SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel: eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten

Benkhoff, Birgit; Hermet, Vicky

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Benkhoff, B., & Hermet, V. (2008). Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel: eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, *15*(1), 5-31. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344287

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Birgit Benkhoff, Vicky Hermet*

Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel. Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten**

Zusammenfassung – Geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel erleben höchst prekäre Arbeitsbedingungen und weit verbreitete Verstöße gegen das Arbeitsrecht. Das ergab eine explorative Studie auf der Basis von halbstrukturierten Interviews mit Managern und Mitarbeitern in 22 Filialen von 18 verschiedenen Einzelhandelsunternehmen unterschiedlicher Branchen und zwei Unternehmenszentralen in Sachsen. Obwohl nach dem deutschen Arbeitsrecht alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden müssen, veranlasst die Arbeitslosenquote von etwa 15 % in der Region die geringfügig Beschäftigten dazu, Löhne zu akzeptieren, die zum Teil nur die Hälfte des Tarifniveaus betragen. Sie erhalten normalerweise kein Urlaubsgeld oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, werden kurzfristig zur Arbeit gerufen und wieder nach Hause geschickt, erhalten kaum Weiterbildung. Viele von ihnen können jederzeit entlassen werden, da sie über keinen schriftlichen Arbeitsvertrag verfügen. Angesichts von Drohungen, dass Stellen gestrichen und Filialen geschlossen werden könnten, scheinen Betriebsräte nicht auf Erfüllung des Arbeitsrechts zu bestehen. Einige große tarifgebundene Einzelhandelsfirmen entgehen dem Druck der Gewerkschaften auf Einhaltung der Tarife, indem sie die geringfügig Beschäftigten über einen nicht tarifgebundenen Personaldienstleister anstellen.

On the Incidence and Working Conditions of Mini-jobbers in the Retail Sector – an Explorative Study from the Perspectives of Management and Employees

Abstract – Mini-jobbers in the retail sector are facing highly precarious working conditions and widespread violation of worker rights. This is what we found in an exploratory study based on semi-structured interviews with managers and employees in 22 outlets of 18 different retail companies and two retail head-offices in Saxony (former East Germany). Even though German labour law requires all employees to be treated equally, the unemployment rate of around 15 percent in the region induces many mini-jobbers to accept wages almost half the collective bargaining rate. As a rule they don't get paid holidays and sickness absence, are called in to work and sent home at short notice, receive hardly any training and can be made redundant any time since many do not have a written work contract. Confronted with managers threatening with job cuts and shop closures, works councillors do not seem to insist on equal treatment. Some large retailers bound by collective bargaining evade trade union influence by employing their mini-jobbers in the name of newly founded non-union service companies.

Key words: **Mini-jobs, Precarious Work, Retail Sector, Unequal Treatment**

---

* Korrespondenz-Adresse: Prof. Dr. Birgit Benkhoff, Lehrstuhl für BWL, insb. Personalwirtschaft, Technische Universität Dresden, Fakultät Wirtschaftswissenschaften, D – 01062 Dresden. E-mail: Birgit.Benkhoff@tu-dresden.de.

** Artikel eingegangen: 28.2.2007
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 30.11.2007.

Industrielle Beziehungen, 15(1): 5-31
ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

1. Einleitung

Angesichts des starken Wettbewerbes im deutschen Einzelhandel, der durch Konkurrenz um Marktanteile mit Hilfe einer aggressiven Preispolitik (Bittner et al. 2002) gekennzeichnet ist, kürzen viele Unternehmen ihre Personalkosten. Diese machen im Einzelhandel den größten Anteil an den Betriebskosten aus und betrugen im Jahr 2004/2005 bei SB-Geschäften und Supermärkten zwischen 18,2 und 14,4 %, bei Discountern 6,7 % (EHI Retail Institut 2006/2007).

Im Zusammenhang mit den Kostensenkungsmaßnahmen, die zu Stellenabbau, Ausbau von Teilzeitbeschäftigung zum Abdecken von Spitzenzeiten und zur Vergabe einfacher Arbeitsaufgaben an unqualifizierte Kräfte führten (vgl. Glaubitz 2001, Langmann 2003, Warich 2006), kam es dem Einzelhandel sehr entgegen, dass die Bundesregierung das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zur Ausweitung geringfügiger Beschäftigung (auch Minijobs genannt) mit Wirkung vom 1. April 2003 verabschiedete. Mit der Novellierung hob sie die Bruttoentgeltgrenze, bis zu der eine Teilzeitbeschäftigung für Arbeitnehmer sozialversicherungs- und steuerfrei ist, von monatlich 325 auf 400 Euro an und schaffte die Höchstgrenze von 15 Wochenarbeitsstunden ab (Bäcker 2006). Die Regierung beabsichtigte mit der Reform der Minijobs Arbeitslosigkeit abzubauen, indem sie Arbeitgebern größere Anreize bot, Stellen im Niedriglohnsektor zu schaffen. Gleichzeitig sollten damit Arbeitslose eine Brücke in sozialversicherungspflichtige Jobs erhalten (Bundesregierung 2006).

Mit der höheren Verdienstgrenze wurde diese Beschäftigungsform nicht nur für Firmen, sondern auch für Arbeitnehmer attraktiver. Die Anreize für Arbeitgeber liegen in relativ günstigen Lohnnebenkosten für Steuern und Sozialversicherung in Höhe von gegenwärtig 30,1 % (von April 2003 bis Juni 2006 25 %, davor 22 %), die als Pauschalsatz unbürokratisch an die Minijob-Zentrale abgeführt werden, und damit auch im reduzierten Verwaltungsaufwand für diese Beschäftigtengruppe (Brandt 2006). Mit dem Wegfall einer Stundenhöchstgrenze wurde auch signalisiert, dass es akzeptabel sei, die Stundenlöhne im Vergleich zur vorherigen Regelung auf unter 6,67 Euro zu senken.

Die Zahl der Minijobs, zu der sowohl geringfügig entlohnte Arbeitskräfte gerechnet werden, die kontinuierlich wenige Stunden arbeiten und bis maximal 400 Euro pro Monat verdienen, als auch Saisonkräfte, die längstens zwei Monate oder 50 Tage im Jahr angestellt sind, hat sich im Einzelhandel mit der Reform sprunghaft von 642.938 im März 2003 um 29,9 % auf 835.061 im Juni 2003 erhöht (Warich 2004). Inzwischen ist fast jeder dritte Beschäftigte im Einzelhandel ein Minijobber. Unter den 1.293.000 Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel im Jahre 2005 machten Minijobber mit rund 55 % die Mehrheit aus (Warich 2006).

Minijobs bieten zwar für Arbeitgeber Kostenvorteile. Ihre weite Verbreitung im Einzelhandel ist dennoch erklärungsbedürftig, wenn man in Betracht zieht, dass Arbeitgeber zur Zeit bei Normalarbeitsverhältnissen Lohnnebenkosten zu tragen haben, die mit einer Höhe von 22,55 % geringer sind als bei geringfügig Beschäftigten (Brandt 2006). Außerdem ist eine hohe Abwanderungsrate mit entsprechenden Einarbeitungskosten zu verschmerzen. Kalina und Voss-Dahm (2005) berichten, dass die

Fluktuationsrate im Einzelhandel 67,5 % bei Minijobs beträgt, im Vergleich zu 35,2 % bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (alte Bundesländer).

Für geringfügig Beschäftigte gelten dieselben arbeitsrechtlichen Bedingungen wie für Arbeitnehmer in einem Teil- oder Vollzeitarbeitsverhältnis. Wie Arbeitnehmern in traditioneller Festanstellung stehen Minijobbern bezahlter Urlaub, bezahlte Feiertage, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz zu. Für sie gelten auch die Tarifabschlüsse ihres Unternehmens. Allerdings scheint die arbeitsrechtliche Gleichbehandlung von den Unternehmen nicht immer praktiziert zu werden.

Auf der Basis des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) 2004 kamen Kalina und Weinkopf (2006) zu dem Schluss, dass die Bezahlung von 85,8 % der geringfügig Beschäftigten unter der Niedriglohngrenze liegt, die nach der international üblichen Definition zwei Drittel des Medianentgelts beträgt. Diese Armutslinie entspricht nach den Berechnungen der beiden Forscher 9,83 Euro in Westdeutschland und im Osten 7,15 Euro. Auch unter versicherungspflichtigen Arbeitnehmern findet man solche mit Niedriglöhnen. Das sind bei Teilzeitbeschäftigten 21,1 %, bei Vollzeit-Kräften 14,6 %.

Kalina und Weinkopf (2006) erklären die geringen Löhne bei Minijobs damit, dass der Steuer- und Sozialbeitragsvorteil, der formell für die geringfügig Beschäftigten gedacht ist, durch Lohnzugeständnisse an den Arbeitgeber weiter gegeben wird. Damit wird das Diskriminierungsverbot, das im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert ist, verletzt, wonach „ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ... wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden (darf) als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen." Das gilt auch uneingeschränkt für Minijobs: „Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung ... ausübt" (§2, § 4 TzBfG).

Ein Hinweis, dass darüber hinaus geringfügig Beschäftigte ihre Rechte möglicherweise nicht ausschöpfen, kommt von Winkel (2005). Er berichtet, dass nach Angaben der Bundesknappschaft im Jahr 2004 nur 7,6 % der in Kleinbetrieben beschäftigten Minijobber Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beantragt und erhalten haben, während der Prozentsatz bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 56 % lag. Die Hintergründe, wie es dazu kommen kann, wurden bisher noch nicht geklärt.

Im Folgenden stellen wir das Ziel unserer Untersuchung[1] auf der Basis von Hinweisen aus der Literatur und unsere Methoden dar (Abschnitt 2), präsentieren sodann unsere Ergebnisse (Abschnitt 3) und ziehen unsere Schlussfolgerungen mit einem Ausblick auf die Implikationen für die Zukunft der Beschäftigungsform (Abschnitt 4).

2. Ziel und Methoden der Untersuchung

Der Forschungsbedarf zum Thema geringfügige Beschäftigung wird deutlich, wenn man bedenkt, dass ein großer Anteil aller abhängig Beschäftigten in Deutschland – im Jahre 2005 waren das 19 % – ihr Einkommen ganz oder teilweise aus Minijobs beziehen (vgl. Keller/Seifert 2006), es aber bisher kaum Einblicke gibt, für welche Aufga-

[1] Die Ergebnisse basieren auf Untersuchungen über geringfügige Beschäftigung im Einzelhandel als Teil des 2005-2007 von der DFG geförderten Projekts zum Thema „Ganzheitliche Tätigkeit und psychische Beanspruchungen bei interaktiven Arbeitsprozessen im distributiven Dienstleistungsbereich".

ben und unter welchen Bedingungen das Management die geringfügig Beschäftigten einsetzt.

Für den Einzelhandel, wo diese Vertragsform neben der Gastronomie und dem Reinigungsgewerbe besonders weit verbreitet ist (vgl. Bäcker 2006), fehlen auch detailliertere Erhebungen darüber, in welchen Branchen geringfügig Beschäftigte eingesetzt werden und in welchem Maße. Warich (2004) trifft lediglich eine Unterscheidung nach „Wirtschaftszweigen" (bzw. Vertriebsformen), wie z. B. Supermärkte, Discounter und „klassische" Fachgeschäfte, und untergliedert neben dem „sonstigen" Facheinzelhandel nach Versandhandel, Apotheken und Drogerien bzw. Lebensmittelfachgeschäften. Danach ist geringfügige Beschäftigung in klassischen Lebensmittelfachgeschäften besonders ausgeprägt.

In unserer Studie werden verschiedene Branchen des Einzelhandels (u.a. Lebensmittel-, Bekleidungs- und Möbelunternehmen) und Firmen verschiedener Größen berücksichtigt, da anzunehmen ist, dass einmal in Branchen mit hohem Beratungsbedarf der Anteil an geringfügig Beschäftigten in Unternehmen verhältnismäßig gering ist und zweitens mit zunehmender Anzahl an Beschäftigten in Unternehmen der Anteil an Minijobbern steigt. Die Begründung für den vermuteten Brancheneffekt liegt darin, dass es sich bei geringfügig Beschäftigten meist um nicht einschlägig qualifizierte Kräfte handelt (Voss-Dahm 2005), wie Studenten, Hausfrauen, Rentner und Arbeitslose aus verschiedenen Berufszweigen. Bei hohem Beratungsbedarf (z. B. Elektronik, Möbel) sollte man davon ausgehen, dass Unternehmen die Arbeitsplätze mit Stammkräften besetzen, die über eine spezifische Ausbildung und die entsprechende Kompetenz verfügen.

Beratungsbedarf ist nicht nur branchenspezifisch, sondern hängt auch davon ab, ob die Geschäftsstrategie auf gehobene Kundenansprüche abzielt und die Kompetenz des Personals bzw. die persönliche Bedienung Teil des Firmen-Marketings bildet. Während im Lebensmitteleinzelhandel, zum Beispiel von Discountern, meist keine Beratung angeboten wird und der Anteil an geringfügig Beschäftigten deshalb besonders stark ausgeprägt ist, setzen sich Feinkostgeschäfte im höheren Preissegment durch Bedienung an gesonderten Theken ab, wie sie in geringerem Maße auch im mittleren Marktsegment zu finden sind. Unternehmen, die sich am Markt durch ihre Kundenorientierung profilieren bzw. Dienstleistungsqualität statt Niedrigpreise betonen, werden geringfügige Beschäftigung vermutlich weitgehend meiden.

