantesten an der Tarifbindung in der Gebäudereinigung, die – entgegen dem rückläufigen Trend – gestiegen ist. Das bedeutet, dass die Erosion der Tarifpolitik keineswegs flächendeckend ist. Gleichzeitig spiegeln sich die berufsfeldspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Erosionserscheinungen in unterschiedlichen Akteursinteressen und -strategien wieder. Sichtbar wird dies vor allem in dem Bestreben bzw. im Durchsetzen eines Branchenmindestlohns, wie er in der Gebäudereinigung existiert und die Tarifbindung stützt. Seine Einführung stand jedoch bei den Sozialpädagogen und Sozialarbeitern aufgrund der dort herrschenden Einkommensverhältnisse nicht im Fokus der Gewerkschaften.

Nichtsdestotrotz haben die Erosionsphänomene zu einer Schwächung der Akteure, insbesondere der Gewerkschaften in den untersuchten Berufsfeldern geführt. Das zeigt sich insbesondere an der Ausweitung der Niedriglohnbereiche, der Ausweitung der atypischen Beschäftigungsformen und dem damit eng verknüpften Rückgang des Organisationsgrades. Die Ursachen dafür werden in der Forschungsliteratur sehr kontrovers diskutiert. Während behauptet wird, dass Gewerkschaften einen allgemeinen Repräsentationsanspruch aller abhängig Beschäftigten aufgegeben hätten (Haipeter/Dörre 2011; Dörre/Schmalz 2013), zeigen unsere Analysen, dass dies eine sehr einseitige bzw. verkürzte Sichtweise ist. In unseren Interviews mit den Gewerkschaftsvertretern werden die Schwierigkeiten in der Organisierung bestätigt – vor allem von atypisch Beschäftigten. Dies wiederum hängt primär mit der Arbeitsorganisation und den Beschäftigungsbedingungen zusammen und ist damit nicht unmittelbar auf vermeintlich exkludierende Solidarität seitens der Gewerkschaften zurückzuführen. Zudem wird deutlich, dass durchaus Organisationsversuche erfolgen und in erneuten Mitgliedergewinnen münden, wie z.B. in der Gebäudereinigung. Dabei wird deutlich, dass gerade dort wo die Erosionserscheinungen sich am deutlichsten zeigen, die Organisationsversuche der Beschäftigten zum Selbstinteresse der Gewerkschaften werden. Schließlich sind in den von uns untersuchten Berufsfeldern atypisch Beschäftigte nicht mehr ausschließlich zu den Outsidern zu zählen oder können als quantität neglige betrachtet werden. Vielmehr stellen Teilzeitbeschäftigungen z. T. die neuen „Normal“arbeitsverhältnisse dar, während das alte Normalarbeitsverhältnis zum „Sonderfall“ wird.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung zeigt die vorliegende Arbeit gleichwohl eine relative Ohnmacht im Hinblick auf die Regelungskompetenzen und damit das Vermögen, Erosionserscheinungen zu limitieren jedenfalls was die Tarifpartner betrifft. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern der Staat re-regulierend eingreifen könnte. Hier wären

die weitgehendere Erleichterungen bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen zu nennen (Dingeldey et al. 2017). Zudem müsste die Politik beendet werden, die einer zunehmenden Vermarktlichung auf Kosten korporatischer Interessensorganisation das Wort redet. Außerdem sind auch Re-Regulierungen der Bedingungen für atypische Beschäftigungsformen zu nennen, die deren Attraktivität schmälern würde. Erste Ansätze in diese Richtung stellen die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns dar, aber auch die Equal-Pay Regelung in der Leiharbeit.

Gleichzeitig zeigen sich überraschende Koalitionenbildungen welche sich auf z.T. ähnlichen Interessen von bestimmten Arbeitgebern und Gewerkschaften gründen. Bei den Gebäudereinigern fordern sie beispielsweise die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, bei den Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen werden von beiden Akteuren die Leiharbeit als Irrweg bezeichnet und die Eindämmung dieser Beschäftigungsverhältnisse begrüßt. Andererseits zeichnet sich in der Sozialen Arbeit ein „Bündnis“ zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gegen die Kostenträger ab, das Druck auf die (quasi)staatlichen Akteure ausübt, um eine Veränderung des Budgets herbeizuführen, dessen Limitierung nicht zuletzt für die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen verantwortlich gemacht wird.

