

- 3 **Finanzpolitik** „Wohlstandsverluste verhindern“
- 4 **Zugewanderte Beschäftigte** Arbeit ja, Aufstieg nein
- 6 **Zuwanderung** Besser integriert dank Mitbestimmung
- 7 **Mindestlohn** Betriebsräte verhindern Verstöße

TARIFVERTRÄGE

Offensive für höhere Löhne

Die Gewerkschaften konnten im vergangenen Jahr deutlich höhere Löhne durchsetzen. Der Nachholbedarf ist aber nach wie vor groß. Auch in diesem Jahr ist mit einer „offensiven Tarifrunde“ zu rechnen.

Die Tariflöhne sind 2023 um durchschnittlich 5,5 Prozent gestiegen – mehr als doppelt so stark wie im Vorjahr. Zusammen mit den vereinbarten Inflationsausgleichszahlungen konnten damit die Preissteigerungen des vergangenen Jahres zwar nahezu ausgeglichen werden. Um aber auch die Kaufkraftverluste früherer Jahre zu kompensieren, müssen die Reallöhne weiter zulegen. Schließlich liegen sie derzeit nur auf dem Niveau von Mitte der 2010er-Jahre. Nach Einschätzung des WSI-Tarifexperten Thorsten Schulten dürften die diesjährigen Tarifverhandlungen erneut von harten Auseinandersetzungen und Arbeitskämpfen geprägt sein.

Insgesamt haben die DGB-Gewerkschaften in der Tarifrunde 2023 für rund 6,3 Millionen Beschäftigte neue Tarifverträge abgeschlossen. Verhandelt wurde im öffentlichen Dienst, bei der Deutschen Bahn, der Deutschen Post sowie in unzähligen kleineren Tarifbereichen. Für weitere 9,2 Millionen Beschäftigte traten 2023 Lohnerhöhungen aus Tarifabschlüssen in Kraft, die bereits 2022 oder früher vereinbart worden waren. Darunter waren auch große Branchen wie die chemische Industrie oder die Metall- und Elektroindustrie. Die Laufzeit der im Jahr 2023 abgeschlossenen Tarifverträge betrug im Durchschnitt 23,3 Monate. Damit

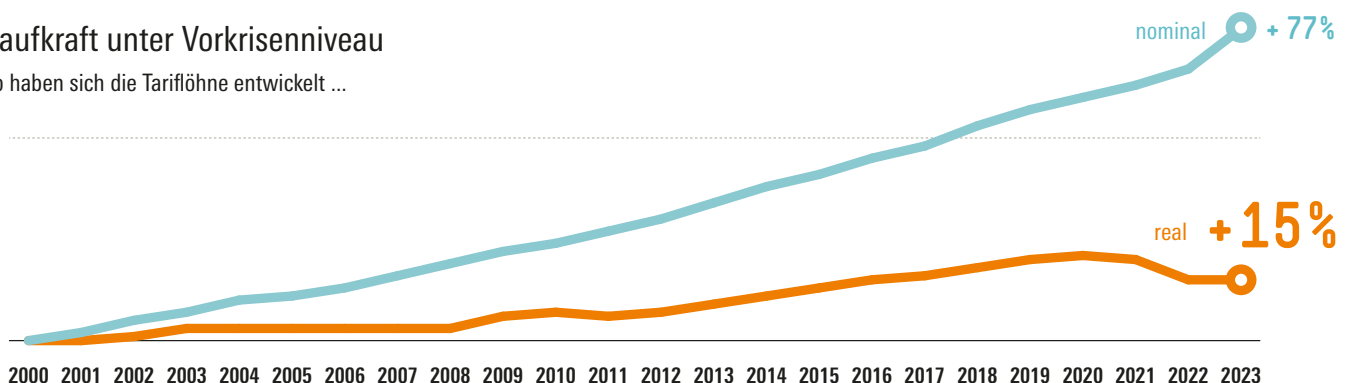
bestätigt sich der Trend, dass in den meisten Tarifbereichen zweijährige Abschlüsse zum Standard werden.

Zahlreiche Streiks mit hoher Beteiligung

Vor dem Hintergrund anhaltend hoher Inflationsraten lagen die Forderungen der Gewerkschaften deutlich über denen des Vorjahres. Sie reichten von 8 Prozent in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie bis zu 15 Prozent bei der Deutschen Post. In vielen Branchen wurde zudem eine soziale Komponente gefordert, meist in Form eines zusätzlichen festen Betrags. Eine Einigung konnte teilweise erst nach umfangreichen Warnstreiks erzielt werden. Bei der Deutschen Post wurde sogar eine Urabstimmung für einen unbefristeten Erzwingungsstreik durchgeführt, ehe kurz vor Streikbeginn doch noch ein Abschluss erzielt werden konnte. Im öffentlichen Dienst von Bund und Gemeinden sowie bei der Deutschen Bahn konnte erst im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens ein Kompromiss gefunden werden. Die Gewerkschaft Verdi berichtete für ihren Bereich von insgesamt 140 Streiks, an denen sich über 300 000 Mitglieder beteiligt haben. Die NGG meldete für die Nahrungsmittelindustrie und das Gastgewerbe sogar einen neuen Rekord von mehr als 400 Streiks.

Kaufkraft unter Vorkrisenniveau

So haben sich die Tariflöhne entwickelt ...