Durch den beobachteten Trend zur Spezialisierung im Einzelhandel nach Aufgaben mit und ohne Beratungsbedarf bzw. Kundenkontakt (Glaubitz 2001) ist es Firmen möglich, auch ungeachtet der Branchenzugehörigkeit zumindest einige ungelernte Arbeitskräfte einzusetzen. Allerdings ist davon auszugehen, dass es sich nicht für jedes Unternehmen lohnt, die Arbeitsaufgaben zu segmentieren. Besonders für kleinere Filialen mit wenigen Mitarbeitern wird es sinnvoller sein, den wechselnden Kundenandrang über funktionale Flexibilität auszugleichen. In größeren Unternehmen dagegen ist es aufgrund der Vielzahl von Mitarbeitern leichter, Aufgabenspezialisierung durchzuführen und einen höheren Anteil von Minijobbern einzusetzen.

Die Literatur bietet zu diesem Thema keine eindeutigen Ergebnisse. Einen Hinweis auf den Einfluss der Unternehmens-Größe geben Hohendanner und Bellmann

(2006), die in ihrer Studie mit Daten des IAB Betriebspanels 2003 zeigen, dass der Anteil atypisch Beschäftigter (Leiharbeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung) mit der Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen steigt. Eine überzeugende Begründung dafür konnten sie in den Auskünften der befragten Unternehmen nicht finden.

Ebenfalls auf der Basis des IAB-Betriebspanels hatten Düll und Ellguth (1999) schon früher festgestellt, dass mit zunehmender Größe der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung zunimmt, die Nutzungsintensität (Verhältnis von Teilzeit zu Vollzeitbeschäftigung) jedoch abnimmt. Eine Ursache dafür gaben sie nicht an. Zwar ist die Untergruppe der geringfügigen Beschäftigung in den Statistiken von Düll und Ellguth nicht explizit ausgewiesen, es ist aber zu vermuten, dass der beobachtete Zusammenhang auch für Minijobs gilt. Eine Erklärungsmöglichkeit liegt darin, dass für das Dienstleistungsgewerbe, wo die Nutzung von Teilzeitarbeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung besonders ausgeprägt ist, kleine Betriebsgrößen charakteristisch sind (Ellguth/Kohaut 2005). Deshalb lässt sich eine Aussage über Größeneinflüsse erst treffen, wenn man den Brancheneinfluss konstant hält.

Düll und Ellguth (1999) geben außerdem an, dass Teilzeitbeschäftigung, und zwar sowohl sozialversicherungspflichtige als auch geringfügige Teilzeitbeschäftigung, signifikant häufiger in Unternehmen ohne Betriebsrat zu finden ist. Der Grund für den statistischen Effekt mag einerseits in der ablehnenden Haltung der Belegschaftsvertreter gegenüber dem Abbau von Vollzeit-Arbeitsplätzen liegen, andererseits aber auch darin, dass im Dienstleistungssektor die Teilzeitbeschäftigung stark, generell die betriebliche Mitbestimmung aber schwach ausgeprägt ist (Ellguth/Kohaut 2005).

Ähnliches gilt vermutlich für Unternehmen mit Tarifbindung. Kollektive Lohnvereinbarungen signalisieren die Bereitschaft des Arbeitgebers, Arbeitnehmerinteressen zu respektieren, und lassen durch den stärkeren Einfluss der Gewerkschaft weniger Spielraum, über geringfügige Beschäftigung Personalkosten zu senken. Von daher kann man erwarten, dass diese Vertragsform in tarifgebundenen Firmen wenig genutzt wird.

Zusammenfassend gehen wir also davon aus, dass

1. hoher Beratungsbedarf der Einzelhandelsbranche den Einsatz geringfügiger Beschäftigung negativ beeinflusst
2. Unternehmen mit ausgeprägter Kundenorientierung bzw. Qualitätsstrategie wenige geringfügige Kräfte beschäftigen
3. größere Unternehmen in stärkerem Maße Minijobs nutzen
4. weniger Gebrauch von geringfügiger Beschäftigung gemacht wird, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist und
5. die Tarifbindung des Unternehmens sich ebenfalls negativ auf den Einsatz von Minijobs auswirkt.

Angesichts von Hinweisen auf Verstöße gegen die arbeitsrechtliche Gleichbehandlung gilt es auch zu untersuchen, inwieweit geringfügige Beschäftigung von den herkömmlichen Vertragsverhältnissen in der Praxis abweicht. Da nur wenige Unternehmen im Einzelhandel an Tarife gebunden sind (Ellguth/Kohaut 2005), besitzt das Management große Handlungsspielräume. Es stellt sich also die Frage, welche arbeitsrechtliche Behandlung und welche Arbeitsbedingungen geringfügig Beschäftigte in verschiedenen Branchen und Unternehmen des Einzelhandels erfahren.

Unsere Erhebung beschränkte sich auf den sächsischen Einzelhandel. Von daher kann kein Anspruch auf Repräsentativität erhoben werden. Die an der Untersuchung beteiligten Unternehmen sind aber fast ausschließlich mit Filialen im gesamten Bundesgebiet vertreten, so dass ihre Praktiken als typisch für Deutschland und nicht nur die Region gelten können. Eine Übertragbarkeit über die Stichprobe hinaus ist insofern gegeben, als die Filialleiter gewöhnlich im regelmäßigen Turnus die Märkte wechseln.

An der Studie nahmen insgesamt 22 Niederlassungen von 18 verschiedenen Einzelhandelsunternehmen teil und zwei Unternehmenszentralen, die zahlreiche Filialen verwalten. Es handelt sich bei den Firmen überwiegend um Handelsketten, die verschiedenen Branchen des Einzelhandels angehören. Discounter sind nicht darunter. Bei dem Bemühen um eine ausgewogene Stichprobe stießen wir bei zahlreichen Unternehmen auf Ablehnung, an einem Interview zum Thema geringfügige Beschäftigung teilzunehmen. Insofern handelt es sich hier um eine willkürliche oder „Empfänglichkeits"-Stichprobe.

Wir befragten neun Baumärkte, drei Möbel- und Einrichtungshäuser, fünf Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels, ein Drogerieunternehmen, drei Firmen der Bekleidungs- und zwei der Elektronikbranche. Außerdem war ein Warenhaus in der Stichprobe vertreten. In den Unternehmen arbeiten in Sachsen etwa 3.380 Mitarbeiter, davon rund 410 Minijobber. Fünf Filialen der Stichprobe hatten zur Zeit der Befragung keine geringfügig Beschäftigten.

Für unsere Datensammlung wurden zunächst in allen 24 Niederlassungen und Zentralen eineinhalb- bis zweistündige Interviews mit Marktleitern bzw. Personalverantwortlichen geführt, um die Praktiken beim Einsatz von geringfügig Beschäftigten und die Motive dafür zu ergründen. Die Interviews wurden halbstrukturiert geführt, so dass einerseits die Vergleichbarkeit der Aussagen, andererseits auch Raum für die Erfassung unterschiedlicher Managementmethoden und individuelle Kommentare der Befragten gegeben war.

Um sicher zu gehen, dass wir die vielfältigen Praktiken der Unternehmen auch korrekt erfassten, sprachen wir nicht nur mit den Personalverantwortlichen, sondern auch mit Betriebsräten und mit Mitarbeitern, die zum Stammpersonal gehören oder geringfügig beschäftigt sind. Drei Gruppeninterviews mit jeweils zwischen fünf und dreizehn Mitarbeitern und drei Gespräche mit einzelnen geringfügig Beschäftigten ermöglichten die Überprüfung und Verifizierung von Informationen der Unternehmensvertreter durch die Betroffenen selbst. Auf diese Weise erfuhren wir zum Beispiel, dass ein Unternehmen, dessen Leitung angab, aus strategischen Gründen keine Minijobs zu haben, zur Warenverräumung geringfügig Beschäftigte einsetzt, die über einen Personaldienstleister angestellt sind.

3. Ergebnisse der Befragung

3.1 Einsatz geringfügiger Beschäftigter nach Branchen, Geschäftsstrategie und Niederlassungsgröße

In Tabelle 1, welche den ersten Teil der Ergebnisse der Interviews auf Firmenebene, d.h. mit Geschäftsführern bzw. Personalverantwortlichen und Belegschaftsvertretern, abbildet, sind Häufigkeiten und Anteile geringfügiger Beschäftigung nach Branchen

und innerhalb der Branchen nach Niederlassungsgröße bzw. Mitarbeiterzahl zusammengestellt. Beim Überblick wird deutlich, dass Minijobs in allen Einzelhandelsbranchen vorkommen, im Baumarkt-, Möbel- und Einrichtungs- und im Elektronikbereich ebenso wie im Lebensmittel-, Drogerie- und auch im Bekleidungshandel. In allen Sektoren finden sich Unternehmen bzw. Niederlassungen, die keine Minijobs haben. Der Anteil an geringfügig Beschäftigten variierte in den befragten Unternehmen der Stichprobe zwischen 1,4 und 48,8 %.

Vergleicht man Firmen verschiedener Branchen hinsichtlich ihres Gebrauchs von geringfügiger Beschäftigung, so fallen allerdings branchenbezogene Unterschiede auf. In Unternehmen der Lebensmittel- und Baumarktbranche, wo man überwiegend Waren des täglichen bzw. häufigen Bedarfs anbietet und das Produktangebot für Kunden verhältnismäßig übersichtlich ist, gibt es im Vergleich zu Unternehmen anderer Einzelhandelssektoren einen relativ hohen Anteil an Minijobbern. Er erreicht bei Lebensmittelunternehmen bis zu 42,9 %, bei Baumärkten bis zu 48,8 %.

Hingegen sind Minijobs in den von uns untersuchten Unternehmen der Möbel- bzw. Einrichtungs- und Elektronikbranche, wo aufgrund der hochwertigen bzw. technisch anspruchsvollen Güter beträchtlicher Beratungsbedarf besteht, relativ selten und machen in der Möbel- bzw. Einrichtungsbranche maximal 11,5 %, in der Elektronikbranche maximal 7 % der Beschäftigten aus. Im mittleren Bereich mit Anteilen von bis zu 23,5 bzw. 25 % sind Unternehmen der Bekleidungsbranche und ein Drogerieunternehmen zu finden. Die Ergebnisse sprechen also nicht gegen die Annahme, dass es bei der Verbreitung geringfügiger Beschäftigung einen Brancheneffekt gibt, zumindest in Sachsen.

Der Einfluss der Geschäftsstrategie ist aus methodischen Gründen nicht ohne weiteres zu identifizieren. Soziale Erwünschtheit führte wahrscheinlich dazu, dass kein Marktleiter als Antwort auf unsere Frage, ob die Strategie eher auf niedrige Preise oder aber auf Betonung der Qualität ausgerichtet sei, lediglich von einer Niedrigpreispolitik seiner Firma sprach und damit die Qualität der Produkte in Frage stellte. Aus diesem Grund reflektieren die Einschätzungen in Tabelle 1 nicht nur Firmenangaben, sondern auch das Urteil der Autoren, das als maßgeblich gilt.

Beim Vergleich fällt innerhalb der Baumarkt-Branche auf, dass unabhängig von der Strategie die Anteile der Minijobs divergieren. Sowohl unter den Niedrigpreis-Firmen (8,2 % und 48,8 %) als auch unter denen mit einer Qualitätsstrategie (0 bzw. 2,3 % und 35 %) befinden sich Unternehmen mit relativ geringen als auch erheblichen Anteilen von geringfügiger Beschäftigung. Auch bei den Möbel- und Einrichtungshäusern machen die Niedrigpreis-Firmen nicht mehr Gebrauch von Minijobs als Unternehmen mit stärkerer Betonung von Qualität. Die geringe Relevanz der Geschäftsstrategie wird offensichtlich, wenn man die vier Unternehmen betrachtet, die mit jeweils zwei Niederlassungen in der Stichprobe vertreten sind (Nr. 1 und 2, 3 und 6, 8 und 9, 11 und 12). Zwar ähneln sich die Anteile der Minijobs in den ersten beiden Fällen, die anderen beiden unterscheiden sich jedoch in der Nutzung geringfügiger Beschäftigung.

