



FORSCHUNGSBERICHT

562

Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

Institut der deutschen Wirtschaft
Konrad-Adenauer-Ufer 21
50668 Köln



Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf



Dr. Reinhard Bispinck
Dr. Heiner Dribbusch
Christian Kestermann
Dr. Hagen Lesch
Dr. Malte Lübker
Helena Schneider
Christoph Schröder
Prof. Dr. Thorsten Schulten
Dr. Sandra Vogel

Oktober 2019

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragten Projektes „Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns“ wird die Tarifentwicklung in insgesamt neun Branchen untersucht. Hierzu gehören die Landwirtschaft, die Fleischverarbeitung, das Bäckerhandwerk, der Einzelhandel, die Post-, Kurier- und Expressdienste, Gastronomie und Beherbergung, die Privaten Wach- und Sicherheitsdienste, die Systemgastronomie sowie das Friseurhandwerk. Hierbei handelt es sich allesamt um Branchen, die eher im Niedriglohnssektor angesiedelt sind. Im Kern geht es bei dem Forschungsprojekt um die Frage ob, und wenn ja, welchen Einfluss die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Tarifpolitik in den genannten Branchen hat. Hierbei werden sowohl mögliche Veränderungen des Tarifvertragssystems als auch die Entwicklung der Tarifloohnerhöhungen und Tariflohnstruktur analysiert. Methodisch beruht die Untersuchung dabei auf einem Mix von quantitativen und qualitativen Methoden, der vor allem drei Aspekte umfasst: Quantitative Analyse der Tarifverträge und der dazu gehörenden Entgelttabellen, leitfadengestützte Experteninterviews mit Vertretern der Dachverbände der jeweiligen Tarifparteien sowie Gruppeninterviews mit Mitgliedern der Tarifkommissionen in einzelnen Tarifgebieten. Durch die verschiedenen Methoden wird im Hinblick auf die Tarifentwicklung sowohl die objektive Faktenlage als auch die subjektive Wahrnehmung und Interpretation durch Tarifvertragsparteien erfasst. Auf diese Weise entsteht ein vielschichtiges und differenziertes Bild, das sehr genau ermöglicht, die verschiedenen Einflusskanäle des Mindestlohns auf die Tarifpolitik zu identifizieren. Auf die Bereitschaft, Tarifverhandlungen zu führen, hat sich der Mindestlohn kaum ausgewirkt. Unbeeinflusst blieb auch die Tarifbindung. Die Tarifentgelte sind hingegen im unteren Bereich der Tariftabellen oft stark beeinflusst worden und haben je nach Branchen entweder zu einer Stauchung der Lohnstruktur geführt oder dazu beigetragen, dass mehr oder weniger das gesamte Lohngitter nach oben geschoben wurde.

Abstract

The project "Development of collective bargaining before and after the introduction of the statutory minimum wage" commissioned by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs, examines the development of collective bargaining in a total of nine sectors. These include agriculture, meat processing, the bakery trade, retail, postal, courier and express services, hotels and restaurants, private security services, system catering and hairdressing. These are all sectors that tend to be in the low-wage sector. The research project analyses whether, and if so, what influence the introduction of the statutory minimum wage had on collective bargaining in the respective sectors. The study analyses possible changes in the collective bargaining system as well as the development of collectively agreed wage increases and wage structures. Methodologically, the study is based on a mix of quantitative and qualitative methods, which comprises three main aspects: A quantitative analysis of collective agreements and the associated wage tables, guideline-based expert interviews with representatives of the umbrella organisations of the respective collective bargaining parties and group interviews with members of the bargaining commissions in individual bargaining areas. The various methods are used to record both the objective facts and figures of the collective bargaining development as well as the subjective perception and interpretation of these developments by the respective employers' associations and trade unions. In this way, a multi-layered and differentiated picture emerges, which makes it possible to identify very precisely the various channels of the minimum wage influencing collective bargaining in Germany. On the willingness to enter into collective bargaining the minimum wage had hardly any effect. A similar effect holds for the effect of the minimum wage on the collective bargaining coverage. However, the minimum wage had a strong influence on the lowest collectively agreed wages. Depending on the sector, this has either led to a compression of the wage structure or helped to push up more or less all wages to a higher level.

Inhalt

Tabellenverzeichnis	11
Abbildungsverzeichnis	12
Abkürzungsverzeichnis	14
Zusammenfassung	16
1. Einleitung	25
Literatur	27
2. Methodik	28
2.1 Auswertung von Tarifverträgen	30
2.2 Leitfadengestützte Experteninterviews	31
2.3 Gruppeninterviews in einzelnen Tarifgebieten	33
Literatur	36
2.4 Anhänge	38
3. Landwirtschaft	43
3.1 Ökonomische Rahmenbedingungen	43
3.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems	44
3.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem	46
3.4 Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik	49
3.4.1 Die Entwicklung im Tarifgebiet Nordrhein	49
3.4.2 Die Entwicklung in Brandenburg	53
3.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien	56
Literatur und Materialien	57
3.6 Anhang 3a: Tariflöhne in der Landwirtschaft im Tarifbezirk Nordrhein	59
3.7 Anhang 3b: Tariflöhne in der Landwirtschaft in Brandenburg	60

4.	Schlachten und Fleischerverarbeitung	61
4.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	61
4.2	Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems	63
4.3	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem	66
4.4	Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik	68
4.5	Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien	69
	Literatur und Materialien	71
5.	Bäckerhandwerk	73
5.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	73
5.2	Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems	74
5.3	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem	76
5.4	Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik	78
5.4.1	Entwicklung in Nordrhein-Westfalen	78
5.4.2	Entwicklung in Berlin-Brandenburg	82
5.5	Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien	87
	Literatur und Materialien	88
5.6	Anhang 5a: Tarifentgelte im Bäckerhandwerk NRW	90
5.7	Anhang 5b: Tarifentgelte im Bäckerhandwerk Brandenburg	91
6.	Einzelhandel	92
6.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	92
6.2	Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems	93
6.3	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem	95
6.4	Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik	95
6.5	Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien	100
	Literatur und Materialien	102
6.6	Anhang 6a: Tarifgehalt im Einzelhandel NRW	104
6.7	Anhang 6b: Tariflöhne im Einzelhandel NRW	105

6.8	Anhang 6c: Tarifgehalt im Einzelhandel Berlin/Brandenburg	106
6.9	Anhang 6d: Tariflöhne im Einzelhandel Berlin/Brandenburg	107
7.	Post-, Kurier- und Expressdienste	108
7.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	108
7.2	Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems	109
7.3	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem	111
7.4	Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik	111
7.4.1	Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur in Nordrhein-Westfalen	112
7.4.2	Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur in Brandenburg	115
7.5	Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien	118
	Literatur und Materialien	120
7.6	Anhang 7a: Tarifentgelte im Privaten Verkehrsgewerbe (Nordrhein-Westfalen)	121
7.7	Anhang 7b: Tarifentgelte im Privaten Verkehrsgewerbe (Brandenburg)	122
8.	Gastronomie und Beherbergung	123
8.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	123
8.2	Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems	124
8.3	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem	125
8.4	Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik	127
8.4.1	Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien	127
8.4.2	Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur	128
8.5	Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien	134
	Literatur und Materialien	136
8.6	Anhang 8a: Tarifentgelte im Hotel- und Gaststättengewerbe (Nordrhein-Westfalen)	138
8.7	Anhang 8b: Tarifentgelte im Hotel- und Gaststättengewerbe (Berlin)	139
8.8	Anhang 8c: Tarifentgelte im Hotel- und Gaststättengewerbe (Brandenburg)	140
9.	Private Wach- und Sicherheitsdienste	141
9.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	141
9.2	Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems	144

9.3	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem	145
9.4	Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik	146
9.5	Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien	151
	Literatur und Materialien	153
9.6	Anhang 9a: Tariflöhne für das Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen	154
9.7	Anhang 9b: Tariflöhne für das Bewachungsgewerbe in Brandenburg	155
10.	Systemgastronomie	156
10.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	156
10.2	Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems	156
10.3	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem	160
10.4	Einfluss Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik	160
10.5	Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien	165
	Literatur und Materialien	167
10.6	Anhang 10a: Tarifentgelte in der Systemgastronomie in Westdeutschland	168
10.7	Anhang 10b: Tarifentgelte in der Systemgastronomie in Ostdeutschland	169
11.	Friseurhandwerk	170
11.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	170
11.2	Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems	171
11.3	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem	174
11.4	Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik	177
11.5	Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien	181
	Literatur und Materialien	182
11.6	Anhang 11: Tarifentgelte im Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen	184
12.	Zusammenfassende Bewertung	185
	Literatur	193

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Überblick über die leitfadengestützten Experteninterviews	32
Tabelle 2-2: Workshops (Gruppeninterviews) Tarifgebiet NRW	35
Tabelle 2-3: Workshops (Gruppeninterviews) Tarifgebiet Berlin-Brandenburg	35
Tabelle 3-1: Erwerbstätige in der Landwirtschaft (in 1.000)	43
Tabelle 3-2: Landwirtschaftliche Betriebe und ihre Flächen nach Größenklassen in Deutschland	44
Tabelle 3-3: Tarifbindung in der Landwirtschaft	46
Tabelle 3-4: Nationale Beschlussempfehlungen für regionale Tarifverträge in der Landwirtschaft	49
Tabelle 5-1: Ökonomische Rahmendaten des Bäckerhandwerks in Deutschland ¹⁾	73
Tabelle 5-2: Die Umsatzverteilung im Bäckerhandwerk nach Betriebsgrößenklassen	74
Tabelle 5-3: Abschlüsse und Laufzeiten der Tarifverträge im Bäckerhandwerk in NRW	79
Tabelle 5-4: Abschlüsse und Laufzeiten der Tarifverträge im Bäckerhandwerk in Berlin-Brandenburg	83
Tabelle 7-1: Abschlüsse und Laufzeiten der Tarifverträge im privaten Verkehrsgewerbe in NRW	113
Tabelle 7-2: Tarifvertrag im privaten Verkehrsgewerbe in NRW, Lohngruppen (Grundvergütung ohne Zulagen)	113
Tabelle 7-3: Abschlüsse und Laufzeiten der Tarifverträge im privaten Verkehrsgewerbe in Brandenburg	115
Tabelle 7-4: Tarifvertrag im privaten Verkehrsgewerbe in Brandenburg, Lohngruppen (Grundvergütung ohne Zulagen)	116
Tabelle 8-1: Wirtschaftliche Entwicklung im Gastgewerbe	123
Tabelle 8-2: Tariflaufzeiten in Berlin, Brandenburg und NRW	127
Tabelle 8-3: Anstieg der effektiven Stundenverdienste im ostdeutschen Gastgewerbe	134
Tabelle 9-1: Laufzeiten der Entgelt- und Lohn tarifverträge in ausgewählten Regionen	146
Tabelle 10-1: Tarifbindung im Gastgewerbe und sonstigen Dienstleistungen im Jahr 2018	157
Tabelle 10-2: Tarifabschlüsse in der Systemgastronomie	159
Tabelle 10-3: Tarifverdienste in der Systemgastronomie vor Einführung des Mindestlohns	160
Tabelle 11-1: Ökonomische Rahmendaten des Friseurhandwerks in Deutschland	171
Tabelle 11-2: Laufzeiten der Tarifverträge im Friseurhandwerk in ausgewählten Tarifgebieten	177
Tabelle 12-1: Einflüsse des Mindestlohns vor und nach seiner Einführung auf das Tarifgeschehen im Überblick	186

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1: Tarifvertragliche Entgeltgruppen und gesetzlicher Mindestlohn	25
Abbildung 3-1: Übergangsregelung in der Landwirtschaft nach § 24 Mindestlohngesetz	48
Abbildung 3-2: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte in der Landwirtschaft im Tarifgebiet Nordrhein	50
Abbildung 3-3: Unterste Tarifentgelte in der Landwirtschaft im Tarifgebiet Nordrhein	51
Abbildung 3-4: Oberste und unterste Entgeltgruppen in der Landwirtschaft im Tarifgebiet Nordrhein	52
Abbildung 3-5: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte in der Landwirtschaft in Brandenburg (Lohnempfänger)	54
Abbildung 3-6: Unterste Tarifentgelte in der Landwirtschaft in Brandenburg (Lohnempfänger)	55
Abbildung 3-7: Oberste und unterste Entgeltgruppen in der Landwirtschaft in Brandenburg (Lohnempfänger)	56
Abbildung 4-1: Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten in der Fleischwirtschaft	62
Abbildung 4-2: Übergangsregelung in der Fleischwirtschaft nach § 24 Mindestlohngesetz	66
Abbildung 5-1: Tarifvertragslandschaft im Bäckerhandwerk 2019	75
Abbildung 5-2: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte im Bäckerhandwerk in NRW	80
Abbildung 5-3: Unterste Tarifentgelte im Bäckerhandwerk in NRW	81
Abbildung 5-4: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Bäckerhandwerk in NRW	82
Abbildung 5-5: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte im Bäckerhandwerk in Brandenburg	84
Abbildung 5-6: Unterste Tarifentgelte im Bäckerhandwerk in Brandenburg	86
Abbildung 5-7: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Bäckerhandwerk in Brandenburg	87
Abbildung 6-1: Beschäftigungsentwicklung im Einzelhandel ^{*)}	93
Abbildung 6-2: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte in NRW	97
Abbildung 6-3: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte in Berlin-Brandenburg	98
Abbildung 6-4: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Einzelhandel NRW	99
Abbildung 6-5: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Einzelhandel Berlin-Brandenburg	100
Abbildung 7-1: Umsatzentwicklung in der KEP Branche	109
Abbildung 7-2: Gesetzlicher Mindestlohn und Tarifentgelte in den Lohngruppen 1 und 3 im privaten Verkehrsgewerbe in NRW	114
Abbildung 7-3: Unterste Lohngruppe (LG 1) und mittlere Lohngruppe (LG 3) im privaten Verkehrsgewerbe in NRW	115
Abbildung 7-4: Gesetzlicher Mindestlohn und Tarifentgelte in den Lohngruppen „g“, VII und IV, im privaten Verkehrsgewerbe in Brandenburg	117

Abbildung 7-5: Unterste Lohngruppe (LG VII) und mittlere Lohngruppe (LG IV) im privaten Verkehrsgewerbe in Brandenburg	118
Abbildung 8-1: Gesetzlicher Mindestlohn und untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe Brandenburg	129
Abbildung 8-2: Untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe Brandenburg im Verhältnis zur mittleren Gruppe	130
Abbildung 8-3: Gesetzlicher Mindestlohn und untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe Berlin	131
Abbildung 8-4: Gesetzlicher Mindestlohn und untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe NRW	132
Abbildung 8-5: Untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe NRW	133
Abbildung 9-1: Zahl der umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen im WZ08 80	141
Abbildung 9-2: Umsatzentwicklung im WZ08 80	142
Abbildung 9-3: Entwicklung der Beschäftigtenzahl im WZ 80.1	143
Abbildung 9-4: Entwicklung der Beschäftigtenzahl im WZ08 80.2	143
Abbildung 9-5: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Lohn- bzw. Entgeltgruppen in NRW und Berlin-Brandenburg	148
Abbildung 9-6: Oberste und unterste Lohngruppe im Privaten Wach- und Sicherheitsdienst in NRW	149
Abbildung 9-7: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Privaten Wach- und Sicherheitsdienst Berlin-Brandenburg	150
Abbildung 10-1: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifvergütungen in der Systemgastronomie West	161
Abbildung 10-2: Tarifgruppen in der Systemgastronomie West im Verhältnis zur mittleren Gruppe	162
Abbildung 10-3: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifvergütungen in der Systemgastronomie Ost	163
Abbildung 10-4: Tarifgruppen in der Systemgastronomie Ost im Verhältnis zur mittleren Gruppe	164
Abbildung 11-1: Branchenmindestlohn, gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte im Friseurhandwerk in NRW	179
Abbildung 11-2: Oberste und untere Entgeltgruppen im Friseurhandwerk in NRW	181

Abkürzungsverzeichnis

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ANG	Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss
ASL	Arbeitgeberverband Speditions- und Logistikgewerbe
AVE	Allgemeinverbindlichkeitserklärung
BDA	Bundesverband der deutschen Arbeitgeberverbände
BDGW	Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste
BDLS	Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen
BdS	Bundesverband der Systemgastronomie
BDSW	Bundesverband der Sicherheitswirtschaft
BIEK	Bundesverband Paket und Expresslogistik
BIV	Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
DEHOGA	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
Destatis	Statistisches Bundesamt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DHV	DHV - Die Berufsgewerkschaft
EG	Entgeltgruppe
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
GLFA	Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände
GÖD	Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen
GVN	Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen
HDE	Handelsverband Deutschland
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KEP	Kurier-, Express- und Paketdienste
LG	Lohngruppe
MiLoG	Mindestlohngesetz
MTV	Manteltarifvertrag

NGG	Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten
NRW	Nordrhein-Westfalen
OT	Ohne Tarifbindung
SPA	Sozialpolitischer Ausschuss in der Fleischwirtschaft
TG	Tarifgruppe
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
VdEW	Verband der Ernährungswirtschaft Niedersachsen/ Bremen/ Sachsen-Anhalt
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VG	Vergütungsgruppe
VSE	Verdienststrukturerhebung
VVWL	Verband Verkehrswirtschaft und Logistik Nordrhein-Westfalen e. V.
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
WZ	Wirtschaftszweig
WZ08	Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008
ZDB	Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks

Zusammenfassung

Motivation und Aufgabenstellung

Seit Anfang 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn, von dem zum Zeitpunkt seiner Einführung rund vier Millionen Beschäftigtenverhältnisse betroffen waren. Der Mindestlohn griff demnach spürbar in die Lohnbildung ein. Für die Tarifpolitik hatte dies insgesamt betrachtet kaum eine Bedeutung. So kommt die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellte Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes zu dem Ergebnis, dass aus gesamtwirtschaftlicher Sicht die Tariflandschaft durch den Mindestlohn kaum beeinflusst wurde. Demnach sahen 2014 gerade einmal 3 Prozent aller Tarifverträge noch Löhne unterhalb von 8,50 Euro pro Stunde vor. Betroffen waren von dem Mindestlohn demnach in erster Linie Beschäftigte ohne Tarifbindung. Allerdings gab es auch eine Reihe von Tarifbranchen, in denen noch niedrigere Löhne vereinbart waren, die dann vom Mindestlohn überholt wurden. Außerdem ermöglichte eine gesetzliche Übergangsregelung im Mindestlohngesetz (MiLoG) in § 24 bis Ende 2017 unter bestimmten Umständen eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns durch die Vereinbarung tariflicher Branchenmindestlöhne. Im Fokus dieses Gutachtens stehen neun klassische Niedriglohnbranchen: die Landwirtschaft, die Fleischwirtschaft (Schlachten und Fleischverarbeitung), das Bäckerhandwerk, der Einzelhandel, die Post-, Kurier- und Expressdienste, die Gastronomie und Beherbergung, die privaten Wach- und Sicherheitsdienste, die Systemgastronomie und das Friseurhandwerk.

Um den Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen vor und nach seiner Einführung genauer zu untersuchen, konzentriert sich die folgende Studie auf folgende Aspekte, die auch Gegenstand der Ausschreibung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) waren: (i) Veränderung der Bereitschaft bei Arbeitgeberverbänden, Betrieben und Gewerkschaften, Tarifverträge abzuschließen; (ii) Veränderung der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (auch Mitgliedschaften ohne Tarifbindung); (iii) Veränderung der tariflichen Lohnstruktur; (iv) Kompensation des Mindestlohns (seiner Einführung und Anpassungen) durch andere Tarifinhalte; (v) Auswirkungen auf die Höhe von Tarifabschlüssen sowie (vi) Einflüsse der Übergangsregelungen nach § 24 MiLoG. Zusammenfassend war damit von Interesse, ob und wenn ja, wie sich die Strategien der Tarifvertragsparteien vor dem Hintergrund der Einführung eines allgemeinen Mindestlohns und dessen regelmäßigen Anpassungen verändert haben.

Methodisches Vorgehen

Grundlage der Analyse ist eine Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden, die sich in drei Stränge der Datenerhebung aufteilen lassen:

1. quantitative Analyse der Tarifverträge, insbesondere der Entgelttabellen;
2. leitfadengestützte Experteninterviews mit Vertretern der Dachverbände der jeweiligen Tarifparteien;
3. Gruppeninterviews mit Mitgliedern der Tarifkommissionen in einzelnen Tarifgebieten.

Alle drei Stränge dienten dem Zweck, valide Befunde über die empirischen Zusammenhänge zu gewinnen. Die beiden letzten Stränge ermöglichen es zudem, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern divergierende Perzeptionen, Interpretationen und Wertungen zu erfassen. Die Fallauswahl beschränkt sich auf neun besonders vom Mindestlohn betroffene Branchen: Bäckerhandwerk, Einzelhandel, Private Wach- und Sicherheitsdienste, Hotels und Gaststätten, Friseurhandwerk, Systemgastronomie, Landwirtschaft, Fleischwirtschaft sowie Post-, Kurier- und Expressdienste. Diese Branchen haben alle vergleichsweise niedrige Lohnniveaus und sie wiesen vor

Einführung des Mindestlohns meist auch einen verhältnismäßig hohen Anteil von tariflichen Vergütungsgruppen unterhalb des neuen Mindestlohns auf.

Für die vorliegende Studie wurden Tarifverträge aller neun Branchen ausgewertet. Ausgewählt wurden vorrangig Tarifverträge, die von ihrer räumlichen Geltung her in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg Anwendung finden, um dadurch auch die besondere Situation in Ostdeutschland zu berücksichtigen. Grundlage war hierbei der Datenbestand des WSI-Tarifarchivs. Im Mittelpunkt der Analyse stand die Entwicklung der einzelnen Entgeltgruppen. Von besonderem Interesse waren die Höhe der Stundenlöhne in den unteren Entgeltgruppen und deren jeweiliger Abstand zum Mindestlohn. Außerdem wurde die Tariflohnspreizung analysiert, indem die obere und untere Entgeltgruppe jeweils ins Verhältnis zur mittleren Gruppe gesetzt wurde. Auf diese Weise lässt sich differenzieren, ob es in der oberen oder unteren Hälfte des Tarifgefüges zu einer Lohnstauung oder Lohnspreizung gekommen ist. Außerdem wurden die Laufzeiten der Tarifverträge untersucht.

Im zweiten Strang der Datenerhebung wurden leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt. Die transkribierten Interviews wurden zunächst strukturiert, um einzelne Textpassagen den Unterpunkten des Leitfadens zuzuordnen. Im zweiten Schritt wurden Positionen und Einschätzungen von Gewerkschaften und Arbeitgebern abgeglichen, um Gemeinsamkeiten zu identifizieren und Differenzen herauszuarbeiten. Dabei wurden die Aussagen auf die wesentlichen Inhalte reduziert. Ergänzend zur Analyse der Gesprächsinhalte wurde im Rahmen einer Sekundäranalyse zusätzliches Material herangezogen und analysiert, um Aussagen der Experten empirisch zu stützen und zu ergänzen. Im Einzelnen umfasste es Tarifabschlüsse, Entgelttabellen, Geschäfts- und Jahresberichte, Pressemitteilungen, Stellungnahmen und Flugblätter der Tarifvertragsparteien sowie die Ergebnisse des WSI-Niedriglohnmonitorings sowie eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes im Auftrag des BMAS.

Die Gruppeninterviews waren der dritte Strang der Datenerhebung. Sie dienen dem Ziel, für einzelne Tarifgebiete das Zusammenwirken von Mindestlohn und Tarifverhandlungen im Detail zu erfassen. Ihre Rolle ist damit komplementär zu den leitfadengestützten Experteninterviews. Die Gruppeninterviews wurden in Form von drei- bis vierstündigen Workshops durchgeführt, zu denen in der Regel drei bis vier Vertreter pro Tarifpartei eingeladen wurden. Vorrangige Zielgruppe waren die Mitglieder der jeweiligen Verhandlungs- und Tarifkommissionen aus den regionalen Organisationseinheiten, die selbst aktiv an der letzten Tarifverhandlung beteiligt waren. Die Gruppeninterviews waren so angelegt, dass einerseits zwischen den Tarifparteien strittige Positionen dokumentiert wurden, andererseits aber auch Raum für Erkenntnisse geschaffen wurde, die von beiden Parteien geteilt werden.

Die Workshops wurden in fünf Tarifbranchen mit regionalen Tarifstrukturen durchgeführt (Bäckerhandwerk, Einzelhandel, Private Wach- und Sicherheitsdienste, Hotels und Gaststätten, Friseurhandwerk). Ausgewählt wurden jeweils die Tarifgebiete Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg, um so Fallbeispiele aus den alten und den neuen Bundesländern zu berücksichtigen. Da im Friseurhandwerk der neuen Bundesländer in den letzten Jahren keine Tarifverhandlungen mehr stattgefunden haben waren so ursprünglich neun Gruppeninterviews geplant. Beim Feldzugang ergab sich neben urlaubsbedingten Terminfindungsschwierigkeiten teilweise das Problem einer geringen Teilnahmebereitschaft. Es kostete einige Überzeugungsarbeit, um die Ansprechpartner von einer Teilnahme zu überzeugen. Diese war letztendlich in allen Fällen mit Ausnahme des Bäckerhandwerks Nordrhein-Westfalen erfolgreich, sodass acht von neun geplanten Gruppeninterviews durchgeführt werden konnten. Alle Gruppeninterviews wurden gemeinsam von jeweils einem Forscher von IW und WSI moderiert. Hilfsweise wurde für den nicht realisierten Workshop im nordrhein-westfälischen

Bäckerhandwerk ein ergänzendes, telefonisches Interview mit dem Bäckerinnungsverband Westfalen-Lippe geführt.

Die Ergebnisse werden – dem Aufbau des Berichts folgend – von Branche zu Branche dargestellt.

Landwirtschaft

In der Landwirtschaft besteht die Besonderheit, dass die Mehrzahl der Erwerbstätigen aus Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen besteht. Hinzu kommt eine hohe Anzahl von Saisonarbeitskräften, während nur eine Minderheit ein reguläres Beschäftigungsverhältnis aufweist. Trotzdem verfügt die Landwirtschaft um eine langejährige und stabile Tradition von Tarifverhandlungen, bei denen sich die Tarifvertragsparteien auf nationaler Ebene auf Tarifempfehlungen verständigen, die dann auf regionaler Ebene in Tarifverträgen umgesetzt werden.

Während die Tariflöhne für die qualifizierten Beschäftigten bei der Einführung des Mindestlohns bereits deutlich oberhalb des Mindestlohniveaus lagen, bestand für die Löhne der Saisonarbeitskräfte und anderen ungelernten Beschäftigten ein erheblicher Anpassungsbedarf. Für die zuletzt genannten Gruppen verständigten sich Tarifvertragsparteien darauf, von der Übergangsregelung nach § 24 Mindestlohngesetz Gebrauch zu machen. Hierzu vereinbarten sie einen nationalen Branchenmindestlohn, der auf der Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes allgemeinverbindlich erklärt wurde und mit dem die untersten Löhne in der Landwirtschaft sukzessive bis Ende 2017 an das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns herangeführt wurden. Als Kompensation für die gestiegenen Lohnkosten sind viele Landwirtschaftsbetriebe dazu übergegangen, den Saisonarbeitskräften höhere Lohnabschläge für Unterkunft und Verpflegung in Rechnung zu stellen.

Während der Übergangsregelung ruhten die regionalen Tarifverhandlungen vorübergehend, nach ihrem Auslaufen haben die Tarifvertragsparteien aber wieder an dem traditionellen System der Tarifverhandlungen in der Landwirtschaft mit einer engen nationalen Koordinierung und einer regionalen Umsetzung angeknüpft. Dabei wurde explizit der gesetzliche Mindestlohn als unterste Lohngruppe in dem Tarifvertrag festgeschrieben, auf dem sich dann das gesamte Tarifgitter aufbaut. Auf diese Weise hat die Entwicklung des Mindestlohns einen erheblichen Einfluss auf die Tariflohndynamik der Branche. Hierbei kam es bislang zu einer erheblichen Stauchung der Tariflohnstruktur im unteren Segment, während bei den Löhnen im oberen Segment für die qualifizierten Beschäftigten kein Rückgang der Lohnspreizung beobachtbar ist.

Im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung des Mindestlohns bestehen zwischen den Tarifvertragsparteien grundlegende Auffassungsunterschiede. Während die Gewerkschaften die positiven Entwicklungspotentiale eines höheren Mindestlohns für die Landwirtschaft betonen, befürchten die Arbeitgeber, dass hierdurch die Spielräume für die Tarifpolitik deutlich verringert würden.

Schlachten und Fleischverarbeitung

Im Wirtschaftszweig Schlachten und Fleischverarbeitung (kurz: Fleischwirtschaft) gibt es keine regionalen Branchentarifverträge, sondern lediglich für einzelne Unternehmen Haustarifverträge. Um aus dem Negativimage schlechter Arbeitsbedingungen herauszukommen, schlossen sich seit 2015 insgesamt 100 Betriebe einer freiwilligen Selbstverpflichtung an, in der sich diese dazu verpflichten, ihre Beschäftigten und die Beschäftigten ihrer Dienstleister nach deutschem Arbeits- und Sozialrecht anzustellen. Ein Jahr zuvor wurde bereits erstmals ein tariflicher Branchenmindestlohn eingeführt. Dieser diente auch dem Ziel, die Übergangsregelung nach § 24 MiLoG nutzen zu können.

Darüber hinaus hatte die Mindestlohneinführung kaum Einfluss auf das Tarifgeschehen der Branche. Die Praxis der einzelnen Haustarifverträge blieb unverändert. Nach dem Auslaufen der Übergangsregelung Ende 2017 einigten sich die Tarifparteien Anfang 2018 auf einen zweiten Tarifvertrag über Mindestbedingungen in der Fleischwirtschaft. Vorgesehen war ein Stundenlohn von 9 Euro, der etwas über dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro gelegen hätte. Im Hinblick auf weitere Mindestlohnanpassungen wurde eine einjährige Laufzeit vereinbart. Für diesen Tarifvertrag wurde jedoch keine Allgemeinverbindlichkeit nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) oder dem Tarifvertragsgesetz (TVG) beantragt, sodass er nicht in Kraft trat.

Aufgrund der rudimentären Tarifstrukturen in der Fleischwirtschaft lässt sich kein Einfluss des Mindestlohns auf die Tariflohndynamik oder die Tariflohnstruktur beobachten. Im Zusammenhang mit dem zweiten, allerdings nicht in Kraft getretenen, Tarifvertrag über Mindestbedingungen forderten die Arbeitgeber als Ausgleich für die Lohnanhebung auf 9 Euro je Stunde (zuvor lag der Branchenmindestlohn bei 8,75 Euro je Stunde und damit unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns), dass eine aus Sicht der Unternehmen wirtschaftlich angemessene tarifliche Regelung der Umkleide- und Wegezeiten getroffen wird. Dies war zwar keine Kompensation in dem Sinne, dass eine tarifliche Leistung gekürzt wurde. Es war aber eine Art Tauschgeschäft, den mindestlohnbedingen Lohnkostendruck bei anderen tariflichen Regelungsmaterien zu berücksichtigen.

Bäckerhandwerk

Bei dem Einfluss des Mindestlohns auf die Lohnentwicklung im Bäckerhandwerk zeigen sich große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, die mit der gespaltenen Tariflandschaft der Branche zusammenhängen. Während in den westdeutschen Bundesländern flächendeckend regionale Branchentarifverträge existieren, gibt es diese in Ostdeutschland derzeit nur in Berlin und Brandenburg. In allen anderen ostdeutschen Bundesländern herrscht – von wenigen Haustarifverträgen in einigen Großbäckereien abgesehen – ein tarifloser Zustand, sodass der Mindestlohn de facto die einzige verbindliche Lohnuntergrenze bildet. Die Probleme fehlender Tarifvertragsstrukturen reichen teilweise weit in die Zeit vor der Einführung des Mindestlohns zurück und sind vor allem das Ergebnis der Organisationsschwäche der Tarifvertragsparteien. Allerdings hat nach Ansicht der Arbeitgeber der Mindestlohn in einigen ostdeutschen Regionen die Chance zum Abschluss eher noch verschlechtert. Hinzu kommt, dass die Verhandlungen über einen Branchenmindestlohn und die Nutzung der Übergangsregelung nach § 24 Mindestlohngesetz in der Branche zu keinem Ergebnis geführt haben.

Die unterschiedlichen Einflüsse des Mindestlohns zeigen sich auch in den hier näher untersuchten Tarifgebieten Nordrhein-Westfalen (NRW) und Berlin-Brandenburg. In NRW lagen alle Tariflöhne bereits vor Einführung des Mindestlohns über dem Niveau von 8,50 Euro. Die Gewerkschaft NGG hatte bereits vor der Mindestlohneinführung in den Tarifaueinandersetzungen darauf gedrängt, dieses Niveau zu erreichen. Auch in den Folgejahren haben sich die Tariflöhne in deutlichem Abstand zum Mindestlohn entwickelt ohne dass sich die Lohnspreizung zwischen den einzelnen Lohngruppen verändert hätte.

Anders sah es vor allem in Brandenburg aus, wo die untersten beiden Lohngruppen bei Einführung des Mindestlohns noch deutlich unterhalb von 8,50 Euro lagen und entsprechend angehoben werden mussten. Seither liegen die unteren Lohngruppen jeweils nur knapp über dem Mindestlohn, sodass von der Mindestlohnentwicklung auch ein erheblicher Einfluss auf die Tariflohndynamik ausgeht.

Für die Zukunft verfolgt die Gewerkschaft NGG das Ziel, sowohl den gesetzlichen Mindestlohn anzuheben als auch eine Tariflohnstruktur zu etablieren, die sich auch im unteren Segment deutlich vom gesetzlichen Mindestlohn abhebt. Die Gewerkschaft sieht in einer solchen Aufwertung der

Branche auch den wichtigsten Beitrag zum zunehmenden Fachkräftemangel im Bäckerhandwerk. Die Arbeitgeber sehen hingegen eine solche Strategie deutlich skeptischer und verweisen auf die große Heterogenität der Branche. Größere Lohnsprünge würden demnach vor allem viele kleinere Unternehmen in ländlichen Regionen überfordern.

Einzelhandel

Im Einzelhandel war die Mindestlohneinführung mit einem geringen Einfluss auf das Tarifgeschehen verbunden. In den meisten Tarifgebieten lagen die Tarifentgelte – wie in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg – stets über dem gesetzlichen Mindestlohn, sodass nur vereinzelt Wechselwirkungen auftraten. So beeinflussten in Nordrhein-Westfalen die Diskussionen um eine mögliche Mindestlohneinführung die Neugestaltung der untersten Entgeltgruppen im Jahr 2011. Darüber hinaus kam es in einigen norddeutschen Tarifgebieten, wie beispielweise Mecklenburg-Vorpommern, zeitweise zu Überholungen der untersten Tarifentgelte in der Zeit zwischen der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar eines Jahres und der Tarifierhöhung im Sommer.

Im Rahmen der letzten Tarifverhandlungen konstatierte die Arbeitgeberseite zudem eine Änderung der Verhandlungsstrategie der Gewerkschaften. So forderten die Gewerkschaften für die Entgeltgruppen, die nach der Mindestlohnerhöhung im Januar 2019 unter dem Mindestlohn lagen, eine Anhebung auf Mindestlohniveau plus die übliche prozentuale Tabellenerhöhung. Diese Art der Forderung bewerten die Arbeitgeber als neuartig, während die Gewerkschaftsseite darin keine grundlegende Änderung in ihrer Verhandlungsstrategie sieht.

Übergangsregelungen oder Kompensationen des Mindestlohnes finden sich in der Einzelhandelsbranche nicht. Die Organisationsbereitschaft von Betrieben und Beschäftigten sowie die Bereitschaft, Tarifverträge zu schließen, blieben ebenfalls von der Mindestlohneinführung unberührt. Die Tarifbindung ist in der Einzelhandelsbranche zwar rückläufig, diese Entwicklung bringen aber beide Tarifvertragsparteien ausdrücklich nicht mit dem Mindestlohn in Verbindung. Statt des Mindestlohns identifizieren die Tarifvertragsparteien andere Herausforderungen für ihre Branche. Neben einer grundlegenden Reform der veralteten Tarifstrukturen steht die Frage im Fokus, wie der rückläufigen Tarifbindungsneigung der Unternehmen sowie der niedrigen Organisationsbereitschaft der Beschäftigten begegnet werden kann. Aus Sicht der Gewerkschaften ist für hierfür die Wiederherstellung der Allgemeinverbindlicherklärung entscheidend.

Post-, Kurier- und Expressdienste

Die vorliegende Evaluation im Bereich Post-, Kurier- und Expressdienste konzentriert sich auf das Teilsegment der Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP). Innerhalb der KEP-Branche werden im Wesentlichen die Tätigkeiten innerhalb der sogenannten letzten Meile, das heißt die Zustellung der Sendungen, analysiert. Dieser Bereich steht aufgrund seiner Arbeitsbedingungen besonders im Fokus der öffentlichen und politischen Aufmerksamkeit.

Das Segment der KEP-Dienstleistungen in Deutschland ist geprägt von fünf großen Unternehmen. Daneben existiert eine Vielzahl kleinerer Unternehmen, die KEP-Dienstleistungen sowohl regional als auch in Kooperation oder als Subunternehmen der genannten großen Unternehmen erbringen.

In der KEP-Branche gelten neben dem Haustarifvertrag der Deutschen Post AG zwischen ver.di und verschiedenen regionalen Arbeitgeberverbänden der Verkehrs- und Logistik-Branche geschlossene regionale Branchentarifverträge. Zu beachten ist hierbei, dass nur ein Teil der Beschäftigten direkt bei den marktführenden Unternehmen angestellt ist. Gerade die Paketzustellung wird in erheblichem Umfang an Subunternehmen (Unterfrachtführer) vergeben, die häufig nicht tarifgebunden sind. Hier gilt der gesetzliche Mindestlohn.

Im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns wurden vor allem in Ostdeutschland einige Tarifverträge der Verkehrs- und Logistikbranche wiederbelebt, die zuvor jahrelang nicht mehr neu verhandelt worden waren. Auf die Tarifverhandlungen in der KEP-Branche selbst hatte die Einführung des Mindestlohns in Westdeutschland keine und in Ostdeutschland lediglich geringe Auswirkungen. Die Löhne der in der Zustellung Beschäftigten lagen bereits vor Einführung des Mindestlohns über dessen Niveau und haben diesen Abstand auch in den Jahren nach 2015 gehalten. Der Mindestlohn beeinflusste im Hinblick auf die in den regionalen Tarifverträgen für die „letzte Meile“ maßgeblichen Lohn- oder Entgeltgruppen weder die Verhandlungsbereitschaft der Tarifparteien, die Laufzeiten der Tarifverträge, die Tariflohndynamik oder die Tariflohnstruktur. Zudem gab es keine Kompensation durch eine Absenkung anderer tariflicher Regelungsinhalte.

Negative Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns auf die Wirtschaftstätigkeit und die Beschäftigung in der Branche ließen sich nicht feststellen. Die Paketzustellung boomt und die Branche sucht gerade in der Zustellung dringend neue Beschäftigte. Eine rasche Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro, die aktuell diskutiert wird, wird von der Gewerkschaftsseite positiv gesehen, da nur so ein armutsfestes Einkommen in der Zustellung gesichert sei. Die Arbeitgeberseite steht einem solchen Schritt ablehnend gegenüber und verweist dabei vor allem auf negative Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Gastronomie und Beherbergung

Das Gastgewerbe ist kleinbetrieblich organisiert und weist einen hohen Anteil geringfügig Beschäftigter auf. Viele Tätigkeiten in dieser Branche lassen sich ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung ausführen, sodass den unteren Lohngruppen und deren Differenzierung eine hohe Bedeutung zukommt. Die Tarifverträge werden zwischen dem Arbeitgeberverband DEHOGA und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) auf Landesebene abgeschlossen. Einige der Landesverbände der DEHOGA bieten auch Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Verbände) an. Die Angaben zur Tarifbindung schwanken zwischen 11 und 23 Prozent der Betriebe und 23 bis 37 Prozent der Beschäftigten (jeweils einschließlich Systemgastronomie). Der Organisationsgrad der NGG ist mit rund 40.000 Mitgliedern bei 2,1 Millionen Beschäftigten (darunter 1,1 Millionen sozialversicherungspflichtig) niedrig. Die auf Landesebene geschlossenen Tarifverträge weisen eine hohe Heterogenität auf. In einigen Bundesländern wurden die Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt, in anderen wird dies von den regionalen Arbeitgeberverbänden abgelehnt. Eine Übergangsregelung wurde zwar von Seiten der DEHOGA angestrebt, es kam aber zu keiner Einigung.

Die Einführung des Mindestlohns hatte einen starken Einfluss auf das Tarifgeschehen. So kam es zwar in Nordrhein-Westfalen zu keiner Stauchung der Tarifstruktur. Da dort aus Gewerkschaftssicht der unterste Tariflohn um einen bestimmten Prozentsatz über den Mindestlohn liegen muss, wird dieser nach Auffassung der Arbeitgeber nicht mehr durch die Marktverhältnisse, sondern durch das Abstandsgebot bestimmt. Hierdurch greift der Mindestlohn aus Arbeitgebersicht in die Tarifpolitik ein. In der Tarifrunde 2018 wollten die Arbeitgeber die unterste Tarifgruppe aufgeben, sodass der gesetzliche Mindestlohn das unterste Entgelt bestimmt. Die NGG war zu einer Absenkung oder Aufgabe der untersten Entgeltgruppe nicht bereit. Der gefundene Kompromiss sah vor, die unterste Entgeltgruppe nicht abzusenken dafür aber die bislang geltende Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach dem TVG für die unteren Gruppen aufzuheben. Auch die Inhalte der Tarifverhandlungen wurden durch den Mindestlohn beeinflusst. So wurden auch einige Manteltarifverträge geöffnet. Denn vor dem Hintergrund der mit dem Mindestlohngesetz verbundenen Aufzeichnungspflichten wurde über Arbeitszeitkonten verhandelt, die noch nicht in allen Mantelverträgen geregelt waren. Generell legt die Arbeitgeberseite vor allem in Berlin und Brandenburg mehr Gewicht auf die Themen Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance.

In Berlin und Nordrhein-Westfalen haben sich die Löhne der unteren Tarifgruppen seit 2012 in einem ähnlichen Tempo entwickelt wie die der anderen Tarifgruppen und es ist weder eine merkliche Beschleunigung noch eine Verlangsamung zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung festzustellen. In diesen beiden Ländern lag das Lohnniveau so hoch, dass auch keine speziellen Anstrengungen unternommen werden mussten, um 2015 das Mindestlohniveau von 8,50 Euro zu erreichen. In Brandenburg kam es zwischen 2013 und 2015 dagegen zu starken Entgelterhöhungen über das gesamte Tarifgefüge hinweg, um die Entgelte auf das Niveau des zu erwartenden gesetzlichen Mindestlohns anzuheben. Zum Jahresanfang 2016 wurden dann noch einmal speziell die unteren Tarifgruppen stark angehoben. Die dadurch verursachte Stauchung der Tariflohnstruktur blieb seitdem bestehen und führt nach übereinstimmender Auffassung der NGG und der DEHOGA dort zu verringerten Qualifikationsanreizen. Auch die Integration von leistungsgeminderten Arbeitskräften sei dort nach Arbeitgeberauffassung erschwert.

Private Wach- und Sicherheitsdienste

Im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe hat die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nur geringe Auswirkungen auf das Tarifgeschehen in der Branche ausgeübt. In den betrachteten zwei Tarifregionen Berlin-Brandenburg und Nordrhein-Westfalen kam es weder zu einer veränderten Organisationsbereitschaft bei Unternehmen oder Beschäftigten, noch ist ein spürbarer Einfluss auf die Tarifbindung zu verzeichnen. Gewerkschafts- wie Arbeitgebervertreter halten daran fest, Löhne bzw. Entgelte in eigenständigen Tarifverträgen festzulegen. Der gesetzliche Mindestlohn ersetzt dabei nicht die unterste Lohngruppe. Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter bestätigten, dass sie in ihren Tarifverträgen auch in der untersten Lohngruppe einen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn bewahren möchten.

In puncto Verhandlungsstrategie kommen die beiden Tarifvertragsparteien jedoch zu einer unterschiedlichen Einschätzung. Die Gewerkschaftsvertreter betonten, dass der gesetzliche Mindestlohn zumindest indirekt einen Einfluss auf die Tarifverhandlungen ausgeübt hat. ver.di-Vertreter berichteten, dass sie mit der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ihre Tarifforderungen in Verhandlungen stützen konnten. Die Arbeitgeberseite zeichnet hingegen die gute Konjunkturlage und den Fachkräftemangel für die Tarifabschlüsse der letzten Jahre verantwortlich. Einig sind sich die beiden Tarifvertragsparteien darin, dass sie mit ihren Tarifverträgen die Lohn- und Arbeitsbedingungen im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe möglichst attraktiv gestalten wollen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe kam die Übergangsregelung nach §24 MiLoG nicht zum Einsatz und die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde nicht durch den Rückbau anderer tariflicher Elemente kompensiert. In den betrachteten zwei Tarifgebieten wurden die Tarifentgelte auch nicht vom gesetzlichen Mindestlohn überholt. Einzig in der Tarifregion Berlin-Brandenburg kam es kurzzeitig zu einer Lohnstauchung in den Jahren 2017/2018, die sich jedoch mit dem letzten Tarifabschluss – in Kraft seit dem 1.1.2019 – wieder neutralisiert hat. Insgesamt hat die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 kaum Einfluss auf das Tarifgeschehen im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe gehabt. Aktuell sehen die Tarifvertragsparteien andere Herausforderungen für ihre Branche im Vordergrund – wie den technologischen Wandel, die Weiterqualifizierung der Beschäftigten und eine Vereinheitlichung des sehr komplexen Tarifwerks.

Systemgastronomie

In der Systemgastronomie arbeiten bis zu 150.000 Beschäftigte. Die Belegschaften sind relativ jung, die Fluktuation ist hoch. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen werden im Wesentlichen in Tarifverträgen zwischen dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) und der Gewerkschaft

Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) geregelt. Daneben bestehen Tarifverträge der NGG mit dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA).

Die Systemgastronomie zählt seit vielen Jahren zum Niedriglohnbereich und war von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns direkt betroffen: Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur wurden durch den Mindestlohn stark beeinflusst. Ende 2014 lagen im Westen drei, im Osten fünf tarifliche Vergütungsgruppen der Tarifverträge mit dem BdS unterhalb von 8,50 Euro. Die unteren beiden Vergütungsgruppen wurden zusammengefasst und (vor allem im Osten) überdurchschnittlich stark angehoben. Die dadurch bewirkte Lohnstauchung wurde in den Folgejahren durch eine stärkere Anhebung der mittleren und oberen Vergütungsgruppen wieder etwas zurückgeführt. Für die für mindestlohninduzierten Lohnerhöhungen vereinbarten die Tarifparteien Kompensationsregelungen, die die Jahressonderzahlung, das Urlaubsgeld sowie Zuschläge für neu eingestellte Beschäftigte von 2015 bis 2018 reduzierten.

Die Systemgastronomie verzeichnete auch nach der Einführung des Mindestlohnes ein stabiles Wachstum, die Beschäftigung nahm ebenfalls zu. Der gesetzliche Mindestlohn hatte keine Auswirkungen auf die Bereitschaft der Tarifvertragsparteien zu Tarifverhandlungen. Der BdS verpflichtet seine Mitglieder nach wie vor zur Tarifbindung. Eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) gibt es nicht.

Friseurhandwerk

Im Friseurhandwerk, wo traditionell regionale Branchentarifverträge ausgehandelt werden, gab es schon vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns viele „weiße Flecken“ in der Tariflandschaft, vor allem im Osten. Regelmäßig verhandelt wurde ab 2010 nur noch in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Als sich die Einführung des Mindestlohns abzeichnete, einigten sich die Tarifparteien 2013 auf einen tariflichen Branchenmindestlohn, der eine stufenweise Anhebung der Löhne von 6,50 Euro je Stunde im Osten und 7,50 Euro im Westen auf einheitlich 8,50 Euro je Stunde bis zum August 2015 vorsah. Da der gesetzliche Mindestlohn bereits ab Anfang 2015 galt, fiel die Branche für sieben Monate in die Übergangsregelung. Ein Versuch, einen zweiten Tarifvertrag über ein bundesweites Branchenmindestentgelt abzuschließen, scheiterte.

Die Verhandlungsbereitschaft in den verschiedenen Regionen wurde durch den Mindestlohn kaum beeinflusst. Im Osten wird nach wie vor nicht verhandelt, im Westen kam es nach dem gescheiterten Versuch, einen zweiten Mindestlohntarifvertrag zu vereinbaren, in einigen Tarifgebieten erstmals seit längerem wieder zu Tarifabschlüssen, etwa in Niedersachsen, Baden-Württemberg und Hessen. Inwieweit diese Entwicklungen in Ost und West durch den Mindestlohn begünstigt wurde, schätzen die Tarifparteien unterschiedlich ein. Die Gewerkschaften führen die gestiegene Verhandlungsbereitschaft im Westen auf den Mindestlohn zurück. Die Arbeitgeber sehen die ohnehin geringe Verhandlungsbereitschaft im Osten durch den Mindestlohn noch weiter herabgesetzt.

Wo – wie in Nordrhein-Westfalen – verhandelt wurde, beeinflusste der Mindestlohn nicht nur die Tariflohndynamik, sondern auch die Tariflohnstruktur. In Nordrhein-Westfalen wurden die untersten Tarifentgelte zunächst durch den tariflichen Branchenmindestlohn überholt, anschließend der tarifliche Branchenmindestlohn vom gesetzlichen Mindestlohn. Die Tarifparteien hoben daraufhin im Jahr 2016 die untersten Tarifentgelte über das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns an. Außerdem stellten sie die Logik ihres Tarifsystems um: Früher war das Entgelt für eine erfahrende Fachkraft Ausgangspunkt der Gestaltung der verschiedenen Tariflohngruppen. Heute ist es der gesetzliche Mindestlohn. Er definiert das unterste Tarifentgelt, auf dem dann die übrige Tariflohnstruktur aufbaut. Damit bestimmt der Mindestlohn auch maßgeblich die Tariflohndynamik der Branche. Ein

Einfluss auf die Laufzeiten der Tarifverträge ist zumindest in den Tarifgebieten Bayern und Nordrhein-Westfalen nicht erkennbar.

Fazit und Ausblick

In den untersuchten Branchen haben sich insgesamt sehr unterschiedliche Tariflohnstrukturen herausgebildet. In Branchen wie dem Einzelhandel und den Privaten Wach- und Sicherheitsdiensten hat sich eine Lohnstruktur oberhalb des Mindestlohns herausgebildet. Hier besteht in der Regel ein ausreichender Abstand zwischen Mindestlohn und unterstem Tariflohn. Entsprechend wird die Tariflohnentwicklung durch den Mindestlohn nicht oder kaum beeinflusst. In Branchen wie dem Bäckerhandwerk, dem Friseurhandwerk oder der Landwirtschaft knüpft die Tariflohnstruktur hingegen am gesetzlichen Mindestlohn an. Der unterste Tariflohn liegt nur auf dem Mindestlohnniveau oder knapp darüber. Entsprechend beeinflusst der Mindestlohn auch die Tariflohnentwicklung. Eine dritte Möglichkeit besteht darin, dass der Mindestlohn vollständig an die Stelle von Tarifverträgen tritt und damit die Tarifstrukturen obsolet werden lässt. Dieser Fall ist in den hier untersuchten Branchen nicht vorgekommen.

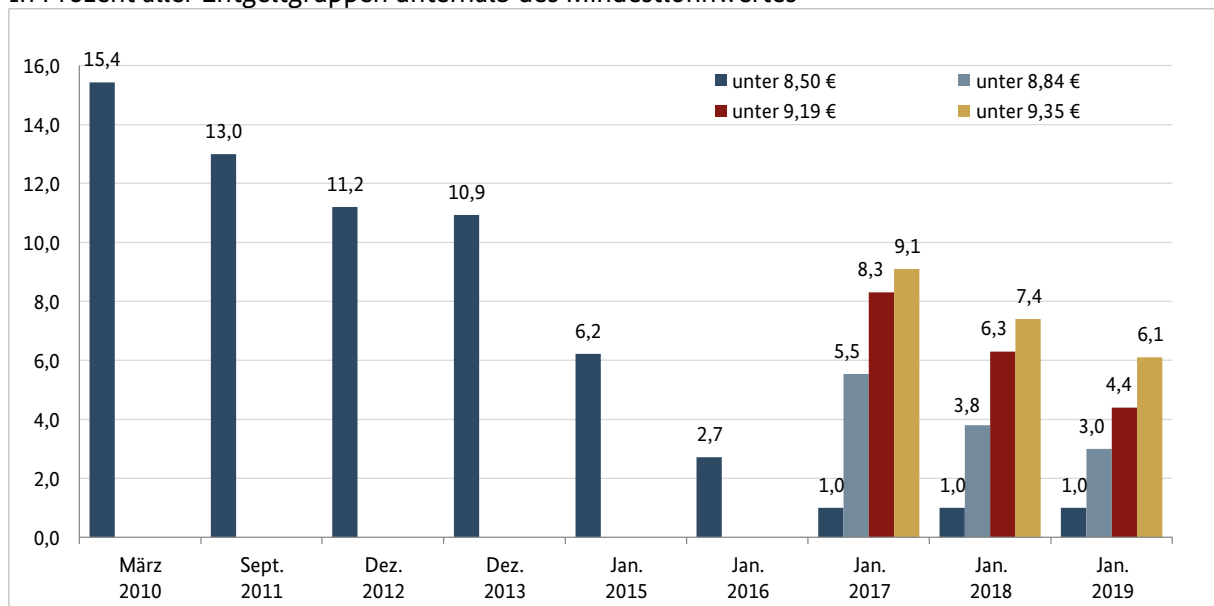
Für die Zukunft muss sich zeigen, wie die Tarifpolitik auf weiter Erhöhungen reagieren wird. Eine Umsetzung des aktuell in der politischen Diskussion befindlichen Vorschlags, den Mindestlohn perspektivisch auf 12 Euro anzuheben, würde erheblich in die bestehenden Tariflohnstrukturen eingreifen. Die Arbeitgeberseite hat sich denn auch in allen der hier untersuchten Branchen eindeutig gegen eine strukturelle Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro ausgesprochen. Im Gegensatz dazu plädieren die Gewerkschaften in allen der hier untersuchten Branchen einhellig für einen deutlich höheren Mindestlohn, um vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels, die hier untersuchten Branchen systematisch aufzuwerten und aus dem Niedriglohnssektor herauszuführen.

1. Einleitung

Seit Anfang 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn, von dem zum Zeitpunkt seiner Einführung rund vier Millionen Beschäftigtenverhältnisse betroffen waren (Destatis 2016). Der Mindestlohn griff demnach spürbar in die Lohnbildung ein. Für die Tarifpolitik hatte dies insgesamt betrachtet aber kaum eine Bedeutung. So kommt die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellte Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes zu dem Ergebnis, dass aus gesamtwirtschaftlicher Sicht „in der deutschen Tariflandschaft kein großer Handlungsbedarf bei der Mindestlohneinführung bestand“ (Destatis 2019, S. 11) Demnach sahen 2014 gerade einmal 3 Prozent aller Tarifverträge noch Löhne unterhalb von 8,50 Euro pro Stunde vor (ebenda). Betroffen waren von dem Mindestlohn demnach in erster Linie Beschäftigte ohne Tarifbindung. Allerdings gab es auch eine Reihe von Tarifbranchen, in denen noch niedrigere Löhne vereinbart waren, die dann vom Mindestlohn überholt wurden. Außerdem ermöglichte eine gesetzliche Übergangsregelung im Mindestlohngesetz (§ 24) bis Ende 2017 unter bestimmten Umständen eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns durch die Vereinbarung tariflicher Branchenmindestlöhne.

Abbildung 1-1: Tarifvertragliche Entgeltgruppen und gesetzlicher Mindestlohn

In Prozent aller Entgeltgruppen unterhalb des Mindestlohnwertes



Quelle: WSI-Tarifarchiv

Mit Hilfe des sogenannten WSI-Niedriglohn-Monitoring, in dem die 40 wichtigsten Tarifbranchen ausgewertet werden, die mehr als drei Viertel aller tarifgebundenen Beschäftigten abdecken, können detaillierte Aussagen über die Verteilung der tariflichen Lohngruppen gemacht werden. Zugleich lassen sich Aussagen darüber treffen, wieviel Prozent der tariflichen Lohngruppen unterhalb des jeweils gültigen gesetzlichen Mindestlohns liegen (siehe [Abbildung 1-1](#)).

Demnach lagen in den Jahren vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns über 10 Prozent der tariflichen Lohngruppen unterhalb des Einstiegswertes für den Mindestlohn von 8,50 Euro. Bei der Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 waren es noch etwa 6 Prozent und ab 2017 hat sich der Anteil bei 1 Prozent eingependelt. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um bereits seit längerem

ausgelaufene Tarifverträge, die nur noch in der Nachwirkung gültig sind. Mit der ersten Erhöhung des Mindestlohns zum Januar 2017 auf 8,84 Euro wurden einige Tariflöhne wieder eingeholt, sodass nun wieder 5,5 Prozent aller tariflichen Lohngruppen unterhalb der Mindestlohnschwelle lagen. Bei der Mindestloohnerhöhung zum Januar 2019 waren es hingegen lediglich 4,4 Prozent. Bei der zum Januar 2020 wirksam werdenden Erhöhung dürfte sich der Anteil der Tariflohngruppen unterhalb des Mindestlohns sicher in einer ähnlichen Größenordnung bewegen. Damit ist der Einfluss des Mindestlohns auf die unteren Tariflohngruppen bislang eher begrenzt. Dies könnte sich allerdings ändern, wenn der Mindestlohn stärker angehoben werden würde, wie dies zum Beispiel in der aktuellen Forderung nach einem Mindestlohn von 12 Euro zum Ausdruck kommt.

Insgesamt liegen für Deutschland bislang kaum Forschungsarbeiten über das Verhältnis von gesetzlichem Mindestlohn und Tariflöhnen vor. Ausnahmen bilden die eher konzeptionell angelegten Beiträge von Dingeldey (2019) und Bosch/Weinkopf (2013) sowie eine eher quantitativ orientierte Studie über die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Tarifbindung von Bellmann et al. (2018). Zu den wenigen empirischen Untersuchungen zum Wechselverhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik gehört die Studie von Kathmann (2017) über die Gebäudereinigung, den Einzelhandel und die Metallindustrie. Auch international lassen sich kaum Untersuchungen zum Verhältnis von Mindestlohn und Tariflöhnen finden. Ausnahmen bilden hier die konzeptionellen Beiträge von Grimshaw/Bosch (2013) und Grimshaw et al. (2015) sowie einige wenige Länderstudien, beispielsweise zu Frankreich (Gautier et al. 2016) oder den Niederlanden (De Beer et al. 2017).

Das Institut der deutschen Wirtschaft führte im März 2017 qualitative Experteninterviews in acht Branchen (Bäckerhandwerk, Fleischwirtschaft, Frisörhandwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Systemgastronomie, Textil- und Bekleidungsindustrie, Wäschereien im Objektkundengeschäft) durch (Lesch 2017). Befragt wurden ausschließlich Vertreter von Arbeitgeberverbänden. Aus deren Einschätzungen ergab sich, dass das Tarifgeschehen dieser Branchen durch den Mindestlohn spürbar beeinflusst worden war. Fünf der acht untersuchten Branchen nutzten die Möglichkeit, eine Übergangsregelung zu beantragen. Dabei gab es aber nur zeitweise Unterschreitungen des Mindestlohns. Obwohl es in fast allen Branchen zu einer direkten oder (über die eingeführten tariflichen Branchenmindestlöhne) indirekten Verdrängung von Tarifentgelten kam und die Lohnstruktur zum Teil spürbar gestaucht wurde, wurde keine Beeinflussung der Tarifbindung durch den Mindestlohn festgestellt. Kompensationen des mindestlohninduzierten Lohnkosteneffekts durch andere Tarifregelungen waren die Ausnahme.

Im Hinblick auf den weiteren Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen stellen sich grundlegende Fragen, die im folgenden Gutachten aufgegriffen werden:

- Wie entwickeln sich die untersten Tariflohngruppen im Verhältnis zum Mindestlohn?
- Wird das Überholen von Tarifentgelten durch den Mindestlohn zum Normalfall?
- Wird die tarifliche Lohnstruktur dauerhaft verändert?
- Wie wird das Verhalten der Tarifparteien in Tarifverhandlungen – insbesondere im Hinblick auf deren Tarifforderungen – beeinflusst?
- Weiten sich die „weißen Flecken“ in der Tariflandschaft aus, weil der Mindestlohn Tarifentgelte regelmäßig überholt oder stärkt der Mindestlohn gar die Tarifbindung, weil er die Konkurrenz in nicht-tarifgebundenen Unternehmen begrenzt?

Grundlage der qualitativen Analyse sind vor allem Experteninterviews und Gruppenworkshops mit Tarifpraktikerinnen und Tarifpraktikern von betroffenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Die Interviews und Workshops werden durch eine Sekundäranalyse ergänzt. In diesem Rahmen wurden auch Auswertungen zur Entwicklung der Tariflöhne und der Tariflohnstruktur sowie eine

Auswertung des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2019) einbezogen. Das Gutachten gliedert sich wie folgt: Nach einer methodischen Einführung in den qualitativen Untersuchungsansatz in Kapitel 2 folgen in den Kapiteln 3 bis 11 einzelne Branchenreports. Diesen Reports wird immer eine kurze Beschreibung der ökonomischen Rahmenbedingungen vorangestellt, die dazu dienen, das Verständnis der tarifpolitischen Entwicklung und das zum Teil nach Branchen recht unterschiedliche Verhalten der Tarifpartner besser einordnen zu können. Eine abschließende Zusammenfassung stellt die wichtigsten Ergebnisse der verschiedenen Branchen vergleichend dar (Kapitel 12).

Literatur

- Bellmann, L./Bossler, M./Gerner, H. D./Hübler, O. (2018): Collective Bargaining Coverage, Works Councils and the New German Minimum Wage, in: *Economic and Industrial Democracy 2018*, <https://doi.org/10.1177/0143831X18762304>
- Bosch, G./Weinkopf, C. (2013): Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen; in: *WSI-Mitteilungen*, 66 (6), S. 393–404
- De Beer, P./ Been, W./Salverda, W. (2017): The interplay between the minimum wage and collective bargaining in the Netherlands. An overview and a case study of three sectors, in: *Universiteit van Amsterdam (Hg.), AIAS Working Paper*, Nr. 173
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2016): 4 Millionen Jobs vom Mindestlohn betroffen, Pressemitteilung Nr. 121 vom 6. April 2016
Destatis – Statistisches Bundesamt (2019): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Sonderauswertung für das BMAS, 19. September 2019
- Dingeldey, I. (2019): Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tariflohn. Verschiedene Typen im Branchenvergleich, in: *Arbeit* 28 (1), S. 55–72
- Gautier, E./Fougère, D./Roux, S. (2016): The Impact of the National Minimum Wage on Industry-Level Wage Bargaining in France, *Banque de France, Document de Travail* Nr. 587
- Grimshaw, D./Bosch, G. (2013): Intersections between minimum wage and collective bargaining institutions, in: D. Grimshaw (ed.), *Minimum Wages, Pay Equity and Comparative Industrial Relations*, Routledge 2013, S. 50–80
- Grimshaw, D./Bosch, G./Rubery, J. (2015): Minimum Wages and Collective Bargaining: What Types of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes? *British Journal of Industrial Relations* 52 (3) 2015, S. 470–498
- Kathmann, T. (2017): Zum Wechselverhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik. Handlungsstrategien tarifpolitischer Akteure in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und der Metallbranche, in: *Hans Böckler Stiftung (Hg.): Working Paper*, Nr. 045, Düsseldorf
- Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, *IW-Report*, Nr. 13, Köln

2. Methodik

Das grundlegende Ziel des Forschungsvorhabens war es, die „Zusammenhänge zwischen Tarifgeschehen und Einführung sowie Anpassungen des Mindestlohns in besonders vom Mindestlohn betroffenen Branchen zu untersuchen“ (BMAS 2019, S. 3). Von besonderem Interesse waren dabei, „ob und wenn ja, wie sich die Strategien der Tarifvertragsparteien vor dem Hintergrund der Einführung eines allgemeinen Mindestlohns und dessen regelmäßigen Anpassungen verändert haben“ (ebd., S. 4). Im Mittelpunkt stehen damit die strategischen Handlungsweisen der Hauptakteure der Tarifpolitik innerhalb eines durch die Einführung des Mindestlohns veränderten institutionellen Rahmens und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf das Tarifgeschehen.

Zur Kontextualisierung werden in den einzelnen Kapiteln die zunächst (1) die ökonomische Rahmenbedingungen der jeweiligen Branche kurz umrissen sowie (2) die Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems dargestellt. Darauf aufbauend werden dann die Auswirkungen der Mindestlohneinführung und Mindestlohnanpassung auf (3) die strukturellen Eigenschaften des Tarifvertragssystems sowie (4) die Tarifpolitik unter besonderer Berücksichtigung der Tariflöhne dargestellt. Zudem umreißen die einzelnen Kapitel in knapper Form (5) die zukünftigen Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien. Aus der oben eingeführten Fragestellung ergibt sich, dass der Schwerpunkt des Forschungsinteresses auf den Punkten (2) bis (4) liegt. Um ein gemeinsames Analyseraster zu schaffen, wurden insgesamt zehn Indikatoren gebildet und den drei Punkten wie folgt zugeordnet:

(2) Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

- 1 Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad
- 2* Tarifbindung

(3) Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

- 3 Nutzung der Übergangsregelung
- 4 Veränderung der Verhandlungsbereitschaft
- 5* Veränderung der Laufzeiten

(4) Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

6*	Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien
7	Einfluss auf die Tariflohndynamik
8	Einfluss auf die Tariflohnstruktur
9*	Tarifentgelte unterhalb des Mindestlohniveaus
10	Kompensation für mindestlohnbedingte Tariflohnerhöhungen

Von den zehn Indikatoren entsprechen sechs den in der Leistungsbeschreibung des BMAS (2019, S. 4f.) aufgeführten Mindestanforderungen; vier weitere wurden vom Projektteam hinzugefügt (diese sind jeweils mit einem Sternchen * gekennzeichnet). Die Indikatoren geben auch eine grobe Struktur für die einzelnen Branchenkapitel vor, wurden jedoch in Abhängigkeit von den branchenspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich gewichtet und ggf. durch weitere Indikatoren ergänzt (beispielsweise die Bedeutung von Allgemeinverbindlicherklärungen).

Dieses breit angelegte Erkenntnisinteresse war Ausgangspunkt für die Entwicklung einer geeigneten Datenerhebungsmethode im Sinne des Plädoyers von Johnson/Onwuegbuzie (2004), dass Forschungsmethoden sich aus der Forschungsfrage ableiten sollen, um die Aussichten auf brauchbare Antworten zu maximieren (ebd., S. 17 f.; eigene Übersetzung). Daraus ergab sich im Rahmen eines Mixed-Methods-Ansatzes eine Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden, die sich in drei Stränge der Datenerhebung aufteilen lassen:

- quantitative Analyse der Tarifverträge, insbesondere der Entgelttabellen;
- leitfadengestützte Experteninterviews mit Vertretern der Dachverbände der jeweiligen Tarifparteien;
- Gruppeninterviews mit Mitgliedern der Tarifkommissionen in einzelnen Tarifgebieten.

Alle drei Stränge dienen dem Zweck, valide Befunde über die empirischen Zusammenhänge zu gewinnen. Die Untersuchung ist damit darauf angelegt, mit quantitativen und qualitativen Methoden die Zusammenhänge zwischen Mindestlohn und Tarifgeschehen zu erfassen. Im Idealfall können die Resultate der quantitativen und qualitativen Stränge miteinander abgeglichen und so gegebenenfalls erhärtet werden. Die beiden qualitativen Methoden (leitfadengestützte Experteninterviews, Gruppeninterviews) Stränge ermöglichen es zudem, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern divergierende Perzeptionen, Interpretationen und Wertungen zu erfassen. Wichtig hierbei ist, dass die mit qualitativen Methoden erhobenen Daten nicht mit zum Teil subjektiven Wertungen gleichzusetzen sind. So erlauben etwa gleichlautende Aussagen beider Verhandlungsparteien, nach denen von den Arbeitgebern keinerlei Vorschläge zur Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte eingebracht wurden, eine wertungsfreie (d. h. objektiv-positive) Feststellung, dass dieser Aspekt in den Tarifverhandlungen der betreffenden Branche keine Rolle gespielt hat. Ergänzend zu den drei Hauptsträngen der Datenerhebung wurden für die einzelnen Fallstudien relevante Statistiken (z. B. Beschäftigtenzahlen oder ökonomische Kennziffern) ausgewertet und Materialien aus den jeweiligen Tarifrunden ausgewertet (z. B. Forderungen, Flugblätter oder Dokumentationen von Tarifverhandlungen).

Die Fallauswahl beschränkt sich auf neun besonders vom Mindestlohn betroffene Branchen: Bäckerhandwerk, Einzelhandel, Private Wach- und Sicherheitsdienste, Hotels und Gaststätten, Friseurhandwerk, Systemgastronomie, Landwirtschaft, Fleischwirtschaft sowie Post-, Kurier- und Expressdienste. Diese Branchen haben alle vergleichsweise niedrige Lohnniveaus und sie wiesen vor Einführung des Mindestlohns meist auch einen verhältnismäßig hohen Anteil von tariflichen Vergütungsgruppen unterhalb des neuen Mindestlohns auf (Bispinck 2017, S. 524). Die Fälle sind also

nicht zufällig ausgewählt, sondern begünstigen systematisch positive Befunde (d. h. Ergebnisse, die Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tarifgeschehen bestätigen). Dies schränkt die Generalisierbarkeit solcher Positivbefunde auf das Tarifgeschehen insgesamt ein, da diese sich nicht ohne Weiteres auf die (nicht untersuchten) Hochlohnbranchen übertragen lassen. Aus analytischer Sicht hat die selektive Fallauswahl trotzdem einen großen Vorteil, da die untersuchten Tarifbranchen allesamt „most likely cases“ sind. Flyvbjerg (2006, S. 230) argumentiert, dass diese Fälle logische Schlussfolgerungen nach dem Muster „wenn es auf diesen Fall nicht zutrifft, trifft es auf keinen Fall zu“ erlauben (eigene Übersetzung). Wenn einschneidende Auswirkungen des Mindestlohns in Branchen ausbleiben, in denen ein Positivbefund am wahrscheinlichsten ist, lässt sich nach dieser Argumentation allgemein sagen, dass auch in anderen Branchen gravierende unerwünschte Folgen sehr unwahrscheinlich sind.

2.1 Auswertung von Tarifverträgen

In der Anfangsphase des Forschungsvorhabens lag die vorläufige Fassung einer umfangreichen Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2019) zur Entwicklung des Tarifgeschehens für die Jahre 2012 bis 2018 vor. Die endgültige Fassung wurde am 19. September 2019 vorgelegt. Dargestellt wird hier u. a. die Häufigkeit von Tarifabschlüssen, deren Laufzeiten, die Spanne zwischen niedrigster und höchster Entgeltgruppe sowie die Mindestlohnbetreffenheit von Tarifverträgen (d. h. der Anteil der Tarifverträge, in denen mindestens eine Lohngruppe unterhalb der nächsten Stufe des gesetzlichen Mindestlohnniveaus liegt (ebd., S. 9). Der Auswertung zugrunde lagen Daten von etwa 500 Tarifverträgen, die in den Tariflohnindex des Statistischen Bundesamtes einfließen. Diese werden vom Statistischen Bundesamt jeweils eindeutig einem 2-Steller der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ08) zugeordnet.

Dies hat zur Folge, dass sich auch die Sonderauswertung auf die 2-Steller der WZ08 bezieht, und nicht auf einzelne Tarifbranchen. So werden z. B. die Tarifbranchen Bäckerhandwerk und Fleischwirtschaft beide dem 2-Steller C10 „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“ zugeordnet und gemeinsam mit anderen Abteilungen wie der Obst- und Gemüseverarbeitung, der Milchverarbeitung und der Herstellung von Futtermitteln ausgewertet (ebd., S. 6). Für das Frisörhandwerk bezieht sich die Auswertung auf den 2-Steller S96, der u. a. auch Wäschereien und chemische Reinigungen, das Bestattungswesen und Solarien umfasst (ebd.).

Für die vorliegende Studie wurden deshalb zusätzlich Tarifverträge der neun Tarifbranchen ausgewertet, mit denen sich dieses Gutachten befasst. Hierzu wurden analog zu den Gruppenworkshops (Abschnitt 2.3) jeweils die Tarifverträge ausgewählt, die von ihrer räumlichen Geltung her in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg Anwendung finden. Grundlage war der Datenbestand des WSI-Tarifarchivs. Im Mittelpunkt der Analyse stand die Entwicklung der einzelnen Entgeltgruppen. Von besonderem Interesse waren die Höhe der Stundenlöhne in den unteren Entgeltgruppen und deren jeweiliger Abstand zum Mindestlohn. Diese werden in den einzelnen Branchenkapiteln widergegeben. Außerdem lassen sich Veränderungen und Stabilität im Lohngitter anhand der Daten im Detail beobachten (siehe die Anhänge der einzelnen Kapitel). Zur anschaulichen Darstellung in den Branchenkapiteln wurden zwei Indikatoren für die Entgeltspreizung gebildet: Der erste setzt die obere Entgeltgruppe ins Verhältnis zur mittleren Gruppe, der zweite die untere. Analog zu den bekannten Dezilverhältnissen D9/D5 und D5/D1 für die Lohnverteilung (z. B. Braconier/Ruiz-Valenzuela 2014) lässt sich so differenzieren, ob es in der oberen oder unteren Hälfte des Tarifgitters zu einer Lohnstauchung bzw. -spreizung gekommen ist. Ergänzend stellen einzelne Kapitel Daten zur Laufzeit der Tarifverträge oder den Erhöhungsraten dar.

Um die Wirkung des Mindestlohns vollständig zu erfassen, werden die Tarifentgelte über einen längeren Zeitraum als vom Statistischen Bundesamt betrachtet. Denn bereits im Mai 2010 beschloss der DGB-Bundeskongress die Forderung nach einem Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde (DGB 2010). Hiervon waren auch die nachfolgenden Entgeltforderungen der Gewerkschaften beeinflusst. Der Beobachtungszeitraum der tariflichen Entgeltentwicklung beginnt daher mit dem Jahr, in dem der Tarifabschluss, der vor dieser DGB-Forderung vereinbart wurde, noch gültig war. Dies ist zumeist das Jahr 2010, kann aber auch das Jahr 2011 sein, wenn beispielsweise vor Mai 2010 ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, der im Januar 2011 noch gültig war.

2.2 Leitfadengestützte Experteninterviews

Im zweiten Strang der Datenerhebung wurden leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt. Diese Erhebungsform eignet sich insbesondere dann, wenn es gilt, „komplexe Wissensbestände zu rekonstruieren, die für die Erklärung sozialer Phänomene, auf die sich das aktuelle Forschungsinteresse bezieht, von Bedeutung sind“ (Liebold/Trinczek 2009, S. 35). Für das vorliegende Gutachten war das Ziel der Experteninterviews, ein möglichst umfassendes Bild von der Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des Mindestlohns in der jeweiligen Branche aus Sicht der Tarifparteien zu erhalten. Experteninterviews sind darauf angelegt, „hinreichend Raum für freie Erzählpassagen mit eigenen Relevanzsetzungen“ (ebd.) zu lassen. Gleichzeitig „kommt ein offen und unbürokratisch zu handhabender Leitfaden zum Einsatz“ (ebd.), der sicherstellt, dass alle forschungsrelevanten Fragen in dem Gespräch abgearbeitet werden. Im Folgenden wird zunächst die Entwicklung des Leitfadens dargestellt, um dann auf die Auswahl der Experten, den Feldzugang und die Auswertung der Interviews einzugehen.

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Leitfadens waren die oben zusammengefassten sechs Aspekte (siehe auch BMAS 2019, S. 3 f.). Zu jedem dieser Punkte wurde eine einleitende Frage formuliert, an die sich jeweils zwei oder drei Vertiefungsfragen anschließen (siehe Anhang Leitfaden Telefoninterviews). Beispielsweise wurde bei dem Thema „Kompensation des Mindestlohns“ zunächst relativ allgemein gefragt, ob es zur Kompensation eines etwaigen mindestlohnbedingten Lohnanstiegs einen Ausgleich oder eine Kostenentlastung an anderer Stelle gab (Frage 4.1). Darauf aufbauend wurde nach den konkreten Regelungen gefragt (Frage 4.2) und ermittelt, ob tarifliche Sonderzahlungen in die Monatsvergütungen integriert wurden (Frage 4.3). Ziel war es hierbei stets, analytische Kategorien in konkrete Regelungsinhalte der Tarifpraxis zu übertragen und damit zu operationalisieren. Zur Einleitung der Interviews wurde nach wesentlichen Merkmalen der Tarifverhandlungen vor Einführung des Mindestlohns gefragt; zum Abschluss wurden die Interviewpartner um einen Ausblick auf zukünftige Entwicklungen gebeten. Bei der Konzeption und Entwicklung des Leitfadens konnte das Forscherteam auf umfangreiche Vorarbeiten aus einer ähnlichen Studie des IW zurückgreifen (Lesch 2017).

Als Interviewpartner wurde für jede der neun Tarifbranchen jeweils eine Vertreterin bzw. ein Vertreter aus Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgewählt, also Personen die einen guten Überblick über das bundesweite Tarifgeschehen haben. Abweichend hiervon wurden für die Post-, Kurier- und Expressdienste auf der Arbeitgeberseite drei Interviews geführt, um der komplexeren Tarifsituation dieser Branche Rechnung zu tragen (siehe ausführlicher Kapitel 9). Die Rekrutierung der Interviewpartner und die Durchführung der Interviews auf Gewerkschaftsseite übernahm das WSI, auf Arbeitgeberseite das IW. Trotz guter Kontakte zu Gewerkschaften und Verbänden gestaltete sich der Feldzugang teilweise schwierig, da die Feldphase im Sommer 2019 mit der Hauptferienzeit zusammenfiel. Trotzdem wurden von 20 geplanten Interviews 19 realisiert, was einer Ausschöpfungsquote von 95 Prozent entspricht (siehe Tabelle 2-1). Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt und dauerten in der Regel 30 bis 45 Minuten. Sämtliche Interviews wurden

mit Einverständnis der Interviewpartner/innen aufgezeichnet und anschließend vollständig durch einen externen Dienstleister transkribiert. Der vollständige Gesprächsinhalt stand damit allen am Projekt beteiligten Wissenschaftlern zur Verfügung. In Einzelfällen wurden vertrauliche Gesprächsinhalte, die nicht Thema des Leitfadens waren, aus den Transkripten entfernt.