Dies bedeutet zusammengenommen eine Veränderung der klassischen Tarifpolitik. Will diese erfolgreich bewältigt werden, muss sie sich zum einen thematisch anders ausrichten und über das traditionelle Feld der Lohnverhandlungen hinausgehen. Dabei sollten auch Beschäftigungsformen und deren Regulierung in den Blick genommen werden. Zum anderen deuten veränderten Akteurskonstellation und -koalitionen darauf hin, dass klassische Akteursstrukturen aufgebrochen werden. Diese neuen Verbindungslinien zu untersuchen, wie auch die sich daraus ergebenden Gestaltungschancen, bleibt weiteren Studien vorbehalten.

7 Bibliographie

- Addison, John T.; Schnabel, Claus; Wagner, Joachim (2007): „The (Parlous) State of German Unions“, *Journal of Labor Research* 28 (1): 3-18.
- Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhard (2015): *Tarifbindung in Deutschland. Ergebnisse der Verdienststrukturhebung*. WSI-Report 25.
- Artus, Ingrid (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Artus, Ingrid (2010): „Interessenhandeln jenseits der Norm: Ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten“, *Industrielle Beziehungen* 17 (4): 317-344.
- Artus, Ingrid/Böhm, Sabine/Lücking, Stefan/Trinczeck, Rainer (2006): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt: Campus.
- Aust, Andreas/Holst, Hajo (2006): „Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit“, *Industrielle Beziehungen* 13 (4): 291-313.
- AWO Brandenburg online (28.08.2013): AWO fordert atypische Beschäftigung gezielt zu begrenzen. Download unter: <http://www.awo-brandenburg.de/AWO-fordert-atypische-Beschaeftigung-gezielt-zu-begrenzen-820784.html> (Zugriff am 05.11.2013).
- AWO online (24.10.2012): Minijobs machen arm. Download unter: [http://www.awo.org/aktuelles-und-presse/presse/einzelansicht/?tx_ttnews\[tt_news\]=547](http://www.awo.org/aktuelles-und-presse/presse/einzelansicht/?tx_ttnews[tt_news]=547) (Zugriff am 05.11.2013).
- Bahn Müller, Reinhard. 2009. Dezentralisierung der Tarifpolitik - Re-Stabilisierung des Tarifsystems? in: Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (Hg.), *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*. Hamburg: VSA-Verlag: 81-113.
- Bauer, Rudolph (2002): „Freie Träger“, in: Thole, Werner (Hg.), *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch*. Opladen: Leske + Budrich: 449-464.
- Bauer, Rudolph/Dahme, Heinz-Jürgen/Wohlfahrt, Norbert (2012): „Freie Träger“, in: Thole, Werner (Hg.), *Grundriss Soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 813-829.
- Bell, Daniel (1976): *Die nachindustrielle Gesellschaft*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Berger, Rainer (2002): „Neuere Entwicklungen in den Studiengängen des Sozialwesens“, *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit* (5): 377-384.
- Bellmann, Lutz/Promberger, Markus (2002): „Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit – erste Ergebnisse einer Pilotstudie“, *WSI-Mitteilungen* 55 (8): 484-487.
- Berninger, Ina/ Schröder, Tim (2015): Niedriglohn und Working Poor: Normalarbeit differenziert nach Geschlecht und Branche. in: Dingeldey, Irene/Holtrup, André/Warsewa, Günter (Hg.), *Governance von Erwerbsarbeit*. Wiesbaden: VS-Verlag: 169-191.
- Biebeler, Hendrik/Lesch, Hagen (2006): „Mitgliederstruktur der Gewerkschaften in Deutschland“, *IW-Trends* 33 (4): 1-16.
- BIV (2015): Lohntarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 30. Oktober 2015. Gültig ab 01. November 2015. Download unter: www.die-gebaeuedienstleister.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1469013805&hash=166e1ff87f7bcc84a1e8e1bb8c29bcf73564b06c&file=fileadmin/user_upload/Zielgruppe_Gebaeuedienstleister/Shop/Tarifvertraege/Lohntarifvertrag_2016.pdf (Zugriff am 19.07.2016).
- BIV online (25.09.2012): „Die Zukunft ist etwas, das wir gestalten“: Das 2. Zukunftsforum Gebäudedienste ist voller Erfolg. Download unter: <http://www.die-gebaeuedienstleister.de/service-fuer-gebaeuedienstleister/veranstaltungen/zukunftsforum/> (Zugriff am 30.10.2013).
- BIV online (2013): Informationen zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in der Gebäudereinigung. Download unter: <http://www.die-gebaeuedienstleister.de/die-branche/tarif-und-personal/minijobs/> (Zugriff am 30.10.2013).

