

■ Rentenpolitik: Ein Arbeitsleben mit Niedriglohn reicht nicht für die Rente	2
■ Niedriglohn: Lohnspreizung ohne Beispiel	3
■ Tarifpolitik: Europäische Staaten stützen das Tarifgefüge	4
■ Tarifpolitik: Tarifvertragsgesetz – umkämpft, aber erfolgreich	4
■ Mindestlohn: Keine Jobverluste durch britische Lohnuntergrenze	6
■ Mindestlohn: Neue Zustimmung	7

impuls - Thema Mindestlohn

Hans Böckler Stiftung

MINDESTLÖHNE

In Westeuropa nicht unter 8,40 Euro

Auch in der Wirtschaftskrise sind Europas Mindestlöhne leicht gestiegen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag, die Wirtschaft zu stabilisieren.

20 von 27 EU-Ländern haben einen gesetzlichen Mindestlohn. In Westeuropa liegt die für alle Arbeitnehmer verbindliche Lohnuntergrenze meist über 8,40 Euro. Eine Ausnahme bildet lediglich Großbritannien, wo der Mindestlohn von 5,73 Pfund umgerechnet 6,41 Euro beträgt – eine Folge des derzeit niedrigen Wechselkurses. Dies geht aus einer aktuellen Bestandsaufnahme des WSI-Forschers Thorsten Schulten hervor.*

In den meisten Ländern stiegen die Mindestlöhne zuletzt am 1. Januar. Die Niederlande und Luxemburg haben die gesetzliche Verdienstuntergrenze seitdem jedoch ein weiteres Mal erhöht. In Großbritannien ist die nächste Erhöhung zum 1. Oktober bereits beschlossen.

„In der Krise leisten die Mindestlöhne einen wichtigen Beitrag zur Stabilität von Lohneinkommen und wirken zugleich als Deflationsbremse“, sagt Schulten. Allerdings gerieten die Mindestlöhne angesichts der zunehmenden Arbeitslosigkeit in zahlreichen Ländern unter Druck. Die jüngsten Erhöhungen seien daher oft recht moderat ausgefallen. In einigen Ländern gab es seit mehr als einem Jahr keine Anhebung; in Irland wird sogar offen über eine Senkung des Mindestlohnniveaus diskutiert. „Das hätte jedoch ökonomisch fatale Folgen und würde dazu beitragen, die Krise weiter zu verschärfen“, warnt Schulten.

Dänemark, Schweden und Finnland sowie Deutschland, Österreich, Italien und Zypern haben bislang keinen gesetzlichen Mindestlohn. Die meisten dieser Länder verfügten jedoch über „funktionale Äquivalente, die ihnen eine hohe Tarifbindung sichern und damit ein weitgehend funktionierendes System tarifvertraglicher Mindestlohnsicherung möglich machen“, so der WSI-Forscher. Dazu zählen beispielsweise die Pflichtmitgliedschaft der meisten österreichischen Unternehmer in der Wirtschaftskammer oder Regelungen in den skandinavischen Ländern: Dort verwalten die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung, was eine hohe Tarifbindung sicher stellt. Lediglich in Deutschland gebe es keine derartigen Faktoren, betont Schulten. ◀

Mindestlöhne: EU-Nachbarn erhöhen auch 2009

Gesetzliche Mindest-Stundenlöhne in der EU	zuletzt erhöht
Luxemburg 9,73 €	1.3.2009
Frankreich 8,82 €	1.7.2009
Irland 8,65 €	1.7.2007
Niederlande 8,58 €	1.7.2009
Belgien 8,41 €	1.10.2008
Deutschland DGB-Forderung 7,50 €	
Großbritannien 6,41 €	1.10.2008
Griechenland 4,28 €	1.5.2009
Spanien 3,78 €	1.1.2009
Malta 3,67 €	1.1.2009
Slowenien 3,45 €	1.8.2009
Portugal 2,71 €	1.1.2009
Tschechien 1,77 €	1.1.2007
Estland 1,73 €	1.1.2008
Slowakei 1,70 €	1.1.2009
Polen 1,65 €	1.1.2009
Lettland 1,47 €	1.1.2009
Ungarn 1,43 €	1.1.2009
Litauen 1,40 €	1.1.2008
Rumänien 0,83 €	1.1.2009
Bulgarien 0,71 €	1.1.2009

Mindestlöhne pro Stunde orientieren sich an den üblichen Wochenarbeitszeiten in den Ländern. Die Umrechnung von nationaler Währung in Euro erfolgt zum durchschnittlichen Wechselkurs des 1. Halbjahres 2009. Durch Wechselkurseffekte liegen die Mindestlöhne in Euro in einigen Ländern unterhalb der zuletzt für Januar 2009 ausgewiesenen Werte, obwohl sie in nationaler Währung konstant geblieben sind.
Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

*Thorsten Schulten ist Experte für europäische Lohnpolitik im WSI.
Download unter www.boecklerimpuls.de

Ein Arbeitsleben mit Niedriglohn reicht nicht für die Rente

Ein durchschnittlicher Niedriglohnbeschäftigter hat keine Chance, mit seinen Beiträgen eine Rente über der Grundsicherung zu erzielen – auch nicht mit 45 Beitragsjahren.

Im kommenden Jahr sollen die Renten nicht gekürzt werden, hat die Bundesregierung beschlossen – auch wenn die durchschnittlichen Bruttolöhne rechnerisch durch die weit verbreitete Kurzarbeit sinken dürften. Das stabilisiert die Einkommen der 20 Millionen Rentner in der Konjunkturkrise. An einem längerfristigen Erosionsprozess der Alterssicherung wird es hingegen wenig ändern, zeigt WSI-Tarifexperte Thorsten Schulten in einer neuen Analyse*: Durch die Rentennovellen der vergangenen Jahre ist das Rentenniveau im Vergleich zum Lohnniveau abgesenkt worden. Zudem stiegen die Löhne im vergangenen Jahrzehnt nur relativ langsam – deutlich weniger als die Kapital- und Vermögenseinkommen. So sind „auch die Renten hinter der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung zurückgeblieben“, schreibt der Wissenschaftler.