Als Hintergrund ist zu berücksichtigen, dass Marktleiter im Einzelhandel üblicherweise ein Budget für Personalausgaben zugeteilt bekommen, das regelmäßig an

Tab. 1: Geringfügige Beschäftigung im Einzelhandel nach Branchen, Geschäftsgrößen und Ausprägungen der industriellen Beziehungen

Nr.	Branche	Geschäfts-strategie des Unterneh-mens	Geschäftsgröße nach Anzahl der Mitarbeiter (MA)	Anzahl Stamm-mitarbeiter (SMA)	Anzahl/Anteil geringfügig Beschäftig-ter (gB)	Betriebsrat im Unter-nehmen	Mitglied im Arbeitge-berverband	Tarifzah-lung an SMA	Potenzial für Steigerung des Anteils an gB	Personalabbau/ Änderungs-kündigungen von 2000 – 2005
1	Baumarkt (dasselbe Unternehmen wie 2)	Qualität und Niedrigpreis	105 MA	93 SMA, davon 74% Vollzeit- und 26% Teilzeitkräfte	12 gB/ 11,4%	Gesamt-Betriebsrat vorhanden, kein Betriebsrat in der Filiale	Marktleiter nicht informiert	ja	20 bis 30%	kein Personalabbau
2	Baumarkt (dasselbe Unternehmen wie 1)	Qualität und Niedrigpreis	100 MA	85 SMA, davon 78% Vollzeit- und 22% Teilzeitkräfte	15 gB/ 15%	Gesamt-Betriebsrat vorhanden, kein Betriebsrat in der Filiale	nein	ja	maximal 10%	kein Personalabbau
3	Baumarkt (dasselbe Unternehmen wie 6)	Qualität	100 MA	65 SMA, davon 60% Vollzeit- und 40% Teilzeitkräfte	35 gB/ 35%	kein Betriebsrat vorhanden	ja	nein	100% nicht möglich	Personalabbau
4	Baumarkt	Niedrigpreis	85 MA	78 SMA, davon 25% Vollzeit- und 75% Teilzeitkräfte	7 gB/ 8,2%	Betriebsrat vorhanden	nein	Lohn ange-lehnt an Tarif	maximal 10%	kein Personalabbau
5	Baumarkt	Niedrigpreis	82 MA	42 SMA, davon 71% Vollzeit- und 29% Teilzeitkräfte	40 gB/ 48,8%	Betriebsrat vorhanden	ja	nein	bis 50%	keine Auskunft
6	Baumarkt (dasselbe Unternehmen wie 3)	Qualität	79 MA	54 SMA, davon 28% Vollzeit- und 72% Teilzeitkräfte	25 gB/ 31,6%	kein Betriebsrat vorhanden	ja	nein	maximal 50%	Personalabbau
7	Baumarkt	Qualität	43 MA	42 SMA, davon 67% Vollzeit- und 33% Teilzeitkräfte	1 gB/ 2,3%	Betriebsrat vorhanden	ja	ja	maximal 10%	Personalabbau/ keine Neu-besetzung frei gewordener Stellen
8	Baumarkt (dasselbe Unternehmen wie 9)	Qualität	40-43 MA	35 SMA, davon 60% Vollzeit- und 40% Teilzeitkräfte	5-8 gB/ 12,5-19%	Betriebsrat vorhanden	ja	ja	Kassenabtei-lung mit 80-90% gB möglich	kein Personalabbau
9	Baumarkt (dasselbe Unternehmen wie 8)	Qualität	25 MA	25 SMA, davon 10% Vollzeit- und 90% Teilzeitkräfte → nur Markt- u. Abteilungsleiter Vollzeitverträge	0 gB grundsätzlich	Betriebsrat vorhanden	ja	ja	nicht relevant	Entlassung von gB bis Ende 2003; kein Personalabbau beim Stamm-personal, aber Änderungs-kündigungen
10	Möbel- und Einrichtung	Qualität und Niedrigpreis	200 MA	177 SMA, davon 10% Vollzeit- und 90% Teilzeitkräfte	23 gB/ 11,5%	Betriebsrat vorhanden	nein	nein, sondern Provision	keine Angabe	kein Personalabbau
11	Möbel- und Einrichtung (dasselbe Unternehmen wie 12)	Niedrigpreis	61 MA	55 SMA, davon 64% Vollzeit- und 36% Teilzeitkräfte	6 gB/ 9,8%	Gesamt-Betriebsrat vorhanden, kein Betriebsrat in der Filiale	Marktleiter nicht informiert	Keine Auskunft	keine Angabe	Personalabbau von SMA und gB 2004 abgeschlossen
12	Möbel- und Einrichtung (dasselbe Unternehmen wie 11)	Niedrigpreis	30 MA	30 SMA, davon 64% Vollzeit- und 36% Teilzeitkräfte	0 gB (4 gB bis 2005)	Gesamt-Betriebsrat vorhanden, kein Betriebsrat in der Filiale	nein	nein	keine Angabe	Entlassung von gB bis Ende 2005 aufgrund einer Vorgabe der Zentrale, → „sozialeren Weg“ über Abbau von gB gewählt und SMA behalten

Nr.	Branche	Geschäfts-strategie des Unterneh-mens	Geschäftsgröße nach Anzahl der Mitarbeiter (MA)	Anzahl Stamm-mitarbeiter (SMA)	Anzahl/Anteil geringfügig Beschäftig-ter (gB)	Betriebsrat im Unter-nehmen	Mitglied im Arbeitge-berver-band	Tarifzah-lung an SMA	Potenzial für Steigerung des Anteils an gB	Personalabbau/ Änderungs-kündigungen von 2000 – 2005
13	Lebensmittel (Unternehmens-leitung mit zahlreichen Filialen)	Qualität	932 MA	831 SMA, davon 20% Vollzeit- und 80% Teilzeitkräfte → nur Marktleiter und in einigen Märkten Abtei-lungsleiter Voll-zeitverträge	101 gB/ 12%	Betriebsrat vorhanden	ja	ja	maximal 12%	Personalabbau und Änderungs-kündigungen
14	Lebensmittel (Gebietsleitung mit Filialen)	Qualität und Niedrigpreis	160 MA	96 SMA, davon 10% Vollzeit- und 90% Teilzeitkräfte → nur Marktleiter und Abteilungsleiter Vollzeitverträge	64 gB/ 40% → gB ausgelagert an Personal-dienstleister	Betriebsrat vorhanden	ja	ja	etwa 40%	Personalabbau
15	Lebensmittel	Qualität	101-103 MA	98 SMA, davon 18% Vollzeit- und 82% Teilzeitkräfte	3-5 gB/ 3-5%	Gesamt-Betriebsrat vorhanden, kein Betriebsrat in der Filiale	ja	ja	keine Angabe	Personalabbau und Änderungs-kündigungen
16	Lebensmittel	Niedrigpreis	95 MA	95 SMA, davon 24% Vollzeit- und 76% Teilzeitkräfte	0 gB → Hinweise, dass gB an Personal-dienstleister ausgelagert	Betriebsrat vorhanden	Marktleiter nicht informiert	Keine Auskunft	keine Angabe	kein Personal-abbau, aber Änderungs-kündigungen
17	Lebensmittel	Niedrigpreis	35 MA	20 SMA, davon 10% Vollzeit- und 90% Teilzeitkräfte	15 gB/ 42,9% → gB ausgelagert an Personal-dienstleister	kein Betriebsrat vorhanden	ja	ja	keine konkrete Angabe, aber vorstellbar Kassierer/-innen gegen gB auszu-tauschen	Personalabbau bis 2006 von 30 auf 20 Mit-arbeiter sowie Änderungs-kündigungen und Outsourcing von gB
18	Drogerie	Qualität und Niedrigpreis	80 MA	60 SMA, davon 34% Vollzeit- und 66% Teilzeitkräfte	20 gB/ 25%	kein Betriebsrat vorhanden	Marktleiter nicht informiert	ja	maximal 30-40%	kein Personalabbau
19	Bekleidung	Qualität und Niedrigpreis	109 MA	109 SMA, davon 55% Vollzeit- und 45% Teilzeitkräfte	0 gB grundsätzlich	Betriebsrat vorhanden	nein	Lohn über Tarif	keine Angabe	nicht relevant
20	Bekleidung	Qualität	68 MA	52 SMA, davon 70% Vollzeit- und 30% Teilzeitkräfte	16 gB/ 23,5%	Betriebsrat vorhanden	nein	ja	Erhöhung beabsichtigt	kein Personalabbau
21	Bekleidung	Qualität	40 MA	35 SMA, davon 20% Vollzeit- und 80% Teilzeitkräfte	5 gB/ 12,5%	kein Betriebsrat vorhanden	ja	ja	30% möglich	kein Personalabbau
22	Elektronik	Qualität und Niedrigpreis	84-86 MA	80 SMA, davon 92% Vollzeit- und 8% Teilzeitkräfte	4-6 gB/ 5-7%	kein Betriebsrat vorhanden	ja	ja	7%	kein Personalabbau
23	Elektronik	Qualität	16 MA	16 SMA in Vollzeit	0 gB grundsätzlich	kein Betriebsrat vorhanden	ja	nein	keine Angabe	nicht relevant
24	Warenhaus	Qualität und Niedrigpreis	700 MA	690 SMA	10 gB/ 1,4%	Gesamt-Betriebsrat und Betriebsrat im Unter-nehmen vorhanden	ja	ja	8,5%	Personalabbau
	Gesamtzahl		3377	2963	414					

Legende: MA = Mitarbeiter, SMA = Stammmitarbeiter, gB = geringfügig Beschäftigte

die Entwicklung der Umsatzzahlen angepasst wird. Innerhalb dieses Rahmens können sie je nach örtlichen Bedingungen und eigenem Gutdünken ihre Personalentscheidungen treffen. Andere Filialen des gleichen Unternehmens mögen dabei als Vorbilder gelten, zumal die Marktleiter oft abwechselnd verschiedene Filialen leiten. Abweichungen kommen aber offensichtlich vor.

Im Lebensmittel-Einzelhandel wird allerdings ein Einfluss der Geschäftsstrategie deutlich. Da für eine Qualitätsausrichtung die persönliche Bedienung der Kunden an Theken maßgeblich ist, werden in diesen Fällen relativ wenig geringfügig Beschäftigte eingesetzt (max. 5 % und 12 %), während die (stärkere) Betonung von Niedrigpreisen mit einem beträchtlichen Anteil von Minijobs in Höhe von 40 bzw. 42,9 % einhergeht.

3.2 Rolle von Unternehmensgröße und industriellen Beziehungen

Die eingangs aufgeworfene Frage nach dem Zusammenhang zwischen der Verbreitung geringfügiger Beschäftigung und der Niederlassungsgröße lässt sich durch Vergleiche innerhalb einer Branche beantworten. Wie Tabelle 1 zeigt, scheint es keinen direkten Zusammenhang zwischen der Größe des Unternehmens bzw. der Niederlassung und dem Anteil an geringfügig Beschäftigten zu geben. Die Größe der Niederlassungen nach Gesamtanzahl der Mitarbeiter variiert zwischen drei (Filiale des Unternehmens 13) und 200. Nicht berücksichtigt werden können Unternehmenseinheit 14, für die nur die Gesamtanzahl des Stammpersonals und der Minijobs im Bezirk und nicht in den einzelnen Niederlassungen angegeben ist, und Unternehmen 24, das sich als Warenhaus wegen seiner andersartigen Struktur nicht zum Vergleich anbietet.

Dennoch ist zu erkennen, dass der Anteil an geringfügig Beschäftigten unabhängig von der Geschäftsgröße stark schwankt. Mit abnehmender Größe sinkt nicht gleichzeitig auch der Anteil der Minijobs. Es gibt unter den befragten Unternehmen ohne geringfügig Beschäftigte (Nr. 9, 12, 16, 19, 23) sowohl kleinere als auch mittlere Filialen mit mehr als 50 Mitarbeitern. Der hohe Anteil an geringfügig Beschäftigten mit 42,9 bzw. 48,8 % in Unternehmen mit insgesamt 35 bzw. 82 Mitarbeitern ist dadurch zu erklären, dass es sich um ein Lebensmittelunternehmen und einen Baumarkt handelt, also vermutlich branchenspezifisch ist.

Dass es keinen Größeneffekt zu geben scheint, wird besonders deutlich, wenn man den Anteil geringfügig Beschäftigter in den Filialen des Unternehmens 13 vergleicht (auf deren Darstellung hier verzichtet wird), die von unterschiedlicher Größe sind und zwischen drei und 41 Stammmitarbeiter beschäftigen. In den kleineren Filialen mit bis zu zehn Stammkräften schwankt der Anteil von Minijobs zwischen null und 25 % in ähnlichem Maße wie in Niederlassungen mit elf bis 20 Festangestellten (null bis 27,8 %) und 21 bis 41 Beschäftigten (4,7 bis 21,1 %). Der undeutliche Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und geringfügiger Beschäftigung, wie er in der Literatur erscheint, kann also auch bei detaillierter Einzelbetrachtung nicht geklärt werden.

Anders als bei der Untersuchung von Düll und Ellguth (1999) tritt bei unserer Befragung ein Einfluss der Betriebsräte nicht in Erscheinung. Das mag an der mangelnden Repräsentanz unserer Stichprobe liegen. Gemessen an der geringen Betriebsratsdichte in den neuen Bundesländern generell (10 % der Betriebe und 38 % der

Beschäftigten) und besonders im Einzelhandel (10 % der Betriebe und 31 % der Beschäftigten, vgl. Ellgut/Kohaut 2005) ist die Zahl der Betriebsräte auf Niederlassungs- bzw. auf Unternehmensebene in unserer Stichprobe recht hoch (Mitarbeitervertretungen in 17 von 24 Betrieben). Das ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass es sich in der Mehrzahl der Fälle um Filialen großer Unternehmen handelt, die angesichts der hohen Aufmerksamkeit der Gewerkschaft die Wahl von Arbeitnehmervertretungen schwerlich verhindern können, ohne damit öffentliches Aufsehen zu erregen.