Tabelle 2-1: Überblick über die leitfadengestützten Experteninterviews

Branche	Arbeitgeber		Gewerkschaft	
	Organisation	Datum	Organisation	Datum
Landwirtschaft	Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände	19.06.2019	IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)	Nicht stattgefunden
Fleischwirtschaft	Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss (Berlin); Verband der Ernährungswirtschaft (VdEW)	13.06.2019	Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)	01.07.2019
Bäckerhandwerk	Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks	19.06.2019	NGG	01.07.2019
Einzelhandel	Handelsverband Deutschland (HDE)	19.06.2019	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	26.08.2019
Post-, Kurier- und Expressdienste	Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN)	29.07.2019	ver.di	31.07.2019
	Logistik-Unternehmen	13.09.2019		
	Verband für Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg	16.09.2019		
Hotels und Gaststätten	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA)	13.06.2019	NGG	02.07.2019
Private Wach- und Sicherheitsdienste	Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BdSW)	28.05.2019	ver.di	22.07.2019
Systemgastronomie	Bundesverband der Systemgastronomie (BdS)	18.06.2019	NGG	02.07.2019
Friseurhandwerk	Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks	19.06.2019	ver.di	18.07.2019

Quelle: eigene Zusammenstellung

In der Auswertungsphase wurden die transkribierten Interviews zunächst strukturiert, um einzelne Textpassagen den Unterpunkten des Leitfadens zuzuordnen. Dieser Schritt war notwendig, da die Interviewfragen nicht zwangsläufig in der Reihenfolge des Leitfadens abgearbeitet wurden und Interviewpartner im Verlauf des Gesprächs zwischen einzelnen Aspekten hin- und herwechselten oder auf bereits angesprochene Punkte zurückkamen. Die Gegenüberstellung der so aufbereiteten

Interviews ermöglicht es im zweiten Schritt, Positionen und Einschätzungen von Gewerkschaften und Arbeitgebern abzugleichen, um Gemeinsamkeiten zu identifizieren und Differenzen herauszuarbeiten. Dabei wurden die Aussagen auf die wesentlichen Inhalte reduziert (siehe auch das Vorgehen in Lesch 2017). Ergänzend zur Analyse der Gesprächsinhalte wurde im Rahmen einer Sekundäranalyse zusätzliches Material herangezogen und analysiert, um Aussagen der Experten empirisch zu stützen und zu ergänzen. Zur Verfügung standen insbesondere Tarifverträge (Tarifabschlüsse und Entgelttabellen), Geschäfts- und Jahresberichte, Pressemitteilungen, Stellungnahmen und Flugblätter der Tarifvertragsparteien sowie die Ergebnisse des WSI-Niedriglohnmonitorings (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2017) sowie die Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2019).

2.3 Gruppeninterviews in einzelnen Tarifgebieten

Die Gruppeninterviews waren der dritte Strang der Datenerhebung. Sie dienten dem Ziel, für einzelne Tarifgebiete das Zusammenwirken von Mindestlohn und Tarifverhandlungen im Detail zu erfassen. Ihre Rolle ist damit komplementär zu den leitfadengestützten Experteninterviews, die auf einen möglichst umfassenden Überblick angelegt waren. Die Gruppeninterviews wurden in Form von drei- bis vierstündigen Workshops durchgeführt, zu denen in der Regel drei bis vier Vertreter pro Tarifpartei eingeladen wurden. Vorrangige Zielgruppe waren die Mitglieder der jeweiligen Verhandlungs- und Tarifkommissionen aus den regionalen Organisationseinheiten, die selbst aktiv an der letzten Tarifverhandlung beteiligt waren. Diese verfügen über direktes Erfahrungswissen und können am konkreten Beispiel ihres Tarifgebiets die Interaktion von Mindestlohn und Tarifverhandlungen nachzeichnen. Die Gruppeninterviews waren so angelegt, dass einerseits zwischen den Tarifparteien strittige Positionen dokumentiert wurden, andererseits aber auch Raum für Erkenntnisse geschaffen wurde, die von beiden Parteien geteilt werden.

Zur Umsetzung der Gruppeninterviews bot sich eine stark partizipativ ausgerichtete qualitative Methodik an, die sich in anderen Disziplinen seit Langem weit stärker als in der Arbeitsmarktforschung etabliert hat (siehe Chambers 1994, Cornwall/Jewkes 1995). Vorrangiges Ziel partizipativer Methoden ist es, den Teilnehmenden einen Rahmen zur Verfügung zu stellen, innerhalb dessen sie ihr praktisches Erfahrungswissen strukturieren und reflektieren können. Partizipative Forschungsmethoden werden deshalb insbesondere dort eingesetzt, wo es – wie im vorliegenden Fall – darum geht, Praxiswissen für die Wissenschaft nutzbar zu machen (siehe auch Bergold/Thomas 2012). Im Idealfall spiegelt das Ergebnis die Realität aus Sicht der Handelnden wider. Den Forschenden kommt primär die Rolle zu, einen geeigneten Raum für eine zielführende Diskussion zu schaffen, diese zu strukturieren und die Sicherung der Ergebnisse zu unterstützen.

Zur praktischen Umsetzung wurde vom Forscherteam eine Methodik entwickelt, die in einem Pilotworkshop (Einzelhandel Nordrhein-Westfalen) getestet und danach leicht angepasst wurde. Das Konzept sah ursprünglich zwei Phasen mit Gruppenarbeit vor. Die zweite Phase erwies sich jedoch schon im Laufe des Pilotworkshops als nicht zweckmäßig und wurde durch eine Plenardiskussion ersetzt. Die endgültige Struktur ist im Anhang Agenda am Beispiel des Workshops für das Hotel- und Gaststättengewerbe Berlin-Brandenburg dokumentiert (siehe Anhang Agenda). Wie in diesem Fall begannen die Workshops stets mit einer kurzen Präsentation des Forschungsvorhabens und einer Vorstellungsrunde. Anschließend bildeten Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter jeweils für etwa eine halbe Stunde eine Arbeitsgruppe, um das Verhältnis zwischen gesetzlichem Mindestlohn und Tarifverträgen in ihrem Tarifgebiet zu diskutieren und die wesentlichen Aspekte auf Moderationskarten festzuhalten. Zur Unterstützung erhielten die Teilnehmer ein Handout mit zwei Leitfragen (Anhang Handouts). Neben dem Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen

(Positivbefunde) wurde ausdrücklich auch nach theoretisch denkbaren Auswirkungen gefragt, die so nicht eingetreten sind (Negativbefunde).

Im nächsten Schritt haben jeweils beide Gruppen ihre Ergebnisse präsentiert. Dabei wurden die Moderationskarten unter den Überschriften „Auswirkungen des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen“ (Positivbefunde) und „Folgen, die nicht eingetreten sind“ (Negativbefunde) an der Wand befestigt, wobei jeweils eine Spalte für Gewerkschaften und Arbeitgeber vorgesehen war. Das Moderatorenteam stellte die Ergebnisse anschließend zur Diskussion, wobei ein Abgleich der Sichtweisen der beiden Tarifparteien im Vordergrund stand. Übereinstimmende bzw. unstrittige Befunde wurden in der Mitte unter der Überschrift „geteilte Beobachtungen“ zusammengeführt (siehe Anhang Fotoprotokoll). Anders als dies bei Einzelinterviews möglich ist, wurden die handelnden Akteure also direkt in die Analyse der gesammelten Daten mit einbezogen (hier: Differenzanalyse). Das endgültige Wandbild stellt in diesem Sinne bereits ein Zwischenergebnis dar und dokumentiert neben strittigen Interpretationen auch geteilte Befunde der handelnden Akteure. Gegen Abschluss der Diskussion nahmen die Moderatoren auf die oben eingeführten Indikatoren Bezug, um sicherzustellen, dass alle relevanten Aspekte behandelt wurden. Dies ermöglicht es unter anderem, Negativbefunde zu Aspekten, die aus Sicht der Tarifparteien keinerlei Relevanz hatten, klar als solche zu dokumentieren. Beispielsweise wurde der Aspekt „Kompensation des Mindestlohns“ von den Teilnehmern oft nicht selbst angesprochen. Durch die gezielte Frage nach etwaigen Kompensationsmechanismen zum Abschluss der Diskussion lässt sich so dokumentieren, dass dies kein „Vergessen“ eines relevanten Aspektes war, sondern in der Praxis keine Relevanz hatte.

Zu allen Gruppengruppenworkshops wurden neben Fotoprotokollen auch schriftliche Protokolle angefertigt. Die wichtigsten Inhalte der schriftlichen Protokolle wurden in die einzelnen Branchenkapitel eingearbeitet. Teils wurden dazu in den Branchenportraits Unterkapitel für die beiden Tarifregionen (Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg) aufgenommen, teils die regionalen Befunde im Rahmen der allgemeinen Befunde dargestellt. Dies hing davon ab, wie umfassend die Befunde der regionalen Workshops ausfielen.

Tabelle 2-2: Workshops (Gruppeninterviews) Tarifgebiet NRW

	Verband	Gewerkschaft	Anzahl der Teilnehmer	Datum und Ort
Bäckerhandwerk	Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks Bäckerinnungs-Verband Westfalen-Lippe	NGG	-	Nicht stattgefunden ^{*)}
Einzelhandel	Handelsverband NRW	ver.di NRW	8	16.07.2019 (Düsseldorf, Handelsverband NRW)
Hotels und Gaststätten	DEHOGA NRW	NGG	6	20.08.2019 (Düsseldorf, WSI)
Private Wach- und Sicherheitsdienste	BDSW-Landesgruppe NRW	ver.di NRW	7	19.08.2019 (Düsseldorf, WSI)
Friseurhandwerk	Friseur und Kosmetikverband NRW	ver.di NRW	6	22.07.2019 (Dortmund, Frisör- und Kosmetikverband NRW)

^{*)} Hilfsweise wurde am 11.10.2019 ein Interview mit dem Bäckerinnungs-Verband Westfalen-Lippe geführt

Quelle: eigene Zusammenstellung

Tabelle 2-3: Workshops (Gruppeninterviews) Tarifgebiet Berlin-Brandenburg

	Verband	Gewerkschaft	Anzahl der Teilnehmer	Datum und Ort
Bäckerhandwerk	Bäcker- und Konditoren Landesverband Berlin- Brandenburg	NGG Ost	6	27.08.2019 (Berlin, Bäcker- und Konditoren Landesverband Berlin- Brandenburg)
Einzelhandel	Handelsverband Berlin- Brandenburg	ver.di Berlin- Brandenburg	6	06.09.2019 (Berlin, ver.di)
Hotels und Gaststätten	DEHOGA Berlin und DEHOGA Brandenburg	NGG Ost	14	11.09.2019 (Berlin, IW)
Private Wach- und Sicherheitsdienste	BDSW Landesgruppe Berlin und BDSW Landesgruppe Brandenburg	ver.di Berlin- Brandenburg	6	08.08.2019 (Berlin, IW)

Quelle: eigene Zusammenstellung

Die Gruppeninterviews wurden in fünf Tarifbranchen mit regionalen Tarifstrukturen durchgeführt (Bäckerhandwerk, Einzelhandel, Private Wach- und Sicherheitsdienste, Hotels und Gaststätten, Friseurhandwerk). Ausgewählt wurden jeweils die Tarifgebiete Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg, um so Fallbeispiele aus den alten und den neuen Bundesländern zu berücksichtigen. Die Beschränkung auf zwei Regionen ermöglichte es, logistischen Aufwand und Reisekosten zu minimieren. Da im Frisörhandwerk der neuen Bundesländer in den letzten Jahren keine Tarifverhandlungen mehr stattgefunden haben (siehe ausführlicher Kapitel 4), waren so ursprünglich neun Gruppeninterviews geplant. Beim Feldzugang ergab sich neben urlaubsbedingten Terminfindungsschwierigkeiten teilweise das Problem einer geringen Teilnahmebereitschaft. Hauptgrund war die verbreitete Ansicht, dass man „nichts Relevantes beizutragen habe, da der Mindestlohn für die Tarifverhandlungen keine Rolle gespielt hat“ (sinngemäßes Zitat einer Kontaktperson). Es kostete einige Überzeugungsarbeit, um die Ansprechpartner davon zu überzeugen, dass auch solche Erfahrungen aus wissenschaftlicher Sicht relevant sind. Diese war letztendlich in allen Fällen mit Ausnahme des Bäckerhandwerks Nordrhein-Westfalen erfolgreich, sodass acht von neun geplanten Gruppeninterviews durchgeführt werden konnten (siehe [Tabelle 2-2](#) und [Tabelle 2-3](#)). Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 89 Prozent. Die Gruppeninterviews wurden gemeinsam von jeweils einem Forscher von IW und WSI moderiert. Hilfsweise wurde am 11. Oktober 2019 ein ergänzendes, telefonisches Interview mit dem Bäckerinnungsverband Westfalen-Lippe geführt.

In folgenden Kapiteln 3 bis 11 werden die Ergebnisse der branchenbezogenen Interviews und Gruppenworkshops für die verschiedenen Branchen getrennt dargestellt. Daran schließt sich in Kapitel 12 ein branchenübergreifender Vergleich an.

Literatur

- Bergold, J./Thomas, S. (2012): Participatory research methods: a methodological approach in motion, In: *Historical Social Research* 37 (4), S. 191-222
- Bispinck, R. (2017): Mindestlöhne und Tarifpolitik – Ergebnisse des WSI-Niedriglohn-Monitoring, in: *WSI-Mitteilungen* 70 (7): 523-532
- Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv (2019): Mindestlöhne und tarifliche Niedriglöhne im Jahr 2017. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 83. Düsseldorf: WSI
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Leistungsbeschreibung „Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns“. Zb1-04812-3/29. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Braconier, H./Ruiz-Valenzuela, J. (2014): Gross Earning Inequalities in OECD Countries and Major Non-member Economies: Determinants and Future Scenarios, OECD Economics Department Working Paper No. 1139, Paris: OECD
- Chambers, R. (1994): Paradigm Shifts and the Practice of Participatory Research and Development. IDS Working Paper 2, Brighton: IDS
- Cornwall, A./Jewkes, R. (1995): What is participatory research?, in: *Social Science & Medicine* 41 (12): S. 1667-1676
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2019): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Sonderauswertung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

- Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB (2010): 19. DGB-Bundeskongress beschließt 8,50 Euro Mindestlohn, Pressemitteilung 088 vom 18.05.2010, <https://www.dgb.de/presse/++co++c5cf96f6-628f-11df-79f5-00188b4dc422> [25.10.2019]
- Flyvbjerg, B. (2006): Five misunderstandings about case-study research, in: *Qualitative Inquiry* 12 (2): S. 219-245
- Johnson, R. B./Onwuegbuzie, A. J. (2004): Mixed methods research: A research paradigm whose time has come, in: *Educational Researcher* 33 (7): S. 14-26
- Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-Report Nr. 13, Köln
- Liebold, R./Trinczek, R. (2009): Experteninterview, in: Kühl, S./Strodtholz, P./Taffertshofer, A. (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 32-56

2.4 Anhänge

Anhang Leitfaden Telefoninterviews



Leitfaden Experteninterviews zum BMAS-Projekt

„Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

- Tarifverhandlungen vor Einführung des Mindestlohns
 - Wie waren die Tarifverhandlungen in Ihrer Branche vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns organisiert (regional/bundesweit; Allgemeinverbindlichkeit; Nachwirkung)?
 - Wie sah die Tarifbindung/Bereitschaft zur Mitgliedschaft in Tarifträgerverbänden aus?
 - Wie bewerten sie das damalige Verhältnis der Tarifvertragsparteien?
 - Wie bewerten sie das tarifliche Lohngefüge vor der Mindestlohneinführung?
- Veränderung der Bereitschaft auf Seiten der Tarifpartner, Tarifverträge zu schließen, Tarifbindung
 - Hat der Mindestlohn die Bereitschaft der Tarifpartner verändert, Tarifverhandlungen zu führen?
 - Wie hat sich die Tarifbindung seit Einführung des Mindestlohns entwickelt?
 - Hat sich die räumliche Struktur der Tarifverhandlungen verändert? (bundesweit, regional, Branchenmindestlohn)
 - Hat sich der zeitliche Turnus von Tarifverhandlungen verändert?
- Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
 - Wie hat sich die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden seit Einführung des Mindestlohns verändert (positiv, neutral, negativ)
 - Wurde die Bereitschaft zur Mitgliedschaft in Tarifverbänden durch den Mindestlohn beeinflusst?
- Auswirkungen des Mindestlohns auf die Höhe der Tarifabschlüsse
 - Wie haben die Einführung oder die Anpassungen des Mindestlohns Ihre Tarifverhandlungen beeinflusst?
 - Wie stark werden die Lohnforderungen der Gewerkschaften durch die Entwicklung des Mindestlohns beeinflusst? Hat der Mindestlohn eine explizite Rolle in der Formulierung der Tarifforderungen gespielt?
 - Gibt es Gegenforderungen der Arbeitgeber zur Kompensation mindestlohnbedingter Lohnanpassungen?
 - Bestimmt der Mindestlohn die Tariflohndynamik?

- Veränderung der tariflichen Lohnstruktur
 - Wie hat sich die Lohnstruktur des Tarifvertrags verändert? (Abstände zwischen den einzelnen Lohngruppen)
 - Wie weit haben Einführung und Anpassung des Mindestlohns tarifliche Lohngruppen verdrängt?
 - Wie wurden die Entgeltgruppen kurz oberhalb des Mindestlohns gestaltet?
 - Hat sich der Mindestlohn auch auf die Entgelte in den höheren Entgeltgruppen ausgewirkt?
- Kompensation des Mindestlohns
 - Gab es zur Kompensation des mindestlohninduzierten Lohnanstiegs einen Ausgleich oder eine Kostenentlastung an anderer Stelle?
 - Welche Regelungen wurden zur Kompensation herangezogen (z.B. Arbeitszeit, Sonderzahlungen oder Zuschläge)?
 - Wurden tarifliche Sonderzahlungen in die Monatsvergütungen integriert, um den mindestlohnbedingten Anpassungsbedarf bei den Stundenlöhnen zu dämpfen?
- Einflüsse der Übergangsregelung
 - Wurde über die Nutzung der bis zum 31.12.2017 geltenden Übergangsregelung verhandelt?
 - Wurde die Übergangsregelung durch die Vereinbarung eines niedrigen tariflichen Branchenmindestlohns genutzt?
 - Ist der Anreiz, einen tariflichen Branchenmindestlohn zu vereinbaren, nach dem Auslaufen der Übergangsregelung verschwunden oder hat die Übergangsregelung die Bereitschaft dauerhaft gestärkt, Tarifverhandlungen zu führen?
 - Gibt es nach Auslaufen der Übergangsregelung noch Tariflöhne unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns? Wenn ja: Warum?
- Zukünftige Entwicklungen
 - Wie beurteilen Sie das Anpassungsverfahren des gesetzlichen Mindestlohns? Besteht ein Änderungsbedarf?
 - Wie beurteilen sie die aktuelle Höhe des Mindestlohns (angemessen, zu hoch, zu niedrig)? Welche Höhe wäre für den allgemeinen Mindestlohn angemessen?
 - Wie würde sich eine perspektivisch umgesetzte Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde auf die Tarifverhandlungen und die Tarifabschlüsse auswirken?

Anhang Agenda

Workshop Hotel- und Gaststättengewerbe Berlin-Brandenburg am 11. September 2019



Workshop zur Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Hotel- und Gaststättengewerbe Berlin-Brandenburg

Agenda

Uhrzeit	Tagesordnungspunkt
10:00 Uhr	Begrüßung, Vorstellungsrunde und Einführung
10:15 Uhr	Arbeitsgruppen: Auswirkungen des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen – Bestandsaufnahme aus Sicht von Arbeitgebern und Gewerkschaften
10:45 Uhr	Plenum: Vorstellung der Ergebnisse und Diskussion
12:00 Uhr	Pause / Imbiss
12:30 Uhr	Vertiefung und Abschlussdiskussion
13:30 Uhr	Ende des Workshops

Zeit: Mittwoch, 11. September 2019 von 10:00 bis 13:30 Uhr

Ort: Institut der deutschen Wirtschaft, Georgenstraße 22, 10117 Berlin

Moderation: Dr. Reinhard Bispinck (WSI), Christoph Schröder (IW)



Auswirkungen des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen der Privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Nordrhein-Westfalen – Arbeitsgruppen zur Bestandsaufnahme

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 wurde von Arbeitgebern und Gewerkschaften sehr unterschiedlich bewertet. Ein wichtiges Thema in der Diskussion war das künftige **Verhältnis zwischen gesetzlichem Mindestlohn und Tarifverträgen**. Wie würden sich die tariflichen Lohnstrukturen aufgrund des Mindestlohns ändern, wie würde der gesetzliche Mindestlohn die tarifliche Lohndynamik beeinflussen? Würden sich die Kräfteverhältnisse zwischen den Tarifvertragsparteien verschieben, welche Rückwirkungen würde der Mindestlohn auf die Mobilisierungsfähigkeit und den Organisationsgrad der Tarifvertragsparteien haben? Wie würde sich die Tarifbindung entwickeln, würden Tarifverträge vielleicht sogar gegenstandslos werden?

Wir wollen im ersten Teil des Workshops gemeinsam erarbeiten, **welche Auswirkungen der Mindestlohn auf das Tarifgeschehen in Ihrem Tarifgebiet gehabt hat – und welche möglichen Folgen sich so nicht eingestellt haben**. Bitte gehen sie in zwei Schritten vor:

- **Arbeitsschritt 1:** Welchen Einfluss haben Einführung und Erhöhungen des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in Ihrem Tarifgebiet gehabt? Bedenken Sie bitte sowohl (a) Veränderungen der Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen als auch (b) den Ablauf der Tarifverhandlungen und den Inhalt der Tarifverträge selbst.

Bitte notieren Sie alle relevanten Veränderungen auf jeweils einer eckigen Karte.

- **Arbeitsschritt 2:** Welche der möglichen Auswirkungen auf das Tarifgeschehen, die im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns diskutiert wurden, sind in Ihrem Tarifgebiet nicht eingetreten?

Bitte notieren Sie alle nicht eingetretenen Veränderungen jeweils auf einer ovalen Karte.

Hinweise:

- Nehmen Sie sich für die Gruppenarbeit etwa 20 Minuten Zeit.
- Bitte verwenden Sie für jeden Aspekt eine eigene Karte (also nur ein Aspekt/Karte)!
- Bitte nominieren Sie eine Person aus Ihrer Arbeitsgruppe, die die Ergebnisse im Plenum vorträgt (ca. 5 Minuten).

Anhang Fotoprotokoll
Workshop Einzelhandel Nordrhein-Westfalen am 16. Juli 2019



Quellen: IW; WSI

3. Landwirtschaft

3.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Detaillierte Daten zur ökonomischen Situation in der Landwirtschaft werden durch das Statistische Bundesamt im Rahmen der so genannten Agrarstrukturerhebung erfasst. Die jüngste, aktuell verfügbare Erhebungswelle stammt dabei aus dem Jahr 2016 (Destatis 2018). Laut der Agrarstrukturerhebung 2016 gab es in Deutschland etwa 940.000 erwerbstätige Personen in der Landwirtschaft (Tabelle 3-1). Bei knapp die Hälfte (48 Prozent) handelte es sich um selbstständige Bäuerinnen und Bauern sowie mithelfende Familienangehörige. Weitere 30 Prozent waren Saisonarbeitskräfte, die zumeist während der Ernte für einen Zeitraum von maximal drei Monaten in der Landwirtschaft tätig sind. Lediglich knapp 22 Prozent waren hingegen abhängig Beschäftigte in einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis, von denen etwa 60 Prozent eine Vollzeitstelle hatten (BMEL 2017, S. 11). Die Landwirtschaft weist damit insgesamt eine Beschäftigungsstruktur auf, bei der von vornherein nur etwa die Hälfte der Erwerbstätigen durch Tarifverträge erfasst werden können.

Zwischen 2010 und 2016 ist die Anzahl der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft kontinuierlich um insgesamt 13 Prozent zurückgegangen. Besonders groß war der Rückgang mit mehr als 19 Prozent bei den Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen. Dahinter verbirgt sich ein bereits seit langem anhaltender Trend des „Bauernsterbens“, bei dem kleinere Betriebe aufgeben. Darüber hinaus hat auch die Anzahl der Saisonarbeitskräfte mit einem Minus von 13 Prozent zwischen 2010 und 2016 deutlich abgenommen, während die Anzahl der dauerhaft Beschäftigten im selben Zeitraum um knapp 6 Prozent gewachsen ist. Insgesamt klagt die Branche über einen zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel, der durch eine Vielzahl von Faktoren wie der demographischen Entwicklung, anhaltender Landflucht und vergleichsweise ungünstigen und niedrig entlohnten Arbeitsbedingungen geprägt ist.

Tabelle 3-1: Erwerbstätige in der Landwirtschaft (in 1.000)

	2010	2013	2016	Veränderung 2010 zu 2016
Selbstständige und mithelfende Familienangehörige	556,3	505,6	449,1	-19,3 %
Ständige Beschäftigte	193,4	200,7	204,6	+5,8 %
Saisonarbeitskräfte	330,5	314,3	286,3	-13,4 %
Insgesamt	1.080,3	1.020,5	940,1	-13,0 %

Quellen: BMEL (2017, S. 11) auf der Grundlage der Agrarstrukturerhebung; eigene Berechnungen

Die etwa 275.000 landwirtschaftlichen Betriebe bewirtschaften insgesamt eine Fläche von rund 16,7 Millionen Hektar, was etwa der Hälfte der Fläche Deutschlands entspricht (BMEL 2017; S. 5). Bei knapp einem Viertel handelt es sich dabei um Kleinstbetriebe, die weniger als 10 Hektar Fläche bewirtschaften (Tabelle 3.2). 70 Prozent der Betriebe haben eine Nutzungsfläche von unter 50 Hektar. Landwirtschaftliche Großbetriebe mit mehr als 500 Hektar Fläche machen hingegen lediglich 1,3 Prozent aller Betriebe aus. Hierbei zeigen sich erhebliche regionale Unterschiede, wonach insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern die durchschnittliche Betriebsgröße deutlich größer ist, während sie in Bayern und Baden-Württemberg am geringsten ausfällt (BMEL 2017; S. 8).

Seit dem Jahr 2010 lässt sich insgesamt ein deutlicher Trend hin zu größeren Betriebsstrukturen feststellen. Während die Anzahl der Betriebe mit einer Nutzungsfläche bis zu 100 Hektar kontinuierlich zurückging, hat sie bei größer Betrieben stetig zugenommen (Tabelle 3-2).

Tabelle 3-2: Landwirtschaftliche Betriebe und ihre Flächen nach Größenklassen in Deutschland

Betriebsgröße von ... bis unter ... Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche	2010	2013	2016	Veränderung 2010 zu 2016
Unter 5	27,4	24,6	24,1	-12 %
5 – 10	47,3	44,6	43,7	-8 %
10 – 20	63,2	59,0	56,6	-10 %
20 – 50	76,1	71,5	66,7	-12 %
50 – 100	51,6	50,2	47,7	-8 %
100 – 200	22,8	23,7	24,3	+7 %
200 – 500	7,2	7,8	8,5	+18 %
500 – 1 000	2,1	2,2	2,2	+5 %
1 000 und mehr	1,5	1,5	1,5	0
Insgesamt	299,1	285,0	275,4	-8 %

Quellen: BMEL (2017, S. 8), auf der Grundlage der Agrarstrukturerhebung; eigene Berechnungen

3.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad

Auf Arbeitgeberseite liegt die Tarifvertragshoheit in der Landwirtschaft bei insgesamt 17 regionalen Arbeitgeberverbänden, die sich bundesweit im Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) zusammengeschlossen haben (Lesch 2017, S. 20; Interview GLFA 2019). Der GLFA hat die Aufgabe, die Lohn- und Tarifpolitik bundesweit zu koordinieren. Laut der Satzung des GLFA, kann er auch selbst Tarifverhandlungen führen, sofern er hierfür von seinen regionalen Mitgliedsverbänden ein entsprechendes Mandat erhält (GLFA 2013, §2). Über die genaue Anzahl der betrieblichen Mitglieder in den regionalen Arbeitgeberverbänden liegen keine öffentlich verfügbaren Angaben vor. Nach Aussagen des GLFA liegt der Organisationsgrad der Betriebe in Westdeutschland zwischen 50 und 80 Prozent, während er in Ostdeutschland auf maximal 10 Prozent geschätzt wird (Interview GLFA 2019).

Auf Arbeitnehmerseite werden die Tarifverhandlungen durch die Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU) geführt, die innerhalb der DGB Gewerkschaften neben der Bauindustrie, den baunahen Handwerksbereichen und der Gebäudereinigung auch für den Bereich der Landwirtschaft zuständig ist (IG BAU 2017). Die Tarifvereinbarungen für die Landwirtschaft werden hierbei - teilweise unter Beteiligung regionaler Tarifkommissionen - durch den Organisationsbereich Agrar- und Forstwirtschaft beim Bundesvorstand der IG BAU auf zentraler Ebene koordiniert und abgeschlossen.

Ende 2018 hatte die IG BAU insgesamt 247.182 Mitglieder (DGB 2019). Der größte Anteil hiervon kommt jedoch aus Branchen außerhalb der Landwirtschaft. Für letztere liegen keine genauen Angaben vor. Aufgrund der besonderen Beschäftigtenstruktur in der Landwirtschaft ist eine gewerkschaftliche Organisierung besonders schwierig. Gewerkschaftsmitglieder finden sich demnach

vor allem in den landwirtschaftlichen Großbetrieben, während sie in Kleinbetrieben mit ihrer sehr hohen Anzahl von Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen kaum vertreten sind. Hinzu kommt die hohe Anzahl von Saisonarbeitskräften, die kaum für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gewonnen werden können, zumal es sich bei diesen größtenteils um ausländische Beschäftigte handelt, die nur kurzfristig in Deutschland tätig sind.

Tariflandschaft

Die Entgelt- und Manteltarifverträge in der Landwirtschaft werden in der Regel auf regionaler Ebene zwischen den regionalen Arbeitgeberverbänden des GLFA und der IG BAU vereinbart. Auf Gewerkschaftsseite werden dabei auch die regionalen Tarifverträge unter Federführung des Bundesvorstandes verhandelt und von diesem unterzeichnet. Entsprechend der historisch gewachsenen Struktur der Arbeitgeberverbände existieren demnach 17 regionale Tarifgebiete, die von einigen Ausnahmen abgesehen in ihrer Reichweite dem Gebiet einzelner Bundesländer entsprechen. Derzeit existieren in allen regionalen Tarifgebieten gültige Entgelttarifverträge. Jenseits der regionalen Branchentarifverträge gibt es in einigen vornehmlich größeren Landwirtschaftsbetrieben auch Unternehmenstarifverträge, die direkt von den Unternehmen mit der IG BAU verhandelt werden.

Darüber hinaus haben die regionalen Arbeitgeberverbände ihre Tarifhoheit in einigen wenigen Ausnahmefällen auf den GLFA übertragen, sodass hier die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene geführt werden. Dies gilt zum einen für den Tarifvertrag über die Zusatzversorgung der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft, der bereits in die 1970er Jahre zurückreicht und zuletzt im Jahr 2000 erneuert wurde. Er ist zudem der einzige aktuell gültige Tarifvertrag in der Landwirtschaft, der allgemeinverbindlich erklärt wurde. Zum anderen wurde zwischenzeitlich auch der Tarifvertrag über einen branchenweiten Mindestlohn, der als Übergangsregelung bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vereinbart wurde (s.u.), auf nationaler Ebene verhandelt.

Schließlich existiert in der Landwirtschaft eine lange Tradition einer nationalen Koordinierung der Tarifpolitik, in der sich die Spitzenvertreter des GLFA und der IG BAU auf eine so genannte „Bundesempfehlung“ zur Erhöhung von Löhnen und Neuregelung von sonstigen Arbeitsbedingungen verständigen, die anschließend weitgehend in den regionalen Tarifverhandlungen übernommen werden. Zuletzt wurde eine solchen Bundesempfehlung Ende 2017 vereinbart, die für die Jahre 2018 bis 2020 eine dreistufige Entgelterhöhung und außerdem weitere Regelungen zur Eingruppierung, Arbeitszeit u.v.a. vorsieht (GLFA/IG BAU 2017). In der Zwischenzeit ist diese Empfehlung weitgehend von allen regionalen Tarifgebieten umgesetzt worden. Obwohl die Tarifverträge formal auf regionaler Ebene abgeschlossen werden, existiert in der Landwirtschaft mit der engen nationalen Koordinierung de facto ein vergleichsweise stark zentralisiertes Tarifvertragssystem.

Die Tarifverträge gelten prinzipiell für alle Beschäftigten in der Landwirtschaft, nicht jedoch für die Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen. Saisonarbeitskräfte werden hingegen ebenfalls in den Tarifverträgen erfasst. Bis Anfang der 2010er Jahre gab es sogar gesonderte Tarifverträge für Saisonarbeitskräfte. Seither sind diese jedoch in die normalen Entgeltgruppen der Entgelttarifverträge integriert worden, wobei sich ihr Entgelt in der Regel auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns befindet (s.u.).

Tarifbindung

Die vorliegenden Daten zur Tarifbindung in der Landwirtschaft deuten darauf hin, dass insgesamt nur eine Minderheit der Betriebe und Beschäftigten in der Branche unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt (Tabelle 3.3). Nach Angaben der von Destatis (2016) erhobenen Verdienststrukturerhebung waren im Jahr 2014 lediglich 8 Prozent der Betriebe und 11 Prozent der

Beschäftigten im Bereich „Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten“ tarifgebunden. Etwas höher fällt die Tarifbindung mit 23 Prozent der Betriebe und 38 Prozent der Beschäftigten nach den Daten des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2018 aus (Ellgut/Kohaut 2019). Allerdings beziehen sich die zuletzt genannten Daten auf den gesamten Wirtschaftsbereich „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“. Da vor allem in der Forstwirtschaft aufgrund des erheblichen Anteils öffentlicher Beschäftigter die Tarifbindung deutlich höher ausfallen dürfte, ist der IAB-Wert allein für die Landwirtschaft jedoch wahrscheinlich etwas zu hoch gegriffen.

Tabelle 3-3: Tarifbindung in der Landwirtschaft

In Prozent

Verdienststrukturerhebung 2014		IAB-Betriebspanel 2018	
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten		Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	
Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
8	11	23	38

Quellen: Destatis (2016); Ellgut/Kohaut, (2019)

Die relativ niedrige Tarifbindung in der Landwirtschaft hängt mit mehreren Faktoren zusammen. Eine wesentliche Rolle spielt hierbei die spezifische Betriebs- und Beschäftigtenstruktur der Branche, die von vorneherein wesentliche Teile einer potenziellen Regelung durch Tarifverträge entzieht. Dies gilt insbesondere für den hohen Anteil selbständiger Bauern und deren mithelfenden Familienangehörigen. Hinzu kommt der hohe Anteil von Saisonkräften, die zwar prinzipiell auch in Tarifverträgen erfasst werden, in der Praxis jedoch oft keine Tarifbindung aufweisen. Ein weiterer wichtiger Faktor zur Erklärung der geringen Tarifbindung liegt schließlich in dem geringen Organisationsgrad der Gewerkschaften und teilweise – insbesondere in Ostdeutschland – auch der Arbeitgeber (Interview GLFA 2019).

3.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

Die Arbeitgeber in der Landwirtschaft haben die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland grundsätzlich als „Eingriff in die Tarifautonomie“ abgelehnt. In dem 2014 von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzespaket zur „Stärkung der Tarifautonomie“ sahen sie dementsprechend eher ein „Tarifautonomieverringeringsgesetz“ (Deutscher Bauernverband/GLFA 2014, S. 1). Die besondere Sorge der Arbeitgeber galt dabei vor allem den Saisonarbeitskräften, deren Entlohnung zum damaligen Zeitpunkt deutlich unterhalb des geplanten Mindestlohns lag (vgl.3.4.). Eine entsprechende Erhöhung der Arbeitskosten hätte nach Ansicht der Arbeitgeber insbesondere im Bereich der besonders arbeitsintensiven Sonderkulturen (z.B. Erdbeeren, Spargel, Feldgemüse, Wein usw.), die einen Arbeitskostenanteil von bis zu 70 Prozent aufweisen, dazu geführt, dass viele Betriebe nicht mehr wettbewerbsfähig wären und dementsprechend Arbeitsplätze abbauen würden. Dementsprechend forderten die Arbeitgeber bei der Einführung des Mindestlohns eine generelle „Ausnahmeregelung für Saisonarbeitskräfte“ (ebd.).

Die Gewerkschaft IG BAU hat sich hingegen bereits seit Mitte der 2000er Jahre für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ausgesprochen, um den wachsenden Niedriglohnsektor in Deutschland einzudämmen. Dementsprechend wurde der Beschluss zur Einführung des Mindestlohns von der Gewerkschaft entschieden begrüßt und mit der Erwartung verbunden, dass hierdurch ein Beitrag geleistet wird, um „die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt vom Kopf wieder auf

die Füße zu stellen“, damit „Geschäftsmodelle, die auf Dumpinglöhnen und Ausbeutung der Beschäftigten basieren, ... keine Chance (mehr) haben“ (IG BAU 2014). Innerhalb des DGB war die IG BAU jedoch auch diejenige Gewerkschaft, die am stärksten darauf drängte, neben dem gesetzlichen Mindestlohn auch branchenspezifische Mindestlöhne zu etablieren, die im Rahmen von Tarifverträgen vereinbart und für die gesamte Branche allgemeinverbindlich erklärt werden. Mit der Bauindustrie und den baunahen Handwerksbereichen übernahm die IG BAU dabei selbst eine Pionierfunktion bei der Vereinbarung von Branchenmindestlöhnen, die auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes anschließend allgemeinverbindlich wurden.

Vor dem Hintergrund der in anderen Branchen gemachten positiven Erfahrungen forderte die IG BAU bereits im Jahr 2010 auch für die gesamte Landwirtschaft einen Branchenmindestlohn (IG BAU 2010), was von Seiten der Arbeitgeber jedoch zunächst abgelehnt wurde. Letztere änderten ihre Position jedoch, als die Vereinbarung über einen Branchenmindestlohn eine Möglichkeit eröffnete, im Sinne § 24 des Mindestlohngesetzes eine Übergangsregelung für die Landwirtschaft zu schaffen, die eine deutlich langsamere Heranführung an das allgemeine gesetzliche Mindestlohnniveau ermöglichte.

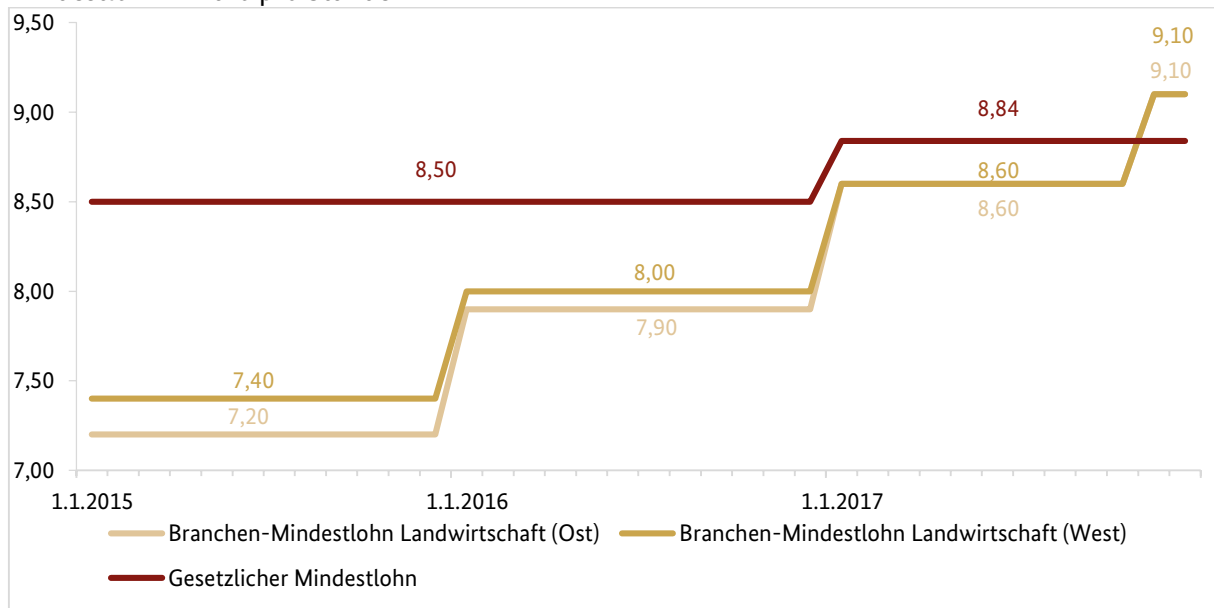
Nutzung der Übergangsregelung

Im August 2014 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf einen „Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau“, der anschließend durch eine Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) auf der Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Der Tarifvertrag sah die Einführung eines allgemeinen Branchenmindestlohns für die Landwirtschaft (und den Gartenbau) vor, der in der Praxis den Lohn für Saisonarbeitskräfte bestimmte. Entsprechend den Vorgaben des Mindestlohngesetzes musste er schrittweise bis Ende 2016 auf ein Niveau von 8,50 Euro pro Stunde und bis Ende 2017 auf das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns angehoben werden.

Der Branchenmindestlohn in der Landwirtschaft startete zum 1. Januar 2015 mit damals noch unterschiedlichen Werten in Ost- und Westdeutschland von 7,20 bzw. 7,40 Euro pro Stunde ([Abbildung 3-1](#)). Damit lag er im Westen 13 Prozent und im Osten 15 Prozent unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns von damals 8,50 Euro. Zum 1. Januar 2016 erhöhte sich der Branchenmindestlohn auf 7,90 bzw. 8,00 Euro und verringerte damit den Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn auf 6 bzw. 7 Prozent. Zum 1. Januar 2017 stieg der Branchenmindestlohn schließlich bundesweit einheitlich auf 8,60 Euro. Da der gesetzliche Mindestlohn jedoch in der Zwischenzeit auf 8,84 Euro erhöht wurde, bestand nach wie vor ein Abstand von knapp 3 Prozent. Zum November 2017 wurde der Branchenmindestlohn schließlich auf 9,10 Euro erhöht, womit er erstmals um 3 Prozent oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns lag. Allerdings lief der Tarifvertrag über den Branchenmindestlohn in der Landwirtschaft Ende 2017 ohne Nachwirkung aus und wurde seither auch nicht mehr erneuert.

Abbildung 3-1: Übergangsregelung in der Landwirtschaft nach § 24 Mindestlohngesetz

Mindestlohn in Euro pro Stunde



Quellen: WSI-Tarifarchiv; Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau der Bundesrepublik Deutschland vom 29. August 2014

Auswirkungen des Mindestlohns auf Tarifverhandlungen und Laufzeit

Während der Laufzeit der Übergangsregelung mit dem Tarifvertrag zum Branchenmindestlohn wurden keine weiteren Tarifverhandlungen in der Landwirtschaft mehr geführt. Die regionalen Tarifverträge liefen Mitte 2015 aus und waren danach nur noch in der Nachwirkung gültig, womit die Tariflöhne oberhalb des Mindestlohns de facto eingefroren wurden. Erst nach dem Auslaufen des Branchenmindestlohntarifvertrages wurde an den vorherigen Tarifverhandlungsmodus wieder angeknüpft. Demnach verständigten sich die Tarifvertragsparteien zunächst auf nationalen Ebenen wieder auf eine bundesweite Empfehlung, die im Anschluss daran auf regionaler Ebene in Tarifverträgen umgesetzt wurde.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat damit kurzfristig zu Veränderungen im Tarifvertragssystem der Landwirtschaft geführt, die jedoch auf die Dauer der Übergangsregelung beschränkt blieben, während anschließend wieder zum alten System zurückgekehrt wurde. Letzteres gilt auch für die relativ lange Laufzeit der Tarifverträge von deutlich mehr als zwei Jahren, die in der Landwirtschaft bereits seit längerer Zeit Tradition sind (Tabelle 3.4.). Ein direkter Einfluss des Mindestlohns auf die Laufzeit der Tarifverträge in der Landwirtschaft ist demnach nicht erkennbar (siehe auch Destatis 2019, S. 17). Gleiches gilt für die Tarifbindung und die Organisationsbereitschaft der Tarifvertragsparteien, die in erster Linie durch die strukturellen Besonderheiten der Branche geprägt werden (Interview GLFA 2019).

Tabelle 3-4: Nationale Beschlussempfehlungen für regionale Tarifverträge in der Landwirtschaft

Datum	Laufzeit	Laufzeit in Monaten
09.05.2001	01.05.2001 bis 30.05.2002	13 Monate
13.06.2002	01.05.2002 bis 31.08.2004	28 Monate
29.04.2005	01.09.2004 bis 31.12.2007	40 Monate
18.02.2008	01.01.2008 bis 31.03.2010	27 Monate
01.09.2010	01.04.2010 bis 31.10.2012	31 Monate
22.01.2013	01.11.2012 bis 30.06.2015 <i>01.11.2012 bis 31.12.2018</i> <i>(für die unterste Entgeltgruppe)</i>	32 Monate <i>(73 Monate)</i>
06.12.2017	01.01.2018 bis 30.06.2020	30 Monate

Quellen: GLFA (<https://www.glfa.de/bundesempfehlung-ldw/>); WSI-Tarifarchiv

3.4 Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

Die Festlegung der Tarifentgelte in der Landwirtschaft erfolgt durch ein Zusammenspiel von nationaler und regionaler Ebene. Während auf nationaler Ebene Empfehlungen für die prozentualen Tarifierhöhungen ausgesprochen werden, werden diese auf regionaler Ebene in Tarifverträgen verbindlich festgelegt. Dabei müssen die bundesweiten Empfehlungen entsprechend den historisch gewachsenen Tariflohnstrukturen angepasst werden, die regional – insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland – mitunter erhebliche Unterschiede aufweisen. Letztere werden im Folgenden am Beispiel der Tarifgebiete Nordrhein und Brandenburg untersucht.

Als eine Besonderheit in der deutschen Tariflandschaft wurde in der jüngsten Bundesempfehlung vom Dezember 2017 festgelegt, dass ab dem 1. Januar 2019 die unterste Tariflohngruppe, in der in der Regel die Mehrheit der Saisonarbeitskräfte eingruppiert sind, dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen soll (GLFA/IG BAU (2017, Punkt 3)). Damit wurde erstmals in einem Flächentarifvertrag in Deutschland explizit der Mindestlohn als unterste Tarifgruppe festgelegt.

3.4.1 Die Entwicklung im Tarifgebiet Nordrhein

Im Bundesland Nordrhein-Westfalen existieren in der Landwirtschaft mit „Nordrhein“ und „Westfalen-Lippe“ traditionell zwei Tarifgebiete mit eigenständigen Tarifverträgen, die sich im Hinblick auf die Lohnhöhe und Lohnstruktur jedoch nicht unterscheiden, sodass im Folgenden exemplarisch das Tarifgebiet Nordrhein betrachtet wird. Die Tarifverträge werden hier zwischen der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgebervereinigung des Rheinischen Landwirtschafts-Verbandes als regionalem Mitglied des GLFA und der IG BAU vereinbart.

Mit Ausnahme des Zeitraums Mitte 2015 bis Ende 2017, in dem in der Landwirtschaft ein bundesweiter Branchenmindestlohn galt, der als Übergangsregelung nach § 24 Mindestlohngesetz fungierte, waren im Tarifgebiet Nordrhein kontinuierlich Tarifverträge in Kraft, die die gesamte Lohnstruktur in der Landwirtschaft regelten. Hierbei wurden jeweils die nationalen Beschlussempfehlungen vollständig in den regionalen Tarifverträgen umgesetzt.

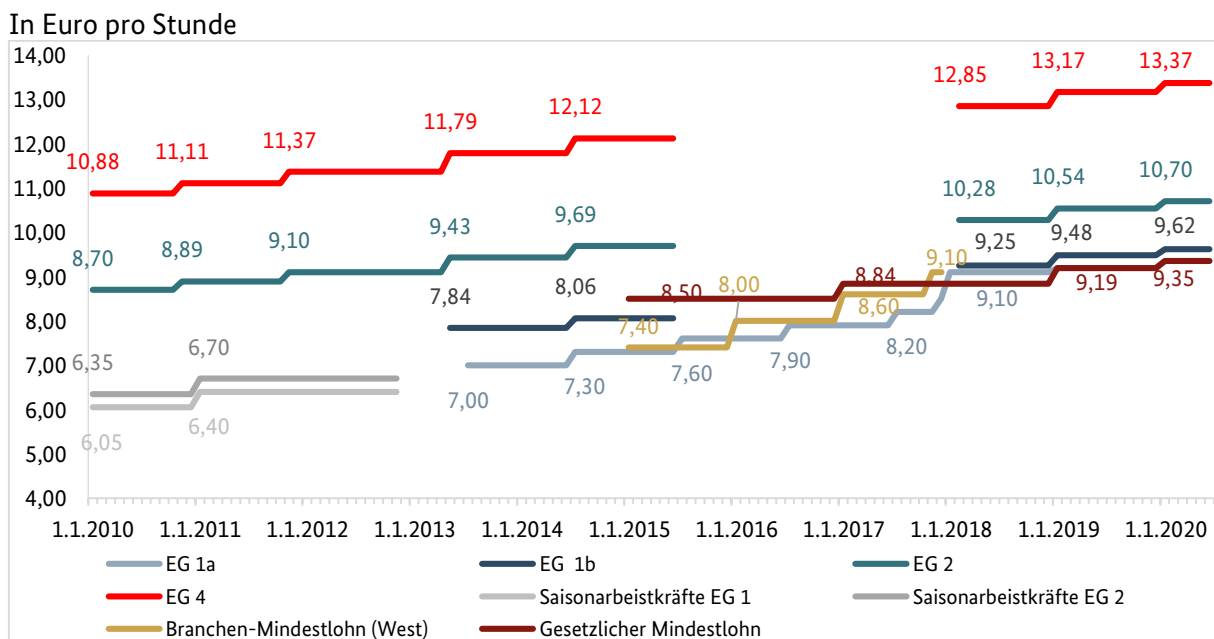
Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur

Als im Jahr 2010 von den DGB Gewerkschaften die Forderung nach einem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde erhoben wurde, lagen die Tarifentgelte für Beschäftigte der Landwirtschaft im Tarifgebiet

Nordrhein im Wesentlichen bereits oberhalb dieser Marke (Abbildung 3.2; Anhang 3a). Eine Ausnahme bildete die Entgeltgruppe EG1 für angelernte Beschäftigte ohne Berufsausbildung, die mit 7,23 Euro deutlich unterhalb des geforderten Mindestlohns lag. Allerdings kamen Beschäftigte ohne Berufsausbildung nach einer einjährigen Berufserfahrung in der Regel bereits in die EG2, die sich Anfang 2010 mit 8,70 Euro bereits oberhalb der geforderten Mindestlohnmarke befand.

Während der Lohn für die regulär Beschäftigten in der Landwirtschaft sich bereits vor Einführung des Mindestlohns deutlich oberhalb des anvisierten Mindestlohnlevels bewegte, waren es im Wesentlichen die Saisonarbeitskräfte, deren Entlohnung deutlich vom Mindestlohn übertroffen wurde. Anfang 2010 existierten noch separate Tarifverträge für Saisonarbeitskräfte, die mit einem untersten Stundenlohn von lediglich 6,05 Euro um 28 Prozent vom anvisierten Mindestlohn nach unten abwichen. Ab Mitte 2013 wurden dann die Löhne für Saisonbeschäftigte mit den neu geschaffenen Entgeltgruppen 1a und 1b in den normalen Entgelttarifvertrag integriert und hierbei bereits überdurchschnittlich stark angehoben.

Abbildung 3-2: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte in der Landwirtschaft im Tarifgebiet Nordrhein



Erläuterung: EG = Entgeltgruppe; EG1a: Ohne Berufsausbildung bis 4 bzw. 6 Monate; EG1b: Ohne Berufsausbildung ab 4 bzw. 6 Monaten; EG 2: Mindestens 1 Jahr Berufserfahrung und gründliche Fachkenntnisse; EG4: Landwirtschaftliche Berufsausbildung; Saisonarbeitskräfte EG 1: Erntehelfer; Saisonarbeitskräfte EG2: Vor- und nachgelagerte Arbeiten; Die Entgeltgruppen für die Saisonarbeitskräfte, EG1 und EG2, liefen im Oktober 2012 aus und wurden in den allgemeinen Tarifvertrag integriert; die Entgeltgruppen EG1a und EG1b lösten ab Mitte 2013 die alte EG1 ab; die Lücken bei den Entgeltgruppen EG1b, EG2 und EG4 ergeben sich, weil der Tarifvertrag am 30.6.2015 auslief und anschließend für eine längere Zeit in der Nachwirkung war, lediglich die EG1a wurde durchgehend bis zum 31.12.2018 tarifiert

Quelle: WSI-Tarifarchiv

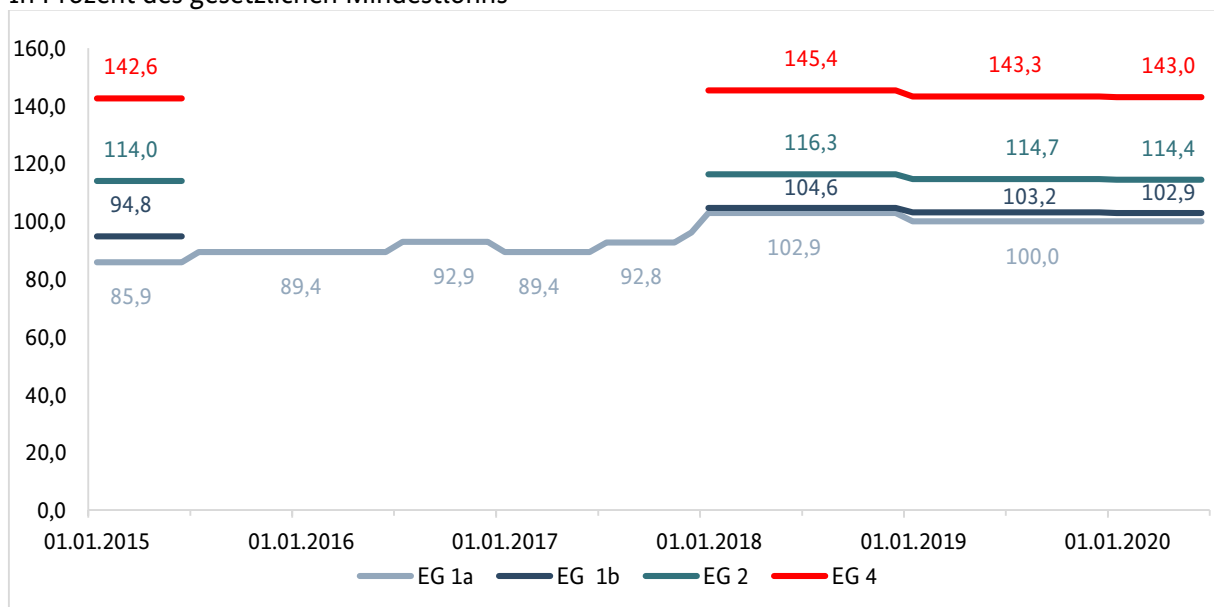
Bei der Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 lag die unterste Entgeltgruppe EG1a für Saisonarbeitskräfte mit 7,30 Euro jedoch immer noch 14 Prozent unterhalb des Einstiegsniveaus von 8,50 Euro. In dieser Situation wurde dann die Übergangsregelung mit dem Branchenmindestlohn

wirksam, deren wesentliche Funktion darin bestand, die Löhne der Saisonarbeitskräfte und andere ungelernete Beschäftigten an den Mindestlohn heranzuführen. Im Jahr 2018 lagen diese dann sogar erstmalig mit 9,10 Euro etwas oberhalb des Mindestlohns, bis dann ab 2019 der unterste Tariflohn für Saisonarbeitskräfte explizit auf das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns festgelegt wurde.

Gemessen als Prozentsatz am Mindestlohn zeigt sich deutlich die überproportionale Anhebung der unteren Entgeltgruppen EG1a und EG1b, während der Abstand der übrigen Löhne zum Mindestlohn weitgehend konstant geblieben ist (Abbildung 3-3). Eine Ausnahme bildete lediglich das Jahr 2017, in dem die regulären Tariflöhne eingefroren waren und zugleich der Mindestlohn erhöht wurde, sodass sich der Abstand zwischenzeitlich etwas verringerte. Mit den überproportionalen Tariflohnerhöhungen zu Beginn 2018 wurde jedoch der alte Abstand zum Mindestlohn wiederhergestellt.

Abbildung 3-3: Unterste Tarifentgelte in der Landwirtschaft im Tarifgebiet Nordrhein

In Prozent des gesetzlichen Mindestlohns



Erläuterung: EG1a: Ohne Berufsausbildung bis 4 bzw. 6 Monate; EG1b: Ohne Berufsausbildung ab 4 bzw. 6 Monaten; EG 2: Mindestens 1 Jahr Berufserfahrung und gründliche Fachkenntnisse; EG4: Landwirtschaftliche Berufsausbildung; gesetzlicher Mindestlohn = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

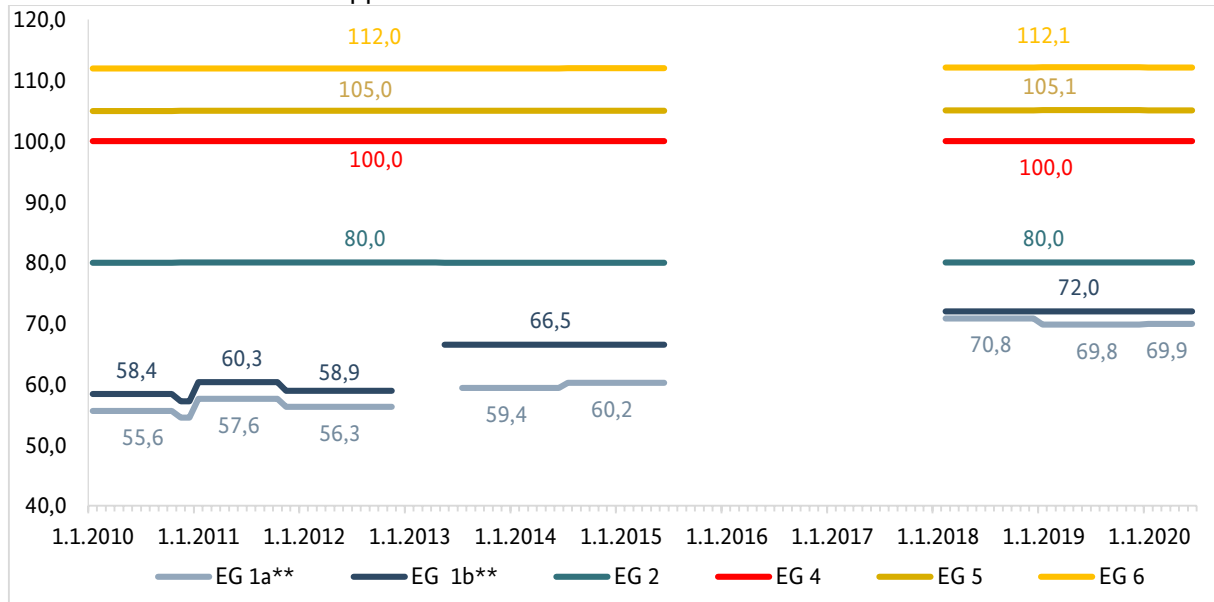
Auch die Lohnabstände zwischen den tarifvertraglichen Entgeltgruppen für Angelernte und für Fachkräfte haben sich in der Landwirtschaft über die 2010er Jahre hinweg nicht verändert (Abbildung 3-4). Bei den unteren Tarifgruppen für die Saisonarbeitskräfte und andere ungelernete Beschäftigten lässt sich durch den Mindestlohn ein starker Stauchungseffekt feststellen, der durch die Nutzung der Übergangsregelung zeitlich verschoben und Anfang 2018 dann voll wirksam wurde.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat insgesamt die Lohndynamik in der Landwirtschaft stark geprägt. Mindestlohnerhöhungen wurden an das gesamte Tariflohngitter weitergegeben, während die Löhne für Saisonarbeitskräfte und Ungelernte überproportional angehoben wurden und damit immer näher an die untersten Löhne angelernter Beschäftigter heranreichen. Mit der

Tarifvereinbarung im Jahr 2018 wurde durch die explizite Festlegung des Mindestlohns als unterster Entgeltgruppe eine Tariflohnstruktur festgelegt, die mit festen Abständen in den einzelnen Entgeltgruppen auf dem Mindestlohn aufbaut (Interview GLFA 2019).

Abbildung 3-4: Oberste und unterste Entgeltgruppen in der Landwirtschaft im Tarifgebiet Nordrhein

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: Unterste Entgeltgruppen: EG1a: Ohne Berufsausbildung bis 4 bzw. 6 Monate; EG1b: Ohne Berufsausbildung ab 4 bzw. 6 Monaten; EG2: Mindestens 1 Jahr Berufserfahrung und gründliche Fachkenntnisse; Mittlere Entgeltgruppe: EG4: Landwirtschaftliche Berufsausbildung mit 5 Jahren Berufserfahrung; Meister oder Agrarbetriebswirt; ** bis 11/12 Tarifvertrag für Saisonarbeitskräfte, die Entgelte für Saisonarbeitskräfte wurden ab Mitte 2013 in den allgemeinen Tarifvertrag integriert; die Lücken ergeben sich dadurch, dass die Entgeltgruppen EG1b, EG2, EG4, EG5 und EG6 nach dem 30.6.2015 in der Nachwirkung waren; mittlere Gruppe = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Kompensation für mindestlohnbedingte Tariflohnerhöhungen

Kompensationsleistungen für die Tariflohnerhöhungen in der Landwirtschaft im Zuge des Mindestlohns sind in der Regel nicht erbracht worden. So lassen sich weder bei Sonderzahlungen, den regulären Arbeitszeiten oder dem Urlaubsanspruch im Laufe der 2010er Jahre signifikante Veränderungen feststellen (Destatis 2019, S. 40 ff.). Mit der Bundesempfehlung von Ende 2017 und dem dazugehörigen Tarifabschluss in Nordrhein von 2018 sind lediglich die Flexibilitätsspielräume bei der Gestaltung der Arbeitszeit für die Unternehmen etwas erweitert worden.

Eine stärkere Kompensation der mindestlohnbedingten Entgelterhöhungen lässt sich hingegen bei den Saisonarbeitskräften beobachten. So geht auch der GLFA davon aus, dass einige Betriebe versuchen, einen Teil der erhöhten Lohnkosten dadurch zu kompensieren, dass sie den Saisonarbeitskräften höhere Kosten für Verpflegung, Unterkunft, und Ausrüstung in Rechnung stellen (Interview GLFA 2019). Aus Sicht der IG BAU hat dies in vielen Fällen zu einer deutlichen Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonbeschäftigten geführt. Die IG BAU geht generell davon aus, dass in ganz Deutschland Saisonarbeitskräfte aufgrund intransparenter und

falscher Arbeitszeitaufzeichnungen de facto unterhalb des Mindestlohns bezahlt werden (Kuschel/Varelmann 2018, Schaum 2019).

3.4.2 Die Entwicklung in Brandenburg

Die Entwicklung in Brandenburg steht stellvertretend für eine gleichlaufende Entwicklung in allen ostdeutschen Tarifgebieten. Die Tarifverträge werden hier zwischen der IG BAU und dem Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband Brandenburg und Berlin als GLFA-Mitgliedsverband vereinbart. Der Tarifvertrag gilt gleichlautend neben Brandenburg auch für das Bundesland Berlin. Im Unterschied zum Tarifgebiet Nordrhein werden in Brandenburg nach wie vor getrennte Entgelttabellen für Lohn- und Gehaltsempfänger vereinbart. Da beide Tabellen jedoch ein ähnliches Raster aufweisen, wird hier im Folgenden ausschließlich die Entgelttabelle für Lohnempfänger analysiert.

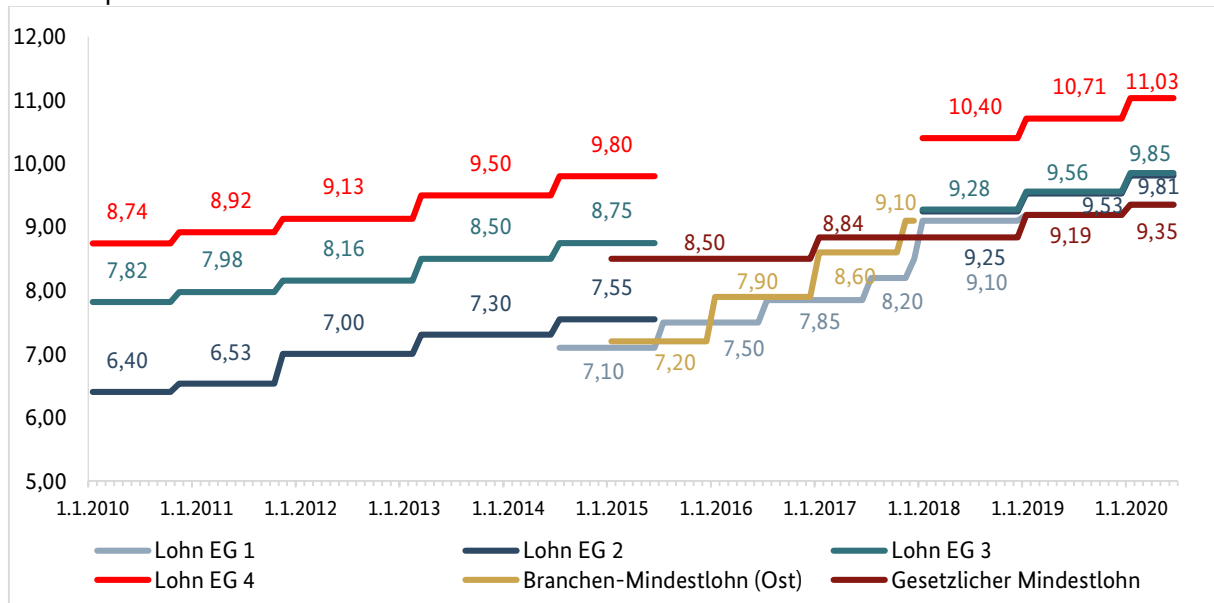
Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur

Anfang 2010 lagen in Brandenburg nicht nur die Tarifentgelte für Aushilfe- und Saisonarbeitskräfte (EG2), sondern auch für reguläre Beschäftigte mit Teilfacharbeiterabschluss (EG3) nach wie vor deutlich unterhalb des von den Gewerkschaften geforderten gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro. Erst ab einem Facharbeiterabschluss mit zweijähriger Berufserfahrung wurde die anvisierte Mindestlohnschwelle überschritten (Abbildung 3-5; Anhang 3b). Hinzu kommt, dass anders als in Westdeutschland, in Ostdeutschland die Entgeltgruppe 1, in der die Mehrzahl der Saisonarbeitskräfte eingruppiert wird, nicht tarifiert wurde, sodass hier überhaupt keine Lohnuntergrenze bestand.

Im Hinblick auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und die getroffene Vereinbarung über einen Branchenmindestlohn wurde Mitte 2014 erstmals in Ostdeutschland auch die klassische Saisonarbeit mit einer angelernten Tätigkeit und eine Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 Monaten tarifiert. Nach einer stetigen Anhebung der Tariflöhne in der ersten Hälfte der 2010er Jahre lagen bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auch in Brandenburg lediglich noch die Entgeltgruppen für Aushilfe- und Saisonarbeitskräfte und sonstige Ungelernte unterhalb von 8,50 Euro. Letztere wurden – wie in Westdeutschland – durch die Übergangsregelung mit dem Branchenmindestlohn an das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns herangeführt. Zugleich wurde auf diesem Wege auch das unterste Entgeltniveau in Ost- und Westdeutschland vereinheitlicht.

Abbildung 3-5: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte in der Landwirtschaft in Brandenburg (Lohnempfänger)

In Euro pro Stunde



Erläuterung: EG1: Ohne Berufsausbildung bis 6 Monate; EG 2: Ohne Berufsausbildung ab 6 Monaten; EG3: Teilfacharbeiterabschluss; EG 4: Facharbeiterabschluss mit zweijähriger Betriebszugehörigkeit; die Lücken ergeben sich, weil der Tarifvertrag zu, 30.6.2015 auslief und sich danach in der Nachwirkung befand, lediglich die EG 1 wurde durchgehend bis zum 31.12.2017 tarifiert; die EG1 wurde erst ab dem 1.7.2014 tarifiert (zuvor sah der Tarifvertrag vor, die dort definierten Tätigkeiten in freier Vereinbarung zu vergüten)

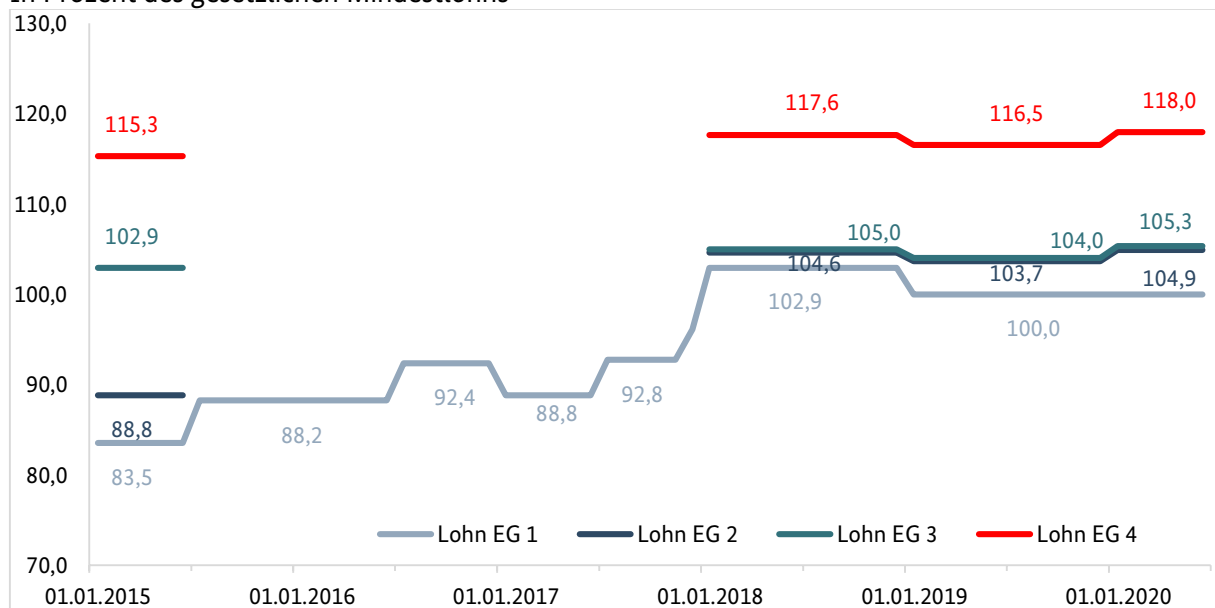
Quelle: WSI-Tarifarchiv

Von der Sondersituation des Jahres 2017 einmal abgesehen, in der die Tariflöhne eingefroren waren und der Mindestlohn erhöht wurde, hat sich das Verhältnis zwischen Tarif- und Mindestlohn für die regulär Beschäftigten, die mindestens über einen Teilfacharbeiterabschluss verfügen, kaum verändert (Abbildung 3-6). Dies bedeutete, dass Erhöhungen des Mindestlohns über das gesamte Tariflohngitter hinweg auch zu ähnlichen Erhöhungen der Tariflöhne geführt haben. In den Jahren 2018 und 2020 sind die Tariflöhne sogar leicht stärker als der Mindestlohn angestiegen und haben damit den Abstand wieder etwas vergrößert.

Anders sieht es bei den beiden unteren Entgeltgruppen EG1 und EG2 aus, die vorwiegend Saisonarbeitskräfte betreffen. Hier kam es zu überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen, die den Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn sukzessive verkleinert haben, bis schließlich die unterste Entgeltgruppe EG1 auf dem Niveau des Mindestlohns festgelegt wurde. Da die EG2 im Gegensatz zur EG1 nicht erhöht wurde, lag sie zwischenzeitlich sogar unterhalb der EG1, was praktisch jedoch keine Bedeutung hatte, da beide Entgeltgruppen vom Branchenmindestlohn überholt wurden und damit in der Praxis zwischenzeitlich keine Anwendung mehr fanden. Nach dem Auslaufen des Branchenmindestlohns und der Übergangsregelung wurde die EG2 jedoch deutlich angehoben und liegt mittlerweile fast 5 Prozent oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Zugleich hat sie damit fast das Niveau der nächst höheren Entgeltgruppe EG3 erreicht.

Abbildung 3-6: Unterste Tarifentgelte in der Landwirtschaft in Brandenburg (Lohnempfänger)

In Prozent des gesetzlichen Mindestlohns



Erläuterung: EG1: Ohne Berufsausbildung bis 6 Monate; EG 2: Ohne Berufsausbildung ab 6 Monaten; EG 3: Teilfacharbeiterabschluss; EG 4: Facharbeiterabschluss mit zweijähriger Betriebszugehörigkeit; gesetzlicher Mindestlohn = 100

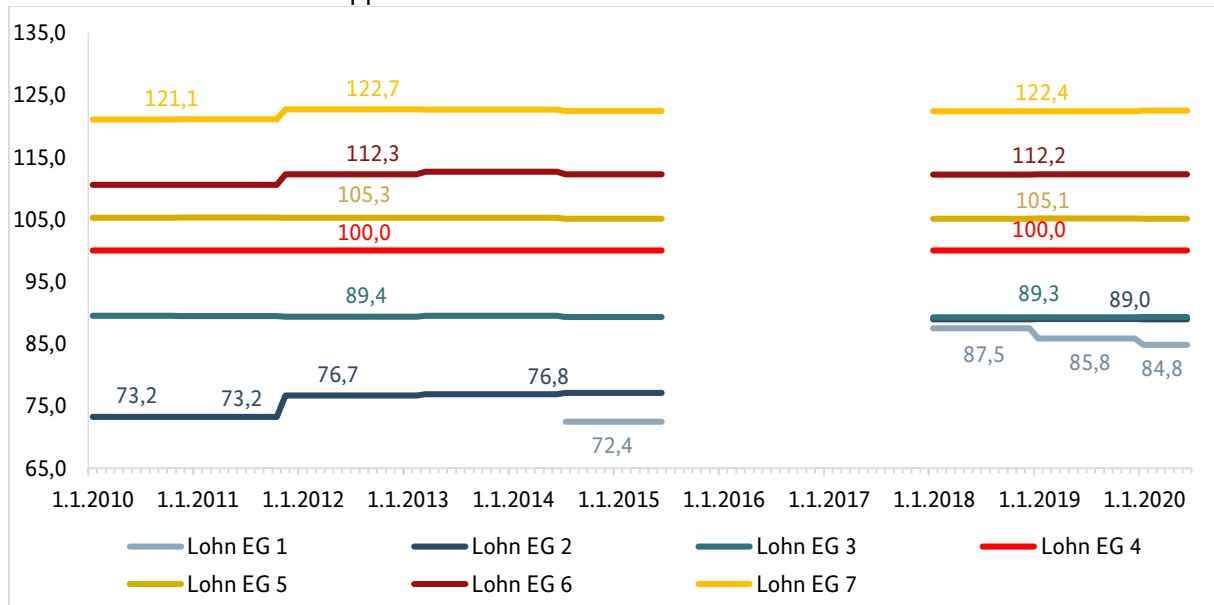
Quelle: WSI-Tarifarchiv

Bezogen auf das gesamte Lohngitter haben sich die Abstände zwischen den einzelnen Entgeltgruppen über die 2010er Jahre hinweg auch in Brandenburg von der Entgeltgruppe 3 an aufwärts kaum verändert (Abbildung 3-7). Der gesetzliche Mindestlohn hat demnach in diesem Bereich der Lohnskala nicht zu einer Stauchung der Tariflohnstruktur geführt. Mindestlohnerhöhungen wurden in ähnlicher Weise auch durch Erhöhungen der Tariflöhne nachvollzogen. Die Lohndynamik in der Landwirtschaft wurde damit eng von der Entwicklung des Mindestlohns beeinflusst. Diese Aussage für Brandenburg bestätigt auch das Statistische Bundesamt für die unteren Entgeltgruppen in den ostdeutschen Bundesländern insgesamt (Destatis 2019).

Eine besondere Situation besteht jedoch bei den Löhnen für Saisonarbeitskräfte und andere ungelernete Beschäftigte, die durch den Mindestlohn deutlich an das Lohnniveau der Entgeltgruppe 3 herangeführt wurden. Für den untersten Teil der Lohnskala lässt sich demnach ein ausgeprägter Stauchungseffekt nachweisen, wobei am aktuellen Rand der Abstand der untersten Entgeltgruppe EG 1 zur EG 3 wieder etwas zugenommen hat. Auch aus Brandenburg wurde davon berichtet, dass Betriebe auf die Lohnsteigerungen bei den Saisonarbeitskräften mit Kosteneinsparungen an anderer Stelle (z.B. bei Verpflegung oder Unterkunft) reagiert hätten. Es wäre auch zu Vorfällen gekommen, den Mindestlohn durch intransparente Arbeitszeiterfassungen zu umgehen (Peco Institut 2016).

Abbildung 3-7: Oberste und unterste Entgeltgruppen in der Landwirtschaft in Brandenburg (Lohnempfänger)

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: Unterste Entgeltgruppen: EG1: Ohne Berufsausbildung bis 6 Monate; EG 2: Ohne Berufsausbildung ab 6 Monaten; EG 3: Teilfacharbeiterabschluss; Mittlere Entgeltgruppe EG 4: Facharbeiterabschluss mit zweijähriger Betriebszugehörigkeit; Oberste Entgeltgruppen: EG 5: Facharbeiterabschluss mit speziellen Kenntnissen; EG 6: Facharbeiterabschluss mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten; EG 7: Meisterabschluss/Facharbeiterabschluss mit langjähriger Berufserfahrung; die Lücken entstehen dadurch dass der Tarifvertrag für die Entgeltgruppen EG2, EG3 und EG4 zum 30.6.2015 auslief und sich damit in der Nachwirkung befand, lediglich die EG1 wurde bis zum 31.12.2017 tarifiert; die Entgeltgruppe EG1 wurde zum 1.7.2015 erstmals tarifiert (zuvor sah der Tarifvertrag vor, die dort definierten Tätigkeiten in freier Vereinbarung zu vergüten); mittlere Gruppe = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

3.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien

Da sich in der Landwirtschaft das Lohnniveau für die Beschäftigten mit Fachkenntnissen bislang oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns bewegt, lässt sich für diese Beschäftigungsgruppe lediglich ein indirekter Einfluss feststellen. Dieser ergibt sich daraus, dass die Lohndynamik in der Landwirtschaft vor allem in den letzten Jahren stark durch die Anpassungen des Mindestlohns geprägt wurde. Anders sieht es hingegen bei den Aushilfe- und Saisonarbeitskräften aus, deren Löhne durch die Einführung des Mindestlohns deutlich angehoben wurden und für die heute der Mindestlohn de facto das Lohnniveau bestimmt. Der Mindestlohn wurde damit zugleich auch als unterste Tariflohngruppe festgeschrieben, auf der sich das gesamte Tariflohngitter aufbaut.