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis 2024

Beschäftigte mit geringem Einkommen profitieren

Die Tarifabschlüsse des Jahres 2023 zeichnen sich durch drei Merkmale aus: Erstens erhalten die Beschäftigten in fast allen großen Branchen Inflationsausgleichsprämien. Dabei handelt es sich um steuer- und abgabenfreie Einmalzahlungen, die den Beschäftigten im Vergleich zu einer regulären Tarifierhöhung einen höheren Nettolohn und den Arbeitgebern niedrigere Arbeitskosten bescheren. Zweitens treten die tabellenwirksamen Lohnerhöhungen in Kombination mit den Prämien häufig relativ spät in Kraft. Bei der Deutschen Post und im öffentlichen Dienst werden sie beispielsweise erst im Laufe des Jahres 2024 wirksam. Drittens verzeichnen die unteren Lohngruppen in den meisten Branchen überproportionale Lohnzuwächse. Dies liegt zum einen an den Inflationsausgleichsprämien, die einen Pauschalbetrag enthalten, der die unteren Lohngruppen besonders begünstigt. Zum anderen wurden in vielen Tarifabschlüssen prozentuale Lohnerhöhungen mit festen Mindestbeträgen kombiniert, von denen Beschäftigte mit geringem Einkommen ebenfalls besonders profitieren.

Hohe Inflation erfordert höhere Löhne

Unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Tarifverträge und der bereits in den Vorjahren vereinbarten Tarifierhöhungen sind die Vergütungen im Jahr 2023 um durchschnittlich 5,5 Prozent gestiegen. Wenn man zusätzlich die Steuer- und Abgabensparnis für die Inflationsprämie in den großen Tarifbranchen einberechnet, sind es sogar 6,2 Prozent. Auf den ersten Blick erscheint dieser Anstieg außergewöhnlich hoch. Seit Anfang der 2000er-Jahre schwankten die nominalen Zuwächse nur zwischen 1,5 Prozent und 3,1 Prozent. Allerdings war die Inflationsrate in diesem Zeitraum nie so hoch wie in den letzten beiden Jahren. Trotz der hohen Tarifabschlüsse im Jahr 2023 liegt die Kaufkraft der Beschäftigten immer noch deutlich unter dem Vorkrisenniveau. Preisbereinigt sind die Tariflöhne in den Jahren 2021 und 2022 so stark gesunken, dass sie heute nur noch auf dem Niveau des Jahres 2016 liegen.

In den meisten Branchen sind die Tariflöhne im Jahr 2023 zwischen 4,4 Prozent und 7,4 Prozent gestiegen. Deutlich höhere Zuwächse gab es in einigen klassischen Niedriglohnbranchen. Sie profitierten von der kräftigen Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf zwölf Euro, in deren Folge auch die Tariflöhne in einigen Branchen nach oben angepasst wurden. So verzeichnete die Landwirtschaft mit einem nominalen Plus von 10 Prozent die höchsten Zuwächse. Das Gastgewerbe, in dem sich die Arbeitgeber während der Corona-Pandemie rund eineinhalb Jahre fast vollständig Tarifverhandlungen verweigert hatten, erlebt einen regelrechten Aufschwung: Nach starken Steigerungen im Vorjahr gab es 2023 mit 9,5 Prozent erneut ein kräftiges Plus.

Arbeitszeitverkürzung bleibt Thema

Angesichts der starken Kaufkraftverluste ging es in den meisten Verhandlungen in erster Linie um höhere Löhne, was aber nicht heißt, dass andere Fragen keine Rolle spielen. Bei den Auseinandersetzungen in der Eisen- und Stahlindustrie war die Arbeitszeit ein wichtiges Thema. Die IG Metall forderte eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich, möglichst ver-

teilt auf vier Arbeitstage. Im Ergebnis wurde ein neuer Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vereinbart, der Möglichkeiten sowohl der kollektiven als auch der individuellen Arbeitszeitverkürzung enthält.

Schon vor der Corona-Pandemie ging es in vielen Branchen um die Einführung von Wahloptionen, die es Beschäftigten ermöglichen, zwischen mehr Entgelt, kürzerer Arbeitszeit und anderen Sozialleistungen zu wählen. Darüber hinaus wurde vor allem in Ostdeutschland auch über eine kollektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit verhandelt, um den in vielen Bereichen noch bestehenden Abstand zum niedrigeren westdeutschen Arbeitszeitniveau zu reduzieren. Während in Westdeutschland die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit in den letzten beiden Jahrzehnten weitgehend konstant geblieben ist, ist in Ostdeutschland in jüngster Zeit ein Trend zu etwas kürzeren Arbeitszeiten zu beobachten. Im Durchschnitt müssen die ostdeutschen Tarifbeschäftigten mit 38,6 Stunden pro Woche aber immer noch knapp eine Stunde länger arbeiten als ihre westdeutschen Kolleginnen und Kollegen mit 37,6 Stunden.

Hohe Zuwächse für Landwirtschaft und Gastgewerbe

Um so viel sind Tariflöhne 2023 gestiegen im Bereich ...