Wo keine Vertretung vorhanden ist, ist der Anteil geringfügiger Beschäftigung mit zwischen 7 und 43 % nicht höher als in den anderen Fällen, auch nicht bei Vergleichen innerhalb der Branche. Bei unseren Interviews mit Betriebsratsmitgliedern wurde deutlich, welche Faktoren dabei eine Rolle spielen. Zunächst einmal wird unter den Beschäftigten im Einzelhandel die Bedeutung einer kollektiven Interessenvertretung als gering eingeschätzt, was sich in den niedrigen Mitgliedszahlen der zuständigen Gewerkschaft ver.di zeigt.

Arbeitnehmervertreter auf Betriebsebene treffen in der Regel auf ein Management, das nach Aussagen der interviewten Betriebsräte angesichts des Wettbewerbs kaum zu Konzessionen gegenüber dem Personal bereit ist und mit Geschäftsschließungen droht. Betriebsräte haben außerdem die Erfahrung gemacht, dass sie bei Konflikten wenig Rückhalt beim Stammpersonal finden. Das Stammpersonal sieht sich auf Grund der besseren Bezahlung und höheren Stundenzahl privilegiert und solidarisiert sich selten mit geringfügig Beschäftigten, sondern erhofft sich durch deren Beitrag zur Personalkostensenkung zusätzlichen Schutz für die eigenen Arbeitsplätze. Von daher ist die Haltung vieler Betriebsräte zur geringfügigen Beschäftigung positiv bis zurückhaltend. In unserer Studie wandten sie sich in keinem Fall dagegen.

Was die Rolle der Tarifbindung betrifft, stießen wir auf Probleme, klare Antworten zu erhalten. Auf Grund der potenziellen Mehrdeutigkeit von „Tarifbindung" fragten wir nicht nur danach, ob das Stammpersonal nach Tarif bezahlt wird, sondern auch nach der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. In Tabelle 1 sollte man von Tarifbindung nur dann ausgehen, wenn beides bejaht wird. Das ist in 10 Betrieben der Fall, wo der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den eigenen Mitarbeitern zwischen 0 und 19 % schwankt. Damit liegt die Nutzung von Minijobs am unteren Ende der Skala. Offensichtlich verspricht sich die Firmenleitung nützliche Effekte von geregelten industriellen Beziehungen zu ihrem Stammpersonal und wendet geringfügige Beschäftigung nur sparsam an.

Das bedeutet nicht, dass der Gewerkschaftseinfluss geringfügige Beschäftigung eindämmen kann. In zwei der zehn Unternehmen (große Lebensmittelketten), die der Tarifbindung unterworfen sind, ist die Beschäftigung von Minijobbern an (nicht tarifgebundene) Personaldienstleister ausgelagert und erreicht die Rekordanteile von 40 und 43 %. Die damit einher gehende Trennung zwischen Stammpersonal und geringfügig Beschäftigten und mögliche Folgen für die Integration der Mitarbeiter scheint man in Kauf zu nehmen, ebenso wie das Fluktuationsrisiko, das durch die ungleiche Behandlung vermutlich verstärkt wird.

Die nächste Spalte in Tabelle 1 zeigt, weshalb unser Versuch, Einflussfaktoren auf die Nutzung zu identifizieren, wenig eindeutige Ergebnisse brachte. Das scheint

damit zusammenzuhängen, dass die jeweilige Personalsituation in den Unternehmen aus Managementsicht nicht den angestrebten Zustand darstellt. Wenn man das wahrgenommene Potenzial für Minijobs mit dem derzeitigen Anteil in den verschiedenen Firmen vergleicht, wird deutlich, dass in nächster Zeit mit einem Anstieg geringfügiger Beschäftigung zu rechnen ist. Zehn von 16 Personalverantwortlichen, die Angaben machten und keine grundsätzlichen Bedenken gegen Minijobs haben, sehen Potenzial für eine Erweiterung geringfügiger Beschäftigung in ihrem Unternehmen. In nur einem Viertel der Stichprobe scheint der angestrebte Anteil erreicht.

In unseren Interviews versuchten wir auch einen Eindruck davon zu erhalten, inwieweit die Hinweise von Kaldybajewa, Mielitz und Tiede (2006), wonach Minijobs überwiegend im Zusammenhang mit Personalabbau beim Stammpersonal entstanden sind, in unserer Stichprobe bestätigt werden. In neun von 18 Niederlassungen mit geringfügig Beschäftigten, von denen wir Auskunft bekamen, hat es in den letzten fünf Jahren Entlassungen bzw. Änderungskündigungen gegeben.

Das betrifft alle fünf Lebensmittelfirmen und vier von neun Filialen der Baumarktbranche, also beides Sektoren mit hoher Nutzung von geringfügiger Beschäftigung. Entlassungen und Änderungskündigungen an sich sind zwar noch kein überzeugender Hinweis, dass Minijobs für Stellenabbau verantwortlich sind – und nicht die Kostensenkungsversuche, die auch ohne Minijobs stattgefunden hätten. Es drängt sich aber der Verdacht auf, dass die billigen Minijobs den Abbau von Stammarbeitsplätzen begünstigt haben. Dass durch die neue Minijobregelung Stellen geschaffen werden, behauptet nicht einmal mehr die Bundesregierung (Bundesregierung 2006).

3.3 Arbeitsaufgaben und Kontrolle

Die relativ hohe Fluktuationsrate unter Minijobbern, wie sie Kalina und Voss-Dahm (2005) feststellten, beklagen auch die Manager in unserer Stichprobe. Als Antwort darauf versuchen sie, die Einarbeitungszeit dieser Arbeitskräfte möglichst kurz zu halten. Sie setzen geringfügig Beschäftigte gewöhnlich nur für Hilfstätigkeiten – in erster Linie Verräumungs- und Transportarbeiten – ein, die sich in kurzer Zeit erlernen lassen (siehe Tabelle 2, welche die Arbeitssituation geringfügig Beschäftigter abbildet). Die Manager streben dabei nach ihren Auskünften ein möglichst hohes Maß an Spezialisierung an, so dass die Aushilfskräfte jeweils nur für eine Aufgabe vorgesehen sind, wie Transporte aus dem Lager, Warenverräumung oder Einpackservice, und während der gesamten Beschäftigungsdauer im Unternehmen nicht versetzt werden.

In fast allen untersuchten Unternehmen, die Gebrauch von Minijobs machen, sind diese auch für die Kasse vorgesehen, eine Tätigkeit, die nach dem Tarifvertrag als relativ anspruchsvolle und daher besser bezahlte Arbeit gilt. Die Lohnersparnis aus dem Ersatz von Fachkräften durch geringfügig Beschäftigte ist dadurch für das Unternehmen besonders groß. Die Arbeit an der Kasse erfordert außer einem freundlichen Umgangston mit den Kunden keine Verkaufsqualifizierung. Unabhängig von ihrer Ausbildung lassen sich die geringfügig Beschäftigten schnell anlernen, und zwar mit Hilfe von Simulationskassen und indem Doppelkassen mit unterstützender Besetzung durch eine erfahrene Kraft eingerichtet werden.

Die Beschränkung auf Arbeiten, die wenig anspruchsvoll sind bzw. sich klar definieren lassen, vereinfacht gleichzeitig die Leistungskontrolle. Beobachtbarkeit ist in

den Augen von Personalverantwortlichen ein wichtiger Faktor. „Wenn es zu Minderleistungen oder Verstößen kommt, haben Minijobber mit einer Entlassung weniger zu verlieren als Vollzeitkräfte", erklärte ein Marktleiter. Statt zu vertrauen, achtet man deshalb auf Kontrolle. Die lässt sich beim Kassenpersonal besonders unproblematisch regeln. Über Computer kann die Marktleitung die Schnelligkeit und den Umsatz jedes Mitarbeiters verfolgen. Testkäufer prüfen regelmäßig, ob die KassiererInnen aufmerksam genug sind, Ladendiebstähle aufzudecken. Wer den Testkäufer nicht beim Täuschen überführt, wird beim wiederholten Male entlassen.

Die Kontrolle der Arbeitsleistung geringfügig Beschäftigter scheint auch für die Warenverräumung besonders effektiv zu sein. Jeder der befragten Manager mit geringfügig Beschäftigten ging davon aus, dass sich die Aushilfskräfte gut beobachten lassen bzw. dass die Mitarbeiter untereinander dafür sorgen, dass die Arbeitsanforderungen erfüllt werden. Als zusätzlicher Leistungsanreiz dient in Lebensmittelunternehmen 17 ein Akkordlohn, wobei sich die Bezahlung nach der Zahl der abgeräumten Paletten richtet.

Anscheinend entgegen der Argumentation, die den Annahmen 1 und 2 (S. 6) zugrunde liegt, werden nach Auskunft des Managements in unserer Stichprobe geringfügig Beschäftigte in acht Fällen auch im Verkauf eingesetzt, wenn auch in drei Fällen angeblich nur bei besonderen Anlässen bzw. in Anwesenheit von Stammmitarbeitern. Ein Brancheneffekt wird dabei nicht erkennbar. In der Mehrzahl der untersuchten Unternehmen schreckt man aber davor zurück, geringfügig Beschäftigte Kunden beraten zu lassen. Zu sehr fürchtet das Management, dass diese sich nicht professionell verhalten und durch Minijobber beim Kunden der Eindruck mangelnder Kompetenz und Qualität entsteht.

3.4 Ausprägung der Prekarität

In der Literatur wird geringfügige Beschäftigung gemeinhin den prekären Arbeitsverhältnissen zugeordnet (vgl. Bäcker 2006; Dörre 2006). Von Prekarität ist nach Keller und Seifert (2006) dann zu sprechen, wenn keine Beschäftigungsstabilität vorliegt, die Bezahlung aus der Arbeitstätigkeit kein existenzsicherndes Einkommen und keine soziale Absicherung im Alter erlaubt sowie wenn keine Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, wie z. B. durch Weiterbildung, gegeben ist. Um diese Kriterien in der Praxis zu überprüfen, wurden in Tabelle 2 neben den Arbeitsaufgaben verschiedene Aspekte der Prekarität, wie die Existenz eines schriftlichen Arbeitsvertrages, Befristung bzw. das Ausmaß des Kündigungsschutzes, die Bezahlung, die Einsatzzeiten und -bedingungen der Minijobber und ihre Weiterbildung erfasst und tabellarisch aufbereitet. Allerdings ließen die Gesprächsergebnisse nur eine lückenhafte tabellarische Zusammenstellung zu.

Viele Manager waren trotz insistierender Fragen zurückhaltend mit detaillierten Informationen und wenig eindeutig in ihren Aussagen zum Thema geringfügige Beschäftigung. Nicht nur bei der Frage nach der Tarifbindung ergaben sich Missverständnisse, wie oben erwähnt. Ebenso erwies es sich zuweilen als schwierig, hinter ihren Aussagen spezifische Managementpraktiken zu identifizieren. Das betraf z. B. die Form der Arbeitsverträge und Regeln im Zusammenhang mit den Einsatzzeiten.

Tab. 2: Aufgaben und Prekaritätsgrad geringfügig Beschäftigter in verschiedenen Unternehmen des Einzelhandels (Nr. der Unternehmen entsprechend Tabelle 1)