Ablesen lässt sich die schwache Lohnentwicklung an den inflationsbereinigten Arbeitskosten, die sich aus den Löhnen und dem Arbeitgeberanteil an den Lohnnebenkosten addieren: Sie sind in Deutschland zwischen 2000 und 2007 leicht zurückgegangen, während sie in den anderen EU-Staaten stiegen. Ein Grund dafür war der rapide wachsende Niedriglohnsektor in Deutschland: Während 1995 rund 15 Prozent der Beschäftigten weniger als zwei Drittel des mittleren Stundenlohns verdienten, waren es zehn Jahre später bereits 22 Prozent, wie das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) ermittelt hat. Was die Forscher außerdem herausfanden: Nur wenigen Geringverdienern gelingt der Aufstieg aus der prekären Lohnzone; zwischen 2000 und 2005 schafften es lediglich 15,4 Prozent. Dies hat „die Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung erheblich eingeschränkt“, so Schulten.

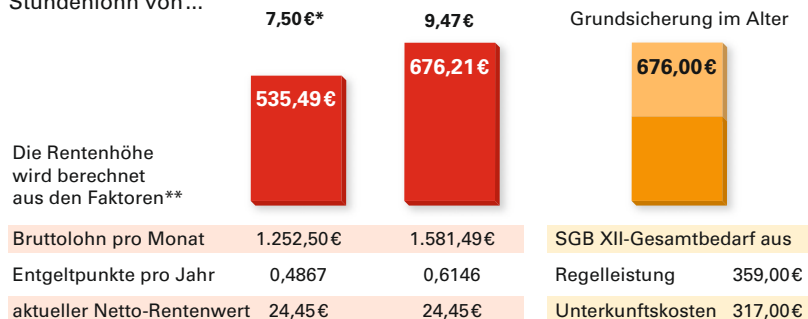
Wie groß das Risiko von Altersarmut im Niedriglohnbereich ist, macht eine Modellrechnung deutlich, die Johannes Steffen, Sozialexperte der Arbeiterkammer Bremen, für Schultens Analyse angestellt hat: Die Grundsicherung im Alter, die Bedürftige über 65 Jahren bekommen, beträgt derzeit 676 Euro. Um eine Nettorente auf diesem Niveau zu erhalten, müsste ein Vollzeitbeschäftigter 45 Jahre lang mindestens 9,47 Euro brutto pro Stunde verdienen und darauf Beiträge bezahlen. Tatsächlich erhielten westdeutsche Niedriglohnbeschäftigte 2006 laut IAQ im Durchschnitt aber 6,89 Euro pro Stunde, im Osten waren es 4,86 Euro. Für eine ergänzende private Altersvorsorge fehlt Geringverdienern das Geld. Und Betriebsrenten sind selten in den kleinen Betrieben, in denen besonders viele Niedriglöhner arbeiten. Die Folge: Selbst bei einem bruchlosen Er-

werbsleben ohne längere Arbeitslosigkeit – in Niedriglohnjobs eher die Ausnahme – werden Geringverdiener im Ruhestand auf staatliche Unterstützung angewiesen sein.

Der Wissenschaftler rät, das Problem aus zwei Richtungen anzugehen. Einerseits könnten gesetzliche Mindestrenten oder eine Höherbewertung von Niedrigeinkommen bei der Rentenberechnung eine Eigenheit des deutschen Rentensystems abstellen, die Niedriglohnverdienern zusätzlich zu schaffen macht: In Deutschland bekommen sie im Alter weniger vom früheren Lohn als andere Rentner. Wer beispielsweise halb so viel wie der Durchschnitt verdient, erhielt 2004 lediglich rund 53 Prozent seines Nettoentgeldes als Rente – viereinhalb Prozentpunkte weniger als ein Durchschnittsverdiener. In anderen europäischen Ländern wird diese Quote für Geringverdiener aufgestockt: Die Spanne reicht von 66 Prozent in Großbritannien bis zu knapp 133 Prozent in Dänemark. Finanzieren ließen sich solche Verbesserungen,

Rente unter Sozialhilfeniveau

Die monatliche Netto-Rente nach 45 Beitragsjahren beträgt bei einem Bruttostundenlohn von...



* DGB-Forderung für einen gesetzlichen Mindestlohn – 2006 verdienten Niedriglohneempfänger in Westdeutschland durchschnittlich 6,89€, in Ostdeutschland 4,86€

** berechnet mit den für das 2. Halbjahr 2009 gültigen Werten für einen allein stehenden Arbeitnehmer ohne Kinder in Westdeutschland bei einer 38,5-Stunden-Woche und einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von 30.879 Euro
Quelle: Arbeiterkammer Bremen, Steffen 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

wenn die Beitragsbemessungsgrenze erhöht oder gestrichen würde und auch Selbstständige in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen müssten, so Schulten.

Zum anderen müsse die „weitere Reformdebatte nicht nur das Rentensystem, sondern vor allem das Lohnsystem in den Blick nehmen“, schreibt der WSI-Forscher. Mindestlöhne sowie ein „umfassendes Reformprogramm zur Ent-Prekarisierung und Re-Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen“ würden einen wichtigen Beitrag dazu leisten, das Risiko wachsender Altersarmut zu entschärfen. ◀

* Quelle: Thorsten Schulten: Guter Lohn für gute Rente, erscheint demnächst in einem Sammelband zur Rentenpolitik
Download unter www.boecklerimpuls.de

Lohnspreizung ohne Beispiel

Seit Jahren wächst der Niedriglohnssektor in Deutschland. Noch im Aufschwung 2007 erhöhte sich die Zahl der Geringverdiener deutlich.