In der Bewertung des Mindestlohns liegen die Tarifvertragsparteien bis heute jedoch weit auseinander. Die Arbeitgeber haben sich nicht nur bis zuletzt gegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ausgesprochen, sondern auch die zwischenzeitlich erfolgten Anpassungen als „für die Landwirtschaft nicht angemessen“ kritisiert (Fritz 2018; GLFA 2016, Interview GLFA 2019). Umso mehr wird eine mögliche strukturelle Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro, wie sie derzeit von Gewerkschaften und politischen Parteien gefordert wird, von Seiten der Arbeitgeber entschieden abgelehnt. Solch ein „exorbitanter Anstieg des Mindestlohns“ würde dazu führen, dass die

„Tarifautonomie immer weiter ausgehebelt würde“, da die unteren Lohngruppen alle durch den Mindestlohn bestimmt würden und nur noch die oberen Lohngruppen verhandelt werden könnten (Interview GLFA 2019). Ferner wird befürchtet, dass es mittel- bis langfristig verstärkt zu Rationalisierungen käme und Arbeit durch Technik ersetzt würde. Da kleine Betriebe diese Rationalisierungen nicht bewältigen könnten, verschwänden sie vom Markt, sodass sich in der Folge die Konzentrationsprozesse in der Landwirtschaft verstärken würden (Interview GLFA 2019). De facto liegen ab dem 1. Januar 2020 noch drei Lohngruppen im Tarifgebiet Nordrhein und fünf Lohngruppen im Tarifgebiet Brandenburg unterhalb von 12 Euro (Anhang 3a und 3b).

Eine vollkommen andere Sicht auf den Mindestlohn findet sich bei der Gewerkschaft IG BAU. Diese bewertet nicht nur die bisherigen Erfahrungen als äußerst positiv, sondern spricht sich auch eindeutig für eine deutliche Erhöhung des Mindestlohniveaus aus. Der Vorsitzende der IG BAU, Robert Feiger, der zugleich eines der gewerkschaftlichen Mitglieder in der Mindestlohnkommission ist, plädiert dafür, „den Mindestlohn deutlich über die Armutsgrenze zu heben“ (Feiger 2019) und verweist darauf, dass nach Berechnungen des BMAS ein Mindestlohn von 12,63 Euro nötig sei, um nach 45 Jahren eine Rente oberhalb der Grundsicherung zu erhalten (Bundesregierung 2018). Für die Landwirtschaft würde aus Sicht der IG BAU ein höherer Mindestlohn die Chance eröffnen, die Branche weiter „aus dem Niedriglohnsektor herauszubewegen“ und damit dem zunehmenden Fachkräftemangel durch die Schaffung regulärer und gut bezahlter Arbeitsplätze zu entgegen (Schaum 2019).

Literatur und Materialien

Interview:

Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA),
19.06.2019

Literatur

Beeger, B. (2019): IG Bau bringt Mindestlohn von 12,63 Euro ins Spiel, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 14.02.2019

Bundesregierung (2018): Antwort der Bundesregierung auf die schriftliche Frage von Susanne Ferschl vom 7. Mai 2018 (Arbeitsnummer 377).

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2017): Daten und Fakten: Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft mit Fischerei und Wein- und Gartenbau, Berlin, https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/Broschueren/DatenundFakten.pdf?__blob=publicationFile [21.10.2019]

Destatis – Statistisches Bundesamt (2016): Tarifbindung in Deutschland 2014, Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden

Destatis – Statistisches Bundesamt (2018): Agrarstrukturerhebung 2016, Qualitätsbericht, Wiesbaden.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Sonderauswertung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 19.9.2019

- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2019): DGB-Mitgliederzahlen ab 2010. Gesamtübersicht der Mitglieder der DGB-Gewerkschaften von 2010 bis einschließlich 2018, <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010> [21.10.2019]
- Ellgut, P./Kohaut, S. (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen Vol. 72 (4), S. 290-297
- Feiger, R. (2019): „Ein zweistelliger Mindestlohn wäre mehr als vertretbar“, Interview mit Robert Feiger, in: Frankfurter Rundschau vom 19. August 2019
- Fritz, A. (2018): Ab 2019 beträgt der Mindestlohn 9,19 Euro, in: Agrar heute, 01.11.2018
- GLFA - Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (2013): Satzung vom 17.01.2013, <https://www.glfa.de/der-glfa/satzung/> [21.10.2019]
- GLFA - Deutscher Bauernverband/Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (2014): Gemeinsame Stellungnahme zum Referentenentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie vom 19. März 2014, Berlin, <https://media.diemayrei.de/88/604488.pdf> [21.10.2019]
- GLFA - Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (2016): Stellungnahme zur Anpassung des Mindestlohns ab dem 1.1.2017 durch die Mindestlohnkommission, in: Mindestlohnkommission, Stellungnahmen aus der schriftlichen Anhörung, Ergänzungsband zum ersten Bericht der Mindestlohnkommission; Berlin, S. 79-83
- GLFA/IG BAU (2017): Bundesempfehlung Landwirtschaft vom 6.12.2017, https://www.glfa.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1571160866&hash=5a77501cad5b222c462c06dad8db9f17593da9e7&file=fileadmin/glfa/2017/Bundesempfehlung_06.12.2017.pdf [21.10.2019]
- IG BAU - Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (2010): Agrar-Mindestlohn für 290.000 Beschäftigte, Pressemitteilung Nr. 37 vom 28.05.2010
- IG BAU - Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (2014): Gesetzlicher Mindestlohn: IG BAU begrüßt große Zustimmung im Bundestag, Pressemitteilung Nr. 55 vom 03.07.2014
- IG BAU - Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (2017): Berliner Satzung beschlossen auf dem 22. Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 9.- 13. Oktober 2017 in Berlin, <https://www.igbau.de/Binaries/Binary316/online-beihefter-berlinersatzung-2017-freigabe-2.pdf> [21.10.2019]
- Kuschel, S./Varelmann, K. (2018): Bundesweite Aktionswochen Saisonarbeit in der Landwirtschaft 2018, Peco-Institut/IG BAU (Hrsg.), https://www.peco-ev.de/docs/2018_Bundesweite_Aktionswochen_Saisonarbeit_Landwirtschaft.pdf
- Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-Report Nr. 13, Köln.
- Peco Institut (Hrsg.) (2016): Zur Situation von zeitlich befristeten Beschäftigten in der Landwirtschaft, Berlin.
- Schaum, H. (2019): Kein Mangel an Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft, Hintergrundgespräch mit dem stellvertretenden Bundesvorsitzenden der IG BAU, Harald Schaum, top agrar online vom 15.07.2019, <https://www.topagrar.com/management-und-politik/news/kein-mangel-an-saisonbeschaeftigten-in-der-landwirtschaft-11598335.html>

3.6 Anhang 3a: Tariflöhne in der Landwirtschaft im Tarifbezirk Nordrhein

In Euro pro Stunde*

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsmerkmale	02.09. 2009	01.11. 2010	01.11. 2011	01.05. 2013	01.07. 2013	01.07. 2014	01.07. 2015	01.07. 2016	01.07. 2017	01.12. 2017	01.01. 2018	01.01. 2019	01.01. 2020
1 (gültig bis 10/12)	Arbeiten, die Grundkenntnisse / Grundfertigkeiten erfordern und nach allgem. Anweisung und einer Anlernzeit von mind. 2 Monaten ausgeübt werden	7,23	7,39	7,56										
1a**	Ohne Berufsausbild. / Anlernzeit; kurze Einarbeitung - bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 (bis 12/17) bzw. 4 Monaten (ab 01/18)	(5,70)	(6,05)***	(6,40)****		7,00	7,30	7,60	7,90	8,20	8,50	9,10	Gesetz. Mindest- lohn	Gesetz. Mindest- lohn
1b**	Ohne Berufsausbild. / Anlernzeit; kurze Einarbeitung - bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit nach 6 (bis 12/17) bzw. 4 Monaten (ab 01/18)	(6,00)	(6,35)***	(6,70)****	7,84		8,06					9,25	9,48	9,62
2	Arbeiten mit gründlichen Fachkenntnissen, die nach mind. einjähriger Berufserfahrung selbstständig ausgeübt werden	8,70	8,89	9,10	9,43		9,63					10,28	10,54	10,70
3	Landarbeiter (Schlepperfahrer und Maschinenführer)	10,01	10,22	10,46	10,85		11,15					11,82	12,12	12,30
4	Abschluss in einem landwirtschaftlichen oder vergleichbaren Ausbildungsberuf; Arbeiten nach allgemeiner Anweisung überwiegend selbstständig	10,88	11,11	11,37	11,79		12,12					12,85	13,17	13,37
5	Abschluss in landwirtschaftl. oder vergleichb. Ausbildungsberuf nach fünfjähriger landwirtschaftl. Berufstätigkeit; selbstständige Ausführung von Arbeiten in eigener Verantwortung	11,42	11,67	11,94	12,38		12,73					13,50	13,84	14,05
6	Meister oder staatlich geprüfter Agrarbetriebswirt	12,18	12,44	12,73	13,20		13,58					14,41	14,77	14,99

Erläuterung: * Grundlage: 40-Stunden Woche (174 Stunden pro Monat); ** Bis 11/12 Tarifvertrag für Saisonarbeitskräfte; *** ab 01.01.2010; **** ab 01.01.2011

Quelle: WSI-Tarifarchiv

3.7 Anhang 3b: Tariflöhne in der Landwirtschaft in Brandenburg

In Euro pro Stunde*

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsmerkmale	02.09. 2009	01.11. 2010	01.11. 2011	01.03. 2013	01.07. 2014	01.07. 2015	01.07. 2016	01.07. 2017	01.12. 2017	01.01. 2018	01.01. 2019	01.01. 2020
1	Ohne Berufsausbild. / Anlernzeit; kurze Einarbeitung - bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 Monaten	freie Vereinb.	freie Vereinb.	freie Vereinb.	freie Vereinb.	7,10	7,50	7,85	8,20	8,50	9,10	9,19	9,35
2	Ohne Berufsausbild. / Anlernzeit; kurze Einarbeitung - bei ununterbrochener Betriebszugeh. von mehr als 6 Monaten.	6,40	6,53	7,00	7,30	7,55					9,10	9,53	9,81
3	Teilfacharbeiterabschluss (Fachwerker); Tätigkeiten mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen, die selbstständig und weitgehend eigenverantw. ausgeübt werden	7,82	7,98	8,16	8,50	8,75					9,28	9,56	9,85
4	Facharbeiterabschluss mit zweijähriger ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.	8,74	8,92	9,13	9,50	9,80					10,40	10,71	11,03
5	Facharbeiterabschluss plus berufsbezogene Weiterbildung; arbeitsplatzbezogene spezielle Kenntnisse (z.B. Fahrerlaubnis für Traktoren)	9,20	9,39	9,61	10,00	10,30					10,93	11,26	11,59
6	Facharbeiterabschluss Schwierige und vielseitige Tätigkeiten, gründliche und umfassende Fachkenntnisse erfordern, selbstständig und eigenverantw. mit begrenzter Leistungsbefugnis; Naturwissenschaftlich-technische Kenntnisse einfacher und komplizierter Art	9,66	9,86	10,25	10,70	11,00					11,67	12,02	12,38
7	Meister- oder Facharbeiterabschluss mit langjähriger Berufserfahrung und berufsbezogener Weiterbildung Schwierige und umfangreiche Tätigkeiten, gründliche und umfassende Fachkenntnisse analog LGr. 6; selbstständig und vollverantwortlich mit begrenzter Leistungsbefugnis.	10,58	10,80	11,20	11,65	12,00					12,73	13,11	13,51

Erläuterung: * Grundlage: 40-Stunden Woche (174 Stunden pro Monat)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

4. Schlachten und Fleischerverarbeitung

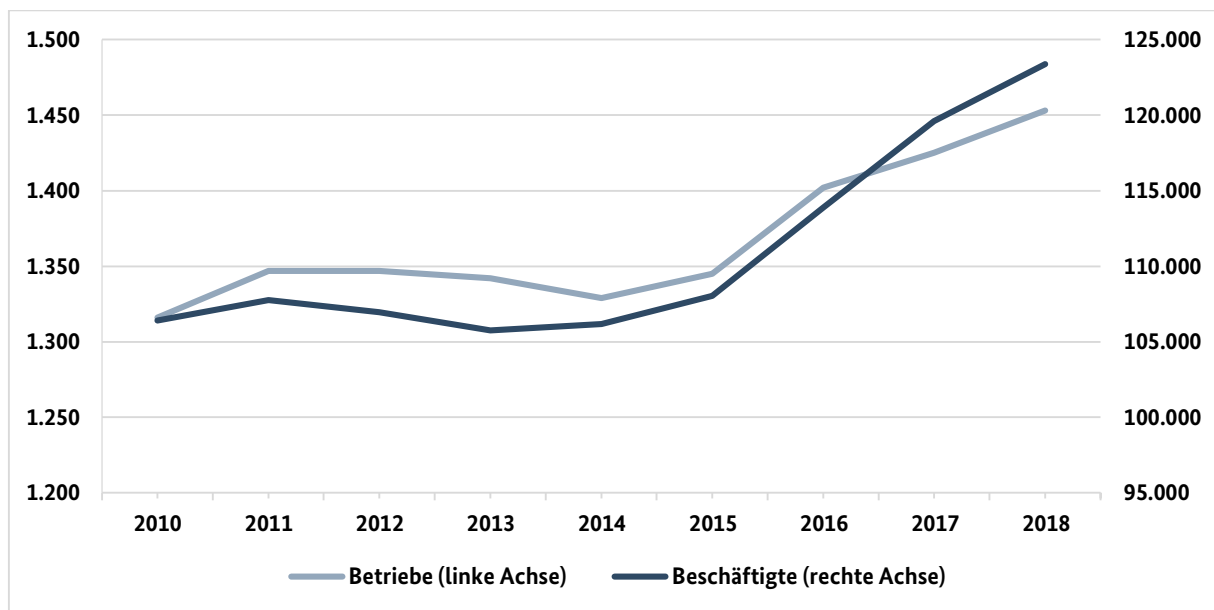
4.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Die Wirtschaftsgruppe Schlachten und Fleischverarbeitung (WZ08-Klassifikation C10.1) – häufig auch kürzer als „Fleischwirtschaft“ bezeichnet – ist mit einem Umsatzanteil von über 20 Prozent die umsatzstärkste Branche innerhalb der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (Stracke 2017, S. 3). Die Wirtschaftsklasse Schlachten umfasst etwa 370 Schlachtbetriebe mit jeweils mehr als 20 Beschäftigten. Die Fleischverarbeitung ist mit mehr als 1.000 Betrieben mittelständischer strukturiert (Stracke 2017, S. 5). Die Branche ist stark konzentriert. Der Großteil des Branchenumsatzes der gesamten Fleischwirtschaft entfällt auf fünf führende Konzerne: die Tönnies-Gruppe (Umsatz von 6,9 Mrd. Euro im Jahr 2017), Vion Food Germany (3,1 Mrd. Euro), Westfleisch (2,8 Mrd. Euro), PHW-Gruppe mit Wiesenhof Geflügel (2,5 Mrd. Euro) und die Heristo-Gruppe (geschätzte 1,5 Mrd. Euro) (Bug 2019). Die 15 größten Fleischbetriebe standen 2016 für mehr als 56 Prozent des Branchenumsatzes. Die vier größten Schlachtbetriebe (neben den genannten Konzernen Tönnies-Gruppe, Vion Food Germany und Westfleisch auch Danish Crown Fleisch) haben zusammen einen mengenmäßigen Marktanteil von 60 Prozent (Stracke 2017, S. 5). Bezogen auf die gesamte Wirtschaftsgruppe Schlachten und Fleischverarbeitung ist allerdings keine spürbare Zunahme der Konzentration zu beobachten. Die Bundesregierung kommt für 2016 zu dem Ergebnis, dass die zehn größten Unternehmen 2016 einen Anteil von 24,0 Prozent am Gesamtumsatz der Branche hatte. Im Jahr 2001 lag dieser Anteil bei 23,1 Prozent, 2014 wurde ein Maximalwert von 26,0 Prozent erreicht (Bundesregierung 2018, S. 9).

Abbildung 4-1 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Anzahl von Betrieben und Beschäftigten in der Wirtschaftsgruppe Schlachten und Fleischverarbeitung in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten. Die Beschäftigten umfassen die abhängig Beschäftigten in Sinne von in einem vertraglichen Arbeits- und Dienstverhältnis zum Betrieb/Unternehmen stehende Personen. Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen sind ebenso wie Werksarbeitnehmer und Werkvertragsarbeitnehmerinnen darin nicht enthalten (Destatis 2019c, S. 2 im Anhang „Erläuterungen zum Fragebogen“). Seit 2015 nehmen in der Fleischwirtschaft sowohl die Anzahl der Betriebe als auch die Anzahl der Beschäftigten zu. Im Jahr 2018 gab es insgesamt 1.453 Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten. Davon entfallen 381 Betriebe auf die Wirtschaftsklasse Schlachten. Insgesamt hatte die Fleischwirtschaft 2018 gut 123.000 Beschäftigte (Destatis 2019b). Damit beschäftigt die Branche fast ein Fünftel der Beschäftigten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in Deutschland (Stracke 2017, S. 3).

Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) betont, dass die Beschäftigungsstrategien der Betriebe recht unterschiedlich ausfielen (bestätigend: SPA 2018, S.4; siehe dazu auch Bundesregierung 2018). In den Schlachtbetrieben, wo viele ungelernte Kräfte arbeiten, liege der Anteil eigener Beschäftigter zwischen 10 und 50 Prozent. Der Rest seien Beschäftigte aus Werkvertragsunternehmen und Zeitarbeitnehmer sowie Zeitarbeitnehmerinnen in Subunternehmen. Nach Angaben der NGG ist der Anteil Stammbeschäftigter in der Fleischverarbeitung höher, weil dort in der Produktion gelernte Kräfte beschäftigt sind. Werkverträge spielten dort vor allem in der Verpackung eine bedeutende Rolle. Insgesamt wird der Anteil des Stammpersonals an der Gesamtbeschäftigung auf rund 50 Prozent geschätzt (Stracke 2017, S. 7). Die Arbeitsbedingungen von Kern- und Randbelegschaften weichen stark voneinander ab. Randbelegschaften haben deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen: Es gebe immer noch „zahlreiche Beispiele für prekäre Arbeits- und Wohnverhältnisse von Werkvertragsarbeitnehmern“ (Stracke 2017, S. 3).

Abbildung 4-1: Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten in der Fleischwirtschaft



Quelle: Destatis (2019b)

Strukturell befindet sich die Fleischbranche im Wandel. Es ist ein Rückgang von Kleinbetrieben zu beobachten, während Großbetriebe wachsen (SPA 2017, S. 5). Dabei müssen die Produzenten steigenden Qualitätsansprüchen beim Fleisch ebenso genügen wie höheren Ansprüchen der Verbraucher an den Tierschutz, den Umweltschutz und an die Sicherheit (Stracke 2017, S. 3; Bug 2019). Zudem standen (und stehen) die Arbeitsbedingungen häufig in der öffentlichen Kritik. Die Branche reagierte hierauf mit einer freiwilligen Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen (SPA 2016, S. 8 und S. 13). In der seit Oktober 2015 geltenden Selbstverpflichtung verpflichteten sich die beteiligten Unternehmen dazu, von der Entsendung Abstand zu nehmen und ihre Beschäftigten – auch die bei ihren Dienstleistern – nach deutschem Arbeits- und Sozialrecht anzustellen. Zudem wollten sie mehr Mitarbeiter in ihre Stammebelegschaft übernehmen (SPA 2016; Sieler 2018). Bis Ende 2018 hatten sich dieser Selbstverpflichtung 23 Unternehmensgruppen mit insgesamt 100 Betrieben angeschlossen, darunter auch die vier umsatzstärksten Unternehmen (SPA 2017, S. 7; SPA 2018, S. 4). Nach Angaben der Gewerkschaft NGG unterliegen dadurch aber nur knapp die Hälfte der Beschäftigten der Fleischwirtschaft einer Selbstverpflichtung (NGG 2018b).

Wo die Selbstverpflichtung greift, wirkt sie offenbar positiv. So stellt die Bundesregierung (2019, S. 2) fest: „Die Selbstverpflichtung hat dazu beigetragen, den Anteil in Deutschland versicherungspflichtig Beschäftigter in der Fleischwirtschaft zu erhöhen“. Die in [Abbildung 4-1](#) dargestellte Beschäftigungsentwicklung kann ebenfalls als Indiz dafür gewertet werden. Nach Angaben des Sozialpolitischen Ausschusses (SPA) der Fleischwirtschaft hat sich der Anteil der selbst bei den Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zu den nicht bei dem Auftraggeber Beschäftigten seit 2014 um 4,5 Prozentpunkte auf 50,5 Prozent erhöht (SPA 2017, S. 9). Die NGG zieht eine kritischere Bilanz. Sie hält die freiwillige Selbstverpflichtung für „gescheitert“, weil sich zu wenige Betriebe angeschlossen hätten (NGG 2018b).

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurde 2014 – ein Jahr vor der Selbstverpflichtung – ein tariflicher Branchenmindestlohn eingeführt (VdEW 2014a; VdEW 2014b). Dieser TV-

Mindestbedingungen ist allerdings Ende 2017 ausgelaufen. Seit Anfang 2018 gibt es keine branchenweite tarifliche Lohnuntergrenze mehr.

Ein weiteres strukturelles Problem der Branche ist, dass der Erlöszuwachs preisbedingt hinter dem Mengenzuwachs zurückbleibt. Die Umsätze sind in den letzten Jahren gestiegen, hielten dabei aber nicht mit den wachsenden Schlachtzahlen Schritt (Stracke 2017, S. 4). Entsprechend ging auch der Umsatz je Mitarbeiter zurück. Im Jahr 2018 lag der Branchenumsatz bei 42,5 Milliarden Euro (Destatis 2019b). Da die Produkte wenig differenziert seien, herrsche in der Branche ein starker Preiswettbewerb. Vor allem kleinen und mittleren Betrieben falle es schwer, Kostensteigerungen an Lieferanten weiterzugeben.

Die Geschäftslage wird von den Unternehmen seit einigen Jahren verhalten beurteilt (Stracke 2017, S. 3). Der gesättigte Inlandsmarkt bietet kaum Wachstumspotenzial, sodass die Abhängigkeit vom Exportgeschäft wächst. Dort herrscht – ebenso wie im Inlandsmarkt, wo Preissteigerungen gegenüber dem Lebensmitteleinzelhandel kaum durchsetzbar sind – ein harter Preiswettbewerb zwischen deutschen, europäischen, amerikanischen und asiatischen Produzenten. Dies erhöht den Kostendruck (Stracke 2017, S. 8). Viele Betriebe setzen auf Größenwachstum und Rationalisierungen, die mit regelmäßigen Restrukturierungen einhergehen.

4.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad

Die Wirtschaftsgruppe Schlachten und Fleischverarbeitung fällt tarifpolitisch in den Regelungsbereich der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) sowie der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG). Die ANG ist der sozialpolitische Spitzenverband der Deutschen Ernährungsindustrie und als Verbändeverband deren Dachverband (ANG 2019). Der ANG sind die neun Landesverbände der Ernährungsindustrie und derzeit vier Fachverbände angeschlossen. Tariffähig sind nur die neun Landesverbände, aber nicht der Dachverband. Einer dieser neun Landesverbände ist der Verband der Ernährungswirtschaft Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt (VdEW). Er sticht insofern aus den neun Landesverbänden hervor, als er 2013 den ersten bundesweiten Tarifvertrag zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestbedingungen) aushandelte und der dann von den acht weiteren Landesverbänden mitunterzeichnet wurde (Interview VdEW 2019). Der VdEW betreut über 200 Unternehmen mit circa 250 Betrieben. Dabei werden alle Branchen der Ernährungsindustrie vertreten (VdEW 2019). Die übrigen acht Landesverbände sind der Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Baden-Württemberg, der Arbeitgeberverband der Bayerischen Ernährungswirtschaft, die Wirtschaftsvereinigung der Ernährungsindustrie Berlin-Brandenburg, der Arbeitgeberverband Ernährungsindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein/ Mecklenburg-Vorpommern (Nordernährung), der Arbeitgeberverband Ernährung Genuss Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland, der Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen, der Sächsische Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss und der Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss Thüringen.

Die NGG hatte Ende 2018 knapp 200.000 Mitglieder von denen gut 82.000 weiblich waren (DGB 2019). Zum Organisationsgrad im Wirtschaftszweig Schlachten und Fleischverarbeitung gibt es keine Angabe. Die NGG gibt an, dass der Mitgliedschaftsanteil dort „sehr gering“ sei (Interview NGG 2019). Unter den großen Unternehmen gebe es einzelne Betriebe mit einem guten Organisationsgrad, aber viele Betriebe seien auch gar nicht organisiert. Bei Westfleisch wird der Organisationsgrad auf rund 30 Prozent geschätzt, bei Vion Food Germany liege er tendenziell höher. Dort werde die Hälfte der Betriebe von der NGG organisiert. Im Norden sei die NGG Verhandlungspartner der Betriebe. Im

Süden tritt als Konkurrenz die dem Christlichen Gewerkschaftsbund angeschlossene Gewerkschaft „DHV – Die Berufsgewerkschaft“ auf. Hintergrund dieser Zweiteilung war eine vom Unternehmen geforderte unbezahlte Verlängerung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 42 Stunden, die die NGG nicht mittragen wollte (Interview NGG 2019).

Tariflandschaft

In der Wirtschaftsgruppe Schlachten und Fleischverarbeitung gibt es keinen allgemeinen Branchentarifvertrag (SPA 2016, S. 6; Stracke 2017, S. 8). In den größeren Unternehmen wurden Haustarifverträge abgeschlossen, die Arbeitgeber sprechen von „einer großen Zahl“ an Haustarifverträgen (Interview NGG 2019, Interview VdEW 2019). Laut Angaben des Sozialpolitischen Ausschusses der Fleischwirtschaft sind in der Fleischwarenindustrie Unternehmen mit rund 28.000 Mitarbeitern an Haustarifverträge gebunden (SPA 2016, S. 5). In der Schlacht- und Zerlegungsindustrie sowie in der Geflügelwirtschaft werde ebenfalls mit Haustarifverträgen gearbeitet. Genauere Angaben macht der Ausschuss dazu aber nicht (SPA 2016, S. 5). Neben den Haustarifverträgen gibt es auch sogenannte weiße Flecken in der Tariflandschaft (Interview NGG 2019, Interview VdEW 2019).

In der Schlachtindustrie sind die Konzerne Westfleisch und Vion Food die wesentlichen Verhandlungspartner der Gewerkschaft. Alle anderen Schlachtunternehmen, ob groß, ob klein, verhandelten weder vor der Einführung noch nach der Einführung des Mindestlohntarifverträge mit der NGG. In der Fleischverarbeitung gebe es „eine Handvoll großer Konzerne“, die eine Tarifbindung hätten. Der große Mittelstand sei in der Regel aber nicht tarifgebunden (Interview NGG 2019).

Von der Fleischwirtschaft zu trennen ist das Fleischerhandwerk. Im Handwerk werden eigene Landestarifverträge mit den Landesinnungen geschlossen. Bis auf drei Verbände (Niedersachsen/Bremen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg) schließen alle Landesinnungen Tarifverträge ab. Der Mindestlohn sei dabei kein großes Thema (Interview NGG 2019).

Tarifbindung

Nach Angaben von Destatis (2019a, S. 7) liegt die Tarifbindung im Wirtschaftszweig „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“ (WZ08-Klassifikation C10) bundesweit bei 30 Prozent. Im Westen werden 34 Prozent erreicht, für den Osten wird keine Angabe ausgewiesen. Für die Wirtschaftsgruppe „Schlachten und Fleischverarbeitung“ gibt es keine amtliche Angabe zur Tarifbindung.

Nach Schätzungen der NGG werden in den Schlachthöfen keine 10 Prozent Tarifbindung erreicht, da sich deren Beschäftigung (auch schon vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns) nur aus 10 bis 25 Prozent Stammebelegschaft und 90 bis 75 Prozent Werkvertragsbeschäftigten zusammensetze. In der Fleischverarbeitung wird die Tarifbindung auf rund 30 Prozent geschätzt. Die dort höhere Tarifbindung hänge mit einem höheren Anteil der Stammbeschäftigten zusammen. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns habe die Bereitschaft der Unternehmen, Tarifverträge zu schließen, nicht erhöht. Die Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen, sinke. Zwar seien etwa zwei Drittel der Unternehmen in der Fleischwirtschaft insgesamt in Fachverbänden organisiert. Die schließen aber keine Tarifverträge (Interview NGG 2019).

Der Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss (ANG) verwies im Frühjahr 2017 darauf, dass die Landesverbände im Zuge der Verhandlungen über den bundesweiten Mindestlohntarifvertrag Mitglieder gewinnen konnten, die zuvor keinem Arbeitgeberverband angehört hatten. Das sei auch notwendig gewesen, um die Repräsentativitätsvoraussetzung für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach dem AEntG zu erfüllen (Lesch 2017, S. 10). Nach

Einschätzung des VdEW liegt die Tarifbindung bei knapp 40 Prozent. Außerdem habe der gesetzliche Mindestlohn „bis auf wenige Ausnahmen abgesehen“ in der Fleischverarbeitung keinen Einfluss auf die Praxis der Haustarifverträge gehabt, „weil die Haustarifverträge auch in ihren untersten Gruppen immer deutlich über dem Mindestlohn lagen“ (Interview VdEW 2019). Für die Schlachtwirtschaft dürfte die Bereitschaft – insbesondere im Osten, wo es ohnehin nur wenige Haustarifverträge gebe – tendenziell zurückgegangen sein, weil der Mindestlohn hier stärker in das Lohngefüge eingegriffen habe. Die mindestlohninduzierten Anpassungen der unteren Lohngruppen hätten einen Anpassungsdruck auf das gesamte Lohngefüge ausgeübt (Interview VdEW 2019). Die NGG bestätigt, dass sich die Tarifbindung seit Einführung des Mindestlohns nicht gebessert hat (Interview NGG 2019).

Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Um auf die Kritik an den Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft zu reagieren (Bundesregierung 2018; 2019) und wegen der Diskussion über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns einigten sich die Landesverbände des ANG im Jahr 2013 – noch vor der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns – darauf, erstmals einen bundesweiten Mindestlohntarifvertrag mit der NGG zu schließen (Lesch 2017, S. 10). Der bundesweite Mindestlohntarifvertrag (Bundeseinheitlicher Tarifvertrag zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland, TV Mindestbedingungen) wurde allerdings vom VdEW verhandelt (VdEW 2014). Es war ein reiner Entgeltvertrag für die unterste Lohngruppe. Der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags umfasst gemäß § 1 (3) alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere solche, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeiten ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (SGB IV) eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Dies sind auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Dienstleistern der Fleischwirtschaft, soweit sie Betrieben oder selbständigen Betriebsabteilungen der Fleischwirtschaft eingesetzt werden. Der Tarifvertrag trat zum 1.7.2014 in Kraft und endete ohne Nachwirkung zum 31.12.2017. Der Vertrag wurde über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für allgemeinverbindlich erklärt und dadurch auch auf ausländische Subunternehmen erstreckt. Der ANG betonte, dass der tarifliche Mindestlohn auch mit Blick darauf eingeführt wurde, den gesetzlichen Mindestlohn überflüssig zu machen (Lesch 2017, S. 10). Der VdEW räumt ebenfalls ein, dass die Verhandlungen vor dem Hintergrund der politischen Diskussion über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns stattfanden. Überlegungen, damit einen Mindestlohn zu verhindern, spielten aus seiner Sicht aber eher eine untergeordnete Rolle, da die Branche dafür nicht groß genug sei. Im Vordergrund stand vielmehr, dass die Branche ihren eigenen Weg gehen wollte, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern (Interview VdEW 2019).

In den Jahren 2017/18 verhandelten die Tarifparteien über einen zweiten Tarifvertrag zur Regelung eines tariflichen Branchenmindestlohns (NGG 2017a; NGG 2017b; VdEW 2017). Dies führte im Januar 2018 auch zu einem Abschluss (NGG 2018a; Heitmann 2018). Der Tarifvertrag wurde allerdings nicht formal beim BMAS eingereicht, um ihn allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags war für die Tarifparteien aber wiederum eine Voraussetzung dafür, den Tarifvertrag überhaupt in Kraft treten zu lassen. Da diese fehlte, setzen die Tarifparteien den Tarifvertrag nicht in Kraft.

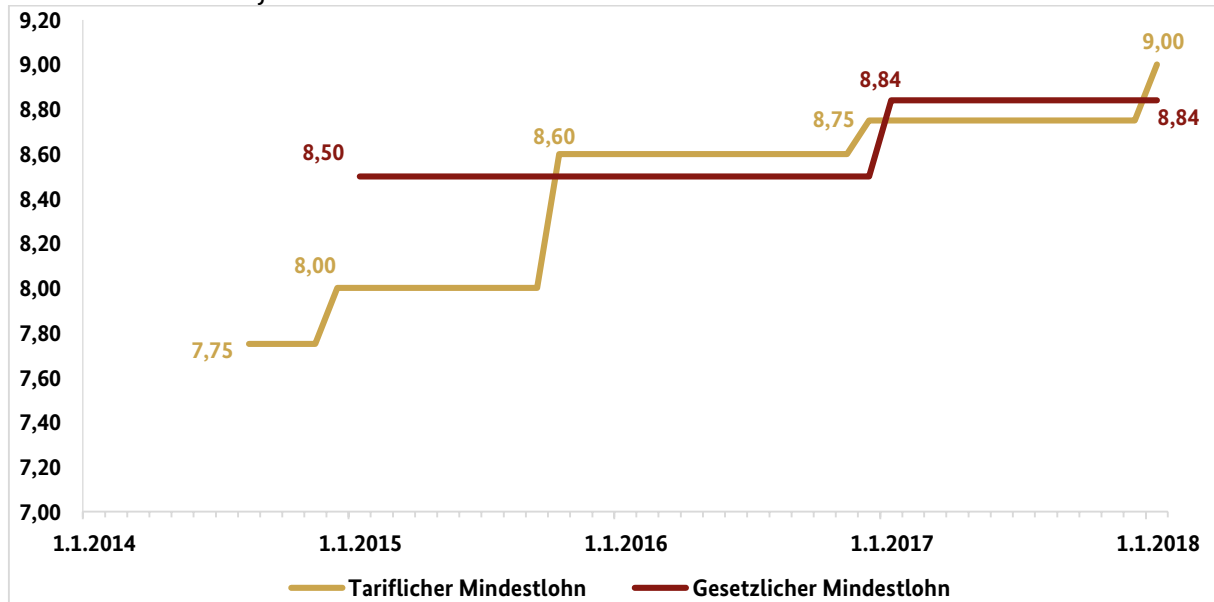
4.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

Nutzung der Übergangsregelung

Mit dem Abschluss des bundesweiten tariflichen Branchenmindestlohns erfüllte die Branche die Voraussetzungen zur Nutzung der Übergangsregelung nach § 24 Mindestlohngesetz (MiLoG). Abbildung 4-2 zeigt, dass der Branchenmindestlohn Anfang 2015, als der gesetzliche Mindestlohn eingeführt wurde, mit lediglich 8,00 Euro je Stunde um 50 Cents unter der gesetzlichen Lohnuntergrenze lag. Ab Oktober 2015 überschritt der Branchenmindestlohn den Mindestlohn dann um 10 Cents. Eine weitere Anhebung des Branchenmindestlohns auf 8,75 Euro je Stunde ab Dezember 2016 reichte dann aber nicht aus, um mit der Dynamik des gesetzlichen Mindestlohns Schritt halten zu können. Ab Januar 2017 lag der gesetzliche Mindestlohn wieder geringfügig (um 9 Cents) über dem Branchenmindestlohn. Mit dem Auslaufen der Übergangsregelung zum 31.12. 2017 griff in der Wirtschaftsgruppen Schlachten und Fleischverarbeitung demnach die gesetzliche Lohnuntergrenze.

Abbildung 4-2: Übergangsregelung in der Fleischwirtschaft nach § 24 Mindestlohngesetz

Mindestlohn in Euro je Stunde



Erläuterung: Anhebung zum 1.1.2018: geplant, aber nicht umgesetzt

Quelle: Eigene Darstellung

Der zweite TV Mindestbedingungen für die Fleischwirtschaft sah ab Januar 2018 eine Anhebung auf 9,00 Euro je Stunde vor. Damit hätte der Branchenmindestlohn wieder über dem gesetzlichen Mindestlohn gelegen. Die Laufzeit des Tarifvertrags sollte bis Ende 2018 reichen. Im Tarifvertrag (§ 7) war außerdem festgelegt, ab September 2018 in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten. Problematisch war indes eine Regelung in § 4 des Tarifvertrags, der die Umkleide- und Wegezeiten regeln sollte. Weil auf Seiten der Tarifparteien Befürchtungen bestanden, dass die getroffene Regelung nach dem AEntG nicht erstreckungsfähig gewesen wäre, wurde formal kein Antrag beim BMAS gestellt, den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären zu lassen (Redaktion Fleischwirtschaft.de 2018). Daher trat der Vertrag auch nicht in Kraft.

Veränderung der Verhandlungsbereitschaft

Die Praxis, in der Fleischwirtschaft Haustarifverträge zu schließen (sofern überhaupt Tarifverträge geschlossen werden), wurde durch den Mindestlohn nicht erkennbar verändert (Interview NGG 2019, Interview VdEW 2019). Die NGG weist darauf hin, dass der gesetzliche Mindestlohn die nicht-tarifgebundenen Unternehmen „dazu gebracht hat, mehr zahlen zu müssen“. Das habe aber nicht dazu geführt, dass mehr nicht-tarifgebundene Betriebe Tarifverträge abschließen wollten.

Auch beim TV Mindestbedingungen wurde die Verhandlungsbereitschaft durch den gesetzlichen Mindestlohn nicht beeinträchtigt (Interview NGG 2019, Interview VdEW 2019). Allerdings betont der VdEW, dass es auf Arbeitgeberseite zunächst Widerstand gegeben habe, einen zweiten TV Mindestbedingungen abzuschließen. Zudem weisen die Arbeitgeber darauf hin, dass sich der Mindestlohn bei den Haustarifverträgen negativ auf die Verhandlungsbereitschaft auswirken könnte, wenn die Konjunktur kippen sollte. Sobald einzelne Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen die Löhne im unteren Lohnbereich auf das gesetzliche Minimum absenken müssten, könnten sie versuchen, aus den Tarifverträgen auszusteigen (Interview VdEW 2019).

Die anfänglichen Widerstände der Arbeitgeber, einen zweiten TV-Mindestbedingungen abzuschließen, beruhen darauf, dass mit dem Auslaufen der Übergangsregelung ein wichtiger Anreiz zum Abschluss eines TV-Mindestbedingungen entfallen sei. Erschwerend wäre bei den Verhandlungen hinzugekommen, dass die NGG einen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn forderte (Interview VdEW 2019). Die NGG bestätigt, dass sie einen Abstand zum Mindestlohn fordert. Sie bemängelt, dass die Arbeitgeber nicht bereit waren, bei der Regelung der Umkleide- und Wegezeiten ein besseres Angebot zu unterbreiten. Die Arbeitgeber setzten damit eine Art „Kompensation“ für den von der NGG geforderten Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn durch (Interview NGG 2019). Diese entfaltete jedoch keine materielle Wirkung, da der Tarifvertrag nicht in Kraft trat. Der zweite TV Mindestbedingungen sah unter § 4 eine Regelung der Umkleide- und Wegezeiten vor. Darin wird festgelegt, dass für betrieblich veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten vor Aufnahme und nach Beendigung der eigentlichen Tätigkeit und Umkleidezeiten zum An- und Ablegen der vorgeschriebenen Hygiene- und Schutzkleidung, einschließlich der betrieblich notwendigen und veranlassten Hygienemaßnahmen, eine pauschale Abgeltung von 30,00 Euro pro Monat gezahlt wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass in einer Fünf-Tage-Woche insgesamt 49 Minuten anfallen. Das BMAS signalisierte den Tarifparteien, dass die geplante pauschale Vergütung der Wege- und Umkleidezeiten auf Grundlage des AEntG nicht erstreckungsfähig sei (Heitmann 2018).

Die Arbeitgeber weisen darauf hin, dass es („im Anfangsstadium befindliche“) Überlegungen gebe, einen neuen Anlauf zu starten (Interview VdEW 2019). Die NGG bestätigt, dass es Versuche der Arbeitgeberverbände gegeben habe, auf die NGG zuzukommen. Es sei aber unklar, ob das zum Erfolg führe. Knackpunkt sei eine angemessene Regelung der Umkleidezeit (Interview NGG 2019).

Veränderung der Laufzeiten

Das Statistische Bundesamt kommt in seiner Auswertung des Tarifgeschehens zu dem Ergebnis, dass für das Ernährungsgewerbe insgesamt „kein auffälliges Tarifgeschehen feststellbar“ ist (Destatis 2019, S. 15). Die Anzahl der Tarifabschlüsse liegt seit 2014 zwischen 20 und 24 und die mittlere Laufzeit zwischen 19,8 und 21,7 Monaten. Die leichte Zunahme der Laufzeiten entspreche dem gesamtwirtschaftlichen Trend. Amtliche Daten für die Wirtschaftsgruppe Schlachten und Fleischverarbeitung liegen nicht vor.

In den Experteninterviews wird das Thema Laufzeiten bei den Verhandlungen über Haustarifverträge nicht eigens thematisiert. Einen Einfluss hatte der Mindestlohn aber auf die Verhandlungen zum

zweiten TV Mindestbedingungen. Nachdem der erste TV Mindestbedingungen eine Laufzeit von 3,5 Jahren hatte (vom 1.7.2014 bis zum 31.12.2017), sollte der zweite TV Mindestbedingungen ursprünglich eine Laufzeit von mindestens zwei Jahren (ab dem 1.1.2018) haben. Anfang 2018 bestand jedoch Unsicherheit hinsichtlich der weiteren Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns. Da es hierzu zwischen Arbeitgeberseite und Gewerkschaft unterschiedliche Einschätzungen gab, einigte man sich auf einen Tarifvertrag mit einjähriger Laufzeit (Interview NGG 2019, Interview VdEW 2019). Die Arbeitgeberseite betont, dass die Tarifparteien ohne den gesetzlichen Mindestlohn „sicherlich ohne Weiteres zum zwei- oder dreijährigen Mindestlohntarifvertrag gekommen“ wären (Interview VdEW 2019). Der Mindestlohn hat demnach zu einer kürzeren Laufzeit geführt.

4.4 Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien

Die NGG betont, dass der Mindestlohn ihre Forderungen insofern beeinflusst habe als sie bei der Formulierung der Forderung ein Abstandsgebot zwischen den untersten Lohngruppen und dem gesetzlichen Mindestlohn eingebracht habe (Interview NGG 2019).

Im Bereich des bundesweiten tariflichen Branchenmindestlohns beeinflusste die Diskussion über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns schon beim ersten Abschluss im Jahr 2014 das Verhalten der NGG. Die NGG wollte tariflich einen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn herstellen (Interview NGG 2019, Interview VdEW 2019). Letztlich vereinbarten die Tarifparteien aber einen Anpassungspfad der Löhne, bei dem der tarifliche Mindestlohn zeitweise auch unter dem gesetzlichen Mindestlohn lag (Abbildung 4-2). Beim zweiten Anlauf forderte die NGG dann erneut einen Abstand zwischen tariflichem und gesetzlichem Mindestlohn (Interview VdEW 2019). Dies wurde im zweiten TV Mindestbedingungen dann auch umgesetzt – allerdings auf Kosten der strittigen pauschalen Regelung der Umkleide- und Wegezeiten.

Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur

Im Bereich des TV Mindestbedingungen spielte das erwartete Niveau des gesetzlichen Mindestlohns sowohl beim Abschluss von 2014 als auch beim Abschluss von 2018 eine wichtige Rolle. Da der Branchenmindestlohn erst einmal an das gesetzliche Minimum herangeführt werden musste, determinierte er auch die Lohndynamik. Beim Abschluss des zweiten Tarifvertrags forderte die NGG explizit einen Abstand zwischen Branchenmindestlohn und gesetzlichem Mindestlohn. Da sich die Erwartungen der Tarifparteien hinsichtlich der Dynamik des gesetzlichen Mindestlohns unterschieden, konnten sich die Tarifparteien nicht auf eine längere Laufzeit mit einer stufenweisen Anpassung einigen (Interview NGG 2019, Interview VdEW 2019).

Aus Sicht der Arbeitgeber gab es vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in den Haustarifverträgen eine angemessene Abbildung der Qualifikationsstrukturen. Arbeiter und Angestellte wurden meist getrennt in Lohn- und Gehaltstarifverträgen tarifiert. Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde die Lohnstruktur der Haustarifverträge im Westen kaum beeinflusst, im Osten (wo ohnehin nur wenige Haustarifverträge geschlossen wurden) kam es in wenigen Fällen zu einer Stauchung der Lohnstruktur. Es wurde zwar versucht, diese Stauchung durch die Anrechnung übertariflicher Entgeltbestandteile zu korrigieren. Das gelang aber nur teilweise, sodass diese Stauchung zum Teil auch noch anhält (Interview VdEW 2019). Dies wird von der NGG grundsätzlich bestätigt. Die Gewerkschaft spricht aber davon, dass die in den Haustarifverträgen geregelten unteren Tarifgruppen „in der Regel“ angehoben werden mussten (Interview NGG 2019). Das habe meist dazu geführt, dass die anderen Lohngruppen auch höher eingestuft wurden. Der Mindestlohn habe das gesamte Lohngefüge nach oben verschoben. Es gebe aber Ausnahmen, z.B. bei Westfleisch oder Vion Food. Dort seien die Tarifentgelte in der untersten Gruppe ohnehin auf oder

über der Ebene des gesetzlichen Mindestlohns angesiedelt gewesen. Allgemein habe die Einführung des Mindestlohns die Lohndynamik zumindest vorübergehend (zum Zeitpunkt der Einführung) beschleunigt. In der Fleischverarbeitung habe sich der Mindestlohn weniger in der Produktion ausgewirkt, da hier vor allem Facharbeiter tätig seien. In der Verpackung, wo ungelernete Kräfte arbeiten, sei der Einfluss stärker ausgefallen.

Die NGG weist ferner darauf hin, dass die Unternehmen häufig mehr als den gesetzlichen Mindestlohn zahlen (Interview NGG 2019). Das liege aber daran, dass Akkordprämien (z.B. nach der Anzahl geschlachteter Schweine oder nach Tonnen zerlegtem Fleisch) gezahlt würden. Der Mindestlohn stelle nur eine Basis dar. Weitere Zusatzleistungen können Sonderzahlungen (Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld) und sogenannte Erholungsbeihilfen sein. Dennoch habe der Mindestlohn „Bewegung im Tarifgeschehen“ (Interview NGG 2019) gebracht. Die Tariflohnentwicklung sei zwar nicht befriedigend, aber in Bewegung. Auch bei den nicht-tarifgebundenen Unternehmen habe der Mindestlohn bewirkt, dass diese ihren Beschäftigten mehr zahlen müssen.

Kompensation für mindestlohnbedingte Lohnerhöhungen

Im Bereich der Haustarifverträge gab es keine Kompensation über tarifliche Bestandteile wie die Jahressonderzahlung. Wenn kompensiert wurde, dann über freiwillig von den Arbeitgebern gezahlte übertarifliche Leistungen. Dies geschah in Einzelfällen in Ostdeutschland, da es hier zu einer Stauchung der Lohnstruktur kam. Um diese Stauchung partiell auszugleichen, kam es im unteren Lohnbereich zu einer Anrechnung übertariflicher Entgeltbestandteile (Interview VdEW 2019).

Die im Rahmen des zweiten TV Mindestbedingungen für die Fleischwirtschaft vorgesehene Regelung der Umkleide- und Wegezeiten stellt zwar keine direkte Kompensation dar, um eine mindestlohnbedingte Lohnerhöhung auszugleichen. Das strategische Kalkül der Arbeitgeber war allerdings, dass sie bereit waren, einem tariflichen Branchenmindestlohn oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns zuzustimmen, wenn eine aus Sicht der Unternehmen wirtschaftlich angemessene tarifliche Regelung zur Vergütung der Umkleide- und Wegezeiten gefunden werde. Auch wenn es sich hierbei nicht um eine Kompensation in dem Sinne handelte, dass eine tarifliche Leistung gekürzt wurde, stellt diese Art von Tauschgeschäft den Versuch dar, den mindestlohnbedingten Lohnkostendruck bei anderen Regelungsmaterien zu berücksichtigen. (Interview VdEW 2019).

4.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien

Aus Sicht des VdEW stellt das derzeitige Anpassungsverfahren nach § 9 MiLoG eine „Schönwetterregelung“ dar, die „im Moment weitgehend funktioniert hatte“ (Interview VdEW 2019). Er hat die Befürchtung, dass es bei einer schwierigen Wirtschaftslage Anpassungen geben werde, die zu hoch ausfallen. Dies sei bei den Tarifierhöhungen, an die der gesetzliche Mindestlohn gekoppelt ist, auch zu beobachten. Das aktuelle Mindestlohnniveau wird im Hinblick auf die Fleischwirtschaft nicht für zu hoch erachtet, solange die Konjunktur und auch der Arbeitsmarkt so laufen, wie sie bis zum Frühjahr 2019 gelaufen sind.

Eine außerplanmäßige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf bis zu 12 Euro würde – auch stufenweise umgesetzt – im Westen viele untere Lohngruppen erreichen und teilweise auch überholen. Im Osten wäre dieser Effekt noch stärker. Insofern „werde der Druck, aus Tarifverträgen auszusteigen, sicherlich ganz immens steigen“ (Interview VdEW 2019). Außerdem würden die Bemühungen beendet, einen zweiten TV Mindestbedingungen abzuschließen.

Aus Sicht der NGG wäre ein Mindestlohn von 12 Euro je Stunde angemessen, weil er dann in dem Sinne „rentenwirksam“ werde, als eine Arbeitskraft, die den Mindestlohn bezieht, aus der

Grundsicherung herauskäme (Interview NGG 2019). Außerdem müsste der Mindestlohnkommission mehr Spielraum bei der Anpassung des Mindestlohns eingeräumt werden. Eine Anpassung würde einen mächtigen Lohndruck in der Branche bewirken. Das gelte nicht nur für die unteren Lohngruppen. Die Abstände zwischen den einzelnen Lohngruppen „müssten zumindest ansatzweise auch wiederhergestellt werden“. Facharbeiter verdienen nach NGG-Angaben derzeit zwischen 13 und 14 Euro die Stunde. Die Gewerkschaft hofft, dass sich im Falle eines Mindestlohns von 12 Euro auch die Handelsunternehmen nicht mehr verschließen könnten, wieder mehr Geld für Fleisch und Fleischprodukte zu bezahlen.

Literatur und Materialien

Interviews:

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG), 01.07.2019

Verband der Ernährungswirtschaft für Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt (VdEW), 13.06.2019

Literatur

ANG – Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (2019): Die ANG, <https://www.ang-online.com/die-ang.html> [1.8.2019]

Bug, T. (2019): Schinken, Schulter, Schnitzel, in: Süddeutsche Zeitung Nr. 175 vom 31.7.2019, S. 16

Bundesregierung (2018): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Friedrich Ostendorff, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, in: BT-Drucksache 19/6323 vom 4.12.2018

Bundesregierung (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Amira Mohamed Ali, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, in: BT-Drucksache 19/11441 vom 9.7.2019

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019a): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Sonderauswertung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Fassung vom 19.9.2019

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019b): Datenbank Genesis [1.8.2019]

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019c): Monatsbericht für Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden, Qualitätsbericht, Wiesbaden

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2019) Mitgliederzahlen 2018, https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010/?tab=tab_0_0#tabnav [31.7.2019]

Heitmann, J. (2018): Mindestlohntarifvertrag scheitert an Berlin, <https://www.haz.de/Nachrichten/Wirtschaft/Niedersachsen/Fleischwirtschaft-Neuer-Mindestlohntarifvertrag-scheitert> [31.7.2019]

Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-Report Nr. 13, Köln

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2017a): Tarifverhandlungen „Fleisch-Mindestlohn“: Fleischwirtschaft muss raus aus den Negativschlagzeilen, Pressemitteilung vom 30.8.2017

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2017b): 1. Tarifverhandlung „Fleisch-Mindestlohn“: Kein Ergebnis, aber „ermutigende Zeichen“, Pressemitteilung vom 5.9.2017

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2018a): Fleischwirtschaft: Einigung bei Mindestarbeitsbedingungen: Branchenmindestlohn steigt auf 9 Euro, Pressemitteilung vom 2.2.2018

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2018b): Rosenberger: Freiwillige Selbstverpflichtung ist gescheitert, Pressemitteilung vom 27.9.2018,

- <https://www.ngg.net/pressemitteilungen/2018/3-quartal/rosenberger-freiwillige-selbstverpflichtung-ist-gescheitert/> [1.8.2019]
- Redaktion Fleischwirtschaft.de (2018): Neuer Mindestlohn für die Fleischwirtschaft vom 2.2.2018, <https://www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/nachrichten/Tarifvertrag-Neuer-Mindestlohn-fuer-die-Fleischwirtschaft-36122> [5.9.2019]
- Sieler, S. (2018): Fleischwirtschaft: Verbesserte Sozialstandards sind ein Grund für Zuversicht, <https://www.fleischwirtschaft.de/management/kommentare/Fleischwirtschaft-Verbesserte-Sozialstandards-sind-ein-Grund-fuer-Zuversicht-38198> [1.8.2019]
- SPA – Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2016): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen, Berichterstattung gegenüber dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hannover
- SPA – Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2017): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen, 2. Bericht gegenüber dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hannover
- SPA – Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2018): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen, 3. Bericht gegenüber dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hannover
- Stracke, S. (2017): Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung, https://www.mitbestimmung.de/assets/downloads/Branchenmonitor_Schlachten_und_Fleischverarbeitung.pdf [31.7.2019]
- VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft (2014a): Mindestlohn für Fleischwirtschaft kommt, Pressemitteilung vom 1.4.2014
- VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft (2014b): Mindestlohn und Mindeststandards in der Fleischwirtschaft treten in Kraft, Pressemitteilung vom 31.7.2014
- VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft (2017): Tarifverhandlungen in der Fleischwirtschaft vertagt, Pressemitteilung vom 12.10.2017
- VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft (2018): Kein Mindestlohntarifvertrag für die Fleischwirtschaft, Pressemitteilung vom 2.7.8.2018
- VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft (2019): Willkommen beim VdEW, <https://www.vdew-online.de/verband/ueber-uns/> [31.7.2019]

5. Bäckerhandwerk

5.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Das Bäckerhandwerk in Deutschland umfasst knapp 11.000 Betriebe mit etwa 255.000 Beschäftigten (Tabelle 5.1). Davon abzugrenzen ist die Brot- und Backwarenindustrie, die gegenüber dem Bäckerhandwerk zunehmend an Bedeutung gewinnt (Vorderwülbecke et al. 2018).

Im Bäckerhandwerk ist die Anzahl der Betriebe seit mehreren Jahrzehnten rückläufig. Zwischen 2008 und 2018 hat sie sich um insgesamt 29 Prozent verringert. Die Anzahl der Beschäftigten hat von 2008 bis 2012 noch zugenommen und weist seither auch einen leicht rückläufigen Trend auf. Besonders dramatisch ist der Rückgang bei den Auszubildenden, deren Anzahl sich mit einem Rückgang von 56 Prozent mehr als halbiert hat. Damit verbunden ist ein zunehmender Nachwuchs- und Fachkräftemangel in der Branche.

Tabelle 5-1: Ökonomische Rahmendaten des Bäckerhandwerks in Deutschland¹⁾

	Betriebe ²⁾	Beschäftigte	Auszubildende	Gesamtumsatz in Mrd. € ³⁾	Beschäftigte je Betrieb
2008	15.337	251.559	36.241	12,88	18,8
2009	14.993	257.243	35.257	12,87	19,5
2010	14.594	260.372	32.928	12,93	20,1
2011	14.170	262.592	29.808	13,35	20,6
2012	13.666	263.465	26.535	13,15	21,2
2013	13.171	260.733	23.067	13,18	21,5
2014	12.611	256.660	20.540	13,52	22,0
2015	12.155	256.389	18.811	13,99	22,6
2016	11.737	255.526	17.874	14,29	23,3
2017	11.347	256.399	17.301	14,48	24,1
2018	10.926	254.382	16.018	14,67	24,7

¹⁾ Stand: jeweils zum 31.12. (Handwerksrolle); ²⁾ In der Handwerksrolle eingetragene Betriebe; ³⁾ Ohne Mehrwertsteuer

Quelle: Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (2019a)

Während die Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten einen rückläufigen Trend aufweist, hat sich der Umsatz der Branche seit 2008 um etwa 14 Prozent auf 14,67 Milliarden Euro im Jahr 2018 vergrößert. Das Bäckerhandwerk zeichnet sich insgesamt durch einen erheblichen Strukturwandel aus, der durch einen anhaltenden Konzentrationsprozess gekennzeichnet ist und mit einer wachsenden Bedeutung von Großbäckereien und Filialbetrieben einhergeht (Wörrle 2019). Demnach ist die durchschnittliche Betriebsgröße zwischen 2008 und 2018 von 18,8 auf 24,7 Beschäftigte angestiegen (Tabelle 5-1).

Die zunehmende Polarisierung der Branche zeigt sich besonders bei der Umsatzverteilung (Tabelle 5-2). Bei etwas mehr als drei Fünftel (62,2 Prozent) der Betriebe lag der Jahresumsatz im Jahr 2017 unter 500.000 Euro. Insgesamt erzielte die Mehrheit der Kleinbetriebe lediglich 7,3 Prozent des Gesamtumsatzes der Branche. Bei etwa einem Drittel (32,6 Prozent) der Betriebe lag der Umsatz zwischen 500.000 und 5 Millionen Euro. Dieses Drittel steht für ein Viertel (24,7 Prozent) des

Gesamtumsatzes. Schließlich gab es eine kleine Gruppe von Großbäckereien, deren Anteil bei gut 5 Prozent aller Betriebe lag, mit einem Jahresumsatz von mehr als 5 Millionen Euro. Auf diese Gruppe entfiel mehr als zwei Drittel (68,1 Prozent) des Gesamtumsatzes der Branche. Zu den zehn größten Filialbäckereien in Deutschland gehören die K&U Bäckerei, Schäfer's, Subway, Steinecke, Kamps, Heimatbäcker, von Allwörden, BackWerk, Bachmeier und Wünsche (Back.Business Magazin, Ausgabe: April 2019).

Tabelle 5-2: Die Umsatzverteilung im Bäckerhandwerk nach Betriebsgrößenklassen

2017

	Anzahl der Betriebe in %	Umsatzverteilung in %
unter 500.000 €	62,2	7,3
500.000 bis 5 Mio. €	32,6	24,7
über 5 Mio. €	5,2	68,1

Quelle: Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks nach Daten der Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes (2019a)

5.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad

Im Bäckerhandwerk liegt die Tarifvertragshoheit auf Arbeitgeberseite bei den insgesamt 16 Landesinnungsverbänden, die sich auf nationaler Ebene im Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (ZDB) zusammengeschlossen haben. Der Zentralverband führt selbst in der Regel keine Tarifverhandlungen, außer er erhält hierfür von den Landesinnungsverbänden explizit ein Mandat (Lesch 2017, S. 6; Interview ZDB 2019). Nach offiziellen Angaben des ZDB ist die Mitgliederentwicklung in den regionalen Bäcker- und Konditorinnungen leicht rückläufig. Die Innungsmitglieder repräsentieren derzeit etwa 60 Prozent der Beschäftigten in der Branche (Kluth 2017, S. 7, Lesch 2017, S. 7).

Auf Beschäftigtenseite werden die Tarifverhandlungen von der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) geführt, wobei die Tarifhoheit bei den NGG Landesbezirken liegt. Offizielle Daten zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Bäckerhandwerk liegen nicht vor. Aufgrund der sehr kleinbetrieblichen Struktur gehört es aus Sicht der Gewerkschaften zu den besonders schwierig zu organisierenden Branchen. Nach Angaben der NGG hat es jedoch seit 2010 einen leichten Anstieg der Mitgliederzahlen gegeben (Interview NGG 2019). Die Experten wiesen auf keinen direkten Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Organisationsgrade und der Mindestlohneinführung hin.

Tarifvertragslandschaft

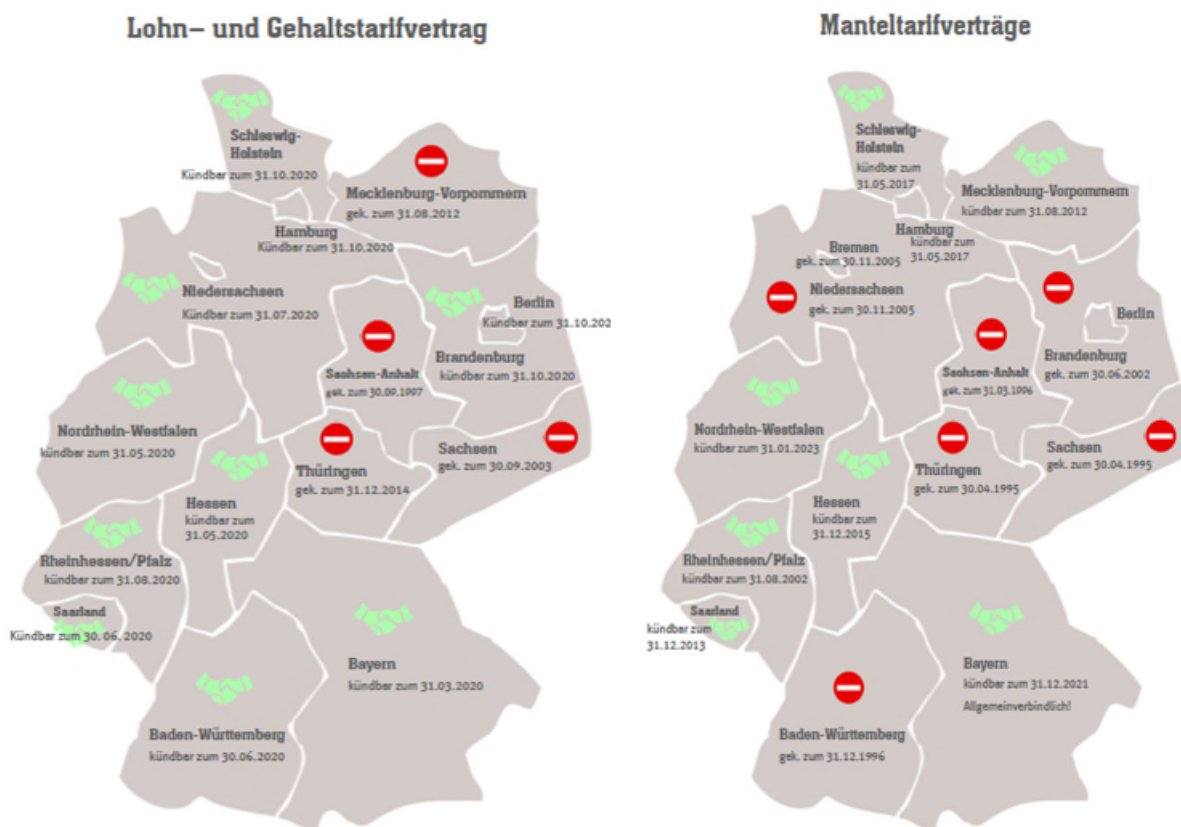
Im Bäckerhandwerk dominieren regionale Branchentarifverträge. Lediglich einige wenige Großbäckereien verfügen über Haustarifverträge. Nach Angaben der NGG existierten 2017 im Bäckerhandwerk 32 Branchentarifverträge und 34 Firmentarifverträge (Kluth 2017, S. 7).

Die branchenbezogenen Entgelt- und Manteltarifverträge im Bäckerhandwerk werden zwischen den Landesinnungen des Bäckerhandwerks und den Landesbezirken der Gewerkschaft NGG abgeschlossen. Allerdings sind die Tarifvertragsbeziehungen von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich entwickelt (Abbildung 5-1). Während mittlerweile in Westdeutschland wieder überall

Entgelttarifverträge vereinbart wurden, gibt es diese in Ostdeutschland lediglich in Berlin und Brandenburg. In den übrigen ostdeutschen Bundesländern existieren bereits seit längerem keine Entgelttarifverträge mehr, darunter in Sachsen-Anhalt seit 1997, in Sachsen seit 2003, in Mecklenburg-Vorpommern seit 2012 und in Thüringen seit 2014.

Die Allgemeinverbindlicherklärung spielt bei den Entgelttarifverträgen aktuell keine Rolle. Dies war in einigen Bundesländern noch bis in die 2000 Jahre hinein durchaus anders, als auch regionale Entgelttarifverträge des Bäckerhandwerks allgemeinverbindlich waren. Die letzte Allgemeinverbindlicherklärung für einen Entgelttarifvertrag wurde 2014 in Niedersachsen ausgesprochen, die jedoch nur eine kurze Zeit Gültigkeit hatte. In Hamburg und Schleswig-Holstein wurden 2013 und in Nordrhein-Westfalen 2008 zum bislang letztem Mal Entgelttarifverträge allgemeinverbindlich erklärt (Beck-Online Datenbank 2019).

Abbildung 5-1: Tarifvertragslandschaft im Bäckerhandwerk 2019



Erläuterung: Neben den regionalen Entgelt- und Manteltarifverträgen gibt es auch drei Tarifverträge, die direkt auf nationaler Ebene zwischen der NGG und dem Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (ZDB) verhandelt werden (Interview ZDB 2019). Hierzu gehören vor allem die Ausbildungsvergütungen, für die bundesweit einheitliche Sätze verhandelt werden und die in der Regel anschließend auf Wunsch beider Tarifvertragsparteien allgemeinverbindlich erklärt werden. Darüber hinaus gibt es noch zwei weitere Tarifverträge auf nationaler Ebene, die jedoch bereits seit längerem nicht mehr neu verhandelt wurden: Hierzu gehören der Rahmentarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge sowie ein Tarifvertrag über das Förderungswerk für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks, das sich im Aus- und Weiterbildung kümmert. Der Tarifvertrag über das Förderungswerk wurde ebenfalls allgemeinverbindlich erklärt.

Quelle: NGG (Stand: September 2019)

Eine ähnlich fragmentierte Tariflandschaft wie bei den Entgelttarifverträgen zeigt sich bei den Manteltarifverträgen ([Abbildung 5-1](#)). Mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern, sind die Manteltarifverträge in allen ostdeutschen Bundesländern schon seit langem gekündigt und nicht mehr erneuert worden. In Westdeutschland finden sich mit Ausnahme von Niedersachsen und Baden-Württemberg überall Manteltarifverträge. Nachdem in der Vergangenheit die Manteltarifverträge in verschiedenen Bundesländern regelmäßig allgemeinverbindlich erklärt wurden, existiert die AVE aktuell mit Bayern und Nordrhein-Westfalen nur noch in zwei Bundesländern.

Tarifbindung

Destatis (2019) weist für das gesamte Ernährungsgewerbe (WZ08, C10: Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln) bundesweit einen Tarifbindungsgrad der Beschäftigten von 30 Prozent aus. Offizielle Daten zur Tarifbindung im Bäckerhandwerk liegen nicht vor. Generell sind alle Mitgliedsfirmen der Bäcker- und Konditorinnungen an die von den Landesinnungen vereinbarten Tarifverträge gebunden. Da nicht alle Landesinnungen Tarifverträge abschließen, dürfte die Tarifbindung unterhalb der 60 Prozent der Beschäftigten liegen, die nach Angaben der Innungen von den Mitgliedsfirmen abgedeckt werden.

Aktuell hat der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (2019b) eine Strukturreform beschlossen, die zukünftig auch eine „subsidiäre Mitgliedschaft ohne Tarifbindung“ ermöglichen soll. Die Entwicklung in anderen Branchen lässt befürchten, dass die Tarifbindung dadurch weiter geschwächt wird. Ob OT-Mitgliedschaften speziell in Innungen als Körperschaften öffentlichen Rechts überhaupt zulässig sind, ist jedoch juristisch sehr umstritten. In einem Urteil aus dem Jahr 2016 hatte Bundesverwaltungsgericht OT-Mitgliedschaften in Handwerksinnungen grundsätzlich für rechtswidrig und damit unzulässig erklärt (Kluth 2017).

5.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

Während die Gewerkschaft NGG die erste Gewerkschaft innerhalb des DGB war, die sich bereits 1999 für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ausgesprochen und maßgeblich die gewerkschaftliche Kampagne mitgetragen hat, hat der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (2014, S. 5) sich bis zu seiner Einführung im Jahr 2015 grundsätzlich gegen einen gesetzlichen Mindestlohn als „unzulässigen Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie“ ausgesprochen. Die Arbeitgeber befürchteten erhebliche Kostensteigerungen und in deren Folge Entlassungen und Betriebsschließungen, da zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung vor allem in Ostdeutschland einige Löhne in der Branche noch unterhalb des damals anvisierten Betrages von 8,50 Euro pro Stunde lagen. Außerdem ging der Arbeitgeberverband von „nachteiligen Folgen für die [...] Tarifbindung und Verbreitung von Flächentarifverträgen“ aus (ebenda, S. 3). Ein Einfluss des Mindestlohns auf die Entwicklung der Tarifbindung wurde im Rahmen der Interviews und des Gruppenworkshops aber nicht mehr thematisiert.

Nutzung der Übergangsregelung

Um die möglichen negativen Folgen des Mindestlohns zu begrenzen, setzte sich der Zentralverband mit Nachdruck für eine branchenspezifische Übergangsregelung nach §24 Mindestlohngesetz (MiLoG) ein. Auf Initiative der Arbeitgeber wurden 2014 tatsächlich Gespräche zwischen einer vom Zentralverband koordinierten Tarifgemeinschaft der Landesinnungsverbände des Bäckerhandwerks und der Gewerkschaft NGG über einen nationalen Mindestlohntarifvertrag für das Bäckerhandwerk aufgenommen (Interview NGG 2019, Interview ZDB 2019). Das Ziel der Arbeitgeber bestand darin, vor allem in Ostdeutschland die nach dem Mindestlohngesetz mögliche Übergangsfrist bis Ende 2016 zu nutzen und die Anpassung der Löhne auf das bundesweit vorgesehene Mindestlohniveau zeitlich

zu strecken. Die Gewerkschaft NGG hoffte hingegen, mit einer Tarifvereinbarung über einen bundesweit gültigen Branchenmindestlohn einen Ansatzpunkt zu finden, um in den damals bereits tariflosen Bundesländern Ostdeutschlands wieder zu tarifvertraglichen Strukturen zu kommen. Nachdem die Gespräche jedoch zu keinem gemeinsamen Ergebnis führten, forderte der ZDB eine gesetzliche Ausnahmeregelung mit entsprechenden Übergangsfristen für die Branche ähnlich wie sie wie diese bei den Zeitungszustellern getroffen wurde (Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks 2014).

Veränderung der Verhandlungsbereitschaft

Nach Ansicht der Arbeitgeber hat das Scheitern der Verhandlungen über einen Branchenmindestlohn die Bereitschaft der ostdeutschen Landesinnungsverbände weiter verschlechtert, regionale Tarifverträge abzuschließen (Interview ZDB 2019). Nachdem im Jahr 2015 im gesamten ostdeutschen Bäckerhandwerk keine Tarifverhandlungen mehr geführt wurden, wurde im Juli 2016 für die Tarifgebiete Berlin und Brandenburg wieder ein Tarifabschluss erzielt. Letztere sind mittlerweile die einzigen ostdeutschen Bundesländer, in denen nach wie vor regelmäßig neue Entgelttarifverträge vereinbart werden.

In den Jahren 2016 und 2017 hat die Gewerkschaft NGG in Sachsen und Thüringen eine Kampagne zur Wiederaufnahme von Tarifverhandlungen durchgeführt. Unter dem Motto „Schluss mit kleinen Brötchen“ wurde hierbei von der Gewerkschaft explizit die Forderung erhoben, dass die Bäcker mehr als den gesetzlichen Mindestlohn verdienen müssten (NGG Landesbezirk Ost 2016a). Hierzu sollten neue Tarifverträge vereinbart werden, die über den Mindestlohn hinausgehen. Die Arbeitgeber sahen sich hingegen wirtschaftlich nicht in der Lage, auch in den unteren Lohngruppen für ungelernete Kräfte mehr als den Mindestlohn zu bezahlen, sodass im Endeffekt keine neuen Tarifabschlüsse zustande kamen.

In Sachsen wurden 2016 erstmals nach 13 Jahren tariflosen Zustandes wieder Tarifverhandlungen aufgenommen. Nachdem die Tarifvertragsparteien sich auf einen neuen Tarifvertrag verständigt hatten, scheiterte dessen Annahme jedoch an der fehlenden Mehrheit innerhalb der sächsischen Bäckerinnung. In Thüringen wurden seit 2014 keine Tarifverhandlungen mehr auf Branchenebene geführt. Für einige wenige Großbäckereien existieren in beiden Bundesländern Haustarifverträge, die sich mitunter an den Branchentarifverträgen von Berlin und Brandenburg orientieren (Workshop Bäckerhandwerk Berlin Brandenburg 2019).

Die Struktur des Tarifvertragssystems im ostdeutschen Bäckerhandwerk weist insgesamt eine hohe Fragilität auf, die nicht erst seit der Einführung des Mindestlohns besteht, sondern tiefergehende Ursachen hat. Sie hat vor allem mit der besonderen Organisationsschwäche beider Tarifvertragsparteien in Ostdeutschland zu tun sowie mit der Schwierigkeit auf Arbeitgeberseite, innerhalb der Landesinnungen Mehrheiten für den Abschluss von Tarifverträgen zu gewinnen, zu tun (Interview NGG 2019, Interview ZDB 2019, Workshop Bäckerhandwerk Berlin Brandenburg 2019). Die Arbeitgeber betonen zudem, dass die Hürde für neue Tarifabschlüsse auch dadurch höher gelegt würde, dass die NGG einen Lohnabstand zum Mindestlohn fordere (Interview ZDB 2019).

Anders als in Ostdeutschland haben sich die Tarifvertragssysteme in den meisten westdeutschen Bundesländern als außerordentlich stabil erweisen. Über die gesamten 2010er Jahre hinweg wurden in allen westdeutschen Bundesländern regelmäßig Entgelttarifverträge vereinbart. Gleiches gilt für die nationale Ebene, auf der regelmäßig neue Tarifverträge über die Ausbildungsvergütungen verhandelt wurden.

Insgesamt hat die Einführung des Mindestlohns keinen Einfluss auf die Struktur des Tarifvertragssystems im Bäckerhandwerk gehabt. Dort wo, wie in den meisten Bundesländern Ostdeutschlands, keine Tarifverträge bestehen, ist dies in erster Linie ein Problem der regionalen Verbände, das deutlich in die Zeit vor der Mindestlohneinführung zurückreicht. Demgegenüber betonen die nationalen Vertreter der Tarifvertragsparteien ihre nach wie vor große Unterstützung für den Flächentarifvertrag, an dem sie auch in Zukunft festhalten wollen (Interview NGG 2019, Interview ZDB 2019).

5.4 Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

Da die Entgelte im Bäckerhandwerk auf regionaler Ebene verhandelt werden, können die möglichen Auswirkungen des Mindestlohns auch nur auf regionaler Ebene untersucht werden. Dabei zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland deutliche Unterschiede, die im Folgenden am Beispiel des Bäckerhandwerks in Nordrhein-Westfalen und des Bäckerhandwerks in Berlin-Brandenburg untersucht werden.

5.4.1 Entwicklung in Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen werden seit jeher regelmäßig Entgelt-Tarifverträge für die Beschäftigten im Bäckerhandwerk vereinbart. Entsprechend der historisch gewachsenen Tarifvertragsstruktur gehören zum räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen auch die ehemaligen Regierungsbezirke Koblenz und Trier. Als Tarifvertragsparteien verhandeln auf Arbeitgeberseite der Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks und der Bäckerinnungsverband Westfalen-Lippe sowie auf Beschäftigtenseite der Landesbezirk NRW der Gewerkschaft NGG. Nach Angaben der Arbeitgeber sind etwa 65 Prozent aller Bäckerbetriebe Innungsmitglieder und damit an den Tarifvertrag gebunden (Interview Bäckerinnungs-Verband Westfalen-Lippe 2019).

Veränderung der Laufzeiten

Seit 2010 wurden insgesamt sechs neue Entgelt-Tarifverträge vereinbart (Tabelle 5-3). In der Mehrzahl der Fälle hatten sie eine Laufzeit von 23-25 Monaten und sahen jeweils zweistufige Entgelterhöhungen vor. Die Arbeitgeber betonen, dass sie bei den Tarifverträgen grundsätzlich zweijährige Laufzeiten anstreben (Interview Bäckerinnungs-Verband Westfalen-Lippe 2019). Das habe auch für die Tarifabschlüsse im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns 2012 und 2014 gegolten. Das Bäckerhandwerk folgt damit einem allgemeinen Trend zu zweijährigen Tarifabschlüssen, obwohl die Tarifforderungen der Gewerkschaften sich traditionell auf einen Zeitraum von 12 Monaten beziehen. In den Jahren 2014 und 2019 wurden hingegen Tarifverträge mit einer kürzeren Laufzeit von 13 bzw. 14 Monaten und einer einstufigen Entgelterhöhung vereinbart. Im Jahr 2019 wurde die kürzere Laufzeit mit der „unsicheren Konjunkturentwicklung und der Absicht beider Tarifvertragsparteien, das bestehende Entgeltraster zu verändern“ begründet (Allgemeine Bäckerzeitung vom 4.7.2019). Ein direkter Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf die Laufzeit der Verträge ist hingegen nicht erkennbar.