- Bispinck, Reinhard (Hg.) (2007): *Wohin treibt das Tarifsystem?* Hamburg: VSA-Verlag.
- Bispinck, Reinhard (2015): „Tarifpolitik vor alten und neuen Herausforderungen“, in: Bäcker, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Weinkopf, Claudia (Hg.), *Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten*. Springer Verlag: Wiesbaden: 181-198.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2009): „Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems“, *WSI-Mitteilungen* 62 (4): 201-209.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2011): „Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany“, *WSI-Diskussionspapier* 178 (2): 1-63.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2012): Tarifsystem stabilisieren. Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 6. Februar 2012. *BT- Drucksache* 17/8148.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.) (2009): *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhlke, Nils/Schulten, Thorsten (2014): "Die Umsetzung von sektoralen und regionalen Mindestlöhnen in Deutschland", in: Schulten, Thorsten/Böhlke, Nils/Burgess, Pete/Vincent, Catherine/ Wagner, Ines (Hg.), *Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen. Europäische Erfahrungen und was Deutschland von ihnen lernen kann*. Bottrop: G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung: 30-39.
- Boockmann, Bernhard/Neumann, Michael/Rattenhuber, Pia (2012): „Mindestlohnregelungen im Maler- und Lackiererhandwerk: Eine Wirkungsanalyse“, *Journal of Labour Market Research* 45 (3): 331-353.
- Bosch, Gerhard (2008): „Auflösung des deutschen Tarifsystems“, *Wirtschaftsdienst* 88 (1): 16–20.
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2007): „Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland – Zahlen, Fakten, Ursachen“, in: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.), *Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*. Frankfurt: Campus: 20-105.
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Kern, Christoph/Neuffer, Stefanie/Schwarzkopf, Manuela/Weinkopf, Claudia (2011): *Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen. Branche: Gebäudereinigung. Abschlussbericht. Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2012): „Wirkungen der Mindestlohnregelungen in der Gebäudereinigung“, *Journal of Labour Market Research* 45 (3/4): 209-231.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011): „Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor“, *WSI-Mitteilungen* 64 (9): 439-446.
- Bourdieu, Pierre (1998): *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz: UVK.
- Brenke, Karl (2011): *Solo-Selbstständige in Deutschland - Strukturen und Erwerbsverläufe. Untersuchung für das BMAS*. Berlin: DIW.
- Brenke, Karl/Grabka, Markus (2011): „Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt“, *DIW Wochenbericht* 45: 3-15.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2014): „Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung“, *Industrielle Beziehungen* 21 (1): 78-98.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): *Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Zeitarbeit - Aktuelle Entwicklungen*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (2008): *Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. Gesamtstatistik 2008*. Download unter: www.bagfw.de/uploads/media/GS_BAGFW_091221_web_01.pdf (Zugriff am 22.05.2013)
- Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2012): *Die Branche im Überblick. Daten und Fakten*. Download unter: http://www.mueller-reinigungs-service.de/index_htm_files/BIV%20Daten.pdf (Zugriff am 14.10.2014).