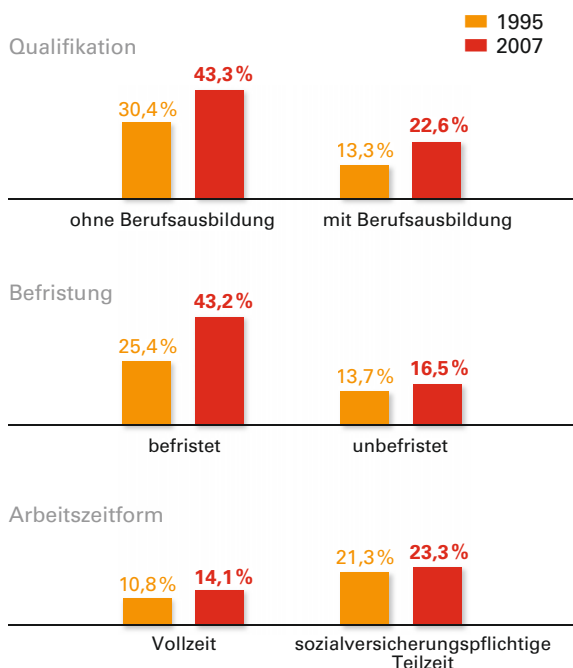
Mehr als jeder fünfte abhängig Beschäftigte in Deutschland arbeitete vor der Wirtschaftskrise zu einem Niedriglohn – das heißt: im Westen für weniger als 9,62 Euro je Stunde, im Osten für unter 7,18 Euro. Insgesamt 6,5 Millionen Menschen waren 2007 somit Geringverdiener. Zu diesem Ergebnis kommen Forscher des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ), die auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) die Größe des Niedriglohnssektors in Ost und West berechnet haben.* Die Wissenschaftler definieren Niedriglöhne nach den Konventionen der OECD als Verdienste, die weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns (Medianlohn) aller Beschäftigten betragen. In beiden Landesteilen war der Anteil der Niedriglöhner etwa gleich groß. Würde man für die neuen Bundesländer die gesamtdeutsche Marke von 9,19 Euro als Maßstab anlegen, dann müssten 40 Prozent der Ostdeutschen als Geringverdiener angesehen werden.

Deutschland habe in den vergangenen Jahren „eine fast beispiellose Ausdifferenzierung der Löhne nach unten“ erlebt, schreiben Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf vom IAQ. Die bundesweite Niedriglohnquote ist zwischen 1998 und 2007 enorm gestiegen – von 14,2 auf 21,5 Prozent aller Beschäftigten. Obwohl die Niedriglohnschwelle 2007 sogar unter der von 2003 lag, verpassen weiterhin viele Niedriglöhner den Anschluss. Selbst während der Boomphase von 2006 bis 2007 wuchs der Niedriglohnssektor um rund 350.000 Beschäftigte.

Das Lohnspektrum franst nach unten aus. Immer mehr Beschäftigte verdienen schlecht. „Stundenlöhne von weniger als 6 Euro brutto sind längst keine Seltenheit mehr“, beobachten die Forscher. In Deutschland arbeiten 1,2 Millionen Menschen für weniger als 5 Euro die Stunde, 2,2 Millionen für keine 6 Euro – und das im Hauptberuf. Zählt man noch Schüler, Studenten und Rentner hinzu, dann gibt es rund 1,9 Millionen Beschäftigte mit weniger als 5 Euro je Stunde und 3,3 Millionen unter 6 Euro. Gerade bei Minijobs und unter

Niedriglöhne nehmen überall zu

Das Risiko, für einen Niedriglohn arbeiten zu müssen, ist je nach Beschäftigtengruppe so groß ...



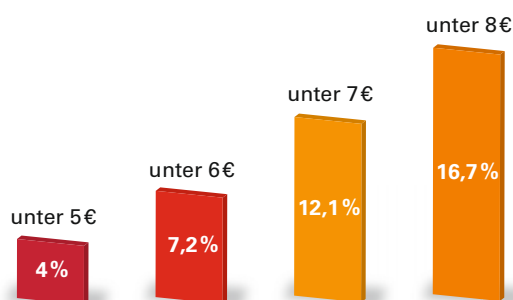
Quelle: IAQ 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Teilzeitkräften sind besonders niedrige Stundensätze stark verbreitet, so die Studie. Die Wissenschaftler halten das für ebenso problematisch wie bei Vollzeitkräften, denn rund zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten geben an, für ihren Lebensunterhalt auf den Verdienst angewiesen zu sein.

Der Staat schränkt den Niedriglohnssektor nicht ein. Die Forscher stellen mit Blick auf EU-Nachbarn fest: „Die meisten anderen Länder haben verbindliche Lohnuntergrenzen in Form gesetzlicher Mindestlöhne, die zwischen 38 und 50 Prozent des jeweiligen Medians liegen.“ So niedrige Löhne wie in Deutschland seien in Frankreich oder Großbritannien gar nicht erlaubt – beispielsweise ein Stundenlohn von 5 Euro, der nur 36,3 Prozent des Medianlohns beträgt und einer Vollzeitkraft gerade 800 Euro im Monat bringt. In Deutschland setze die Politik sogar gegenteilige Anreize, schreiben Kalina und Weinkopf: „In nicht unerheblichen Maß übernimmt der Staat eine Ausfallbürgschaft für Niedriglöhne, weil das Einkommen eben nicht zur Deckung des Existenzminimums ausreicht.“ Viele der so genannten Aufstocker – Beschäftigte, die zusätzlich Arbeitslosengeld II beziehen – arbeiten zu extrem niedrigen Stundenlöhnen. Fast 30 Prozent der westdeutschen und 40 Prozent der ostdeutschen Aufstocker verdienen weniger als 5 Euro die Stunde. ◀

Niedriglohn im Haupterwerb

Von den 30,2 Millionen Beschäftigten in Haupttätigkeiten arbeiten 2007 für ...



Quelle: IAQ 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

* Quelle: Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf: Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen, IAQ Report 5/2009

Download und Quelledetails unter www.boecklerimpuls.de

Europäische Staaten stützen das Tarifgefüge

Die Tarifbindung nimmt ab. Ein Blick auf andere europäische Länder zeigt aber, dass die Politik den Erosionsprozess aufhalten könnte. Das wichtigste Mittel dazu ist die Allgemeinverbindlicherklärung.