Tabelle 5-3: Abschlüsse und Laufzeiten der Tarifverträge im Bäckerhandwerk in NRW

Tarifabschluss	Entgelterhöhung		Laufzeit
	1. Stufe	2. Stufe	
08.04.2010	01.04.2010	01.05.2011	23 Monate
14.06.2012	01.06.2012	01.05.2013	25 Monate
14.07.2014	01.08.2014		14 Monate
24.06.2015	01.08.2015	01.08.2016	23 Monate
19.07.2017	01.07.2017	01.05.2018	24 Monate
04.06.2019	01.06.2019		13 Monate

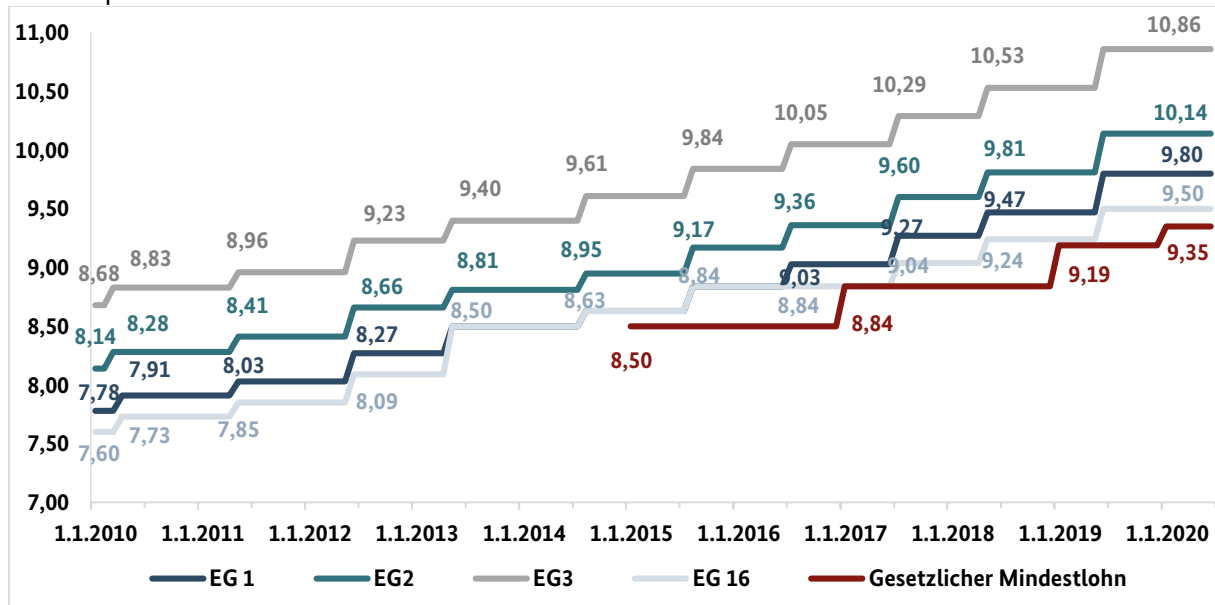
Quelle: WSI-Tarifarchiv

Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien

Die Debatte um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns hat zunächst vor allem die Verhandlungsstrategien der Gewerkschaften beeinflusst. Nachdem sie auf dem DGB-Kongress im Jahr 2010 die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro erhoben hatten, waren sie in der Folgezeit bemüht, die nach wie vor unter diesem Wert liegenden Tariflöhne entsprechend anzuheben. Auch im nordrhein-westfälischen Bäckerhandwerk lagen bis 2012 noch einige Entgeltgruppen für Aushilfskräfte und Ungelernte unterhalb der Marke von 8,50 Euro (Abbildung 5-2, Anhang 5a). Dementsprechend erhob die NGG in der Tarifrunde 2012 die Forderung nach einer überdurchschnittlichen Erhöhung der unteren Entgeltgruppen. Tatsächlich kam es bei den beiden untersten Gruppen EG 1 für „Reinigungskräfte im Verkauf“ und EG 16 für „Stundenkräfte ohne Ausbildung“ in Jahr 2013 zu überdurchschnittlichen Anhebungen von 2,8 bzw. sogar 5,0 Prozent gegenüber 1,8 Prozent bei den übrigen Entgeltgruppen. Damit lag im Tarifvertrag des nordrhein-westfälischen Bäckerhandwerks ab Mitte 2013 keine Entgeltgruppe mehr unterhalb von 8,50 Euro. Aus Arbeitgebersicht verlief die Heranführung der untersten Entgelte an den Mindestlohn zwar relativ reibungslos („die unteren Tarifgruppen in Nordrhein-Westfalen wurden nicht vom Mindestlohn gejagt“), es habe aber durchaus Kritik aus der Mitgliedschaft gegeben, wonach der Mindestlohn für unqualifizierte Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten als zu hoch angesehen wird (Interview Bäckerinnungs-Verband Westfalen-Lippe 2019).

Abbildung 5-2: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte im Bäckerhandwerk in NRW

In Euro pro Stunde



Erläuterung: EG1: Reinigungskräfte im Verkauf; EG2: Ungelernte Verkaufskräfte; EG3: Bäckereifachverkäufer/in; EG16: Stundenkräfte (ohne fachliche Ausbildung bis 15 Stunden pro Woche)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

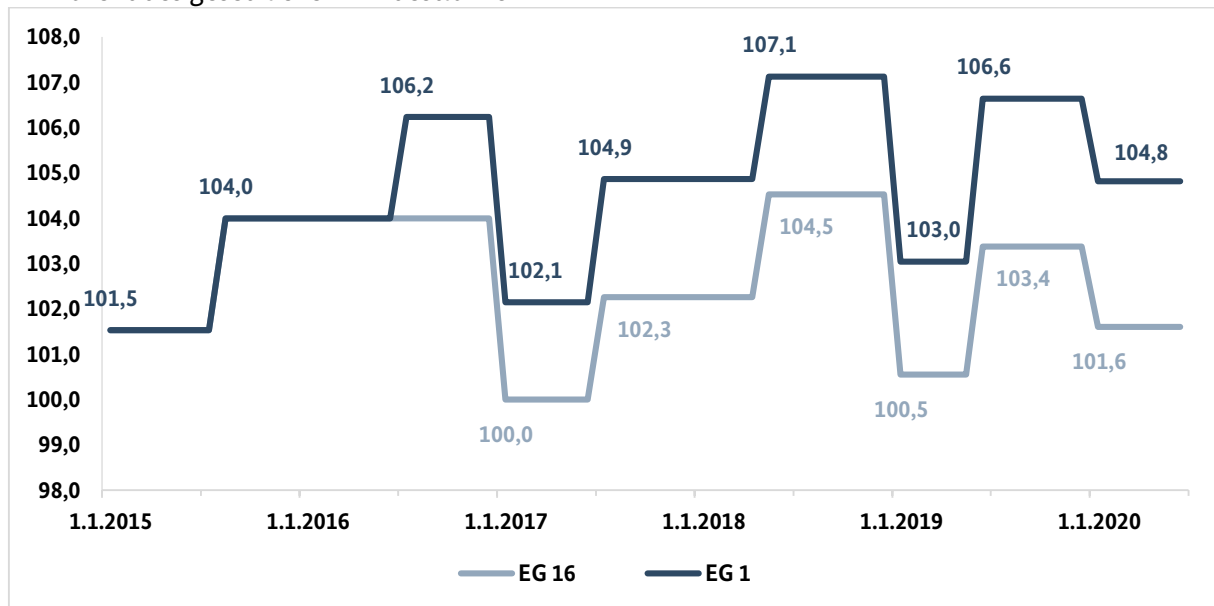
Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur

Seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Januar 2015 bewegt sich die Tariflohnstruktur des Bäckerhandwerks in NRW stets oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns, wobei die unterste Entgeltgruppe (EG 16) für ungelernte Aushilfskräfte mitunter auf dem Niveau des Mindestlohns oder nur knapp darüber lag (Abbildung 5-3). Die zweitniedrigste Entgeltgruppe (EG 1) für Reinigungskräfte schwankt hingegen zwischen 2 und 7 Prozent oberhalb des Mindestlohns.

Die Tariflohndynamik im nordrhein-westfälischen Bäckerhandwerk wird seit 2015 insofern von der Entwicklung des Mindestlohns beeinflusst, als die Tarifvertragsparteien in Kenntnis bereits geplanter Mindestlohnerhöhungen auch die Tarifentgelte in den unter Gruppen entsprechend anpassen. Dabei ist es das Ziel der Gewerkschaften, den Abstand zum Mindestlohn möglichst groß zu halten. Die Arbeitgeber betonen, dass ein ausreichender Abstand zum Mindestlohn bestehe. Entsprechend sehen sie auch keinen Einfluss des Mindestlohns auf die Lohndynamik („Wir lassen uns nicht jagen vom Mindestlohn“) (Interview Bäckerinnungs-Verband Westfalen Lippe 2019).

Abbildung 5-3: Unterste Tarifentgelte im Bäckerhandwerk in NRW

In Prozent des gesetzlichen Mindestlohns



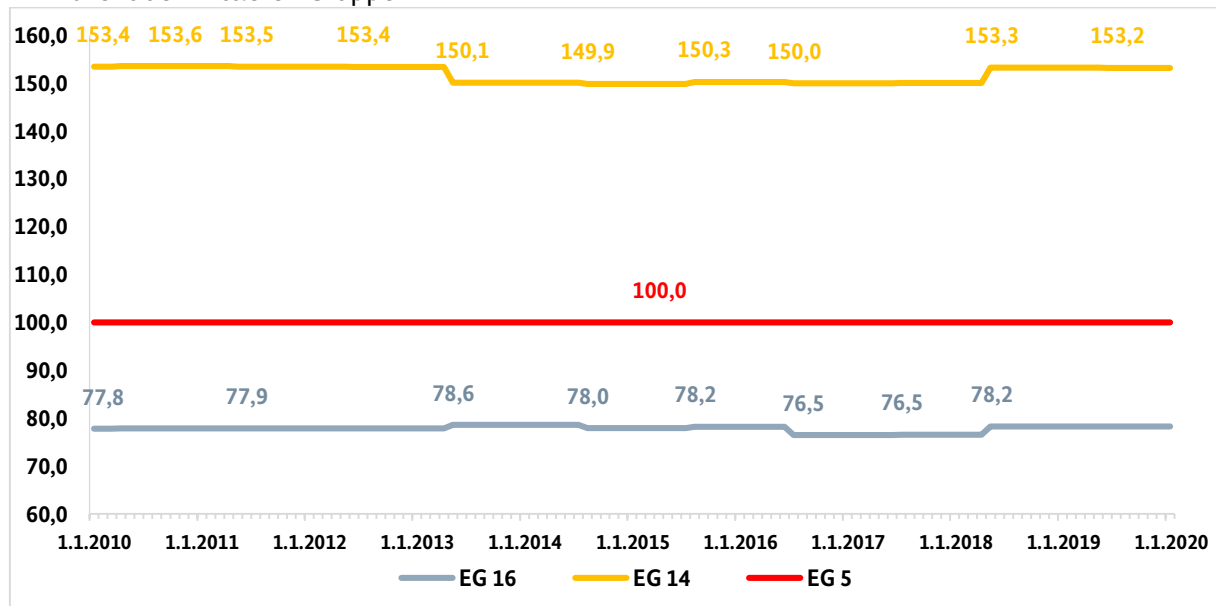
Erläuterung: EG1: Reinigungskräfte im Verkauf; EG16: Stundenkräfte (ohne fachliche Ausbildung bis 15 Stunden pro Woche); gesetzlicher Mindestlohn = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Dennoch ist der Abstand der unteren Entgeltgruppen zum Mindestlohn relativ gering (Abbildung 5-3). Dadurch definiert die Entwicklung des Mindestlohns de facto eine Mindestmarge für die zu verhandelnden Tariflohnerhöhungen. Im nordrhein-westfälischen Bäckerhandwerk wurden dabei die notwendigen Anpassungen der unteren Gruppen stets auch über das gesamte Lohngitter nachvollzogen, sodass sich die Abstände zwischen den einzelnen Entgeltgruppen kaum verändert haben. Die Lohnspreizung zwischen der höchsten, der mittleren und der niedrigsten Entgeltgruppe ist zwischen 2010 und 2020 im nordrhein-westfälischen Bäckerhandwerk weitgehend konstant geblieben (Abbildung 5-4). So liegt das Entgelt für eine ungelernte Aushilfskraft (EG 15) durchgehend bei etwa 78 Prozent des Entgelts einer Bäckereifachverkäuferin im dritten und vierten Berufsjahr (EG 5), während ein verantwortlicher Abteilungsleiter (EG 14) gut 50 Prozent mehr verdient. Der Mindestlohn hat demnach bislang zu keiner Stauchung der Tariflohnstruktur im nordrhein-westfälischen Bäckerhandwerk geführt. Er hat im Gegenteil dazu beigetragen, das gesamte Lohngitter der Branche nach oben zu schieben und damit das Entlohnungsniveau aufzuwerten. Allerdings war die Stauchung der Lohngruppen relativ gering, sodass der „Gleichtakt“ zwischen den Entgeltgruppen aus Arbeitgebersicht „kaum beeinträchtigt wurde“ (Interview Bäckerinnungsverband Westfalen-Lippe 2019).

Abbildung 5-4: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Bäckerhandwerk in NRW

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: Unterste Entgeltgruppe: EG16: Stundenkräfte (ohne fachliche Ausbildung bis 15 Stunden pro Woche); mittlere Entgeltgruppe: EG5: Bäckereifachverkäufer/in (3.und 4. Jahr); oberste Entgeltgruppe: EG 14: verantwortlicher Abteilungsleiter; mittlere Gruppe = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Für die vereinbarten Tariflohnerhöhungen im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen sind in den 2010er Jahren keine expliziten Kompensationsgeschäfte vereinbart worden. Die Arbeitgeber haben zwar zweimal (2012 und 2018) die Manteltarifverträge der Branche gekündigt, in dem u.a. die Kündigungsfristen, der Urlaub je nach Betriebszugehörigkeit, Sonderurlaub, Mehrarbeits- und Feiertagszuschläge, das zusätzliche Urlaubsgeld je nach Betriebszugehörigkeit sowie das Weihnachtsgeld geregelt werden. Die Verträge sind jedoch ohne Substanzverluste für die Beschäftigten wieder neu verhandelt und anschließend auf Antrag beider Tarifvertragsparteien vom Arbeitsministerium in Nordrhein-Westfalen allgemeinverbindlich erklärt worden, um „einheitliche Wettbewerbsbedingungen im Bäckerhandwerk (zu) schaffen und Lohndumping (zu) vermeiden“ (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2018).

5.4.2 Entwicklung in Berlin-Brandenburg

Berlin und Brandenburg sind derzeit die einzigen Bundesländer in Ostdeutschland, in denen ein Branchentarifvertrag für das Bäckerhandwerk besteht. Die Verhandlungen werden für beide Bundesländer gemeinsam zwischen dem Landesbezirk Ost der Gewerkschaft NGG auf Beschäftigtenseite und dem Bäcker- und Konditoren Landesverband Berlin und Brandenburg e.V. auf Arbeitgeberseite geführt. Der Tarifvertrag gilt für alle Innungsbetriebe des Bäcker- und Konditorenhandwerks in Brandenburg sowie die Betriebe der Bäcker-Innung Berlin. Die Betriebe der Konditoren-Innung Berlin werden hingegen nicht durch den Branchentarifvertrag für das Bäckerhandwerk erfasst (Workshop Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg 2019). Es handelt sich um einen gemeinsamen Tarifvertrag für beide Bundesländer (§1 des Lohn- und Gehaltstarifvertrags Berlin-Brandenburg vom 10. Oktober 2018), der jedoch jeweils separate Entgelttabellen für Berlin und Brandenburg (§2(a) und §2(b) des Lohn- und Gehaltstarifvertrags) enthält. Während die Struktur

und Systematik der Entgelttabellen für beide Bundesländer gleich ist, bestehen beim Entgeltniveau nach wie vor erhebliche Unterschiede (Anhang 5b und 5c). Je nach Entgeltgruppe liegen die Tariflöhne in Brandenburg zwischen 5 und 15 Prozent unterhalb der vergleichbaren Löhne in Berlin.

In Berlin schätzen die Arbeitgeber den Organisationsgrad der Betriebe auf 40 bis 45 Prozent, in Brandenburg sei er deutlich geringer (Workshop Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg 2019). Die heterogene Tarifbindung führe zu einer sehr unterschiedlichen effektiven Bezahlung. Um Berlin und Potsdam herum werde aufgrund des günstigen wirtschaftlichen Umfelds oft übertariflich gezahlt, in der Peripherie (etwa in der Lausitz, in Prignitz oder in der Uckermark) untertariflich.

Veränderung der Laufzeiten

In den 2000er Jahren wurden im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg über einen längeren Zeitraum von fast sechs Jahren keine neuen Entgelttarifverträge mehr abgeschlossen, da auf Arbeitgeberseite mehrheitlich keine Bereitschaft zu Tarifverhandlungen vorhanden war. Dies änderte sich erst wieder Ende der 2000er Jahre, als auf Arbeitgeberseite das Interesse wuchs, die bis dato noch unterschiedlichen Lohnniveaus in Ost- und West-Berlin zu vereinheitlichen (Workshop Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg 2019).

Seit 2010 gelten in Berlin-Brandenburg mit einer kurzen Unterbrechung im Jahr 2016 wieder durchgängig Entgelttarifverträge für das Bäckerhandwerk. Für die 2010er Jahre wurden insgesamt fünf Tarifabschlüsse getätigt, die zumeist eine Laufzeit von 25 bzw. 26 Monaten hatten und mehrstufige Lohnerhöhungen vorsahen (Tabelle 5-4). Während der Tarifabschluss für 2010 nur eine zwölfmonatige Laufzeit hatte, wurde 2011 eine ungewöhnlich lange Laufzeit von 40 Monaten vereinbart. Letztere hatte vor allem mit der damals angestrebten Vereinheitlichung der Tarifentgelte in Ost- und West-Berlin zu tun, die 2013 vollendet wurde. Ein Einfluss des Mindestlohns auf die Laufzeit der Tarifverträge ist hingegen nicht erkennbar.

Tabelle 5-4: Abschlüsse und Laufzeiten der Tarifverträge im Bäckerhandwerk in Berlin-Brandenburg

Tarifabschluss	Entgelterhöhung			Laufzeit
	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	
14.12.2009	01.01.2010			12 Monate
16.05.2011	01.05.2011	01.05.2012	01.04.2013	40 Monate
12.2013^{*)}	01.01.2014	01.01.2015	01.08.2015	25 Monate
19.07.2016	01.09.2016	01.07.2017		25 Monate
11.10.2018	10.10.2018	01.11.2019		26 Monate

Erläuterung: ^{*)} Genauer Abschlussdatum nicht mehr ermittelbar

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien

Als die Gewerkschaften im Jahr 2010 offiziell die Forderung nach einem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde erhoben, lagen im Tarifvertrag des Bäckerhandwerks in Brandenburg 13 und in Berlin 12 von 20 Entgeltgruppen unterhalb dieses Wertes (Anhang 5b, 5c). Anders als in Westdeutschland lagen dabei in Berlin-Brandenburg nicht allein die Entgeltgruppen für an- und ungelernte Tätigkeiten unterhalb des angestrebten Mindestlohns. Auch bei ausgebildeten Fachkräften (Fachverkäufer/innen, Bäcker/innen und Konditor/innen) lag der Verdienst unterhalb von 8,50 Euro.

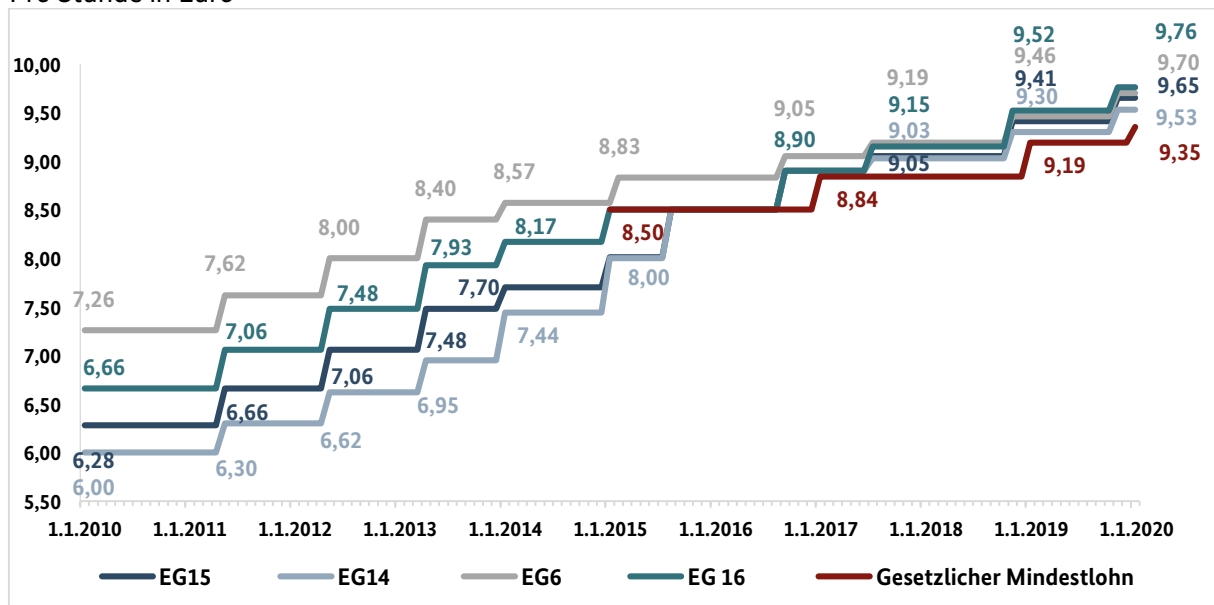
Zu Beginn der 2010er Jahre waren die Tarifverhandlungen im Bäckerhandwerk durch den notwendigen Aufholprozess geprägt, der durch die längere tariflose Periode ohne Entgelterhöhungen entstanden war. Hinzu kommt die von beiden Tarifvertragsparteien angestrebte Vereinheitlichung der Entgelte in Berlin, die zusätzliche Lohnsprünge im Ostteil der Stadt notwendig machte.

In der Tarifrunde 2013 erhob die Gewerkschaft NGG mit Blick auf den in der Öffentlichkeit diskutierten Mindestlohn zudem erstmals die Forderung, alle Entgeltgruppen im Bäckerhandwerk mindestens auf 8,50 Euro pro Stunde anzuheben (NGG-Flugblatt 2013, Workshop Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg 2019). Zu diesem Zeitpunkt befanden sich immer noch zahlreiche Entgeltgruppen zum Teil deutlich unterhalb dieser Marke. Für die unterste Entgeltgruppe in Brandenburg (EG 14 für Abwasch- und Reinigungspersonal) hätte Ende 2013 eine Erhöhung von damals 6,95 Euro auf 8,50 Euro einer Anhebung von 22 Prozent entsprochen.

Bei der Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 lagen in Brandenburg immer noch sieben und in Berlin noch vier Entgeltgruppen für verschiedene ungelernete Tätigkeiten unterhalb von 8,50 Euro (Anhang 5b, 5c). Diese wurden im Hinblick auf eine mögliche Übergangsregelung für das Bäckerhandwerk vereinbart, die jedoch nicht zustande kam, sodass diese Entgeltgruppen de facto durch den Mindestlohn überholt und damit verdrängt wurden (siehe auch Lesch 2017, S. 8 f.). Zum 1. August 2015 wurden dann bis auf eine Ausnahme (EG 20a und 20b) alle Entgeltgruppen auf den Mindestlohn angehoben.

Abbildung 5-5: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte im Bäckerhandwerk in Brandenburg

Pro Stunde in Euro



Erläuterung: Unterste Tarifentgelte: EG 6: Bäcker/in (ab 1. Jahr nach der Ausbildung); EG 14: Abwasch- und Reinigungspersonal; EG 15: Verkäufer/in (ohne Ausbildung/1. Jahr); EG 16: Fachverkäufer/in (1. Jahr n. der Ausbildung)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Nachdem die bundesweiten Verhandlungen über die Nutzung einer Übergangsregelung für die Mindestlohneinführung gescheitert waren, war auch in Berlin und Brandenburg auf Seiten der Arbeitgeber zunächst umstritten, ob neue Tarifabschlüsse für das Bäckerhandwerk angestrebt werden sollen (Workshop Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg 2019). Im Ergebnis wurde der Ende 2015 ausgelaufene Entgelttarifvertrag zunächst nicht erneuert. In der Folgezeit gab es für ein halbes Jahr einen tariflosen Zustand, bei dem lediglich die Nachwirkung des alten Tarifvertrages zum Tragen kam.

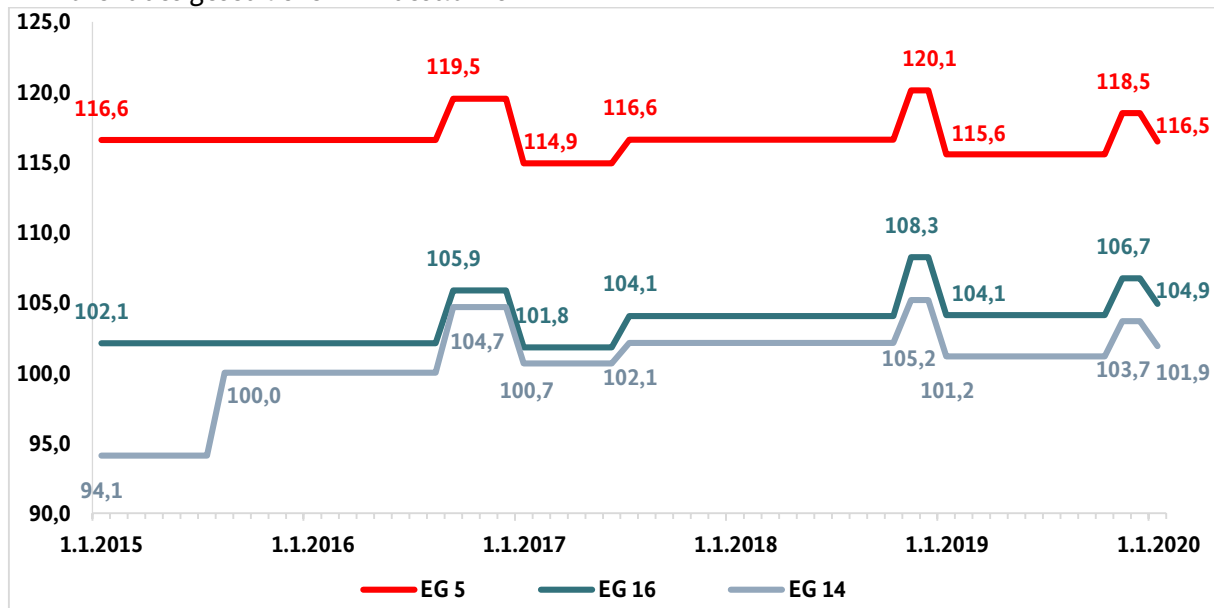
Die Gewerkschaft NGG forderte hingegen in dieser Situation den Neuabschluss eines Tarifvertrags und rechtfertigte die Forderung explizit mit dem Argument, dass „Tarifentgelte oberhalb des Mindestlohns“ liegen müssten (NGG Ost 2016b). Mitte 2016 wurde schließlich wieder ein neuer Entgelttarifvertrag für Berlin und Brandenburg vereinbart, der die niedrigste Entgeltgruppe auf 8,90 Euro festlegte. Damit lag diese leicht oberhalb der für 2017 vorgesehenen Erhöhung des Mindestlohns von 8,50 Euro auf 8,84 Euro. In der Folgezeit haben die neuen Tarifabschlüsse dann stets geplante Mindestlohnanpassungen vorweggenommen, sodass keine Entgeltgruppen mehr unterhalb des Mindestlohnlevels lagen (Workshop Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg 2019).

Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur

Seit seiner Einführung bildet die Entwicklung des Mindestlohns auch die unterste Linie für die Entwicklung der Tariflöhne und prägt damit die Tariflohndynamik in Bäckerhandwerk von Berlin und Brandenburg. Die unterste Entgeltgruppe im Tarifvertrag von Brandenburg (EG 14) schwankt seit Mitte 2015 zwischen 100 und 105 Prozent des Mindestlohns ([Abbildung 5-6](#)). Bei den ausgebildeten Bäckereifachverkäufer/innen (ab dem 2. Jahr nach der Ausbildung) liegt der unterste Tariflohn zwischen 102 und 108 Prozent, wobei der Abstand zum Mindestlohn im Laufe der Jahre leicht zugenommen hat. Bei den ausgebildeten Bäcker/innen (ab dem 3. Jahr nach der Ausbildung) schwanken die Tarifentgelte hingegen relativ konstant zwischen 115 und 120 Prozent des Mindestlohns.

Abbildung 5-6: Unterste Tarifentgelte im Bäckerhandwerk in Brandenburg

In Prozent des gesetzlichen Mindestlohns



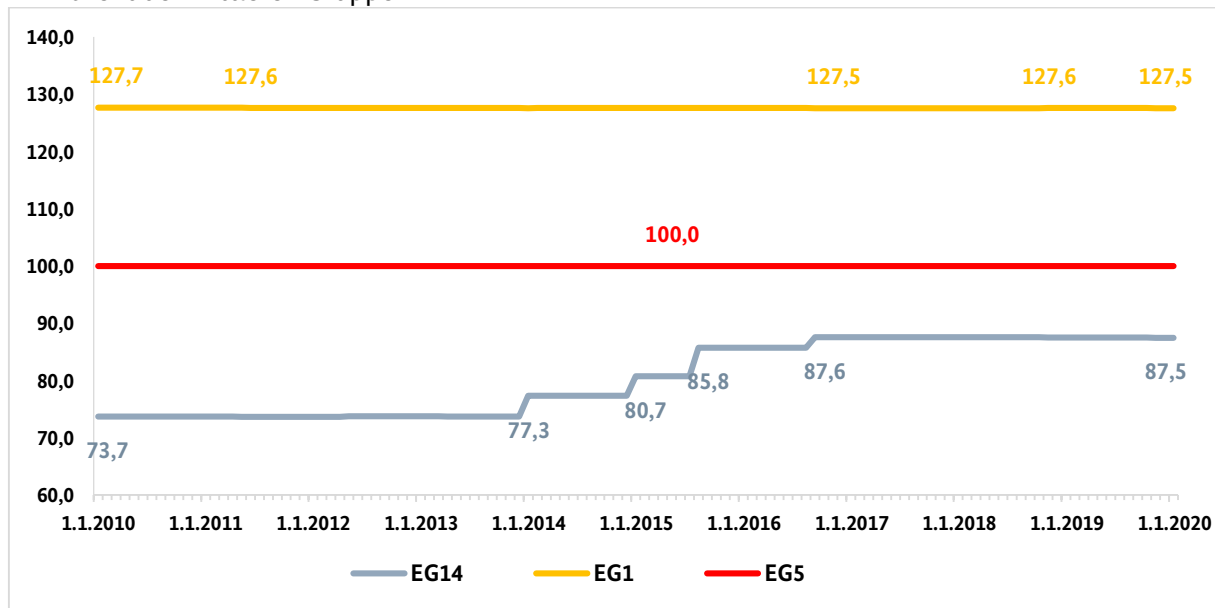
Erläuterung: Unterste Entgelte: EG 5: Bäcker/in (ab 3. Jahr nach der Ausbildung); EG 14: Abwasch- und Reinigungspersonal; EG 16: Fachverkäufer/in (ab 2. Jahr nach der Ausbildung); gesetzlicher Mindestlohn = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Im Zuge der Anpassung der Tarifentgelte an den Mindestlohn lässt sich im Hinblick auf die tarifvertragliche Lohnspreizung im brandenburgischen Bäckerhandwerk für Zeitraum 2014 bis 2017 ein deutlicher Stauchungseffekt feststellen (Abbildung 5-7). Während die unterste Entgeltgruppe (EG 14) im Jahr 2013 lediglich knapp 74 Prozent der mittleren Gruppe (EG 5) lag, war sie im Jahr 2017 auf fast 88 Prozent angestiegen. Damit sind insgesamt die Lohnabstände zwischen den ungelernten Tätigkeiten und den Einstiegsgruppen für Fachkräfte mit Ausbildung deutlich kleiner geworden. Versuche, in der Folgezeit die Lohnstruktur zwischen gelernten und ungelernten Tätigkeiten wieder stärker zu differenzieren, scheiterten daran, dass einerseits die NGG bei den unteren Lohngruppen einen ausreichenden Abstand zum Mindestlohn fordert, andererseits die Arbeitgeber keinen Spielraum sahen, die mittleren Lohngruppen überdurchschnittlich zu erhöhen (Workshop Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg 2019). Seit 2017 hat sich jedoch die Lohnspreizung kaum mehr verändert, sodass alle Entgelterhöhungen seither über das gesamte Lohngitter wirksam wurden. Der Einfluss des Mindestlohns bleibt zudem auf das untere Segment der Lohnstruktur beschränkt. So ist der Abstand der höchsten Entgeltgruppe (EG 1) zur mittleren Gruppe über den gesamten Zeitraum von 2010 bis 2020 nahezu konstant geblieben.

Abbildung 5-7: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Bäckerhandwerk in Brandenburg

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: Unterste Entgeltgruppe: EG14: Abwasch- und Reinigungspersonal; mittlere Entgeltgruppe: EG 5: Bäcker/in, Konditor/in (ab 3.Jahr nach der Ausbildung); oberste Entgeltgruppe: EG 1: Betriebsleiter/in; mittlere Gruppe = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvertragliche Kompensationsgeschäfte für durch den Mindestlohn beeinflusste Tariferhöhungen sind in Berlin und Brandenburg nicht vereinbart wurden. Der für die beiden Bundesländer einmal vereinbarte Manteltarifvertrag ist bereits seit 2002 aufgelaufen und seither nur noch in der Nachwirkung gültig (Workshop Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg 2019).

5.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien

Die bisherigen Erfahrungen mit dem Mindestlohn und seine möglichen zukünftigen Entwicklungsperspektiven werden von den Tarifvertragsparteien im Bäckerhandwerk insgesamt sehr unterschiedlich bewertet (Interview NGG 2019, Interview ZDB 2019, Workshop Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg 2019). Nach Meinung der Arbeitgeberverbände hat der Mindestlohn insbesondere in Ostdeutschland eine Lohndynamik ausgelöst, die viele Bäckerreibretriebe überfordert und damit als ein Faktor zum anhaltenden „Bäckersterben“ beigetragen hat. Letzteres gelte insbesondere für Bäckereien in ländlichen Gebieten, wo Lohnkostensteigerungen oft aufgrund fehlender Kaufkraft und Akzeptanz der Konsumenten nicht in Preissteigerungen weitergegeben werden können. Eine stärkere Erhöhung des Mindestlohns auf zum Beispiel 12 Euro würde aufgrund der Heterogenität der Branche diese Problemlagen noch deutlich weiter verschärfen und wird deshalb von Arbeitgeberseite eindeutig abgelehnt. Für die Tarifverträge würde eine kräftigere Mindestlohnerhöhung zudem zu einem starken Stauchungseffekt führen und den notwendigen Lohnabstand von ungelerten und gelernten Tätigkeiten nivellieren. In Brandenburg liegt derzeit mit 15 von 18 Entgeltgruppen fast die gesamte Lohntabelle unterhalb von 12 Euro (Anhang 5b); in Nordrhein-Westfalen sind es immerhin 6 von 16 Entgeltgruppen (Anhang 5a). Auch dort sehen die Arbeitgeber es als problematisch an, wenn der Mindestlohn auf 12 Euro je Stunde angehoben würde (Interview Bäckerinnungs-Verband Westfalen Lippe 2019).

Aus Sicht der Gewerkschaft NGG hat der Mindestlohn einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, das Lohnniveau im Bäckerhandwerk anzuheben. Zugleich würden damit Geschäftsmodelle, die im Bäckerhandwerk primär auf Billigangebote setzten, zunehmend unrentabel. Die Branche würde damit insgesamt eine Aufwertung hin zu deutlich höherwertigen Produkten und Dienstleistungen erfahren. Um den bestehenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel in der Branche zu begegnen, sind aus Sicht der Gewerkschaft weitere strukturelle Lohnerhöhungen notwendig, da das Lohnniveau im Bäckerhandwerk im Vergleich zu anderen Branchen immer noch sehr niedrig ist und oft kein existenzsicherndes Einkommen ohne zusätzliche Aufstockungsleistungen ermöglicht. Ein Mindestlohn von 12 Euro wird deshalb von der Gewerkschaft NGG als dringend geboten angesehen, weil er Branche helfen könne, die notwendigen Lohnanpassungen vorzunehmen. Dass entsprechende Anpassungsspielräume auch in Ostdeutschland vorhanden seien, zeigten nicht nur die immer noch deutlich höheren Lohnniveaus im westdeutschen Bäckerhandwerk, sondern auch die von vielen Bäckereibetrieben gezahlten übertariflichen Leistungen. Für die Stabilisierung des Tarifvertragssystems im Bäckerhandwerk plädiert die Gewerkschaft NGG schließlich für eine (Wieder-)Einführung der Allgemeinverbindlicherklärung von Entgelttarifverträgen, was derzeit von der Arbeitgeberseite jedoch mit Verweis auf die Heterogenität der Branche abgelehnt wird.

Literatur und Materialien

Interviews:

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG), 01.07.2019

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (ZDB), 19.06.2019

Bäckerinnungs-Verband Westfalen Lippe, 11.10.2019

Workshops:

Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg mit Repräsentanten des Landesbezirks Ost der Gewerkschaft NGG sowie des Bäcker- und Konditoren Landesverbands Berlin-Brandenburg, Berlin, 27. August 2019

Literatur

Beck-Online Datenbank (2019): Allgemeinverbindliche Tarifverträge, <https://beck-online.beck.de/Sammlungen/1009?cat=coll&xml=gesetze%2Fatv&coll=Allgemeinverbindliche%20Tarifvertr%C3%A4ge>, Zugriff: 19.09.2019

Delonge, A. (2019): Wer soll künftig in NRWs Backstuben wieviel bekommen? in: Aachener Zeitung vom 14.05.2019

Kluth, W. (2017): Handwerksrechtliche Perspektiven zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und (Flächen-)Tarifbindung. Hugo-Sinzheimer-Institut Working Paper Nr. 10, Frankfurt

Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-Report, Nr. 13, Köln

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2018): Minister Laumann erklärt Tarifvertrag im Bäckerhandwerk für allgemeinverbindlich, Pressemitteilung vom 7. September 2018

NGG - Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten Flugblatt (2013): Tarifrunde 2013: Unsere Forderungen, o.O.

NGG - Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten Landesbezirk Ost (2016a): Nicht mit dem Mindestlohn abspeisen lassen! Pressemitteilung vom 25. April 2016.

- NGG - Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten Landesbezirk Ost (2016b): Arbeitgeber verstecken sich hinter dem Mindestlohn, Tarifrunde 2016, Flugblatt Nr.1
- Vorderwülbecke, A., Korflür, I., Löckener, R. (2018): Branchenanalyse Brot und Backwarenindustrie, Branchentrends und ihre Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, Böckler Study Nr. 378, Düsseldorf,
- Wörrle, J.T. (2019): Mythos Bäckersterben? in: Deutsche Handwerks Zeitung vom 25.04.2019
- Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (2014): Stellungnahme zum Referentenentwurf zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, Berlin 24. März 2014
- Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Stellungnahme für die Mindestlohnkommission vom 2. März 2018, in: Mindestlohnkommission, Stellungnahmen aus der schriftlichen Anhörung. Ergänzungsband zum Zweiten Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin, S. 287-295.
- Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (2019a):
<https://www.baeckerhandwerk.de/baeckerhandwerk/zahlen-fakten/> [11.10.2019]
- Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (2019b): Strukturreform im Bäckerhandwerk: Beschlüsse für zukunftsfähige Verbandsstrukturen, Pressemitteilung vom 7. Juni 2019

5.6 Anhang 5a: Tarifentgelte im Bäckerhandwerk NRW

Pro Stunde*

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Alte Staffel	01.04. 2010	01.05. 2011	01.06. 2012	01.05. 2013	01.08. 2014	01.08.20 15	01.07. 2016	01.07 2017	01.05. 2018	01.05. 2019
1	Reinigungskräfte im Verkauf	7,78	7,91	8,03	8,27	8,50	8,63	8,84	9,03	9,27	9,47	9,80
2	Ungelernte Verkaufskräfte (1.- 3. Jahr) Bedienung im Cafe + Gastro Bereich Reinigung in Produktion, Versand & Verwaltung	8,14	8,28	8,41	8,66	8,81	8,95	9,17	9,36	9,60	9,81	10,14
3	Bäckereifachverkäufer/in (1. + 2. Jahr) ungelernte Verkaufskräfte (ab 4. Jahr)	8,68	8,83	8,96	9,23	9,40	9,61	9,84	10,05	10,29	10,53	10,86
4	Produktionshelfer (1. + 2. Jahr) Versand-Helfer (1. + 2. Jahr) Ungelernte kaufmänn. Angestellte (Verwaltung)	9,23	9,38	9,53	9,81	9,99	10,22	10,46	10,68	10,93	11,17	11,50
5	Bäckereifachverkäufer/in (3. + 4. Jahr) ungelernte Verkaufskräfte (ab 5. Jahr) Bäckerwerker (1. + 2. Jahr) Produktions- & Versandhelfer (3. + 4. Jahr) gelernte kfm. Angest./ Verwaltung (1. + 2. Jahr)	9,77	9,93	10,08	10,39	10,57	10,81	11,07	11,30	11,56	11,81	12,14
6	Bäckergeselle (1. + 2. Jahr) Betriebshandwerker (1. + 2. Jahr) Köche (1. + 2. Jahr); Bäckerwerker (ab 3. Jahr) gelernte kfm. Angest./ Verwaltung (3. + 4. Jahr) Produktions- & Versandhelfer (ab 5. Jahr)	10,63	10,87	11,04	11,37	11,57	11,83	12,11	12,36	12,64	12,92	13,28
7	Bäckereifachverkäufer/in (ab 5. Jahr)	10,85	11,04	11,20	11,54	11,75	12,01	12,30	12,56	12,84	13,13	13,49
8	Kraftfahrer; gelernte kfm. Angest./Verwaltung (5. Jahr)	11,40	11,59	11,77	12,12	12,34	12,52	12,82	13,09	13,38	13,66	14,04
9	Filialleitung mit 140 Wochenstunden pro Filiale Kraftfahrer Klasse 2 (C) / mit Inkasso	11,66	11,86	12,04	12,40	12,62	12,90	13,22	13,49	13,79	14,08	14,47
10	Bäckergesellen (3. + 4. Jahr) Betriebshandwerker (3. + 4. Jahr); Köche (3. + 4. Jahr) gelernte kfm. Angest. mit besond. Aufgaben & Verantwortung	11,95	12,15	12,33	12,70	12,93	13,22	13,53	13,81	14,12	14,42	14,82
11	Filialleitung mit 210 Wochenstunden pro Filiale Bäckergesellen (ab 5. Jahr) Köche (ab 5. Jahr); Betriebshandwerker (ab 5. Jahr)	12,49	12,69	12,89	13,28	13,51	13,81	14,14	14,44	14,76	15,07	15,49
12	gelernte kfm. Angest. /Verwaltung mit besonderen Aufgaben und Verantwortung	13,02	13,25	13,44	13,84	14,10	14,41	14,75	15,07	15,40	15,72	16,16
13	verantwortlicher Ofenführer verantwortlicher Teigmacher	13,81	14,04	14,25	14,68	14,94	15,27	15,63	15,96	16,32	16,66	17,13
14	verantwortlicher Abteilungsleiter in Produktion, Technik & Versand	14,99	15,25	15,47	15,94	16,23	16,59	16,98	17,34	17,72	18,10	18,60
15	Stundenkräfte mit fachbezogener Ausbildung (max.15 Std./Wo.) ohne Ausbildung (ab 2012 Gruppe 16)	8,17	8,31	8,43	8,68	8,84	8,97	9,19	9,38	9,60	9,81	10,09
16	Stundenkräfte (max.15 Std./Wo.)				8,09	8,50	8,63	8,84	8,84	9,04	9,24	9,50

Erläuterung: * berechnet auf der Grundlage einer 38,5 Stunden Woche (167 Stunden pro Monat)

5.7 Anhang 5b: Tarifentgelte im Bäckerhandwerk Brandenburg

Pro Stunde*

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	01.01. 2010	01.05. 2011	01.05. 2012	01.04. 2013	01.01. 2014	01.01. 2015	01.08. 2015	01.09. 2016	01.07. 2017	01.11. 2018	01.11. 2019
1	Betriebsleiter/in ·nach freier Vereinbarung (mindestens)	10,39	10,91	11,46	12,03	12,27	12,64	12,64	12,96	13,15	13,55	13,89
2	Werkmeister/in, Werkstatteleiter/in	9,75	10,23	10,75	11,28	11,51	11,85	11,85	12,15	12,33	12,70	13,02
3	Betriebsassistent/in	8,77	9,21	9,67	10,15	10,36	10,67	10,67	10,94	11,10	11,43	11,72
4	Ofengeselle/-in, Teigmacher/in	8,58	9,01	9,46	9,93	10,13	10,43	10,43	10,69	10,85	11,18	11,46
5	Bäcker/in, Konditor/in (ab 3. Jahr nach Ausbildung)	8,14	8,55	8,98	9,43	9,62	9,91	9,91	10,16	10,31	10,62	10,89
6	Bäcker/in, Konditor/in (ab 1. Jahr nach Ausbildung)	7,26	7,62	8,00	8,40	8,57	8,83	8,83	9,05	9,19	9,46	9,70
7	Bäcker/in, Konditor/in (ab 2. Jahr nach Ausbildung)	7,76	8,15	8,56	8,99	9,17	9,45	9,45	9,69	9,84	10,13	10,38
8	Betriebsshelfer/in (gelernt)	7,05	7,40	7,77	8,16	8,32	8,57	8,57	8,90	9,10	9,37	9,60
9	Betriebshilfen	6,84	7,18	7,54	7,92	8,08	8,32	8,50	8,90	9,05	9,32	9,55
10	Betriebshandwerker/in	8,42	8,84	9,28	9,74	9,93	10,23	10,23	10,49	10,65	10,97	11,24
11	Kraftfahrer/in	7,45	7,82	8,21	8,62	8,79	9,05	9,05	9,28	9,42	9,70	9,94
12	Packer/in	6,00	6,30	6,62	6,95	7,44	8,00	8,50			Gruppe 9	
13	Küchenhilfe	6,00	6,30	6,62	6,95	7,44	8,00	8,50			Gruppe 9	
14	Abwasch-/Reinigungspersonal.	6,00	6,30	6,62	6,95	7,44	8,00	8,50	8,90	9,03	9,30	9,53
15	Verkäufer/in ohne Ausbildung im 1. Jahr	6,28	6,66	7,06	7,48	7,70	8,01	8,50	8,90	9,05	9,41	9,65
	im 2. Jahr	6,40	6,78	7,19	7,62	7,85	8,16	8,50	8,90	9,10	9,46	9,70
	im 3. Jahr	6,53	6,92	7,34	7,78	8,01	8,33	8,50	8,90	9,10	9,46	9,70
	nach 3 Jahren wie im 1. Jahr nach Ausbildung.	6,66	7,06	7,48	7,93	8,17	8,50	8,50	8,90	9,15	9,52	9,76
	nach 5 Jahren wie im 2. Jahr nach Ausbildung								9,00	9,20	9,57	9,81
16	Fachverkäufer/in nach dem 2. Jahr der Ausbildung.	6,66	7,06	7,48	7,93	8,17	8,50	8,50	8,90	9,15	9,52	9,76
	nach 5 Jahren	6,81	7,22	7,65	8,11	8,35	8,68	8,68	9,00	9,20	9,57	9,81
									9,20	9,30	9,67	9,91
17	Verkaufsleiter/in mit Abschluss	8,51	9,02	9,56	10,13	10,43	10,85	10,85	11,25	11,53	11,99	12,29
18	Garantielöhne Bedienungspersonal	6,28	6,66	7,06	7,48	7,70	8,50	8,50	8,90	9,12	9,49	9,73
19	Kassierer/in, Expedient/in	6,50	6,89	7,30	7,74	7,97	8,50	8,50	8,90	9,12	9,49	9,73
20a)	Kaufm. Angestellte Gruppe I (ungernt)	5,99	6,35	6,73	7,13	7,35	7,64	7,64	8,90	9,03	9,30	9,54
20b)	Kaufm. Angestellte Gruppe II (gelernt)	6,32	6,70	7,10	7,53	7,75	8,06	8,06	8,90	9,12	9,40	9,63
20c)	Kaufm. Angestellte Gruppe III	7,49	7,94	8,42	8,92	9,19	9,56	9,56	9,79	10,04	10,34	10,60

Erläuterung: * berechnet auf der Grundlage einer 40 Stunden Woche (173,3 Stunden pro Monat)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

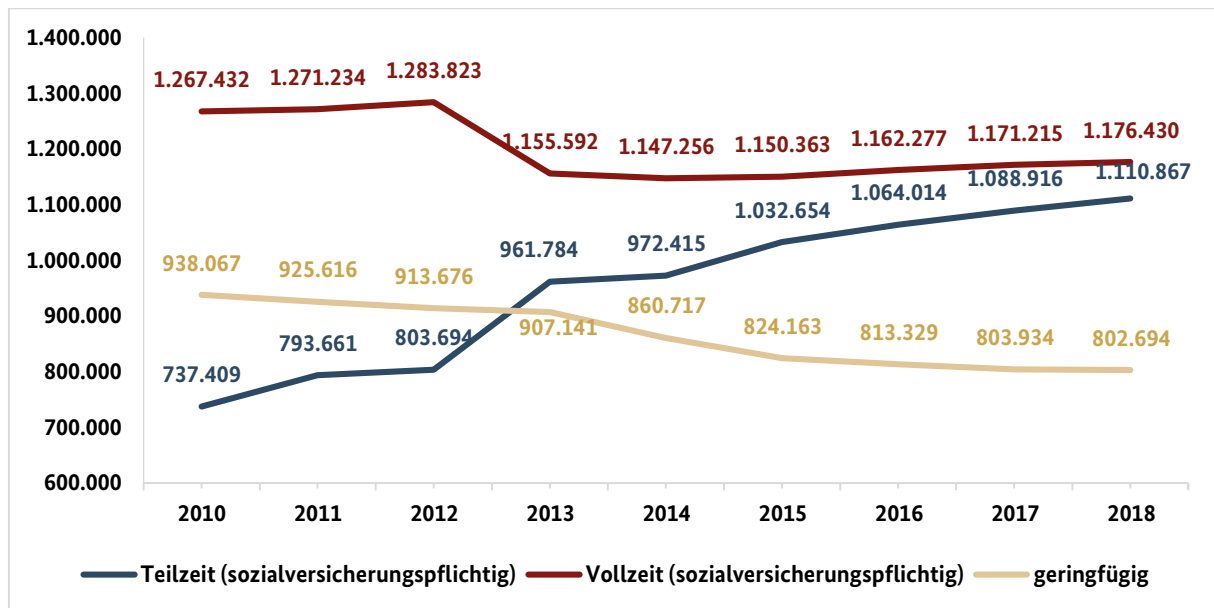
6. Einzelhandel

6.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Mit über drei Millionen Beschäftigten – die genaue Anzahl ist abhängig von der Branchenabgrenzung – zählt der Einzelhandel neben Industrie und Handwerk zu den größten Arbeitgebern in Deutschland. In der aktuellen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ08) entspricht der Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) zunächst der Abteilung G47. Er lässt sich jedoch auch als Einzelhandel im engeren Sinne definieren, wobei zusätzlich der Brennstoff-Einzelhandel (Unterklasse G47.99.1), Tankstellen (Gruppe G47.3) und Apotheken (Klasse G47.73) unberücksichtigt bleiben. An diese Definition lehnt sich der Handelsverband Deutschland (HDE) traditionell zur Branchenabgrenzung in seinen Statistiken an (verzichtet jedoch – je nach Auswertung – auf den Ausschluss des Brennstoff-Einzelhandels oder der Tankstellen).

Betrachtet man den Einzelhandel im engeren Sinne (mit Tankstellen) finden sich dort etwa 2,3 Millionen sozialversicherungspflichtige und 800.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Seit 2010 ist das Beschäftigungsniveau leicht gestiegen. Dafür ist insbesondere ein Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten verantwortlich, deren Anzahl von knapp 740.000 im Jahr 2010 auf über 1.110.000 im Jahr 2018 angestiegen ist. Gleichzeitig sank die Zahl der geringfügig Beschäftigten um mehr als 130.000 Beschäftigungsverhältnisse. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten hat sich in diesem Zeitraum von 43 Prozent auf 38 Prozent verringert. Insgesamt stellen damit geringfügig Beschäftigte und sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten (HDE 2018; HDE 2019c, S. 30). Die Zahl der Auszubildenden lag im Jahr 2018 im Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) bei etwa 140.000 Personen (Bundesagentur für Arbeit 2019).

Die Beschäftigtenstruktur im Einzelhandel weist neben einer hohen Teilzeitquote einige weitere Besonderheiten auf. Auffällig ist zunächst der hohe Anteil von Arbeitnehmerinnen. Bei einer Frauenquote von 70 Prozent entfallen mehr als zwei von drei Arbeitsplätzen auf weibliche Beschäftigte (HDE 2019a). Zudem sind im Einzelhandel überdurchschnittlich viele Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten zu finden. Der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung in einfachen Tätigkeiten plus An- und Ungelernte beläuft sich auf knapp 50 Prozent, während der gemeinsame Durchschnittswert aller anderen Branchen bei gut einem Viertel liegt. Dazu passt, dass auch der Anteil der berufsfremd tätigen Personen überdurchschnittlich hoch ist (Schäfer/Schmidt 2016, S. 6, 18). Aufgrund dieser Beschäftigtenstruktur weist der HDE darauf hin, dass die Diskussion über die Entlohnung in den unteren Entgeltgruppen keine „akademische Diskussion“ sei, sondern im Einzelhandel ein echtes Kostenthema darstelle (Interview HDE 2019). Bei den Gewerkschaften stößt der Abbau von Vollzeitstellen zugunsten von teilweise atypischen Beschäftigungsverhältnissen mit geringerer Entlohnung hingegen auf heftige Kritik (Glaubitz 2018). Nach Zahlen des Statistischen Bundesamts (Destatis 2019c) waren 2018 rund 31 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, wobei Frauen mit 37 Prozent stärker betroffen sind als Männer mit 19 Prozent.

Abbildung 6-1: Beschäftigungsentwicklung im Einzelhandel^{*)}

Erläuterung: *) Einzelhandel ohne Handel mit Kraftfahrzeugen, Brennstoffen und ohne Apotheken; stichtagsbezogene Angaben zum 30.09. des jeweiligen Jahres

Quellen: HDE (2018), HDE (2019c); eigene Darstellung

Die Einzelhandelsbranche (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) bestand im Jahr 2017 aus 331.858 Unternehmen mit 474.968 örtlichen Einheiten. Im Einzelhandel im engeren Sinne beläuft sich die Zahl auf 307.673 Unternehmen an 443.755 Standorten (Destatis 2019b). Dabei dominieren Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Sie machen einen Anteil von 94 Prozent an allen Einzelhandelsunternehmen aus und erwirtschaften 21 Prozent des Branchenumsatzes (HDE 2019a). Seit 2010 ist der Umsatz der Branche stetig gestiegen, von 427,2 Milliarden Euro im Jahr 2010 auf 526,8 Milliarden Euro im Jahr 2018. Die nominalen Wachstumsraten schwanken dabei zwischen unter zwei Prozent in den Jahren 2012 bis 2014, zwei bis drei Prozent in den Jahren 2010, 2011, 2018 und bis zu 4,3 Prozent im Zeitraum 2015 bis 2017 (HDE 2019c, S. 19).

6.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

Tarifvertragsparteien, Organisationsgrad und Tariflandschaft

In den Tarifverhandlungen im Einzelhandel wird die Arbeitgeberseite durch die jeweiligen Landesverbände des Handelsverbands Deutschland (HDE) vertreten und die Beschäftigtenseite durch die Landesbezirke der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). In den Regionalverbänden des HDE sind rund 100.000 Einzelhandelsunternehmen organisiert. Für etwa 20 Prozent der Betriebe im Einzelhandel gilt derzeit ein Flächentarifvertrag (Ellguth/Kohaut 2019, S. 293).

Seit einer Satzungsänderung im Jahr 2000 sind im HDE jedoch auch außerordentliche Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) möglich (vgl. z. B. § 3 Absatz 2 der Satzung des Handelsverbandes Nordrhein-Westfalen Westfalen-Münsterland e.V.). In der Folgezeit kam es zu einer deutlichen Ausweitung der OT-Mitgliedschaften, die inzwischen einen „erheblichen“ Teil der HDE-Mitgliedschaften ausmachen (Interview HDE 2019; genaue Zahlen sind nicht verfügbar). Offizielle Angaben dazu, wie viele Beschäftigte im Einzelhandel gewerkschaftlich organisiert sind,

liegen nicht vor. Von Seiten der Gewerkschaft ver.di finden sich nur Angaben zu deren branchenübergreifender Mitgliederstärke von knapp zwei Millionen im Jahr 2018 (DGB 2019). Nach Schätzungen des HDE liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Beschäftigten im Einzelhandel bei unter zehn Prozent (HDE 2019b).

Die Tarifverhandlungen im Einzelhandel sind regional organisiert. Dabei bilden die 16 Bundesländer gleichzeitig 14 Tarifgebiete, in denen die Arbeitsbedingungen für die Branche festgelegt werden. Thüringen, Sachsen-Anhalt und Sachsen bilden ein gemeinsames Tarifgebiet „Mitteldeutschland“ (Interview HDE 2019). Verhandelt wird in der Regel alle zwei Jahre. Dabei ist eine starke Synchronisation zwischen den Bundesländern zu erkennen. So weichen die Laufzeiten nur ein bis zwei Monate voneinander ab. Die Lohn- und Gehalts-Tarifverträge enden stets zwischen April und Juni des entsprechenden Jahres (Betrachtung ab 2009, WSI-Tarifarchiv). Trotz getrennter Verhandlungen ist es gängige Praxis, dass der Abschluss aus einer Pilotregion – beispielsweise Nordrhein-Westfalen – auch in den anderen Tarifregionen mit kleineren Abweichungen übernommen wird (Workshop Einzelhandel Berlin-Brandenburg 2019).

Tarifbindung und Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels lag die Tarifbindung der Beschäftigten im Einzelhandel im Jahr 2018 bei insgesamt 36 Prozent (verglichen mit 54 Prozent in der Gesamtwirtschaft). Dabei waren in Westdeutschland 38 Prozent und in Ostdeutschland 25 Prozent der Beschäftigten durch Tarifverträge abgedeckt. Zusätzlich arbeiteten etwa 37 Prozent der Beschäftigten in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb, der sich an einem Tarifvertrag orientiert (Ellguth/Kohaut 2019, S. 293). Die Verdienststrukturerhebung (VSE) weist hingegen für nur 30 Prozent der Beschäftigten des Wirtschaftszweiges „Einzelhandel ohne Handel mit Kraftfahrzeugen“ (WZ08 G47) ein tarifvertraglich geregeltes Arbeitsverhältnis aus (Destatis 2019a, S. 8). Die Abweichungen zwischen beiden Datenquellen sind hinlänglich bekannt, wobei die VSE durchweg eine geringere Tarifbindung aufweist (siehe Schulden et al. 2019, S. 9 f.). Auch für die Gesamtwirtschaft kommt die VSE mit 46 Prozent (2014) auf eine deutlich geringere Tarifbindung als das IAB-Betriebspanel (ebd.).

Wie in der Gesamtwirtschaft ist auch im Einzelhandel in den letzten Jahren ein Rückgang der Tarifbindung zu verzeichnen: Im Jahr 2010 arbeiteten nach Zahlen des IAB-Betriebspanels noch 53 Prozent (West) bzw. 33 Prozent (Ost) der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben (Ellguth/Kohaut 2011, S. 243). Dies entspricht einem Rückgang um 15 (West) bzw. 8 Prozentpunkte (Ost). Der 2014 verabschiedete Tarifvertrag Warenräumung, mit dem eine neue untere Lohngruppe für Aushilfstätigkeiten geschaffen wurde, um ein mögliches Outsourcing aus der Tarifbindung zu verhindern, konnte dieser Entwicklung nicht positiv entgegenwirken, da er in der Praxis kaum angewendet wird (Workshop Einzelhandel NRW 2019).

Bis zum Jahr 1999 wurden die Tarifverträge im Einzelhandel in der Regel für allgemeinverbindlich erklärt, darunter die Manteltarifverträge sowie die Lohn- und Gehaltstarifverträge. Mit der Jahrtausendwende kam es dann zu einer grundlegenden Änderung dieser Praxis. So wurde von Arbeitgeberseite zeitgleich zur Einführung der OT-Mitgliedschaft die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen beendet. Die Arbeitgeberseite begründete ihr Vorgehen als notwendige Öffnung des (Verbands-)Systems (Interview HDE 2019). Von Gewerkschaftsseite wurde dieser Schritt jedoch stets kritisiert, sodass die Forderung nach einer Wiedereinführung der Allgemeinverbindlicherklärung bis heute besteht. Diese sei „notwendig, um wieder einen einheitlichen Wettbewerbsrahmen zu schaffen, der auch die Betriebe, die Tariflöhne zahlen, vor Schmutzkonkurrenz schützt“ (Glaubitz 2018, S. 154). Heute spricht aus Arbeitgebersicht die veraltete Tarifstruktur gegen eine Allgemeinverbindlicherklärung, während die Höhe der Tariflöhne an sich weniger problematisch sei (Interview HDE 2019).

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und politischen Debatte um Niedriglöhne wurde ab etwa 2010 die Einführung eines tariflichen Basisentgeltes diskutiert, das für allgemeinverbindlich erklärt werden sollte. Die Arbeitgeberseite zielt hier auf einen bundesweit einheitlichen Branchenmindestlohn. Aufgrund der erheblichen Lohnunterschiede nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch zwischen den westdeutschen Bundesländern, wollte ver.di hingegen in jedem Bundesland die jeweils geltende unterste Entgeltgruppe allgemeinverbindlich erklären lassen (Workshop Einzelhandel NRW 2019). Die Verhandlungen darüber endeten schließlich ergebnislos, als sich die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns abzeichnete. Für die Arbeitgeberseite fungiert der gesetzliche Mindestlohn als Ersatz für einen allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn und macht weitere Verhandlungen darüber obsolet (Interview HDE 2019). Die Gewerkschaftsseite bedauert hingegen das Ende der Bemühungen um ein tarifliches Basisentgelt (Workshop Einzelhandel NRW 2019).

6.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

Die Bereitschaft zum Abschluss von Tarifverträgen hat sich nach übereinstimmender Einschätzung der Tarifvertragsparteien durch die Einführung des Mindestlohns nicht verändert. Eindeutige Auswirkungen auf die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sind ebenfalls nicht zu erkennen. Prominente Beispiele wie Real oder Kaufhof könnten zwar den Eindruck erwecken, dass es gerade in den letzten Jahren im Einzelhandel vermehrt zu einer Tariffucht kam. Nach Angaben des HDE ist dies jedoch nicht der Fall, sondern unabhängig vom Mindestlohn ein leichter, kontinuierlicher Rückgang der Tarifbindung zu verzeichnen, wie er sich auch in zahlreichen anderen Branchen findet (Interview HDE 2019). Ver.di sieht generell einen Trend weg von der Tarifbindung über eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband hin zu mehr Anerkennungstarifverträgen, der jedoch nicht auf die Mindestlohneinführung, sondern eher auf die Abschaffung der Allgemeinverbindlicherklärung zurückgeführt wird (Interview ver.di 2019).

Die rückläufige Tarifbindung im Einzelhandel wird somit von beiden Seiten nicht mit dem Mindestlohn in Verbindung gebracht. In einem der Workshops wurde jedoch das Argument vertreten, dass der Mindestlohn die Tarifbindung tendenziell stütze, da die gesetzliche Lohnuntergrenze die möglichen Kostenvorteile bei einem Ausscheiden aus der Tarifbindung begrenze (Workshop Einzelhandel Berlin-Brandenburg 2019). Der Turnus der Tarifverhandlungen ist ebenfalls gleichgeblieben. So werden nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns genau wie davor die Tarifverträge für durchschnittlich 24 Monate abgeschlossen. Die räumliche Struktur des Tarifvertragssystems blieb ebenfalls unverändert (Interview HDE 2019, Interview ver.di 2019).

6.4 Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien

In den beiden Tarifgebieten Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg konnten die Tarifparteien seit der Mindestlohneinführung keine Änderungen in der Verhandlungsstrategie erkennen. So bestand in Nordrhein-Westfalen beispielsweise Einigkeit darüber, dass die Gewerkschaft in den bisherigen Tarifverhandlungen kein Abstandsgebot zum Mindestlohn forderte. Genauso wenig forderte die Arbeitgeberseite Kompensationen für mögliche Kostensteigerungen durch den Mindestlohn, noch zeigte sie eine offene Opposition gegen dessen Implementierung (Workshop Einzelhandel NRW 2019). In Berlin-Brandenburg findet sich eine ähnliche Situation. Hier waren die Tarifparteien der übereinstimmenden Meinung, dass der Mindestlohn in den Tarifverhandlungen nie eine Rolle gespielt habe. Da sämtliche Entgeltgruppen stets über dem Mindestlohnniveau lagen, hätte die Einführung des Mindestlohns keinerlei Auswirkungen auf ihre Tarifforderungen oder -

verhandlungen gehabt. Folglich wurde auch hier eine Kompensation des Mindestlohns nie zum Thema (Workshop Einzelhandel Berlin-Brandenburg 2019).

Im Unterschied zur Landesebene wurde von Arbeitgeberseite auf Bundesebene durchaus ein Strategiewechsel bei ver.di wahrgenommen. So hielt ver.di in den letzten Tarifverhandlungen erstmals an der Forderung nach einer Vorweganhebung für die unteren Entgeltgruppen fest. Entgeltgruppen, die seit der Mindestlohnerhöhung im Januar 2019 unterhalb des Mindestlohns lagen, sollten zunächst auf Mindestlohniveau angehoben werden. Anschließend sollte die übliche prozentuale Tabellenerhöhung für alle Entgeltgruppen erfolgen. Ver.di strebte damit für die unteren Gruppen den Mindestlohn plus die übliche Erhöhung an. Diese Art der Forderung ist aus Arbeitgebersicht neu (Interview HDE 2019). Ver.di bestätigt zwar, dass in den wenigen Tarifgebieten, in denen man unter dem Mindestlohn liegt, besondere Anpassungen notwendig seien. Die Gewerkschaft sieht darin aber keine grundlegende Änderung in ihren Forderungen als Reaktion auf die Mindestlohneinführung, da die Vergütungen in einem Großteil der Entgeltgruppen ohnehin erkennbar über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen (Interview ver.di 2019). Die Gewerkschaft richtet sich in ihren Forderungen vielmehr nach dem Grundsatzbeschluss des Gewerkschaftsrates vom November 2018, nach dem keine Tarifverträge mit Stundenentgelten unter einem bestimmten Niveau mehr abgeschlossen werden dürfen. Derzeit liegt diese Untergrenze bei 9,50 Euro, ab Januar 2020 beträgt sie 10 Euro (ver.di 2019, S. 42).

Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur

Vier Jahre vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns kam es zu einer Neugestaltung der tariflichen Entgeltstruktur im Einzelhandel. Im Jahr 2011 mussten die nach Lebensalter gestaffelten Entgeltgruppen der untersten Gruppe zusammengefasst werden, da sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellten (Kocher 2015, S. 18). Insbesondere in Nordrhein-Westfalen bestätigten beide Tarifparteien, dass die damalige Neugestaltung auch durch die gewerkschaftliche Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro beeinflusst wurde. In der Entgeltgruppe A (Angestellte ohne abgeschlossene kaufmännische Ausbildung) lagen die Gehälter im 1. Tätigkeitsjahr in Nordrhein-Westfalen ab dem 1. September 2010, und damit vor der Zusammenlegung der Entgeltgruppen, zwischen 7,63 Euro (Angestellte unter 18 Jahren) und 8,97 Euro (Angestellte über 25 Jahren) (Abbildung 6-2).

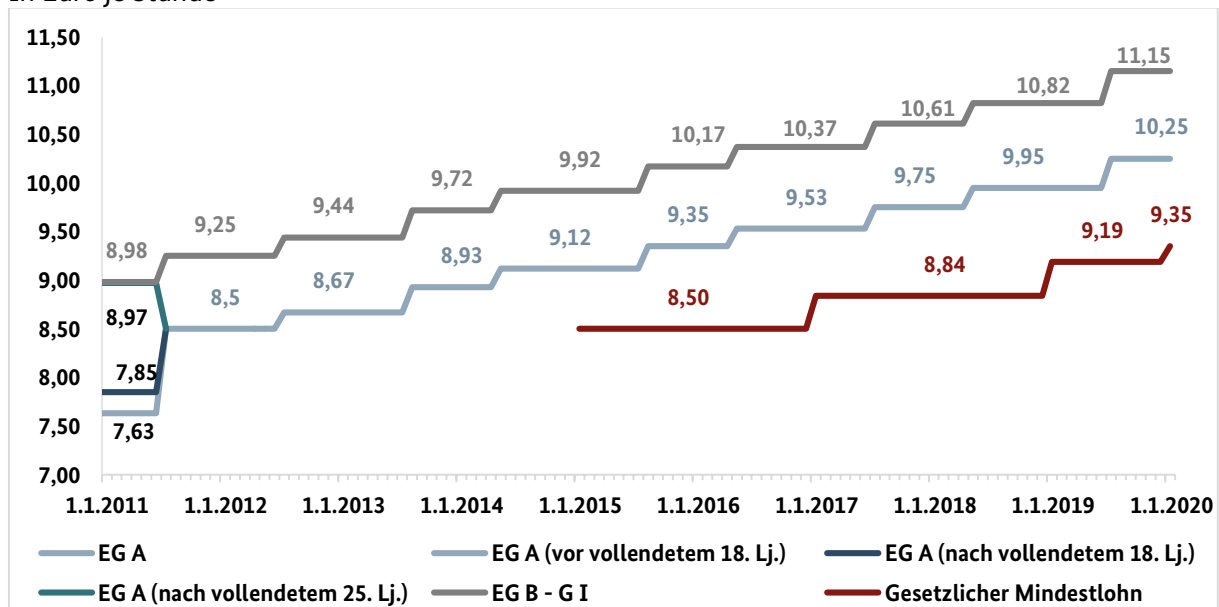
In den Verhandlungen einigten sich die Tarifparteien schließlich auf ein vom Lebensalter unabhängiges Stundenentgelt von 8,50 Euro für das 1. Tätigkeitsjahr, das ab dem 1. Juli 2011 in Kraft trat. Die Höhe orientierte sich an dem schon damals für den gesetzlichen Mindestlohn in der öffentlichen Debatte diskutierten Betrag. So sollte verhindert werden, dass die Entgeltgruppe bei einer möglichen Mindestlohneinführung durch den Mindestlohn überholt und damit außer Kraft gesetzt wird. Für Beschäftigte mit geringem Lebensalter bedeutete die Neugestaltung eine überproportionale Anhebung, während die Tarifentgelte für ältere Beschäftigte in der untersten Entgeltgruppe teilweise stagnierten oder sogar abgesenkt wurden (Workshop Einzelhandel NRW 2019). In Abbildung 6-4 stellt sich diese Änderung als leichte Stauchung der unteren Hälfte der Lohnstruktur dar. In Berlin und Brandenburg kam es zu ähnlichen Zusammenführungen bei den untersten Lohngruppen. Dort führten diese jedoch nicht zu einer Stauchung der Lohnstruktur.

Abgesehen von dieser Antizipation einer möglichen Mindestlohneinführung im Jahr 2011 kam es nach der tatsächlichen Einführung im Jahr 2015 zu keinen wesentlichen Auswirkungen auf das Entgeltgefüge und die Entgelthöhe in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg. Das verwundert nicht, lagen doch sämtliche Tariflöhne in diesen Regionen schon 2015 deutlich über dem Mindestlohniveau. So erhielten in Nordrhein-Westfalen Angestellte ohne kaufmännische Ausbildung in der untersten Gehaltsstufe bei Mindestlohneinführung bereits 9,12 Euro, ab August

2015 9,35 Euro (Abbildung 6-2). In Berlin-Brandenburg waren die Gehälter in dieser untersten Entgeltgruppe mit 9,68 Euro bzw. 9,93 Euro ab Oktober 2015 sogar noch weiter vom Mindestlohn entfernt (Abbildung 6-3). In beiden Regionen vergrößerte sich der absolute Abstand zum Mindestlohn in den Folgejahren. Der relative Abstand entwickelte sich in etwa gleichförmig, sodass die unterste tarifvertragliche Entgeltgruppe im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen seit der Mindestlohneinführung stets zwischen 7 und 13 Prozent oberhalb des Mindestlohns lag. Die Schwankungen erklären sich durch die unterschiedlichen Erhöhungszeitpunkte. Während der Mindestlohn zum 1. Januar eines Jahres angepasst wird, erfolgen Tarifierhöhungen im Einzelhandel erst zwischen Mai und Oktober eines Jahres.

Abbildung 6-2: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte in NRW

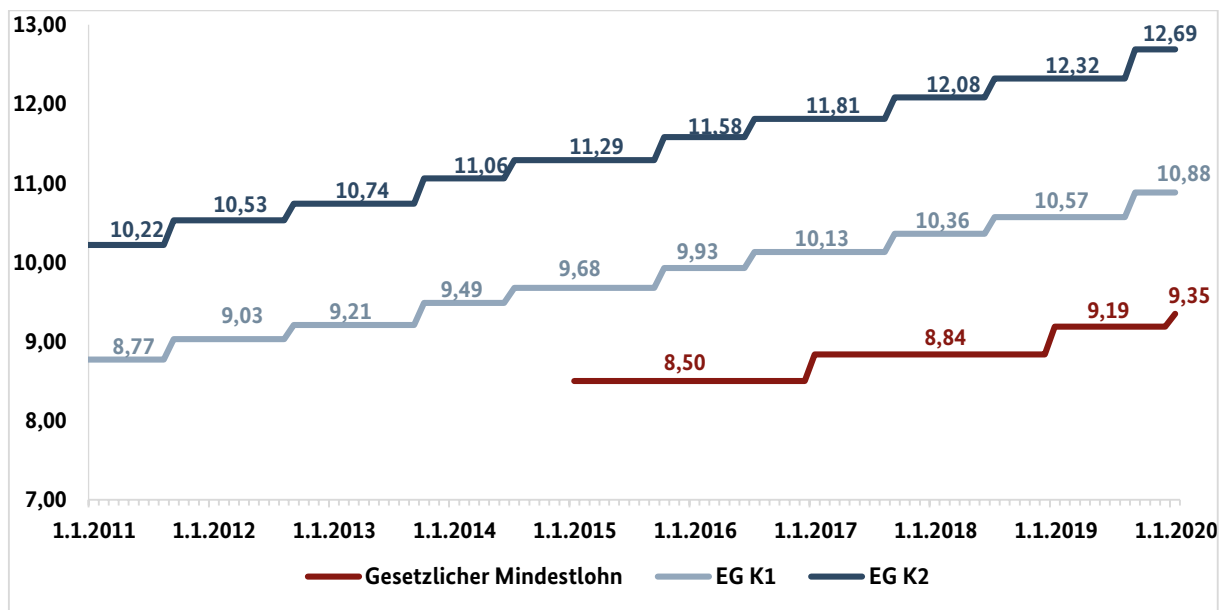
In Euro je Stunde



Erläuterung: Unterste Tarifentgelte: EG A: Angestellte ohne abgeschlossene kfm. Ausbildung (bis 1.7.2011: 1.+2. Jahr, danach 1. Jahr); EG B - G I: Angestellte mit abgeschlossener kfm. Ausbildung und einfacher kfm. Tätigkeit (Verkäufer/innen, Kassierer/innen mit einfacher Tätigkeit) (1. Jahr)

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

Abbildung 6-3: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte in Berlin-Brandenburg



Erläuterung: Unterste Tarifentgelte: EG K1: Angestellte ohne abgeschlossene kfm. Ausbildung mit einfachen, schematischen Tätigkeiten (Hilfskräfte) (1. Jahr); EG K2: Angestellte mit abgeschlossener kfm. Ausbildung (Verkäufer/innen, Kassierer/innen) (1.-4. Jahr)

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

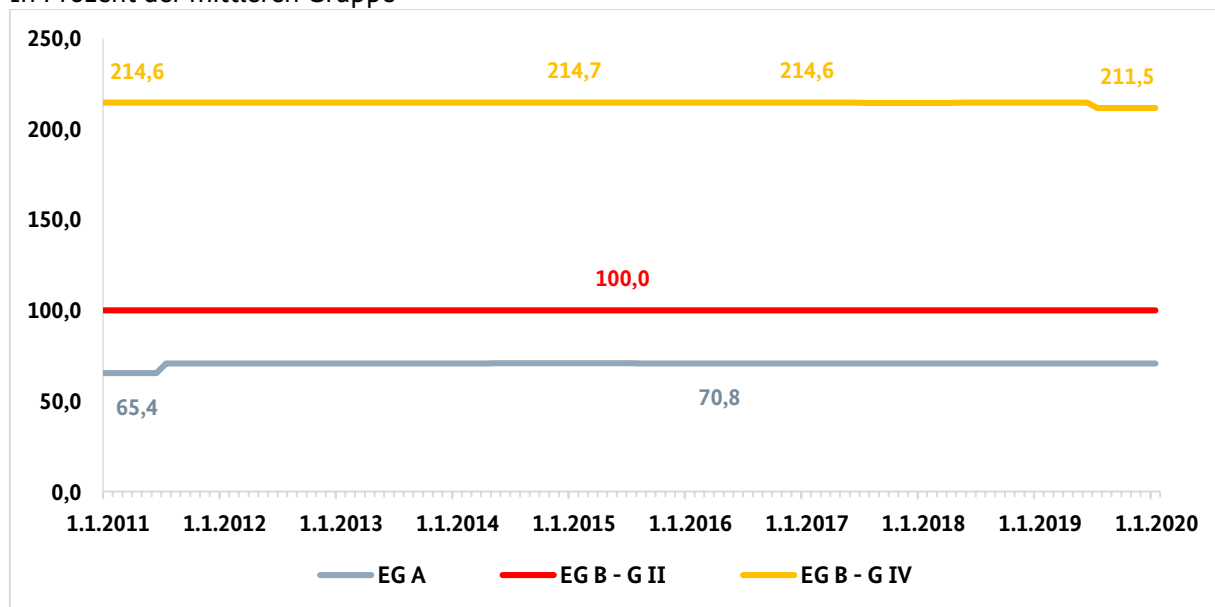
Etwas anders gestaltete sich die Situation in einigen anderen Bundesländern. Laut Statistischem Bundesamt bestand bei Einführung des Mindestlohns im Einzelhandel bundesweit eine Mindestlohn betroffenheit von 4 Prozent. Das bedeutet, dass 2015 immerhin 4 Prozent der Tarifverträge Entgelte aufwiesen, die unterhalb der nächsten Stufe des gesetzlichen Mindestlohns, also unterhalb von 8,84 Euro lagen. Mindestlohn betroffene Tarifverträge bestanden ausschließlich in Westdeutschland und dort vor allem in den nördlichen Tarifregionen (Destatis 2019a, S. 10 ff.). Als Konsequenz dieser Mindestlohn betroffenheit kam es in einigen Tarifgebieten immer wieder dazu, dass die untersten Entgelte vom Mindestlohn temporär überholt wurden (und zwar in der Zeit zwischen Mindestlohnerhöhung zum Anfang des Jahres und der Tarifierhöhung im Sommer). So lag beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern das Entgelt in der untersten Entgeltgruppe bis zum Sommer 2019 bei 8,99 Euro. Der Mindestlohn betrug seit Anfang des Jahres jedoch bereits 9,19 Euro, sodass das unterste Tarifentgelt zeitweise vom Mindestlohn überholt wurde (Interview HDE 2019). Um einem neuerlichen Überholtwerden vorzubeugen und auch bei der nächsten Erhöhung zum 1. Januar 2020 (auf dann 9,35 Euro) mit den untersten Entgeltgruppen über dem gesetzlichen Mindestlohn zu liegen, einigte man sich beim letzten Tarifabschluss auf eine leicht überproportionale Anhebung der Entgelte in den unteren Gruppen (ver.di 2019b). Als Folge kam es zu einer leichten Stauchung des Entgeltgefüges.

