

<b>Inhalt</b>	<b>6</b>
<b>Vorwort</b>	<b>8</b>
<b>Einleitung</b>	<b>16</b>
<b>1. Niedriglöhne in Deutschland – Zahlen, Fakten, Ursachen</b>	<b>21</b>
1 Einleitung	21
2 Umfang und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland	27
3 Löhne und Lohnnebenkosten	49
4 Wachstum und Arbeitslosigkeit in Deutschland 1990–2005	58
5 Veränderungen der Institutionen des deutschen Modells	65
6 Löst sich das deutsche Beschäftigungsmodell auf?	95
<b>2. Löhne im Kundenservice unter Druck – Beschäftigte in Call Centern</b>	<b>107</b>
1 Einleitung	107
2 Die »Branche« und die Betriebsfallstudien	109
3 Wirksamkeit von Institutionen: Erhebliche Unterschiede vor allem bei industriellen Beziehungen	116
4 Löhne und Arbeitsbedingungen	119
5 Personalmanagement und Unternehmensstrategien	126
6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	136
<b>3. Wildwestzustände in Deutschland? – Einfacharbeitsplätze in der Ernährungsindustrie</b>	<b>143</b>
1 Einleitung	143
2 Die Branche und die Betriebsfallstudien	145
4 Industrielle Beziehungen	152
3 Preisdruck und Wettbewerb	148
5 Unternehmensstrategien	159
6 Arbeitsbedingungen	168
7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	171
<b>4. Wo das Sparen am leichtesten fällt – Reinigungs- und Pflegehilfskräfte im Krankenhaus</b>	<b>176</b>
1 Einleitung	176
2 Das deutsche Beschäftigungsmodell im Krankenhaussektor – eine tarifpolitische »Insel« für einfache Tätigkeiten	178
3 Entlohnung – von einer zu vielen Welten der Beschäftigung	181
4 Arbeitsorganisation – der Rückgang intermediärer Tätigkeiten	194
5 Veränderungen von Arbeitsplatzqualität und Mobilität	202
6 Fazit	207
<b>5. Immer noch verloren und vergessen – Zimmerreinigungskräfte in Hotels</b>	<b>212</b>
1 Einleitung	212
2 Das Hotelgewerbe in Deutschland	215
3 Industrielle Beziehungen, Arbeitsbedingungen und tarifliche Niedriglöhne	223
4 Betriebliche Strategien und Arbeitsplatzqualität: Ergebnisse aus den Fallstudien	228
5 Zusammenfassung und Ausblick	243
<b>6. Der Branche treu trotz Niedriglohn – Beschäftigte im Einzelhandel</b>	<b>250</b>
1 Einleitung	250
2 Entgeltstruktur, Entgeltsysteme und Personalkostenreduzierung	252
3 Beruflichkeit als Basis der Arbeit im Einzelhandel	263
4 Dequalifizierungstendenzen durch Einführung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie?	269
5 Flexibilitätsanforderungen und Arbeitsorganisation	276
6 Aussichten für die Beschäftigung im deutschen Einzelhandel	282
<b>7. Arbeiten für wenig Geld – Zusammenfassung und politischer Handlungsbedarf</b>	<b>287</b>
1 Einleitung	287
2 Steigende Niedriglohnbeschäftigung und ihre sich wandelnde Struktur	288
3 Ursachen der steigenden Niedriglohnbeschäftigung	293
4 Entlohnung und Arbeitsbedingungen in den untersuchten Branchen und Tätigkeiten	299
5 Politische Schlussfolgerungen	305
<b>Tabellenanhang</b>	<b>314</b>
<b>Autorinnen und Autoren</b>	<b>321</b>