Nachdem die Tarifbindung in Deutschland im vergangenen Jahrzehnt um etwa ein Sechstel gesunken ist, gelten Tarifverträge nur noch für 63 Prozent aller Arbeitsverhältnisse. Von den Ländern der alten Europäischen Union werden nur in Luxemburg und Großbritannien noch weniger Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst. In den übrigen Staaten ist das Niveau der Tarifbindung dagegen deutlich höher und zudem stabil. Die Spanne reicht von 70 Prozent in Portugal bis zu 99 Prozent in Österreich. Die WSI-Tarifexperten Reinhard

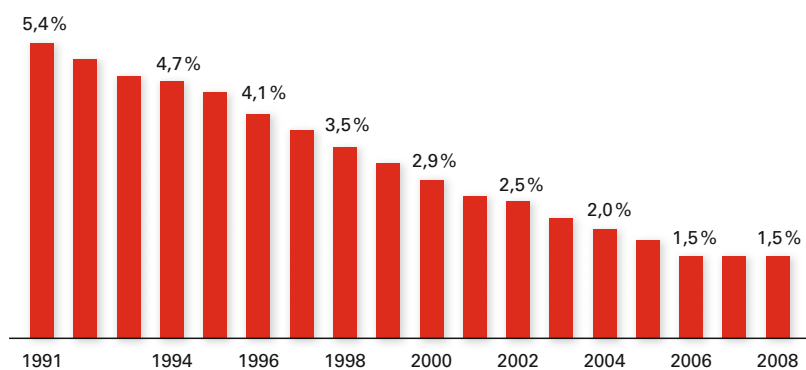
Bispinck und Thorsten Schulten haben untersucht, warum Deutschland in der vergangenen Dekade so weit abgerutscht ist – und wie sich der Trend wieder umkehren ließe.*

Auch in anderen Ländern ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad zurückgegangen – aber ohne negative Folgen für die Tarifbindung. Die 1992 einsetzende „scharfe weltwirtschaftliche Rezession“ und der folgende Anstieg der Arbeitslosigkeit brachten die deutschen Gewerkschaften in die Defensive, schreiben die Wissenschaftler. Schwache Konjunktur,

zunehmende internationale Konkurrenz und am Shareholder-Value-Gedanken ausgerichtete Unternehmensführung machten es schwieriger, Lohnsteigerungen durchzusetzen. Die Politik der Arbeitsmarkt-Deregulierung führte dazu, dass Deutschland heute zu den europäischen Ländern mit der höchsten Niedriglohnbeschäftigung zählt. In einigen Branchen sahen sich die DGB-Gewerkschaften zunehmender Unterbietungskonkurrenz durch so genannte christliche Gewerkschaften ausgesetzt. Gleichzeitig ging die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zurück. Nach Bispinck und Schulten entwickelte sich „de facto eine wettbewerbsorientierte Tarifpolitik“, die von „wildem Dezentralisierungen“ begleitet wurde. All dies

Allgemeinverbindlichkeit immer seltener genutzt

Von allen Tarifverträgen wurden allgemeinverbindlich erklärt ...



Daten jeweils zum Stichtag 1.1.; Quelle: BMA Tarifregister, Berechnungen des WSI 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Tarifvertragsgesetz: umkämpft, aber erfolgreich

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) trat 1949 in Kraft und wurde seitdem vom Gesetzgeber kaum verändert. Es hat 60 Jahre einen „belastbaren Rahmen“ für die Tarifpolitik der Verbände abgegeben, schreibt der Hamburger Jura-Professor Ulrich Zachert in den WSI-Mitteilungen.* Zachert zeichnet die wichtigsten, noch immer aktuellen Debatten der vergangenen Jahrzehnte nach.

Das TVG räumt tariflichen Bestimmungen grundsätzlich Vorrang vor betrieblichen Übereinkünften ein. Abweichungen zum Nachteil der Arbeitnehmer in einzelnen Betrieben sind nur zulässig, wenn die Tarifparteien ausdrücklich zugestimmt haben. Arbeiten in einer Branche mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer mit Tarif, kann der Bundesarbeitsminister einen bestehenden Branchentarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Tarifparteien einverstanden sind. Dann müssen sich auch Arbeitgeber daran halten, die nicht Mitglied im Arbeitgeberverband sind.

Allgemeinverbindlichkeit. Vor allem in mittelständisch geprägten Branchen wurde das Instrument Allgemeinverbindlicherklärung lange „im Konsens“ angewandt, stellt Zachert fest. Die ursprüngliche Übereinstimmung zwischen den Tarifparteien sei in den 70er-Jahren allerdings brüchig geworden. Das Bundesverfassungsgericht bestätigte die Regelung im TVG in einem Urteil von 1977: Die Allgemeinverbindlicherklärung sei grundgesetzkonform. Sie solle verhindern, dass einzelne Arbeitgeber sich in Zeiten schlechter Konjunktur durch „Lohndrückerei“ und „Schmutzkonkurrenz“ Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Anbietern verschaffen. Auf dieses Urteil nahm das höchste Gericht später noch mehrfach Bezug: um die Zulässigkeit von Mindestlöhnen auf Basis des Entsendegesetzes sowie die Rechtmäßigkeit des Berliner Tariftreugesetzes zu begründen. Zachert sieht allerdings mit Sorge, dass sich die Debatte inzwischen auf die europäische Ebene verlagert habe: „Die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit wird zunehmend erfolgreich gegen den nach nationalem Recht gewährleisteten Schutzbereich von Tarifautonomie und Arbeitskampfrecht in Stellung gebracht“.

hat zum Rückgang der Tarifbindung beigetragen. Allerdings zeigt ein Blick über die Landesgrenzen, dass ein für Gewerkschaften schwieriges Umfeld nicht zwangsläufig das Tarifsystem in Gefahr bringt: Sinkende Mitgliederzahlen und ein „Verlust gewerkschaftlicher Organisationsmacht“ seien auch in anderen EU-15-Ländern zu beobachten, stellen die Forscher fest. Dort sei deshalb aber nicht die Zahl der Tarifbeschäftigten gesunken. Zum Beispiel gelten in Frankreich für 95 Prozent aller Beschäftigten Tarifverträge, obwohl nur neun Prozent der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder sind. Ein Anteil, nur knapp halb so hoch wie in Deutschland.