Betrachtet man die Entwicklung der Gehälter seit 2010 insgesamt, zeigen sich jedoch von den wenigen Ausnahmefällen abgesehen kaum Veränderungen der Entgeltstruktur. Sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Berlin-Brandenburg sind die Abstände zwischen unterster, mittlerer und oberster Entgeltgruppe relativ konstant (Abbildung 6-4 und Abbildung 6-5). Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns kam es somit weder zu einer nennenswerten Stauchung noch zu einer Spreizung des Gefüges. Die Lohnstruktur blieb im Wesentlichen von der Mindestlohneinführung unberührt. Lediglich die Reformen im Jahr 2011 zur Beseitigung von Altersdiskriminierung sowie der

jüngste Abschluss hat für eine leichte Stauchung im oberen Bereich der Tariflohnstruktur gesorgt. Zudem kam es zeitweise zu leichten Stauchungseffekten in den Tarifgebieten, in denen es zu Verdrängungen der untersten Entgeltgruppe kam. Dort verringerte sich dann für die Monate bis zum nächsten Tarifabschluss der Abstand der untersten zur nächsthöheren Entgeltgruppe geringfügig. Diese Ergebnisse decken sich mit den Befunden des Statistischen Bundesamts (Destatis 2019a, S. 26), das für den Einzelhandel seit 2013 eine konstante relative Entgeltspanne ausweist. Auffällig ist, dass die Spanne zwischen unterster und oberster Entgeltgruppe in Nordrhein-Westfalen deutlich größer ist als in Berlin-Brandenburg. Grund dafür sind im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen höhere Einstiegsgehälter und gleichzeitig niedrigere Vergütungen in den oberen Gruppen in Berlin-Brandenburg.

Abbildung 6-4: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Einzelhandel NRW

In Prozent der mittleren Gruppe

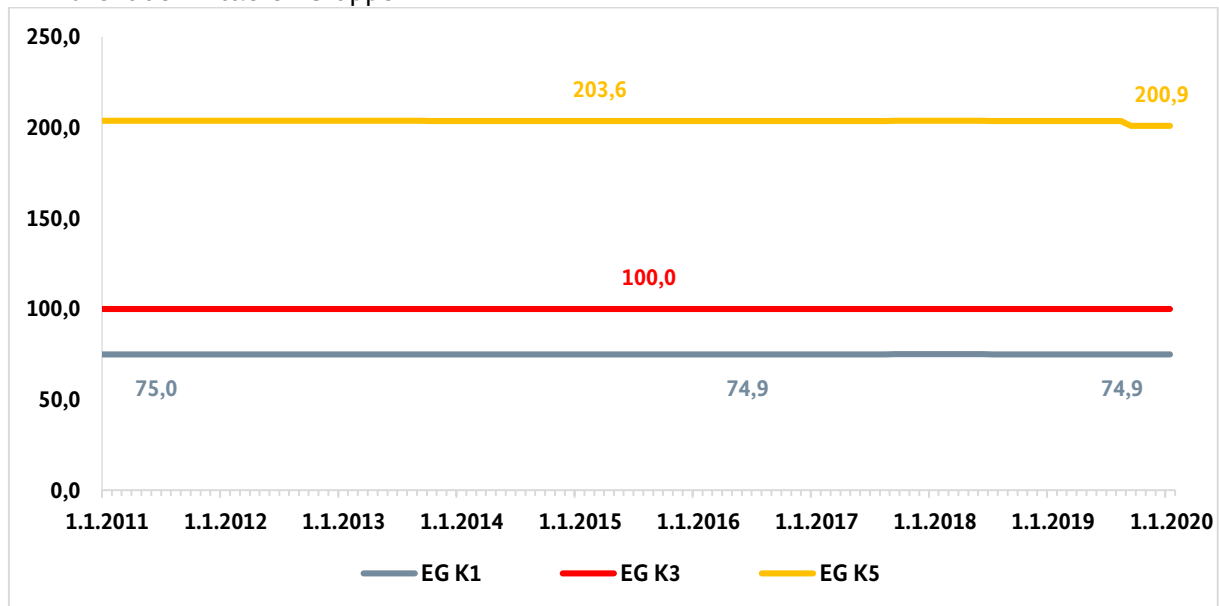


Erläuterung: Unterste Entgeltgruppe: EG A: Angestellte ohne abgeschlossene kfm. Ausbildung (bis 1.7.2011: 1.+2. Jahr vor vollendetem 18. Lj., danach 1. Jahr); mittlere Entgeltgruppe: EG B - G II: Angestellte mit abgeschlossener kfm. Ausbildung und Tätigkeit, die erweiternde Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert (Erste Verkäufer/innen, Lagererster) (1.+2. Jahr); oberste Entgeltgruppe: EG B - G IV: Angestellte in leitender Stellung mit Anweisungsbefugnissen und entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, mit mehr als 8 unterstellten AN (Abteilungsleiter/innen) (ab 6. Jahr); mittlere Gruppe = 100

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

Abbildung 6-5: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Einzelhandel Berlin-Brandenburg

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: Unterste Entgeltgruppe: EG K1: Angestellte ohne abgeschlossene kfm. Ausbildung mit einfachen, schematischen Tätigkeiten (Hilfskräfte) (1. Jahr); mittlere Entgeltgruppe: EG K3: Angestellte, die qualifizierte Arbeiten selbständig erledigen, für die besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind (Erste Verkäufer/innen) (1. Jahr); oberste Entgeltgruppe: EG K5: Angestellte in leitender Stellung mit voller Verantwortung, mit mehr als 8 unterstellten AN (Abteilungsleiter/innen) (ab 6. Jahr); mittlere Gruppe = 100

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

Kompensation für mindestlohnbedingte Tariflohnerhöhungen

Da die Einführung des Mindestlohns die Entgeltstruktur im Einzelhandel kaum verändert hat und auch keine bedeutenden Auswirkungen auf die Höhe der Abschüsse vorliegen, gab es bisher keine Kompensationsgeschäfte. Auch die Möglichkeit einer Übergangsregelung nach Einführung des Mindestlohns wurde im Einzelhandel nicht in Betracht gezogen. Die Arbeitgeberseite betont in diesem Zusammenhang, dass sie akzeptiert habe, dass es diesen gesetzlichen Mindestlohn nun gibt. Daher würden sie diesen auch einhalten, ohne an anderer Stelle Kompensationen zu fordern (Interview HDE 2019).

6.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien

Während sich die Tarifvertragsparteien im Einzelhandel in der Rückschau einig sind, dass die Mindestlohneinführung bisher nur marginale Einflüsse auf das Tarifgeschehen in ihrer Branche hatte, unterscheiden sie sich bei der Bewertung möglicher zukünftiger Entwicklungen deutlich. Zunächst gibt es divergierende Einschätzungen bezüglich des Anpassungsverfahrens. Ver.di befürwortet Anhebungen des Mindestlohns in größeren und schnelleren Schritten, damit dieser im Erwerbsverlauf Ansprüche auf eine existenzsichernde Rente begründet (Interview ver.di 2019; Workshop Einzelhandel NRW 2019; Glaubitz 2018). Die Arbeitgeberseite betrachtet den momentanen Anpassungsmechanismus hingegen als elementar für die Akzeptanz des Mindestlohns. In ihren Augen ist das derzeitige Verfahren das „unangreifbarste“ (Interview HDE 2019), da die Politik den Mindestlohn einmal festgelegt hat, sich dann jedoch heraushält. Wenn hohe Tarifabschlüsse beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie oder der Bauwirtschaft die Entwicklung des

Mindestlohns beschleunigen, kann dies von Arbeitgeberseite besser akzeptiert werden, als wenn die Höhe immer wieder politisch festgelegt wird (Interview HDE 2019).

Auch in der Diskussion zu den Auswirkungen einer außerplanmäßigen Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro zeichnen sich unterschiedliche Positionen ab. Der Handelsverband Nordrhein-Westfalen steht einer solchen Anhebung kritisch gegenüber. Zunächst könnte es zu Konzentrationsprozessen durch die Verdrängung kleiner, nicht-tarifgebundener Unternehmen kommen, deren untertariflicher Arbeitskostenvorteil verloren ginge. Zudem wäre insbesondere geringfügige Beschäftigung von einer solchen Anhebung betroffen und würde bei einer unveränderten Entgeltgrenze von 450 Euro aufgrund eines niedrigeren Arbeitspensums für Arbeitgeber unattraktiver. Die Auswirkungen eines Mindestlohns von 12 Euro je Stunde wären laut Handelsverband Nordrhein-Westfalen für nicht-tarifgebundene Unternehmen größer als für tarifgebundene (Workshop Einzelhandel NRW 2019). Auch die Arbeitgeberseite in Berlin-Brandenburg bestätigte, dass eine Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro insbesondere nicht-tarifgebundene Unternehmen betreffen würde und so den Kostennachteil der tarifgebundenen Unternehmen verringern würde (Workshop Einzelhandel Berlin-Brandenburg 2019).

Darüber hinaus wies der HDE darauf hin, dass die unteren Lohngruppen im Einzelhandel stark besetzt sind und bei einer Verteuerung dieser Arbeitskräfte der Kostendruck deutlich zunehmen könnte. Als Konsequenz könnte der Anreiz steigen, durch Investitionen in Technik Arbeitsplätze zu ersetzen und die Entwicklung dahingehend zu beschleunigen. Als praktisches Beispiel wird das Ersetzen von Kassiererinnen und Kassierern durch vollautomatisiertes Bezahlen genannt (Interview HDE 2019). In Berlin-Brandenburg, wo allerdings ein überdurchschnittliches Entgeltniveau in den unteren Entgeltgruppen besteht, liegen die Entgeltgruppen schon heute mit Ausnahme der kaum besetzten Gehaltsgruppen K1 und der Gruppe „Warenverräumung“ oberhalb von 12 Euro. Auch die Mittelstandsklausel, nach der Abschläge von bis zu 8 Prozent möglich sind, fände in der Praxis kaum Anwendung. Eine außerplanmäßige Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro hätte laut Einschätzung der am Workshop teilnehmenden Personen für tarifgebundene Betriebe in Berlin-Brandenburg somit keine gravierenden Auswirkungen (Workshop Einzelhandel Berlin-Brandenburg 2019).

Die Gewerkschaft ver.di begrüßt hingegen eine außerordentliche Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro, um auf diese Weise die Lohnstruktur im Einzelhandel ein Stück weit nach oben zu schieben. Dadurch soll allen Einzelhandelsbeschäftigten ein existenzsichernder Lohn zukommen, der auch ein Rentenniveau oberhalb der Grundsicherung gewährleistet. Aus Sicht von ver.di könnte ein höherer Mindestlohn die Tarifbindung im Einzelhandel stabilisieren, da der Konkurrenzdruck nicht-tarifgebundener Unternehmen reduziert würde. Eine mögliche einschränkende Wirkung eines höheren Mindestlohns auf den Einsatz von geringfügig Beschäftigten wird von ver.di begrüßt. Die Gewerkschaft verweist auf den Manteltarifvertrag (MTV) im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, der als Regelfall eine festgesetzte Mindestarbeitszeit von 20 Stunden vorsieht. § 3 MTV legt fest: „Die Arbeitszeit soll wöchentlich mindestens 20 Stunden und am Tag mindestens 4 Stunden betragen und auf höchstens 5 Tage pro Woche verteilt werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht oder betriebliche Belange [...] dies erfordern.“ Die Gewerkschaft zieht es vor, die Beschäftigten nicht auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung einzustellen, sondern als Teilzeitkräfte mit mindestens 20 Stunden (Workshop Einzelhandel NRW 2019).

Unabhängig vom Mindestlohn identifizieren beide Tarifvertragsparteien weitere Herausforderungen für das Tarifsystem und benennen unterschiedliche Handlungsfelder. Aus ver.di-Sicht sind auch einige Tariflöhne im Einzelhandel immer noch deutlich zu niedrig, da sie nicht existenzsichernd sind und selbst nach einer durchgängigen Vollzeittätigkeit keine Rente oberhalb der Grundsicherung ermöglichen (Workshop Einzelhandel NRW 2019). Für die Arbeitgeberseite steht eine grundlegende

Reform der veralteten Tarifstrukturen im Mittelpunkt. So müssen aus deren Sicht beispielsweise Zuschlagsregelungen, Tätigkeitsbeschreibungen und Eingruppierungen grundsätzlich neu gedacht werden (Interview HDE 2019; Workshop Einzelhandel Berlin-Brandenburg 2019). Als eine der größten Herausforderungen benannten beide Tarifparteien im Workshop in Berlin-Brandenburg, dass es gelingen muss, wieder mehr Unternehmen von einer Flächentarifvertragsbindung zu überzeugen, um dem Tarifsystem eine bedeutsame Rolle zu sichern (Workshop Einzelhandel Berlin-Brandenburg 2019). Der Mindestlohn spielt im Einzelhandel für das Tarifgeschehen hingegen nur eine untergeordnete Rolle: „Wir haben ganz andere Sorgen als den Mindestlohn“, wie es ein Arbeitgebervertreter zusammenfasste (Workshop Einzelhandel Berlin-Brandenburg 2019).

Literatur und Materialien

Interviews:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), 26.08.2019

Handelsverband Deutschland (HDE), 19.06.2019

Workshops:

Einzelhandel Berlin-Brandenburg mit Repräsentanten des Landesbezirks Berlin-Brandenburg der Gewerkschaft ver.di sowie des Handelsverbandes Berlin-Brandenburg, Berlin, 06.09.2019

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen mit Repräsentanten des Landesbezirks Nordrhein-Westfalen der Gewerkschaft ver.di sowie des Handelsverbandes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 16.07.2019

Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2019): Beschäftigungsstatistik, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Zeitreihe Quartalszahlen) in Deutschland, Nürnberg, Datenstand 10.07.2019

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019a): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Wiesbaden, Fassung vom 19. September 2019

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019b): Unternehmen, Beschäftigte, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen im Handel: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/45341-0001&leerzeilen=false> [23.09.2019]

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019c): Kernerwerbstätige nach einzelnen Erwerbsformen, Ergebnis des Mikrozensus 2018, Sonderauswertung für WSI und IW vom 15. Oktober 2018

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2019): DGB-Mitgliederzahlen ab 2010, <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010> [25.09.2019]

Ellguth, P. / Kohaut, S. (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, in: WSI-Mitteilungen 64 (5), S. 242-247

Ellguth, P. / Kohaut, S. (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 290-297

Glaubitz, J. (2018): Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der Beschäftigten, in: WSI-Mitteilungen 71 (2), S. 150-154

HDE – Handelsverband Deutschland (2018): Der deutsche Einzelhandel, <https://einzelhandel.de/images/presse/Graphiken/DerEinzelhandel.pdf> [23.09.2019]

- HDE – Handelsverband Deutschland (2019a): Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel, <https://einzelhandel.de/beschaefigungsstruktur> [23.09.2019]
- HDE – Handelsverband Deutschland (2019b): Entwicklung der Tarifbindung, <https://einzelhandel.de/tarifbindung> [23.09.2019]
- HDE – Handelsverband Deutschland (2019c): Zahlenspiegel 2019, Berlin
- Kocher, E. (2015): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Tarifpolitik: Tarifpolitische Handlungshilfe zum AGG für TarifverhandlerInnen und Mitglieder von Tarifkommissionen, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Schäfer, H. / Schmidt, J. (2016): Beschäftigung im Einzelhandel, Expertise für den Handelsverband Deutschland, Berlin
- Schulten, T. / Lübker, M. / Bispinck, R. (2019): Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen, WSI Study Nr. 19, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2019a): Tarifpolitisches Grundsatzprogramm. Berlin: ver.di
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2019b): Tarifinfo Tarifrunde 2019, Einzelhandel NRW: Ab Juli gibt's mehr Geld!
https://handel.verdi.de/++file++5d1afcace999fb728aabb948/download/verdi-Handel-EH_Tarifrunde-2019_NRW_Tarifergebnis.pdf [01.10.2019]

6.6 Anhang 6a: Tarifgehalt im Einzelhandel NRW

Pro Stunde

Gruppe	Bezeichnung	Staffel	Stufen	01.09 2009	01.09. 2010	01.07. 2011	01.07. 2012	01.08. 2013	01.05. 2014	01.08. 2015	01.05. 2016	01.07. 2017	01.05. 2018	01.07. 2019	01.05. 2020		
A bis 30.06. 2011	Angestellte ohne abgeschlossene kaufmännische Ausbildung	vor vollendetem 18. Lj.	1./2. Tj.	7,52	7,63												
			3. Tj.	7,96	8,09												
			4. Tj.	8,40	8,53												
		nach vollendetem 18. Lj.	1./2. Tj.	7,74	7,85												
			3. Tj.	8,19	8,31												
			4. Tj.	8,64	8,78												
		nach vollendetem 25. Lj.	1./2. Tj.	8,83	8,97												
			3. Tj.	9,36	9,50												
			4. Tj.	9,87	10,02												
A ab 01.07. 2011	Angestellte ohne abgeschlossene kaufm. Ausbildung		1. Tj.			8,50	8,67	8,93	9,12	9,35	9,53	9,75	9,95	10,25	10,44		
			2. Tj.			9,00	9,18	9,45	9,65	9,89	10,09	10,32	10,53	10,84	11,04		
			3. Tj.			9,50	9,69	9,98	10,19	10,45	10,66	10,90	11,12	11,45	11,66		
B	Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung																
G I	Verkäufer; Kassierer mit einfacher Tätigkeit; Angestellte mit einfachen Büroarbeiten		1. Bj.	8,85	8,98	9,25	9,44	9,72	9,92	10,17	10,37	10,61	10,82	11,15	11,35		
			2. Bj.	9,10	9,24	9,52	9,71	9,99	10,20	10,46	10,67	10,91	11,13	11,47	11,67		
			3. Bj.	10,15	10,31	10,61	10,83	11,15	11,39	11,67	11,90	12,18	12,42	12,80	13,03		
			4. Bj.	10,39	10,55	10,87	11,09	11,42	11,66	11,95	12,19	12,47	12,72	13,10	13,34		
			5. Bj.	11,40	11,58	11,93	12,17	12,53	12,79	13,11	13,37	13,68	13,96	14,37	14,63		
			6. Bj.	12,93	13,13	13,52	13,79	14,20	14,50	14,87	15,16	15,51	15,82	16,29	16,59		
G II	Erste Verkäufer; Erste Kräfte in Buchhaltung, usw.		1./2. Tj.	11,48	11,66	12,01	12,25	12,62	12,88	13,21	13,47	13,79	14,06	14,48	14,74		
			3. - 5. Tj.	12,96	13,16	13,55	13,82	14,24	14,54	14,90	15,20	15,55	15,87	16,34	16,63		
			ab 6. Tj.	15,19	15,42	15,88	16,20	16,69	17,04	17,46	17,81	18,22	18,58	19,06	19,40		
G III	Disponenten; Erste Verkäufer mit Einkaufsbefugnis	a: 0 - 4 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	13,38	13,58	13,99	14,27	14,70	15,01	15,38	15,69	16,05	16,37	16,84	17,15		
			4./5. Tj.	14,30	14,52	14,95	15,25	15,71	16,04	16,44	16,77	17,16	17,50	17,98	18,30		
			ab 6. Tj.	15,81	16,05	16,53	16,86	17,36	17,72	18,17	18,53	18,95	19,33	19,81	20,17		
		b: mehr als 4 - 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	14,30	14,52	14,95	15,25	15,71	16,04	16,44	16,77	17,16	17,50	17,98	18,30		
			4./5. Tj.	15,81	16,05	16,53	16,86	17,36	17,72	18,17	18,53	18,95	19,33	19,81	20,17		
			ab 6. Tj.	17,40	17,67	18,20	18,56	19,12	19,52	20,01	20,40	20,87	21,29	21,76	22,15		
		c: mehr als 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	15,81	16,05	16,53	16,86	17,36	17,72	18,17	18,53	18,95	19,33	19,81	20,17		
			4./5. Tj.	17,40	17,67	18,20	18,56	19,12	19,52	20,01	20,40	20,87	21,29	21,76	22,15		
			ab 6. Tj.	19,02	19,31	19,88	20,28	20,89	21,33	21,87	22,30	22,82	23,27	23,75	24,17		
G IV	Abteilungsleiter; Büroleiter; Leiter von technischen Abteilungen Leiter der Verwaltung; Verkaufsstellenleiter	a: 0 - 4 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	15,85	16,09	16,58	16,91	17,42	17,79	18,23	18,59	19,02	19,40	19,87	20,23		
			4./5. Tj.	17,09	17,35	17,87	18,23	18,77	19,17	19,64	20,04	20,50	20,91	21,38	21,77		
			ab 6. Tj.	17,83	18,10	18,65	19,02	19,60	20,01	20,51	20,92	21,40	21,83	22,30	22,71		
		b: mehr als 4 - 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	17,09	17,35	17,87	18,23	18,77	19,17	19,64	20,04	20,50	20,91	21,38	21,77		
			4./5. Tj.	17,83	18,10	18,65	19,02	19,60	20,01	20,51	20,92	21,40	21,83	22,30	22,71		
			ab 6. Tj.	20,31	20,62	21,24	21,66	22,31	22,78	23,35	23,82	24,36	24,85	25,32	25,78		
		c: mehr als 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	17,83	18,10	18,65	19,02	19,60	20,01	20,51	20,92	21,40	21,83	22,30	22,71		
			4./5. Tj.	20,31	20,62	21,24	21,66	22,31	22,78	23,35	23,82	24,36	24,85	25,32	25,78		
			ab 6. Tj.	24,65	25,02	25,77	26,29	27,08	27,65	28,34	28,91	29,57	30,16	30,63	31,18		

Quelle: WSI-Tarifarchiv

6.7 Anhang 6b: Tariflöhne im Einzelhandel NRW

Pro Stunde

Gruppe	Bezeichnung	Staffel	Stufen	01.09. 2009	01.09. 2010	01.07. 2011	01.07. 2012	01.08. 2013	01.05. 2014	01.08. 2015	01.05. 2016	01.07. 2017	01.05. 2018	01.07. 2019	01.05. 2020
LG I				unbesetzt											
LG II	Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die ohne handwerkliche Vor- oder Ausbildung	a)		10,32	10,48	10,79	11,01	11,34	11,58	11,87	12,10	12,38	12,63	13,01	13,24
		b)		11,52	11,70	12,05	12,29	12,66	12,92	13,25	13,51	13,82	14,10	14,52	14,79
		c)		12,56	12,75	13,13	13,39	13,79	14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,10
LG III	Arbeitskräfte mit Abschlussprüfung und mindestens 5 Jahre Berufstätigkeit	a)		11,52	11,70	12,05	12,29	12,66	12,92	13,25	13,51	13,82	14,10	14,52	14,79
		b)		12,56	12,75	13,13	13,39	13,79	14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,10
		c)		14,90	15,12	15,58	15,89	16,37	16,71	17,13	17,47	17,88	18,23	18,71	19,04
		d)	1. Tj. ab 2. Tj.	13,82 14,90	14,03 15,12	14,45 15,58	14,74 15,89	15,18 16,37	15,50 16,71	15,89 17,13	16,21 17,47	16,58 17,88	16,91 18,23	17,39 18,71	17,71 19,04
LG IV	Beschäftigte der Lohngruppe III mit Anweisungsbefugnisse über mehr als 5 Beschäftigte	a)		13,83	14,04	14,46	14,75	15,19	15,50	15,89	16,21	16,59	16,92	17,43	17,74
		b)		15,07	15,30	15,75	16,07	16,55	16,90	17,32	17,66	18,07	18,43	18,98	19,32
		c)		17,87	18,15	18,69	19,07	19,64	20,05	20,55	20,97	21,45	21,88	22,45	22,85
		d)	1. Tj. ab 2. Tj.	16,59 17,87	16,84 18,15	17,34 18,69	17,69 19,07	18,22 19,64	18,60 20,05	19,07 20,55	19,45 20,97	19,90 21,45	20,30 21,88	20,87 22,45	21,25 22,85
LG V	Bedienungspersonal in Erfrischungsräumen und/oder Restaurationsbetrieben		11,77	11,95	12,31	12,55	12,93	13,20	13,53	13,80	14,12	14,40	14,83	15,10	
TV Waren- verräumung	Ab 01.01.14. für neu eingestellte AN, die ausschließlich mit Warenverräum- und Auffülltätigkeiten beschäftigt werden							9,54	9,74	9,98	10,18	10,42	10,63	10,95	11,15

Quelle: WSI-Tarifarchiv

6.8 Anhang 6c: Tarifgehalt im Einzelhandel Berlin/Brandenburg

Pro Stunde

Gruppe	Staffel	Stufen	01.11 2009	01.11. 2010	01.09. 2011	01.09. 2012	01.10. 2013	01.07. 2014	01.10. 2015	01.07. 2016	01.09. 2017	01.07.20 18	01.09. 2019	01.07. 2020
K1		1. Tj.	8,64	8,77	9,03	9,21	9,49	9,68	9,93	10,13	10,36	10,57	10,88	11,08
		2. Tj.	9,07	9,21	9,48	9,67	9,96	10,17	10,42	10,64	10,88	11,10	11,43	11,64
		3. Tj.	9,50	9,65	9,93	10,13	10,44	10,65	10,92	11,14	11,40	11,62	11,98	12,19
		4. Tj.	10,04	10,19	10,50	10,71	11,03	11,26	11,55	11,78	12,04	12,28	12,65	12,88
		ab 5. Tj.	10,80	10,96	11,29	11,52	11,86	12,11	12,41	12,66	12,95	13,21	13,61	13,85
K2		1. - 4. Bj.	10,07	10,22	10,53	10,74	11,06	11,29	11,58	11,81	12,08	12,32	12,69	12,92
		5. Bj.	10,55	10,71	11,02	11,25	11,58	11,82	12,12	12,36	12,65	12,90	13,29	13,53
		6. Bj.	11,05	11,22	11,55	11,78	12,13	12,39	12,70	12,96	13,25	13,52	13,93	14,18
		7. Bj.	11,68	11,85	12,21	12,45	12,82	13,09	13,42	13,69	14,01	14,29	14,72	14,98
		ab 8. Bj.	12,59	12,78	13,16	13,42	13,82	14,11	14,46	14,75	15,09	15,39	15,85	16,14
K3		1. Tj.	11,53	11,70	12,05	12,29	12,66	12,93	13,25	13,52	13,82	14,11	14,53	14,79
		2. Tj.	12,11	12,28	12,65	12,91	13,29	13,57	13,91	14,19	14,52	14,81	15,25	15,53
		3. Tj.	12,90	12,90	13,28	13,55	13,95	14,25	14,61	14,90	15,24	15,55	16,01	16,30
		4. Tj.	13,32	13,52	13,92	14,20	14,62	14,93	15,30	15,61	15,97	16,29	16,75	17,05
		ab 6. Tj.	15,13	15,36	15,82	16,13	16,61	16,96	17,39	17,74	18,15	18,52	18,98	19,32
K4	a: 0 - 5 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	12,56	12,75	13,13	13,39	13,79	14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,11
		4. - 5. Tj.	13,97	14,18	14,61	14,89	15,34	15,67	16,05	16,38	16,75	17,09	17,55	17,87
		ab 6. Tj.	15,70	15,93	16,41	16,73	17,24	17,60	18,04	18,40	18,82	19,21	19,67	20,02
	b: mehr als 5 - 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	13,81	14,02	14,44	14,73	15,16	15,48	15,87	16,19	16,57	16,90	17,36	17,68
		4. - 5. Tj.	15,37	15,60	16,07	16,38	16,87	17,23	17,66	18,02	18,43	18,81	19,27	19,61
		ab 6. Tj.	17,27	17,53	18,05	18,41	18,96	19,36	19,84	20,24	20,71	21,13	21,59	21,98
	c: mehr als 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	15,19	15,42	15,89	16,20	16,68	17,03	17,46	17,81	18,22	18,59	19,05	19,40
		4. - 5. Tj.	16,90	17,16	17,68	18,02	18,56	18,95	19,42	19,82	20,28	20,68	21,15	21,53
		ab 6. Tj.	18,99	19,28	19,86	20,25	20,85	21,29	21,82	22,27	22,78	23,24	23,70	24,13
K5	a: 0 - 5 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	15,19	15,42	15,89	16,20	16,68	17,03	17,46	17,81	18,22	18,59	19,05	19,40
		4. - 5. Tj.	16,90	17,16	17,68	18,02	18,56	18,95	19,42	19,82	20,28	20,68	21,15	21,53
		ab 6. Tj.	18,99	19,28	19,86	20,25	20,85	21,29	21,82	22,27	22,78	23,24	23,70	24,13
	b: mehr als 5 - 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	16,33	16,58	17,08	17,42	17,93	18,31	18,77	19,15	19,59	19,99	20,45	20,82
		4. - 5. Tj.	18,17	18,45	19,00	19,38	19,95	20,37	20,88	21,31	21,79	22,24	22,70	23,10
		ab 6. Tj.	20,42	20,73	21,35	21,77	22,42	22,88	23,46	23,94	24,49	24,99	25,45	25,91
	c: mehr als 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	17,56	17,82	18,36	18,73	19,28	19,68	20,18	20,59	21,06	21,48	21,95	22,34
		4. - 5. Tj.	19,53	19,83	20,42	20,83	21,45	21,90	22,44	22,91	23,43	23,90	24,36	24,80
		ab 6. Tj.	23,48	23,84	24,55	25,04	25,78	26,32	26,98	27,53	28,16	28,73	29,19	29,72

Quelle: WSI-Tarifarchiv

6.9 Anhang 6d: Tariflöhne im Einzelhandel Berlin/Brandenburg

Pro Stunde

Gruppe	Stufen	01.11 2009	01.11. 2010	01.09. 2011	01.09. 2012	01.10. 2013	01.07. 2014	01.10. 2015	01.07. 2016	01.09. 2017	01.07. 2018	01.09. 2019	01.07. 2020
Berlin													
L 1	vor vollend. 19. Lj.	7,43	7,53										
	nach vollend. 19. Lj.	8,49	8,61										
	nach vollend. 21. Lj.	9,65	9,78	10,09	10,29	10,59	10,82	11,07	11,30	11,57	11,79	12,15	12,36
L 2	vor vollend. 19. Lj.	7,74	7,84										
	nach vollend. 19. Lj.	8,84	8,97										
	nach vollend. 21. Lj.	10,05	10,19	10,51	10,72	11,03	11,27	11,54	11,77	12,05	12,29	12,65	12,88
L 3	vor vollend. 19. Lj.	8,23	8,35										
	nach vollend. 19. Lj.	9,41	9,54										
	nach vollend. 21. Lj.	10,69	10,84	11,18	11,40	11,73	11,99	12,28	12,53	12,82	13,07	13,46	13,70
L 4	vor vollend. 19. Lj.	8,89	9,03										
	nach vollend. 19. Lj.	10,16	10,32										
	nach vollend. 21. Lj.	11,55	11,72	12,08	12,32	12,68	12,96	13,28	13,55	13,86	14,13	14,56	14,82
L 5	vor vollend. 19. Lj.	9,67	9,81										
	nach vollend. 19. Lj.	11,05	11,21										
	nach vollend. 21. Lj.	12,56	12,74	13,13	13,39	13,79	14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,83	16,11
L 6		15,13	15,35	15,83	16,14	16,62	16,97	17,39	17,74	18,14	18,51	18,98	19,32
Warenverräumung							9,74	9,98	10,18	10,41	10,62	10,95	11,15
Brandenburg													
L 1/2	vor vollend. 19. Lj.	7,70	7,81										
	nach vollend. 19. Lj.	8,80	8,92										
	nach vollend. 21. Lj.	10,00	10,14	10,44	10,66	10,98	11,20	11,48	11,71	11,99	12,22	12,59	12,82
L 3	vor vollend. 19. Lj.	8,23	8,35										
	nach vollend. 19. Lj.	9,41	9,55										
	nach vollend. 21. Lj.	10,69	10,85	11,17	11,40	11,74	11,98	12,28	12,52	12,82	13,07	13,46	13,71
L 4	vor vollend. 19. Lj.	8,90	9,03										
	nach vollend. 19. Lj.	10,17	10,32										
	nach vollend. 21. Lj.	11,56	11,73	12,08	12,32	12,69	12,95	13,28	13,54	13,86	14,13	14,55	14,82
L 5	vor vollend. 19. Lj.	9,67	9,82										
	nach vollend. 19. Lj.	11,05	11,22										
	nach vollend. 21. Lj.	12,56	12,75	13,13	13,39	13,79	14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,11
L 6		15,13	15,36	15,82	16,13	16,62	16,97	17,39	17,74	18,15	18,51	18,97	19,31
Warenverräumung							9,74	9,98	10,18	10,41	10,62	10,95	

Quelle: WSI-Tarifarchiv

7. Post-, Kurier- und Expressdienste

7.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Die Branche der Post-, Kurier- und Expressdienste (WZ 08-Klassifikation H 53) umfasst die Abholung, Beförderung und Zustellung von Brief- und Paketpost. Eingeschlossen sind auch lokale Liefer- und Botendienste (zum Beispiel Briefzustellungen bis 1.000 Gramm, Zeitungszustellungen oder Pizzalieferservice von Lieferanten, die selbst keine Pizza herstellen). Im Unternehmensregister des Statistischen Bundesamts waren im Berichtsjahr 2017 (Registerstand 30.9.2018) in der Branche 20.380 Betriebe registriert. Diese erzielten zusammen einen Umsatz von rund 41 Milliarden Euro. Unter den insgesamt 15.627 Betrieben waren 7.829 Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

In einer Antwort auf eine Kleine Anfrage der LINKEN vom 4. April 2019 (Bundesregierung 2019) teilt die Bundesregierung mit, dass im Juni 2018 von damals 303.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund 128.000 in Teilzeit angestellt waren. Zusätzlich arbeiteten zu diesem Zeitpunkt 123.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigte in dieser Branche. Zu beachten ist bei diesen Zahlen, dass nach Schätzung von ver.di mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben der Deutschen Post DHL arbeiten, die mit großem Abstand die Branche dominiert (Interview ver.di 2019).

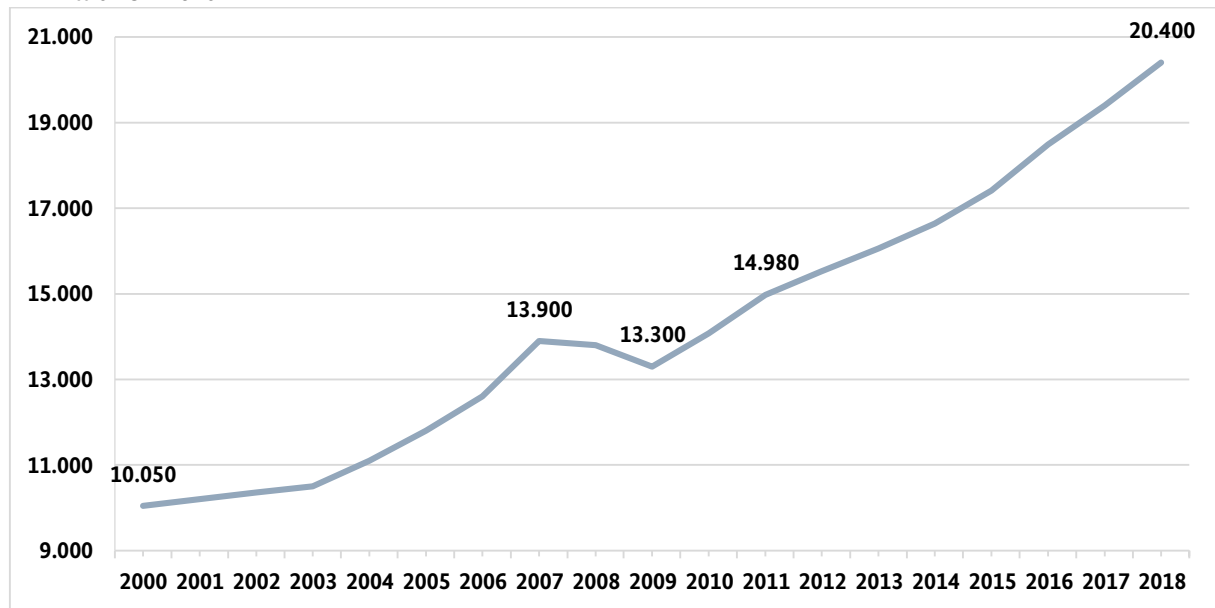
Die folgende Evaluation der Auswirkungen des Mindestlohns konzentriert sich auf ein Teilsegment der Post-, Kurier- und Expressdienste, nämlich die Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP). Die KEP-Branche ist statistisch relativ schwierig abzugrenzen, weil die Begriffe rechtlich nicht definiert sind (Manner-Romberg/Müller-Steinfarth 2017, S. 14 ff.). Innerhalb der KEP-Branche konzentriert sich die Analyse auf die Zustellung der Sendungen. Dieser Abschnitt in der Lieferkette wird auch „letzte Meile“ (engl.: last mile) genannt und bezeichnet den Transport der Ware zur Haustüre der Kundinnen und Kunden, sprich: die eigentliche Paketauslieferung. Diese ist der Kernbereich der KEP-Branche, der aufgrund seiner Arbeitsbedingungen besonders im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit steht.

Die Marktstruktur im Bereich der KEP-Dienstleistungen in Deutschland ist geprägt von fünf großen Unternehmen. Neben dem mit Abstand größten Unternehmen Deutsche Post DHL (Marktanteil 2015 an transportierten Paketen 49 %) sind dies DPD (Marktanteil 16 %), Hermes (14 %), UPS (13 %) und GLS (8 %) (Manner-Romberg et al. 2016, S. 6). Alle genannten Unternehmen haben eigene Beförderungsnetzwerke mit eigener Zustellung der Sendungen. Neben diesen Anbietern existiert eine Vielzahl kleinerer Unternehmen, die KEP-Dienstleistungen sowohl regional als auch in Kooperation oder als Subunternehmen der genannten großen Unternehmen erbringen (Bundesregierung 2019, S.3, Interview ver.di 2019).

Aktuelle Branchendaten finden sich beim Bundesverband Paket und Expresslogistik (BIEK), der die Interessen von DPD, GLS, GO! Express & Logistics, Hermes sowie UPS vertritt und damit der Zusammenschluss der Hauptkonkurrenten der Deutschen Post AG ist. Die von BIEK veröffentlichten Zahlen umfassen nach eigenen Angaben gleichwohl die gesamte KEP-Branche (BIEK 2019a). Danach konnte die Branche im Zeitraum von 2000 bis 2018 ihren Umsatz von rund 10 auf über 20 Milliarden Euro steigern, wobei größere Zuwächse nochmals nach der Krise 2008/2009 erfolgten (siehe [Abbildung 7-1](#)). Ungefähr die Hälfte des Umsatzes fiel 2015 und 2016 im Bereich der Paketzustellung an (Manner-Romberg/Müller-Steinfarth 2017, S. 20). Bezogen auf das Sendungsaufkommen hat der Paketmarkt einen Anteil von 83 Prozent (ebd.).

Abbildung 7-1: Umsatzentwicklung in der KEP Branche

In Millionen Euro



Quellen: BIEK (2019a, S. 17); eigene Darstellung

Zur Anzahl der in der Branche Tätigen heißt es in der von BIEK herausgegebenen KEP-Studie 2019: „Bei den Unternehmen des KEP-Marktes gab es 2018 insgesamt etwa 238.600 Beschäftigte (Vollzeit, Teilzeit, Aushilfen). Diese waren entweder bei den Unternehmen direkt angestellt oder als selbständige Unternehmen für die KEP-Unternehmen tätig“ (BIEK 2019a, S. 7). Wie viele der Beschäftigte sozialversicherungspflichtig angestellt sind, geht aus der Studie nicht hervor.

Nach der letzten zur Verfügung stehenden Erhebung waren 2015 rund 70 Prozent der in den Post-, Kurier- und Expressdiensten (auf Vollzeitkräfte umgerechneten) Erwerbstätigen (abhängig Beschäftigte und Selbständige) in der Zustellung der Sendungen (letzte Meile) beschäftigt (Manner-Romberg/Müller-Steinfarth 2017, S. 43). Die übrigen 30 Prozent verteilen sich auf die „erste Meile“ (Abholung von Sendungen bei den Versendern und deren Transport zum jeweiligen Sortierzentrum), auf die „Line Hall“ (Fernverkehre zwischen den Sortierzentren oder Großversendern und den Ziel-Sortierzentren) und auf die Sortierung (in den Sortierzentren und Depots). Durch die im Zuge des Wachstums des Versandhandels und der damit einhergehenden zunehmenden Zustellungszahlen ist dieser Anteil heute vermutlich bereits höher.

7.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

Tarifvertragsparteien, Organisationsgrad und Tariflandschaft

Im Bereich Post-, Kurier- und Expressdienste gibt es einerseits die zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Deutschen Post AG bzw. deren Tochterfirmen geschlossenen Tarifverträge. Bei diesen Tochterfirmen handelt es sich um die 2015 gegründeten Regionalgesellschaften DHL Delivery GmbHs. Im März 2019 einigten sich ver.di und die Deutsche Post darauf, die rund 13.000 Beschäftigten der Regionalgesellschaften zum 1. Juli 2019 in die Haustarifverträge der Deutschen Post AG überzuleiten. Bis 2019 waren die DHL Delivery GmbHs Mitglied in den regionalen Arbeitgeberverbänden der Logistikbranchen.

In der KEP-Branche gelten ansonsten zwischen ver.di und verschiedenen regionalen Arbeitgeberverbänden der Verkehrs- und Logistik-Branche geschlossene regionale Branchentarifverträge. In den hier näher untersuchten Tarifgebieten Nordrhein-Westfalen (NRW) sowie Berlin und Brandenburg schließen der Arbeitgeberverband Verkehrswirtschaft und Logistik des Verbandes Verkehrswirtschaft und Logistik Nordrhein-Westfalen e. V. (VVWL), der Arbeitgeberverband für das Verkehrs- und Transportgewerbe im Bergischen Land e.V., Wuppertal und der Verband Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e. V., Düsseldorf (für NRW) sowie der Verband Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg e. V., Berlin (für Berlin-Brandenburg) Tarifverträge ab. Dachverband dieser Landesverbände ist der Arbeitgeberverband Speditions- und Logistikgewerbe (ASL), der aber selbst keine Tarifverhandlungen führt.

Die genannten Arbeitgeberverbände sind von ihren Mitgliedsfirmen her sehr breit gefächert – wie die Verkehrs- und Logistikbranche überhaupt (Interview Logistik-Unternehmen 2019, Interview Verband Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg 2019, Interview Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen 2019). Die KEP-Branche ist darin nur eine unter mehreren Teil-Branchen. Neben den Paketdiensten umfasst der Organisationsbereich der Arbeitgeberverbände klassische Speditionsunternehmen, die Kontraktlogistik, die Handelslogistik, aber teilweise auch den privaten Personenverkehr und die Möbelspedition. Entsprechend breit ist der Kreis der Tätigkeiten, die von den Tarifverträgen abgedeckt werden.

Von ihrer Struktur her unterscheiden sich die regionalen Tarifverträge sowohl in ihrem Aufbau als auch in ihrer Systematik. Zum Teil wird getrennt für kaufmännische und gewerblich Beschäftigte verhandelt, wobei die Paketzusteller dem gewerblichen Teil der Tarifverträge zugeordnet sind. Es gibt Tarifverträge, die für den gewerblichen Bereich nur Stundenlöhne vorsehen, aber auch welche, die Monatslöhne festlegen. Es gibt Tarifverträge, in denen die KEP-Zusteller nicht mit eigenständigen Tätigkeitsmerkmalen erwähnt sind, wie zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen und andere, in denen die Zusteller eine eigene Entgelt- oder Lohngruppe haben, wie beispielsweise Niedersachsen. In Brandenburg gibt es keine eigene Entgeltgruppe, aber zumindest wird die Tätigkeit explizit erwähnt (Interview Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen 2019, Interview Verband Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg 2019, siehe auch Kapitel 7.4, Berlin-Brandenburg).

Von den großen in der Branche tätigen Unternehmen sind neben der Deutschen Post mit ihrem Haustarifvertrag noch die Paketdienstleister DPD, Hermes und UPS durch Mitgliedschaft in den jeweiligen Arbeitgeberverbänden an Flächentarifverträge gebunden. GLS unterliegt keiner Tarifbindung. Allerdings haben DPD, Hermes und GLS kein eigenbeschäftigtes Zustellpersonal (Interview ver.di 2019). Das heißt, diese Unternehmen beauftragen mit der Auslieferung ausschließlich Subunternehmen. Diese Subunternehmen sind in der Regel nicht tarifgebunden und wenden nach Einschätzung von ver.di in der Regel auch nicht die Tarifverträge an.

Bei den Paketdiensten gibt es im Wesentlichen nur zwei Unternehmen, die eine tarifregulierte letzte Meile haben, das sind die Deutsche Post AG und UPS (Interview ver.di 2019, Interview Logistik-Unternehmen 2019). UPS ist auf Landesebene Mitglied in insgesamt 14 von 16 Landesarbeitgeberverbänden (Interview Logistik-Unternehmen 2019). In zwei Landesverbänden ist das Unternehmen auf Grund seiner sehr kleinen Niederlassungen in diesen Ländern nicht vertreten (ebd.). DPD und Hermes sind zwar tarifgebunden, haben ihre Zustellung jedoch komplett ausgelagert.

Die Verankerung von ver.di ist in der Branche sehr unterschiedlich. Ein gewerkschaftlicher Organisationsgrad für die gesamte Branche liegt nicht vor, doch ist ver.di bei den Unternehmen der Deutschen Post relativ gut organisiert und bei den anderen KEP Unternehmen hingegen eher

schwächer vertreten. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass insbesondere in der Zustellung eine Vielzahl von Soloselbständigen arbeitet, die für die Gewerkschaft schwer zu erreichen sind (Interview ver.di 2019). In Ostdeutschland ist es außerhalb der Deutschen Post offenbar besonders schwer für ver.di, Durchsetzungskraft zu entwickeln. Ein Arbeitgebervertreter schätzt, dass ver.di auf die KEP-Branche bezogen vielleicht fünf Prozent der Beschäftigten organisieren. Die Fähigkeit von ver.di hier Arbeitskämpfe auszurufen, wird als relativ gering eingeschätzt (Interview Verband für Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg 2019).

Tarifbindung

Nach den Daten der Verdienststrukturerhebung aus dem Jahr 2014 unterlagen damals 63 Prozent aller Beschäftigten im Bereich der Post-, Express- und Kurierdienste (H53) einer Tarifbindung (Destatis 2019, S. 8). Für die enger gefasste KEP-Branche liegen keine eigenen Zahlen zur Tarifbindung vor. Was die Paketdienste anbetrifft, so ist nach Einschätzung von ver.di die Zustellung bei der Deutschen Post zu annähernd hundert Prozent tarifvertraglich abgedeckt (Interview ver.di 2019). Bei UPS schwankt die Schätzung des Anteils der tarifgebundenen Beschäftigten zwischen 40 Prozent (ver.di) und 50 Prozent (Arbeitgeber), da UPS einen relevanten Teil seiner Auslieferung an Unterfrachtführer vergeben hat. Bei Hermes und DPD, die zwar auch tarifgebunden sind, bezieht sich diese Tarifbindung aber vor allem auf die Beschäftigten in den Sortierzentren (Interview ver.di 2019, Interview Logistik-Unternehmen 2019).

Die Tarifbindung in der letzten Meile wird dadurch stark beeinträchtigt, dass bis auf Deutsche Post und UPS die anderen großen Unternehmen praktisch keine eigenbeschäftigten Zusteller haben, sondern – so die Einschätzung von ver.di – nahezu ausschließlich durch Subunternehmen zustellen lassen. Diese Wahrnehmung wird im Prinzip auch von der Arbeitgeberseite geteilt. Alle Unternehmen würden heutzutage auch Unterfrachtführer, also Subunternehmern in Anspruch nehmen, darunter sicherlich nicht nur solche aus Deutschland, sondern auch welche aus dem Ausland (Interview Verband für Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg 2019). Die sogenannten Unterfrachtführer unterlägen in der Tat nicht dem Tarifvertrag. Der genaue Umfang der Beauftragung von Subunternehmen in der Branche sei aber schwer einzuschätzen, da dies in der Regel ein Geschäftsgeheimnis des einzelnen Unternehmens sei. Ein Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifbindung wurde von Gewerkschaften und Arbeitgebern nicht beobachtet.

7.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

Veränderungen in der Tariflandschaft oder der Tarifbindung hat es im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns nicht gegeben (Interview ver.di 2019). Auch in den Arbeitgeberverbänden gab es keine darauf zurückführbaren Änderungen (Interview Verband für Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg 2019, Interview Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen 2019). In der KEP-Branche ist außer den oben genannten kein weiteres der großen Unternehmen in die Arbeitgeberverbände gegangen.

Unterfrachtführer, die nicht an den Tarifvertrag gebunden seien, würden häufig nur den Mindestlohn zahlen. Dies werde inzwischen aber auch kontrolliert. Auch im Verband sei man – auf Grund der negativen Berichte über die Branche in der Presse – daran interessiert (Interview Verband für Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg 2019).

7.4 Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die Tarifpolitik im privaten Verkehrs- und Logistikgewerbe. Die Tarifpolitik bei der Deutschen Post AG bleibt bei der folgenden

Betrachtung außen vor, da hier die Tarifentgelte unstrittig zu keinem Zeitpunkt unterhalb oder auch nur in der Nähe des eingeführten Mindestlohnes lagen. Dies gilt auch nach den inzwischen vorgenommenen Anpassungen. Das Tarifgebiet Deutsche Post war zu keinem Zeitpunkt vom Mindestlohn betroffen.

Die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015, da sich Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite einig, habe sich im Grunde nicht auf die nachfolgenden Tarifverhandlungen ausgewirkt (Interview ver.di 2019, Interview Verband für Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg 2019). Bei der Deutschen Post ohnehin, aber auch in den meisten Tarifverträgen des Verkehrs- und Logistikgewerbes, lagen die untersten Lohngruppen bereits vor der Einführung über dem Mindestlohn. Ausnahmen gab es in einigen ostdeutschen Tarifgebieten. Hier wurden im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns einige Tarifverträge der Verkehrs- und Logistikbranche wiederbelebt, die zuvor jahrelang nicht mehr neu verhandelt worden waren, wodurch sich die KEP-Branche in diesen Tarifgebieten sich über viele Jahre de facto in einem tariflosen Zustand befunden hatte.

So war das Tarifgebiet Sachsen seit Februar 1998 faktisch tariflos. Inzwischen wurde hier ein neuer Tarifvertrag geschlossen, der zum 1. Januar 2016 in Kraft trat. Sachsen-Anhalt war ab Januar 2002 tariflos; hier wurde ein neuer Tarifvertrag zum 1. Januar 2018 geschlossen. In Thüringen wurde 2006 der Tarifvertrag geteilt. Seitdem wird für Speditionen und Logistik getrennt verhandelt. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es nach Auskunft des WSI-Tarifarchivs auch 2019 noch keinen Flächentarifvertrag.

Bereits im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns wirkte sich die 2010 auf dem DGB-Kongress beschlossene Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro auf die Verhandlungen aus. Ver.di hatte sich danach zum Ziel gesetzt, zukünftig keine Entgelttarifverträge unter dem avisierten Mindestlohn von 8,50 Euro abzuschließen. Dies habe die Gewerkschaft, so ein Arbeitgebervertreter, danach auch in den Tarifverhandlungen durchgesetzt (Interview Logistik-Unternehmen 2019). Nach seiner Einführung, so die Einschätzung, hätte der Mindestlohn allerdings zumindest auf Arbeitgeberseite weder in der Vorbereitung der Tarifrunden noch in deren strategischen Ausrichtung eine Rolle gespielt, da es keine Entgeltgruppen mehr gab, die unterhalb des Mindestlohns lagen (ebd.).

Da die Entgelte in der KEP-Branche (jenseits der Deutschen Post) auf regionaler Ebene verhandelt werden, können die möglichen Auswirkungen des Mindestlohns auch nur auf regionaler Ebene untersucht werden. Dabei zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland Unterschiede, die im Folgenden am Beispiel der Tarifgebiete Nordrhein-Westfalen und Brandenburg untersucht werden.

Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur in Nordrhein-Westfalen

Im privaten Verkehrsgewerbe NRW gab es zwischen 2009 und 2018 sechs Tarifabschlüsse (Tabelle 7-1). Die durchschnittliche Laufzeit betrug knapp 27 Monate. Ein Einfluss des Mindestlohns auf die Laufzeiten ist nicht erkennbar.

Tabelle 7-1: Abschlüsse und Laufzeiten der Tarifverträge im privaten Verkehrsgewerbe in NRW

Tarifabschluss	Lohnerhöhungen			Laufzeit (mit Null- und Pauschalmonaten)
	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	
21.04.2009	01.05.2009	01.05.2010		31 Monate
31.01.2011	01.04.2011	01.03.2012		27 Monate
20.08.2013	01.06.2013			15 Monate
23.06.2014	01.07.2014	01.07.2015		27 Monate
27.10.2016	01.11.2016	01.11.2017		26 Monate
19.11.2018	01.01.2019	01.01.2020	01.01.2021	34 Monate

Quelle: WSI Tarifarchiv

In Nordrhein-Westfalen gibt es getrennte Vergütungstabellen für gewerbliche und nicht-gewerbliche Beschäftigte. Für die Zustellung in der KEP-Branche gilt die Lohntabelle der gewerblich Beschäftigten. Diese umfasst in NRW ganze vier Gruppen (Tabelle 7-2).

Tabelle 7-2: Tarifvertrag im privaten Verkehrsgewerbe in NRW, Lohngruppen (Grundvergütung ohne Zulagen)

Lohngruppenbeschreibung	Stundenlohn ab in Euro 01.01.2019
LG 1: An- u. Einweisung, ohne Vorkenntnisse (z. B. Beifahrer, Be- und Entlader, Hilfsarbeiter)	12,04
LG 2: Kenntnisse durch Unterweisung von bis zu 2 Mon. (z. B. Kraftfahrer o. ausreichende LKW-Fahrpraxis, Lagerarbeiter, Möbelträger, Handwerker o. Berufsausbildung) ab 2013: auch Maschinenbediener i. d. Logistik	12,69
LG 3: abgeschl. Berufsausbildung (z. B. Kraftfahrer, Lagerfacharbeiter, Möbelpacker, Handwerker) ab 2013: (z. B. Kraftfahrer, Fachlagerist, Fachkraft für Möbel- u. Umzugsservice, Fachkraft Lagerlogistik, Handwerker)	13,33
LG 4: abgeschl. Berufsausbildung und 2-jähriger Berufserfahrung (ab 2013 2-jährige Fahrpraxis) (z. B. Kraftfahrer, Fachkräfte Lagerwirtschaft (ab 2013 Lagerlogistik), Handwerker)	13,78

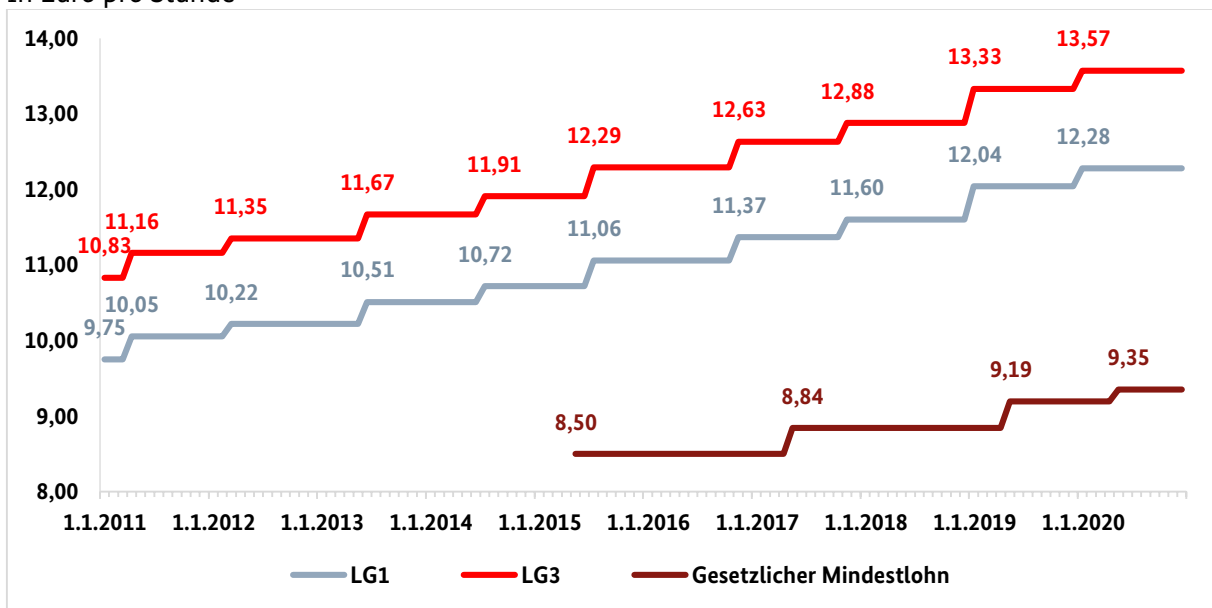
Erläuterung: ohne Kraftfahrer mit Fahrten ab 100km

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Die Lohngruppe 3 gilt als mittlere Entgeltgruppe. Hier sind die tarifgebundenen Zusteller eingruppiert. Die Abstände zum Mindestlohn sind deutlich. Selbst die niedrigste Lohngruppe lag bereits 2010 deutlich über der Marke von 8,50 Euro (Abbildung 7-2).

Abbildung 7-2: Gesetzlicher Mindestlohn und Tarifentgelte in den Lohngruppen 1 und 3 im privaten Verkehrsgewerbe in NRW

In Euro pro Stunde



Erläuterung: LG 1: An- u. Einweisung, ohne Vorkenntnisse (z. B. Beifahrer, Be- und Entlader, Hilfsarbeiter); LG 3: abgeschl. Berufsausbildung (z. B. Kraftfahrer)

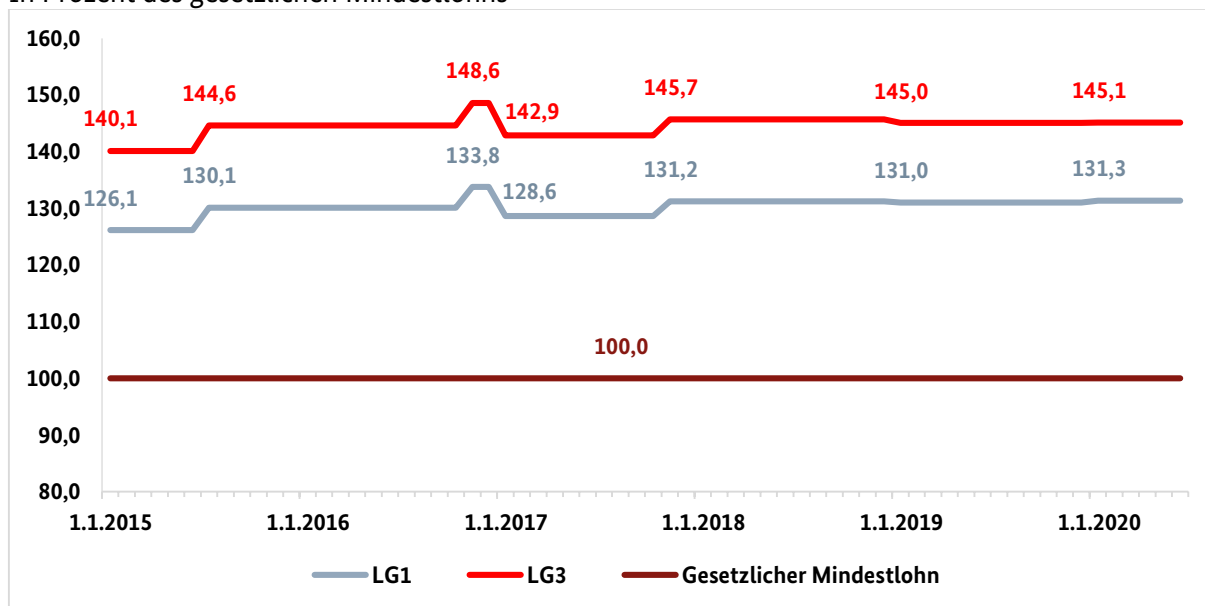
Quelle: WSI Tarifarchiv

Die Lohnspreizung ist gering. Die unterste Lohngruppe lag bei rund 90 Prozent der mittleren Gruppe, die oberste Lohngruppe bei 103 Prozent.

Der Abstand der untersten Lohngruppe zum Mindestlohn ist relativ stabil. Einzelne Schwankungen sind durch die jeweiligen Laufzeiten des Tarifvertrages beeinflusst, sodass beispielsweise Ende 2016 kurzzeitig der Abstand der untersten Lohngruppe zum Mindestlohn etwas nach oben sprang, da der gesetzliche Mindestlohn erst zum 1. Januar 2017 angepasst wurde ([Abbildung 7-3](#)). Über die meisten Jahre verläuft der Abstand aber relativ stabil bei etwa 131 Prozent des Mindestlohns.

Abbildung 7-3: Unterste Lohngruppe (LG 1) und mittlere Lohngruppe (LG 3) im privaten Verkehrsgewerbe in NRW

In Prozent des gesetzlichen Mindestlohns



Erläuterung: LG 1: An- u. Einweisung, ohne Vorkenntnisse (z. B. Beifahrer, Be- und Entlader, Hilfsarbeiter); LG 3: abgeschl. Berufsausbildung (z. B. Kraftfahrer); gesetzlicher Mindestlohn=100

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur in Brandenburg

In Brandenburg wurden im Privaten Verkehrsgewerbe zwischen 2009 und 2018 fünf Tarifabschlüsse getätigt (Tabelle 7-3). Die durchschnittliche Laufzeit betrug 25,4 Monate. Damit lag die durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge leicht unter der in NRW. Auch in Brandenburg hatte die Einführung des Mindestlohns keinen Einfluss auf die Dauer der Laufzeiten.

Tabelle 7-3: Abschlüsse und Laufzeiten der Tarifverträge im privaten Verkehrsgewerbe in Brandenburg

Tarifabschluss	Lohnerhöhungen		Laufzeit (mit Null- und Pauschalmonaten)
	1. Stufe	2. Stufe	
15.10.2009	01.02.2010		17 Monate
17.02.2011	01.04.2011	01.06.2012	28 Monate
21.06.2013	01.07.2013	01.07.2014	27 Monate
24.09.2015	01.09.2015	01.10.2016	29 Monate
23.04.2018	01.04.2018	01.04.2019	26 Monate

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Der Entgelttarifvertrag für das private Verkehrsgewerbe Brandenburg enthält insgesamt sieben Lohngruppen, die 2015 teilweise neue Tätigkeitsbeschreibungen erhielten und von der höchsten Lohngruppe I bis zur untersten Lohngruppe VII reichen (Tabelle 7-4). Die ehemals unterste Lohngruppe für die Tätigkeit „Wächter“ wurde 2013 abgeschafft; die Tätigkeit wurde der nächsthöheren, nunmehr neuen untersten Lohngruppe VI zugeordnet. Die Lohngruppe IV, in die auch die Paketzusteller eingruppiert sind, ist hier die mittlere Gruppe.

Tabelle 7-4: Tarifvertrag im privaten Verkehrsgewerbe in Brandenburg, Lohngruppen (Grundvergütung ohne Zulagen)

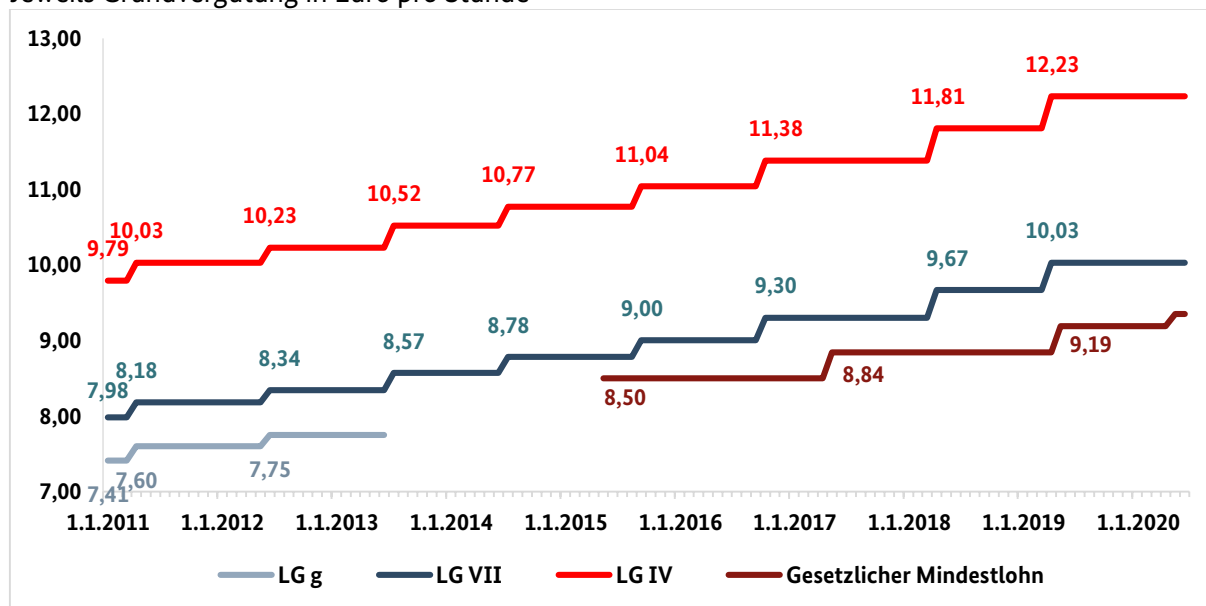
Lohngruppenbeschreibung Kennzeichnung ab 2015/ bis 2013	Stundenlöhne ab in Euro 01.04.2019
LG I / b): Handwerker	13,44
LG II / a): Berufskraftfahrer mit abgeschl. Ausbildung	13,19
LG III / c): besondere Verantwortung, Erfahrung, selbstständig (z. B. LKW-Fahrer über 7,5 t, Hallen-, Lagermeister, Schichtleiter m. disziplinarischer Personalverantwortung)	12,88
LG IV / d): Bodenmeister u. Gabelstaplerfahrer, Zusteller Kurier-, Express-, Postdienste mit Kraftfahrzeug, Kraftfahrer bis 7,5 t, Anleitung von Mitarbeitern o. Personalverantwortung	12,23
LG V: abgeschl. Berufsausbildung (z. B. Fachkraft Lagerlogistik, Umschlags- und Lagerarbeiter, Fachlagerist n. 2 J. in LGr. VI)	11,24
LG VI / e): Arbeit n. Anweisung (z.B. auch Umschlags- und Lagerarbeiter)	10,62
LG VII /f): Reinigungskräfte, Hilfskräfte, Wächter, Lagerhelfer	10,03
/ g: Wächter – ab 1.7.2013 entfallen	

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Zum Zeitpunkt der Einführung des Mindestlohns 2015 lag die unterste Lohngruppe VII bereits über dem Mindestlohn (Abbildung 7-4). In Berlin-Brandenburg spielte der Mindestlohn nach Aussage der Arbeitgeber auch im Vorfeld seiner Einführung bei den Entgeltanpassungen keine Rolle (Interview Verband für Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg 2019). Laut ver.di wurden lediglich in Sachsen-Anhalt und Thüringen mindestlohninduzierte Anpassungen notwendig (Interview ver.di 2019).

Abbildung 7-4: Gesetzlicher Mindestlohn und Tarifentgelte in den Lohngruppen „g“, VII und IV, im privaten Verkehrsgewerbe in Brandenburg

Jeweils Grundvergütung in Euro pro Stunde



Erläuterung: LG g: Wächter (2013 abgeschafft); LG IV (bis 2013: LG d): Bodenmeister u. Kolonnenführer, Kraftwagenfahrer, Gabelstaplerfahrer, Zusteller Kurier-, Express-, Postdienste mit Kraftfahrzeug, ab 2015 Kraftfahrer bis 7,5 t, Anleitung von Mitarbeitern o. Personalverantwortung (Wegfall Kolonnenführer); LG VII (bis 2013: LG f): Reinigungskräfte, ab 2015 auch Hilfskräfte, Wächter, Lagerhelfer

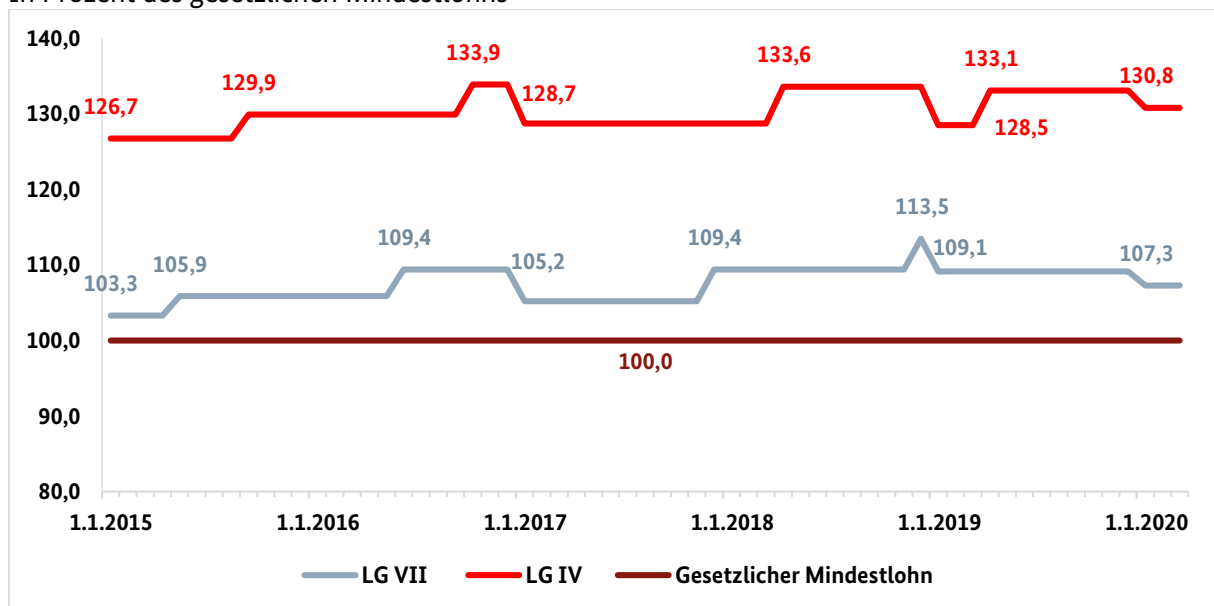
Quelle: WSI-Tarifarchiv

Die Lohnspreizung ist ausgeprägter als in Nordrhein-Westfalen. Die höchste Lohngruppe lag 2019 bei 110 Prozent der mittleren Lohngruppe IV, die unterste Lohngruppe erreichte 82 Prozent der mittleren Gruppe.

Der Abstand der untersten Lohngruppe zum Mindestlohn ist relativ stabil. Einzelne Schwankungen sind durch die jeweiligen Laufzeiten des Tarifvertrages beeinflusst, sodass beispielsweise Ende 2016 kurzzeitig der Abstand der untersten Lohngruppe zum Mindestlohn etwas nach oben sprang, da die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns erst zum 1. Januar 2017 erfolgte (Abbildung 7-3). Über die meisten Jahre verläuft der Abstand aber relativ stabil bei etwa 131 Prozent des Mindestlohns (Abbildung 7-5).

Abbildung 7-5: Unterste Lohngruppe (LG VII) und mittlere Lohngruppe (LG IV) im privaten Verkehrsgewerbe in Brandenburg

In Prozent des gesetzlichen Mindestlohns



Erläuterung: LG IV (bis 2013: LG d): Bodenmeister u. Kolonnenführer, Kraftwagenfahrer, Gabelstaplerfahrer, Zusteller Kurier-, Express-, Postdienste mit Kraftfahrzeug, ab 2015 Kraftfahrer bis 7,5 t, Anleitung von Mitarbeitern o. Personalverantwortung (Wegfall Kolonnenführer); LG VII (bis 2013: LG f): Reinigungskräfte, ab 2015 auch Hilfskräfte, Wächter, Lagerhelfer; gesetzlicher Mindestlohn=100

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

7.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien

In der Frage, wo die zukünftigen Herausforderungen in der Branche liegen, gehen die Ansichten zwischen den Tarifparteien auseinander.

Nachunternehmerhaftung

Ver.di sieht ein großes Problem darin, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigung in der KEP-Branche über Subunternehmen abgewickelt wird, die entweder nicht tarifgebunden sind oder nur mit Soloselbständigen arbeiten, wobei ver.di hier ein hohes Maß an Scheinselbständigkeit vermutet. Am 23. Februar 2019 sprach der damalige ver.di-Vorsitzende, Frank Bsirske gegenüber der Presse von teilweise „mafiosen Strukturen“ die sich in der Branche etabliert hätten, da einige Paketzusteller mit Subunternehmen arbeiteten, die selbst wieder andere Subunternehmen beauftragten, sodass am Ende verschleiert werde, wer die Pakete tatsächlich zustelle und zu welchen Bedingungen (Tagesschau 2019). Ver.di forderte in diesem Zusammenhang die Regierung auf, auch im Bereich der Paketzustellung die sogenannte Nachunternehmerhaftung einzuführen, wodurch die beauftragenden Firmen für etwaige Verstöße gegen den Mindestlohn und entgangene Sozialversicherungsbeiträge hafteten. Entsprechend begrüßte ver.di im September 2019, dass das Kabinett am 18. September 2019 einen Gesetzentwurf zur Nachunternehmerhaftung für die Sozialversicherungsbeiträge in der Paketbranche verabschiedet hat (ver.di 2019).

Die betroffenen Unternehmen wiesen die Vorwürfe von ver.di zurück (Berliner Morgenpost 2019). Die DHL betonte, dass lediglich zwei Prozent der Pakete durch Subunternehmen zugestellt würden.

Die beauftragten Firmen würden aber verpflichtet, sich bezüglich Arbeitsbedingungen und Löhnen an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Hermes versicherte, die von ihr beauftragten Subunternehmen müssten schriftlich zusichern, sich vollumfänglich an gesetzliche Vorgaben – insbesondere die Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns – zu halten. Auch DPD sagte, die beauftragten Transportunternehmen hätten klare gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen, die von DPD fortlaufend geprüft würden. Der Branchenverband BIEK betonte, die Durchsetzung und Kontrolle geltender Regeln erfordere hoheitliches Handeln, in diesem Fall der Zollbehörden. BIEK plädiere deshalb für ein System effektiver Kontrollen, das mögliche Missstände aufdecke. Nur ein solches System sei geeignet, wirksame Anreize zur Einhaltung der Regeln zu setzen und transparente Marktgegebenheiten in der Branche zu gewährleisten. Zollkontrollen würden von den BIEK-Mitgliedsunternehmen vollumfänglich unterstützt (BIEK 2019b).

Weiterentwicklung des Mindestlohns

In Bezug auf die weitere Entwicklung des Mindestlohns begrüßt ver.di die Debatte um eine rasche Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro. Das bisherige Verfahren sei nicht zielführend, wenn der Mindestlohn auch eine existenzsichernde Höhe haben sollte (Interview ver.di). Der bisherige Weg, die Mindestlöhne im Nachgang der bundesdurchschnittlichen Tarifsteigerungen anzupassen, sei hier nicht zielführend. Würden die 12 Euro je Stunde kommen, so die Einschätzung von ver.di, würde es eine Stauchung zwischen den Lohngruppen geben. Je nach dem in welchen Zeiträumen der Mindestlohn überproportional angehoben würde, entstünde regional sicherlich die Erforderlichkeit, dass Tarifverträge deutlicher in den unteren Entgeltgruppen angepasst werden müssten als bisher. Darin sieht ver.di aber kein Problem (Interview ver.di 2019).

Dies wird auf der Arbeitgeberseite anders gesehen. Insbesondere in Ostdeutschland sei es besser, der Mindestlohn bliebe so niedrig wie möglich, um die Wettbewerbsfähigkeit der Logistik-Unternehmen in Ostdeutschland nicht zu gefährden (Interview Verband für Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg 2019). Eine rasche Erhöhung des Mindestlohns wird deshalb arbeitgeberseitig problematisch eingeschätzt. Käme rasch ein höherer Mindestlohn, würde dies nicht nur bei der untersten Lohngruppe Anpassungen erfordern und hätte auch Auswirkungen auf die konkrete Eingruppierung der Beschäftigten. Im Übrigen wäre eine solche Erhöhung ein massiver Eingriff in die Tarifautonomie. Dies würde vermutlich auch eher zu einem weiteren Absinken der Tarifbindung führen (ebd.). Zumindest, so die Vermutung eines anderen Arbeitgebervertreters, würden sich noch mehr Unternehmen in die OT-Mitgliedschaft „verabschieden“ (Interview Logistik-Unternehmen 2019). Auch wenn es aus Sicht der Beschäftigten verständlich sei, dass der Mindestlohn so angehoben werde, dass er im Berufsverlauf existenzsichernd sei, so würden doch so viele Unternehmen in der Branche überfordert. Für die Verbandsstruktur wäre dies eine Desaster. Grundsätzlich wäre es am besten, am bisherigen Verfahren der Mindestlohnanpassung festzuhalten. Am besten sei es allerdings, die tarifliche Lohnentwicklung den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften zu überlassen. Dies habe sich unterm Strich bewährt und sei auch ein Beitrag zum sozialen Frieden in Deutschland (ebd.).