Nr.	Branche/ Geschäfts-strategie/ Tarifbindung	Aufgaben	Existenz eines schriftlichen Arbeitsvertrages	Befristet vs. unbefristeter Arbeitsvertrag	Bezahlung/ Stundenlohn	Einsatzzeiten	Weiterbildung von gB
1	Baumarkt/ Qualität und Niedrig-preis/ keine Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse, Kundenbe-ratung, Parkplatz-arbeiten wie Einkaufswagen schieben	Personalmeldebogen kein Vertrag	unbefristet	„Vereinbarungspreis" nach Angebot und Nachfrage	Einsatz auf Abruf, d.h. Anruf, dass Waren zu bestimmtem Zeitpunkt angeliefert wird	Teilnahme an Kassen-schulungen, keine Produktschulungen
2	Baumarkt/ Qualität und Niedrig-preis/ keine Tarifbindung	Warenverräumung, Leergutberäumung, größtenteils Kasse,	Personalmeldebogen kein Vertrag	unbefristet,	6 €/h	auf Abruf am Tag des Einsatzes, z.B. Anruf am Vormittag für 17.30 bis 20 Uhr	Kassenschulungen
3	Baumarkt/ Qualität/ keine Tarifbindung	Warenverräumung, Holzzuschnitt	Personalmeldebogen kein Vertrag	unbefristet	5 €/h	Einsatzplan am 20. des Monats für Folgemonat gelegentlich auf Abruf	Kassen-, Logistik-, Technikschulungen sowie Schulungen zum Umgang mit Kunden
4	Baumarkt/ Niedrigpreis/ keine Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse, Verkauf, Einpackservice	Vertrag für Aushilfen	befristet für ein Jahr	6,40 €/h	auf Abruf am Tag des Einsatzes, z.B. Anruf am Vormittag für 14 bis 18 bzw. 20 Uhr	keine Schulungen
5	Baumarkt/ Niedrigpreis/ keine Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse, zu Aktionen auch im Verkauf	Vertrag für Aushilfen	befristet für ein Jahr	7,45 €/h	Einsatzplan wochen-weise auf Abruf in Aktionszei-ten werden gegebenen-falls nach Hause geschickt	keine Schulungen
6	Baumarkt/ Qualität/ keine Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse	Vertrag für Aushilfen	befristet	5 €/h	Einsatzplan vier Wochen im Voraus auf Abruf: werden gegebenenfalls nach Hause geschickt	Schulungen bei Bedarf und abhängig vom Einsatzgebiet, z.B. Kassenschulun-gen; Logistik: Staplerschein
7	Baumarkt/ Qualität/ Tarifbindung	Kasse	Vertrag für Aushilfen		Tarif + Sonderzahlungen	Einsatzplan vier Wochen im Voraus kurzfristige Änderungen möglich	gleiche Weiterbildung wie für SMA, wie Fachschulungen, z.B. im Gartenbereich, Produktschulungen; Kassenschulungen
8	Baumarkt/ Qualität/ Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse, Parkplatz-reinigung	Personalmeldebogen kein Vertrag		7,50-10 €/h in Abhängigkeit von Aufgaben → höchster Stunden-lohn an der Kasse, weil höhere Verantwortung	Einsatz auf Abruf: Dienstag und Donners-tag für mögliche Einsätze freihalten werden gegebenenfalls nach Hause geschickt	keine Schulungen
9	Baumarkt/ Qualität/ Tarifbindung	--	keine gB	--	--	--	--
10	Möbel- und Einrichtung/ Qualität und Niedrig-preis/ keine Tarifbindung	Warenverräumung, vorrangig Kasse	Vertrag für Aushilfen	befristet, um Eignung zu prüfen	5 €/h	Einsatzplan vier Wochen im Voraus	Schulungen in Abhängigkeit des Fachbereiches von gB; Teilnahme nur an Inhouse-Schulungen (ohne Reisekosten), z.B. Produkt-schulungen
11	Möbel- und Einrichtung/ Niedrigpreis/ keine Tarifbindung	Warenannahme, Kundenberatung, Verkauf nur im Beisein eines SMA	Vertrag für Aushilfen		5,50 €/h	Einsatzplan zwei Wochen im Voraus gelegentlich auf Abruf	Kassen-, Restaurant- und Warenkunde-schulungen im jeweiligen Fachbereich
12	Möbel- und Einrichtung/ Niedrigpreis/ keine Tarifbindung	--	keine gB	--	--	--	--

Nr.	Branche/ Geschäfts-strategie/ Tarifbindung	Aufgaben	Existenz eines schriftlichen Arbeitsvertrages	Befristet vs. unbefristeter Arbeitsvertrag	Bezahlung/ Stundenlohn	Einsatzzeiten	Weiterbildung von gB
13	Lebensmittel/ Qualität/ Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse	Abrufvertrag	befristet	5,69 €/h	in der Regel Monatspläne bzw. Einsatzplan zwei Wochen im Voraus auf Abruf durch Verschiebung der Einsatzzeiten (von 10 auf 16 Uhr oder werden gegebenenfalls nach Hause geschickt und Einsatz vier Stunden später)	keine Schulungen
14	Lebensmittel/ Qualität und Niedrigpreis/ Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse, Verkauf	Personalmeldebogen kein Vertrag		5 €/h	Einsatzplan eine Woche im Voraus, spätestens am Mittwoch für die kommende Woche auf Abruf am Tag des Einsatzes bzw. Absage am Tag des Einsatzes und Abruf für den nächsten Tag	Teilnahme an Markt- bzw. Inhouse-Schulungen wie z.B. Kassenschulungen oder bei Neuheiten in der Abteilung Fleisch
15	Lebensmittel/ Qualität/ Tarifbindung	nur Kasse	Vertrag für Aushilfen		8,10 €/h und Sonderzahlungen	Einsatzplan zwei Wochen im Voraus kurzfristige Änderungen (Krankheit) möglich	Teilnahme an Schulungen wie SMA, z.B. Fischschulung, oder zum Thema Brandschutz
16	Lebensmittel/ Niedrigpreis/ keine Tarifbindung	--	keine eigenen gB, Vertrag mit Personaldienstleister	--	--	--	--
17	Lebensmittel/ Niedrigpreis/ Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse, Getränkeausgabe, Verkauf	Vertrag mit Personaldienstleister		Kasse: 4,50 €/h; Warenverräumung: Bezahlung nach verräumten Paletten	Einsatzplan eine Woche im Voraus	
18	Drogerie/ Qualität und Niedrigpreis/ keine Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse, Verkauf im Beisein von SMA	ja	befristet für Saisonkräfte; unbefristet für kontinuierlich eingesetzte gB	6,14 €/h	Einsatzplan am 20. des Monats für Folgemonat gelegentlich auf Abruf	keine Schulungen
19	Bekleidung/ Qualität und Niedrigpreis/ keine Tarifbindung	--	keine gB	--	--	--	--
20	Bekleidung/ Qualität/ keine Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse, Einpackservice, Verkauf	Vertrag für Aushilfen		6 €/h	Einsatzplan zwei Wochen vor Monatsbeginn unter Berücksichtigung von Wunscharbeitszeiten der Mitarbeiter	Teilnahme an Firmen- und Produktschulungen
21	Bekleidung/ Qualität/ Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse, Verkauf	Abrufvertrag	befristet, nach zwei Jahren unbefristet (in seltenen Fällen)	Minimum: 5-6 €/h, abhängig von der Erfahrung	auf Abruf für Einsatz am selben oder nächsten Tag	Teilnahme an Schulungen zum Thema Unternehmen allgemein, zu Warenkunde, Service, zum Kundenumgang sowie zu Rhetorik
22	Elektronik/ Qualität und Niedrigpreis/ Tarifbindung	Warenverräumung und -transport, Kasse	Vertrag für Aushilfen	befristet	6,50 €/h	Einsatzplan eine Woche im Voraus	
23	Elektronik/ Qualität/ keine Tarifbindung	--	keine gB	--	--	--	--
24	Warenhaus/ Qualität und Niedrigpreis/ Tarifbindung	Warenverräumung, Kasse	schriftlicher Arbeitsvertrag	in der Regel unbefristet, befristet zur Vertretung von Müttern in der Elternzeit	7,25 €/h	Einsatzplan am 20. des Monats für Folgemonat	Verkaufsschulungen für Verkauf und Kasse; Schulungen zu Handhabung und Technik für Warenauffüller

Legende: SMA = Stammmitarbeiter, gB = geringfügig Beschäftigte, €/h = Euro pro Stunde

Von daher war es im Anschluss an die Interviews mit Vertretern der Geschäftsleitung hilfreich, Mehrdeutigkeiten und Unklarheiten in zusätzlichen Gesprächen mit Betriebsrat bzw. Beschäftigten beseitigen zu können.

Wir vermuten, dass die sich mitunter ergebenden Missverständnisse nicht nur durch die verschiedenen Fachsprachen (Wissenschaft vs. Managementpraxis) zustande kamen, sondern teilweise auf sozialer Erwünschtheit beruhten. Anscheinend wollten unsere Gesprächspartner aus dem Management den Eindruck vermeiden, dass sie sich im Zusammenhang mit Minijobs anders als fair verhalten. Gleichzeitig versuchten sie Verständnis für den Wettbewerbsdruck ihres Unternehmens und ihr beschränktes Personalbudget zu wecken.

Vertragsbedingungen

In allen betrachteten Unternehmen bieten die Arbeitsverträge geringfügig Beschäftigten wenig Sicherheit. Von den 16 Betrieben, die konkrete Angaben machten (unterschiedliche Kombinationen möglich), vergeben sieben ihre Minijobs mit Befristung (ohne Saisonkräfte), neun schließen einen sogenannten Arbeitsvertrag für Aushilfen ab, der es erlaubt, die Arbeitnehmer jederzeit kurzfristig zu entlassen. Zwei Firmen vereinbaren mit den Aushilfskräften so genannte Abrufverträge, die es ihnen explizit erlauben, die Minijobber für Einsätze auf Abruf bereit zu halten. Welche konkreten Stunden- oder Fristangaben in dieser Art von Vertrag gemacht werden, darüber gaben die Interviewten keine Auskunft.

In fünf Fällen füllen die geringfügig Beschäftigten lediglich einen Personalmeldebogen aus und erhalten keinen schriftlichen Vertrag vom Unternehmen. Hinzu kommt, dass sie den Personalmeldebogen nach dem Ausfüllen sofort an das Unternehmen zurückgeben müssen, so dass sie keine rechtliche Absicherung haben – weder in Bezug auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses, noch auf die Höhe der Bezahlung.

Für die Unternehmen entfällt damit das Risiko, Mitarbeiter bei geringem Bedarf beschäftigen zu müssen oder an einen wenig geeigneten bzw. motivierten Mitarbeiter gebunden zu sein. Sie können neue Kräfte problemlos erproben und brauchen sie nur bei unmittelbarem Bedarf einzusetzen. Es lässt sich vermuten, dass die Beschäftigungsunsicherheit der Arbeitskräfte, die die Gefahr des möglichen Jobverlustes vor Augen haben, auch der Disziplinierung und Motivation dienen soll.

Für Minijobs gelten zwar alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für abhängig Beschäftigte generell. In der Praxis werden im Fall von Krankheit aber systematisch Abstriche gemacht. Unsere Interviews ergaben, dass geringfügig Beschäftigte in der Regel keinen bezahlten Urlaub und keine Bezahlung für durch Feiertage ausgefallene Arbeitsstunden erhalten. Bei Krankheit, Urlaub und Feiertagen werden die Einsätze von geringfügig Beschäftigten durch die flexible Einsatzplanung kurzfristig außerhalb solcher Zeiten gelegt, so dass sich eine Lohnzahlung erübrigt. Vergütet werden auf diese Weise ausschließlich die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Einige geringfügig Beschäftigte wissen, dass sie Anspruch auf bezahlten Urlaub haben, wagen es aber nicht, ihre Rechte durchzusetzen. In einem Gruppeninterview mit geringfügig Beschäftigten erhielten wir die Auskunft: „Wir haben keine Rechte, es gibt keinen bezahlten Urlaub und wenn man krank wird, zahlt das Unternehmen auch

den Lohn nicht weiter, obwohl es laut Gesetz so sein müsste. Wir sind Aushilfen – das Unternehmen denkt, mit uns kann man das machen."

Ehemalige Stammmitarbeiter unter den geringfügig Beschäftigten, die aus Altersgründen oder als Folge einer Änderungskündigung in das neue Vertragsverhältnis geraten sind, erlauben es sich nach Auskünften aus den Interviews zuweilen, auf ihren Rechten zu bestehen. Aufgrund ihrer firmenspezifischen Kenntnisse gelten sie als besonders beliebte Kandidaten für Minijobs und haben auch wegen ihrer angestammten Rechte eine bessere Verhandlungsposition.

Bezahlung

Die Zugehörigkeit zur Kategorie der Minijobber ist im Vergleich zur Normalbeschäftigung in jedem Fall mit erheblichen Abstrichen verbunden. Fest angestellte Teilzeitkräfte erhalten im Gegensatz zu geringfügig Beschäftigten einen ordnungsgemäßen Arbeitsvertrag und den entsprechenden gesetzlichen Kündigungsschutz sowie Lohnfortzahlungen im Fall von Krankheit, Urlaub und Feiertagen. Sie haben nicht nur mehr Arbeitsstunden, sondern auch regelmäßigere Arbeitszeiten und das Recht auf Einhaltung der Tarifverträge, soweit ihr Unternehmen davon betroffen ist. Geringfügig Beschäftigte sind nicht nur höherer Arbeitsplatzunsicherheit unterworfen, sondern auch diskriminierenden Löhnen.

So liegt für die niedrigste Tarifgruppe im Einzelhandel der Stundenlohn derzeit bei 8,22 Euro (Tarifvertrag ver.di für die Beschäftigten im Einzelhandel im Freistaat Sachsen, gültig ab 01.05.2005), Minijobber arbeiten aber für deutlich weniger. In den 17 Unternehmen, die Auskunft gaben, liegt der am häufigsten gezahlte Lohn bei zwischen 5,00 und 6,00 Euro pro Stunde, in einem Betrieb betrug er 4,50 Euro. Ausnahmsweise werden auch 10,00 Euro für den Einsatz an der Kasse gezahlt. In fast einem Drittel der Betriebe gehören die geringfügig Beschäftigten zu den 9 % oder ca. 2,6 Millionen abhängig Beschäftigten in Deutschland, die am schlechtesten bezahlt werden und weniger als 50 % des Medianentgelts erhalten (7,38 Euro in West- bzw. 5,37 Euro in Ostdeutschland) (vgl. Kalina/Weinkopf 2006).

Der vom Management jeweils genannte Stundenlohn liegt mit Ausnahme der Unternehmen 5, 8, 15 und 24 auch unter dem Mindestlohnniveau von 7,00 Euro, das vom früheren Wirtschafts- und Arbeitsminister gefordert wird, und 7,50 Euro, das bei Vollzeitbeschäftigung nach Meinung der Gewerkschaft gerade noch ein Existenz sicherndes Einkommen bieten würde (Handelsblatt 20.4.2007; Blätter für deutsche und internationale Politik 3/2007). Die neuerdings von der Regierung ins Gespräch gebrachten Formulierungen wie „Lohnwucher" bzw. „Lohndumping" treffen also weitgehend auf die Bezahlung geringfügig Beschäftigter zu (Handelsblatt 06.03.2007).