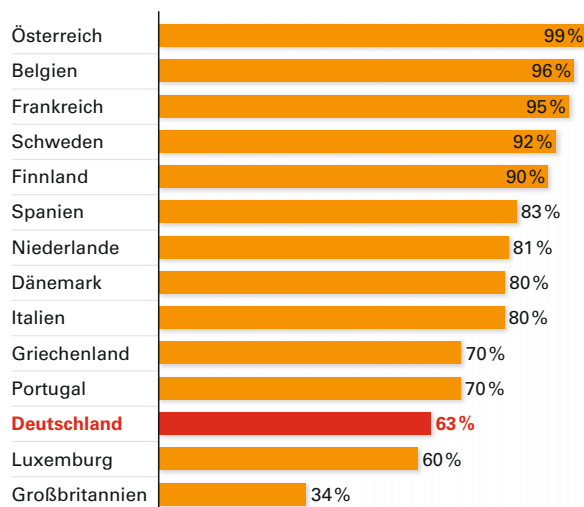
Der Staat lässt das Tarifsystem im Stich. Die deutschen Gewerkschaften arbeiten zwar an einer Re-Stabilisierung, sie kümmern sich um einen höheren Organisationsgrad und bemühen sich um eine stärkere Verknüpfung von Branchen- und betriebsbezogener Tarifpolitik. Entscheidend sei jedoch, dass der Staat kaum etwas tue, um das Tarifsystem zu stabilisieren, so Bispinck und Schulten. In den meisten Ländern Europas werde der „anhaltende institutionelle Machtverlust“ der Gewerkschaften auf anderer Ebene ausgeglichen. So machen es die meisten Staaten den Unternehmen zum Beispiel nicht so leicht, aus Arbeitgeberverbänden und damit aus dem Tarifgefüge auszuscheren. Die nahezu flächendeckende Tarifbindung in Österreich sei vor allem auf die Pflichtmitgliedschaft der Unternehmer in der Wirtschaftskammer zurückzuführen. Insgesamt sei der entscheidende Erklärungsfaktor für die höhere Tarifverbindung in den Nachbarländern jedoch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) – ein Instrument, das in Deutschland zwar existiert, aber nur selten zum Einsatz kommt. Lediglich 1,5 Prozent der Tarifverträge waren 2008 allgemeinverbindlich.

Re-Stabilisierung von oben. Bispinck und Schulten beschreiben, was die Politik tun kann: Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn würde „in vielen Branchen überhaupt wieder eine regulative Grundlage schaffen“. Dies wäre eine Basis, auf der Tarifvertragsbeziehungen neu entstehen könnten. „Der wichtigste politische Hebel“ sei die in anderen EU-

Günstigkeitsprinzip. Die traditionelle Auslegung des TVG lässt in jedem einzelnen tariflich geregelten Punkt Abweichungen nach oben zu, zum Beispiel mehr Geld oder kürzere Arbeitszeit. Seit Mitte der 1980er-Jahre gab es jedoch Versuche, das so genannte Günstigkeitsprinzip weiter auszulegen: Ist es für einen Arbeitnehmer „günstiger“, längere Arbeitszeiten hinzunehmen als im Tarifvertrag festgeschrieben, wenn er im Gegenzug eine Beschäftigungsgarantie für einen bestimmten Zeitraum erhält? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich auf die weitere Auslegung des Günstigkeitsprinzips nicht eingelassen. Man könne nur das miteinander vergleichen, was sachlich zusammengehöre, beispielsweise tarifliche und arbeitsvertragliche Arbeitszeit. Tauschgeschäfte à la „länger arbeiten für einen sicheren Job“ bedürfen daher einer ausdrücklichen Vereinbarung der Tarifparteien. Von dieser Möglichkeit machten sie in der jüngsten Vergangenheit reichlich Gebrauch. Dass es in Zukunft weitere gesetzliche Anläufe geben könnte, mit „betrieblichen Bündnissen für Arbeit“ oder Ähnlichem auch ohne Einverständnis der Tarifpartner betriebliche Sonderregelungen zu ermöglichen, will der Wissenschaftler nicht ausschließen.

Deutschland: Löhne oft ungeregelt

In tarifgebundenen Betrieben arbeiten in...



Für Irland keine Daten; Quelle: ICTWSS Database nach Europäische Kommission 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Staaten häufiger praktizierte AVE. Ohne häufigeren Einsatz dieses Mittels sei eine Trendumkehr oder substantielle Steigerung der Tarifbindung nicht zu erreichen. Allerdings ist hierfür eine Verfahrensänderung nötig: Der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) müsste die Möglichkeit genommen werden, AVEs durch ein Veto im Bundestarifausschuss zu blockieren. Als Vorbild für eine Neuregelung könnten die im Entsendegesetz festgelegten Abläufe dienen. Hier hat der Arbeitsminister das letzte Wort – und ist nicht auf die Zustimmung der BDA angewiesen. ◀

* Quelle: Reinhard Bispinck und Thorsten Schulten: Restabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, in: WSI-Mitteilungen 4/2009, Schwerpunktheft: 60 Jahre Tarifvertragsgesetz – Neue Herausforderungen für die Tarifpolitik

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Sonderregeln für Gewerkschaftsmitglieder. In den 1960er-Jahren wollte die Gewerkschaft Textil – Bekleidung ein zusätzliches Urlaubsgeld nur für ihre Mitglieder im Tarifvertrag festschreiben. Das BAG erklärte dies für rechtswidrig, weil die geplante Regelung das Gerechtigkeitsempfinden der Nicht-Mitglieder verletzte und unzulässigen Druck ausübe, in die Gewerkschaft einzutreten. Zachert bezeichnet diese Argumentation als „konstruiert und unausgewogen“. Sie übergehe das Gerechtigkeitsempfinden der Mitglieder, die „durch ihre Gewerkschaftsbeiträge die Arbeitsbedingungen der Außenseiter faktisch mitfinanzieren“. Einige kleinere Gewerkschaften ignorierten das Urteil der Arbeitsrichter und schlossen weiter Tarife mit Differenzierungsklauseln ab. Angesichts von Mitgliederverlusten seien solche Strategien heute allerdings „auch bei großen Gewerkschaften kein Tabubruch mehr“, so Zachert. Und auch das BAG hat seine Auffassung inzwischen geändert: Kürzlich entschied es, dass eine Klausel, die nur Gewerkschaftsmitgliedern eine Sonderzahlung zuspricht, zulässig sei. ◀

*Quelle: Ulrich Zachert: 60 Jahre Tarifvertragsgesetz – Eine rechtspolitische Bilanz, in: WSI-Mitteilungen 4/2009 **Download unter www.boecklerimpuls.de**

Keine Jobverluste durch britische Lohnuntergrenze

Großbritannien hat 1999 einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt und ihn seitdem mehrfach angehoben. Arbeitsplätze hat das nicht gekostet, zeigt eine Studie der London School of Economics.