Literatur und Materialien

Interviews:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, 31. Juli 2019

Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen, 29. Juli 2019

Logistik-Unternehmen, 13. September 2019

Verband Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg, 16. September 2019

Literatur

Berliner Morgenpost (2019): Paketdienste reagieren auf „Mafia“-Vorwürfe des Verdi-Chefs, <https://www.morgenpost.de/politik/article216510373/Paketdienste-reagieren-auf-Mafia-Vorwuerfe-des-Verdi-Chefs.html> [13.10.2019]

BIEK – Bundesverband Paket und Expresslogistik (2019a): KEP Studie 2019, Berlin, <https://www.biek.de/download.html?getfile=2335> [27.9.2019]

BIEK – Bundesverband Paket und Expresslogistik (2019b): Effektive Zollkontrollen setzen wirksame Anreize zur Regeleinhaltung. Pressemeldung 30.04.2019, <https://www.biek.de/presse/meldung/tag-der-arbeit-gute-arbeitsbedingungen.html> [10.10.2019]

Bundesregierung (2019): Antwort auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Pascal Meiser u. a. und der Fraktion DIE LINKE. betreffend "Arbeitsbedingungen in der Branche der Paket-, Express- und Kurierdienstleistungen", BT-Drs. 19/08133. 3. April 2019

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Wiesbaden, 19. September 2019

Manner-Romberg, H./Symancyk, W./Miller, J. (2016): Die Individualisierung der Lieferung – Wie neue Konzepte den E-Commerce verändern, Kurzstudie im Auftrag des bevh, Hamburg

Manner-Romberg, H./Müller-Steinfarth, U. (2017): Marktuntersuchung und Entwicklungstrends von Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen 2017, Gutachten im Auftrag der Bundesnetzagentur, https://www.bundesnetzagentur.de/SharedDocs/Downloads/DE/Sachgebiete/Post/Unternehmen_Institutionen/Marktbeobachtung/Briefdienstleistungen/MarktuntersuchungKEP2017.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [27.9.2019]

Tagesschau (2019): Arbeit von Paketzustellern: Bsirske kritisiert „mafiöse Strukturen“, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/verdi-paketzusteller-101.html> [13.10.2019]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2019): Nachunternehmerhaftung Paketbranche: ver.di begrüßt Beschluss des Bundeskabinetts, <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++8d275a0c-d9fc-11e9-a019-525400940f89> [13.10.2019]

7.6 Anhang 7a: Tarifentgelte im Privaten Verkehrsgewerbe (Nordrhein-Westfalen)

In Euro pro Stunde*

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	01.05. 2010	01.04. 2011	01.03. 2012	01.06. 2013	01.07. 2014	01.07. 2015	01.11. 2016	01.11. 2017	01.01. 2019	01.01. 2020	01.01. 2021
1	An- u. Einweisung, ohne Vorkenntnisse (z. B. Beifahrer, Be- und Entlader, Hilfsarbeiter)	9,75	10,05	10,22	10,51	10,72	11,06	11,37	11,60	12,04	12,28	12,34
3	abgeschl. Berufsausbildung (z. B. Kraftfahrer, Lagerfacharbeiter, Möbelpacker, Handwerker) ab 2013: (z. B. Kraftfahrer, Fachlagerist, Fachkraft für Möbel- u. Umzugsservice, Fachkraft Lagerlogistik, Handwerker)	10,83	11,16	11,35	11,67	11,91	12,29	12,63	12,88	13,33	13,57	13,62
4	abgeschl. Berufsausbildung und 2-jähriger Berufserfahrung (ab 2013 2- jährige Fahrpraxis) (z. B. Kraftfahrer, Fachkräfte Lagerwirtschaft (ab 2013 Lagerlogistik), Handwerker)	11,21	11,55	11,75	12,08	12,32	12,72	13,07	13,34	13,78	14,02	14,08

Erläuterung: * Nur die Entgeltgruppen, die für Post-, Kurier- und Expressdienste relevant sind

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft ver.di und NRW

7.7 Anhang 7b: Tarifentgelte im Privaten Verkehrsgewerbe (Brandenburg)

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Berechnung	01.02. 2010	01.04. 2011	01.06. 2012	01.07. 2013	01.07. 2014	Entgelt- gruppe	01.09. 2015	01.10. 2016	01.04. 2018	01.04. 2019
a)	Berufskraftfahrer mit abgeschl. Ausbildung	10,57	10,83	11,05	11,36	11,63	I	11,92	12,28	12,74	13,19
b)	Handwerker	10,77	11,04	11,26	11,58	11,86	II	12,16	12,52	12,99	13,44
	Besondere Verantwortung, Erfahrung, selbstständig (z. B. LKW-Fahrer über 7,5 t, Hallen-, Lagermeister, Schichtleiter m. disziplinarischer Personalverantwortung)						III	11,64	11,99	12,44	12,88
c)	Kraftfahrer mit Führerscheinklasse II	10,32	10,58	10,79	11,09	11,36					
d)	Bodenmeister u. Kolonnenführer, Kraftwagenfahrer, Gabelstaplerfahrer, Zusteller Kurier-, Express-, Postdienste mit Kraftfahrzeug, ab 2015 Kraftfahrer bis 7,5 t, Anleitung von Mitarbeitern o. Personalverantwortung	9,79	10,03	10,23	10,52	10,77	IV	11,04	11,38	11,81	12,23
	abgeschl. Berufsausbildung (z. B. Fachkraft Lagerlogistik, Umschlags- und Lagerarbeiter, Fachlagerist n. 2 J. in LGr. VI)						V	10,12	10,44	10,84	11,24
e)	Bodenarbeiter, Mitfahrer, sonst. Arb., Wagenbegleiter ab 2015 Arbeit n. Anweisung (z.B. auch Umschlags- und Lagerarbeiter)	8,98	9,20	9,38	9,64	9,87	VI	9,55	9,86	10,25	10,62
f)	Reinigungskräfte ab 2015 auch Hilfskräfte, Wächter, Lagerhelfer	7,98	8,18	8,34	8,57	8,78	VII	9,00	9,30	9,67	10,03
g)	Wächter	7,41	7,60	7,75							

Quelle: WSI-Tarifarchiv

8. Gastronomie und Beherbergung

8.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Das Hotel und Gaststättengewerbe ist wie viele andere Branchen mit niedrigem Lohnniveau eher kleinbetrieblich und mittelständig organisiert. Laut der Strukturerhebung im Gastgewerbe aus dem Jahr 2016 hatten 78 Prozent der Betriebe einen Umsatz von weniger als 500.000 Euro. Rund die Hälfte der Betriebe hat bis zu fünf Mitarbeiter und nur ein Drittel zehn und mehr (DEHOGA, 2019a). Im Jahr 2018 wurden in der Branche 2,1 Millionen Beschäftigte gezählt. Davon war fast die Hälfte (1,03 Millionen) geringfügig beschäftigt (Tabelle 8-1). Die Branche verzeichnete in den letzten neun Jahren einen starken und recht kontinuierlichen Beschäftigungsanstieg um insgesamt fast 32 Prozent. Seit 2009 hat sich somit die Anzahl der Beschäftigten von damals 1,6 Millionen um 500.000 Personen erhöht.

Tabelle 8-1: Wirtschaftliche Entwicklung im Gastgewerbe

	Nettoumsatz	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Geringfügig Beschäftigte	Unternehmen
	in Mrd. Euro	in 1.000	in 1.000	Anzahl
2009	71,5	816	790	231.622
2010	72,2	833	812	230.746
2011	75,5	855	838	227.175
2012	76,8	889	865	224.309
2013	77,1	908	896	221.816
2014	79,4	939	931	220.745
2015	81,8	995	945	221.309
2016	84,0	1.026	972	222.365
2017	87,0	1.063	1.001	222.740
2018	89,7	1.084	1.030	–

Unternehmen: Umsatzsteuerpflichtige Unternehmen

Quellen: DEHOGA 2019a; Statistisches Bundesamt 2019d; eigene Berechnungen

Auffallend ist, dass sich sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung bis zum Jahr 2014 parallel und auf sehr ähnlichem Niveau entwickelt haben. Von 2014 auf 2015 nahm die Anzahl der Minijobs dagegen im Zeitraum der letzten zehn Jahre am schwächsten und die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in diesem Zeitraum am stärksten zu. In den Folgejahren entwickelten sich die Zahl der Minijobs und die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wieder weitgehend parallel. Diese zeitliche Koinzidenz legt einen Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns nahe.

Etwas schwächer als die Anzahl der Beschäftigten nahm der Nettoumsatz zu. Er erhöhte sich zwischen 2009 und 2018 in der Branche insgesamt um gut 25 Prozent. Davon konnte der Bereich Beherbergungsgewerbe seinen Nettoumsatz mit 36 Prozent stärker steigern als die Gastronomie, die einen Anstieg um 20 Prozent verzeichnete (DEHOGA 2019a). Spiegelbildlich dazu ist auch die Anzahl der Übernachtungen im Zeitraum 2009 bis 2018 um knapp 30 Prozent gestiegen. Besonders stark legte sie in den Stadtstaaten mit 74 Prozent zu. Darunter verzeichnete auch Berlin einen Anstieg von

74 Prozent. Von dieser hohen Dynamik profitiert offenbar auch das Berlin umschließende Brandenburg, das 2018 um 32 Prozent mehr Übernachtungen verbuchen konnte als 9 Jahre zuvor. Im selben Zeitraum legte die Zahl der Übernachtungen bei den ostdeutschen Flächenländern insgesamt nur um 16 Prozent zu (Destatis 2019b).

Trotz des starken Beschäftigungs- und Umsatzanstiegs ist die Anzahl der Unternehmen in der Branche seit 2009 zunächst leicht rückläufig gewesen und seit dem Jahr 2013 in etwa konstant geblieben. Es hat also in der Branche Konzentrationsprozesse gegeben. Im Beherbergungsgewerbe konnte die rückläufige Anzahl der Hotelunternehmen durch eine steigende Anzahl der Anbieter von Ferienhäusern und Ferienwohnungen kompensiert werden. In der Gastwirtschaft ging die Zahl der Restaurants und Schankwirtschaften deutlich zurück, während vor allem die Anzahl der Imbissstuben deutlich zunahm. Per saldo ging die Zahl der Unternehmen in der Gastronomie (einschließlich der Caterer) zwischen 2009 und 2017 von 187.000 auf 179.000 zurück (Destatis 2019d).

8.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad

Bei der Organisation der Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes gibt es die Besonderheit, dass ein Teil der Systemgastronomen (unter anderen McDonalds und Burger King) vom Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) vertreten wird. Deswegen wird diese Sparte gesondert in Kapitel 10 behandelt. Den übrigen Bereich der Hotellerie und Gastronomie vertritt die DEHOGA. Die DEHOGA ist in 17 Landesverbänden organisiert (Nordrhein-Westfalen ist in den Verband Lippe und die übrigen Gebiete Nordrhein-Westfalens unterteilt). In den ostdeutschen Landesverbänden (einschließlich Berlins) ist ebenso wie in Hamburg, Hessen und Bayern eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung möglich.

Über die Zahl der Mitgliedsunternehmen in der DEHOGA und damit auch über den Organisationsgrad gibt es keine Angaben. Laut der Verdienststrukturerhebung 2014 des Statistischen Bundesamtes waren in Deutschland 11 Prozent der Betriebe des gesamten Gastgewerbes (also einschließlich Systemgastronomie) tariflich gebunden, davon unterlagen 10 Prozent einem Branchentarifvertrag und 1 Prozent einem Firmentarifvertrag (Destatis 2016). Da die Tarifbindung mit der Betriebsgröße zunimmt, ist der Tarifbindungsgrad bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter höher: 23 Prozent der Beschäftigten im Wirtschaftszweig Gastgewerbe waren tariflich gebunden. Davon galt für 21 Prozent ein Branchentarifvertrag und für 2 Prozent ein Firmentarifvertrag. In Ostdeutschland war der Tarifbindungsgrad deutlich niedriger. Nur jeder siebte Beschäftigte (14 Prozent) war über sein Unternehmen tarifgebunden, bezogen auf die Anzahl der Betriebe betrug die Quote sogar nur 5 Prozent. Höhere Werte weisen aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel für das Gastgewerbe und die sonstigen Dienstleistungen aus (siehe Kapitel 10.2, Tabelle 10.1). Danach war fast jeder vierte Betrieb (23 Prozent) tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeiteten 37 Prozent der Beschäftigten. In Ostdeutschland war die Tarifbindung bezogen auf die Anzahl der Betriebe mit 13 Prozent nur halb so groß wie im Westen. Geringer waren die Unterschiede im Organisationsgrad bezogen auf die Beschäftigtenzahl. Ein Drittel der ostdeutschen Beschäftigten arbeitete in einem tarifgebundenen Betrieb. In Westdeutschland betrug die Quote 41 Prozent.

Tarifpartner der DEHOGA auf Seiten der Gewerkschaft ist die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Die NGG vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur im Gastgewerbe, sondern auch in den Lebensmittelbranchen sowohl im Handwerk als auch in der Industrie (beispielsweise Backwarenindustrie und Bäckereien, Molkereien, Schlacht- und Geflügelindustrie und Metzgereien, die Brauwirtschaft und die übrige Getränkeindustrie, sowie den Getränkefachgroßhandel, die Bereiche Milch und Fett, Obst und Gemüse, Süßwaren, Tabak und

Zucker). Laut Angaben des DGB hatte die NGG im Jahr 2018 knapp 200.000 Mitglieder. Die NGG hat gebietsmäßig drei Organisationsebenen: Die Bundesebene, die fünf Landesbezirke (Nord einschließlich Mecklenburg-Vorpommern, Ost mit Berlin und den übrigen ostdeutschen Ländern, Nordrhein-Westfalen, Bayern und Südwest) und als tiefste regionale Ebene die 50 Regionen, in denen die NGG mit Büros vertreten ist. Jede der Regionen ist einem Landesbezirk zugeordnet (NGG, 2019a).

Tariflandschaft

Die Tarifverträge zwischen DEHOGA und NGG werden regional auf Landesebene beziehungsweise auf Ebene der Landesbezirke abgeschlossen. Es existieren jeweils 18 verschiedene Entgelt- und Manteltarifverträge. Hinzu kommen in manchen Tarifgebieten noch spezielle Abkommen über vermögenswirksame Leistungen oder Ausbildungsvergütungen. Zur Altersvorsorge gibt es einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag. Die Tarifverträge beziehen sich in der Regel auf jeweils ein Bundesland, es gibt aber noch eigene Tarifverträge für die Ostfriesischen Inseln und die Ostfriesische Küste (jeweils als Sondergebiete in Niedersachsen).

Die tarifliche Entgeltstruktur und die Tarifentwicklung der regionalen Abkommen weisen Unterschiede auf. Die Heterogenität zeigt sich auch in Fragen der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge. So waren in Nordrhein-Westfalen Teile des Entgeltvertrags bis zum letzten Abschluss 2018 allgemeinverbindlich nach dem TVG (Interview NGG 2019), in Bremen sogar das ganze Entgelttraster (Interview DEHOGA 2019). In Baden-Württemberg ist der Manteltarifvertrag allgemeinverbindlich nach dem TVG.

8.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

Nutzung der Übergangsregelung

Eine Übergangsregelung zur Einführung des Mindestlohns, die dessen Einführung zum 1. Januar 2015 in der Branche verschoben hätte, wurde von den Tarifvertragsparteien nicht genutzt. Die DEHOGA trat zwar an die NGG heran, um darüber zu sprechen. Bei dem wahrgenommenen Termin kam es aber zu keiner Lösung, die für die NGG akzeptabel gewesen wäre, sodass die Sozialpartner von der Übergangslösung keinen Gebrauch machten (Interview NGG 2019). Insbesondere die DEHOGA-NRW betonte, durch eine konsequente und kontinuierliche Tarifpolitik hätte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gerade überflüssig gemacht und damit verhindert werden sollen (Workshop Gastgewerbe NRW 2019). Die NGG hatte den Mindestlohn politisch bereits seit Jahren gefordert. „Und da haben wir eben auch im Vorfeld zwei, drei Jahre lang drauf hingearbeitet, haben teilweise auch Kompromisse gemacht, dass wir eben längere Laufzeiten akzeptiert haben, um dann aber die 8,50 Euro zu knacken. Also es war eine sehr breit angelegte tarifpolitische Koordinierung bis man da rüberkommt.“ (Interview NGG 2019) Besonders betroffen von einer Übergangsregelung wäre Mecklenburg-Vorpommern gewesen, weil dort das tarifliche Lohnniveau in den unteren Lohngruppen, ebenso wie in Rheinland-Pfalz, zum Zeitpunkt der Mindestlohn-Einführung am niedrigsten war.

Veränderung der Verhandlungsbereitschaft

Ohne genaue Zahlen zu nennen, gibt die DEHOGA an, dass der Verband mit Mitgliederrückgängen zu kämpfen habe. Die Bereitschaft, sich tarifvertraglich zu binden, ließe tendenziell nach. Hierfür gäbe es mehrere Gründe. Es wird vermutet, dass der Mindestlohn die Tendenz, sich nicht einem Arbeitgeberverband anzuschließen oder OT-Mitglied zu werden, befördere (Interview DEHOGA 2019). Nach Aussagen der DEHOGA-Vertreter in Berlin und Brandenburg sei der Organisationsgrad dadurch gesunken, dass kleine Unternehmen insolvent gegangen seien und dass es zwar nicht mehr Austritte, dafür aber weniger Eintritte gegeben habe (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019). Der Vertreter der NGG auf Bundesebene bekräftigte, dass der NGG die Entwicklung der

Tarifbindung auf Arbeitgeberseite Sorge bereite und macht dafür vor allem die OT-Verbände verantwortlich (Interview NGG 2019).

Auf Seiten der NGG habe sich der Organisationsgrad von niedrigem Niveau aus nicht merklich verändert (Interview NGG 2019). Die Mitgliedererwerbung könnte indes in einigen Regionen schwieriger geworden sein. Denn von der regionalen Vertretung der NGG aus Berlin und Brandenburg wurde angemerkt, dass ein Beitritt zur NGG unter anderen mit Verweis auf den Mindestlohn abgelehnt wurde: „Das [den Mindestlohn] bekommen wir auch so“ (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019). Bei den Mitgliederzahlen der NGG zeigt sich insgesamt keine starke Bewegung. Laut Geschäftsbericht 2013 – 2017 der NGG ist die Mitgliederzahl im Gastgewerbe von 39.902 (Ende 2012) auf 40.206 (Ende 2017) leicht gestiegen (NGG 2018).

Die Verhandlungsbereitschaft hat sich durch die Einführung des Mindestlohns nicht geändert. Hier habe es schon immer große regionale Unterschiede und Abhängigkeiten von der persönlichen Chemie zwischen den Verhandlungsführern gegeben (Interview NGG 2019; Interview DEHOGA 2019; Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019.). So habe es auch immer wieder vereinzelt Regionen gegeben, wo die Tarifverträge in der Nachwirkung seien. Aktuell gilt dies für Rheinland-Pfalz.

Veränderung der Laufzeiten

Bei den Laufzeiten der Tarifverträge habe es vor allem in der Phase vor Einführung des Mindestlohns längere Laufzeiten gegeben, die von den Gewerkschaften als Zugeständnis an die Arbeitgeberseite gewertet werden (Interview NGG 2019). Zumindest bei den hier ausgewählten Tarifbezirken Berlin und Nordrhein-Westfalen zeigen sich allerdings seit 2010 keine besonders ausgeprägten Verlängerungen der Laufzeiten. Sehr lange Laufzeiten mit bis zu 41 Monaten finden sich allerdings in Brandenburg (Tabelle 8.2).

Tabelle 8-2: Tariflaufzeiten in Berlin, Brandenburg und NRW

In Monaten

Datum des Tarifabschlusses	Laufzeit in Monaten
Berlin	
18.01.2010	27 (inkl. Nullmonate)
07.06.2011	24
03.06.2013	24
02.06.2015	24
24.05.2017	24
14.05.2019	24
Brandenburg	
07/2010	33
14.08.2012	41
11.01.2016	25
01.02.2018	35
NRW	
31.05.2010	21
04.05.2012	24
28.04.2016	27
12.10.2018	22

Quelle: WSI-Tarifarchiv

8.4 Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

8.4.1 Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien

Der Mindestlohn hat auf die Verhandlungsstrategien zumindest mittelbar einen gewissen Einfluss gehabt, der je nach Tarifgebiet unterschiedlich ausfällt. So kam es zwar in Nordrhein-Westfalen zu keiner Stauchung der Lohnstruktur (s.u.). Als Grundsatz gelte aus Sicht der Gewerkschaft aber, dass der unterste Tariflohn immer um einen bestimmten Betrag oder Prozentsatz über dem Mindestlohn liegen muss. Damit greift der Mindestlohn aus Sicht der Arbeitgeberseite aber in die Tarifpolitik ein. Denn der unterste Tariflohn wird nun weniger durch die Marktverhältnisse bestimmt als durch das Abstandsgebot zum gesetzlichen Mindestlohn (Workshop Gastgewerbe NRW 2019). In der Tarifrunde 2018 hat es eine Zäsur gegeben (Workshop Gastgewerbe NRW 2019): Die DEHOGA wollte die unterste Lohngruppe ,TG1 aufgeben, sodass der gesetzliche Mindestlohn das unterste Entgelt bestimmt. Ziel sollte sein, den Lohnabstand zwischen den „Aushilfen“, die überwiegend in der TG1 eingruppiert sind, und den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den anderen Entgeltgruppen wieder zu vergrößern. Das sei auch eine Frage der Gerechtigkeit innerhalb des Lohngefüges. Die NGG strebt ebenfalls eine bessere Perspektive für Fachkräfte an, will dabei aber keine anderen Gruppen schlechter stellen. Die Gewerkschaft verweist darauf, dass dazu 2014 eine neue Entgeltgruppe TG4a eingeführt wurde, die für Beschäftigte mit einem Jahr Berufserfahrung und einem halben Jahr Betriebszugehörigkeit gilt und mehr „Durchlässigkeit im Tarifsysteem“ schafft. Die NGG war daher nicht zu einer Absenkung oder Aufgabe der untersten Entgeltgruppe bereit und kündigte an, den Tarifvertrag platzen zu lassen, wenn die Arbeitgeber auf dieser Forderung bestehen würden. Das

taten diese nicht, aber sie erklärten sich erstmals nach vielen Jahren nicht zu einer Allgemeinverbindlicherklärung bereit. Seit 2006 waren durchgängig zwei oder drei Gruppen des Tarifvertrages allgemeinverbindlich erklärt.

Aus Sicht der Arbeitgeber ergäbe sich in vielen Regionen das Problem, dass die Differenzierungsmöglichkeiten unterhalb der Fachkräfte mit formalen Ausbildungsabschluss eingeschränkt wären, was zu Problemen mit der Motivation der Beschäftigten führen könne. Denn viele Beschäftigte blieben ihr Leben lang un- oder angelernte Kräfte (Interview DEHOGA 2019). Die Gewerkschaft weist darauf hin, dass in Nordrhein-Westfalen die Tarifgruppe 4a im Jahr 2014 neu eingeführt wurde, um etwas für die mittleren Gruppen zu tun (Workshop Gastgewerbe NRW 2019). In Brandenburg kam es dagegen zu einer Lohnstauchung (s.u.). Hier kündigt die Arbeitgeberseite aus Berlin und Brandenburg an, über die unteren Lohngruppen nicht mehr verhandeln zu wollen (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019).

Indirekt führte der Mindestlohn auch dazu, dass das Thema Arbeitszeit für die Arbeitgeber wichtiger geworden ist (Interview DEHOGA 2019). Gemäß § 2, Abs. 1, Satz 2 MiLoG ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, „der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit auszuzahlen, spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde“. Eine Ausnahme ist nach § 2, Abs. 2 MiLoG bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich, wenn ein schriftlich erfasstes Arbeitszeitkonto besteht. Solche Arbeitszeitkonten wurden in einigen Regionen aber erst nach langwierigen Tarifverhandlungen eingeführt. Früher sei es einfacher gewesen, in der Hauptsaison Überstunden aufzubauen und diese dann in der Nebensaison abzubummeln, wurde auf dem Regionalworkshop für Berlin und Brandenburg beklagt (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019). Dort kam von Einzelnen auch der Appell an die Tarifpartner, mehr über Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance zu sprechen, anstatt nur über Geld. Den Gewerkschaften wurde auch vorgeworfen, sich beim Thema Flexibilität zu verschließen. Dem hielt die NGG entgegen, man sei sehr wohl offen, man wolle sich aber nicht auf 12-Stunden-Arbeitstage einlassen (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019).

Die Branche ist durch das Mindestlohngesetz zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit verpflichtet worden. Diese Dokumentationspflicht wurde von den Gastronomiebetrieben zunächst als größte Herausforderung in ihrem Betriebsalltag genannt, aktuell rangiert das Thema in der Gastronomie noch auf Rang vier (DEHOGA 2015, S. 10; DEHOGA 2019b, S. 11). Die NGG kritisierte, dass die Arbeitgeberseite, insbesondere DEHOGA seit dem Inkrafttreten des Mindestlohns „Sturm gegen die Dokumentationspflichten im Mindestlohngesetz liefen“. Es sei der Arbeitgeberseite ein Dorn im Auge, dass im Mindestlohngesetz Sanktionen vorgesehen sind, wenn die Arbeitszeit nicht korrekt erfasst wird. Aber nur wenn die Arbeitszeiten aufgezeichnet würden, seien sie auch kontrollierbar (AHGZ 2018).

8.4.2 Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur

Die Tariflohndynamik und die Entwicklung der Lohnstruktur unterscheiden sich je nach Gebiet deutlich und wird daher im Folgenden getrennt für die Länder Brandenburg, Berlin und Nordrhein-Westfalen behandelt.

Brandenburg

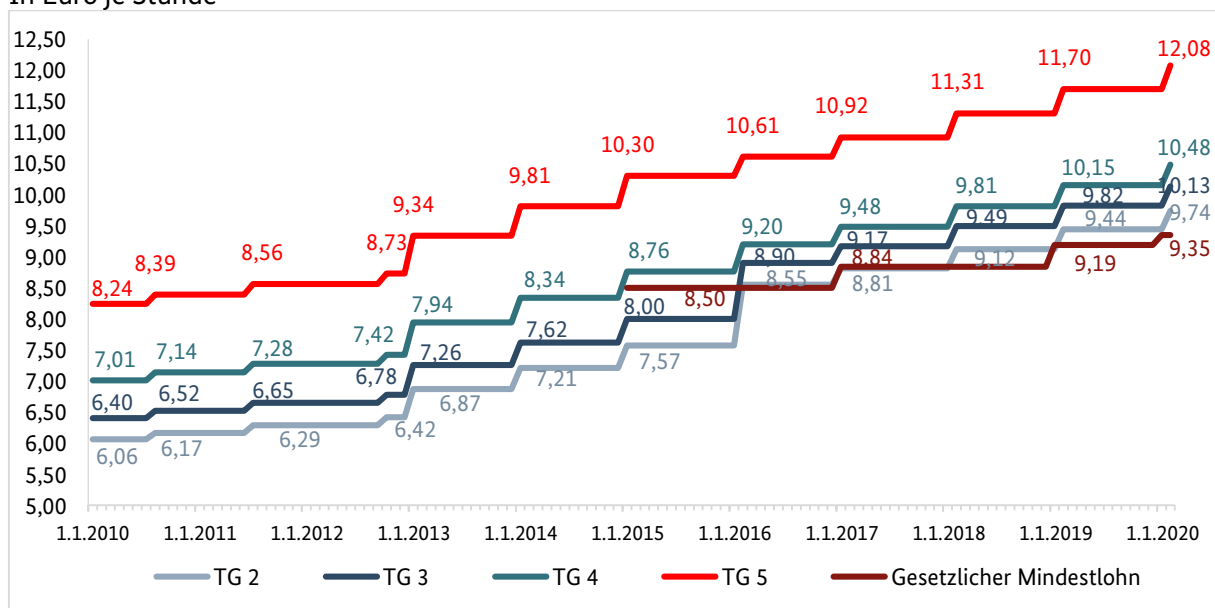
Bei den letzten zehn Tarifierhöhungen, die seit Mitte 2011 umgesetzt oder beschlossen wurden, gab es in neun Fällen für alle Tarifgruppen prozentual gleich hohe Tarifsteigerungen. Besonders hoch

fielen die Erhöhungen für alle Gruppen zum Jahresbeginn der Jahre 2013, 2014 und 2015 aus: Die Steigerungsraten beliefen sich auf 7 Prozent im Jahr 2013 und auf 5 Prozent in den Jahren 2014 und 2015. Im Februar 2016 wurden dann die unteren Lohngruppen besonders stark angehoben, um sie über das Niveau des Mindestlohns zu heben (Abbildung 8-1). Die Tarifierhöhung betrug in der Tarifgruppe 2 knapp 13 Prozent, in der Tarifgruppe 3 gut 11 Prozent und in der Tarifgruppe 4 noch 5 Prozent. In der mittleren Tarifgruppe 5 und in den darüber liegenden Tarifgruppen wurden die Stundenentgelte um jeweils 3 Prozent angehoben. In den Folgejahren bis 2020 erhöhten sich (oder werden sich erhöhen) die Entgelte wieder in allen Tarifgruppen im gleichen Tempo mit Anstiegsraten zwischen 3,0 und 3,5 Prozent.

Die Stauchung der Tarifstruktur in den unteren Tarifgruppen in Relation zur mittleren Referenztarifgruppe ergab sich also allein aus der differenzierten Erhöhung zum Jahresbeginn 2016, fiel aber dennoch deutlich aus: Der Abstand von der untersten zur mittleren Gruppe verringerte sich von 26,5 auf 19,4 Prozentpunkte. Zwischen den Tarifgruppen 2 und 4 kam es fast zu einer Halbierung der Lohnspanne von 11,5 auf 6,1 Prozentpunkte (Abbildung 8-2). Der Abstand der obersten zur mittleren Entgeltgruppe blieb indes konstant.

Abbildung 8-1: Gesetzlicher Mindestlohn und untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe Brandenburg

In Euro je Stunde

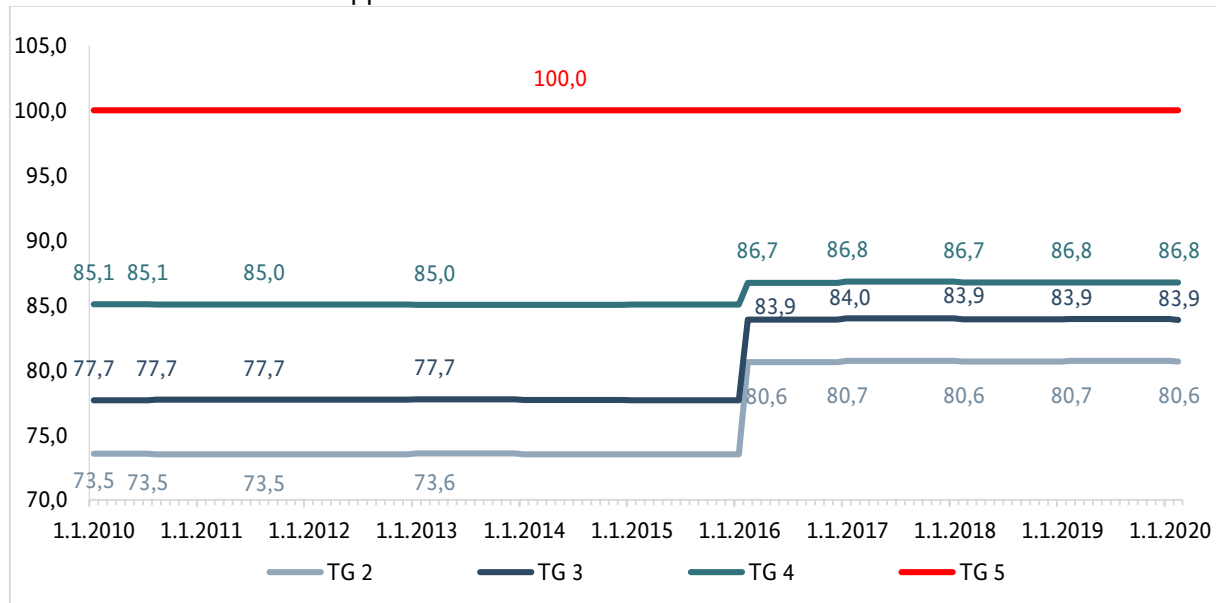


Erläuterung: TG 2: Praktische Tätigkeiten: Arbeitnehmer/innen mit Tätigkeiten, die keine bzw. geringe fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung erworben werden; TG 3: Praktische Tätigkeiten: Arbeitnehmer/innen, die erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen unterliegen; TG 4: Angelernte Tätigkeiten / zweijährige Ausbildung: Angelernte Arbeitnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf; TG 5: Fachtätigkeiten: Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf im 1. Berufsjahr nach der Ausbildung und angelernte Kräfte bei gleichartiger und gleichwertiger Tätigkeit ab 6. Berufsjahr

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Abbildung 8-2: Untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe Brandenburg im Verhältnis zur mittleren Gruppe

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: Untere Tarifgruppen: TG 2: Praktische Tätigkeiten: Arbeitnehmer/innen mit Tätigkeiten, die keine bzw. geringe fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung erworben werden; TG 3: Praktische Tätigkeiten: Arbeitnehmer/innen, die erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen unterliegen; TG 4: Angelernte Tätigkeiten / zweijährige Ausbildung: Angelernte Arbeitnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf; mittlere Tarifgruppe: TG 5: Fachtätigkeiten: Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf im 1. Berufsjahr nach der Ausbildung und angelernte Kräfte bei gleichartiger und gleichwertiger Tätigkeit ab 6. Berufsjahr, mittlere Gruppe = 100

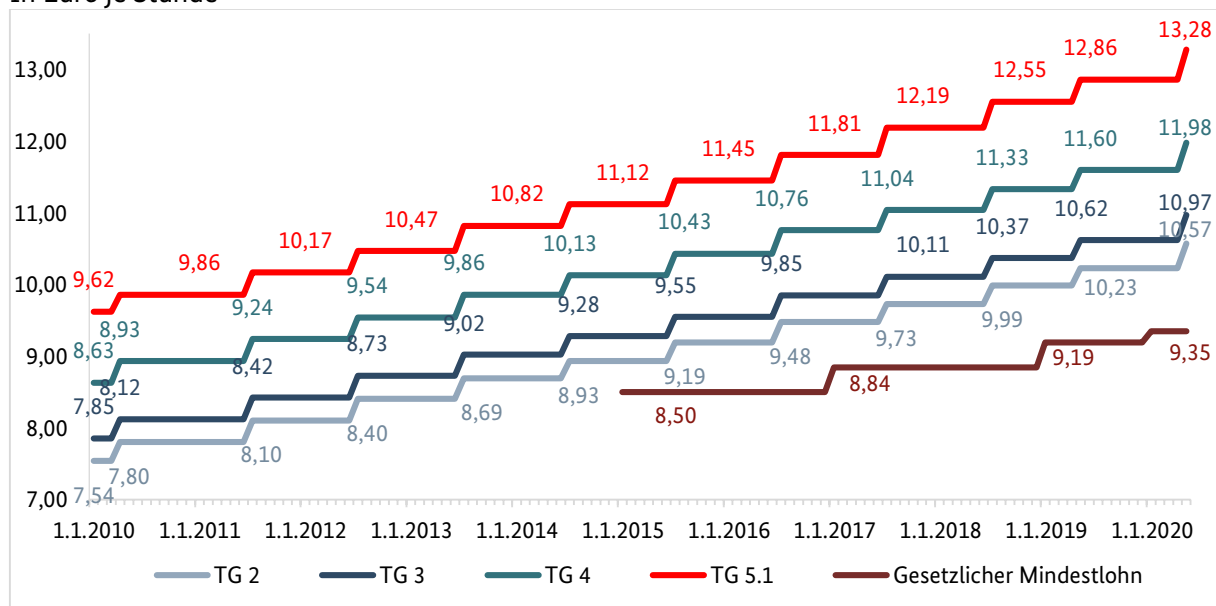
Quelle: WSI-Tarifarchiv

Berlin

In Berlin zeigen die Tariftabellen keinen starken Einfluss des Mindestlohns. Dies überrascht nicht, da bereits im Jahr 2013 das Tarifentgelt der untersten Lohngruppe mit 8,69 Euro über den 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro lag (Abbildung 8-3). Die Entgeltrelationen blieben zwischen allen Tarifgruppen in etwa konstant. In den Jahren 2011 und 2012 lagen die Tarifanstiege in der untersten Lohngruppe mit 3,8 Prozent um knapp 1 Prozentpunkt höher als in der mittleren Gruppe und um rund 1,5 Prozentpunkte höher als in den oberen Tarifgruppen. In den Jahren 2017 und 2018 wurden dann die Entgelte in den mittleren Tarifgruppen um rund einen halben Prozentpunkt stärker erhöht als am unteren und oberen Rand des Tarifspektrums. In den übrigen Jahren gab es parallele Lohnerhöhungen zwischen 2,4 und 3,3 Prozent. Damit fiel die Dynamik etwas schwächer aus als in Brandenburg. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass sich die Verhandlungen in Brandenburg an denen in Berlin orientieren und dass sich die Effektivlöhne in Brandenburg den Tarifverdiensten in Berlin annähern (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019).

Abbildung 8-3: Gesetzlicher Mindestlohn und untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe Berlin

In Euro je Stunde



Erläuterung: TG 2: Praktische Tätigkeiten: Arbeitnehmer/innen mit Tätigkeiten, die keine bzw. geringe fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung erworben werden; TG 3: Praktische Tätigkeiten: Arbeitnehmer/innen, die erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen unterliegen; TG 4: Angelernte Tätigkeiten / zweijährige Ausbildung: Angelernte Arbeitnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf; TG 5.1: Fachtätigkeiten: Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf im 1. Berufsjahr nach der Ausbildung und angelernte Kräfte bei gleichartiger und gleichwertiger Tätigkeit ab 6. Berufsjahr

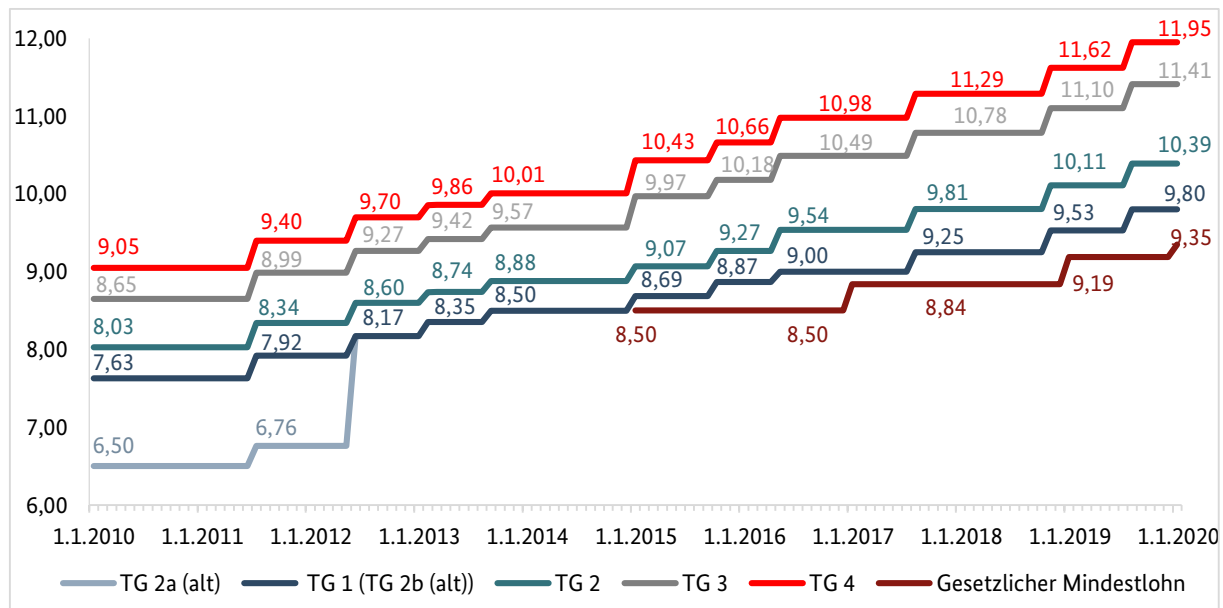
Quelle: WSI-Tarifarchiv

Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen ist das Lohnniveau geringfügig niedriger als in Berlin. Die Lohnsteigerungen fielen hier nach Zusammenführung der alten Tarifgruppen 2a und 2b im Jahr 2012 in allen Tarifgruppen zunächst gleich aus mit einem leicht höheren Anstieg der untersten Tarifgruppe im Frühjahr 2013 (Abbildung 8-4). Im Herbst 2013 erreichte die unterste Tarifgruppe damit genau das Einführungsniveau des Mindestlohns. Bei den Tarifierhöhungen zum Januar 2015 und zum Mai 2016 kam es dann interessanterweise zu einer Streckung der Tarifstruktur: Die Entgelte in den beiden unteren Gruppen wurden 2015 um gut 2 Prozent erhöht, während die Tarifentgelte in den mittleren Gruppen bis zu gut 7 Prozent zulegten und in den oberen Gruppen um 5,7 Prozent stiegen. Im Frühjahr 2016 wurde dann das Entgelt der untersten Gruppe – einschließlich der Erhöhungsstufe im Oktober 2015 – um 3,6 Prozent angehoben, während es bei den anderen Tarifgruppen zwischen 5,2 und 6,7 Prozent anstieg. Die nachfolgenden Tarifierhöhungen waren dann wieder in allen Tarifgruppen prozentual annähernd gleich hoch und lagen bei knapp 3 Prozent. Der Abstand der beiden unteren Tarifgruppen zur mittleren Gruppe hat sich zwischen 2012 und 2019 so um jeweils 2 Prozentpunkte erhöht (Abbildung 8-5). Auch im Vergleich der obersten zur mittleren Tarifgruppe gab es eine leichte Zunahme der Spreizung.

Abbildung 8-4: Gesetzlicher Mindestlohn und untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe NRW

In Euro je Stunde

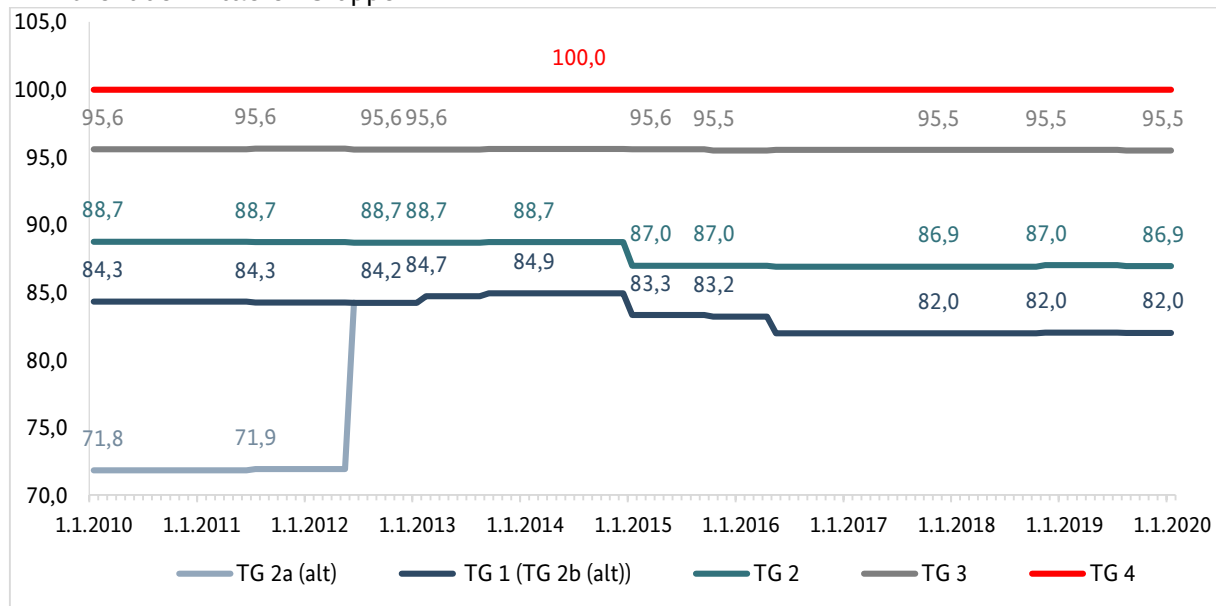


Erläuterung: TG 2a und TG 2b zum 1.6.2012 in die TG 1 übergegangen; TG 1: Arbeitnehmer/-in mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können (z.B. Abräumer/in, Spülkraft); TG 2: Arbeitnehmer/-in mit Tätigkeiten, die geringe fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern (z.B. Wäscher/in, Zimmerfrau); TG 3: Arbeitnehmer/in mit Tätigkeiten, die erweiterte Kenntnisse oder Fertigkeiten und längere Erfahrung hierin erfordern (z.B. Beikoch/-köchin, Nachtportier, Schreibkraft); TG 4: Arbeitnehmer/in mit Tätigkeiten und Voraussetzungen, die über die Bewertungsgruppe 3 hinausgehen und i.d.R. durch eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder Berufserfahrung (Analog § 45 Abs. 2 BBiG) verfügen, die im fachlich entsprechenden Tätigkeitsfeld erworben werden (z.B. Commis de Cuisine, Koch/Köchin, Hausmeister/in).

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Abbildung 8-5: Untere Tarifgruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe NRW

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: untere Tarifgruppen: TG 2a und TG 2b zum 1.6.2012 in die TG 1 übergegangen; TG 1: Arbeitnehmer/-in mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können (z.B. Abräumer/in, Spülkraft); TG 2: Arbeitnehmer/-in mit Tätigkeiten, die geringe fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern (z.B. Wäscher/in, Zimmerfrau); TG 3: Arbeitnehmer/-in mit Tätigkeiten, die erweiterte Kenntnisse oder Fertigkeiten und längere Erfahrung hierin erfordern (z.B. Beikoch/-köchin, Nachtportier, Schreibkraft); mittlere Tarifgruppe: TG 4: Arbeitnehmer/-in mit Tätigkeiten und Voraussetzungen, die über die Bewertungsgruppe 3 hinausgehen und i.d.R. durch eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder Berufserfahrung (Analog § 45 Abs. 2 BBiG) verfügen, die im fachlich entsprechenden Tätigkeitsfeld erworben werden (z.B. Commis de Cuisine, Koch/Köchin, Hausmeister/in); mittlere Gruppe = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Somit zeigt sich insgesamt, dass sich in Berlin und Nordrhein-Westfalen die Löhne der unteren Tarifgruppen seit 2012 in einem ähnlichen Tempo entwickelt haben wie die der anderen Tarifgruppen und weder eine merkliche Beschleunigung noch eine Verlangsamung zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung festzustellen ist. Die jahresdurchschnittlichen Anstiege übertrafen dabei die des Mindestlohns. In diesen beiden Ländern lag das Lohnniveau so hoch, dass auch keine speziellen Anstrengungen unternommen werden mussten, um 2015 das Mindestlohniveau von 8,50 Euro zu erreichen. Anders ist die Situation in Brandenburg: Hier kam es zwischen 2013 und 2015 zu starken Entgelterhöhungen über das gesamte Tarifgitter und zu einer starken Erhöhung der unteren Tarifgruppen zum Jahresanfang 2016. Danach blieben die Entgeltrelationen zwischen den Tarifgruppen konstant und die Lohnsteigerungen fielen geringfügig höher aus als in Nordrhein-Westfalen und Berlin.

Blick man zur Einordnung dieser Befunde auf die Effektivverdienste im ostdeutschen Gastgewerbe, zeigt sich eine starke Stauchung der Verdienstunterschiede zwischen den Leistungsgruppe mit einem jahresdurchschnittlichen Anstieg der Verdienste für Ungelernte von 10 Prozent in den drei Jahren vor Einführung des Mindestlohns gegenüber lediglich 3,2 Prozent bei den Hochqualifizierten (Tabelle 8-3). Diese Stauchung hat sich leicht abgebaut: In den vier Jahren nach Einführung des Mindestlohns war der jahresdurchschnittliche Anstieg des Bruttostundenlohns je höher, je anspruchsvoller die

Tätigkeit ist. Die Spanne reicht von 2,4 Prozent für die Ungelernten bis 4,2 Prozent für die Hochqualifizierten. Zu bedenken ist allerdings, dass hier nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden.

Tabelle 8-3: Anstieg der effektiven Stundenverdienste im ostdeutschen Gastgewerbe

Jahresdurchschnittliche Veränderung in Prozent

Leistungsgruppe	Q1 2012 - Q1 2015	Q1 2015 - Q1 2019
5	10,0	2,4
4	7,8	3,1
3	6,0	3,6
2	3,2	3,9
Insgesamt	4,7	4,2

Erläuterung: Vollzeitbeschäftigte, Q1: Erstes Quartal; Leistungsgruppe 2: Herausgehobene Fachkräfte; Leistungsgruppe 3: Fachkräfte; Leistungsgruppe 4: Angelernte Arbeitnehmer/in; Leistungsgruppe 5: Ungelernte Arbeitnehmer/in; Insgesamt: einschließlich Leistungsgruppe 1 (Führungskräfte)

Quellen: Statistisches Bundesamt 2019b; eigene Berechnungen

Ein leichter Ausgleich für die vor allem in Ostdeutschland starken Lohnsteigerungen ergibt sich dadurch, dass die Sonderzahlungen (Jahressonderzahlungen, Urlaubsgeld und Vermögenswirksame Leistungen) schon lange Zeit konstant gehalten wurden, sodass ihr Anteil am Bruttojahresverdienst beständig abnimmt (Destatis 2019a). Dies wird jedoch von beiden Tarifparteien nicht als Kompensation gesehen, da die Sonderzahlungen als Festbetrag vereinbart sind und schon lange Zeit vor Einführung des Mindestlohns konstant geblieben sind (Interview DEHOGA 2019; Interview NGG 2019).

8.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien

Das Hotel- und Gaststättengewerbe hat die Einführung des Mindestlohns und die weitere Tarifentwicklung ohne einen Bruch in der günstigen Entwicklung von Umsatz und Beschäftigung überstanden. Das nach Einführung des Mindestlohns sogar dynamischere Wachstum habe aus Sicht der DEHOGA vor allem konjunkturelle Gründe (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019). Dennoch blieb die Mindestlohneinführung nicht folgenlos. So waren sich DEHOGA und NGG für Brandenburg einig, dass die Zahl der Minijobs zurückgegangen sei. Strittig war, ob dies durch Umwandlung zu einem Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geführt habe. (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019).

Die weitere Entwicklung ist offen: Die Beschlusslage der NGG ist, dass der Mindestlohn so hoch sein soll, dass Beschäftigte, die während des ganzen Berufslebens gerade den Mindestlohn erhalten, eine Rente bekommen, die es ermöglicht, im Alter nicht auf Grundsicherungsleistungen angewiesen zu sein. Daraus ergibt sich ein Wert von etwa 12 Euro als Orientierung. „Da müssen wir schnellstmöglich hin“ (Interview NGG 2019). Im Bereich der Systemgastronomie fordert die NGG in der laufenden Tarifrunde bereits einen Tariflohn von 12 Euro. Aus Sicht der NGG würden sich bei der Umsetzung zwei Herausforderungen ergeben. Zum einen gäbe es dann geltende Tarifverträge, die niedrigere Löhne vorsehen, was dann tariflich geregelt werden müsste. Zum anderen würde es „die Bereitschaft auf Arbeitgeberseite, echte Lohnabschlüsse auch in den höheren Entgeltgruppen, also für Fach- und Führungskräfte, zu machen, jetzt nicht unbedingt befeuern“ (Interview NGG 2019).

Auf der Landesebene von Nordrhein-Westfalen vertrat die NGG die Auffassung, dass für die Branche in NRW auch ein Mindestlohn von 12 Euro je Stunde kein Problem sei. Die Tarifverhandlungen müssten dadurch nicht beeinträchtigt werden. Entscheidend aber sei, dass die Tarifparteien unabhängig davon danach streben, auskömmliche Löhne zu zahlen. Die NGG stellt in diesem Zusammenhang die Frage, wo heute eine vorausschauende Tarifpolitik gemacht werde. Es gehe darum, einen Konsens zu erzielen, unter welchen Bedingungen Menschen in der Branche arbeiten und leben sollen. Nötig sei ein „neuer Aufbruch“, neue Themen müssten „gespielt“ werden (Workshop Gastgewerbe NRW 2019).

Die Vertretung der NGG in Berlin und Brandenburg stellte keine Forderungen an die Politik, sondern betonte die Rolle der Tarifparteien: Die Regelung einer höheren Mindestvergütung, ob 12 oder 15 Euro, sollte in jedem Fall erstmal eine Aufgabe der Tarifparteien sein. „Damit müssen wir uns selbst beschäftigen und dürfen das nicht nur an die Politik abgeben.“ „Wer von den Unternehmen dabei nicht mitmacht und dann insolvent geht, ist selbst schuld“ (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019).

Die DEHOGA sieht einen Mindestlohn in der Gegend von 12 Euro sehr kritisch. Dies schon allein deswegen, weil dieser Wert im gesamten Osten, aber auch in Teilen Westdeutschlands, sogar über dem Tarifniveau der Fachkräftevergütungen liegen würde. Es wäre dann fraglich, ob überhaupt noch Tarifverträge abgeschlossen werden (Interview DEHOGA 2019). Die DEHOGA-Vertreter aus Nordrhein-Westfalen stellten die marktwirtschaftlichen Perspektive in den Vordergrund: Welche Branchenstruktur werde sich daraus ergeben? Vor allem kleine Familienbetriebe könnten aus dem Markt ausscheiden. Und wie entwickelt sich die Zahlungsbereitschaft der Kunden? Die angebotene Dienstleistung habe einen Wert, über den letztlich die Zahlungsbereitschaft der Kunden entscheide. Ohne wachsende Zahlungsbereitschaft entstehe kein ausreichender Spielraum, um steigende Lohnkosten zu überwälzen. Gleichzeitig gebe es kein Potenzial für ein hinreichendes Produktivitätswachstum (Workshop Gastgewerbe NRW 2019).

Für die DEHOGA in Berlin und Brandenburg wäre ein Mindestlohn von 12 Euro nicht darstellbar. Zielführender zur Stärkung der Tarifautonomie und zum Erreichen fairer Löhne sei es, die unterste Tarifstufe für allgemeinverbindlich zu deklarieren. Zudem sollte vielmehr – gerade mit Blick auf die Wünsche der jüngeren Generation – nicht nur über Geld geredet werden. Insbesondere Arbeitszeitflexibilität sei hier ein wichtiges Thema. Generell müssten sich die Tarifparteien „modernisieren“. Schon mit dem jetzigen Mindestlohn gäbe es Verwerfungen. So hätten sich Qualifikationsanreize teilweise vermindert – ein Punkt, dem auch die regionale Vertretung der NGG nicht widersprachen. Die betriebliche Flexibilität sei auch dadurch eingeschränkt, dass Minijobs unattraktiver würden – zum einen durch deren geringere Produktivität und zum anderen durch die Reduzierung der maximal möglichen Wochen – beziehungsweise Monatsarbeitszeit. Die Vertretung der NGG entgegneten, dass die Themen Geld und Arbeitszeitwünsche bei den Beschäftigten kein Gegensatz seien. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit dürfe nicht zulasten der Beschäftigten gehen. Ein Delegationsmitglied der DEHOGA betonte besonders, dass die Integration von Leistungsgeminderten und Geflüchteten erschwert würde. Diese Arbeitskräfte seien durch den Mindestlohn zu teuer geworden. Das Problem ließe sich allerdings durch eine Erhöhung des Minderleistungsausgleichs heilen, dies sei jedoch zumindest in Berlin nicht geschehen. Die regionale Vertretung der DEHOGA fühlten sich hier von der Politik im Stich gelassen (Workshop Gastgewerbe Berlin-Brandenburg 2019).

Literatur und Materialien

Interviews:

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG), 05.07.2019
DEHOGA, 13.06.2019

Workshops:

Gastgewerbe NRW mit Repräsentanten des NGG-Landesbezirks NRW sowie DEHOGA Nordrhein-Westfalen, 20.08.2019
Gastgewerbe Berlin-Brandenburg mit Repräsentanten des NGG-Landesbezirks Ost sowie DEHOGA Berlin und DEHOGA Brandenburg, 11.09.2019

Literatur

Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung (AHGZ) (2018): NGG weiterhin strikt gegen flexible Arbeitszeiten, 10.1.2018

<https://www.ahgz.de/news/arbeitsbedingungen-ngg-weiterhin-strikt-gegen-flexible-arbeitszeiten,200012244901.html> [16.10.2019]

DEHOGA (2015): DEHOGA-Konjunkturumfrage Herbst 2015, https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04_Zahlen__Fakten/07_Zahlenspiegel__Branchenberichte/Branchenbericht/DEHOGA-Branchebericht_Herbst_2015_final.pdf [15.10.2019]

DEHOGA (2019a): Wirtschaftskraft und Jobmotor – Gastronomie und Hotellerie 2019, https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/06_Presse/Publikationen/DEHOGA_Z_F-2019_Druckversion_f.pdf [26.9.2019]

DEHOGA (2019b): Branchenbericht: DEHOGA-Konjunkturumfrage Frühjahr 2019, http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04_Zahlen__Fakten/07_Zahlenspiegel__Branchenberichte/Branchenbericht/DEHOGA-Branchebericht_Fruhjahr_2019.pdf [15.10.2019]

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – NGG (2018): Geschäftsbericht 2013–2017, Frische Rezepte für Gute Arbeit, Hamburg

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – NGG (2019a): Der Aufbau der Gewerkschaft NGG: Fünf Landesbezirke, 50 Regionen, <https://www.ngg.net/unsere-ngg/aufbau-und-organe-der-ngg/aufbau/> [29.9.2019]

Destatis - Statistisches Bundesamt (2016): Verdienste und Arbeitskosten: Tarifbindung in Deutschland 2014, Wiesbaden

Destatis - Statistisches Bundesamt (2019a): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Wiesbaden, Fassung vom 19. September 2019

Destatis- Statistisches Bundesamt (2019b): Genesis-Online Datenbank, Ankünfte und Übernachtungen in Beherbergungsbetrieben: Bundesländer, Jahre; Tabelle 45412-0020 [15.10.2019]

Destatis - Statistisches Bundesamt (2019c): Genesis-Online Datenbank, Bruttoverdienste, Wochenarbeitszeit: Früheres Bundesgebiet/Neue Länder, Quartale, Wirtschaftszweige, Leistungsgruppen, Geschlecht; Tabelle 62321-0002 [15.10.2019]

Destatis - Statistisches Bundesamt (2019d): Genesis-Online Datenbank, Umsatzsteuerpflichtige, Steuerbarer Umsatz, Umsatzsteuer (Vorankündigungen): Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige (WZ2008 1-5-Steller Hierarchie); Tabelle 73311-0002 [15.10.2019]

8.6 Anhang 8a: Tarifentgelte im Hotel- und Gaststättengewerbe (Nordrhein-Westfalen)

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	01.06. 2012	01.02. 2013	01.09. 2013	01.01. 2015	01.10. 2015	01.05. 2016	01.08. 2017	01.11. 2018	01.08. 2019
1	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können (Abräumer/in, Hilfskraft)	8,17	8,35	8,50	8,69	8,87	9,00	9,25	9,53	9,80
2	Beschäftigte mit geringen fachlichen Kenntnissen (Bügler/-in, Wäscher/-in; Gartenpfleger/-in)	8,60	8,74	8,88	9,07	9,27	9,54	9,81	10,11	10,39
3	Beschäftigte mit erweiterten Kenntnissen; z.B. Beikoch/-köchin, Nachtportier,	9,27	9,42	9,57	9,97	10,18	10,49	10,78	11,10	11,41
4	Beschäftigte über EG 3 hinaus mit abgeschlossener Berufsausbildung (Hotelkaufmann/-frau, Koch/Köchin)	9,70	9,86	10,01	10,43	10,66	10,98	11,29	11,62	11,95
4a	Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ab dem 2. Jahr und mit mindestens 6 monatiger Tätigkeit				10,74	10,97	11,46	11,78	12,12	12,47
5	Fachkräfte mit eigener Verantwortung innerhalb allgem. Anweisungen (Barmixer, Demichef de cuisine; Portier/Concierge)	10,37	10,54	10,70	11,48	11,72	12,23	12,57	12,94	13,31
6	Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung (Erste Restaurantkraft)	11,09	11,27	11,45	12,28	12,54	13,07	13,44	13,83	14,22
7	Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Führungsaufgaben (Alleinkoch/-köchin, Konditoreileiter/-in)	12,61	12,81	13,01	13,75	14,04	14,62	15,03	15,47	15,91
8	Fachkräfte mit Verantwortung für eine Abteilung (Direktionsassistent/-in, Einkaufsleiter/-in bis 5 MA, Finanzbuchhalter/-in)	13,95	14,17	14,40	15,22	15,55	16,17	16,62	17,11	17,59
9	Leitende Führungskräfte (Bilanzbuchhalter/-in; EDV-Leiter/-in; Einkaufsleiter/-in)	15,63	15,88	16,14	17,06	17,42	18,10	18,61	19,15	19,69
10	Führungskräfte (Gaststättenleiter/-in; Küchenchef/-in)	16,33	16,59	16,86	17,82	18,2	18,91	19,44	20,01	20,57

Quelle: WSI-Tarifarchiv

8.7 Anhang 8b: Tarifentgelte im Hotel- und Gaststättengewerbe (Berlin)

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	01.01. 2010	01.04. 2010	01.07. 2011	01.07. 2012	01.07. 2013	01.07. 2014	01.07. 2015	01.07. 2016	01.07. 2017	01.07. 2018	01.05. 2019	01.05. 2020
2	Angelernte Beschäftigte	7,54	7,80	8,10	8,40	8,69	8,93	9,19	9,48	9,73	9,99	10,23	10,57
3	Angelernte Beschäftigte mit erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen	7,85	8,12	8,42	8,73	9,02	9,28	9,55	9,85	10,11	10,37	10,62	10,97
4	Angelernte Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung und fachlichen Kenntnissen, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung	8,63	8,93	9,24	9,54	9,86	10,13	10,43	10,76	11,04	11,33	11,60	11,98
5.1	Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung	9,62	9,86	10,17	10,47	10,82	11,12	11,45	11,81	12,19	12,55	12,86	13,28
5.2	Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger bzw. gleichwertiger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf ab dem 2. Berufsjahr	10,01	10,26	10,57	10,87	11,22	11,54	11,88	12,25	12,65	13,03	13,35	13,79
6	Ausführen von Fachtätigkeiten, die über die Bewertungsgruppe 5 hinausgehen	10,62	10,89	11,19	11,50	11,88	12,22	12,57	12,97	13,39	13,79	14,12	14,59
7	Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung.	11,22	11,50	11,80	12,10	12,51	12,86	13,23	13,66	14,10	14,52	14,87	15,36
8	Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Verantwortung für einen Teilbereich	12,44	12,75	13,05	13,35	13,80	14,19	14,60	15,07	15,46	15,86	16,24	16,77
9	Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung	13,27	13,60	13,91	14,21	14,69	15,10	15,54	16,04	16,46	16,88	17,28	17,85
10	Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbständig erledigen	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

8.8 Anhang 8c: Tarifentgelte im Hotel- und Gaststättengewerbe (Brandenburg)

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	01.01. 2010	01.08. 2010	01.08. 2011	01.10. 2012	01.01. 2013	01.01. 2014	01.01. 2015	01.02. 2016	01.01. 2017	01.02. 2018	01.02. 2019	01.02. 2020
2	Angelernte Beschäftigte	6,06	6,17	6,29	6,42	6,87	7,21	7,57	8,55	8,81	9,12	9,44	9,74
3	Angelernte Beschäftigte mit erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen	6,40	6,52	6,65	6,78	7,26	7,62	8,00	8,90	9,17	9,49	9,82	10,13
4	Angelernte Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung und fachlichen Kenntnissen, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung	7,01	7,14	7,28	7,42	7,94	8,34	8,76	9,20	9,48	9,81	10,15	10,48
5	Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung	8,24	8,39	8,56	8,73	9,34	9,81	10,30	10,61	10,92	11,31	11,70	12,08
6	Ausführen von Fachtätigkeiten, die über die Bewertungsgruppe 5 hinausgehen	8,66	8,81	8,99	9,18	9,82	10,31	10,82	11,15	11,48	11,88	12,30	12,69
7	Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung.	9,12	9,28	9,47	9,66	10,34	10,85	11,40	11,74	12,09	12,51	12,95	13,36
8	Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Verantwortung für einen Teilbereich	10,13	10,31	10,52	10,74	11,49	12,06	12,67	13,05	13,44	13,91	14,39	14,85
9	Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung	10,84	11,03	11,25	11,48	12,28	12,90	13,54	13,95	14,37	14,87	15,39	15,88
10	Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbständig erledigen	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.	freie V.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft NGG und dem Deutschen Hotel und Gaststättenverband DEHOGA Brandenburg

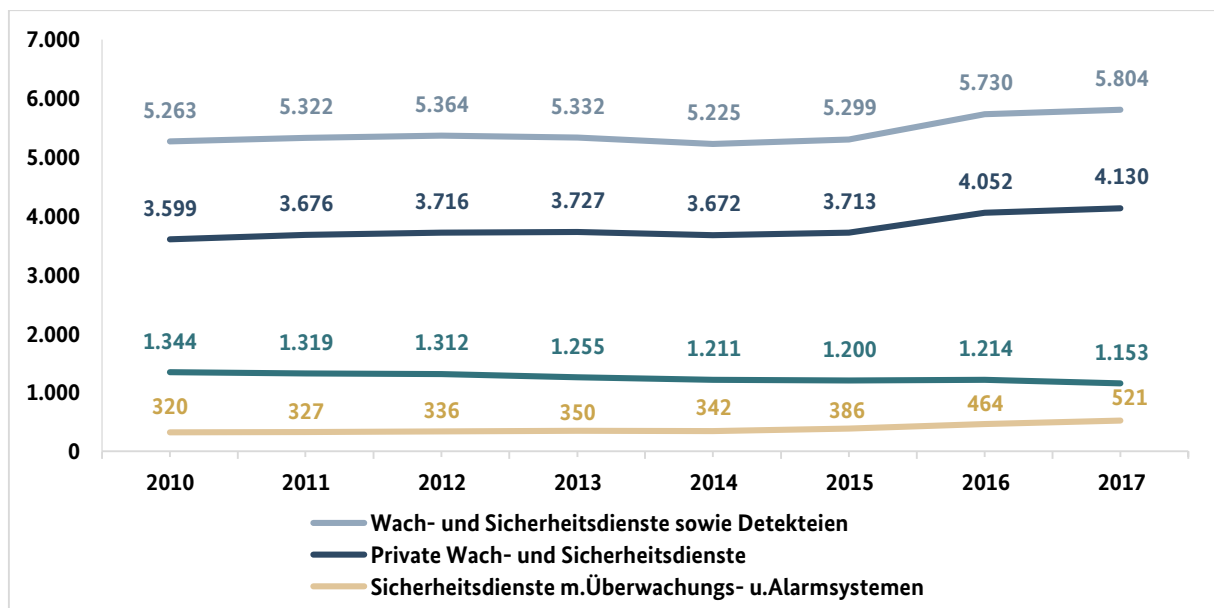
9. Private Wach- und Sicherheitsdienste

9.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Die privaten Wach- und Sicherheitsdienste werden in der Wirtschaftszweigklassifikation des Statistischen Bundesamts von 2008 unter der WZ08-Klassifikation 80 geführt. Zum Wirtschaftszweig 80.1 zählen dabei private Wach- und Sicherheitsdienste, die zum Beispiel Objekt- oder Veranstaltungssicherung mit Wachpersonal, Leibwächterservices, Geld- und Wertdienste oder auch Lügendetektordienste anbieten. In den Wirtschaftszweig 80.2 fallen hingegen alle Sicherheitsdienstleistungen, die mit Alarm- und Überwachungssystemen ausgeführt werden. Statistisch gesehen fallen unter den WZ08 80 weiterhin die Detekteien (WZ08 80.3), die aus tariflicher Sicht jedoch vernachlässigbar sind.

Die Zahl der Unternehmen ist im WZ08 80.1 von 3.599 im Jahr 2010 auf 4.130 im Jahr 2017 gestiegen (Abbildung 9-1). Die Zahl der Unternehmen im WZ08 80.2 ist hingegen von 1.344 (2010) auf 1.153 (2017) gesunken. Aus Gründen der statistischen Vollständigkeit sei hier ebenfalls die zunehmende Zahl der Detekteien erwähnt.

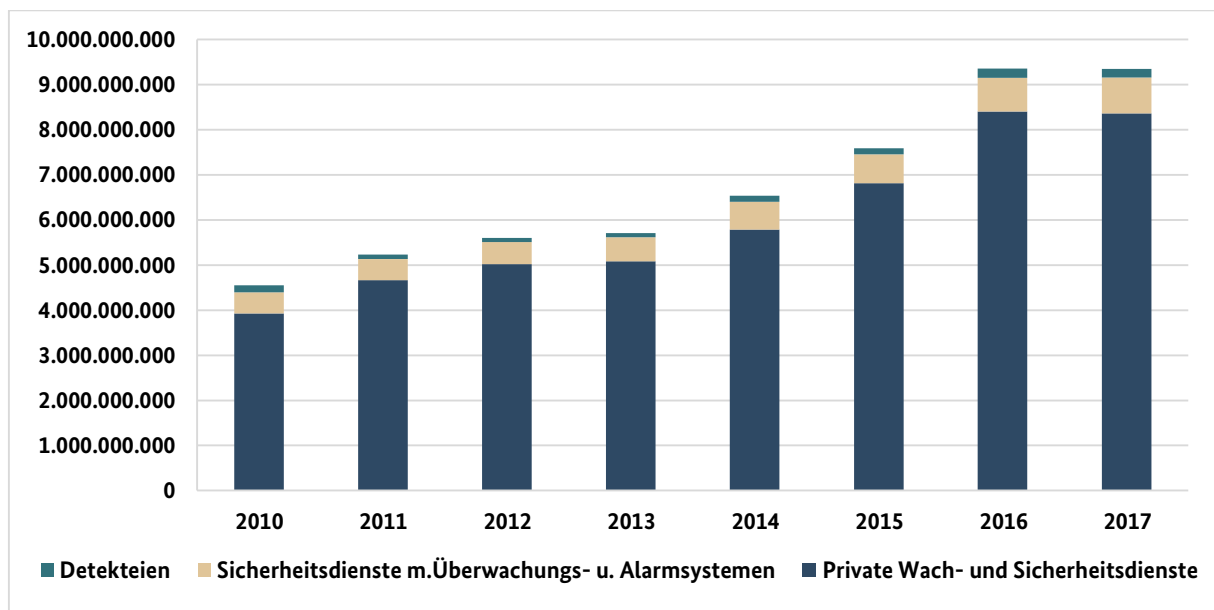
Abbildung 9-1: Zahl der umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen im WZ08 80



Quelle: Destatis Umsatzsteuerstatistik

Die insgesamt steigende Zahl der Unternehmen im WZ08 80 wird von Umsatzzuwächsen begleitet. Wurden im Jahr 2010 knapp 5 Milliarden Euro Umsatz erwirtschaftet, lag dieser Wert im Jahr 2017 bereits bei über 8,5 Milliarden Euro (Abbildung 9-2).

Abbildung 9-2: Umsatzentwicklung im WZ08 80



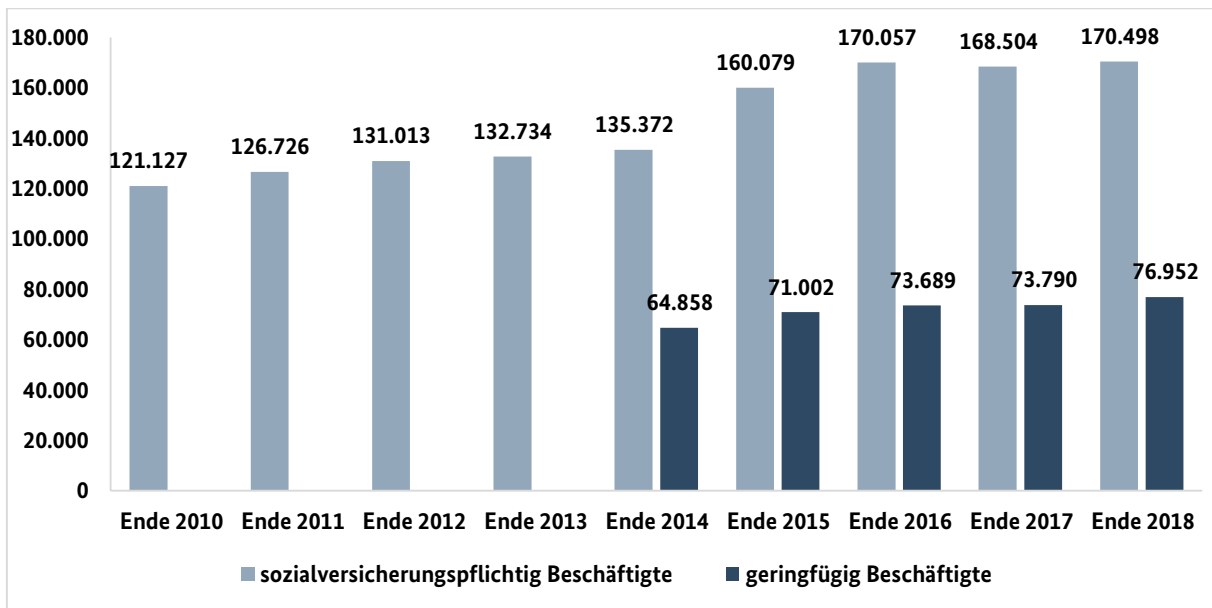
Quelle: Statistisches Bundesamt, Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich

Der mit Abstand größte Teil dieses Umsatzes wird mit den Objektschutzdiensten erwirtschaftet. Er belief sich 2018 auf etwa 50 Prozent des Gesamtumsatzes in der Branche (BDSW et al. 2019). An zweiter Stelle und dritter Stelle lagen im selben Jahr die Flughafensicherheitsdienste mit etwa 11 Prozent und die Notruf- und Serviceleitstellendienste mit etwa 10 Prozent am Gesamtumsatz. Zu den umsatzstärksten Unternehmen zählen die Securitas Holding mit Sitz in Berlin, die 2016 etwa 800 Millionen Euro mit Sicherheitsdienstleistungen in Deutschland erwirtschaftet hat. Dahinter liegt die Kötter Unternehmensgruppe mit Sitz in Essen (457 Millionen Euro Umsatz) sowie die Niedersächsische Wach- und Schließgesellschaft aus Hannover (225 Millionen Euro Umsatz).

Die positive Umsatzentwicklung in der Branche geht mit einem Beschäftigungszuwachs in den letzten Jahren einher. Da die Tarifverhandlungen vor allem für die Unternehmen und Beschäftigten der WZ08 80.1 und WZ08 80.2 geführt werden, wird im Folgenden auf die Beschäftigungsentwicklung in diesen beiden Sektoren näher eingegangen.

Wie Abbildung 9-3 zeigt, ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im WZ08 80.1 von 121.127 Personen Ende 2010 auf 170.498 Personen Ende 2018 gestiegen. Hinzu kommt ein beträchtlicher Anteil an geringfügig Beschäftigten, die die Bundesagentur für Arbeit erst seit 2014 getrennt nach Wirtschaftszweigen ausweist. Ende 2014 waren insgesamt 64.858 Personen ausschließlich oder im Nebenjob geringfügig im WZ08 80.1 beschäftigt. Ihre Zahl stieg bis zum Jahresende 2018 auf 76.952 Personen.

Abbildung 9-3: Entwicklung der Beschäftigtenzahl im WZ 80.1

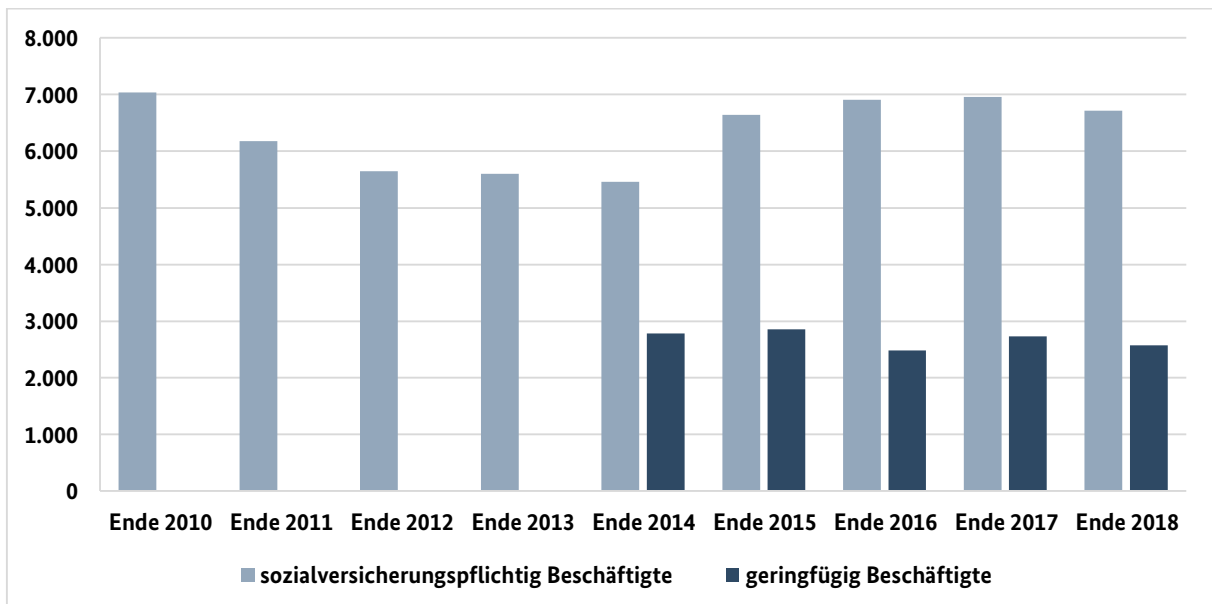


Erläuterung: Die Angaben beziehen sich immer auf den Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Im WZ08 80. 2 sind deutlich weniger Personen beschäftigt (Abbildung 9-4). Am 31.12.2018 waren 6.716 sozialversicherungspflichtig sowie 2.572 geringfügig Beschäftigte gemeldet.