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008): Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Gebäudereinigerhandwerk vom 27. Februar 2008.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010): Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung vom 3. März 2010.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung vom 21. Dezember 2011.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags für die Gebäudereinigung vom 7. Mai 2012.
- Clark, Collin (1940): *The Conditions of Economic Progress*. London: Macmillan.
- Dahme, Heinz-Jürgen /Trube, Achim/Wohlfarth, Norbert (Hg.) (2007): *Arbeit in sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt?*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohegehren.
- Dathe, Dietmar/Hohendanner, Christian/Priller, Eckhard (2009): *Wenig Licht, viel Schatten – der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld*. WZB Brief Arbeit Nr. 3. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- DGB (2016): Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften. Download unter: <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen> (Zugriff am 13.09.2016).
- Diakonie online (10.01.2012): Diakonie fordert bedarfsgerechte Hilfen für Erwerbslose. Download unter: <http://rdlive2.diakonie-server.de/presse-meldungen-189-diakonie-fordert-bedarfsgerechte-hilfen-fuer-erwerbslose-8832.htm> (Zugriff am 05.11.2013).
- Dingeldey, Irene/Schroeder, Tim/Kathmann, Till (2015): „Zum Zusammenhang von Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor“, *Industrielle Beziehungen* 22 (3-4): 240-259.
- Dingeldey, Irene/Kathmann, Till (2017): „Einführung und Wirkmächtigkeit des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Institutionelle Reformen und gewerkschaftliche Strategien in einem segmentierten Tarifsysteem“, *IAW-Schriftenreihe* 21. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft.
- Dingeldey, Irene/Etling, Andreas/Kathmann, Till/de Beer, Paul (2017): „Niedriglohnentwicklung und Lohnungleichheit im Drei-Länder-Vergleich - Der Einfluss kollektiver Akteure“, *WSI-Mitteilungen* (im Erscheinen).
- Dombois, Rainer (1999): „Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis“, *Aus Politik und Zeitgeschichte* (B 37): 13-20.
- Dörre, Klaus (2010): „Génération Précaire – ein europäisches Phänomen?“, in: Busch, Michael/Jeskow, Jan/Stutz, Rüdiger (Hg.), *Zwischen Prekarisierung und Protest. Die Lebenslagen und Generationsbilder von Jugendlichen in Ost und West*. Bielefeld: transcript: 39-74.
- Dörre, Klaus (2011): „Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation“, in: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hg.), *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: Springer VS: 267-301.
- Dörre, Klaus/Schmalz, Stefan (2013): „Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsociologische Forschungsperspektive“, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt am Main/New York: Campus: 13-38.
- Dribbusch, Heiner (2010): „Tarifkonkurrenz als gewerkschaftliche Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit“, *WSI-Diskussionpapier* (172). Düsseldorf: WSI.
- Dribbusch, Heiner (2011): „Organisieren am Konflikt“, in Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hg.), *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: Springer VS: 231-263.
- Ebbinghaus, Bernhard (2006): „Trade Union movement in post-industrial welfare states. Opening up to new social interests?“, in: Bonoli, Giuliano/Armingeon, Klaus (Hg.), *The Politics of Post-Industrial Welfare States. Adapting post-war social policies to new social risks*. London u. a.: Routledge: 123-143.
- Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia/Koos, Sebastian (2009): „Inklusions- und Exklusionsmechanismen gewerkschaftlicher Mitgliedschaft – ein europäischer Vergleich“, in: Stichweh, Rudolf (Hg.), *Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 341-359.

- Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia (2014): „Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften“, in: Schroeder, Wolfgang (Hg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, Wiesbaden: Springer VS: 207-239.
- Eichhorst, Werner/Marx, Paul (2009): “Reforming German Labour Market Institutions: A Dual Path to Flexibility”, *IZA Discussion Paper* (4100). Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2004): „Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003“, *WSI-Mitteilungen* 57 (8): 450-462.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2013): „Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Panel 2012“, *WSI-Mitteilungen* 66 (4): 149-176
- Evans, Michaela/Galtschenko, Wjatscheslaw (2012): *Befund “Sociosclerose”: Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in der Sozialwirtschaft in Deutschland in Modernisierungsverantwortung*. Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik.
- Flick, Uwe (1998): „Triangulation – Geltungsbegründung oder Erkenntniszuwachs“, *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 18: 443-447.
- Flick, Uwe (2008): *Triangulation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fourastié, Jean (1954 [1949]): *Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*. Köln-Deutz: Bund.
- Fregin, Marie-Christine (2013): „Generation Ungewiss – Berufseinsteiger auf dem Weg ins Abseits? Empirische Vergleiche zur Chanceneentwicklung von befristet beschäftigten Arbeitsmarkteinsteiger/innen“, *SOEP papers* 581. Berlin: DIW.
- Fritsch, Nina-Sophie/Teitzer, Roland/Verwiebe, Roland (2014): „Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich. Eine Analyse von Risikogruppen und zeitlichen Veränderungen“, *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 39 (2): 91-110.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2012): „Soziale Berufe. Von der Wachstums- zur Zukunftsbranche?“, *Sozial Extra* 3/4: 32-35.
- Geißler, Rainer/Meyer, Thomas (2006): *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Giesecke, Johannes/Verwiebe, Roland (2008): „Die Zunahme der Lohnungleichheit in der Bundesrepublik“, *Zeitschrift für Soziologie* 37 (5): 403-421.
- Greef, Samuel/Speth, Rudolf (2013): „Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure: Potenziale, Instrumente und Strategien“, *Hans-Böckler Arbeitspapier Tarifpolitik und Verteilung* 275. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hagen, Tobias/Boockmann, Bernhard (2002): „Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit. Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels“, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 257: 199-231.
- Haipeter, Thomas (2011): „Einleitung. Interessenvertretung, Krise und Modernisierung – über alte und neue Leitbilder“, in: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hg.), *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 7-28.
- Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hg.) (2011): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heery, Edmund/Conley, Hazel/Delbridge, Rick/Simms, Melanie/Stewart, Paul (2004): "Trade union responses to non-standard work", in: Healy, Geraldine/Heery, Edmund/ Taylor, Philip/Brown, William (Hg.), *Future of Worker Representation*. Houndsmills: Macmillan: 127-150.
- Hohendanner, Christian/Gerner, Hans-Dieter (2010): „Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik“, *Soziale Welt* 61 (1): 27-50.
- Holst, Hajo/Aust, Andreas/Pernicka, Susanne (2008): „Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die “dreifache” Krise der Gewerkschaften“, *Zeitschrift für Soziologie* 37: 158-176.
- IG BAU online (22.07.2010): IG BAU fordert Stopp beim Wildwuchs auf Zeit – Gebäudebranche ist „Boom-Branche für Zitterverträge“. Download unter: http://www.pressrelations.de/new/standard/result_main.cfm?aktion=jour_pm&r=418871 (Zugriff am 29.10.2013).