In der Realität liegen die effektiven Stundensätze noch darunter. Es wird von den geringfügig Beschäftigten erwartet, dass sie zur Vor- und Nachbereitung ihrer Einsätze früher kommen bzw. länger bleiben, als sie bezahlt werden. In einer großen Lebensmittelkette geht man nach Auskunft von Mitarbeitern auch davon aus, dass die Minijobber ihre Arbeitskraft an besonderen Aktionstagen unentgeltlich zur Verfügung stellen. Dadurch kann es geschehen, dass sich die Mehrarbeit auf 20 Stunden pro Monat summiert. Von Sonderzahlungen sind geringfügig Beschäftigte in der Mehrzahl der Fälle ausgenommen. Lediglich in zwei Unternehmen erhalten auch sie Lohn-

Nebenleistungen, wie beispielsweise in einer Firma, in der es in der Weihnachtszeit 30 Euro als anteiliges Weihnachtsgeld für geringfügig Beschäftigte gibt.

Einsatzzeiten

Während für das Stammpersonal, egal ob vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt, im Tarifvertrag eine tägliche Mindestarbeitszeit vereinbart wurde, die in der Regel drei Stunden nicht unterschreiten darf (ver.di, Manteltarifvertrag für die Beschäftigten im Einzelhandel im Freistaat Sachsen, gültig ab 01.01.2006) bestellen Unternehmen geringfügig Beschäftigte auch für kürzere Phasen – oftmals nur für zwei Stunden am Tag – an den Arbeitsplatz. Ihre Stundenverteilung lässt sich je nach Bedarf beliebig variieren. In zehn Fällen der untersuchten Betriebe erhalten geringfügig Beschäftigte ihren Einsatzplan am 20. des Monats für den Folgemonat, mindestens jedoch zwei Wochen vorher. Vier Einzelhandelsbetriebe teilen den Aushilfskräften die Arbeitszeiten jeweils erst eine Woche vorher mit.

Darüber hinaus kommt es bei sieben Unternehmen häufig vor, dass geringfügig Beschäftigte unplanmäßig zum Einsatz gerufen werden. Dieser Abruf gestaltet sich meist sehr kurzfristig, so dass Minijobber in den besagten Unternehmen die Benachrichtigung, dass man sie braucht, erst einen Tag vorher oder noch am selben Tag erhalten. Diese Praxis scheint besonders bei Baumärkten verbreitet zu sein. Ähnlich kurzfristig schicken vier Firmen ihre geringfügig Beschäftigten auch wieder nach Hause, wenn sich ihr Arbeitseinsatz, z. B. durch eine ausbleibende Warenlieferung, verschiebt. Durch Minijobs werden also Wartezeiten bzw. geringe Auslastung bei den Arbeitskräften vermieden, so dass ähnlich wie in der Produktion von einem „just-in-time"-Prinzip des Personaleinsatzes gesprochen werden kann.

Damit bieten die geringfügig Beschäftigten in den Einzelhandelsfilialen die „numerische Flexibiliät", die nach Atkinson und Meager (1986) in ihrem Modell der „Flexible Firm" dafür sorgen soll, dass Unternehmen den Arbeitsbedarf abdecken können, der sich durch die Unbeständigkeit der Märkte ergibt. Mit ihren unsicheren Vertragsbedingungen und Einsatzzeiten machen geringfügig Beschäftigte es möglich, dass die Unternehmen ihr Stammpersonal auf einen stabilen relativ gut ausgebildeten und funktional flexiblen „Kern" reduzieren können.

Bei diesem System ist sicher zu stellen, dass die benötigten Kräfte im Bedarfsfall zur Verfügung stehen. Je mehr Stunden und Tage ein Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt wird, umso weniger Spielraum besteht für unvorhergesehene Einsätze bei plötzlichem Zusatzbedarf an Personal. Das Risiko, dass geringfügig Beschäftigte einen Einsatz wegen anderer Verpflichtungen ablehnen, kann allerdings zur Zeit wegen der hohen Arbeitslosigkeit und ihrer Abhängigkeit von dem geringfügigen Einkommen vernachlässigt werden. Einige Firmen steigern ihre Reaktionsfähigkeit zusätzlich damit, dass sie sich einen großen Pool von Aushilfskräften schaffen, die lieber mehr Stunden arbeiten würden, als vertraglich vorgesehen ist. Auf diese Weise ist es leichter, Einsätze auf Abruf zu organisieren, und es entsteht ein weiterer Motivationsanreiz für die geringfügig Beschäftigten, die bei Wohlverhalten mit zusätzlichen Arbeitsstunden „belohnt" werden.

Weiterbildung und andere Investitionen

Entsprechend der Argumentation von Atkinson und Meager (1986), wonach es sich für Unternehmen nicht lohnt, die „Randgruppe" des numerisch flexiblen Personals zu schulen, erhalten geringfügig Beschäftigte in der Regel keine Weiterbildung, es sei denn, sie gilt als notwendig an der Kasse bzw. für den Umgang mit Kunden. An der Kasse, wo eine Einarbeitungszeit unumgänglich ist, vermeiden einige Unternehmen Trainingskosten, indem sie Bewerber zunächst einige Stunden ohne Bezahlung „zur Probe" arbeiten lassen. Außerdem geben sie ihnen zum Teil das erforderliche Lernmaterial mit nach Hause. Die geringfügig Beschäftigten müssen sich dann außerhalb der Arbeitszeit in etwa 30 Stunden (Auskunft einer geringfügig Beschäftigten) die Artikelnummern und andere technische Kenntnisse aneignen, die sie für die Arbeit an der Kasse brauchen. Das heißt, sie investieren je nach Stundenzahl einen halben oder bis zu einem ganzen Monatslohn in ihre Arbeitsfähigkeit.

Dabei handelt es sich also um unternehmensspezifisches Wissen, dessen Erwerb nach der Humankapitaltheorie von Becker (1964) normalerweise vom Arbeitgeber zu finanzieren wäre. Die Arbeitsmarktlage erlaubt es aber, die Kosten für den Erwerb von spezifischen Kenntnissen, der auch losgelöst vom Arbeitsplatz stattfinden kann, auf Stellenbewerber zu verlagern. Der Einarbeitungsaufwand wird auch dadurch gering gehalten, dass er von den Stammmitarbeitern unentgeltlich neben der eigenen Arbeit geleistet wird, was zu deren Arbeitsintensivierung, aber nicht zu zusätzlichen Lohnkosten führt. Für die geringfügige Beschäftigung werden Kandidaten favorisiert, die die notwendige Eignung bzw. Kenntnisse bereits mitbringen (wie im Fall von Lehrlingen nach Abschluss der Fachprüfung oder ehemaligen Mitarbeitern bei Erreichen der Altersgrenze) und der Erfahrung nach eine hohe Verbleibdauer (wie Studenten, Rentner und Hausfrauen, die nur eine Nebenbeschäftigung suchen) haben.

Aus der Perspektive der Arbeitgeber sind Investitionen wegen der erwarteten hohen Fluktuationsrate der geringfügig Beschäftigten nicht lohnend. „Geringfügig Beschäftigte können in gewissem Umfang Wissen erhalten, aber jetzt noch eine Weiterbildung der geringfügig Beschäftigten ist nicht machbar. Ich investiere lieber in die Stammmitarbeiter." (Unternehmen 9). Nur solche Arbeitskräfte, die die Kenntnisse für die Erledigung ihrer Arbeit brauchen, bekommen ausnahmsweise Schulungen. So gab die Leitung eines Baumarktes an, dass ein Staplerschein bzw. Training zu EDV-Anwendungsprogrammen für geringfügig Beschäftigte finanziert wurde.

Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit erhalten geringfügig Beschäftigte zuweilen in Form von weniger monotonen Tätigkeiten. Als Zeichen der Anerkennung werden anspruchsvollere Aufgaben mit gewissen Handlungsspielräumen vergeben, wie z. B. die Eingabe von Kaufverträgen in die EDV oder ein Einsatz an der Bedientheke. Derartige „Beförderungen" sind für die Unternehmen in zweierlei Hinsicht vorteilhaft. Sie dienen abgesehen von der Motivation gleichzeitig dem weiteren Ersatz von tariflich relativ hoch bezahltem Fachpersonal durch die billigeren Minijobs.

Dass Investitionen generell möglichst gering gehalten werden, gilt auch für die Bereitstellung firmenspezifischer Arbeitskleidung. Die geringfügig Beschäftigten sind nur in der Hälfte der untersuchten Unternehmen in ihrer Ausstattung nicht vom Stammpersonal zu unterscheiden, vor allem dann nicht, wenn sie an der Kasse oder in

den Verkaufsräumen Kontakt zu Kunden haben. Allerdings beschränkt sich die Firmenkleidung bei ihnen oft nur auf ein Bekleidungsstück. In anderen Fällen tragen geringfügig Beschäftigte entweder ihre eigenen Sachen oder einfache Kleidungsstücke, wie T-Shirts, an denen sie als Betriebsangehörige erkennbar sein sollen.

Investitionen und Fixkosten jeglicher Art, ob in die Selektion, Einarbeitung oder Bekleidung, lassen sich besser amortisieren, wenn die betreffenden Mitarbeiter für eine möglichst hohe Stundenzahl eingesetzt werden. Bei den geringfügig Beschäftigten bevorzugt man deshalb nicht nur Mitarbeiter mit hoher Verweildauer, sondern auch solche, die ohne Abzüge bis zu 400 Euro monatlich verdienen dürfen, im Unterschied zu den Arbeit Suchenden, deren oberste Verdienstgrenze bei 15 Wochenstunden (Arbeitslosengeld I) bzw. 100 Euro pro Monat (Arbeitslosengeld II) liegt (Handelsblatt: 12.04.2007). Das ist ein zweiter Grund neben der potenziell hohen Fluktuationsrate, weshalb neun der 17 Niederlassungen mit Minijobbern keine Arbeitslosen als geringfügig Beschäftigte anstellen. Fünf weitere versuchen, deren Anstellung nach Möglichkeit zu vermeiden.

Erklärungen und Begleiterscheinungen des Prekaritätsgrades

Beim Überblick über die Ausprägungen des Prekaritätsgrades geringfügig Beschäftigter in den verschiedenen Unternehmen (Tabelle 2) stellt sich die Frage nach den dahinter liegenden Strategien. Während Unternehmen 5, 7, 8, 15 und 24 Stundenlöhne im oberen Bereich zahlen, fallen Firmen 3, 6, 10, 14, 17 und 21 durch ihre niedrige Bezahlung auf. Mit höherem bzw. geringerem Entgelt gehen aber nicht generell bessere oder schlechtere Vertragsbedingungen einher. So zahlt z. B. Unternehmen 5 zwar relativ großzügig, hat aber befristete Verträge, vergibt Einsatzpläne nur wochenweise und lässt geringfügig Beschäftigte nicht an Schulungen teilnehmen. Unternehmen 10 hat einen geringeren Stundenlohn, gibt den Einsatzplan aber vier Wochen vorher bekannt und bietet Schulungen an. Das Ausmaß der Prekarität scheint sich also bei den verschiedenen Aspekten teilweise auszugleichen.

Wenn auch die strategische Ausrichtung in Bezug auf Qualität bzw. Niedrigpreis wenig zur Erklärung beiträgt, so scheint die Kombination von Qualitätsstrategie und Tarifbindung (beide jeweils 10 Fälle) mit einer Schnittmenge von 7 Fällen zumindest zu besseren Beschäftigungsbedingungen bei den Minijobs zu führen, als sie bei anderen Unternehmen zu finden sind. Während ein Unternehmen in dieser Gruppe keine geringfügig Beschäftigten einstellt, ist bei zweien deren Bezahlung an die des Stammpersonals weitgehend angeglichen. Bei vier Firmen liegen Bezahlung und Behandlung zumindest im Mittelfeld der Stichprobe. Ansonsten scheint es der Marktmechanismus zu sein, der die Behandlung der Arbeitskräfte beeinflusst.