Abbildung 9-4: Entwicklung der Beschäftigtenzahl im WZ08 80.2



Erläuterung: Die Angaben beziehen sich immer auf den Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

9.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

Tarifvertragsparteien, Organisationsgrad und Tariflandschaft

Die Tarifvertragslandschaft hat sich im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe über die Jahre immer stärker ausdifferenziert. Aktuell verhandelt der Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) oder seine Landesgruppen Tarifverträge für die WZ08 80.1 und 80.2. Der BDSW vertritt derzeit knapp 1.000 Mitgliedsunternehmen (BDSW et al. 2019).

Die Bundesvereinigung deutscher Geld- und Wertdienste (BDGW) verhandelt getrennt hiervon für Unternehmen im Bereich Geld- und Wertdienste eigenständige Tarifverträge. Der BDGW zählt aktuell 33 Mitgliedsunternehmen (BDSW et al. 2019). Auf Gewerkschaftsseite verhandeln ver.di und in einigen Tarifregionen die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD). Die GÖD ist Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB).

Mitte der 1990er wurde die Luftsicherheit an Verkehrsflughäfen privatisiert. Dieser Entwicklung folgend, wurde zunächst innerhalb des BDSW der Arbeitskreis Aviation geschaffen, später Fachausschuss Aviation, der die Interessen der privaten Dienstleister vertrat. Im August 2017 wurde schließlich der Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS) mit dem Ziel gegründet, eigenständige Tarifverträge für Privatunternehmen in der Luftsicherheit zu verhandeln. Der BDLS vertritt derzeit 23 Mitgliedsunternehmen (BDSW et al. 2019). Anfang 2019 konnte der erste Entgelttarifvertrag zwischen ver.di, dbb tarifunion und dem BDLS nach langwierigen Verhandlungen für etwa 23.000 Beschäftigte abgeschlossen werden (Friebertshäuser 2019, S. 6). Für den hier untersuchten Zeitraum von 2010 bis 2019 war dies nicht von Bedeutung.

Das bestehende Tarifvertragswerk in den Privaten Wach- und Sicherheitsdiensten ist vergleichsweise komplex. Nach Angaben von BDSW und ver.di bestehen aktuell über 70 Tarifverträge mit mehr als 400 Lohn- und Entgeltgruppen in der Branche (Interview BDSW 2019, Interview ver.di 2019). Verhandelt wird sowohl auf der Bundesebene als auch auf regionaler Ebene. Auf Bundesebene wurde ein Mantelrahmentarifvertrag für die Branche geschlossen, der vor allem Arbeitszeiten regelt. Auf der regionalen Ebene verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeber Löhne bzw. Entgelte und andere Zusätze. Die Vielzahl der Lohn- und Entgeltgruppen entsteht durch die regionalen Tarifverhandlungen und einer starken Ausdifferenzierung der Tätigkeiten (z. B. Objektschutz, Personenschutz, Bundeswehranlagen, Schutz von kerntechnischen Anlagen).

Tarifbindung und Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts arbeiteten 2014 insgesamt 65 Prozent der Beschäftigten im WZ08 80 in Betrieben mit eigener Tarifbindung (Destatis 2019, S. 8). In den ostdeutschen Bundesländern traf dies auf 60 Prozent und in den westlichen Bundesländern auf 66 Prozent der Beschäftigten zu. Dieser relativ hohe Wert ist auf die Allgemeinverbindlichkeit nach dem TVG zurückzuführen. ver.di ist nach eigenen Angaben Verhandlungsführer in 13 Tarifregionen. In Niedersachsen und Sachsen verhandelt der BDSW mit der GÖD (Interview BDSW 2019). Die Schlagkraft der Gewerkschaften ist dabei je nach Sub-Sektor unterschiedlich stark ausgeprägt. ver.di ist mit insgesamt zwei Millionen Mitgliedern einer der stärksten Gewerkschaften in Deutschland. Im Bereich der allgemeinen Wach- und Sicherheitsdienste ist die Gewerkschaft jedoch nur schwach organisiert – mit einem Organisationsgrad von unter 5 Prozent der Beschäftigten (Interview ver.di 2019). Deutlich besser organisiert ist sie in den Geld- und Wertdiensten und bei den Sicherheitsdiensten an Verkehrsflughäfen (genaue Angaben liegen zum Organisationsgrad liegen jedoch nicht vor).

Fast alle Lohn- bzw. Entgelttarifverträge sind aktuell allgemeinverbindlich erklärt (Stand: 23.09.2019). Ausnahme hierzu bilden Sachsen und Niedersachsen. Gewerkschafts- wie Arbeitgebervertreter bestätigen in den durchgeführten Interviews, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 keine Auswirkungen auf den Organisationsgrad der Beschäftigten oder die Tarifbindung in der Branche hatte (Interview BDSW 2019, Interview ver.di 2019). Viel wichtiger sei in diesem Kontext der Einsatz der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach dem Tarifvertragsgesetz, wobei die Meinungen zu ihrer Wirkung auseinandergehen: Der Bundesvertreter von ver.di berichtete von einer sinkenden Bereitschaft der Beschäftigten und Unternehmen, nach einer AVE noch ihren Organisationen beizutreten (Interview ver.di 2019). Grundsätzlich unterstützt ver.di aber eine AVE. Der BDSW unterstützt die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die aus seiner Sicht die Bereitschaft der Unternehmen zum Verbandsbeitritt steigern (Interview BDSW 2019).

9.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

Veränderung der Verhandlungsbereitschaft

Aktuell können keine Veränderungen in der Tariflandschaft in den Privaten Wach- und Sicherheitsdiensten festgestellt werden, die auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zurückzuführen sind. Auf Gewerkschaftsseite verhandeln ver.di, die GÖD und im Falle der Luftsicherheit die dbb Beamtenunion. Auf Arbeitgeberseite hat sich seit 2015 einzig der BDLS neu gegründet, um die Spezialinteressen der privaten Luftfahrtsicherheitsunternehmen auf nationaler und europäischer Ebene zu vertreten.

Aus den Interviews und den Workshops mit Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern in der Branche lässt sich keine Veränderung in der Verhandlungsbereitschaft erkennen. Tarifverträge wurden vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns genauso wie nach dessen Einführung verhandelt. In puncto Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf Tarifforderungen sowie die Höhe der Abschlüsse gibt es zwischen den beiden Lagern abweichende Meinungen (siehe Kapitel 9.4). Übergangsregelungen kamen bei der Einführung des Mindestlohns in der Branche nicht zum Einsatz.

Veränderung der Laufzeiten

Das Statistische Bundesamt stellt in seiner Sonderauswertung fest, dass die Laufzeiten der Tarifverträge im Jahr 2016 im WZ 80 deutlich zurückgegangen sind. Für das Jahr 2014 errechnet das Bundesamt eine mittlere durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge von 22,7 Monaten (basierend auf 12 Tarifverträgen). 2015 stieg die mittlere Laufzeit auf 23,3 Monate (Basis: 7 Tarifverträge) und fiel dann 2016 auf nur 10,7 Monate (Basis: 7 Tarifverträge). Seit 2017 liegt die durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge in etwa wieder bei zwei Jahren (Destatis 2019, S. 19).

Ein Blick auf die beiden Regionen Berlin-Brandenburg sowie Nordrhein-Westfalen zeigt, dass die Laufzeiten in Berlin-Brandenburg 2017 und 2018 gegenüber 2011 und 2014 von jeweils 36 auf 24 Monate zurückgegangen sind. In Nordrhein-Westfalen wurden zwischen 2013 und 2019 immer zwei Jahre als Laufzeit vereinbart (Tabelle 9-1).

Tabelle 9-1: Laufzeiten der Entgelt- und Lohnentarifverträge in ausgewählten Regionen

Region	Abschlussjahr	Laufzeit	Laufzeit in Monaten
Berlin-Brandenburg	2011	1.1.2011-31.12.2013	36
	2014	1.1.2014-31.12.2016	36
	2017	1.1.2017-31.12.2018	24
	2018	1.1.2019-31.12.2020	24
NRW	2011	1.7.2011-31.12.2012	18
	2013	1.1.2013-31.12.2014	24
	2015	1.1.2015-31.12.2016	24
	2017	1.1.2017-31.12.2018	24
	2018	1.1.2019-31.12.2020	24
Bundesweit^{*)}	2011	1.6.2011-31.12.2013	31

Erläuterung: ^{*)} Mindestlohn-Entgelttarifvertrag, der per Rechtsverordnung nach AEntG zum 1.6.2011 erstreckt wurde

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Nach Aussage der interviewten Vertreter aus Berlin-Brandenburg und Nordrhein-Westfalen hatte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns keine Auswirkungen auf die Laufzeiten in ihrer Tarifregion. In Berlin-Brandenburg war zur Zeit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 ein mit 36 Monaten vergleichsweise langlaufender Entgelttarifvertrag in Kraft. In dieser Zeit wurde eine neue tarifliche Lohnstruktur in der Region eingeführt. In der anschließenden Tarifrunde forderte ver.di zwar eine Verkürzung der tariflichen Laufzeiten. Diese Forderung stand aber in keinem Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg 2019).

In Nordrhein-Westfalen wurden ab 2013 alle Lohn- und Gehaltstarifverträge mit einer zweijährigen Laufzeit abgeschlossen. Wie in [Tabelle 9-1](#) dargestellt, kommt es ab 2017 zu einer Synchronisierung der Laufzeiten in den beiden betrachteten Tarifregionen. Der BDSW bestätigte, dass der Verband bundesweit synchrone Laufzeiten sowie einen einheitlichen Entgelttarifvertrag für die Branche anstrebt (Interview BDSW 2019). Der Arbeitgeberverband möchte dieses Thema in der nächsten Tarifrunde erneut auf die Agenda setzen. Aktuell ist vor allem das Lohngefälle zwischen den Tarifregionen für eine bundeseinheitliche Lösung problematisch (Interview BDSW 2019).

9.4 Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategie

Auffällig in allen Interviews und in den durchgeführten Workshops war, dass Arbeitgeber- wie Gewerkschaftsvertreter in vielen Punkten gemeinsame Standpunkte entwickelt haben. Mit Blick auf den Mindestlohn sind beide Seiten der Überzeugung, dass die von ihnen verhandelten Tariflöhne auch in den unteren Lohngruppen einen gewissen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn aufweisen müssen und nicht der gesetzliche Mindestlohn die Untergrenze bilden könne. Beiden Tarifvertragsparteien geht es um die eigene tarifpolitische Gestaltungsmacht und um die Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen in der Branche. Der interviewte BDSW-Vertreter brachte es folgendermaßen auf den Punkt: „wir wollen gestalten, wir wollen unsere eigene Tarifpolitik machen, auch für die unterste Lohngruppe, und wollen das nicht von der Mindestlohn-Tarifkommission vorgegeben bekommen“ (Interview BDSW 2019).

Ver.di berichtete im Interview außerdem, dass die Diskussion um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns der Gewerkschaft eine höhere Durchsetzungskraft in den Tarifverhandlungen verliehen hat (Interview ver.di 2019). Hintergrund hierzu bilden die auf Bundesebene getätigten ver.di-Beschlüsse aus dem Juni 2009 sowie Juni 2012, dass kein Tariflohn unter 7,50 Euro (2009) bzw. unter 8,50 Euro (2012) liegen soll. Die ver.di-Vertreterin aus Nordrhein-Westfalen berichtete beispielsweise, dass ihr diese Beschlüsse „Rückendeckung“ in den regionalen Tarifverhandlungen geben haben und sie der Arbeitgeberseite gegenüber argumentieren konnte, kein Verhandlungsmandat über niedrigere Löhne zu haben. Darüber hinaus habe sie auf der Arbeitgeberseite eine höhere Bereitschaft wahrgenommen, auch in den unteren Lohngruppen höhere Löhne zu verhandeln (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste NRW 2019). Ähnlich lauteten die Aussagen der Gewerkschaftsseite in Berlin-Brandenburg (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg 2019). Der interviewte ver.di-Bundesvertreter zog das Fazit, dass „die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns [...] ein Schub in vernünftige Tarifabschlüsse“ (Interview ver.di 2019) war.

Aus Sicht der Arbeitgeber hat die gesetzliche Mindestlohneinführung kaum Einfluss auf ihre Verhandlungsstrategie genommen. Auch wenn die Überzeugung besteht, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht zugleich dem Lohn in der untersten Lohngruppe entsprechen sollte, waren die vereinbarten Lohn- bzw. Entgeltsteigerungen in den letzten Tarifrunden aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels in der Branche ohnehin notwendig. Höhere Löhne bzw. Entgelte, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Qualifizierung von Personal sind aus Sicht der Arbeitgeber entscheidende Schritte, um die Branche insgesamt für Fachkräfte attraktiver zu gestalten. Zusätzlich unterstützte die gute Arbeitsmarktlage die positive Lohnentwicklung in den letzten Jahren (Interview BDSW 2019, Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste NRW 2019, Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg 2019).

Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur

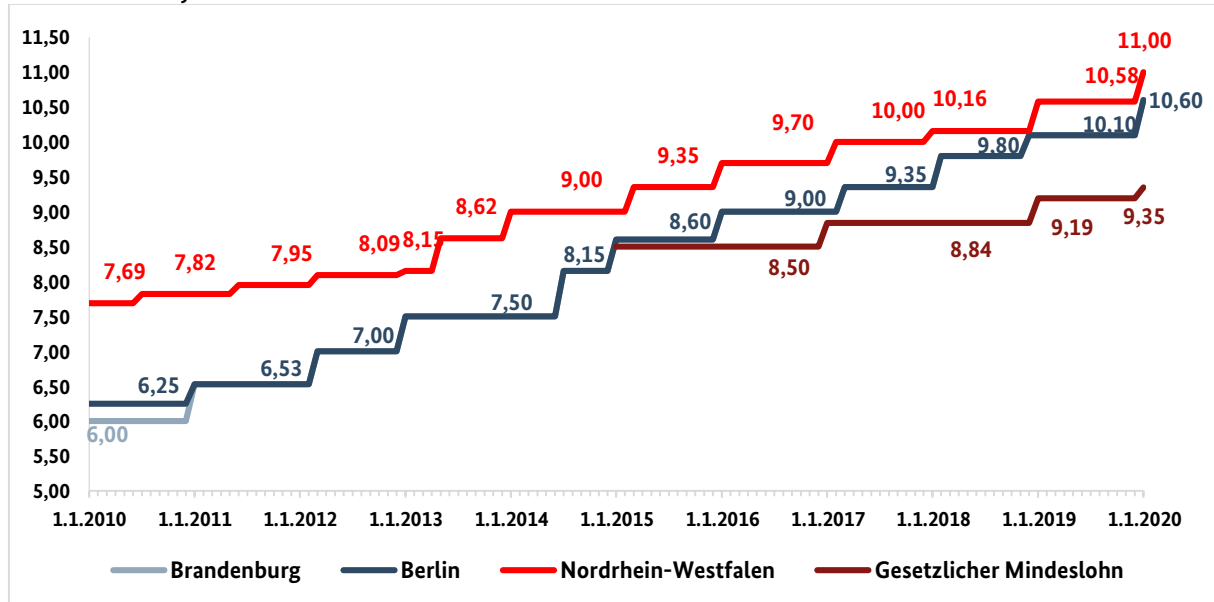
Das private Wach- und Sicherheitsgewerbe zählte lange Jahre zu den Niedriglohnbranchen (Bispinck 2017, S. 530 ff.). Das Statistische Bundesamt weist in seiner Sonderauswertung im WZ08 80 für das Jahr 2012 noch eine Mindestlohnbetreffenheit von 48 Prozent aus (Destatis 2019, S. 12). Das bedeutet, dass 2012 knapp die Hälfte der Tarifverträge Entgelte aufwiesen, die unterhalb von 8,50 Euro lagen. Insgesamt sind im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe die großen regionalen Unterschiede in der Entlohnung auffällig, die einen großen Teil der Mindestlohnbetreffenheit erklärt: Noch 2010 erhielten Beschäftigte im Objektschutz/Separatwachdienst (entspricht der untersten Lohngruppe) einen Stundenlohn von 6,00 Euro in Brandenburg. In Berlin lag der Stundenlohn mit 6,25 Euro nur knapp darüber.

Die Vermutung liegt nahe, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 eine größere Dynamik in den ostdeutschen und in einigen niedriger tarifierenden westdeutschen Bundesländern entfaltet haben müsste. In Abbildung 9-5 ist daher die stufenweise Entwicklung der untersten Lohngruppen in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg im Vergleich dargestellt. In Nordrhein-Westfalen verdienten Beschäftigte in der untersten Lohngruppe bereits am 1.1.2014 in der Stunde 9,00 Euro. Somit lagen ihre Löhne über dem ein Jahr später eingeführten gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro. Diese Entwicklung musste in Berlin-Brandenburg erst geschaffen werden. Der 2014er Lohntarifabschluss sieht mit Wirkung zum 1.1.2015 einen Stundenlohn für Mitarbeiter im Wach- und Objektschutz in Berlin-Brandenburg von 8,60 Euro sowie von 9,00 Euro zum 1.1.2016 vor. Erst 2016 wurde ein deutlicher Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn geschaffen. Die hier skizzierte Entwicklung deckt sich mit den Einschätzungen der Workshop-Teilnehmer in Berlin-Brandenburg, die seit 2015 einen größer werdenden Abstand in ihrer Tarifregion zwischen

unterster Lohngruppe und gesetzlichen Mindestlohn beobachten (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg 2019).

Abbildung 9-5: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Lohn- bzw. Entgeltgruppen in NRW und Berlin-Brandenburg

Löhne in Euro je Stunde



Erläuterung: Unterste Lohngruppe in NRW ist die LG1a: Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz; unterste Entgeltgruppe in Berlin und in Brandenburg ist jeweils die EG1: Sicherheitsmitarbeit im Objektschutz/Separatwachdienst; zum 1.1.2011 wurde die EG1 in Berlin und Brandenburg angeglichen

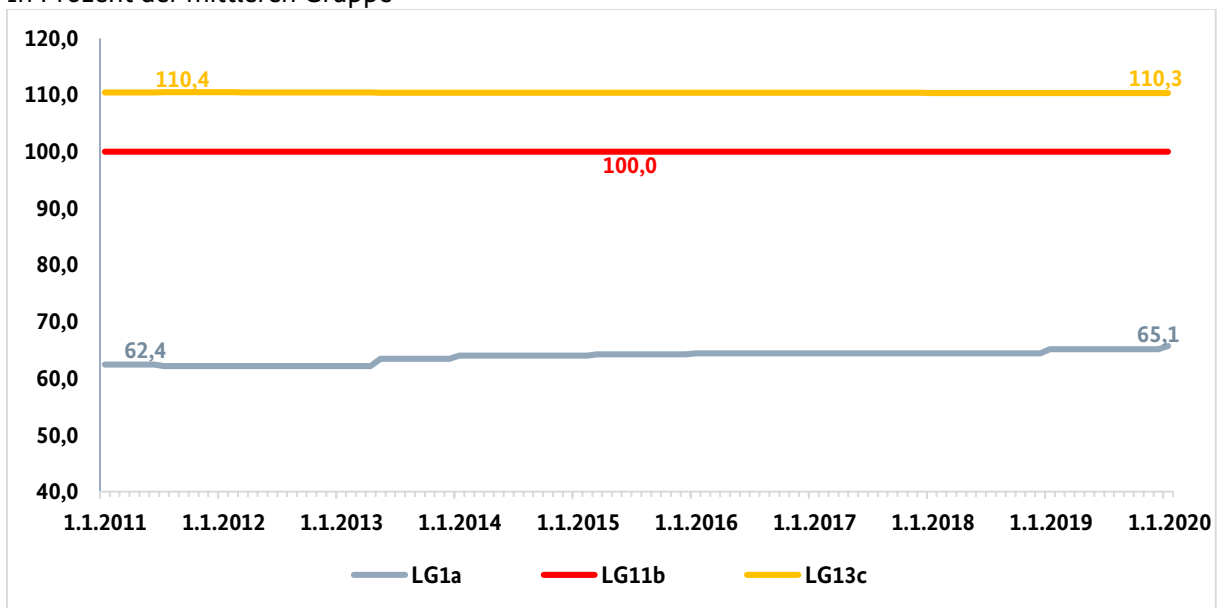
Quelle: WSI-Tarifarchiv

Diesen Trend bestätigt die Sonderauswertung des Statistischen Bundesamt, die einen kontinuierlichen Rückgang der Mindestlohnbetreffenheit im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe von den bereits oben genannten 48 Prozent (2012) auf nur 3 Prozent (2018) in Deutschland vermerkt (Destatis 2019, S. 12). In Ostdeutschland fällt die Mindestlohnbetreffenheit sogar von 60 Prozent (2012) auf 8 Prozent (2018) (ebd., S. 13). In diesem Kontext wurde im Workshop Berlin-Brandenburg berichtet, dass der gesetzliche Mindestlohn einen nivellierenden Effekt auf das regionale Lohngefälle ausgeübt und das Einpendeln von Beschäftigten aus niedriger entlohnenden Regionen nach Berlin-Brandenburg verringert hat (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg 2019).

Zu einer starken Stauchung der Lohnstruktur kam es aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in den beiden Tarifregionen Berlin-Brandenburg und Nordrhein-Westfalen nicht. In Nordrhein-Westfalen sind kaum Effekte festzustellen. Das Niveau der untersten Lohngruppe ist im Verhältnis zur mittleren Gruppe von 62 auf 65 Prozent gestiegen.

Abbildung 9-6: Oberste und unterste Lohngruppe im Privaten Wach- und Sicherheitsdienst in NRW

In Prozent der mittleren Gruppe



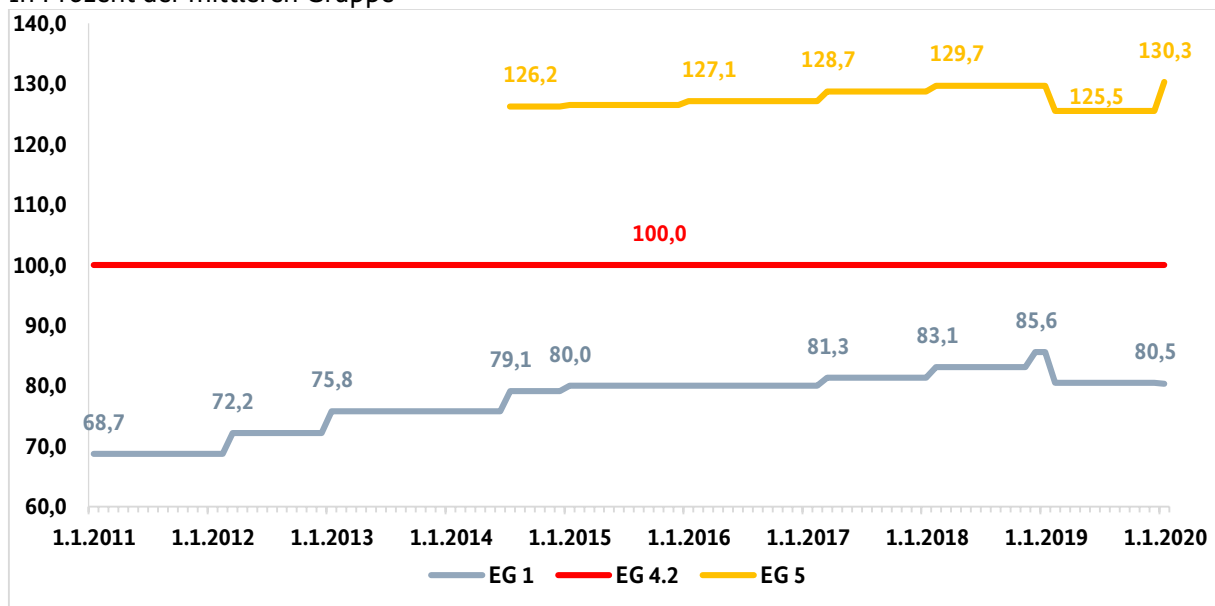
Erläuterung: Unterste Lohngruppe: LG1a: Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz, Mittlere Lohngruppe: LG11b: Geprüfte Schutz- und Sicherheitsfachkraft, Oberste Lohngruppe LG13c: Handwerker und Facharbeiter; mittlere Gruppe=100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Wie in [Abbildung 9-7](#) zu sehen, hat sich hingegen der Abstand zwischen der untersten und der mittleren Lohngruppe in Berlin-Brandenburg zwischen Januar 2010 und Januar 2015 deutlich verringert. Im Jahr 2010 verdienten Beschäftigte im Objektschutz in Berlin noch 66 Prozent (Brandenburg: 63 Prozent) des Stundenlohns einer Fachkraft Schutz und Sicherheit (entspricht der mittleren Lohngruppe). Die Relation zur mittleren Lohngruppe erhöhte sich bis zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 auf 80 Prozent.

Abbildung 9-7: Oberste und unterste Entgeltgruppe im Privaten Wach- und Sicherheitsdienst Berlin-Brandenburg

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: Unterste Entgeltgruppe: EG1: Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz/Separatwachdienst, mittlere Entgeltgruppe EG4.2: Fachkraft Schutz und Sicherheit, oberste Entgeltgruppe: EG5: Meister (neue oberste Entgeltgruppe ab 2014); mittlere Gruppe=100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Der Vergleich des Abstands zwischen unterster und oberster Lohngruppe zeigt, dass es direkt nach der Einführung des Mindestlohns 2015 zu keiner weiteren Lohnstauchung kam. Der Tarifabschluss, der zum 1.1.2017 in Berlin-Brandenburg in Kraft trat, zeigt jedoch eine geringfügige Lohnstauchung für die Jahre 2017 und 2018. In diesem Zeitraum erhöht sich die Relation zwischen unterster und mittlerer Lohngruppe auf knapp 86 Prozent. Mit der nächsten Lohnsteigerung zum 1.1.2019 verringert sich diese jedoch bereits wieder auf 80 Prozent. Der letzte Tarifabschluss bewirkt mit in Kraft treten der neu verhandelten Stundenlöhne zum 1.1.2020 sogar eine leichte Lohnspreizung, wenn der Abstand zwischen unterster und oberster Lohngruppe betrachtet wird.

Kompensationen für mindestlohnbedingte Lohnerhöhungen

Vertreter aus beiden Tarifgebieten bestätigten, dass im Zuge der Lohnerhöhung weder Zuschläge, Urlaubstage gestrichen, tarifliche Arbeitszeiten verlängert wurden oder andere tarifliche Elemente kompensatorisch zum Einsatz kamen (Interview BDSW 2019, Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg 2019, Private Wach- und Sicherheitsdienste Nordrhein-Westfalen 2019). Ebenso konnte kein Arbeitsplatzabbau nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns beobachtet werden (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste NRW 2019).

Statistisch nicht nachprüfbar ist, ob und inwieweit die Anpassungen in der untersten Lohngruppe anderweitig kompensiert wurde. Workshop-Teilnehmer berichteten, dass seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns stärker in den Unternehmen darauf geachtet wird, wie viele „Köpfe“ pro Einsatz tatsächlich benötigt werden (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg 2019). Weiterhin sprachen die Teilnehmer die Problematik der unzureichenden Unternehmenskontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) an. Denkbar ist, dass es zur

Missachtung der tariflich vorgeschriebenen Arbeitszeiten und/oder Löhnen oder auch des Mindestlohns in tarifungebundenen Unternehmen kommt und hierüber die Lohnsteigerungen in den unteren Lohngruppen kompensiert oder gar nicht erst vorgenommen werden. Die Arbeitgeberseite berichtete aus der Praxis, dass es vergleichsweise leicht ist, die Kontrollen der FKS zu überstehen (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste NRW 2019). Ver.di gab an, dass in Klein- und Mittelbetrieben ohne Betriebsratsgremien, es teilweise zu einer Umgehung der Tarifverträge gekommen ist, etwa durch längere Arbeitszeiten oder Nicht-Einhaltung aller tariflicher Leistungen (Interview ver.di 2019). Statistiken zum Ausmaß solcher Verstöße liegen allerdings beiden Seiten nicht vor.

9.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien

Sowohl die Interviews als auch die Workshops in den beiden Tarifregionen und die ausgewerteten Statistiken belegen, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 insgesamt nur einen geringen Einfluss auf das Tarifgeschehen im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe gehabt hat. Während die Gewerkschaftsseite den gesetzlichen Mindestlohn indirekt für wirksam hält, um ihre Tarifforderungen zu untermauern, zeichnet die Arbeitgeberseite die Konkurrenz um Arbeitskräfte und die gute Konjunkturlage für die Lohnsteigerungen in den letzten Jahren verantwortlich. Statistisch gesehen, scheint der Mindestlohneffekt für Nordrhein-Westfalen vernachlässigbar, da die unterste Lohngruppe von Beginn an einen deutlichen Abstand zum jeweils gültigen Mindestlohn aufweist und es auch zu keiner nennenswerten Stauchung in der Lohnstruktur oder zu Kompensationsgeschäften seit 2015 gekommen ist.

In der ostdeutschen Tarifregion Berlin-Brandenburg ist es bereits seit 2010 zu einem kräftigen Anstieg der untersten Lohngruppe gekommen. Gewerkschaft und Arbeitgeberverband verbindet das Anliegen, in der untersten Lohngruppe mit den verhandelten Tariflöhnen über dem jeweils gültigen gesetzlichen Mindestlohn zu liegen. Im Vorfeld der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 gab es eine Lohnstauchung im Tarifgebiet Berlin/Brandenburg. Die Tarifparteien sind sich einig, dass der gesetzliche Mindestlohn wie auch der anhaltende Fachkräftemangel zu den Lohnsteigerungen in der Tarifregion beigetragen haben.

Auf den aktuell im politischen Raum diskutierten Vorschlag, den gesetzlichen Mindestlohn außerplanmäßig auf 12 Euro pro Stunde zu erhöhen, blickt die Arbeitgeberseite kritisch. Aufgrund der geringeren Produktivität in den unteren Lohngruppen, könnten Lohnsteigerungen in dieser Höhe dem Kunden nicht mehr vermittelt werden. Der BDSW schätzt, dass für 30 Prozent der Lohngruppen Tarifverhandlungen überflüssig würden und lehnt eine außerplanmäßige Erhöhung ab (Interview BDSW 2019). Der BDSW schätzt außerdem, dass bundesweit etwa 30 Prozent der Aufträge von der öffentlichen Hand finanziert werden. In Berlin liegt die Konzentration sogar deutlich höher (etwa 50 bis 60 Prozent). Würde im Vergaberecht kurzfristig ein Mindestlohn von 12 Euro pro Stunde eingeführt, würde das für die Tarifstruktur in der ganzen Branche eine erhebliche Herausforderung darstellen (Interview BDSW 2019). Im Entwurf für eine Revision des Berliner Vergabegesetzes ist bereits ein Mindestlohn von 11,90 Euro vorgesehen.

Die Arbeitgebervertreter in Nordrhein-Westfalen halten den 12-Euro-Mindestlohn-Vorschlag für nicht umsetzbar und haben auf Landesebene bisher keine Strategie für eine solche Einführung entwickelt. Vor dem Hintergrund, dass technische Lösungen in der Branche immer kostengünstiger werden, würde eine Verteuerung des Faktors Arbeit besonders die Perspektiven der (weniger produktiven) Beschäftigten in den untersten Lohngruppen negativ beeinflussen (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste NRW 2019).

Der Bundesvertreter von ver.di berichtete hingegen, dass der 12-Euro-Vorschlag bereits jetzt Thema in den Tarifverhandlungen ist und einen wichtigen Impuls für die tarifpolitische Forderungsdebatte liefert (Interview ver.di 2019). Die ver.di-Vertretung in Berlin-Brandenburg äußerte ähnlich, dass allein die Debatte um den 12-Euro-Vorschlag die nächste Tarifverhandlung begünstigen dürfte (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg 2019). Die ver.di-Vertretung aus Nordrhein-Westfalen hält eine Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro grundsätzlich für tarifpolitisch darstellbar. Bei höheren Beträgen würde es schwierig. In einem solchen Fall wäre eine stufenweise Heranführung von Branchen zu bevorzugen (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste NRW 2019).

Für die Branche selbst sehen die befragten Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter andere Punkte als den gesetzlichen Mindestlohn als Herausforderung an. Für die Arbeitgeberseite steht der Abschluss eines bundeseinheitlichen Entgelt-Tarifvertrags im Vordergrund, damit die unterste Lohngruppe per AEntG auf alle Unternehmen in der Branche erstreckt werden kann. Sollte sich der 12-Euro-Mindestlohn-Vorschlag durchsetzen, hätte dies Einfluss auf die Tarifverhandlungen und die Gestaltung des angestrebten Tarifvertrags (Interview BDSW 2019). Der Vorschlag der Arbeitgeberseite wird in der aktuellen Form von ver.di nicht akzeptiert. Der Bundesvertreter von ver.di signalisierte im Interview jedoch Bereitschaft, sich über eine bundeseinheitliche Entgeltstruktur zu verständigen (Interview ver.di 2019). Darüber hinaus überlegt ver.di, ob und wie sie die im Bundesmanteltarifvertrag geregelten Arbeitszeiten in der nächsten Tarifrunde thematisieren kann. Allerdings sieht sich die Gewerkschaft einer sehr gegensätzlichen Interessenlage der Beschäftigten in der Branche gegenüber. Der Bundesvertreter von ver.di fasste den Interessengegensatz folgendermaßen zusammen: „jungen Kollegen und Kolleginnen sagen, wir müssen an die Arbeitszeit ran, wir wollen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben, und die alten sagen [...], auf keinen Fall dürfen wir die Stunden reduzieren, weil darüber kriege ich meine Knete“ (Interview ver.di 2019).

Mit Blick in die Zukunft wünscht sich insbesondere die Arbeitgeberseite vom Gesetzgeber die Einführung des Erfüllungsortsprinzips in das Tarifvertragsgesetz. Bei Kunden, aber auch Beschäftigten, würde teilweise Verwirrung herrschen, ob nun der gesetzliche Mindestlohn oder der allgemeinverbindliche Tariflohn zu zahlen ist. Da öffentliche Ausschreibungen häufig nur die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns forderten, könnten nicht-tarifgebundene Unternehmen, beispielsweise aus Niedersachsen, ihre Aufträge kostengünstiger anbieten und Mitbewerber unterbieten, die der AVE im benachbarten Nordrhein-Westfalen unterliegen (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste NRW 2019). Insgesamt wird von beiden Seiten der Wunsch geteilt, dass die Einhaltung der AVE und des gesetzlichen Mindestlohns (qualitativ) besser in den Unternehmen kontrolliert wird. Gewerkschafts- wie Arbeitgeberseite hatten in beiden Tarifregionen darauf gehofft, dass mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auch die Personalkapazität der FKS aufgestockt werden. Ver.di hält weiterhin eine Klärung für notwendig, welche Posten der gesetzliche Mindestlohn umfasst und welche Kosten nicht vom Lohn abgezogen werden dürfen (z.B. Miete oder Kosten für Schutzkleidung), um Unterschreitungen beim gesetzlichen Mindestlohn einzudämmen (Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste NRW 2019, Workshop Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg 2019).

Literatur und Materialien

Interviews:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), 22.7.2019

Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW), 28.5.2019

Workshops:

Private Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg mit Repräsentanten der BDSW-Landesgruppe Berlin-Brandenburg und des ver.di-Landesbezirks, Berlin 8.8. 2019

Private Wach- und Sicherheitsdienste NRW mit Repräsentanten der BDSW-Landesgruppe Nordrhein-Westfalen und des ver.di-Landesbezirks, Düsseldorf 19.8.2019

Literatur

BDSW / BDGW / BDLS, (2019), Sicherheitswirtschaft in Deutschland, URL:

https://www.bdsw.de/images/statistiksatz/Statistiksatz_BDSW_BDGW_BDLS_2019_0809.pdf [23.9.2019]

Bispinck, Reinhard, (2017), Mindestlöhne und Tarifpolitik – Ergebnisse des WSI-Niedriglohn-Monitoring, in: WSI-Mitteilungen Nr. 7, S. 523-532

Destatis – Statistisches Bundesamt, (2019), Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Wiesbaden, Fassung vom 19. September 2019

Friebertshäuser, Rainer, (2019), Ein Meilenstein in der Tarifpolitik. BDLS schließt erstmals bundesweiten Entgelttarifvertrag für Mitarbeiter/innen der Sicherheitsdienstleister an Verkehrsflughäfen ab, in: Der Sicherheitsdienst Nr. 2, S. 6-7, URL: https://www.dersicherheitsdienst.de/images/dsd-ausgaben/2019/DSD_02-2019.pdf [15.7.2019]

9.6 Anhang 9a: Tariflöhne für das Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen

In Euro pro Stunde*

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	01.07. 2010	Entgelt- gruppe	01.07. 2011	01.03. 2012	01.05. 2013	Entgelt- gruppe	01.01. 2014	01.03. 2015	01.01. 2016	01.02. 2017	01.01. 2018	Entgelt- gruppe	01.01. 2019	01.01. 2020
2.0.1	Interventions-/Revierdienst	10,11	1.	10,32	10,58	11,05	1.	11,44	11,84	12,25	12,63	12,83	7	13,25	13,67
2.0.2.	Funktionen im techn. Bereich und Verwaltung	10,11	1.	10,32	10,58	11,05	1.	11,44	11,84	12,25	12,63	12,83	7	13,25	13,67
2.0.3.	Notruf- und Serviceleitstellen (NSL) ohne Anordnungsbefugnis	10,49	2. a)	10,71	10,98	11,45	2. a)	11,85	12,26	12,69	13,08	13,29	8b	13,71	14,13
2.0.4.	Kontrolleure im Außendienst und Schichtführer	10,85	3.	11,08	11,36	11,83	3.	12,24	12,67	13,11	13,52	13,74	9	14,16	14,58
2.0.5.	entfällt														
	Personenschutz	11,92	4.	13,28	13,61	14,09	4.	14,58	15,09	15,62	16,10	16,36	10	16,85	17,36
2.0.6	Notruf- und Serviceleitstellen (NSL) mit Anordnungsbefugnis	11,18	2. b)	11,41	11,70	12,17	2. b)	12,60	13,04	13,50	13,92	14,14	8c	14,56	15,00
2.0.8. a)	Werkschutzfachkraft, Schutz- und Sicherheitskraft <u>ohne</u> IHK- Prüfung	11,47	5. a)	11,71	12,00	12,47	5. a)	12,91	13,36	13,83	14,26	14,49	11a	14,92	15,37
2.0.8. b	Werkschutzfachkraft, Schutz- und Sicherheitskraft <u>mit</u> IHK- Prüfung	12,54	5. b)	12,80	13,12	13,59	5. b)	14,07	14,56	15,07	15,54	15,79	11b	16,26	16,75
2.0.11	Objektschutz- /Separatwachdienst <u>in</u> <u>geschlossenen</u> Objekten, Pfortnerdienst**	7,82	7.	7,95	8,15	8,62	7.	9,00	9,35	9,70	10,00	10,16	1a	10,58	11,00
2.0.15	Pfortnerdienst mit Ein- u. Ausgangskontrollen (inkl. Lohnzuschlag)	8,90	9.	9,09	9,32	9,79	8.	10,17	10,53	10,90	11,24	11,42	2bb	11,84	12,26
2.0.18	Kontroll-, Ordnungs-, Info- Dienst bei Messen u. Veranstaltungen	8,33	14.	8,5	8,71	9,18	13.	9,56	9,91	10,26	10,58	10,75	1b	11,17	11,59
2.0.19	Pfortnerdienst im Empfangsdienst mit Überwachungsfunktion (inkl. Lohnzuschlag)	9,38	10.	9,58	9,82	10,29	9.	10,67	11,04	11,43	11,78	11,97	3bb	12,39	12,81

Erläuterung: *Auswahl; ** ab 2014 Servicedienst, Wegfall geschlossene Objekte

Quelle: WSI-Tarifarchiv

9.7 Anhang 9b: Tariflöhne für das Bewachungsgewerbe in Brandenburg

In Euro pro Stunde*

Entgelt- gruppe	Bezeich- nung	01.01.2 010	Entgeltg ruppe	01.01. 2011	01.03. 2012	01.01 .2013	Entgeltgr uppe	01.01. 2014**	01.07.2 014	01.01.2 015	01.01.2 016	Entgeltg ruppe	01.01.2 017**	01.03.20 17	01.02.2 018	Entgeltg ruppe	01.02.20 19	Entgeltg ruppe	01.01.20 20
1.1	Revierdienst	6,05	1.1	6,53	7,10	7,65	I b)	7,65	8,30	8,75	9,20	2	9,20	9,80	10,10	2	10,55	2	11,00
1.3	NSL-Fachkraft	7,05	1.2	7,50	8,10	8,70	II b)	8,70	9,00	9,40	9,85	3	9,85	10,40	10,80	3.2	11,55	3.2	12,20
2.1	Objektschutz- (angelernt)	6,00	2.1	6,53	7,00	7,50	I a)	7,50	8,15	8,60	9,00	1	9,00	9,35	9,80	1	10,10	1	10,60
2.3	Einsatz in Schulen, Jobcenter etc.	7,05					II a)	7,50	8,75	9,20	9,70	2	9,70	9,80	10,10	2	10,55	2	11,00
2.4	Werkschutz-kraft / mit IHK- Prüfung)	7,05	2.2	7,45	8,00	8,60	III a)	8,60	9,00	9,40	9,85	3	9,85	10,40	10,80	3.2	11,55	3.2	12,20
2.5	Fachkraft Schutz und Sicherheit	9,50	2.3	9,50	9,70	9,90	III b)	9,90	10,30	10,75	11,25	4	11,25	11,50	11,80	4.2	12,55	4.2	13,20
3.2.1	Veranstaltungsdie nst	6,00	3.1.1	6,53	7,00	7,50	I a)	7,50	8,15	8,6	9	1	9,00	9,35	9,80	1	10,10	2	11,00
3.3.1	Kontrollleur/ Inspektor	8,15					II b)	8,84	9,00	9,40	9,85	3	9,85	10,40	10,80	3.2	11,55	3.2	12,20
3.4.1	Doorman	6,00	3.2.1	6,60	7,25	8,00	I b)	8,00	8,30	8,75	9,20	2	9,20	9,80	10,10	2	10,55	2	11,00
3.4.2	Kaufhaus-detektiv	6,00	3.2.2	7,45	8,00	8,60	II a)	8,60	8,75	9,20	9,70	2	9,70	9,80	10,10	2	10,55	2	11,00
	Seehäfen, City- Streifen	6,00	3.3.1	6,60	7,25	8,00	I b)	8,00	8,30	8,75	9,20	2	9,20	9,80	10,10	2	10,55	2	11,0

Erläuterung: *Auswahl, ab 01.07. 2014: Berlin und Brandenburg einheitlich; ** Erhöhung aufgrund neuer Lohnstruktur

Quelle: WSI-Tarifarchiv

10. Systemgastronomie

10.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Die Systemgastronomie ist Teil des Gastgewerbes. Sie ist gekennzeichnet durch standardisierte Angebote, vereinheitlichte Organisationsstrukturen und eine zentrale Steuerung. Obwohl nur 10 bis 15 Prozent der Gastronomiebetriebe zur Systemgastronomie zählen, liegt der Anteil an den Branchenumsätzen bei mehr als 30 Prozent (Maack et al., 2013).

In den vergangenen zehn Jahren ist der Umsatz der 100 größten Unternehmen der Branche um rund 40 Prozent gestiegen. Der Umsatz stieg damit schneller als in der Gastronomie insgesamt. In den Jahren 2017 und 2018 konnten die Top-100-Unternehmen ihren Umsatz um jeweils gut 5 Prozent steigern. Sie erwirtschafteten 2018 einen Umsatz von rund 14,5 Milliarden Euro (DEHOGA 2019). Mehr als die Hälfte davon entfiel auf das Marktsegment Quickservice-Gastronomie mit den bekannten großen Ketten McDonalds, Burger King, Subway u.a. Von großer Bedeutung ist auch die Verkehrsgastronomie mit Unternehmen wie beispielsweise Tank & Rast, Gate Gourmet, Deutsche Bahn mit rund einem Viertel des Umsatzes. Knapp 10 Prozent entfallen auf die Fullservice-Gastronomie und der Rest auf die Freizeit- oder Handelsgastronomie (beispielsweise IKEA) und das Event-Catering.

Die genaue Beschäftigtenzahl der Systemgastronomie ist nicht verfügbar. Die Schätzungen schwanken zwischen weit über 100.000 und 150.000 (Maack et al. 2013, S. 50). Dies entspricht rund 10 Prozent der Beschäftigten in der Gastronomie. Die Belegschaften sind relativ jung. Rund 50 Prozent der Beschäftigten sind in der Altersgruppe bis 30 Jahre. Die Fluktuation ist relativ hoch. Rund 37 Prozent der Beschäftigten sind weniger als ein Jahr im Betrieb, weitere gut 20 Prozent zwischen einem und drei Jahren (BdS 2019).

10.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad

Die Unternehmen der Systemgastronomie sind in zwei verschiedenen Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden organisiert. Es gibt die Fachgruppe Systemgastronomie im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA). Sie weist nach eigenen Angaben 48 Unternehmen/Systeme mit über 3000 Betrieben als Mitglieder aus (DEHOGA 2019, S. 17). Die Mitgliedschaft in dieser Fachgruppe begründet keine Tarifbindung. Zu den großen tarifgebundenen Unternehmen gehören Maredo und Block House. Die Tarifverhandlungen werden von der tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im DEHOGA geführt.

Der Bundesverband der Systemgastronomie e.V. (BdS) ist Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband mit Sitz in München. Der Verband wurde im Jahr 1988 von McDonald's Deutschland und Burger King gegründet. 2007 richtete sich der Verband inhaltlich und personell neu aus. Er trat der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) bei. Im Unterschied zur Fachgruppe Systemgastronomie der DEHOGA ist die Mitgliedschaft im BdS mit einer Tarifbindung verknüpft. In der „Charta der Systemgastronomie“ des BdS heißt es: „Als verantwortliche Arbeitgeber stehen wir für tarifliche festgelegte und transparente Arbeitsbedingungen. Wir bekennen uns zu geltendem Recht sowie zu Tarifverträgen und halten diese ein.“ Die Tarifverhandlungen werden vom Bundesverband geführt.

Der BdS hat heute nach eigenen Angaben rund 850 Mitgliedsunternehmen mit mehr als 120.000 Beschäftigten und rund 3.000 Standorten (BdS 2019a). Bei den Mitgliedern handelt es sich um Franchiseunternehmen und Betriebs-Restaurants von insgesamt 28 Marken oder Systemen. Bei einer Mitgliedschaft einer Marke muss sich jeweils der Franchise-Geber zur Tarifbindung entscheiden. Die jeweiligen Franchise-Nehmer sind in ihrer Entscheidung frei. In manchen Fällen, beispielsweise McDonalds, sind 100 Prozent der Franchise-Nehmer Mitglied des BdS. Auch die Restaurantkette Nordsee ist komplett tarifgebunden. Nach eigenen Angaben hat der Verband in den vergangenen Jahren Mitglieder gewonnen, „in erster Linie aufgrund des generellen Wachstums der Branche“. Infolge der Einführung des Mindestlohns werde aber auch die Frage gestellt, „ob eine Verbandsmitgliedschaft noch notwendig und unternehmerisch sinnvoll“ sei. Man bleibe aber „jetzt weiter hoffnungsvoll, dass wir keinen Mitgliederrückgang aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns verzeichnen werden. Aber die Stimmen werden lauter“ (Interview BdS 2019).

Tarifvertragspartei auf der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Sie organisiert die Beschäftigten in der Ernährungswirtschaft sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe einschließlich der Systemgastronomie. Rund 40.000 Mitglieder der Gewerkschaft arbeiten im Gastgewerbe. Die Organisation von Mitgliedern ist aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur auch der Systemgastronomie schwierig.

Das Verhältnis der Tarifvertragsparteien ist aus Sicht des BdS positiv. Es werde eine „gute Sozialpartnerschaft“ geführt. Aus Sicht der NGG hat sich das Verhältnis entwickelt. „Vor 20 Jahren hatte unser Vorsitzender noch Hausverbot bei McDonalds.“ Inzwischen bestehe eine Tarifikultur, die aber über längere Zeit nicht nur über Stärke und Kampfkraft durchgesetzt worden sei, sondern weil die Arbeitgeber unbedingt einen Tarifvertrag haben wollten, „so ein bisschen als Feigenblatt“ um vom Negativimage „McJob“ und „Billigjob“ wegzukommen.

Tarifbindung und Tariflandschaft

Die Tarifbindung in der Systemgastronomie ist nur näherungsweise zu bestimmen. Die Daten des IAB-Betriebspanels weisen für das Jahr 2018 im Wirtschaftszweig „Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen“ eine Tarifbindung von 37 Prozent der Beschäftigten und 23 Prozent der Betriebe aus. In Ostdeutschland fallen die Werte deutlich geringer aus. Spezifische Daten für die Systemgastronomie liegen nicht vor.

Tabelle 10-1: Tarifbindung im Gastgewerbe und sonstigen Dienstleistungen im Jahr 2018

Anteile in Prozent

	Betriebe	Beschäftigte
Gesamtdeutschland	23	37
Westdeutschland	26	41
Ostdeutschland	13	33

Quelle: IAB-Betriebspanel

Die Angaben aus der Verdienststrukturanalyse 2014 liegen deutlich niedriger. Danach betrug die Tarifbindung im Gastgewerbe 20 Prozent der Beschäftigten und 10 Prozent der Betriebe.

Die Tarifvertragslandschaft ist zweigeteilt: Zum einen bestehen Tarifverträge von NGG und BdS, sie gelten bundesweit und verbindlich für alle Mitglieder des BdS. Mit der DEHOGA hat die NGG für den Bereich der Systemgastronomie einen bundesweit geltenden Spezialtarifvertrag abgeschlossen. Die Voraussetzungen für seine Anwendung sind in einem Verfahrenstarifvertrag geregelt, der das

formelle Aufnahmeverfahren regelt. Damit soll sichergestellt werden, dass eine klare Trennung zum Geltungsbereich der Tarifverträge für das Hotel- und Gaststättengewerbe gewährleistet ist. Seit Januar 2018 liegen die Entgeltsätze des DEHOGA-Vertrages auf dem Niveau der Tarifverträge mit der NGG mit dem BdS. Im Folgenden werden die von der Gewerkschaft NGG und dem BdS ausgehandelten Tarifverträge untersucht, weil sie für die Branche eine deutlich größere Bedeutung haben.

Die wichtigsten tariflichen Regelungen in der Systemgastronomie zeigen Ende 2018 folgendes Bild: Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt 39 Stunden, der tarifliche Jahresurlaub bewegt sich, gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit, zwischen 25 und 30 Arbeitstagen. Der Endurlaub von 30 Tagen wird ab dem 7. Jahr der Betriebszugehörigkeit gewährt. Es werden Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht- und Feiertagsarbeit gezahlt, außerdem eine Zulage für Arbeit in Teilschichten. Das tarifliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung betragen jeweils zwischen 415 und 568 Euro. Hinzu kommt eine ebenfalls nach Betriebszugehörigkeit gestaffelte monatliche vermögenswirksame Leistung von 13,29 bis 26,59 Euro. Hier zeigen sich gegenüber der Tarifsituation von 2014 keine Veränderungen.

Der gültige Entgelttarifvertrag umfasst zwölf Tarifgruppen, die summarisch beschrieben und durch Tätigkeitsbeispiele erläutert werden. Die unteren vier Tarifgruppen reichen von einfachen Tätigkeiten ohne Vorkenntnisse (beispielsweise Spültätigkeit, Tischabräumer) bis zu Anlerntätigkeiten mit weitergehenden Kenntnissen (zum Beispiel Pizzazubereitung mit besonderen Anforderungen, Schichtführer). Die Tarifgruppe 5 bildet die mittlere Tarifgruppe, als unterste Entgeltgruppe für Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen, „die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden“. Die Tarifgruppen 6 bis 12 umfassen Tätigkeiten mit abgestuften höheren Fachkenntnissen und Leitungsaufgaben von der Restaurant-Assistent/in über die Restaurantleitung bis zu Bezirksleiter/innen. Eine innere Differenzierung der Tarifgruppen zum Beispiel nach Betriebszugehörigkeit besteht nicht. Bei bestimmten Tätigkeiten erfolgt jedoch nach einer bestimmten Zeit eine Höhergruppierung.

Aus Sicht des BdS berücksichtigt das tarifliche Lohngefüge die Bandbreite der Branche und auch die regionalen Unterschiede.

Tarifverhandlungen und Tarifabschlüsse seit 2007

2007

Nach mehrjährigem tariflosem Zustand seit dem Jahr 2002 konnte die NGG mit dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) im November 2007 nach mehrmonatigen Verhandlungen sowohl einen neuen Mantel- als auch einen neuen Entgelttarifvertrag abschließen. Von Dezember 2007 bis April 2011 stiegen die Entgelte in vier Stufen um bis zu 13,5 Prozent (West) und 17,8 Prozent (Ost). Dabei wurden die beiden unteren Entgeltgruppen stärker angehoben. Der Manteltarifvertrag sah neue Regelungen zur Arbeitszeit vor. Anstelle der bisherigen Verkürzung der Arbeitszeit durch freie Tage trat eine generell von 40 auf 39 (West) beziehungsweise 39,5 (Ost) Stunden verkürzte Wochenarbeitszeit. Ab Dezember 2011 galt dann auch für das Bundesgebiet Ost eine 39-Stunden-Woche.

Tabelle 10-2: Tarifabschlüsse in der Systemgastronomie

Tarifabschluss	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	Laufzeit
23.10.2007	12/2007	12/2008	12/2009	12/2010	41 Mon.
04.10.2011	12/2011	06/2013			43 Mon.
16.12.2014	01/2015	01/2016			24 Mon.
Darin: Anpassung Ost/West	01/2017	01/2018	08/2018		
14.07.2017	08/2017	04/2018	01/2019		36 Mon.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

2011

Der anschließende Tarifabschluss vom November 2011 sah nach sieben Nullmonaten (Mai – November 2011) eine zweistufige Tarifierhöhung vor: 3,0 Prozent ab Dezember 2011 (darin auch der Lohnausgleich für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland von 39,5 auf 39 Stunden) sowie ab Juni 2013 weitere 2,8 Prozent (West) und 3,2 Prozent (Ost) mit einer Laufzeit bis November 2014.

2014

Im November 2014, also kurz vor dem Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohnes lief der Entgelttarifvertrag aus dem Jahr 2011 aus. Die Tarifvertragsparteien einigten sich nach langen Verhandlungen und einem Schlichtungsverfahren unter Vorsitz der früheren stellvertretenden Vorsitzenden des DGB, Ursula Engelen-Kefer, noch im Dezember 2014 auf einen Anschlussarbeitsvertrag mit einer zweistufigen Tarifanhebung bei einer Laufzeit bis Ende 2016 (Engelen-Kefer 2015). Die Tarifentgelte in den beiden untersten Gruppen (1a und 1b) wurden ab Januar 2015 auf 8,51 Euro, also einen Cent über dem Mindestlohn, angehoben. Dieser Tatbestand wurde, so die NGG, vom Bundesverband der Systemgastronomie deutlich herausgestellt, was aus Sicht der Gewerkschaft angesichts des minimalen Abstandes (der materiell 1,69 Euro im Monat beträgt) als „albern“ empfunden wurde.

Gleichwohl brachte dieser Tarifabschluss für die beiden Gruppen in Westdeutschland eine Steigerung zwischen 8 und 10 Prozent und für Ostdeutschland zwischen 19 und 20 Prozent. Auch für die Tarifgruppen 2 und 3 wurden im Osten zweistellige Anhebungen wirksam. Die letzte Stufe dieses Vertrages zum Juni 2016 fiel für die unteren Gruppen dagegen unterdurchschnittlich aus. Zugleich wurden für 2017 und 2018 die Anpassungen der Ostentgelte an das Westniveau in drei Schritten vereinbart. Als Preis für diese Anhebung akzeptierte die Gewerkschaft befristete Absenkungen bei manteltariflichen Leistungen (siehe Kapitel 10.4).

2017

Ein harter Konflikt entbrannte um den anschließenden Entgelttarifvertrag. Nach vier ergebnislosen Tarifverhandlungen kam es erstmals in der Branche zu bundesweiten Warnstreiks. Im Juli 2017 einigten sich die Tarifparteien wiederum mit Unterstützung eines Schlichters auf einen neuen Abschluss mit einer Laufzeit bis Ende 2019. Die neue Vereinbarung sah Lohnerhöhungen zwischen 7,3 und 8,7 Prozent in drei Stufen vor. Das Einstiegsgehalt lag ab August 2017 bei 9,00 Euro und damit 16 Cent über dem damals gültigen Mindestlohn. Bis Anfang 2019 stieg es in zwei Stufen auf dann 9,25 Euro und damit 6 Cent über dem Mindestlohn von 9,19 Euro.

10.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hatte nach Angaben der Tarifvertragsparteien keine Auswirkungen auf die Bereitschaft der Tarifvertragsparteien zu Tarifverhandlungen und auch keinen Einfluss auf die Tarifbindung (Interview NGG 2019, Interview BdS 2019). Es werden weiterhin bundesweite Tarifverhandlungen geführt, wobei die Entgelte zwischen West und Ost inzwischen angeglichen wurden und zwar unabhängig vom Mindestlohn. Die Laufzeiten der Entgelttarifverträge der Branche fielen nach der Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen im Jahr 2007 überwiegend sehr lang aus: 41 Monate von 2007 bis 2011 und 43 Monate von 2011 bis 2014. Der folgende Abschluss Ende 2014, also unmittelbar vor Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohnes, hatte eine Laufzeit von 24 Monaten, 2017 wurde ein Abschluss von 36 Monaten getätigt. Ein direkter Zusammenhang der Laufzeiten mit der Mindestlohneinführung bestand nicht. Inhaltlich berücksichtigt wurden von den Tarifparteien die zum Zeitpunkt der Verhandlungen bekannten und vermuteten weiteren Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohnes. Übergangsregelungen wurden nicht in Anspruch genommen.

10.4 Einfluss Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

Die Branche zählt aufgrund seines Einkommensgefüges seit vielen Jahren zum Niedriglohnbereich und war daher von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns direkt tangiert. In der Entgelttabelle lagen Ende 2014 im Westen die untersten drei der zwölf Entgeltgruppen unterhalb von 8,50 Euro, im Osten waren es sogar fünf von zwölf (Tabelle 5-1).

Tabelle 10-3: Tarifverdienste in der Systemgastronomie vor Einführung des Mindestlohns

In Euro/Stunde

Tarifgruppe	West	Ost
TG 1a	7,71	7,06
TG 1b	7,86	7,16
TG 2	8,10	7,35
TG 3	8,55	7,77
TG 4	9,43	8,32
TG 5*	10,74	9,56
TG 6	11,98	10,55
TG 7	12,71	11,20
TG 8	13,42	11,82
TG 9	14,55	12,88
TG 10	15,82	14,01
TG 11	17,14	15,15
TG 12	18,53	16,41

Quelle: WSI-Tarifarchiv

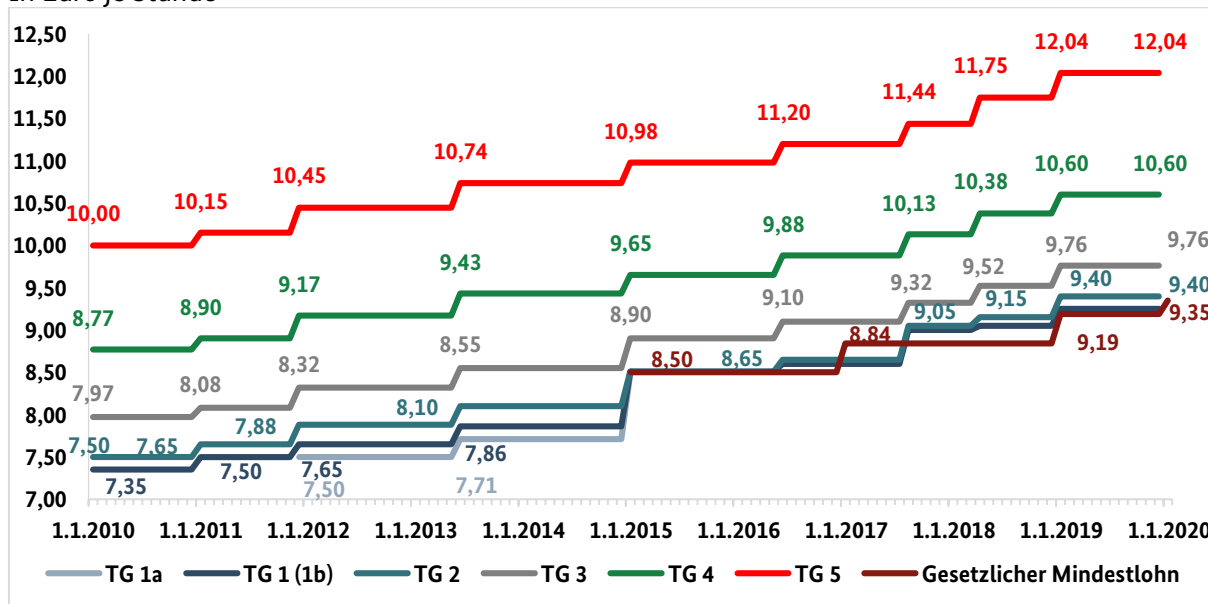
West

Die Entgeltstruktur hat sich durch die Tarifabschlüsse seit Ende 2014 am unteren Ende deutlich verändert ([Abbildung 10-1](#)). Die Entgeltgruppen 1a, 1b und 2 betragen vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Westen bei 7,71 Euro, 7,86 Euro und 8,10 Euro. Dies entsprach 71,8 Prozent, 73,2 Prozent und 75,4 Prozent der mittleren Tarifgruppe TG 5 ([Abbildung 10-2](#)).

Die beiden unteren Tarifgruppen 1a und 1b wurden zu Beginn des Jahres 2015 zusammengelegt und überproportional angehoben, und zwar um 10,4 beziehungsweise 8,3 Prozent. Sie lagen ab Januar 2015 gemeinsam mit der Tarifgruppe 2 auf 8,51 Euro, was 77,5 Prozent der mittleren Tarifgruppe entsprach. Dieser Wert stieg 2017 aufgrund der überproportionalen Anhebung der untersten Tarifgruppe auf 78,7 Prozent an. Dies wurde im folgenden Tarifsabschluss wieder etwas korrigiert. Die stärkere Anhebung der mittleren (und oberen) Tarifgruppen im April 2018 führte wieder zu einer etwas stärkeren Differenzierung der Entgeltstruktur im unteren Bereich. Die Relation der untersten zur mittleren Tarifgruppe (TG 1/TG 5) fällt allerdings Anfang 2019 mit 76,8 Prozent immer noch höher aus als vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Auch fällt der Abstand zwischen den Tarifgruppen 1 und 2 am aktuellen Rand absolut wie relativ geringer aus. Diese Bewegung schlägt sich auch in der Relation der obersten zur untersten Tarifgruppe nieder. Das relative Verhältnis sank von gut 240 Prozent zunächst auf 222 Prozent, um dann wieder geringfügig auf 224 Prozent anzusteigen.

Abbildung 10-1: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifvergütungen in der Systemgastronomie West

In Euro je Stunde

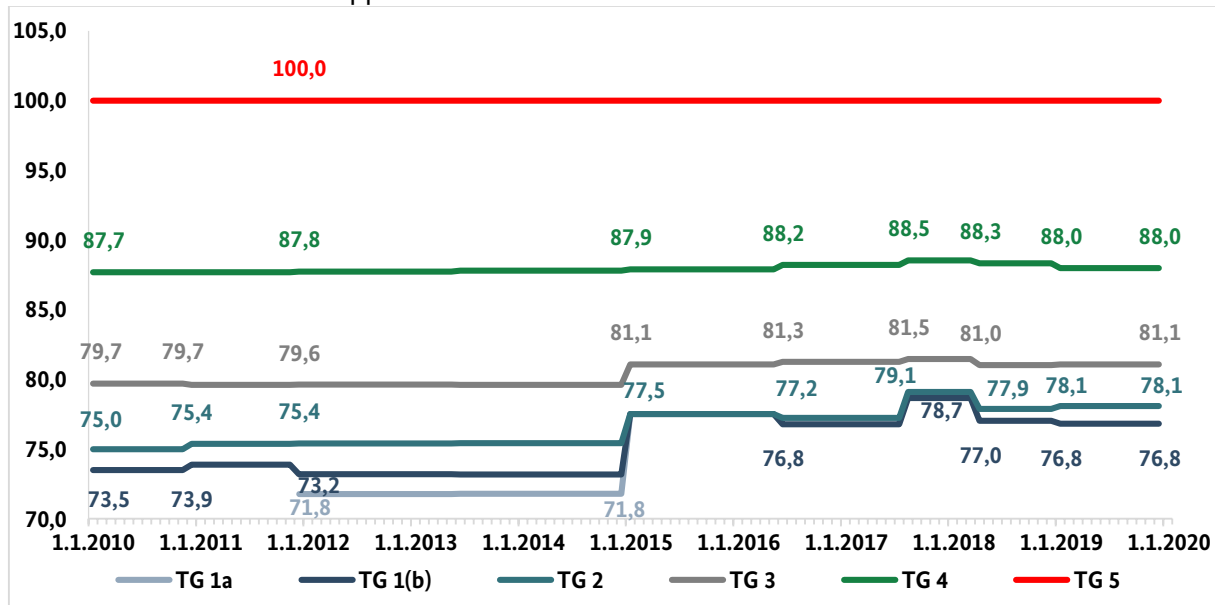


Erläuterung: TG 1a: Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, z. B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 6 Monaten; TG 1(b): Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, z. B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; die Tarifgruppen 1a und 1b wurden zum 01.01.2015 zur TG 1 zusammengeführt; TG 2: Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist, z.B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten, Pizzazubereitung, Kassenkräfte; TG 3: Tätigkeiten, die weitergehende Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 2 hinausgehen, z.B. Pizzazubereitung mit erhöhten Anforderungen, Kundenbetreuer/in nach 14 Monaten dieser Tätigkeit; TG 4: Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 3 hinausgehen, z.B. Arbeitnehmer/in mit Aufsichtsbefugnis in den Teilbereichen des Rotationssystems ohne Weisungsbefugnis, Tätigkeit am Empfang und als Telefonist/in; TG 5: Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden, z.B. Verwaltungstätigkeiten mit erhöhten Anforderungen, Sekretär/in.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Abbildung 10-2: Tarifgruppen in der Systemgastronomie West im Verhältnis zur mittleren Gruppe

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: untere Tarifgruppen: TG 1a: Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, z. B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 6 Monaten; TG 1(b): Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, z. B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; die Tarifgruppen 1a und 1b wurden zum 01.01.2015 zur TG 1 zusammengeführt; TG 2: Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist, z.B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten, Pizzazubereitung, Kassenkräfte; TG 3: Tätigkeiten, die weitergehende Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 2 hinausgehen, z.B. Pizzazubereitung mit erhöhten Anforderungen, Kundenbetreuer/in nach 14 Monaten dieser Tätigkeit; TG 4: Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 3 hinausgehen, z.B. Arbeitnehmer/in mit Aufsichtsbefugnis in den Teilbereichen des Rotationssystems ohne Weisungsbefugnis, Tätigkeit am Empfang und als Telefonist/in; mittlere Tarifgruppe: TG 5: Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden, z.B. Verwaltungstätigkeiten mit erhöhten Anforderungen, Sekretär/in; mittlere Gruppe = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Ost

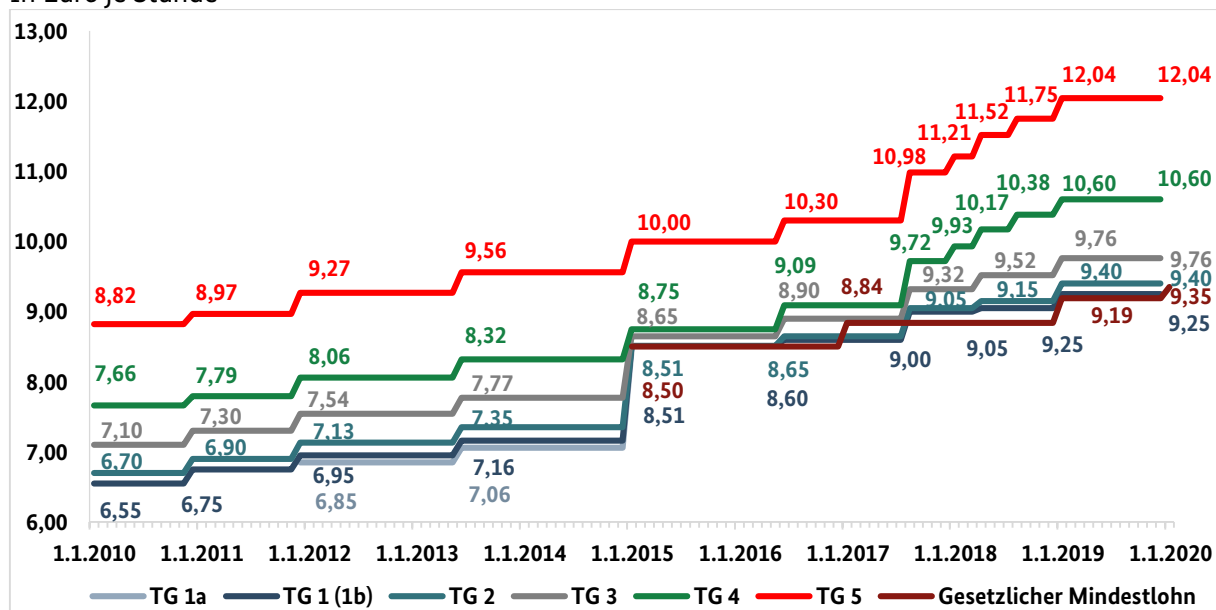
Im Osten lässt sich eine vergleichbare Entwicklung beobachten, die allerdings in beide Richtungen stärker ausfiel. Die Anhebung der beiden unteren Tarifgruppen von 7,06 Euro und 7,16 Euro sowie der Tarifgruppe 2 mit 7,35 Euro auf einheitlich 8,51 Euro Anfang 2015 bedeutete Steigerungen um 20,5 Prozent, 18,9 Prozent und 15,8 Prozent. Damit stieg die Relation zur mittleren Entgeltgruppe von rund 74 beziehungsweise 75 Prozent für die Gruppen 1a und 1b auf gut 85 Prozent. Der im Vergleich zum Westen höhere Wert ist maßgeblich auf das insgesamt niedrigere Tarifniveau zurückzuführen. Die nachfolgende Differenzierung im unteren Entgeltbereich fiel dann aufgrund der Tarifierfassung an das Westniveau wieder stärker aus. Mitte 2017 sank die Relation der neuen Gruppe 1 zur mittleren Gruppe auf 82 Prozent und Anfang 2019 betrug sie nur noch knapp 77 Prozent.

Entsprechend verlief die Relation der obersten zur untersten Tarifgruppe: Das Verhältnis fiel 2015 von gut 232 Prozent auf 200 Prozent, um dann bis 2019 schrittweise auf 224 Prozent anzusteigen.

Aus Sicht der Gewerkschaft NGG zeitigte die starke Stauchung im unteren Tarifbereich auch problematische Folgewirkungen. Sie führte zu „ziemlicher Unruhe in der Mitgliedschaft und bei den Beschäftigten“, die die überproportionalen Tariferhöhungen nicht gerecht fanden. Die Funktion, die Tarifverträge auch haben, nämlich „durch die Entgelt differenzierung auch ein nachvollziehbares Raster anzubieten“ war zunächst für die unteren drei Tarifgruppen nicht mehr gewährleistet. Von Seiten der NGG musste viel „öffentliche Aufklärung“ betrieben werden, um dafür Verständnis zu wecken. Auch aktuell wird der Abstand zwischen den Tarifgruppen 1 und 2 von der NGG als zu gering angesehen, da die jetzige Differenz den Beschäftigten nicht gefalle (Interview NGG 2019). Seit 2019 gibt es bundeseinheitliche Tarifentgelte. Daher gilt diese Aussage auch für Westdeutschland.

Abbildung 10-3: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifvergütungen in der Systemgastronomie Ost

In Euro je Stunde

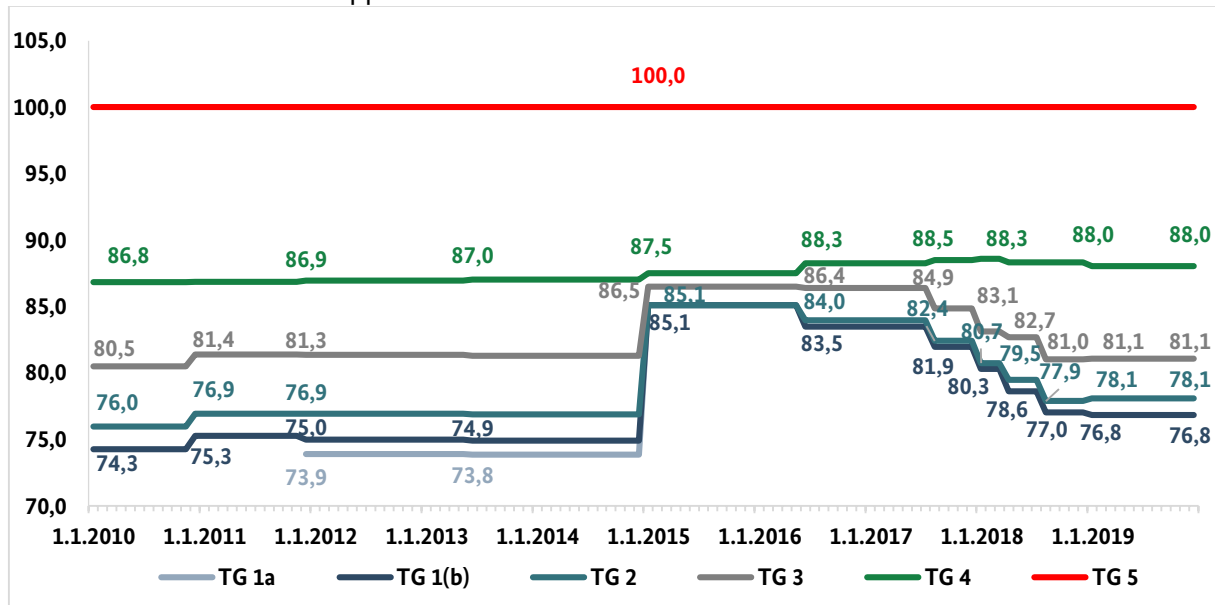


Erläuterung: TG 1a: Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, z. B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 6 Monaten; TG 1(b): Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, z. B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; die Tarifgruppen 1a und 1b wurden zum 01.01.2015 zur TG 1 zusammengeführt; TG 2: Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist, z.B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten, Pizzazubereitung, Kassenkräfte; TG 3: Tätigkeiten, die weitergehende Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 2 hinausgehen, z.B. Pizzazubereitung mit erhöhten Anforderungen, Kundenbetreuer/in nach 14 Monaten dieser Tätigkeit; TG 4: Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 3 hinausgehen, z.B. Arbeitnehmer/in mit Aufsichtsbefugnis in den Teilbereichen des Rotationssystems ohne Weisungsbefugnis, Tätigkeit am Empfang und als Telefonist/in; TG 5: Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden, z.B. Verwaltungstätigkeiten mit erhöhten Anforderungen, Sekretär/in.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Abbildung 10-4: Tarifgruppen in der Systemgastronomie Ost im Verhältnis zur mittleren Gruppe

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: untere Tarifgruppen: TG 1a: Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, z. B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 6 Monaten; TG 1(b): Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, z. B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; die Tarifgruppen 1a und 1b wurden zum 01.01.2015 zur TG 1 zusammengeführt; TG 2: Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist, z.B. Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten, Pizzazubereitung, Kassenkräfte; TG 3: Tätigkeiten, die weitergehende Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 2 hinausgehen, z.B. Pizzazubereitung mit erhöhten Anforderungen, Kundenbetreuer/in nach 14 Monaten dieser Tätigkeit; TG 4: Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 3 hinausgehen, z.B. Arbeitnehmer/in mit Aufsichtsbefugnis in den Teilbereichen des Rotationssystems ohne Weisungsbefugnis, Tätigkeit am Empfang und als Telefonist/in; mittlere Tarifgruppe: TG 5: Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden, z.B. Verwaltungstätigkeiten mit erhöhten Anforderungen, Sekretär/in; mittlere Gruppe = 100

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Kompensation für mindestlohnbedingte Lohnerhöhungen

Aufgrund der starken Tarifierhöhung anlässlich der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes kündigte der BdS den Manteltarifvertrag und forderte Absenkungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Darüber kam es zu harten Auseinandersetzungen mit der NGG. Im Tarifabschluss vom Dezember 2014 wurden dann auch Kompensationsregelungen getroffen, die die starke Anhebung der unteren Tarifgruppen insbesondere in Ostdeutschland ausgleichen sollten.

Das Urlaubsgeld, das normalerweise gestaffelt nach Beschäftigungsjahren zwischen 415 und 568 Euro betrug, wurde für neu eingestellte Beschäftigte mit Beschäftigungsbeginn ab Januar 2015 wie folgt festgesetzt:

- 2015: 100 Euro
- 2016: 100 Euro
- 2017: 150 Euro
- 2018: 250 Euro

Nach August 2018 galten dann auch für Neubeschäftigte wieder die üblichen Regelungen des Manteltarifvertrags.

Für die Jahressonderzahlung, die ebenfalls gestaffelt zwischen 415 und 568 Euro beträgt, wurde eine vergleichbare Regelung getroffen. Sie sah für Neueingestellte diese Staffelung vor:

- 2015: 100 Euro
- 2016: 100 Euro
- 2017: 150 Euro

Ab 2018 galten wieder die alten Regelungen.

Für den Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent wurde festgelegt, dass für alle Neueinstellungen mit Beschäftigungsbeginn ab dem 1. Januar 2015 ein Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 20 Prozent zu gewähren ist. Ab dem 1. Januar 2018 betrug er auch für diese Beschäftigten wieder 25 Prozent. Für den Feiertagsarbeitszuschlag von 100 Prozent wurde vereinbart, dass für alle Neueinstellungen mit Beschäftigungsbeginn ab dem 1. Januar 2015 folgender Zuschlag gezahlt wird:

- 2015: 50 Prozent
- 2016: 60 Prozent
- 2017: 80 Prozent

Ab dem 1. Januar 2018 betrug er auch für diese Beschäftigten 100 Prozent.

Aus Sicht der NGG waren die Zugeständnisse vertretbar, weil man aufgrund der hohen Stundenlohnerhöhungen bezogen auf die Jahreseinkommen einschließlich der abgesenkten Sonderzahlungen trotzdem „einen guten Schnitt“ gemacht habe (Interview NGG 2019).