- IG BAU online (09.07.2012): Minijobs sind Einfallstor für Ausbeutung, Altersarmut und Schwarzarbeit – Minijobgrenze senken statt erhöhen!. Download unter: http://www.igbau.de/Minijobs_sind_Einfallstor_fuer_Ausbeutung_Altersarmut_und_Schwarzarbeit_-_Minijobgrenze_senken_st...html (Zugriff am 29.10.2013).
- IG BAU online (14.08.2013): IG Bau macht Stimmung für Lohnplus in der Gebäudereinigung. Download unter: http://www.igbau.de/IG_BAU_macht_Stimmung_fuer_Lohnplus_in_der_Gebaedereinigung.html (Zugriff am 29.10.2013).
- IG BAU (o. J.): Eckpunkte der IG Bauen-Agrar-Umwelt zur Diskussion über Mindestlöhne/Mindeststandards. Download unter: https://www.igbau.de/Binaries/Binary10916/mindestloehne_eckpunkte_bun.pdf (Zugriff am 07.07.2016).
- Jann, Benn/Diekmann, Andreas (2002): Das Ende der Normalarbeit: Mythos oder Wirklichkeit? Download unter: boris.unibe.ch/67884/15/vortrag_leipzig02.pdf (Zugriff am 24.02.2017).
- Junger DBSH online (2013): Für sozialen und ökonomischen Ausgleich – Wir schweigen nicht! Solidaritätserklärung des Jungen DBSH zu den Aktionen am 19.03.2013. Download unter: http://www.dbsch.de/fileadmin/downloads/Solidaritaetserklaerung_19.03.2013.pdf (Zugriff am 05.11.2013).
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): „Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypische Beschäftigte?“ *ZAF* 4: 447-469.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2010): *Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau. Lohnspektrum franst nach unten aus*. Duisburg-Essen: IAQ.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2014): „Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50€ verändern könnte“, *IAQ-Report* 2: 1-15.
- Kathmann, Till/Dingeldey, Irene (2015): „Prekarisierung berufsfachlich qualifizierter Beschäftigung? Lohnstrukturen, Beschäftigungsformen und Handlungsstrategien von medizinischen Fachangestellten“, *Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen* 09.
- Kelle, Udo/Kluge, Susann (1999): *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Keller, Berndt (2013): „Interessenvertretungen bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen“, in: Hoßfeld, Heiko/Ortlieb, Renate (Hg.), *Macht und Employment Relations. Festschrift für Werner Nienhüser*. München-Mering: 57-61.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2011): *Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Kerber-Clasen, Stefan (2014): „Gewerkschaftliches Interessehandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse“, *Industrielle Beziehungen* 21: 238-256.
- Kirisits, Marcel (2003): „Atypische Beschäftigung. Auf der Suche nach den Grenzen zwischen Missbrauch und gewünschter sowie sozialpolitischer vertretbarer Flexibilität“, *Wirtschaft und Gesellschaft* 29 (1): 39-61.
- Koch, Andreas/Rosemann, Martin/Späth, Jochen (2011): *Soloselbstständige in Deutschland*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- König, Marion/Möller, Joachim/Stops, Michael/Walwei, Ulrich (2012): *Zur Einführung von gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlöhnen: Lohnuntergrenzen und ihre Wirkungen. IAB-Stellungnahme*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- labournet.de (18.12.2012): Organizing an der Charité. Download unter <http://archiv.labournet.de/branchen/dienstleistung/gw/dieckmann.html> (Zugriff am 24.02.2017)
- Landesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks NRW online (28.11. 2011): 90 Prozent der geprüften Betriebe zahlen Mindestlohn. Download unter: <http://www.gebaeudereiniger-nrw.de/presse/pressemeldungen/gebaeudereiniger-handwerk-90-prozent-der-geprftten-betriebe-zahlen-mindestlohn.html> (Zugriff am 15.03.2016).
- Lappe, Lothar (1981): *Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen*. Frankfurt/M./New York.
- Leithäuser, Thomas/Volmerg, Birgit (1988): *Psychoanalyse in der Sozialforschung. Eine Einführung am Beispiel einer Sozialpsychologie der Arbeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