*mehrere Tarifbranchen zusammengefasst; Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis 2023

Hans Böckler
Stiftung

Harte Auseinandersetzungen stehen bevor

„Die Tarifrunde 2023 hat vor dem Hintergrund historisch hoher Inflationsraten auch zu historisch hohen Tarifabschlüssen geführt, die die Kaufkraft der Tarifbeschäftigten annähernd sichern konnten“, schreibt WSI-Forscher Schulten. Die Teuerung dürfte in diesem Jahr deutlich zurückgehen, was es den Gewerkschaften erleichtert, höhere Reallöhne durchzusetzen. Besonders groß sei der Nachholbedarf im Bauhauptgewerbe oder bei der Deutschen Telekom, wo die letzten regulären Lohnabschlüsse noch aus der Zeit vor den Preisschocks stammen. Mit den ebenfalls anstehenden Auseinandersetzungen in der chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie, den beiden größten industriellen Tarifbereichen, stehe wieder „eine besonders offensive Tarifrunde“ bevor, so der Wissenschaftler. <

Quelle: Thorsten Schulten und WSI-Tarifarchiv: Tarifpolitischer Jahresbericht 2023: Offensive Tarifpolitik angesichts anhaltend hoher Inflationsraten, Februar 2024 [Link zur Studie](#)

„Wohlstandsverluste verhindern“

Das aktuelle Haushaltsdebakel hat auch die sogenannten Wirtschaftsweisen zum Umdenken gebracht. Der Sachverständigenrat (SVR) plädiert nun für Änderungen an der unnötig „starren“ Schuldenbremse. IMK-Direktor Sebastian Dullien begrüßt den Sinneswandel, hält aber eine weitergehende Modernisierung für nötig.

Nach dem Vorschlag des SVR hätte die Schuldenbremse nach der Coronakrise nicht gleich wieder mit voller Kraft zugegriffen. Wir wären jetzt in einer Übergangsphase, in der Defizite nur allmählich hätten reduziert werden müssen. Wären damit die Probleme gelöst?

Die Vorschläge des Sachverständigenrates gehen in die richtige Richtung. Der Rat geht dabei einen Teil der lange bekannten Probleme an und schlägt richtige pragmatische Änderungen vor. Gleichzeitig muss man sich aber klarmachen, dass die Vorschläge des SVR nur den kleinsten gemeinsamen Nenner unter Ökonominen und Ökonomen für eine Reform ansprechen, weil sie ja auf dem Konsens eines Gremiums mit sehr unterschiedlichen wirtschaftspolitischen Grundansätzen und politischen Meinungen basieren.

Die Vorschläge des SVR sind ein guter Ausgangspunkt für eine breite Debatte, an deren Ende eine grundsätzliche Modernisierung der Schuldenbremse stehen sollte. Insbesondere bei der Frage der Kreditfinanzierung von Investitionen gehen sie nicht weit genug. Hier hätte Deutschland Spielraum für eine größere Kreditaufnahme, ohne dass die Schuldentragfähigkeit gefährdet wäre. Dass die Schuldenbremse diesen Spielraum nicht gewährt, schadet Deutschlands Wohlstand. Eine Reform sollte das berücksichtigen, etwa durch eine goldene Regel, die Kreditaufnahmen für zusätzliche Investitionen erlaubt.

Was ist die goldene Regel?

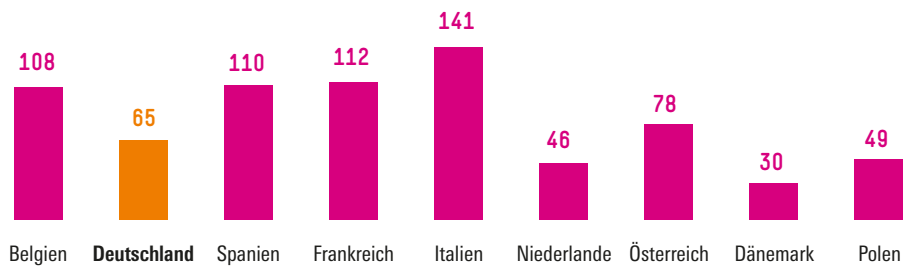
Sie besagt, dass ein Anstieg der öffentlichen Verschuldung akzeptabel ist, solange ihm ein gleicher Anstieg des öffentlichen Vermögens gegenübersteht. Sprich: Wenn mit Krediten damit nachhaltige Investitionen finanziert werden, die auch kommenden Generationen Nutzen stiften oder – zum Beispiel im Umweltbereich – Schäden ersparen. Dieses Prinzip war ähnlich schon vor der Schuldenbremse im Grundgesetz verankert.

Ist es denn so eilig mit neuen Krediten?

Deutschland hat massiven Investitionsbedarf. Wenn der nicht befriedigt wird, droht die Deindustrialisierung des Landes und damit ein massiver künftiger Wohlstandsverlust. Dagegen zahlt der Staat heute Zinsen, die unterhalb

Luft für Investitionen

So hoch ist die Staatsschuldenquote* in ...



*in Prozent des Bruttoinlandsprodukts, Stand Juli 2023
Quelle: Eurostat 2024

Hans Böckler
Stiftung

der erwarteten Inflation liegen. Ein zu hoher Schuldenstand ist deshalb für Deutschland kein Problem, und in der Abwägung wären mehr Investitionen und mehr Schulden heute besser als weniger Investitionen und weniger Schulden.

Und wo muss der Staat investieren?

Investitionen in Deutschland sind derzeit vor allem notwendig im Bereich der klassischen Infrastruktur, dem Ausbau von erneuerbaren Energien und Energienetzen – einschließlich Wasserstoff – sowie im Bildungsbereich. Allein für die Modernisierung und den Ausbau der traditionellen Infrastruktur und des Bildungsbereiches hatten wir im IMK gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft bereits 2019 einen zusätzlichen Investitionsbedarf von rund 460 Milliarden Euro über zehn Jahre errechnet. Ein großer Teil dieses Bedarfs besteht weiterhin, weil in den vergangenen Jahren nur wenige der damals aufgezeigten Lücken geschlossen wurden. Zusätzlich sind die finanziellen Anforderungen für Investitionen in Klimaschutz und sozial-ökologische Transformation gewachsen, so dass der Gesamtbetrag heute deutlich höher liegt. Aber das ist gut investiertes Geld – und für Deutschland, das die niedrigste Staatsschuldenquote unter den großen G7-Ländern hat, problemlos finanzierbar. <

Sebastian Dullien ist wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung

Arbeit ja, Aufstieg nein

In einigen Sektoren der Arbeitswelt finden Zugewanderte vergleichsweise leicht einen Job. Von dort geht es allerdings oft nicht weiter.