#### **4. Wo das Sparen am leichtesten fällt – Reinigungs- und Pflegehilfskräfte im Krankenhaus (S. 175-176)**

*Karen Jaehrling*

##### **1 Einleitung**

Der Krankenhaussektor zählt nicht zu den typischen Niedriglohnsektoren. Vielmehr ist er traditionell durch eine geringe Lohnspreizung, ein Kernmerkmal des »German Capitalism« (Streeck 1997), gekennzeichnet. Selbst für die beiden Beschäftigtengruppen, die im Zentrum dieses Kapitels stehen, nämlich Pflegehilfskräfte und Reinigungskräfte, galten lange Zeit Tariflöhne, die ab einer gewissen Betriebszugehörigkeit nur wenig unter den Einstiegslohnen für qualifizierte Krankenpflegekräfte lagen oder diese sogar überschritten. Das traf auch auf Krankenhäuser in privater oder freigemeinnütziger Trägerschaft zu, denn diese übernahmen in der Vergangenheit regelmäßig die Lohnabschlüsse für den öffentlichen Dienst.

Seit Anfang der neunziger Jahre haben Änderungen der Finanzierungsregeln die Krankenhäuser jedoch unter hohem Kostendruck gesetzt und diese informelle Tarifkoordination gelockert. Zudem hat sich der bereits zuvor beobachtbare Trend beschleunigt, das relativ hohe Lohnniveau im öffentlichen Dienst durch die Auslagerung insbesondere von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen (Reinigung, Küche, Wäscherei) zu unterlaufen. Anders als beispielsweise in den USA oder auch in Frankreich (Appelbaum u.a. 2003, Méhaut u.a. 2008) wurde zum Zweck der Kostensenkung bislang nicht die Anzahl der Pflegehilfskräfte erhöht – im Gegenteil, ihr ohnehin kleiner Anteil am Pflegepersonal ist weiter rückläufig. Stattdessen werden die Tätigkeiten in der Grundpflege zunehmend in das Profil der dreijährig ausgebildeten Krankenpfleger/innen integriert.

Die Auswirkungen des zunehmenden Kostendrucks und weiterer branchenspezifischer Veränderungen auf Lohndifferenzierung und Arbeitsteilung unterscheiden sich mithin nach Tätigkeitsbereich: der Zunahme von Niedriglohnarbeit in der Reinigung steht ein verstärkter Rückgriff auf höher entlohnte Fachkräfte in der Pflege gegenüber. Was die Hintergründe für diese Unterschiede, aber auch für die Unterschiede zu den anderen Ländern sind, welche Rolle dabei insbesondere die Institutionen des Systems industrieller Beziehungen und das Berufsbildungssystem spielen, und wie sich Entlohnung, Arbeitsteilung und weitere Aspekte der Arbeitsplatzqualität in beiden Bereichen im Detail entwickeln, ist Thema des folgenden Kapitels.

##### **Kasten 1: Betriebsfallstudien und Vorgehensweise**

Im Mittelpunkt der Untersuchung standen Pflegehilfs- und Reinigungstätigkeiten. Es wurden Fallstudien in sechs Krankenhäusern durchgeführt – davon jeweils zwei öffentliche, private und freigemeinnützige. Das zweite Auswahlkriterium war die regionale Arbeitsmarktsituation, gemessen an der Arbeitslosenquote, die in den ausgewählten Regionen zwischen 6 und 19 Prozent liegt. Mit einer Bettenzahl zwischen 320 und 750 Betten handelt es sich bei den untersuchten Krankenhäusern um mittlere und große Häuser, die Beschäftigtenzahl reicht von 460 bis 1.350 (Vollzeitäquivalente).

In jedem Krankenhaus wurden – soweit dies möglich war – jeweils für beide Tätigkeitsbereiche (Reinigung und Pflege) Gespräche mit Beschäftigten, Beschäftigtenvertretungen, Vorgesetzten und der Krankenhausleitung geführt und ergänzend schriftliche Dokumente ausgewertet. Zusätzlich waren in zwei anderen Krankenhäusern Gespräche mit den Beschäftigtenvertretungen für Reinigungskräfte möglich. Insgesamt wurden 51 Interviews geführt, davon 25 mit Krankenhausleitung und Vorgesetzten, 19 mit Beschäftigten und acht mit betrieblichen Interessenvertretungen. Ergänzend zu den Fallstudien wurden auf regionaler und nationaler Ebene insgesamt 14 Gespräche bei Gewerkschaften, Berufsverbänden und Arbeitgeberverbänden geführt.