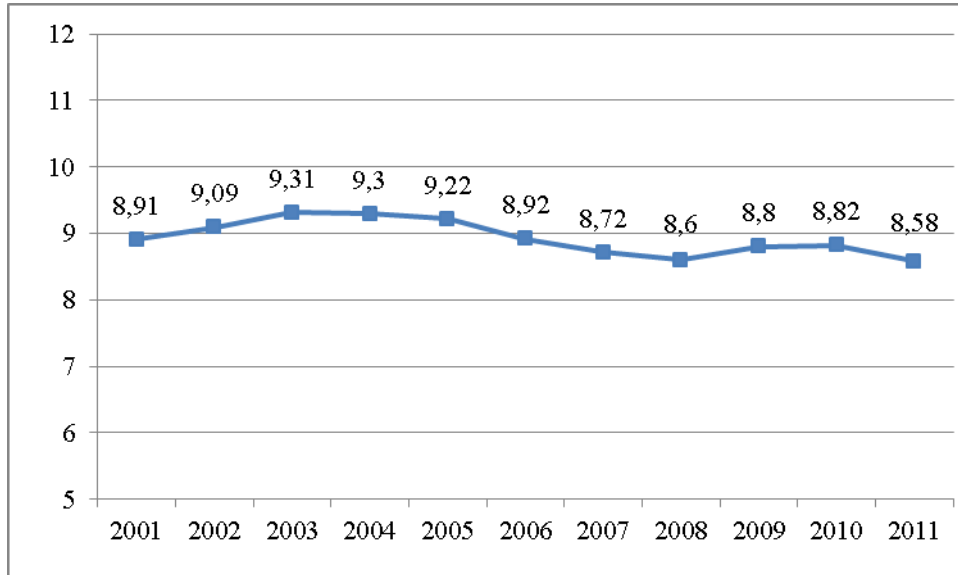
- Lenhardt, Uwe/Priester, Klaus (2005): „Flexibilisierung – Intensivierung – Entgrenzung: Wandel der Arbeitsbedingungen und Gesundheit“, *WSI-Mitteilungen* 58 (9): 491-497.
- Lesch, Hagen (2008): „Das deutsche Tarifsysteem zwischen Regulierung und Fragmentierung“, *Wirtschaftsdienst* 88 (1): 11-15.
- Lesch, Hagen/Schröder, Christoph (2016). Ein Jahr gesetzlicher Mindestlohn: Auswirkungen auf Beschäftigung, Preise und Lohnstruktur. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Liebold, Renate/Trinczek, Rainer (2009): Experteninterview“, in: Kühl, Stefan/Strodtholz, Petra/Taffertshofer, Andreas (Hg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 32-56.
- Lindbeck, Assar/Snowder, Dennis J. (1988): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge: MIT Press.
- Long, J. Scott/Freese, Jeremy (2014): *Regression models for categorical dependent variables using Stata*. Stata Press.
- Pfeifer, Christian (2005): „Betriebliche Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs: Eine theoretische und empirische Analyse mit niedersächsischen Betriebsdaten“, *Diskussionspapier des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften Nr. 324*. Hannover: Universität Hannover.
- Rauschenbach, Thomas (1999): *Das sozialpädagogische Jahrhundert. Analysen zur Entwicklung Sozialer Arbeit in der Moderne*. Weinheim u. a.: Juventa.
- Rehder, Britta (2008): „Revitalisierung der Gewerkschaften? Die Grundlagen amerikanischer Organisationserfolge und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse“, *Berliner Journal für Soziologie* 18 (3): 432-456.
- Rehder, Britta (2014): „Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung?“, in: Schroeder, Wolfgang (Hg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS: 241-264.
- Rehder, Britta (2015): Institutioneller Wandel und neue Governance im System der Arbeitsbeziehungen. in: Dinkeldey, Irene/Holtrup André/Warsewa, Günter (Hg.), *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit*. Wiesbaden: Springer VS: 23-44.
- Riedel, Peter (2012): „Minijobs in der Gebäudereinigung“, *WSI-Mitteilungen* 65 (1): 64-67.
- Schilling, Matthias (2012): „Die Träger der Sozialen Arbeit in der Statistik“, in: Thole, Werner (Hg.), *Grundriss Soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 777-794.
- Schlese, Michael/Schramm, Florian (2004): „Implikationen der Tarifverträge zur Leiharbeit für die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk“ *Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.* 607 (03): 1-80.
- Schnabel, Claus (2006): „Verbetrieblichung der Lohnfindung und der Festlegung von Arbeitsbedingungen“, *Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier 118*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Schmeißer, Claudia/Stuth, Stefan/Behrend, Clara/Budras, Robert/Hipp, Lena/Leuze, Kathrin/Giesecke, Johannes (2012): „Atypische Beschäftigung in Europa 1996-2009“, *WZB Discussion Paper* 001. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Schreier, Margrit (2007): „Qualitative Stichprobenkonzepte“, in: Naderer, Gabriele/Balzer, Eva (Hg.), *Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis*. Wiesbaden: Gabler: 231-247.
- Statistisches Bundesamt (2009): *Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009 in Frankfurt am Main*. Frankfurt: DESTATIS.
- Statistisches Bundesamt (2012): *Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen*. Band 2: Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.2. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Strauss, Anselm/Corbin, Juliet M. (1996): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- SPIEGEL online (22.5.2013): Einigung mit Ver.di. Evangelische Kirche will Tarifverträge abschließen. Download unter: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/evangelische-kirche-will-kuenftig-tarifvertraege-abschliessen-a-901328.html> (Zugriff am 23.05.2013).
- Verdi online (17.03.2009): Ver.di startet Kampagne für Erzieherinnen und Sozialpädagogen. Download unter: <http://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++05308884-121e-11de-4200-0019b9e321e1> (Zugriff