Es gibt sie noch: Arbeitsplätze, die dringend besetzt werden müssen und keine bestimmte formale Qualifikation erfordern. Etwa in Gastronomie, Reinigung oder Pflege. Gerade Menschen, die noch nicht lange in Deutschland leben, verdienen hier ihr Geld. Wie geht es diesen Beschäftigten, welchen Blick haben sie auf die Arbeitswelt hierzulande und welche Perspektiven sehen sie für sich? Das haben Serhat Yalçın, Natalie Hubenthal und Juliane Dieterich von der Universität Kassel mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Ein Ergebnis: Der berufliche Zugang zu qualifizierter Arbeit scheint vielen wenig realistisch.

„In einem westlichen Industrieland wie Deutschland“, schreiben die Forschenden, „mit seiner staatlich gesteuerten Zuwanderungs-, Wohn- und Arbeitspolitik“, könnte man vermuten, dass informelle Strukturen am Arbeitsmarkt keine große Rolle spielen. Tatsächlich finden viele Zugewanderte aber „zunächst keinen Eingang in den berufsförmig organisierten, formalen Arbeitsmarkt“. Über die Hälfte der Zugewanderten findet die erste Arbeitsstelle durch Freunde und Familienangehörige. Formal erworbene und zertifizierte Qualifikationen spielten hier eine untergeordnete Rolle, so die Wissenschaftlerinnen und der Wissenschaftler.

Für ihre Studie haben Yalçın, Hubenthal und Dieterich 46 Interviews mit Beschäftigten in „Ankunftsarbeitsfeldern“ geführt. Die meisten Befragten haben in ihrem Herkunftsland eine Schulausbildung abgeschlossen, einige haben studiert, der Großteil hat bereits Berufserfahrung gesammelt. Eine in Deutschland anerkannte Berufsausbildung haben sie aber in der Regel nicht.

Die **Gastronomie** ist eine Branche, die nur wenig dem ähnelt, was sich die Befragten unter Arbeitsverhältnissen in Deutschland vorstellen – hohe Löhne, soziale Sicherheit, geregelte Arbeitsbedingungen, Rechtsansprüche, Aufstieg durch Bildung –, sondern eher den Strukturen, die sie aus ihren Herkunftsländern kennen. Vieles geschieht informell. Die Gastronomie gilt als die Branche mit dem höchsten Anteil Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Die Löhne der rund 1,5 Millionen Beschäftigten sind meist niedrig, Tarifbindung ist die Ausnahme, Betriebsräte sind extrem selten. Die Personalfuktuation ist hoch. Es gibt wenig Azubis. Wie die Interviews zeigen, besteht allerdings weder bei den Beschäftigten noch bei den Inhaberinnen und Inhabern von Gastro-Betrieben ein erkennbares Bedürfnis nach formalen Qualifikationen. Das Übliche ist Learning by Doing: Auf eine kurze unbezahlte Erprobungsphase folgt die Einarbeitung im Job. Das sei „so etwas wie eine Ausbildung, aber eine private Ausbildung, man kann kein Zertifikat ausstellen“, sagt ein Inhaber. Aber dies sei auch nicht nötig: Wenn jemand sage, er habe bei ihm als Koch gearbeitet, werde er auch anderswo eine Stelle als Koch bekommen.

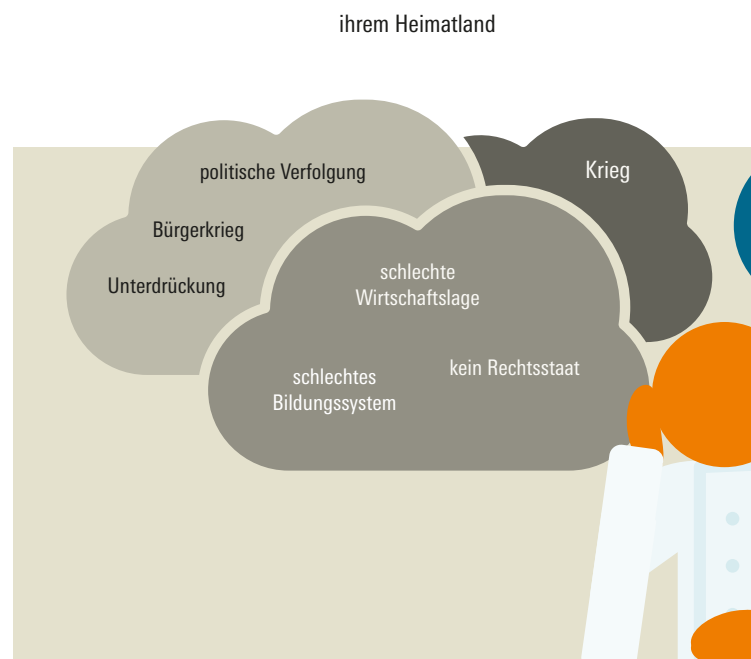
Typisch für die Arbeitsbeziehungen in der Gastronomie sind eine große persönliche Nähe – der Besitzer kümmert

sich um die Angestellten wie ein „großer Bruder“, sagt ein Interviewter –, aber auch eine klare Hierarchie: „Chef ist Chef.“ Raum für eine formale Interessenvertretung wird da meist nicht gelassen. Viele wissen nicht, was eine Gewerkschaft ist. Zudem sind die Betriebe in der Regel klein und familiäre Beziehungen spielen eine große Rolle. Das ist auch der Grund dafür, dass es praktisch keine Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Allenfalls kann man sich informell für bestimmte Tätigkeiten qualifizieren und so etwas wie „Grillmeister“ werden oder „die rechte Hand des Chefs“.