Der britische Mindestlohn erfasste zum Zeitpunkt seiner Einführung 1999 rund 1,2 Millionen Arbeitnehmer. Nachdem er sieben Mal erhöht wurde, liegt er derzeit bei 7,94 Euro und gibt den Stundenverdienst für etwa 2 Millionen Arbeitnehmer vor. Der Mindestlohn hat den Lohnabstand von Geringverdienern zu den übrigen Beschäftigten sowie zwischen Männern und Frauen eingedämmt. Arbeitsplätze hat er auf der Insel indes nicht gekostet, resümiert David Metcalf von der London School of Economics in einer Überblicksstudie zum britischen Mindestlohn.* Es gibt „keine oder nur geringe Hinweise auf Beschäftigungseffekte“, schreibt der Ökonomie-Professor.

Bei einigen Geringverdienern, die dank der Lohngrenze nun höhere Stundenlöhne bekommen, sei lediglich die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden leicht zurückgegangen. Metcalf war bis vor kurzem Mitglied der britischen Niedriglohnkommission, die sich aus je drei Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Forschung zusammensetzt und die Höhe des Mindestlohns festlegt. Seine Studie analysiert verschiedene Facetten des Zusammenhangs von Lohngrenze und Beschäftigung.

Die Beschäftigung in typischen Niedriglohnbranchen hat zugenommen. In Einzelhandel, Gastronomie, Pflegeberufen, Reinigungsgewerbe und anderen vergleichsweise schlecht zahlenden Branchen arbeiteten vor Einführung des National Minimum Wage (NMW) 6,3 Millionen Menschen. Obwohl das Lohngefüge deutlich angehoben wurde, waren es sieben Jahre später nicht weniger, sondern 400.000 mehr. Der Anteil dieser Sektoren an der gesamten Beschäftigung auf der Insel blieb mit knapp 26 Prozent praktisch unverändert. Merkliche Jobverluste gab es nur in der Textil- und Schuhindustrie. Dies sei jedoch keine Folge des Mindestlohns, sondern die Fortsetzung eines seit Jahrzehnten anhaltenden Trends, so Metcalf.

In Regionen mit besonders vielen schlecht bezahlten Jobs ist die Zahl der Stellen nicht zurückgegangen. Das gilt einer Untersuchung von 2002 zufolge auch, wenn man in diesen Regionen ausschließlich die Beschäftigungszahlen einzelner Gruppen betrachtet: von gering Qualifizierten, von Frauen, Beschäftigten in Niedriglohnbranchen oder mit kurzer Aufenthaltsdauer im aktuellen Job. Für negative Arbeitsmarkteffekte in Landstrichen mit vielen Geringverdienern gibt es laut Metcalf allenfalls schwache Anzeichen: „Es könnte sein, dass der Beschäftigungszuwachs etwas geringer war, als er ohne Mindestlohn gewesen wäre.“

Betriebe, die überwiegend Niedriglöhne zahlen, mussten weder überdurchschnittlich oft schließen noch Personal abbauen. Betriebe, die 1998 mindestens einem Viertel der Belegschaft weniger als den Mindestlohn gezahlt haben, gaben das Geschäft zwischen 1998 und 2004 nicht öfter auf als

Mehr Jobs mit Mindestlohn

So entwickelte sich in Großbritannien die Zahl der Beschäftigten nach Einführung des Mindestlohns

in den Branchen...	Änderung 1999–2006 – absolut	
Wach- und Sicherheitsdienstleistungen	+23,4%	30.000
Friseurgewerbe	+14,3%	14.000
Soziale Dienstleistungen	+13,2%	128.000
Hotel- und Gaststättengewerbe	+12,0%	186.000
Einzelhandel	+11,6%	293.000
Reinigungsgewerbe	-0,2%	-1.000
Landwirtschaft	-24,7%	-67.000
Textil- und Schuhindustrie	-58,5%	-179.000
alle Niedriglohnbranchen	+6,1%	387.000
gesamte Wirtschaft	+7,1%	1.712.000

Quelle: Office for National Statistics 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Durchschnittsbetriebe. Personalabbau in großem Umfang war in diesen Betrieben sogar seltener.

Jugendliche und Erwachsene, Frauen und Männer – für keine Gruppe haben sich die Beschäftigungsaussichten messbar verschlechtert. Die Wahrscheinlichkeit, den Job zu verlieren, ist weder durch die Einführung des Mindestlohns noch durch spätere Erhöhungen gestiegen, zeigen Auswertungen verschiedener Datensätze. Das gilt nach einer Studie von 2004 für alle vier Gruppen. Lediglich einen moderaten Arbeitszeiteffekt haben einige Forscher ausgemacht: Eine Untersuchung kam im Jahr 2002 zum Ergebnis, dass sich die Arbeitszeit bei einem von zehn Arbeitnehmern, deren Lohn durch die NMW-Einführung stieg, anschließend verkürzte.