am 05.11.2013).

- Volmerg, Birgit/Senghaas-Knobloch, Eva/Leithäuser, Thomas (1986): *Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Wagner, Gert G./Frick, Joachim R. /Schupp, Jürgen (2007): „The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements”, *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research*. Berlin: DIW.
- WAZ online (04.11.2010): Leiharbeiter auch im EN-Kreis. Download unter: <http://www.waz.de/staedte/hattingen/leiharbeiter-auch-im-en-kreis-id3905140.html> (Zugriff am 24.02.2017).
- Witzel, Andreas 1985: Das problemzentrierte Interview. in: Jüttemann, Gerd (Hg.), *Qualitative Sozialforschung in der Psychologie*. Weinheim: Beltz, S. 227-255.
- Witzel, Andreas/Reiter, Herwig (2012): *The problem centered interview*. Thousand Oaks: Sage.
- Wohlfahrt, Norbert (2012): „Auswirkungen der Neuen Steuerungsmodelle auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der Sozialen Arbeit“, in: Hagn, Julia/Hammerschmidt, Peter/Sagebiel, Juliane (Hg.), *Modernisierung der kommunalen Sozialverwaltung. Soziale Arbeit unter Reformdruck?* Schriftenreihe Soziale Arbeit Band 3.
- WSI-Tarifarchiv (2016): *Statistisches Taschenbuch*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
- Wüstner, Kerstin (2006): *Arbeitswelt und Organisation. Ein interdisziplinärer Ansatz*. Wiesbaden: Gabler.
- Züchner, Ivo/Cloos, Peter (2012): „Das Personal der Sozialen Arbeit. Größe und Zusammensetzung eines schwer zu vermessenden Feldes“, in: Thole, Werner (Hg.), *Grundriss soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 933-954.

8 Anhang


Abbildung 1: Gesamtdeutsche Niedrigentgeltgrenze in Euro (2001-2011), alle Beschäftigte



Quelle: Eigene Berechnungen

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen
Telefon 0421.2 18-6 17 04
Telefax 0421.2 18-6 17 07
iaw-info@uni-bremen.de
www.iaw.uni-bremen.de



Dienstleistungsarbeit und Interessensvertretung im Wandel: Eine Untersuchung von Handlungs- strategien, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik bei Gebäudereinigern, Sozialarbeitern und Sozialpädagogen

Die Erosion der Tarifpolitik wird oft festgestellt. Auf spezifische Bedingungen und Akteursstrategien in einzelnen Branchen wird dabei selten verwiesen. Gerade im Dienstleistungsbereich gibt es jedoch eine extreme Diskrepanz. Die vorliegende Untersuchung widmet sich daher sehr unterschiedlichen, gleichwohl typischen Dienstleistungsberufen wie den Gebäudereinigern, Sozialarbeitern und Sozialpädagogen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Analyse der Segmentierung des Tarif- und Beschäftigungssystems. Zentrales Interesse ist es, herauszufinden wie die Interessensvertretungen mit den Erosionserscheinungen umgehen. Dabei wird offensichtlich, dass die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifpartner sehr unterschiedlich genutzt werden. Einerseits zeigt sich eine relative Ohnmacht der Tarifpartner, Erosionserscheinungen zu limitieren. Andererseits deuten sich überraschende Veränderungsmöglichkeiten der klassischen Tarifpolitik an.