Für den hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Gastronomie liefern die Befragten mehrere Erklärungen: Häufig finden Arbeitgebende und Arbeitneh-

Land der Hoffnung

Das fällt zugewanderten Beschäftigten in der Gastronomie ein zu ...



Quelle: Yalçın, Hubenthal, Dieterich 2024

mende zusammen, die ähnliche kulturelle Hintergründe haben – im kurdischen Imbiss arbeiten Kurdinnen und Kurden. Inhaber von Gastronomiebetrieben sagen in den Interviews, dass Deutsche ohnehin nicht bereit seien, die angebotenen Jobs zu übernehmen und den geforderten Einsatz zu zeigen. Auch dass Menschen aus südlichen Ländern grundsätzlich besser für Serviceaufgaben geeignet seien, da sie ein anderes Verständnis von Gastfreundschaft hätten, wird zu Protokoll gegeben. Entscheidend dürfte ein Punkt sein, auf den eher Beschäftigte verweisen als Chefs: Migrantinnen und

Migranten sind auf Arbeit oft nicht nur als Einkommensquelle angewiesen, sondern auch, um ihren Aufenthaltsstatus abzusichern. Entsprechend sind sie zu Abstrichen bei Lohn und Arbeitsbedingungen bereit.

Als Traumjob betrachten Zugewanderte ihren „Ankunftsjob“ in der Gastronomie in den seltensten Fällen, vielmehr als „notwendig hinzunehmende, aber vorübergehende Phase in der Erwerbsbiografie“, so die Forschenden. In der Gastronomie gilt: Der Gast hat recht und der Chef sowie. Schon um nicht ein Leben lang am unteren Ende der Befehlskette zu verharren, streben die meisten Gastro-Beschäftigten langfristig den Ausstieg an. Sie hoffen etwa darauf, früher erworbene Qualifikationen nutzen zu können, wenn sie genug Deutsch gelernt haben und die Anträge auf Anerkennung im Herkunftsland erworbener Abschlüsse erfolgreich sind. Eine andere Aufstiegsmöglichkeit sehen sie darin, sich mit einem eigenen Gastronomiebetrieb selbstständig zu machen.

Die **Reinigungsbranche** ist anders organisiert als das Gastgewerbe. Eine Handvoll Großunternehmen dominiert den Markt und es gilt ein Branchenmindestlohn. Doch es

oder dem Betrieb. Aufstiege im Betrieb sind kaum möglich; am ehesten kommt es noch vor, dass als besonders zuverlässig eingeschätzte Personen eine informelle Überwachungs- oder Kontrollaufgabe erhalten, statt selbst putzen zu müssen. Über formelle Schulungen wird kaum berichtet. Lernen beschränke sich darauf, zu schauen, was die anderen tun, und es nachzumachen. Die Machtverhältnisse sind ähnlich wie in der Gastronomie: Einerseits suchen die Betriebe zwar ständig Personal, andererseits haben viele Beschäftigte große Angst, ihre Stelle zu verlieren.

Im Arbeitsfeld **Pflege** sind knapp 800 000 Menschen tätig, die meisten davon sind Frauen. Psychische wie körperliche Belastungen sind hoch; hinzu kommen Arbeitszeiten rund um die Uhr. Der Anteil der Migrantinnen ist hier nicht so hoch wie in den anderen beiden untersuchten Branchen und der Zugang ist, abgesehen von grundlegenden Tätigkeiten, der sogenannten Laienpflege, nur mit einer Ausbildung möglich. Dennoch handelt es sich auch bei der Pflege um eine Branche mit großem Personalbedarf, der teilweise durch Zuwanderung gedeckt wird.

Die Sicht der befragten Migrantinnen und Migranten auf ihren Pflegejob in Deutschland ist nicht einheitlich: Wie die meisten Befragten in Gastronomie und Reinigungsgewerbe betrachten einige die Tätigkeit lediglich als Zwischenstation auf dem Weg in einen höher angesehenen Beruf mit weniger zermürbenden Arbeitsbedingungen. Sie sehen keinen Sinn darin, sich im Pflegebereich weiterzubilden. Andere möchten dauerhaft in der Pflege bleiben und kämpfen darum, gemäß ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation eingesetzt zu werden. Und einige möchten in der Branche bleiben, sich aber zum Beispiel durch ein Studium weiterqualifizieren. Von den drei untersuchten Wirtschaftsbereichen ist die Pflege damit derjenige, der aus Sicht der Interviewten am ehesten für eine dauerhafte Beschäftigung infrage kommt.