Vielen britischen Arbeitgebern ist es Metcalf zufolge gelungen, gestiegene Arbeitskosten auszugleichen: durch bessere Arbeitsorganisation und Qualifizierung der Mitarbeiter – beides hebt die Produktivität – oder durch höhere Verkaufspreise. Einen Teil des Kostenanstiegs aufgrund des Mindestlohns trugen die Unternehmen indes auch selbst. So gaben nach der Einführung 1999 die Erträge von Firmen, die viele Niedriglöhner beschäftigten, im Verhältnis zu anderen Unternehmen etwas nach. Dass negative Beschäftigungseffekte ausblieben, lag indes nicht daran, dass es zu viele Ausnahmeregelungen gab, mit deren Hilfe die Unternehmen den Mindestlohn hätten umgehen können, stellt Metcalf fest. Auch war der NMW bei seiner Einführung nicht so niedrig, dass er wirkungslos geblieben wäre. ◀

* Quelle: David Metcalf: Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment? CEP Discussion Paper No. 781, April 2007
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Neue Zustimmung

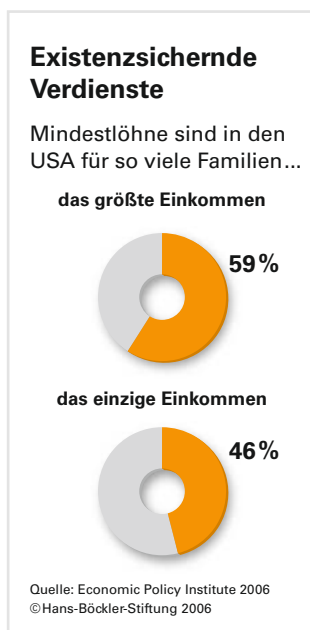
Unter US-Ökonomen verbreitet sich die Auffassung, dass der Mindestlohn Nutzen für Niedriglohn-Beschäftigte und Unternehmen bringen kann – und das ohne negative Effekte für die Beschäftigung.

Dass Erhöhungen des Mindestlohns Arbeitsplätze kosten, galt unter US-Ökonomen bis Anfang der 90er-Jahre als so gut wie sicher. Zahlreiche Untersuchungen haben in den vergangenen 15 Jahren jedoch diese Gewissheit erschüttert, wie Liana Fox vom Economic Policy Institute in einer Überblicksstudie zum aktuellen Forschungsstand darlegt.* So räumt Alan Blinder, Professor in Princeton und ehemaliger Vize-Präsident der US-Zentralbank, ein: „Meine Gedanken dazu haben sich dramatisch geändert. Die Empirie scheint gegen die einfach gestrickte Theorie zu sein, in der ein leichter Anstieg des Mindestlohns einen erheblichen Verlust an Arbeitsplätzen bedeutet.“ Blinder hat sein Lehrbuch umgeschrieben. In der neuen Auflage erklärt er, überraschende Forschungsergebnisse zögen „die konventionelle Ökonomen-Weisheit“ in Zweifel.

Die jüngere Forschung zur gesetzlichen Lohngrenze hebt stärker die positiven Effekte auch für Unternehmen hervor: Mindestlöhne sorgen für eine höhere Produktivität, geringere Fluktuation, weniger Abwesenheit und eine bessere Arbeitsmoral. Die Effekte auf die Beschäftigung werten die Studien als allenfalls gering. Die neuen Erkenntnisse sind die Folge von methodischen Fortschritten in der Wissenschaft.

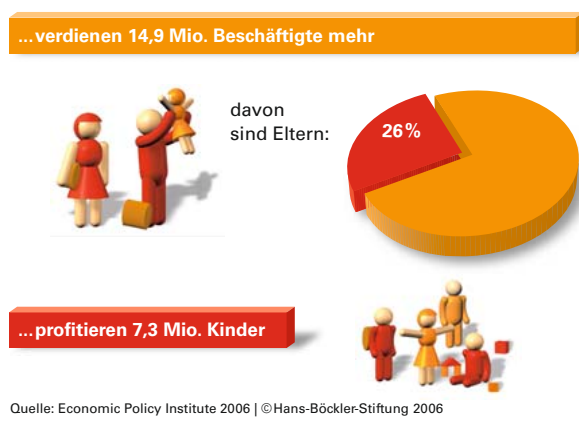
Die alte Sichtweise beruhte auf einer Betrachtung von Zeitreihen. Die Entwicklungen von Beschäftigung und Mindestlöhnen suggerierte in den 70er Jahren einen Zusammenhang zwischen Erhöhungen der unteren Lohngrenze und Jobverlusten. Die methodischen Schwächen der Zeitreihen-Analyse fielen zunächst nicht auf, weil die Makrodaten gut zur vorherrschenden Theorie passten, erklären die beiden Protagonisten der neuen Mindestlohn-Forschung David Card und Alan Krueger. Doch in den 80er-Jahren folgte das Gegenexempel: Der Realwert des Mindestlohns sank in dieser Dekade deutlich, zugleich gab es weniger Jobs in den USA.

Die neuen Analysen zum Mindestlohn betrachten kleine zeitliche und räumliche Abschnitte – gleichsam unter wirtschaftswissenschaftlichen Laborbedingungen. Die Forscher gehen davon aus, dass in gesamtwirtschaftlichen Daten zu viele Einflüsse stecken, um eindeutige Aussagen zum Zusammenhang von Lohngrenze und Beschäftigung abzuleiten. Drei Studien waren maßgeblich:



Höhere Mindestlöhne in den USA: Für viele Kinder ein Gewinn

Bei einer Erhöhung des US-Mindestlohns von 5,15 auf 7,25 Dollar...



- ▶ David Card beobachtete mehrere Staaten mit unterschiedlichen Lohngrenzen. In den USA setzt der Bund einen Basis-Mindestlohn fest. Der aktuelle Wert von 5,15 Dollar ist real der niedrigste seit 50 Jahren. Die Einzelstaaten können die Untergrenze anheben – in 22 Staaten ist das so, 6 weitere haben sich per Volksentscheid dazu entschlossen. Das Ergebnis: Wo der Mindestlohn erhöht wurde, verbesserten sich zwar die Löhne, aber ein Zusammenhang mit der Beschäftigung zeigte sich nicht.
- ▶ Lawrence Katz und Alan Krueger untersuchten Fast-Food-Restaurants, von denen manche gerade den Mindestlohn zahlten, andere ein höheres Entgelt. Als der Bundesstaat den Mindestlohn erhöhte, musste die erste Gruppe den Stundenlohn aufstocken. In diesen Restaurants kam es zu einem größeren Zuwachs an Jobs.
- ▶ Die einflussreichste Studie gelang Card und Krueger, die Beschäftigungsverhältnisse in 400 Restaurants in New Jersey und Pennsylvania unter die Lupe nahmen. New Jersey erhöhte den Mindestlohn, aber die Beschäftigung zog in den Restaurants New Jerseys stärker an als im benachbarten Pennsylvania. Dieses – zunächst umstrittene – Ergebnis bestätigten sie später anhand von Daten des Federal Bureau of Labor Statistics.