Diejenigen Unternehmen, deren Beschäftigungsbedingungen am unteren Ende der Bandbreite liegen, haben entsprechend Probleme bei Rekrutierung, Motivation und Fluktuation. In Interviewdaten gibt es teilweise Hinweise darauf: „Es ist nicht so einfach, geringfügig Beschäftigte zu rekrutieren und man muss schauen, was ringsum gezahlt wird und sich anpassen." erklärte der Manager von Unternehmen 6. Ein anderer machte eine ähnliche Feststellung: „Hier in der Großstadt findet sich für 5 Euro pro Stunde niemand. Wenn Sie auf das Land gehen, da kriegen Sie Leute für 5 Euro die Stunde sofort, also Angebot und Nachfrage regelt sofort." (Unternehmen 14)

Der Arbeitsmarkt bietet zwar insgesamt genügend Interessenten für Minijobs, allerdings ist z. B. die Arbeitslosenquote in den Großstädten Dresden (14 %) und Chemnitz (16,2 %) deutlich geringer als in Görlitz (24 %), Hoyerswerda (20,9 %) oder in Zittau (19,4 %) (Bundesagentur für Arbeit 2007). Je geringer der Beschäftigungsanreiz für die Arbeitskräfte, umso schwieriger wird das Management und umso weniger vielfältig lassen sie sich einsetzen. Entsprechend beklagte sich ein Geschäftsführer: „Meist fehlt den geringfügig Beschäftigten das Interesse an der Arbeit, sie sind nicht motiviert oder sind für den Verkauf nicht geeignet." (Unternehmen 14). Bei niedriger Bezahlung haben geringfügig Beschäftigte anscheinend in der Regel keinen Kundenkontakt. Bei ungünstiger Behandlung von Minijobbern scheint auch die Verbleibmotivation zu leiden. Darauf lassen zumindest zwei der Aussagen von Managern schließen:

> „... also die Fluktuation, es gehen auch mal drei. Und dann kommen vier dazu ... Also, es ist sehr, sehr schwankend." (Unternehmen 17)
>
> „Sie haben da ständig Wechsel drin, Sie haben die Fluktuation ..." (Unternehmen 14)

Während sich Investitionen in Arbeitskräfte allgemein am ehesten auszahlen, wenn geringfügig Beschäftigte den Höchstverdienst von 400 Euro pro Monat ausschöpfen und Arbeitslose mit ihrem geringeren Stundenpotenzial von daher eher ungünstige Voraussetzungen bieten, lässt sich bei niedrigem Stundenlohn diese Gruppe für Minijobs nicht vermeiden. Ein Geschäftsführer hat darüber hinaus auch besonders positive Erfahrungen mit ihnen gemacht: „Arbeitslose sind die motiviertesten Mitarbeiter, haben auch eine länger anhaltende Motivation ... sind motivierter als andere geringfügig Beschäftigte wie Rentner und Studenten. Die Motivation eines Arbeit Suchenden ist höher, weil dieser eine Festanstellung bevorzugt." (Unternehmen 3) Um die Motivation aller Minijobber auf hohem Niveau zu halten, setzt das Unternehmen viele geringfügig Beschäftigte für wenige Stunden ein.

3.5 Umgang mit Fluktuation

Die durchschnittlich kurze Verbleibdauer der Arbeitnehmer mit Minijobs ist – wie der Umgang der Unternehmen mit Investitionen in Arbeitskräfte gezeigt hat – ein wichtiger Faktor beim Einsatz dieser Beschäftigungsform. Manche geringfügig Beschäftigte, die sich in den Augen des Managements als geeignet erwiesen haben, verbleiben nur sechs Monate, zuweilen auch nur vier oder gar zwei Wochen auf ihrer Stelle. Der Mangel an Stellenalternativen trägt aber dazu bei, dass sich Kündigungen von Seiten der Mitarbeiter in Grenzen halten. In Ausnahmefällen kommt es vor, dass Minijobber sieben, acht oder sogar zehn Jahre dem Unternehmen angehören. Die mittlere Verbleibdauer in unserer Stichprobe liegt bei etwa zwei Jahren.

Für die Personalverantwortlichen ist es gewöhnlich kein Problem, Ersatz zu bekommen, wenn ein geringfügig Beschäftigter kündigt. Bei der hohen Arbeitslosenquote in Sachsen finden sich genügend Bereitwillige, die nicht nur ein Zusatzeinkommen suchen, sondern auch die erwartete zeitliche Flexibilität aufbringen. Häufig empfehlen die Abgänger oder ihre Kollegen gleich einen potenziellen Nachfolger, der die Gelegenheit dankbar ergreift, so dass auf das Unternehmen keine Suchkosten entfallen. Auch die Selektionskosten lassen sich niedrig halten. Eine Viertelstunde, maximal eine halbe Stunde, verwenden die Personalverantwortlichen auf die Auswahlgespräche.

Wenn sich später herausstellt, dass der Arbeitnehmer den Erwartungen nicht entspricht, lässt sich das Arbeitsverhältnis ohne zusätzliche Kosten rasch beenden.

Kündigungen von Seiten der Mitarbeiter, die bereits mit der Struktur und den Anforderungen des Betriebes vertraut sind, gelten als unerwünscht. Die Einweisung kostet die Zeit des Vorgesetzten bzw. die Zeit der Stammmitarbeiter, die nach unserer Befragung normalerweise diese Aufgabe mit übernehmen müssen. In dieser Zeit unterlaufen neuen Mitarbeitern leicht kostspielige Fehler, wie Beschädigung von Waren, Nichtbeachtung von Produktverfallsdaten oder falsche Auskünfte gegenüber Kunden. Selten lässt sich vermeiden, dass Anfänger weniger produktiv arbeiten als erfahrene Kräfte.

Aufwendungen für die Einarbeitung des Personals entfallen, wenn man die Minijobs mit ehemaligen Auszubildenden besetzt, denen man kein Normalarbeitsverhältnis bieten kann, oder mit langjährigen Mitarbeitern, die das Rentenalter erreicht haben, wie es in einer Lebensmittelkette der Fall ist. Diese Arbeitskräfte sind insofern ideal, als sie nicht nur zeitlich, sondern auch funktional flexibel für fast alle anstehenden Aufgaben eingesetzt werden können. Relativ niedrig sind auch die Einarbeitungskosten für Studenten, die in der Regel eine schnelle Auffassungsgabe haben und erfahrungsgemäß mit technischen Geräten vertraut sind. Sie werden deshalb in allen untersuchten Unternehmen als geringfügig Beschäftigte bevorzugt.

Zu häufiger Wechsel des Personals ist nicht nur kostspielig, sondern unterhöhlt außerdem die Identität des Unternehmens und kann auch dem Ansehen als Arbeitgeber schaden. Die Befragten haben Erfahrungswerte, welche Gruppen zu vergleichsweise größerer Beständigkeit tendieren. Besonders gering ist die Kündigungsneigung bei Rentnern und Hausfrauen. Bei Studenten ist sie höher und am wenigsten vorhersehbar scheint die Wechselbereitschaft der Arbeitslosen zu sein. Um Anreize für eine möglichst lange Betriebszugehörigkeit zu schaffen, geben drei Unternehmen aus verschiedenen Branchen ihren geringfügig Beschäftigten Einkaufsrabatte, wenn sie über eine bestimmte Zeit hinaus in ihrer Firma verbleiben. Ein Unternehmen zahlt nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit eine Lohnzulage von 20 %.

Die Fluktuation bzw. die geringe Erfahrung der geringfügig Beschäftigten mit den Erfordernissen im Handel ist es, welche dieser prekären Beschäftigungsform Grenzen setzt. Sie scheint auch der Grund zu sein, weshalb fünf Firmen unserer Stichprobe keine geringfügig Beschäftigten haben. Allerdings erwies sich in einem Fall, dass die Minijobber über einen Personaldienstleister bezogen werden, und in einem anderen, dass das Fehlen von geringfügig Beschäftigten nicht auf eine grundsätzliche Entscheidung zurückzuführen war, sondern auf vorherigen Personalabbau und vorübergehende Beschränkung auf Stammkräfte.

In letzterem und den übrigen drei Unternehmen, in denen man sich gegen Minijobs entschieden hat, wird die Entscheidung damit begründet, dass fehlendes Fachwissen es nicht erlaubt, geringfügig Beschäftigte so flexibel einzusetzen wie das Stammpersonal und Verantwortung übernehmen zu lassen, z. B. für Frische-Checks, richtige Beschilderung, Warenbestellungen und -eingang. Außerdem fehlt es geringfügig Beschäftigten nach Meinung dieser Manager an Erfahrungen mit Kunden, die sich

nur dann an das Unternehmen gebunden fühlten, wenn sie einen kontinuierlichen Ansprechpartner hätten, dem sie vertrauen können.

4. Schlussfolgerungen und Zukunftsperspektiven

Unsere Untersuchungsergebnisse haben gezeigt, dass die Ersparnis bei den Lohnkosten, welche die geringfügige Beschäftigung bietet, praktisch in allen Branchen und fast allen Betrieben des Einzelhandels genutzt wird, wenn auch in unterschiedlichem Maße. Anteile der Minijobs variieren je nach Annahmen der Unternehmensleitung über die Eignung, Lernfähigkeit und Motivation der geringfügig Beschäftigten sowie nach der Höhe der Fluktuation und der Wahrscheinlichkeit, dass sich Einarbeitungskosten amortisieren. Außerdem werden Hinweise erkennbar, dass Unternehmen mit einer Qualitätsstrategie und mit Betriebsräten, die durch Tarifbindung und Gewerkschaftseinfluss gestärkt sind, Minijobs zu einem geringeren Anteil nutzen als andere Firmen bzw. sie mit besseren Arbeitsbedingungen ausstatten. Angesichts einer Arbeitslosenquote von mindestens 11 % in den sächsischen Stadt- und Landkreisen ist das Bewerber-Angebot allgemein ausreichend (Bundesagentur für Arbeit 2007).

Bei der Arbeitssituation geringfügig Beschäftigter erwies sich, dass sie ein hohes Maß an Prekarität kennzeichnet: Die Bezahlung ist überwiegend so niedrig, dass sich auch bei Vollzeit-Beschäftigung kein existenzsicherndes Einkommen erzielen lässt. Die Aufgaben sind wenig anspruchsvoll und bieten kaum Entwicklungsmöglichkeiten. Weiterbildung gibt es äußerst selten. Mit ihren unsicheren Vertragsverhältnissen sind die Beschäftigten willkürlichen Personalentscheidungen ausgesetzt. Die meisten verzichten - sehr wahrscheinlich aus Furcht, die Anstellung zu verlieren - auf ihr Recht auf gleiche Behandlung wie die Festangestellten, auch im Bezug auf bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Darüber hinaus leisten viele von ihnen kostenlose Überstunden. Das Bild, wie es sich in den Tabellen 1 und 2 zeigt, ist wahrscheinlich positiv verzerrt, da viele Geschäftsführer es ablehnten, von uns befragt zu werden, und wir es mit einer „Empfänglichkeits"-Stichprobe zu tun haben.

Die geringfügige Beschäftigung scheint ihre rasche Verbreitung der Verletzung des Arbeitsrechts zu verdanken, sowohl in Bezug auf die Gültigkeit von Tarifverträgen als auch beim Individualrecht, das die Bezahlung der Urlaubszeit und andere Sonderleistungen vorsieht. Die Tarifbindung kann umgangen werden, weil Unternehmen die Alternative haben, Beschäftigungsverhältnisse an einen Dienstleister auszulagern. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und der Bereitschaft vieler Arbeitnehmer, für Löhne zu arbeiten, die selbst bei Vollzeitbeschäftigung nur einen Verdienst unterhalb der Grenze des Mindesteinkommens erbringen, greift auch die Kontrollfunktion der Betriebsverfassung nicht. Die unter Wettbewerbsdruck stehenden Arbeitnehmer bestehen entweder nicht auf der Wahl eines Betriebsrates, wenden sich aus Furcht vor Verlust des Arbeitsplatzes nicht an den Betriebsrat oder sehen sich mit einem Betriebsrat konfrontiert, der angesichts der Drohung des Managements mit Betriebsschließungen sein Einverständnis mit den Beschäftigungspraktiken signalisiert.

Eine Solidarisierung zwischen Stammpersonal und geringfügig Beschäftigten mit gegenseitiger Unterstützung ist nicht zu erwarten, vor allem wenn die beiden Gruppen Arbeitsverträge mit verschiedenen Unternehmen abgeschlossen haben. Aber auch wo die geringfügig Beschäftigten Mitarbeiter derselben Firma sind, werden Stammkolle-

gen schwerlich offen für deren Belange eintreten. Es gibt Beispiele (vgl. Hamann/Giese 2004), die zeigen, dass es für Individuen und Belegschaftsgruppen nachteilige Folgen haben kann, wenn sie auf Erfüllung des Arbeitsrechts bestehen. Abgesehen davon fürchten viele Stammmitarbeiter zu Recht, dass die prekäre Beschäftigung ausgeweitet wird und ihr Arbeitsverhältnis gefährdet ist.

Die Anteile von Stammpersonal und Minijobs scheinen dadurch beeinflusst, inwieweit die Personalverantwortlichen ein Risiko darin sehen, Festangestellte zu entlassen und durch billigere Minijobs zu ersetzen. Als legitimer Grund für ein solches Vorgehen gilt weniger Kostensenkung an sich als vielmehr ein aktueller Anlass wie Umsatzrückgang bzw. Umstrukturierung, die bei erneuten oder zusätzlichen Personalbedarf den Einsatz der billigeren Minijobber rechtfertigen können. Um Konflikte mit den Stammmitarbeitern zu vermeiden, werden sie teilweise nicht entlassen, sondern zu Änderungskündigungen mit einer geringeren Stundenzahl gedrängt (z. B. Unternehmen 24) bzw. auf Kosten von Minijobbern verschont (Unternehmen 12). Man fürchtet anscheinend die Demotivation und Entfremdung des Stammpersonals, das man für die Kontinuität des Betriebes und zur Einarbeitung und Beaufsichtigung von geringfügig Beschäftigten braucht. Eine Grenze für die Ausweitung dieser Form prekärer Arbeit setzt vor allen Dingen auch die erhöhte Fluktuationsrate der geringfügig Beschäftigten, die zu wiederholtem Einarbeitungsbedarf und leicht zu Störungen des Geschäftsablaufs führt.