Insgesamt, schreiben Yalçın, Hubenthal und Dieterich, werde deutlich, „dass Ankunftsarbeit zwar als einfach zugängliche Beschäftigungsmöglichkeit attraktiv ist, die Erwerbsarbeit im Rahmen einer qualifizierten Tätigkeit allerdings als sozial höherwertig und damit als erstrebenswert angesehen wird“. Insofern werde der erste Job von vielen Zugewanderten „als eine Art Sprungbrett und Übergangsphase in die eigentlich und zukünftig angestrebte Form der Erwerbsarbeit betrachtet“. Daher erscheint vielen eine weitere Bildungsinvestition im aktuellen Arbeitsfeld nicht sinnvoll. Grundsätzlich zweifeln viele Befragte am Nutzen von theoretischem Lernen und sehen „formale berufliche Bildung trotz der generellen subjektiven Wertschätzung von Qualifizierung kaum als strategisches Element des Umstiegs oder des Aufstiegs“ an. Berufliche Weiterbildung wird zudem häufig als „Angebot für die Deutschen“ betrachtet. Zumal Migrantinnen und Migranten gemäß ihren Erfahrungen im Herkunftsland häufig im Wesentlichen zwischen praktischen und akademischen Tätigkeiten unterscheiden, aber wenig über das deutsche Konzept der beruflichen Ausbildung wissen. So würden auch „existierende Möglichkeiten der beruflichen Aus- oder Weiterbildung nicht wahrgenommen“, befürchten die Forschenden. <

Quelle: Serhat Yalçın, Natalie Hubenthal, Juliane Dieterich: Arbeitsfelder der Ankunft, Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie, Reinigung und Pflege, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 487, Januar 2024 [Link zur Studie](#)



gibt eine ganze Reihe Parallelen zur Gastronomie. Eine Niedriglohnbranche ist die Reinigungswirtschaft mit ihren knapp zwei Millionen Beschäftigten, von denen die meisten Frauen sind und viele einen Migrationshintergrund haben, ebenfalls. Die Arbeit erfordert keine bestimmte Ausbildung, die körperliche Belastung ist hoch, der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten eher gering. Auch hier betrachten die befragten Beschäftigten die Arbeit meist als Durchgangsstation. Sie identifizieren sich wenig mit dem Job, dem ein niedriges Sozialprestige zugeschrieben wird,

Besser integriert dank Mitbestimmung

Migrantische Beschäftigte treten eher einer Gewerkschaft bei, wenn sie im Sozialleben und am Arbeitsplatz gut integriert sind. Mit Betriebsräten gelingt das besser.

Ein funktionierendes Tarifsystem setzt mitgliederstarke Gewerkschaften voraus. Dabei gibt es ein Problem: Dass die Ergebnisse von Tarifverhandlungen in der Regel allen Beschäftigten zugutekommen, auch wenn sie nicht gewerkschaftlich organisiert sind, macht es möglich, sich als „Trittbrettfahrer“ zu betätigen, also vom Tarifvertrag zu profitieren und sich zugleich die Beitragszahlungen zu sparen. Dass viele Menschen trotzdem Gewerkschaften beitreten, könnte zum einen daran liegen, dass es bestimmte Leistungen wie zum Beispiel Rechtsberatung nur für Mitglieder gibt. Zum anderen dürften soziale Normen solidarischen Verhalten bewirken.

Fenet Jima Bedaso und Uwe Jirjahn von der Universität Trier haben in einer Studie untersucht, wie sich die Situation im Hinblick auf migrantische Beschäftigte darstellt. Ihre Vermutung: Die Mechanismen zur Überwindung des Trittbrettfahrer-Dilemmas dürften umso schlechter greifen, je unvollständiger diese Menschen in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz integriert sind. Denn um sich von den konkreten Vorteilen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu überzeugen, brauche es entsprechende soziale Kontakte. Und nur wer sich einer Gruppe zugehörig fühlt, sei empfänglich für soziale Reaktionen wie Anerkennung oder Missbilligung.

Tatsächlich können Bedaso und Jirjahn anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zu westdeutschen Beschäftigten aus den Jahren 2001, 2011 und 2019 zeigen, dass Zugewanderte der ersten Generation deutlich seltener einer Gewerkschaft beitreten als Personen ohne Migrationshintergrund: Wenn man anderen Einflussfaktoren wie dem Beruf, der Branche, der Ausbildung, dem Alter oder dem Geschlecht Rechnung trägt, sind sie mit einer um 11 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit Gewerkschaftsmitglied. Wichtig ist: Der Unterschied nimmt im Laufe der Jahre nach der Immigration ab und ist in der zweiten Generation nicht mehr nachweisbar. Er fällt zudem signifikant geringer aus, wenn migrantische Beschäftigte regelmäßig privaten Kontakt zu Deutschen haben – und wenn sie von einem Betriebsrat vertreten werden.

Wie stark die Effekte sind, veranschaulichen die Forschenden anhand einer Beispielrechnung: Bei Zugewanderten ohne Kontakt zur eingewanderten Bevölkerung und ohne betriebliche Mitbestimmung ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie gewerkschaftlich organisiert sind, auch noch 25 Jahre nach ihrer Ankunft in Deutschland 30 Prozentpunkte geringer als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Wenn sie Umgang mit Deutschen pflegen, beträgt die Differenz dagegen weniger als 15 Prozentpunkte, mit Betriebsrat weniger als 12 Prozentpunkte. Wenn sie sowohl Kontakt zu Einheimischen als auch einen Betriebsrat haben, ist die Wahrscheinlichkeit sogar etwas höher als bei den nicht Zugewanderten.