Die empirischen Arbeiten haben den Blick auf den Mindestlohn verändert. Nach der Erhöhung des US-Mindestlohn 1997 stellte der Nobelpreisträger Joseph Stiglitz fest: „Wir haben keinerlei Reaktion der Arbeitslosenrate festgestellt. Die Arbeitslosigkeit sank einfach weiter.“ Und in diesem Jahr unterzeichneten über 650 Ökonomen den Aufruf „Raise the Minimum Wage“ – darunter fünf Nobelpreisträger wie Kenneth Arrow und Robert Solow sowie sechs ehemalige Präsidenten der American Economics Association. Ihre These: Eine angemessene Erhöhung der Mindestlöhne des Bundes und der Einzelstaaten könne „signifikant das Leben von Niedriglohnarbeitern und deren Familien verbessern, ohne die nachteiligen Effekte zu haben, die Kritiker behaupten“.

* Quelle: Liana Fox: Minimum Wage Trends. Understanding past and contemporary research, EPI Briefing paper, Oktober 2006
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Impressum

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/77 78-0
Verantwortlicher Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)
Chefredaktion: Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter
E-Mail redaktion-impuls@boeckler.de; Telefon 02 11/77 78-286,
Fax 02 11/77 78-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH,
Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Weiter im Netz: Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter www.boecklerimpuls.de

Niedriglohn

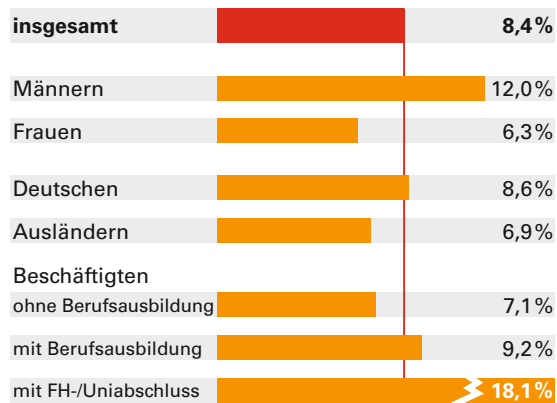
Soziale Aufstiege sind seltener geworden

Niedriglohnjobs sind nur in wenigen Fällen der Ausgangspunkt für Aufstiege in der Arbeitswelt. Klein anfangen und sich dann hocharbeiten – dies gelang schon vor 20 Jahren nur knapp jedem fünften vollzeitbeschäftigten Niedriglöhner. In der jüngsten Vergangenheit schaffte es nur noch jeder zwölfte. Das geht aus einer Analyse des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen hervor. Wie hat sich die berufliche Situation von Vollzeitbeschäftigten, die 2004 Niedriglöhne bezogen, im folgenden Jahr verändert? Die IAQ-Forscher werteten dazu das Beschäftigten-Panel der Bundesagentur für Arbeit aus. Ergebnis:

2005 hatten nur 8,4 Prozent der betrachteten Arbeitnehmer einen normal bezahlten Job. Mehr als zwei Drittel arbeiteten weiterhin mit schlechter Bezahlung. Die übrigen waren arbeitslos, sind auf Teilzeitarbeit oder Minijobs umgestiegen oder haben sich aus dem Erwerbsleben zurückgezogen. Besonders geringe Aufstiegsmöglichkeiten attestiert das Forschungsinstitut Älteren, Frauen und Ausländern. Bessere Chancen haben Beschäftigte unter 25 Jahren, Männer und Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss. Doch selbst von den Akademikern mit geringem Verdienst übersprangen 2005 lediglich 18 Prozent die Niedriglohngrenze.

Nur wenige entkommen dem Niedriglohn

Der Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich gelang vom Jahr 2004 auf 2005...



Basis: versicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte 2004
Quelle: IAQ 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Die „sinkende Aufwärtsmobilität“ erklärt das IAQ unter anderem mit der Outsourcing-Politik der Unternehmen und dem Einsatz von Leiharbeit: Wer nicht beim selbst angestellt ist, dem sei

der innerbetriebliche Aufstieg verbaut. Auch der faktisch existierende Kombilohn – Arbeitslosengeld II plus Teilzeitjob – halte „schlecht Bezahlte in diesen Tätigkeiten fest“.

IAQ, 2008

Download unter www.boecklerimpuls.de

Haltelinien am unteren Rand

Die Bandbreite tariflicher Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Höchste Tariflöhne

Bauhauptgewerbe
Fachkräfte, West inkl. Berlin **12,90€**

Briefdienstleistungen
Briefzusteller, West inkl. Berlin **9,80€**

Niedrigste Tariflöhne

Gebäudereiniger
unterste Lohngruppe, Ost **6,58€**

Wach- und Sicherheitsgewerbe*
6,00–8,32€

* noch keine Allgemeinverbindlicherklärung
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand Juni 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

► **TARIFPOLITIK:** Nur wenige Tarifverträge sind für alle Betriebe und Beschäftigten einer Branche verbindlich. Der Grund: Die Arbeitsminister in Deutschland haben in den vergangenen Jahren immer seltener Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, berichtet das WSI-Tarifarchiv. Allgemeinverbindliche Tarifverträge regeln vor allem Themen wie Altersteilzeit, Qualifizierung, Urlaubsansprüche und Zusatzversicherungen. Auf Löhne und Gehälter bezieht sich nur ein kleiner Teil. Tarifliche Mindestlöhne gelten etwa für das Friseurgewerbe in Bayern und Bremen und das Hotelgewerbe in Nordrhein-Westfalen. Für tarifliche Mindestlöhne spielen Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) nach dem Entsendegesetz eine größere Rolle. Tarifliche Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz gibt es derzeit in sieben Branchen, vor allem im Baugewerbe. Sechs weitere Branchen wurden ins Gesetz aufgenommen, eine AVE steht aber noch aus.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2009