Unter den befragten Managern herrscht überwiegend die Meinung, dass geringfügige Beschäftigung weiter Wachstumspotenzial hat. Minijobs erlauben nicht nur niedrigere Löhne, sondern auch höchste Flexibilität. Soweit auf dem Arbeitsmarkt geeignetes Personal zur Verfügung steht, darunter auch Arbeit suchende Einzelhandelsfachleute, sind Motivationsprobleme unter geringfügig Beschäftigten auch dann nicht zu erwarten, wenn sich deren Hoffnung auf eine spätere Festanstellung bzw. eine höhere Stundenzahl als Illusion erweist. Entscheidend ist, dass die Methoden der Leistungskontrolle zu wirken scheinen und die Arbeitnehmer für ihren Lebensunterhalt auf das Einkommen angewiesen sind.

In keiner der untersuchten Firmen bestanden Pläne, mehr Stammarbeitsplätze zu schaffen bzw. den regulären Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit eines höheren Verdienstes durch Aufstockung der Stundenzahl zu geben. Da Teilzeitbeschäftigung eine bessere Anpassung der Mitarbeiter-Einsätze an die Kundenfrequenzen ermöglicht, hat auch keine Firma die Absicht, Mitarbeiter mit Verträgen über z. B. 30 Stunden pro Woche zu Vollzeit-Beschäftigten zu machen. Von daher sind für geringfügig Beschäftigte die Aussichten auf eine einträgliche Arbeitsstelle eher pessimistisch zu sehen.

Die von uns explorativ ermittelten Arbeitsbedingungen bedürfen noch einer Bestätigung durch repräsentative Studien. Unsere Untersuchung gibt nur wenig Aufschluss über das Verhältnis von Stammpersonal und geringfügig Beschäftigten. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf, vor allem auch um potentielle Behinderungen bei der Zusammenarbeit von Personal-Kern und -Randgruppe und für die Kundenorientierung zu prüfen. Wichtig ist auch die Klärung der Frage, welche Rolle Betriebsräte beim Einsatz und bei der Behandlung von geringfügig Beschäftigten spielen und welchen Schutz das deutsche System der Industriellen Beziehungen insgesamt für prekär Beschäftigte bieten kann. Beim Vergleich von Praktiken innerhalb multinationaler

Einzelhandelsunternehmen, wie in der Studie von Artus (2007), wird erkennbar, das deutsche Arbeitnehmer durch arbeitsrechtliche Institutionen deutlich weniger geschützt sind als zum Beispiel französische.

Die Annahmen der Regierung, die mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung Anreize geben wollte, dass von Unternehmen neue Stellen im Niedriglohnsektor geschaffen würden und Arbeitslose durch den Wegfall der Sozialbeitrags- und Steuerpflicht auch schlecht bezahlte Beschäftigung annehmen, haben sich von daher in doppelter Hinsicht als nicht zutreffend erwiesen.

Nicht nur, dass im Einzelhandel kaum zusätzliche Arbeitsplätze entstehen und die sozialversicherungspflichtige Festanstellung abgebaut wird. Für die hohe Arbeitslosigkeit ist offensichtlich weniger mangelnde Leistungsbereitschaft der Betroffenen verantwortlich. Vielmehr scheinen Arbeitnehmer in der großen Mehrzahl keine besonderen finanziellen Anreize zu benötigen, um eine Tätigkeit anzunehmen. Die ursprünglich für die Arbeitnehmer gedachten Subventionen durch Befreiung von Steuern und Sozialabgaben kommen nicht den geringfügig Beschäftigten zugute, sondern werden von den Arbeitgebern als Spielraum genutzt, die Löhne zu reduzieren. Das in den letzten Jahren beschnittene soziale Netz und der Wunsch, arbeiten zu dürfen, veranlasst Arbeitnehmer dazu, auch „Lohndumping" bis zu einem sittenwidrigen Maß hinzunehmen.

Die gesetzlichen Möglichkeiten geringfügiger Beschäftigung führen bei hoher Arbeitslosigkeit auf Seiten der Betroffenen zu einer Spirale nach unten, bestehend aus Niedriglöhnen, Arbeitsplatzunsicherheit und geringer Planbarkeit der Lebensumstände. Diese Opfer der Arbeitnehmer können sich aber nicht in Form von Zukunftssicherung auszahlen, da keine auskömmlichen Festanstellungen angeboten werden und bei der geringen Stabilität geringfügiger Beschäftigung Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten höchst selten gegeben sind.

Eine dritte Fehleinschätzung von Politikern kommt hinzu. Wie von Kalina und Weinkopf (2005) in einem anderen Zusammenhang festgestellt und wie von unserer Untersuchung illustriert werden konnte, gehören Arbeitslose und unqualifizierte Kräfte nur in geringem Maße zu den Privilegierten, die einen Minijob erhalten. Die Arbeitsplätze sind zunächst einmal Studenten und Fachpersonal nach der Lehre bzw. im Ruhestand vorbehalten. Angesichts der Verdrängung gering Qualifizierter durch Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung kommen Kalina und Weinkopf (2005) zu dem Schluss, dass deren Arbeitsmarktchancen am ehesten verbessert werden, wenn die Beschäftigungsaussichten für alle Qualifikationsebenen steigen und der Wettbewerbsdruck sinkt.

Auf Unternehmensseite hat die mit geringfügiger Beschäftigung einher gehende Personalkostensenkung nach dem von Warich (2006) zitierten Monatsbericht der Deutschen Bundesbank Oktober 2005 wahrscheinlich dazu beigetragen, dass die Gewinnentwicklung der Einzelhandelsunternehmen in Deutschland ungeachtet der Umsatzeinbußen in den Jahren 2002 und 2003 stabil geblieben ist und eine steigende Tendenz zeigt. Die hohe Produktivität des Personals wird nicht nur über die finanzielle und zeitliche Flexibilität der Minijobber erzielt, sondern auch durch hohe Konzessionsbereitschaft der Stammmitarbeiter, die nach Aussagen in unseren Interviews z. B.

vielfach unbezahlte Überstunden leisten in der Hoffnung, dass sie von Stellenstreichungen verschont werden.

Obwohl im Evaluationsbericht der Bundesregierung (Bundesregierung 2006) eingestanden wird, dass die ursprüngliche Absicht hinter der Förderung geringfügiger Beschäftigung nicht realisiert wurde, haben die Politiker die Rahmenbedingungen für Minijobs, abgesehen von der Erhöhung des Arbeitgeber-Anteils bei den Lohnnebenkosten, unverändert gelassen. Der gewachsene Anteil der Minijobs gerät aber zunehmend in die Kritik. Ablehnung kommt nicht nur von Gewerkschaftsseite, die sich in ihrer Befürchtung bestätigt sieht, dass sich durch geringfügige Beschäftigung ein Niedriglohnsektor mit benachteiligten Arbeitnehmern entwickelt.

Auch Sozialpolitiker warnen davor, dass die im Einzelhandel beschäftigten Mitarbeiter – insbesondere Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte – ein hohes Risiko von Altersarmut tragen und dass die Arbeitslosenversicherung und die Rentenkassen bei weiterer Zunahme dieser Beschäftigungsform drohen, ausgezehrt zu werden (vgl. Klammer/Leiber, 2006). Zum Kreis der Kritiker gesellen sich auch die Kommunen, die hohe Kosten für die Grundsicherung im Alter auf sich zukommen sehen (Süddeutsche Zeitung 12.05.2007).

Angesichts der Strategien im Einzelhandel, Personalkosten einzusparen, ist die Branche so sehr in Verruf geraten, dass Geschäftsführer in unseren Interviews beklagten, es werde immer schwerer, begabte junge Leute für eine Karriere im Einzelhandel zu gewinnen. Die ausgehandelten Tarife für Beschäftigte im Einzelhandel (ver.di, Manteltarifvertrag für die Beschäftigten im Einzelhandel im Freistaat Sachsen, gültig ab 01.01.2006) liegen im unteren Bereich des deutschen Lohngefüges (Statistisches Bundesamt 2006). Ohnehin sind nur wenige Unternehmen im Einzelhandel an Tarife gebunden (Ellguth/Kohaut 2005). Der frühere Arbeitsminister beabsichtigte deshalb, den Einzelhandel in das Gesetz zur Ausweitung tariflicher Mindestlöhne aufzunehmen, um so gegen Lohnwucher auch in dieser Branche vorzugehen (Handelsblatt 06.03.2007).

Unsere Ergebnisse geben keinen Anlass zur Furcht, dass Mindestlöhne Einzelhandelsfilialen unrentabel machen und zu Arbeitsplatzabbau führen würden. Dank der systematischen und vielfältigen Versuche, die Personalkosten im Einzelhandel zu senken, wurde der Personalbestand anscheinend bereits auf ein minimales Niveau reduziert. Im Rahmen der gegenwärtigen Branchenstruktur scheint es wenig wahrscheinlich, dass es bei einer gesetzlichen Lohnerhöhung, die alle Unternehmen gleichmäßig betrifft, zu weiteren Stellenstreichungen kommen könnte.

Literatur

Artus, I. (2007): Prekäre Interessenvertretung. Ein deutsch-französischer Vergleich von Beschäftigtenrepräsentation im niedrig entlohnten Dienstleistungsbereich. In: Industrielle Beziehungen, 14(1): 5-29.

Atkinson, J./Meager, N. (1986): Changing Working Patterns. London

Bäcker, G. (2006): Was heißt hier „geringfügig"? – Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen, 59(5): 255-262.

Becker, G.S. (1964): Human Capital. Chicago: University of Chicago Press.

Bittner, S./Schietinger, M./Weinkopf, C./Eberle, C./Schroth, J. (2002): Zwischen Serviceorientierung und Kosteneffizienz: Personalmanagement in Call Centern und im Handel. München: Hampp. Arbeit und Technik, Bd. 22.

Blätter für die deutsche und internationale Politik (3/2007): Das Ende der Tarifpartnerschaft (Rudolf Hickel): 261-264.

Brandt, T. (2006): Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven. In: WSI-Mitteilungen, 59(8): 446-452.

Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitslosenquoten nach Ländern und Kreisen, Statistik vom 19.10.2007. In: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/karten/aloq_kreis.html.

Bundesregierung (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. In: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/hartz1-3_langfassung.pdf.

Dörre, K. (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: Vorgänge, Heft 4/2006: 13-22.

Düll, H./Ellguth, P. (1999): Betriebliche Strukturen der Teilzeitbeschäftigung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32: 269-280.

EHI Retail Institut (2006/ 2007): Handel aktuell: Struktur, Kennzahlen und Profile des deutschen und internationalen Handels.

Ellguth, P./Kohaut; S. (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: WSI-Mitteilungen, 58(7): 398-403.

Glaubitz, J. (2001): Hoffnungsträger oder Sorgenkind: Konzentration und Beschäftigung im Einzelhandel. In: Baethge, M., Wilkens, I. (Hrsg.): Die Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: 181-206.

Hamann, A./Giese, G. (2004): Billig auf Kosten der Beschäftigten – Schwarzbuch LIDL. Berlin.

Handelsblatt (06.03.2007): Verbot von Lohnwucher könnte strenger ausfallen: 3.

Handelsblatt (12.04.2007): Minijob-Schwarzarbeiter rufen den Zoll auf den Plan: 4.

Handelsblatt (20.04.2007): Müntefering will hohen Mindestlohn: 5.

Hohendanner, C./Bellmann, L. (2006): Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, 59(5): 241-246.

Kaldybajewa, K./Mielitz, B./Thiede, R. (2006): Minijobs: Instrument für Beschäftigungsaufbau oder Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung? In: RV-aktuell, 4/2006: 126-132.

Kalina, T./Voss-Dahm, D. (2005): Mehr Minijobs – mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? In: IAT-Report 2005-07.

Kalina, T./Weinkopf, C. (2005): Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten. In: IAT-Report 2005-10.

Kalina, T./Weinkopf, C. (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? In: IAT-Report 2006-03.

Keller, B./Seifert, H. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen, 59(5): 235-240.

Klammer, U./Leiber, S. (2006): Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung. In: WSI-Mitteilungen, 59(5): 287-292.

Langmann, H. (2003): Arbeitsbedingungen des Verkaufspersonals im Lebensmitteleinzelhandel – Erste Ergebnisse aus dem Projekt „Gesunder Lebensmittelhandel". In: Schriftreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zum Thema Psychische Belastung in der Dienstleistungsbranche – am Beispiel Einzelhandel, Workshop am 1.Oktober 2003 in Dresden: 38-57.

Süddeutsche Zeitung (12.05.2007): Furcht vor Altersarmut: 6.

ver.di (2005): Tarifvertrag ver.di für die Beschäftigten im Einzelhandel im Freistaat Sachsen, gültig ab 01.05.2005

ver.di (2006): Manteltarifvertrag für die Beschäftigten im Einzelhandel im Freistaat Sachsen mit Wirkung vom 01.01.2006.

Voss-Dahm, D. (2005): Verdrängen Minijobs „normale" Beschäftigung? In: Jahrbuch 2005, IAT im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen: 232-246.

Warich, B. (2004): Minijobs im Einzelhandel, Bericht für ver.di.

Warich, B. (2006): Strukturwandel im Einzelhandel, Bericht für ver.di.

Winkel, R. (2005): Minijob-Bilanz: kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft – Lohnausgleichskasse machte 136,6 Millionen Überschuss. In: Soziale Sicherheit, 9: 292-298.