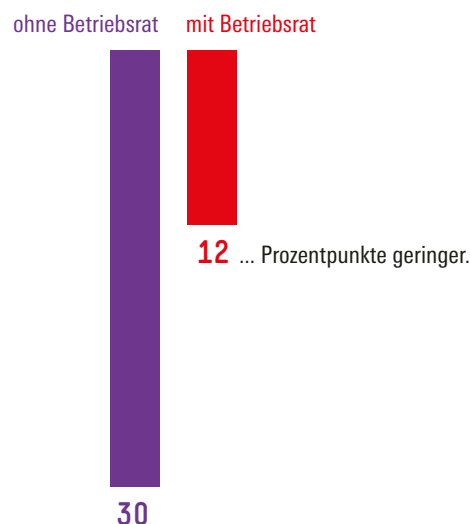
Dass Mitbestimmung zu einer besseren Integration von Migrantinnen und Migranten beiträgt, erklären Bedaso und

Jirjahn mit den gesetzlichen Aufgaben von Betriebsräten: Gemeinsam mit dem Arbeitgeber sollen sie laut Betriebsverfassungsgesetz darauf achten, dass Benachteiligungen von Beschäftigten unter anderem aus Gründen der ethnischen Herkunft, Nationalität oder Religion unterbleiben. Zudem hätten die Arbeitnehmervertretungen ein eigenes Interesse daran, für Zusammenhalt in der Belegschaft zu sorgen – schon allein, um die Verhandlungsposition gegenüber dem Management zu stärken.

Als Fazit halten die Ökonomin und der Ökonom fest, dass erfolgreiche Integration die Stabilität des Tarifsystems

Angekommen im Arbeitsleben

Im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund ist die Wahrscheinlichkeit, dass zugewanderte Beschäftigte* Mitglied einer Gewerkschaft sind, ...



*nach 25 Jahren in Deutschland, unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen; Quelle: Bedaso, Jirjahn 2023

Hans Böckler Stiftung

zu erhöhen vermag. Auch in dieser Hinsicht seien eine Zuwanderungspolitik, die auf Integration Wert legt, sowie der Kampf gegen Vorurteile und Diskriminierung also wichtig. Eine Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung könnte ebenfalls die Kluft zwischen Zugewanderten und der Mehrheitsgesellschaft verringern. <

Quelle: Fenet Jima Bedaso, Uwe Jirjahn: Immigrants and trade union membership: Does integration into society and workplace play a moderating role? British Journal of Industrial Relations, November 2023 [Link zur Studie](#)

Betriebsräte verhindern Verstöße

Mitbestimmung trägt dazu bei, dass sich Betriebe bei der Bezahlung ihrer Beschäftigten an das Mindestlohngesetz halten.

Vom gesetzlichen Mindestlohn profitieren Millionen Menschen in Deutschland: Die Erhöhung auf zwölf Euro im Jahr 2022 habe mehr als ein Fünftel der Jobs in Deutschland betroffen – auch wenn nicht alle Unternehmen die Vorgaben vollständig umgesetzt haben dürften, heißt es in einer Studie von Laszlo Goerke und Markus Pannenberg. Die Wirtschaftswissenschaftler von der Universität Trier und der Hochschule Bielefeld haben untersucht, welche Rolle Betriebsräte in diesem Zusammenhang spielen. Ihren Ergebnissen zufolge werden Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben deutlich seltener um den Mindestlohn geprellt.

Betriebsräte hätten laut Betriebsverfassungsgesetz die Aufgabe, „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“, schreiben Goerke und Pannenberg. Zudem gebe es verbiefte Mitsprachrechte unter anderem bei der Arbeitszeit und der Struktur der Entlohnung. Insofern hätten Betriebsräte gute Karten, wenn es darum geht, Umgehungen des Mindestlohngesetzes aufzudecken. Betroffenen Beschäftigten könnten sie zudem bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche rechtlich zur Seite stehen. Weil zusätzlich Strafzahlungen drohen, erhöhten sich aus Arbeitgebersicht die zu erwartenden Kosten von Mindestlohnverstößen, was eine abschreckende Wirkung haben sollte.

Um zu überprüfen, ob sich der erwartete Effekt empirisch nachweisen lässt, haben die Ökonomen Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 2016 und 2019 ausgewertet. In die Analyse einbezogen wurden die Angaben von Befragten in Privatbetrieben mit mindestens fünf Beschäftigten, deren Tätigkeiten unter das Mindestlohngesetz fallen. Um den wahren Stundenlohn einzugrenzen, wurden zwei verschiedene Berechnungen durchgeführt: Für die Bestimmung der oberen Grenze dienten Kalkulationen mit der vertraglichen Arbeitszeit, die die bezahlten Überstunden nicht enthält, die in den Monatslohn eingehen. Die untere Grenze wurde mithilfe der berichteten Arbeitsstunden ermittelt, zu denen auch unbezahlte Überstunden gehören, die zum Beispiel auf einem Arbeitszeitkonto landen.

Den Ergebnissen zufolge ist die Wahrscheinlichkeit von Mindestlohnverstößen für Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben um 2,2 bis 4,1 Prozentpunkte geringer als in Betrieben ohne Mitbestimmung, wenn man Faktoren wie die Betriebsgröße, das Alter oder die Qualifikation der Beschäftigten statistisch berücksichtigt. Goerke und Pannenberg halten das für einen „beträchtlichen Effekt“: Das Risiko, weniger als den Mindestlohn zu erhalten, das ausweislich der SOEP-Daten bei 6,3 bis 10,8 Prozent liegt, werde durch die Existenz von Betriebsräten im Unternehmen um etwa 40 Prozent gesenkt. Mitbestimmung könne also bei der Durch-

setzung des Mindestlohns helfen. Ebenfalls denkbar sei, dass der positive Effekt, den Betriebsräte auf die Produktivität haben, Verstöße weniger attraktiv macht. <

Quelle: Laszlo Goerke, Markus Pannenberg: Minimum Wage Non-compliance: The Role of Co-determination, IZA Discussion Paper Nr. 16621, November 2023 [Link zur Studie](#)



MINDESTLOHN - DAS GILT AKTUELL

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland beträgt seit Anfang des Jahres 12,41 Euro, zum 1. Januar 2025 wird er auf 12,82 Euro steigen. Diese Schritte hatte die Mindestlohnkommission gegen die Stimmen der Gewerkschaften beschlossen. Stefan Körzell, DGB-Vorstandsmitglied und Mitglied der Mindestlohnkommission, fordert eine Erhöhung, die sich an den Vorgaben der Europäischen Mindestlohnrichtlinie orientiert. Demnach wären 60 Prozent des mittleren Einkommens von Vollzeitbeschäftigten eine angemessene Lohnuntergrenze. Zurzeit entspräche das etwa 14 Euro.

Mitbestimmung sichert den Mindestlohn



* Daten von 2016 und 2019 unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen; Quelle: Goerke, Pannenberg 2023

IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Sabrina Böckmann

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-230

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

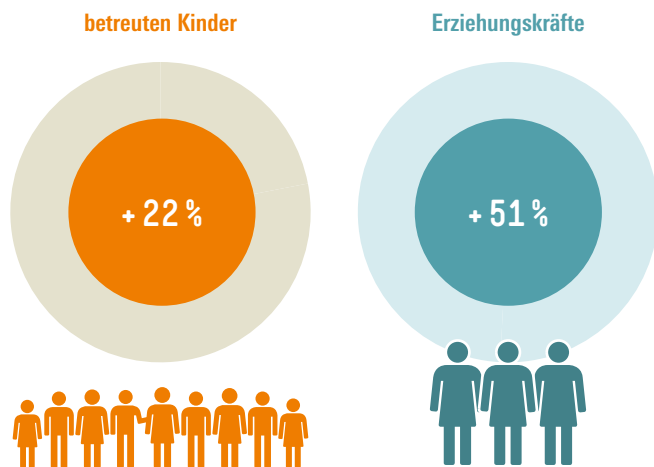
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

KITAS

Mehr Kinder, mehr Beschäftigte

So entwickelte sich in Kindertagesstätten seit 2013
die Zahl der ...



Quelle: Destatis, Januar 2024 [Link zur Studie](#)

LEBEN

Unzufriedene Deutsche



Im Jahr 2022 bewerteten die Menschen in der EU ihre allgemeine Lebenszufriedenheit im Durchschnitt mit 7,1 Punkten auf einer Skala von 0 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden). Am besten haben Österreich mit 7,9, Finnland, Polen und Rumänien mit jeweils 7,7 sowie Belgien und die Niederlande mit jeweils 7,6 abgeschnitten. Am niedrigsten waren die Werte in Bulgarien mit 5,6, Deutschland mit 6,5 und Griechenland mit 6,7. <

Am niedrigsten waren die Werte in Bulgarien mit 5,6, Deutschland mit 6,5 und Griechenland mit 6,7. <

Quelle: Eurostat, Januar 2024 [Link zur Studie](#)

ARBEITSWELT

Pflege braucht deutlich mehr Beschäftigte

Bis 2049 werden in Deutschland voraussichtlich bis zu 690 000 Pflegekräfte fehlen. Der Bedarf könnte dann bei insgesamt 2,15 Millionen liegen, wie aus Berechnungen des Statistischen Bundesamtes hervorgeht. <

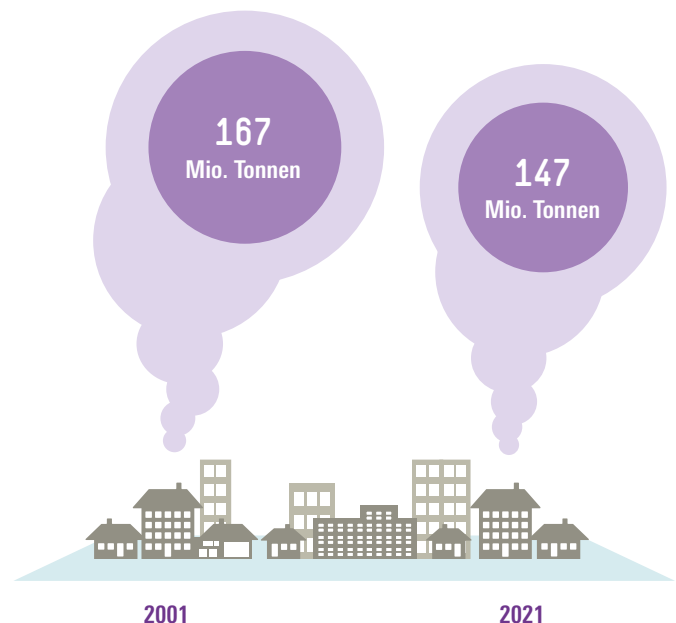


Quelle: Destatis, Januar 2024 [Link zur Studie](#)

ENERGIE

Heizen verursacht weniger Emissionen

So viel CO₂ produzierten private Haushalte in Deutschland beim Heizen ...



Quelle: Destatis, Januar 2024 [Link zur Studie](#)