Wie aus den überdurchschnittlichen Tarifentgeltanhebungen ersichtlich, hat der Mindestlohn die Tariflohndynamik in der Systemgastronomie stark beeinflusst. Das gilt besonders in der Einführungsphase des Mindestlohns. Später haben die Anpassungen des Mindestlohns wiederum weitere Anpassungen der unteren Tariflöhne nötig gemacht, sodass die Tariflohndynamik relativ stark durch den Mindestlohn geprägt wird.

10.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien

Insgesamt hat die Systemgastronomie die Tarifentwicklung der vergangenen Jahre einschließlich der mindestlohninduzierten überproportionalen Anhebungen der untersten beiden Tarifgruppen ohne erkennbare Wachstumsprobleme verkraftet – der Umsatz ist deutlich gestiegen und auch die Beschäftigung hat zugenommen. Trotz der verbesserten Gehaltssituation sehen die Unternehmen der Branche laut einer Umfrage die Mitarbeiterbeschaffung/-bindung als ihr größtes aktuelles Problem an. An zweiter Stelle werden die Personalkosten genannt (DEHOGA 2019).

Zum Ende des Jahres 2019 läuft der Entgelttarifvertrag in der Systemgastronomie aus. Die NGG hat ihn zu diesem Termin gekündigt. Sie fordert eine Erhöhung der untersten Lohngruppe auf mindestens 12 Euro je Stunde und nimmt damit Bezug auf die politische Debatte um eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 Euro. Die Systemgastronomie müsse weg vom Image der Mindestlohnbranche. Die Menschen, die hart arbeiten, hätten Respekt verdient und sollen sich auch im Alter nicht von der Allgemeinheit finanzieren lassen müssen (NGG 2019). Die NGG rechnet damit, dass seitens der Arbeitgeber der gesetzliche Mindestlohn als Orientierung für die unterste

Tarifgruppe genommen wird, so wie dies bereits 2015 der Fall gewesen sei. Aus Sicht der Gewerkschaft wird damit aber dem Wert der Arbeit in der Branche keineswegs ausreichend Rechnung getragen (Interview NGG 2019).

Was den Mindestlohn betrifft, plädiert der BdS für die Fortsetzung der Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes im Nachlauf zur Entwicklung der Tarifverdienste. Die derzeitige Höhe des Mindestlohnes stelle die Branchen „auf jeden Fall vor Herausforderungen“, weil die Unternehmen die höheren Kosten „nur geringfügig“ weitergeben könnten. Eine Anhebung des Mindestlohnes auf 12 Euro, wie sie politisch seit einiger Zeit diskutiert wird, lehnt der Verband entschieden ab. Das würde Arbeitsplätze gefährden, den Tarifvertrag der Branche „ad absurdum“ führen, die Sozialpartnerschaft würde beschädigt und Arbeitgeberverband und Gewerkschaften würden „fast überflüssig“. Die Tarifbindung würde dann von den Mitgliedern in Frage gestellt. Auch eine stufenweise Einführung in den nächsten zwei, drei Jahren sieht der Verband sehr kritisch, allenfalls in einem längeren Zeitraum, „wenn sich das gesamte Lohngefüge in diese Richtung entwickeln würde,“ wäre daran zu denken. Auch bei einem Zeitraum von fünf bis sieben Jahren bis zur Anhebung des Mindestlohns, geht der BdS davon aus, dass die Unternehmen nicht noch „on Top zu den 12 Euro“, die Mantelleistungen bezahlen wollten. Dies würde den Verband stark beschädigen und die Tarifbindung verringern (Interview BdS 2019).

Anders die Sichtweise der NGG: Bei einer eventuellen Erhöhung des Mindestlohnes auf 12 Euro, wie es auch von den Gewerkschaften teilweise (ver.di) gefordert wird, würden bei der NGG „die Sektkorken knallen“, denn dies bedeute ja eine Erhöhung von knapp 3 Euro und wäre ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu armutsfesten Löhnen. Gemessen am aktuellen Stand lägen vier Tarifgruppen unterhalb dieses Betrages. „Abstandsmäßig bräuchten wir uns gar nicht mehr weiter zu unterhalten“ (Interview NGG 2019). Das bedeute, so die NGG, dass die Tarifparteien vor der Aufgabe stünden, die komplette Tarifstruktur neu auszurichten. Eine vergleichbare Herausforderung habe es bereits bei der Einführung des Mindestlohns gegeben und die sei bewältigt worden.

Literatur und Materialien

Interviews:

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG), 05.07.2019

Bundesverband der Systemgastronomie (BdS), 18.06.2019

Literatur

BdS - Bundesverband der Systemgastronomie (2019a): Jahresbericht 2018/19 – Werte, München

BdS - Bundesverband der Systemgastronomie (2019b), Branchenzahlen

<https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/branchendaten.html> [24.07.2019]

DEHOGA Bundesverband (2019): Systemgastronomie in Deutschland 2019, http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/06_Presse/Publikationen/DEHOGA-JB_Systemgastronomie_in_Deutschland_2019.pdf [08.10.2019]

Engelen-Kefer, U. (2015): Systemgastronomie – Vorreiter für Mindestlohn <https://www.engelen-kefer.de/2015/arbeit/systemgastronomie-vorreiter-fuer-mindestlohn/> 10. Januar 2015, [22.07.2019]

NGG - Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2019): NGG fordert mindestens 12 Euro Stundenlohn bei McDonald's & Co., Tarifrunde Systemgastronomie, Pressemitteilung vom 1. Oktober 2019, https://www.ngg.net/fileadmin/Fotos_und_Bilder/Presse/2019/2019_10_01_Tarifrunde_Systemgastronomie_12_Euro_final.pdf [08.10.2019]

Maack, K. / Haves, J. / Homann, B. / Schmid, K. (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes, Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe, edition Böckler 188, Düsseldorf

10.6 Anhang 10a: Tarifentgelte in der Systemgastronomie in Westdeutschland

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	01.12. 2009	01.12. 2010	01.12. 2011	01.06. 2013	01.01. 2015	01.06. 2016	01.08. 2017	01.01. 2018	01.04. 2018	01.08. 2018	01.01. 2019
TG 1a	-			7,50	7,71							
TG 1 (1b)	Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern; (Beschäftigte im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; Tätigkeiten in der Spülküche; Tischabräumer/in)	7,35	7,50	7,65	7,86	8,51	8,60	9,00	9,00	9,05	9,05	9,25
TG 2	Tätigkeiten, mit Anlernzeit; (Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten; Pizzazubereitung)	7,50	7,65	7,88	8,10	8,51	8,65	9,05	9,05	9,15	9,15	9,40
TG 3	Tätigkeiten mit weitergehenden Kenntnisse über die Tarifgruppe 2 hinaus (Beschäftigte im Rotationssystem, die alle während der Schicht im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten selbständig ausüben können)	7,97	8,08	8,32	8,55	8,90	9,10	9,32	9,32	9,52	9,52	9,76
TG 4	Tätigkeiten mit weitergehenden Kenntnissen über die Tarifgruppe 3 hinaus /Schichtführer/in in den ersten 12 Monaten; Tätigkeit am Empfang und als Telefonist/in)	8,77	8,90	9,17	9,43	9,65	9,88	10,13	10,13	10,38	10,38	10,60
TG 5	Abgeschlossene Berufsausbildung; (Schichtführer/in nach 12 Monaten dieser Tätigkeit; Casinoverwalter/in)	10,00	10,15	10,45	10,74	10,98	11,20	11,44	11,44	11,75	11,75	12,04
TG 6	Tätigkeiten mit vertieften Kenntnissen, deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordert (Restaurant-Assistent/in in den ersten 12 Monaten)	11,14	11,31	11,65	11,98	12,22	12,46	12,72	12,72	13,06	13,06	13,39
TG 7	Tätigkeiten mit umfassenden Kenntnissen, deren Ausübung überwiegend eigene Entscheidungen und Verantwortung erfordert: (Restaurant-Assistent/in nach 12 Monaten)	11,82	12,00	12,36	12,71	12,96	13,22	13,50	13,50	13,86	13,86	14,21
TG 8	Tätigkeiten mit erhöhter Verantwortung, (Erste/r Restaurant-Assistent/in)	12,48	12,67	13,05	13,42	13,69	13,96	14,25	14,25	14,63	14,63	15,00
TG 9	Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Verantwortungsgrad über die Tarifgruppe 8 hinausgeht; (Restaurantleiter/in in den ersten drei Jahren nach erfolgreichem Abschluss)	13,54	13,74	14,15	14,55	14,84	15,14	15,46	15,46	15,88	15,88	16,28
TG 10	Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Verantwortungsgrad über Tarifgruppe 9 hinausgeht (Restaurantleiter/in nach dreijähriger Ausübung)	14,72	14,94	15,39	15,82	16,14	16,46	16,81	16,81	17,26	17,26	17,69
TG 11	Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben und hohem Verantwortungsgrad; (Restaurantleiter/in mit erheblich erweitertem Aufgabengebiet)	15,94	16,18	16,67	17,14	17,48	17,83	18,20	18,20	18,69	18,69	19,16
TG 12	Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben, die Tarifgruppe 11 hinausgehen; (Führungskraft oberhalb der Bezirksleiterebene)	17,24	17,50	18,03	18,53	18,90	19,28	19,68	19,68	20,21	20,21	20,72

Quelle: WSI-Tarifarchiv

10.7 Anhang 10b: Tarifentgelte in der Systemgastronomie in Ostdeutschland

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	01.12. 2009	01.12. 2010	01.12. 2011	01.06. 2013	01.01. 2015	01.06. 2016	01.08. 2017	01.01. 2018	01.04. 2018	01.08. 2018	01.01. 2019
TG 1a	-			6,85	7,06							
TG 1 (1b)	Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern; (Beschäftigte im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; Tätigkeiten in der Spülküche; Tischabräumer/in)	6,55	6,75	6,95	7,16	8,51	8,60	9,00	9,00	9,05	9,05	9,25
TG 2	Tätigkeiten, mit Anlernzeit; (Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten; Pizzazubereitung)	6,70	6,90	7,13	7,35	8,51	8,65	9,05	9,05	9,15	9,15	9,40
TG 3	Tätigkeiten mit weitergehende Kenntnisse über die Tarifgruppe 2 hinaus (Beschäftigte im Rotationssystem, die alle während der Schicht im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten selbständig ausüben können)	7,10	7,30	7,54	7,77	8,65	8,90	9,32	9,32	9,52	9,52	9,76
TG 4	Tätigkeiten mit weitergehende Kenntnisse über die Tarifgruppe 3 hinaus /Schichtführer/in in den ersten 12 Monaten; Tätigkeit am Empfang und als Telefonist/in)	7,66	7,79	8,06	8,32	8,75	9,09	9,72	9,93	10,17	10,38	10,60
TG 5	Abgeschlossene Berufsausbildung; (Schichtführer/in nach 12 Monaten dieser Tätigkeit; Casinoverwalter/in)	8,82	8,97	9,27	9,56	10,00	10,30	10,98	11,21	11,52	11,75	12,04
TG 6	Tätigkeiten mit vertieften Kenntnissen, deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordert (Restaurant-Assistent/in in den ersten 12 Monaten)	9,71	9,88	10,22	10,55	11,00	11,47	12,21	12,47	12,80	13,06	13,39
TG 7	Tätigkeiten mit umfassenden Kenntnisse, deren Ausübung überwiegend eigene Entscheidungen und Verantwortung erfordert: (Restaurant-Assistent/in nach 12 Monaten)	10,31	10,49	10,85	11,20	11,67	12,17	12,96	13,23	13,58	13,86	14,21
TG 8	Tätigkeiten mit erhöhter Verantwortung, (Erste/r Restaurant-Assistent/in)	10,88	11,07	11,45	11,82	12,32	12,85	13,68	13,97	14,34	14,63	15,00
TG 9	Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Verantwortungsgrad über die Tarifgruppe 8 hinausgeht; (Restaurantleiter/in in den ersten drei Jahren nach erfolgreichem Abschluss)	11,87	12,07	12,48	12,88	13,36	13,93	14,84	15,15	15,56	15,88	16,28
TG 10	Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Verantwortungsgrad über Tarifgruppe 9 hinausgeht (Restaurantleiter/in nach dreijähriger Ausübung)	12,91	13,13	13,58	14,01	14,52	15,14	16,14	16,47	16,91	17,26	17,69
TG 11	Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben und hohem Verantwortungsgrad; (Restaurantleiter/in mit erheblich erweitertem Aufgabengebiet)	13,95	14,19	14,68	15,15	15,73	16,41	17,47	17,84	18,32	18,69	19,16
TG 12	Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben, die Tarifgruppe 11 hinausgehen; (Führungskraft oberhalb der Bezirksleiterebene)	15,12	15,38	15,91	16,41	17,01	17,74	18,89	19,29	19,81	20,21	20,72

Quelle: WSI-Tarifarchiv

11. Friseurhandwerk

11.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Das Friseurhandwerk ist Teil des Wirtschaftszweigs Friseur- und Kosmetiksalons (WZ08-Klassifikation S96.02). Das Friseurhandwerk und die Kosmetiksalons bieten zwar grundsätzlich unterschiedliche Leistungen an. In Teilbereichen überschneidet sich das Leistungsspektrum eines Friseursalons mit den Angeboten von Kosmetik-, Massage- und Nagelstudios – etwa bei der Gesichts- und Handkosmetik, dem Make-up und Nageldesign oder Wellness-Anwendungen (Bünemann 2014, S. 3). Das Friseurhandwerk ist kleinbetrieblich strukturiert. Rund 97 Prozent der Betriebe haben weniger als zehn Beschäftigte (Bünemann 2014; Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019a, S. 12). Zum Stichtag 30.6.2017 umfasste das so genannte Friseurhandwerk (einschließlich Kosmetiksalons) insgesamt 80.769 Salons, die in der Handwerksrolle eingetragen waren (Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2018, S. 11). Zum Stichtag 30.6.2018 ging diese Zahl geringfügig auf 80.616 zurück. Die Zahl der Betriebe blieb zwar in den letzten Jahren konstant (Tabelle 11-1), allerdings ändert sich die Struktur der Betriebe. Umsatzstärkere Unternehmen gewinnen an Bedeutung. Sichtbar wird dies an einer über mehrere Jahre hinweg sinkenden Zahl von Filialbetrieben. Allerdings nahm die Zahl der Filialbetriebe im Jahr 2018 entgegen dem Trend der Vorjahre wieder zu.

Die Anzahl der Beschäftigten blieb in den letzten Jahren recht stabil. Zum Stichtag 31.12.2018 weist die Bundesagentur für Arbeit (2019) insgesamt 143.204 Beschäftigte im Friseurgewerbe aus, wovon 87 Prozent weiblich sind und 54 Prozent in Vollzeit arbeiten. Knapp 96 Prozent arbeiten als Fachkräfte, lediglich 4,5 Prozent als Helfer (ebd.). Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in den letzten Jahren relativ konstant geblieben (Tabelle 11-1). Ende 2018 waren in den Friseurbetrieben insgesamt 143.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dabei hat sich allerdings die Beschäftigtenstruktur stark verändert. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist in den letzten Jahren stark gesunken, während Teilzeitbeschäftigung zunimmt. Im Friseurhandwerk arbeiten im Jahr 2010 insgesamt 84 Prozent aller Friseure in Vollzeit, 2012 waren es 66 und 2015 noch 59 Prozent. Deutlich gesunken ist die Anzahl der Auszubildenden. Von 40.452 Auszubildenden im Jahr 2007 (Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019, S. 14) hat sich die Anzahl bis 2018 auf 20.982 fast halbiert.

Insgesamt arbeiten allerdings deutlich mehr Personen im Friseurhandwerk als es die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vermuten lässt. Hinzu kommen Selbständige (darunter rund 25.000 Kleinselbständige) und Minijobber. Es wird geschätzt, dass 30 Prozent aller im Friseurhandwerk Tätigen selbständig sind und etwa jeder sechste geringfügig beschäftigt ist (Bünemann 2014, S. 11).

Die steuerbaren Umsätze der Branche entwickelten sich während der letzten Jahre insgesamt positiv. Die 54.661 umsatzsteuerpflichtigen Friseurunternehmen haben im Jahr 2017 zusammen über sieben Milliarden Euro erwirtschaftet (Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019, S. 10). Die Entwicklung der Branche ist gekennzeichnet durch eine Zunahme von sogenannten Kleinselbstständigen, die durch den Wegfall der Meisterpflicht befördert wurde (Bünemann 2014, S.1). Diese beschäftigen keine Mitarbeiter und bilden keinen Nachwuchs aus und können unterhalb eines Jahresumsatzes von 17.500 Euro mehrwertsteuerfrei arbeiten. Der Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2018, S. 11) schätzt ihre Bedeutung für das Friseurhandwerk auf rund 25.000 Ein-Personen-Betriebe. Der Zentralverband kritisiert, dass mit den steuerprivilegierten Kleinbetrieben eine „unfaire Konkurrenz“ entstanden sei, die zu erheblichen

Wettbewerbsverzerrungen führe und negative Auswirkungen auf die Ausbildungsleistung und eine qualitätsorientierte Fachkräfteentwicklung habe.

Tabelle 11-1: Ökonomische Rahmendaten des Friseurhandwerks in Deutschland

	Friseurbetriebe ¹⁾	Entwicklung der Beschäftigtenzahl ²⁾	Auszubildende ³⁾
2010	78.522	160.201	34.742
2011	79.630	153.922	30.468
2012	79.889	147.291	27.651
2013	80.176	144.635	24.920
2014	80.332	143.989	23.540
2015	80.697	145.150	22.679
2016	80.664	145.270	22.430
2017	80.769	145.154	22.010
2018	80.616	143.204	20.982

¹⁾ In der Handwerksrolle eingetragene Betriebe

²⁾ 2010 und 2011: Klassifizierung der Berufe 1988, ab 2012: Klassifikation der Berufe 2010; angegeben sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Friseurgewerbe zum 31.12. eines Jahres (2011: 30.6.); in Klammern darunter: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Kosmetiksalons zum 31.12. eines Jahres (2011: 30.6.)

³⁾ Im Friseurhandwerk

Quellen: Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2017; 2018; 2019a)

Nach Ansicht des Zentralverbands stellen die Nachwuchsgewinnung und eine Verbesserung des Images die größten Herausforderungen für die Branche dar (Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks 2018, S. 13). Die Gewerkschaft ver.di sieht bessere Ausbildungsbedingungen und eine höhere Vergütung als wesentliche Voraussetzungen gegen den Rückgang an Auszubildenden (ver.di 2019).

11.2 Entwicklung und Struktur des Tarifvertragssystems

Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad

In der Wirtschaftsgruppe Friseur- und Kosmetiksalons werden nur für das Friseurhandwerk Tarifverträge ausgehandelt (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019, Interview ver.di 2019). Im Rahmen des Friseurhandwerks wird auch dekorative Kosmetik erbracht, aber keine pflegende Kosmetik. Entsprechend definieren die verschiedenen regionalen Tarifverträge den fachlichen Geltungsbereich auf alle gewerblichen Betriebe des Friseurhandwerks (zum Beispiel § 1 des Tarifvertrags für über Vergütungen im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalens vom 12.6.2018) oder auf die gewerblichen Betriebe des Friseurhandwerks und Betriebe der Haarbearbeitung (zum Beispiel § 1 des Entgelt-Tarifvertrags für Bayern vom 16.4.2018 oder § 1 des Entgelt-Tarifvertrags für Baden-Württemberg vom 16.4.2018).

Die Tarifverhandlungen führen die Landesbezirke der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di als Vertreter der Beschäftigten und die Landesinnungsverbände des Friseurhandwerks als Vertreter der Arbeitgeber. Voraussetzung ist, dass sich die Innungen auf freiwilliger Basis in Landesinnungsverbände organisieren und die Tarifhoheit auf diese übertragen (Lesch 2017, 12). Im Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks sind nach dessen offiziellen Angaben derzeit 13 Landesinnungsverbände zusammengeschlossen, die wiederum rund 260 Friseurinnungen vertreten

(Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019b). Nicht zu den Mitgliedern im Zentralverband gehört die Innung in Hamburg. Außerdem gibt es in Sachsen keinen Landesinnungsverband mehr und in Brandenburg hat sich dieser jüngst aufgelöst. Schleswig-Holstein ist dabei, mit Niedersachsen zu fusionieren. Angaben zum Organisationsgrad der Friseurbetriebe in den Innungen sind nicht öffentlich verfügbar (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019).

Die Gewerkschaft ver.di zählt rund zwei Millionen Mitglieder, davon etwa 1 Millionen Frauen (DGB 2019). Zu dem Organisationsgrad im Friseurhandwerk gibt es keine genauen Angaben. Laut ver.di liegt der Anteil jedoch unter zehn Prozent (Interview ver.di 2019). Die Mitgliederentwicklung wird jedoch grundsätzlich als stabil bezeichnet. Aufgrund der kleinbetrieblichen Strukturen sei die Branche schwierig zu organisieren. Ein Schwerpunkt der Organisationspolitik von ver.di liegt deshalb bei den Auszubildenden, die im Rahmen der Kampagne „Besser Abschneiden“ (ver.di 2016) direkt an den Berufsschulen angesprochen werden. Auf diese Weise konnte die Gewerkschaft in den letzten Jahren etwa 2.000 neue Gewerkschaftsmitglieder im Friseurhandwerk gewinnen (Interview ver.di 2019).

Tariflandschaft

Auf Arbeitgeberseite wird die Tarifhoheit traditionell nicht auf den Zentralverband übertragen. Stattdessen führen die Landesinnungsverbände regionale Verhandlungen und schließen eigenständige regionale Tarifverträge ab. Das geschieht aber nicht in allen Regionen (Bispinck 2017, S. 526 f.; Lesch 2017, S. 12 f.). In den letzten beiden Jahren neu abgeschlossene und damit aktuelle Entgelttarifverträge gibt es in den Tarifgebieten Bayern, Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland und Schleswig-Holstein. In den Tarifgebieten Berlin, Brandenburg, Bremerhaven, Pfalz, Saarland, Sachsen und Thüringen gibt es dagegen keine aktuellen Tarifverträge mehr. In Bremerhaven und im Saarland gibt es Empfehlungen der Landesinnungsverbände, in Sachsen und Thüringen wirken alte Tarifverträge nach. Die aktuellen Entgelttarifverträge der Tarifgebiete Baden-Württembergs, Bayerns, Hessens, Niedersachsens, Nordrhein-Westfalens und Schleswig-Holsteins sind allgemeinverbindlich (Zentralverband der Deutschen Friseurhandwerks 2019a, S. 27, Tabelle 10).

Aus den verschiedenen Jahresberichten des Zentralverbands geht hervor, dass es die am aktuellen Tarifgeschehen sichtbare Spaltung zwischen alten und neuen Bundesländern bereits vor der Einführung des Mindestlohns gab. Sie ist also nicht etwa Folge des Mindestlohns. Nach Einschätzungen der befragten Expertinnen und Experten gab es aber auch im Westen in fast allen Tarifregionen Phasen, in denen keine neuen Tarifverträge mehr geschlossen wurden (Interview ver.di 2019, Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019, Workshop Friseurhandwerk NRW 2019). Selbst in Nordrhein-Westfalen, das eine Art Sonderstellung unter den Regionen einnimmt (die Arbeitgeber sprechen gar von „Leitwölfen des Tarifwesens“), gab es in den 2000er-Jahren Phasen, in denen sich die Tarifparteien auf keine neuen Abschlüsse mehr verständigen konnten (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019). Dies konnte aber überwunden werden, weil auf beiden Seiten ein fester Wille bestand, die Tarifstrukturen zu erneuern. Eine besondere Rolle spielten dabei die handelnden Personen.

Zur Jahresmitte 2010 gab es lediglich in Bayern (Laufzeitbeginn 1.7.2010), Niedersachsen (Laufzeitbeginn 1.4.2010) und in Nordrhein-Westfalen (Laufzeitbeginn 1.5.2010) neu abgeschlossene Tarifverträge. In Baden-Württemberg, Bremen, Bremerhaven und im Rheinland waren Tarifverträge aus dem Jahr 2007 in Kraft, in den übrigen Regionen galten entweder ältere Tarifverträge (zum Teil in der Nachwirkung) oder es gab Tarifempfehlungen der Arbeitgeber (Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2010, S. 22). Regelmäßig verhandelt wurde in den letzten zehn Jahren (seit 2010) lediglich in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Im Osten liegen die letzten

Tarifabschlüsse lange zurück (zum Teil bis in die 1990er-Jahre, vgl. Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2010, S. 22; Bispinck 2017, S. 527; Lesch 2017, S. 12). Dass die ostdeutschen Landesinnungen keine Tarifverhandlungen mehr führen, beruht auf einem geringen Organisationsgrad auf Arbeitgeberseite. Viele Handwerksbetriebe in Ostdeutschland schließen sich den Innungen nicht an. Dadurch verfügen die Landesinnungen auch nicht über die finanziellen Spielräume, die für eine Wahrnehmung der Tarifzuständigkeit notwendig seien. Hinzu komme, dass die Entgeltvorstellungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften weit sind (Interview Zentralverbandes des Deutschen Friseurhandwerks 2019). Gleichzeitig räumt ver.di ein, dass die Gewerkschaft aufgrund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der kleinteiligen Struktur der Branche kaum in der Lage ist, Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen, um Arbeitgeber zum Abschluss von Tarifverträgen zu zwingen (Interview ver.di 2019).

Eine Ausnahme in der nach Bundesländern geteilten Tariflandschaft stellte der im Jahr 2013 abgeschlossene Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte im Friseurhandwerk vom 31.7.2013 dar. Ver.di gelang es mit einer Tarifgemeinschaft des Friseurhandwerks, an der insgesamt 26 Tarifparteien (Landesinnungen, Innungen und einzelne Unternehmen) teilnahmen, einen nationalen tariflichen Branchenmindestlohn einzuführen, der im Rahmen eines Stufenmodells eine schrittweise Erhöhung der Lohnuntergrenze für das Friseurhandwerk vorsah (Bispinck 2017, S. 527; Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2013, S. 20; ver.di 2013). Dieser wurde über ein Verfahren nach § 5 Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt (Lesch 2017, S. 13). Der Mindestentgelt-Tarifvertrag wurde von ver.di mit Wirkung zum 31.07.2016 gekündigt. Seit diesem Zeitpunkt befindet sich der Mindestentgelt-Tarifvertrag Friseurhandwerk in der Nachwirkung (Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2016, S. 27; siehe dazu ausführlicher Kapitel 11.3).

Tarifbindung und Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Nach Angaben von Destatis (2019, S. 8) lag die Tarifbindung im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen“, zu denen auch das Friseurhandwerk gehört, im Jahr 2014 bei 32 Prozent. Für die Wirtschaftsgruppe „Friseur- und Kosmetiksalons“ gibt es keine gesonderten Angaben zur Tarifbindung.

Nach Einschätzung der Tarifparteien ist die Tarifbindung regional unterschiedlich, wobei sie im Osten deutlich geringer als im Westen ausfällt (Interview ver.di 2019, Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019). Nach Arbeitgeberschätzungen vom Frühjahr 2017 dürften zwischen 30 und 50 Prozent der Friseurhandwerksbetriebe in den Innungen organisiert sein (Lesch 2017, S. 13). Der ver.di-Bundesfachbereich gibt an, dass sich bei den Landesinnungsverbänden ein anhaltender Mitgliederschwund beobachten lässt. Die Gewerkschaft geht davon aus, dass in keiner Tarifregion mehr eine Tarifbindung von 50 Prozent erreicht werde (Interview ver.di 2019). In Baden-Württemberg konnte im Rahmen des letzten Verfahrens zur Allgemeinverbindlicherklärung von den Arbeitgebern nachgewiesen werden, dass 51 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben arbeiteten (Schiermeyer 2019). Diese Angabe ist aber offiziell nicht bestätigt. In Nordrhein-Westfalen sind zwischen 40 und 45 Prozent der Betriebe in Innungen organisiert (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019).

Die rückläufige Organisationsbereitschaft der Handwerksbetriebe erschwert den Abschluss von Tarifverträgen, da beide Tarifparteien ein großes Interesse daran haben, die Entgelte für allgemeinverbindlich zu erklären. Beide Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass ohne eine Allgemeinverbindlicherklärung die Aufrechterhaltung von Tarifverträgen in der Branche kaum möglich sei, da ansonsten nicht-tarifgebundene Unternehmen mit untertariflicher Bezahlung und niedrigeren Preisen einen großen Wettbewerbsvorteil hätten (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019, Interview ver.di 2019). Auch die Vertreterinnen und Vertreter der

Tarifparteien aus Nordrhein-Westfalen bestätigten im Rahmen eines Gruppenworkshops diese Einschätzung (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019). Sie sehen in der Allgemeinverbindlichkeit nach dem TVG einen elementaren Ordnungsfaktor, um Lohndumping zu vermeiden, was im Interesse beider Tarifparteien liege. Wo eine solche Allgemeinverbindlichkeit nicht erreichbar sei, leide auch die Bereitschaft, einen Tarifkompromiss zu erzielen. Ein Beispiel für die Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit ist Berlin, wo aufgrund eines geringen Organisationsgrades das Risiko eines AVE-Verfahrens gescheut werde. Daher werde dort gar kein Tarifvertrag abgeschlossen (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019).

11.3 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Tarifvertragssystem

Vor dem Hintergrund der öffentlichen Mindestlohndebatte gelang es den Tarifvertragsparteien bereits 2013, einen bundesweiten Mindestlohntarifvertrag zu vereinbaren, der in einem Stufenmodell eine schrittweise Anhebung der untersten Tarifvergütungen auf 8,50 Euro vorsah. Das Stufenmodell sollte die Branche nicht nur schrittweise auf den gesetzlichen Mindestlohn vorbereiten, sondern auch zu einer Imageverbesserung für den Berufszweig führen (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019, Interview ver.di 2019, Workshop Friseurhandwerk NRW 2019). Die Lohnanpassungen starteten mit einer ab dem 1.8.2013 verbindlichen Lohnuntergrenze von 7,50 Euro je Stunde im Westen und 6,50 Euro je Stunde im Osten. Insbesondere in den neuen Bundesländern lagen zum damaligen Zeitpunkt noch einige Lohngruppen unter 6,50 Euro (Bispinck 2017, S. 527, Abbildung 4).

Nutzung der Übergangsregelung

Da der Mindestlohntarifvertrag gemäß § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt worden war, § 24 MiLoG aber für die Inanspruchnahme der Übergangsregelung einen nach AEntG erstreckten Tarifvertrag voraussetzte, haben die Tarifparteien (zusätzlich) noch eine Rechtsverordnung nach dem AEntG beantragt. Die Mindestlohnverordnung für das Friseurhandwerk galt für sieben Monate bis 31. Juli 2015. Zum Zeitpunkt der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns lag der tarifliche Branchenmindestlohn bei 8,00 Euro in Westdeutschland und 7,50 Euro in Ostdeutschland. Anfang August 2015 stieg dieser dann in beiden Regionen auf das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns. Die Nutzung der Übergangsregelung war beim Abschluss des Mindestlohntarifvertrags kein bewusstes Ziel, da man zum Abschluss des Mindestlohntarifvertrags von einem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,00 Euro ausgegangen war (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019).

Veränderung der Verhandlungsbereitschaft

Bereits auf der Mitgliederversammlung des Zentralverbands des Deutschen Friseurhandwerks im Juni 2012 sprachen sich die Delegierten einstimmig für eine Stärkung des Tarifvertragssystems im Friseurhandwerk aus (Zentralverband der Deutschen Friseurhandwerks 2012, S. 26). Der Zentralverband wurde daher beauftragt, Voraussetzungen für den ein Jahr später geschlossenen Bundes-Mindestentgelttarifvertrag zu schaffen. In diesem Tarifvertrag geben beide Tarifvertragsparteien in der Präambel als Ziel an, die Wettbewerbsfähigkeit der Branche und seiner Beschäftigten zu sichern. Beide Tarifparteien betonen, dass der Branchenmindestlohn zudem das Image der Branche aufpolieren sollte (Interview ver.di 2019, Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019). Der Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2013, S. 20) stellte zudem schon frühzeitig einen Bezug zur damaligen Mindestlohndebatte her. Der Tarifabschluss zeige, dass sich auch unter schwierigen Voraussetzungen der grundsätzliche Vorrang tariflicher und vor allem branchengerechter Lösungen vor gesetzlichen Regelungen realisieren lasse. Ziel des Tarifvertrags war es auch, die Stundenentgelte (vor allem im Osten) an dieses Niveau heranzuführen (Lesch 2017, S. 13; Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019).

Seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Anfang 2015 hat sich das Tarifgeschehen im Friseurhandwerk zum Teil verändert. In einigen westdeutschen Tarifregionen wurden nach längerer Pause erstmals wieder Tarifverträge geschlossen, zum Beispiel in Niedersachsen und Baden-Württemberg (ver.di 2018a; Heitmann 2018; Schliermeyer 2019). Andererseits besteht in den ostdeutschen Regionen nach wie vor keine ausreichende Bereitschaft, wieder Tarifverhandlungen zu führen (Interview ver.di 2019; Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019).

In Ostdeutschland gibt es nach Angaben von ver.di keine Bereitschaft der Arbeitgeber, in Tarifverträgen über den gesetzlichen Mindestlohn hinauszugehen. Gleichzeitig sei ver.di aufgrund seiner Organisationsschwäche auch nicht in der Lage, Tarifverträge durchzusetzen (Interview ver.di 2019). Einen revitalisierenden Effekt, der sich an Beispielen wie Niedersachsen, Baden-Württemberg und Hessen (ver.di 2018b) belegen lässt, habe es dagegen in einigen westdeutschen Bundesländern gegeben. So hat es etwa in Baden-Württemberg jüngst eine Erneuerung der Tarifstruktur gegeben. Dort seien 2018 erstmals seit 2007 neue Tarifverträge abgeschlossen worden, was vorher, aus Sorge keine Allgemeinverbindlichkeit zu erreichen, längere Zeit nicht gemacht wurde (auch: Schliermeyer 2019).

Der ver.di-Bundesfachbereich beschreibt das Problem wie folgt: Wenn eine Tarifwilligkeit da sei, sei der Mindestlohn ein Treiber. Wenn aber keine Tarifwilligkeit da sei, zögen sich die Arbeitgeber auf den Mindestlohn zurück (Interview ver.di 2019). Die Arbeitgeber bewerten den Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsbereitschaft der Tarifparteien im Interview teilweise negativ. Im Osten seien die Innungen und Landesinnungen ohnehin schwach. Nun würde deren Verhandlungsbereitschaft weiter geschwächt, weil der Mindestlohn die regelmäßige Erhöhung die Lohnentwicklung faktisch in Zwei-Jahres-Schritten vorgebe und ver.di auch noch einen Abstand zum Mindestlohn fordere. Die Revitalisierung im Westen sei hingegen keine Folge des Mindestlohns, sondern des gemeinsamen Ziels, die Tarifstrukturen zu erneuern. Vorrangig sei dabei, ob die rechtlichen Hürden genommen werden könnten, um eine Allgemeinverbindlichkeit durchzusetzen. Entscheidend sei hierfür die Durchsetzung des branchenspezifischen Mindestlohntarifvertrags gewesen. Da dieser allgemeinverbindlich erklärt wurde und nicht verlängert wurde, sei die Bereitschaft in den Landesinnungsverbänden gestiegen, einen neuen Anlauf für Tarifverhandlungen auf regionaler Ebene zu starten und eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung anzustreben (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019).

Die Gewerkschaft führt die regional gestiegene Verhandlungsbereitschaft auch auf einen höheren Organisationsgrad unter den Auszubildenden zurück, der durch die Kampagne „Besser abschneiden“ (ver.di 2016) erreicht wurde. In Baden-Württemberg sowie in Hessen habe man zunächst Tarifverträge für die Auszubildenden abgeschlossen, was aus Sicht von ver.di als „Eingangstor“ für neue Entgelttarifverträge diene (Interview ver.di 2019).

Dass es bisher nicht gelang, einen weiteren bundesweiten Branchenmindestlohn zu regeln, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Die Arbeitgeberseite führt das Scheitern der Verhandlungen vor allem darauf zurück, dass ver.di einen einheitlichen Branchenmindestlohn forderte, der den unterschiedlichen Ertragslagen in den verschiedenen Regionen nicht gerecht würde (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerk 2019). Nach der ersten Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns auf 8,84 Euro je Stunde zum Jahresbeginn 2017 sei es ein besonderes Anliegen der tarifzuständigen Landesverbände gewesen, mit einer gemeinsamen Mindestlohn-Tarifkommission eine neue branchenbezogene Lohnuntergrenze mit ver.di zu vereinbaren. Dies sei aber nach intensiven Gesprächs- und Verhandlungsrunden 2016 und in der ersten Jahreshälfte 2017 nicht gelungen. Die Forderung von ver.di nach einem untersten Tariflohn von 10 Euro je Stunde habe sich

nach Ansicht der Arbeitgeber an einer politisch aufgestellten Forderung orientiert, aber nicht an der spezifischen Branchensituation (Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2017, S. 26).

Ver.di bestätigt, dass die Vorstellungen über das Entgeltniveau weit auseinanderlagen. Insbesondere in Ostdeutschland wären die Arbeitgeber nicht bereit gewesen, über den gesetzlichen Mindestlohn hinauszugehen. Im Westen habe es zwar eine Bereitschaft gegeben, 16 Cents draufzulegen und auf 9 Euro je Stunde zu gehen. Aus Sicht der Gewerkschaft wäre ein solch geringer Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn jedoch eher ein tarifpolitisches Feigenblatt gewesen (Interview ver.di 2019). Die Erhöhung sei aber nicht allein am Volumen gescheitert, sondern auch daran, dass eine Verständigung der Arbeitgeber auf einen bundesweiten Mindestlohntarifvertrag nicht mehr gegeben war. Aus diesem Grunde sei auch ein weiterer Anlauf im Jahr 2018 gescheitert. Hier wäre auch die neuerliche Anpassung von 9,19 Euro je Stunde ab 2019 erneut eine Hürde gewesen, die die Arbeitgeber nicht substantziell überschreiten wollten.

Eine besondere Position nahm dabei das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen ein. Die Arbeitgeber betonen, dass weder die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns noch dessen Anpassungen einen negativen Einfluss auf die Verhandlungsbereitschaft im Tarifgebiet gehabt hätten. Man wäre auch bereit gewesen, einen zweiten bundesweiten Mindestlohntarifvertrag abzuschließen. Jedoch werde es mit steigendem Mindestlohn unattraktiver, Tarifverhandlungen zu führen. Auch die regionale ver.di-Tarifkommission stellt in Nordrhein-Westfalen keine Veränderung der Verhandlungsbereitschaft fest. Zwar habe es in den 2000er-Jahren eine Phase ohne Tarifabschlüsse gegeben, aber die Tarifparteien hätten wieder zusammengefunden (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019). Ver.di sieht einen entscheidenden Faktor hierfür in der Landesschlichtung, die bereits zweimal geholfen habe, Abschlüsse zu erzielen. Nordrhein-Westfalen ist eines der wenigen Länder, die eine Landesschlichtung für die Tarifparteien kostenlos anbietet. Diese wird als unparteiische und neutrale Institution aktiv, wenn beide Parteien dies wünschen (Tarifregister NRW 2019).

Veränderung der Laufzeiten

Das Statistische Bundesamt kommt in seiner Analyse des Tarifgeschehens auf Wirtschaftszweig-Ebene zu dem Ergebnis, dass bei den persönlichen Dienstleistungen, analog zur Gesamtwirtschaft, eine „tendenzielle Zunahme der Tariflaufzeiten erkennbar“ ist (Statistisches Bundesamt, 2019, 17). Aus Arbeitgebersicht hat die Einführung des Mindestlohns und deren Erhöhung im Zwei-Jahres-Rhythmus dagegen eher zu einer Verkürzung der Laufzeiten geführt. Die Verträge hätten oftmals eine Gültigkeit von zwei Jahren, was auch auf den Anpassungsdruck durch die Erhöhungen des Mindestlohns innerhalb dieses Turnus zurückzuführen sei (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019). Im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen achtet man laut Aussage von Arbeitgebern und Gewerkschaft beim Turnus der Entgeltanpassungen auf die gesetzlichen Mindestlohnanpassungen, jedoch seien die Laufzeiten unverändert geblieben (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019).

Die Übersicht in [Tabelle 11-2](#) deutet keinen Zusammenhang zwischen Mindestlohneinführung und Laufzeiten der Tarifverträge an. In Nordrhein-Westfalen wurden 2016 und 2018 Tarifverträge mit einer Laufzeit von 23 und 24 Monaten abgeschlossen, im letzten Abschluss davor (2012) lag die Laufzeit bei 41 Monaten, beim Abschluss von 2009 bei 26 Monaten. In Bayern lagen die Laufzeiten in den Tarifabschlüssen der Jahre 2011 und 2013 bei 24 und 31 Monaten, in den Tarifabschlüssen der Jahre 2015 und 2018 bei 30 und 32 Monaten. Dort hat der Mindestlohn die Laufzeiten offenbar nicht reduziert. Ein Blick auf drei Tarifgebiete, die im Jahr 2018 erstmals seit längerer Zeit wieder Tarifverträge abgeschlossen haben, deutet auch auf keinen Mindestlohneinfluss auf die Laufzeiten hin. Die Spannweite liegt zwischen 24 Monaten in Niedersachsen und 36 Monaten in Hessen.

Tabelle 11-2: Laufzeiten der Tarifverträge im Friseurhandwerk in ausgewählten Tarifgebieten

Region	Abschlussjahr	Laufzeit	Laufzeit in Monaten
Bayern	2011	1.4.2011 bis 31.3.2013	24
	2013	1.4.2013 bis 31.10.2015	31
	2015	1.11.2015 bis 30.4.2018	30
	2018	1.5.2018 bis 31.12.2020	32
NRW	2009	1.5.2009 bis 30.6.2012 (Nachwirkung bis 31.7.2012)	26
	2012	1.8.2012 bis 31.12.2015 (Nachwirkung bis 31.7.2016)	41
	2016	1.8.2016 bis 30.6.2018	23
	2018	1.7.2018 bis 30.6.2020	24
Baden-Württemberg¹⁾	2018	1.5.2018 bis 31.7.2020	27
Hessen²⁾	2018	1.7.2018 bis 30.6.2021	36
Niedersachsen³⁾	2018	1.8.2018 bis 31.7.2020	24

¹⁾ Erster Tarifabschluss seit 2007

²⁾ Erster Tarifabschluss seit 2003

³⁾ Erster Tarifabschluss seit 2011

Quelle: eigene Zusammenstellung

11.4 Einfluss von Mindestlohneinführung und -anpassung auf die Tarifpolitik

Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien

Der Mindestlohn ist aus Sicht der Gewerkschaft ein Treiber der Tariflohnentwicklung. Dabei ist es das Ziel von ver.di, einen deutlichen Abstand der untersten Tariflohngruppe zum gesetzlichen Mindestlohn zu vereinbaren (Interview ver.di 2019).

Nach Angaben der ver.di-Tarifkommission Nordrhein-Westfalens beschloss der ver.di Bundesvorstand bereits 2012, keinen Tarifvertrag mit einem Stundenlohn unterhalb des vom DGB geforderten Mindestlohns von 8,50 Euro mehr abzuschließen (Workshop Friseurhandwerk NRW). Nach dem Auslaufen des bundesweiten Mindestlohntarifvertrags im Jahr 2016 forderte ver.di in den Verhandlungen über einen neuen bundesweiten Tarifvertrag für das Friseurhandwerk eine Lohnuntergrenze, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Aus Sicht der Arbeitgeber hat dies die (gescheiterten) Bemühungen erschwert, einen weiteren Mindestlohntarifvertrag für die Branche abzuschließen (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019).

Tariflohndynamik und Tariflohnstruktur

Aus Sicht des Zentralverbands lag vor der Einführung des Mindestlohns eine angemessene Differenzierung zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen vor. In allen Tarifwerken auf Landesebene habe es eine Differenzierung zwischen ungelernten Kräften und Gesellen gegeben. Der Abschluss des branchenweiten Mindestlohntarifvertrags für das Friseurhandwerk führte laut Arbeitgebern zu einer Stauchung der Lohnstruktur, auch im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen. Durch den gesetzlichen Mindestlohn habe sich diese Stauchung dann verschärft.

Die Gewerkschaft bestätigt dies und weist darauf hin, dass in den neu abgeschlossenen Tarifverträgen im Regelfall keine Lohngruppe für die ungelernten Kräfte mehr existieren. Eine

Ausnahme stellt Nordrhein-Westfalen dar. Hier sieht § 2 des Tarifvertrags vom 12.6.2018 für die Vergütungsgruppen 1a und 1b keinen Betrag in Euro, sondern lediglich den Hinweis „Mindestlohn“ vor. Dass die Entgeltgruppen für ungelernete Kräfte oftmals entfallen sind, führt ver.di auf den Mindestlohn zurück. Im Osten, wo es keine Tarifverträge gibt, würden oftmals auch die gelernten Kräfte nach Mindestlohn bezahlt, was dort zu einer deutlichen Stauchung in der Lohnstruktur führe. Bei den Tarifverhandlungen sieht ver.di auch nach der Einführung des Mindestlohns zwar ein Verständnis auf Seiten der Arbeitgeber, dass eine grundsätzliche Differenzierung zwischen gelernten und ungelerten Kräften vorhanden sein müsse. Die oberen Lohngruppen würden aber nicht unbedingt proportional zu den unteren Lohngruppen angehoben (Interview ver.di 2019). Die Arbeitgeberseite bestätigt, dass die Stauchung nur teilweise wieder rückgängig gemacht wurde. Sie spricht von einem „Kaminzugeffekt“ (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019). Damit ist gemeint, dass bei den neu ausgehandelten Tarifverträgen eine „Anhebung des Lohngitters insgesamt“ zu beobachten sei.

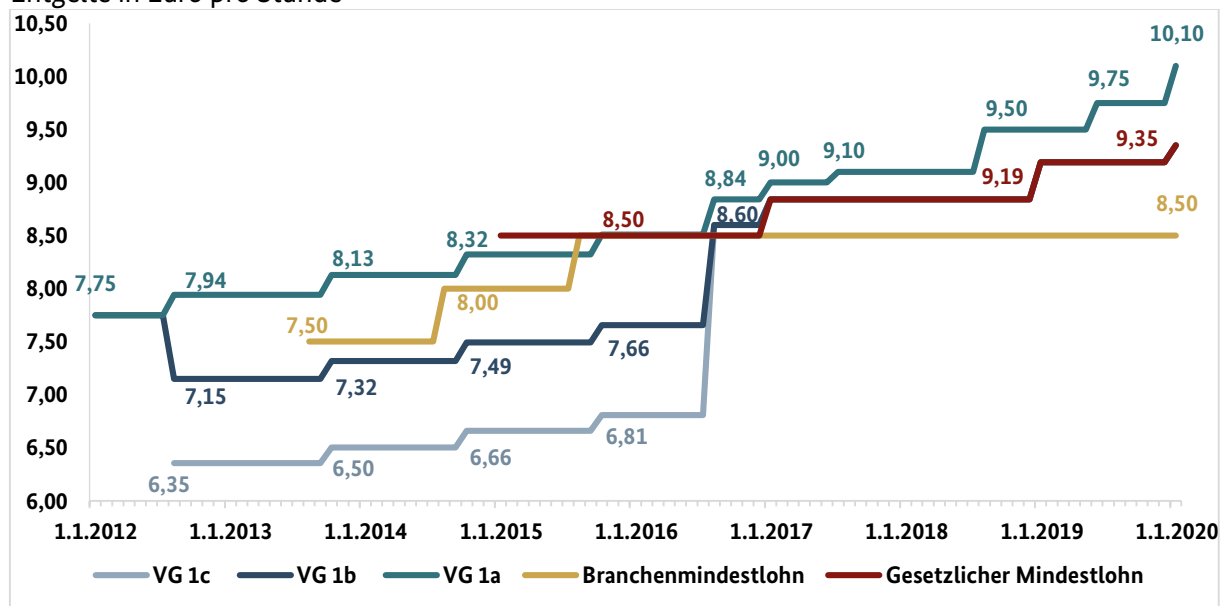
Wie stark der Mindestlohn in das Tarifgefüge eingegriffen hat, lässt sich am Beispiel des Tarifgebiets Nordrhein-Westfalens zeigen. In diesem Tarifgebiet sehen sowohl der Friseur- und Kosmetikverband als auch ver.di den Mindestlohn als Treiber für die Lohnstruktur, ohne dass sich dadurch in der Lohnstruktur dauerhaft eine geringere Differenzierung ergeben hätte. Jedoch erläuterten die Arbeitgeber, dass es eine Veränderung des Referenzlohns gegeben habe, sich somit die Logik des Tarifaufbaus verändert habe. So wurde vor Einführung des Mindestlohns die Lohngruppe der Gesellen als Referenzlohn genommen und ungelernete Kräfte haben entweder 80 Prozent dieses Lohns erhalten, wenn sie quer eingestiegen sind oder 90 Prozent, wenn sie eine Lehre durchlaufen haben, aber keinen Abschluss erzielen konnten. Nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde das gesetzliche Lohnniveau als Referenzlohn für die unterste Lohngruppe genommen und auf dieser Basis dann das übrige Lohngefüge aufgebaut. Der Anspruch der Gewerkschaft, einen ausreichenden Abstand zwischen ungelerten und ausgebildeten Kräften zu haben, ist aus ihrer Sicht in Nordrhein-Westfalen gegeben. Während ver.di den Mindestlohn als einen „Beschleuniger“ der tariflichen Lohnentwicklung sieht, empfindet der Landesinnungsverband die bisherige Dynamik als zu hoch und kritisiert insbesondere die „außerplanmäßige“ Erhöhung von Januar 2019 (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019).

Der Zentralverband weist darauf hin, dass der gesetzliche Mindestlohn insbesondere für die neuen Bundesländer zu hoch sei (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019). Dies führe in der Praxis dazu, dass die Arbeitszeit formal reduziert werde und die Schwarzarbeit zunähme. Dies wird von den befragten Experten des Landesinnungsverbands im Gruppenworkshop bestätigt. Selbst in Nordrhein-Westfalen hätten die entgeltbedingten Kostensteigerungen nicht durch höhere Umsätze ausgeglichen werden können, sodass es zu einer Gewinnkompression kam. Zudem lief die mit den höheren Entgelten verbundene Hoffnung, das Image des Frisörberufs aufzuwerten aus Sicht der Arbeitgeber ins Leere (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019).

Die Gewerkschaft ver.di geht im Gegensatz dazu davon aus, dass die meisten Friseurbetriebe in der Lage waren, höhere Lohnkosten durch Preiserhöhungen zu kompensieren. Die Kunden hätten in der Regel großes Verständnis für die höheren Preise gezeigt, da sie unmittelbar mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in Verbindung gebracht wurden. Lediglich größere Friseurketten hätten mitunter Probleme mit der Akzeptanz höherer Preise, da diese über eine deutlich geringere Kundenbindung verfügen (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019).

Abbildung 11-1: Branchenmindestlohn, gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tarifentgelte im Friseurhandwerk in NRW

Entgelte in Euro pro Stunde



Erläuterung: Der tarifliche Branchenmindestlohn lief zum 31.07.2016 aus; ab dem 1.1.2017 werden VG 1c und VG 1b durch den Mindestlohn bestimmt. VG 1c: Arbeitnehmer/in ohne Ausbildung; 1b: Arbeitnehmer/in mit Berufsausbildung ohne Gesellenprüfung; VG 1a: Arbeitnehmer/in mit Gesellenprüfung und Basistechniken; die Vergütungsgruppe VG1c wurde erst mit Wirkung vom 1.8.2013 eingeführt, die Vergütungsgruppe VG1b wurde ab dem 1.8.2013 neu definiert: Die Absenkung ergibt sich, weil erstmals seit 2005 wieder ein Entgelt für Beschäftigte tarifvertraglich geregelt wurde, die nach durchlaufener Ausbildungszeit keine Gesellenprüfung abgelegt haben und weniger als zwei Jahre Berufserfahrung aufweisen. Für diese Gruppe wurde ein Entgelt in Höhe von 90 Prozent der Vergütungsgruppe VG1a tarifiert. Wer in der VG1b nach durchlaufener Ausbildungszeit keine Gesellenprüfung abgelegt hat, aber mehr als zwei Jahre Berufserfahrung aufweist, hat Anspruch auf VG1a

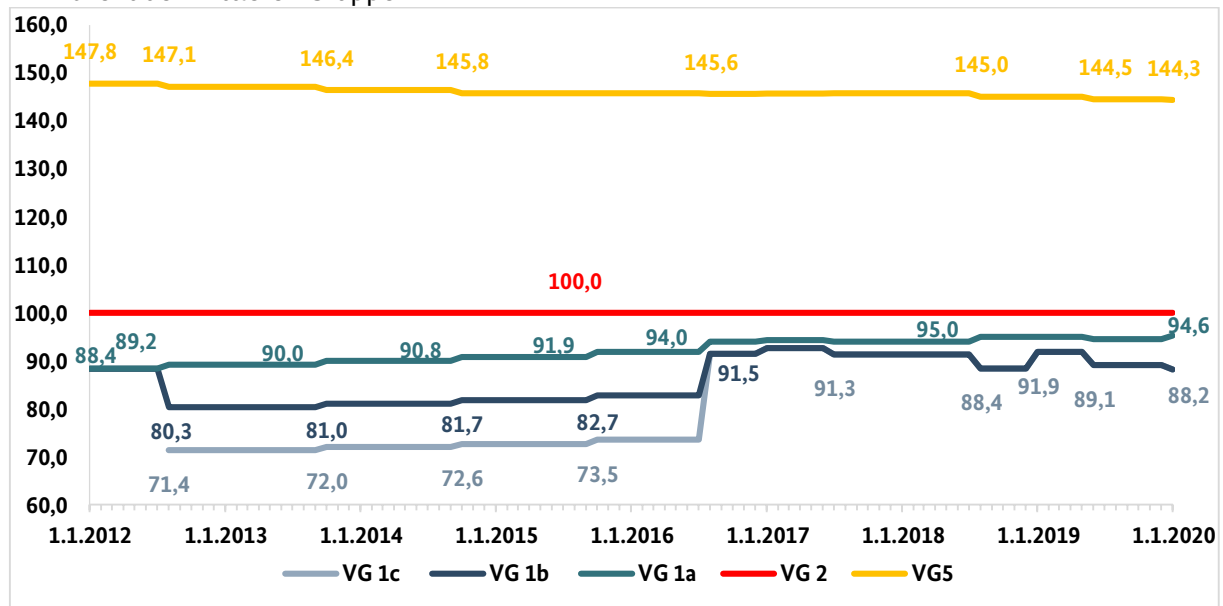
Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

Abbildung 11-1 zeigt den Einfluss des Branchenmindestlohns und des gesetzlichen Mindestlohns auf die Tarifentgeltstruktur der untersten Vergütungsgruppen im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalens. Der Branchenmindestlohn überholte ab dem 1. Oktober 2013 sowohl die Vergütungsgruppe 1c für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Ausbildung als auch die Vergütungsgruppe 1b für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Berufsausbildung ohne Gesellenprüfung. Mit dem Abschluss vom August 2016 passten die Tarifparteien in Nordrhein-Westfalen die untersten Entgelte dann wieder an. Gleichzeitig lief der branchenweite Mindestlohn aus. Zum 1. August 2016 lagen die beiden Vergütungsgruppen dann um 10 Cent über dem tariflichen Mindestlohn. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2017 führte zu einer erneuten Verdrängung der Vergütungsgruppen 1b und 1c. Um dies künftig zu vermeiden, wurden im (noch aktuellen) Entgelttarifvertrag vom 12. Juni 2018 die Stundenlöhne für diese beiden Vergütungsgruppen an den aktuell gültigen gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt: In der Entgelttabelle steht kein Eurobetrag, sondern einfach nur „Mindestlohn“. Faktisch existiert für diese Gruppen damit kein tarifliches Entgelt mehr und die vor Abschluss des tariflichen Branchenmindestlohnvertrags existierende Differenzierung zwischen Vergütungsgruppe 1b und 1c existiert auch nicht mehr. Die Vergütungsgruppe 1a, die für Beschäftigte mit abgeschlossener Gesellenprüfung gilt, lag 2015 vorübergehend unter dem Branchenmindestlohn und auch unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Seit August 2016 liegt sie aber darüber und der Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn wächst.

Durch die Betrachtung der Lohnstruktur in [Abbildung 11-2](#) wird die Stauchung der unteren Entgeltgruppen durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns deutlich. Dabei wurde die mittlere Entgeltgruppe (VG 2), die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Gesellen- oder Meisterprüfung und selbständigem Arbeiten gilt, als Referenzgruppe herangezogen und der Verdienst gleich 100 gesetzt. Die Entgelte der übrigen Gruppen wurden dann in Prozent der mittleren Gruppe umgerechnet. Die höchste Gruppe, die in den Vergleich einbezogen wurde, ist die VG 5. Sie gilt für Geschäftsführer oder Betriebsleiter mit Meisterprüfung und verantwortliche Ausbilder. Die überproportionale Anhebung der unteren Entgeltgruppen durch den Mindestlohn führte zu einer deutlichen Annäherung der Vergütungsgruppen 1b und 1c (an- und ungelernete Beschäftigte) an die mittlere Vergütungsgruppe VG 2. Diese Stauchung wurde aber schrittweise wieder verringert. Eine leichte Stauchung ist auch hinsichtlich der VG 1a zu beobachten, die für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung ohne Berufserfahrung gilt. Die VG 1a betrug 2012 noch 89 Prozent der VG 2, 2016 waren es dann 94 Prozent und derzeit sind es knapp 95 Prozent. Am oberen Rand der Lohnstruktur zeigt sich nur eine marginale Stauchung, die nicht korrigiert wurde. So lag die VG 5 im Jahr 2012 bei 147 Prozent der VG 2, derzeit sind es knapp 145 Prozent.

Abbildung 11-2: Oberste und untere Entgeltgruppen im Friseurhandwerk in NRW

In Prozent der mittleren Gruppe



Erläuterung: Untere Entgeltgruppen: VG 1c: Arbeitnehmer/in ohne Ausbildung; VG 1b: Arbeitnehmer/in mit Berufsausbildung ohne Gesellenprüfung; VG 1a: Arbeitnehmer/in mit Gesellenprüfung und Basistechniken; Mittlere Entgeltgruppe: VG 2: Arbeitnehmer/in mit Gesellen- oder Meisterprüfung und selbständigem Arbeiten; Oberste Entgeltgruppe: VG 5: Geschäftsführer/in oder Betriebsleiter/in mit Meisterprüfung und verantwortlicher Ausbilder/in; VG 1c und VG 1b: ab 1.8.2016: identische Entgelte; mittlere Gruppe = 100

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Lohnabstände nach einer gewissen Lohnstauung bei der Einführung des Mindestlohns kaum mehr verändert haben. Dies bedeutet, dass die durch die Mindestlohndynamik beeinflussten Lohnerhöhungen stets an alle Lohngruppen weitergegeben wurden und sich damit die gesamte Lohntabelle nach oben verschoben hat.

Durch die stark reduzierte Form der Tarifverträge im Friseurhandwerk, gibt es keine Kompensation von mindestlohnbedingten Lohnerhöhungen. „Es ist im Grunde genommen kaum Masse da, um Kompensationen zu machen“, heißt es vom Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks.

11.5 Zukünftige Herausforderungen aus Sicht der Tarifvertragsparteien

Eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro würde aus Sicht der Arbeitgeber erhebliche Auswirkungen auf die Tariflandschaft haben. Es wird befürchtet, dass „dann einfach die Hürden zu hoch seien, über die dann gesprungen werden muss“ und die Betriebe nicht mehr bereit wären, „auf diesem hohen Niveau zu tarifieren“ (Interview Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 2019). Die Arbeitgeberseite sieht die Gefahr eines „Einheitslohns“, da die Lohngruppen von „unten nach oben verschwinden“ würden und ein Großteil der Beschäftigten dann nur noch den Mindestlohn erhalten würde. Darüber hinaus könnte eine Entwicklung hin zu einem stärkeren Leistungslohnsystem entstehen, nachdem die Arbeitskräfte zum Beispiel anhand ihres erzielten Umsatzes Prämien bekämen. Zudem kritisierten die Arbeitgeber die Lohndynamik als zu hoch. Außerdem habe die außerplanmäßige Erhöhung im Jahr 2019 viel Vertrauen gekostet. Betriebe und

Arbeitgeber seien davon ausgegangen, dass der Mindestlohn nur alle zwei Jahre angepasst werde (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019).

Die Gewerkschaft ver.di befürwortete prinzipiell eine schnelle Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro, um diesen auf ein existenzsicherndes Niveau anzuheben. Von Seiten der ver.di-Bundesfachgruppe sieht man bei einer solchen Anhebung des Mindestlohns eine positive Auswirkung auf die Tarifverträge. Die Gewerkschaft hat keine Sorge, dass die Bereitschaft Tarifverträge abzuschließen, sinken würde, sondern geht eher davon aus, dass sich dann auf der Grundlage des neuen Mindestlohns auch eine neue Tariflohnstruktur etablieren würde. Ver.di sieht insgesamt in einem höheren Mindestlohn die Chance, eine Aufwertung der Branche zu erreichen und damit dem bestehenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel entgegenzutreten. Da ein höherer Mindestlohn auch die Kaufkraft der unteren Einkommensgruppen steigern würde, geht die Gewerkschaft davon aus, dass die Kunden auch weitere Preiserhöhungen akzeptieren würden (Workshop Friseurhandwerk NRW 2019).

Literatur und Materialien

Interviews:

Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 18. Juli 2019

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks, 19. Juni 2019

Workshop:

Friseurhandwerk NRW mit Repräsentanten des ver.di-Landesbezirks NRW sowie des Friseur- und Kosmetikverbands Nordrhein-Westfalen, Dortmund, 23. Juli 2019

Literatur

- Bispinck, R. (2017): Mindestlöhne und Tarifpolitik – Ergebnisse des WSI-Niedriglohn-Monitoring, WSI-Mitteilungen 7/2017, Seiten 523-532
- Bünemann, D. (2014): Friseur- und Kosmetiksalons – Service für jedes Alter und jeden Geldbeutel – von „Cut and Go“ bis Beautytempel, Erstbericht März 2014, Osnabrück
- Heitmann, J. (2018): Nach sechs Jahren gibt es wieder einen Tarifvertrag für das Friseurhandwerk in Niedersachsen, <https://www.haz.de/Nachrichten/Wirtschaft/Niedersachsen/Nach-sechs-Jahren-gibt-es-wieder-einen-Tarifvertrag-fuer-das-Friseurhandwerk-in-Niedersachsen> [19.9.2019]
- Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-report Nr. 13, Köln.
- Schiermeyer, M. (2019): Schlag gegen Lohndumping bei Friseuren, <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.tarifvertrag-allgemeinverbindlich-schlag-gegen-lohndumping-bei-friseuren.778324e4-d2ac-4082-8be5-44ca4cca9e2f.html> [20.9.2019]
- Statistisches Bundesamt (2019): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Wiesbaden, Fassung vom 08. Juni 2019
- Tarifregister NRW, „Die Aufgaben eines Landeschlichters oder einer Landeschlichterin“, <http://www.tarifregister.nrw.de/landeschlichter/aufgaben/index.php> [21.08.2019]
- ver.di (2019): Friseurhandwerk: Nachwuchsmangel hausgemacht, ver.di Nachricht vom 07.06.2019.
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2013): Mindestlohntarifvertrag ab 1. August 2013, <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++546cbad8-f85b-11e2-9f2f-52540059119e> [19.9.2019]
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2016): Friseurhandwerk: ver.di startet bundesweite Tarifikampagne „Besser abschneiden“ für gute Ausbildungsbedingungen und einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, Pressemitteilung vom 13.10.2016, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++29bbd2a-8fbd-11e6-82f7-525400b665de> [20.9.2019]
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2018a): Nach sechs Jahren: Friseurhandwerk hat wieder einen Tarifvertrag, Pressemitteilung des Landesbezirks Niedersachsen-Bremen vom 14.6.2018, <https://nds-bremen.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++fa2d116a-6fa3-11e8-817e-525400f67940> [20.9.2019]
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2018b): Tarifvertrag hessisches Friseurhandwerk, Pressemitteilung des Landesbezirks Hessen vom 23.8.2018, <https://hessen.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++8e604a6e-a46a-11e8-b610-525400ff2b0e> [20.9.2019]
- Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2010): Jahresbericht 2009/2010, Köln
- Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2017): Spotlight Friseurhandwerk 2016/17, Köln
- Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2018): Spotlight Friseurhandwerk 2017/18, Köln
- Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2019a): Spotlight Friseurhandwerk 2018/19, Köln
- Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2019b): Der Verband: Struktur, Aufgaben, Ziele, <https://www.friseurhandwerk.de/verband/der-verband/der-verband-struktur-aufgaben-ziele.html> [19.9.2019]

11.6 Anhang 11: Tarifentgelte im Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	01.05. 2009	01.05. 2010	01.05. 2011	01.08. 2012	01.10. 2013	01.10. 2014	01.10. 2015	01.08. 2016	01.01. 2017	01.07 .2017	01.08. 2018	01.01. 2019	01.06. 2019	01.01. 2020
1a	Gesellenprüfung	7,60	7,68	7,75	7,94	8,13	8,32	8,51	8,84	9,00	9,10	9,50	9,50	9,75	10,10
1b	Ausbildungszeit durchlaufen, aber Gesellenprüfung nicht abgelegt.	7,60	7,68	7,75	7,15	7,50	8,00	8,50	8,60	8,84	8,84	8,84	9,19	9,19	9,35
1c	ohne Ausbildung				6,35	7,50	8,00	8,50	8,60	8,84	8,84	8,84	9,19	9,19	9,35
2 bis 2015: 2a und 2b	Gesellen-oder Meisterprüfung	8,60	8,68	8,77	8,90	9,03	9,16	9,26	9,40	9,54	9,68	10,00	10,00	10,31	10,60
3 bis 2015: 3a und 3b	Gesellen- oder Meisterprüfung und umfangreichere Aufgaben und Fähigkeiten als in EG 2.	10,06	10,20	10,30	10,41	10,51	10,61	10,72	10,88	11,04	11,21	11,55	11,55	11,91	12,25
4	Geschäftsführer/ Betriebsleiter	10,95	11,11	11,22	11,33	11,45	11,56	11,68	11,86	12,04	12,22	12,60	12,60	13,00	13,30
5	Geschäftsführer /Betriebsleiter und zugleich verantwortlich für Auszubildenden	12,78	12,84	12,96	13,09	13,22	13,36	13,49	13,69	13,90	14,11	14,50	14,50	14,90	15,30
6	Rezeptionisten	7,84	7,95	8,04	8,15	8,32	8,44	8,57	8,70	8,84	8,97	9,24	9,24	9,55	9,75
7	Rezeptionisten, mit über EG 6 hinausgehenden Aufgaben	8,94	9,08	9,17	9,40	9,49	9,58	9,73	9,88	10,03	10,18	10,50	10,50	10,80	11,10

Quelle: WSI-Tarifarchiv

12. Zusammenfassende Bewertung

Das abschließende Kapitel fasst die wichtigsten Ergebnisse der neun Branchenportraits zusammen. Hierbei werden die möglichen Einflusskanäle des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in den verschiedenen Branchen anhand der folgenden zehn in Kapitel 2 eingeführten Indikatoren miteinander verglichen:

1. Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad
2. Tarifbindung
3. Nutzung der Übergangsregelung
4. Veränderung der Verhandlungsbereitschaft
5. Veränderung der Laufzeiten
6. Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien
7. Einfluss auf die Tariflohndynamik
8. Einfluss auf die Tariflohnstruktur
9. Tarifentgelte unterhalb des Mindestlohnniveaus
10. Kompensation für mindestlohnbedingte Tariflohnerhöhungen

Die Untersuchung der verschiedenen Indikatoren unterliegt dabei je nach Datenlage bestimmten Einschränkungen. Bei der Nutzung der Übergangsregelung wird lediglich berücksichtigt, ob diese tatsächlich genutzt wurde. Beim Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf die Mitgliederentwicklung werden die qualitativen Einschätzungen der Tarifparteien zu Grunde gelegt. Eine Überprüfung anhand statistischer Daten ist hier nicht möglich, da in den meisten Fällen die Tarifvertragsparteien keine genauen Angaben zur Mitgliederentwicklung in den jeweiligen Branchen veröffentlichen. Dasselbe gilt für den Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifbindung. Diese ist in einigen Branchen zwar mit Hilfe bestehender Datensätze wie dem IAB-Betriebspanel oder der Verdienststrukturerhebung darstellbar. Es ist aber unklar, welche Faktoren die Entwicklung der Tarifbindung beeinflusst haben. Insofern wird auch hier im Wesentlichen die Einschätzung der Tarifparteien wiedergegeben. Der Einfluss auf die Bereitschaft der Tarifparteien, Tarifverträge zu schließen, lässt sich hingegen anhand der im Untersuchungszeitraum neu getroffenen Tarifvereinbarungen recht eindeutig bestimmen. Das Gleiche gilt für die Frage, wie sich messbare Indikatoren wie die Laufzeiten der Tarifverträge, die Dynamik der Tariflohnentwicklung und die der Tariflohnstruktur (Stauchung der Entgelttabellen) seit der Einführung des Mindestlohns entwickelt haben. Auch die Höhe des Mindestlohns im Vergleich zu den Tarifentgelten lässt sich anhand statistischer Daten nachvollziehen. Hierzu wurden die Tarifverträge und dazu gehörenden Entgelttabellen aus den untersuchten Branchen ausgewertet und mit den Einschätzungen der Tarifparteien abgeglichen. Das gilt auch für die Frage, inwieweit Mindestlohnerhöhungen durch den Wegfall von anderen Zahlungen und Leistungen kompensiert wurden.

Die hier durchgeführte Untersuchung umfasst die Jahre 2010 bis 2019. Damit wird nicht nur der Zeitraum nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1.1.2015 berücksichtigt, sondern auch die Periode davor, in der intensiv über das Für und Wider einer Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns diskutiert wurde. Hierbei hatten die Gewerkschaften mit ihrer Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro bereits seit dem DGB Bundeskongress 2010 eine normative Zielgröße geprägt, die teilweise auch in den Tarifaueinandersetzungen ihre Wirkung entfaltete. So wird z.B. beim Einfluss auf die Verhandlungsstrategien der Tarifparteien berücksichtigt, ob die Gewerkschaften bereits im Vorfeld der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen haben, keine Tarifverträge mehr unter dem angestrebten gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde abzuschließen oder ob sie nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einen

Mindestabstand des untersten Tarifentgelts zum gesetzlichen Mindestlohn forderten. Beim Einfluss auf die Tariflohnstruktur wird nicht nur berücksichtigt, wie sich die Abstände der einzelnen Lohngruppen zueinander verändert haben, sondern auch, ob zum Beispiel bestimmte niedrige Tariflohngruppen gestrichen oder eine direkte Kopplung zum Mindestlohn vereinbart wurde.

Tabelle 12-1: Einflüsse des Mindestlohns vor und nach seiner Einführung auf das Tarifgeschehen im Überblick

	Landwirtschaft	Schlachten und Fleischverarbeitung	Bäckerhandwerk	Einzelhandel	Post-, Kurier- und Expressdienste	Gastronomie und Beherbergung	Private Wach- und Sicherheitsdienste	Systemgastronomie	Friseurhandwerk
1. Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad	kein	kein	kein	kein	kein	AG: gering G: kein	kein	kein	kein
2. Tarifbindung	kein	kein	kein	kein	kein	kein	kein	kein	kein
3. Nutzung der Übergangsregelung	ja	ja	nein ¹	nein	nein	nein ¹	nein	nein	ja
4. Veränderung der Verhandlungsbereitschaft	gering	gering ²	kein ³	kein	kein	kein	kein	kein	NRW-AG; gering
5. Veränderung der Laufzeiten	kein	gering ⁹	kein	kein	kein	kein	kein	kein	kein
6. Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien	stark	gering ⁹	NRW: gering BB: stark	AG: gering	kein	gering	kein	stark	NRW: stark ⁴
7. Einfluss auf die Tariflohndynamik	stark	gering	NRW: gering BB: stark	kein	kein	BG: stark B/NRW: kein	gering	stark	stark
8. Einfluss auf die Tariflohnstruktur	stark ⁵	kein	B/NRW: kein BB: stark	gering	kein	BG: stark B/NRW: gering	NRW: kein BB: Gering	stark	NRW: stark
9. Tarifentgelte unterhalb des Mindestlohnniveaus	ja	ja ⁶	NRW: nein BB: ja	nein ⁷	nein	BG: ja B/NRW: nein	nein	ja	ja
10. Kompensation für mindestlohnbedingte Tarifloohnerhöhungen	ja ⁸	nein	nein	nein	nein	nein	nein	ja	nein

Erläuterung: Kategorien: Indikatoren 3, 9 und 10: ja und nein; Indikatoren 1, 2 und 4 bis 8: kein, gering, stark; Abkürzungen: AG=Arbeitgeberverband, G=Gewerkschaft; B=Berlin, BG=Brandenburg, BB=Berlin-Brandenburg, NRW=Nordrhein-Westfalen; ¹Bäckerhandwerk und Gastgewerbe: Verhandlungen über Übergangsregelung ohne Ergebnis; ²Schlachten und Fleischverarbeitung: bezogen auf die Tarifverträge Mindestbedingungen in der Fleischwirtschaft; ³Bäckerhandwerk: kein Einfluss in NRW und BB; nach Ansicht der AG aber geringen Einfluss in anderen ostdeutschen Tarifgebieten; ⁴Friseurhandwerk: Im Osten wurden schon vor Einführung des Mindestlohns keine Tarifverträge mehr geschlossen; ⁵Landwirtschaft: Stark bei den Saisonarbeitskräften und ungelerten, gering bei den höheren Lohngruppen; ⁶Schlachten und Fleischverarbeitung: bezogen auf den Tarifvertrag Mindestbedingungen in der Fleischwirtschaft; ⁷ Einzelhandel: kein Einfluss in NRW und BB, aber in anderen Tarifgebieten, wie z.B. Mecklenburg-Vorpommern; ⁸Landwirtschaft: Kompensationen nur bei Saisonarbeitskräften im Hinblick auf die Kosten für Unterkunft und Verpflegung; ⁹ bezogen auf den zweiten Tarifvertrag Mindestbedingungen in der Fleischwirtschaft

Quelle: Eigene Zusammenstellung

In **Tabelle 12-1** sind die wichtigsten Ergebnisse zu den zehn Indikatoren zusammengefasst. Der Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf die drei Indikatoren Nutzung der Übergangsregelung (1), Überholen von Tarifentgelten durch den gesetzlichen Mindestlohn (8) und Kompensation des Mindestlohns (9) wird jeweils anhand der Kategorien „ja“ und „nein“ erfasst. Der Einfluss auf einen der übrigen sieben Indikatoren Mitgliederentwicklung in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (2), Tarifbindung (3), Bereitschaft der Tarifparteien, Tarifverträge zu schließen (4), Verhandlungsstrategien der Tarifparteien (5), Laufzeiten der Tarifverträge (6), Tariflohndynamik (7) und Tariflohnstruktur (10) wird anhand der Kategorien „kein Einfluss (kurz: kein)“, „geringer Einfluss (kurz: gering)“ und „starker Einfluss (kurz: stark)“ gemessen. Sofern Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eine unterschiedliche Bewertung vorgenommen haben, wird dies durch einen

entsprechenden Hinweis dargestellt. Wo regionale Unterschiede bestehen, insbesondere zwischen den im Rahmen der Gruppeninterviews tiefer analysierten Tarifgebieten Berlin-Brandenburg und Nordrhein-Westfalen, wird dies ebenfalls gekennzeichnet. Bei der Wahl der Kategorien reichte es aus, wenn der Einfluss des Mindestlohns auf einen Indikator nur temporärer Natur war, etwa eine Stauchung der Lohnstruktur vorübergehend eintrat. In der Erläuterung wird dies aber erwähnt und für nähere Einzelheiten gegebenenfalls auf die entsprechenden Branchenkapitel verwiesen.

Tarifvertragsparteien und Organisationsgrad (1)

Ein Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf die Organisationsbereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Gewerkschaften oder von Unternehmen in Arbeitgeberverbänden ist kaum feststellbar. In den hier untersuchten Branchen ist die Bereitschaft der Beschäftigten, sich in Gewerkschaften zu organisieren, ohnehin unterdurchschnittlich ausgeprägt. Dies liegt vor allem daran, dass die meisten Branchen eher kleinbetrieblich strukturiert sind, was eine gewerkschaftliche Organisation besonders schwierig macht. Hinzu kommen Besonderheiten der Beschäftigtenstruktur, zum Beispiel der hohe Anteil von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft oder die hohe Beschäftigtenfluktuation im Gastgewerbe und der Systemgastronomie. Ein spürbarer Einfluss des Mindestlohns auf die Organisationsbereitschaft wird nach den Einschätzungen der befragten Gewerkschaften nicht gesehen. Wenn es positive Veränderungen gebe, dann sei das eher auf Kampagnen zurückzuführen, etwa bei der Kampagne von ver.di zur Mitgliedergewinnung von Auszubildenden im Friseurhandwerk. Die NGG berichtet, dass in Berlin und Brandenburg im Gastgewerbe in Einzelfällen ein Beitritt zur Gewerkschaft unter anderen mit Verweis auf den Mindestlohn abgelehnt wurde. Bundesweit ist die Mitgliederzahl der NGG im Gastgewerbe von 2012 bis 2017 jedoch leicht gestiegen.

Auf Arbeitgeberseite lässt sich insgesamt kaum ein Einfluss des Mindestlohns auf die Organisationsbereitschaft feststellen. Rückläufige Organisationstendenzen bei den Innungen und Arbeitgeberverbänden werden von den von den befragten Arbeitgeberverbänden weniger mit dem Mindestlohn in Zusammenhang gebracht als auf andere Faktoren, wie z.B. einer zunehmenden Interessenheterogenität der Unternehmen zurückgeführt. Eine Ausnahme bildet die Gastronomie und Beherbergung, wo einige befragte Arbeitgebervertreter vermuten, dass der Mindestlohn die Tendenz befördert habe, sich nicht einem Arbeitgeberverband anzuschließen oder OT-Mitglied zu werden.

Tarifbindung (2)

Eine nennenswerte Beeinflussung der Tarifbindung durch den Mindestlohn ist nach Einschätzung der befragten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ebenfalls nicht erkennbar. Die Tarifbindung nimmt – ausgehend von unterschiedlichen Niveaus – allgemein eher ab, ohne dass dies in einer der untersuchten Branchen mit der Einführung oder den Anpassungen des Mindestlohns in Zusammenhang gebracht wird. Im Friseurhandwerk und im Bewachungsgewerbe spielt stattdessen für die Stabilisierung der Reichweite von Tarifverträgen die Allgemeinverbindlicherklärung eine wichtige Rolle, die in diesen Branchen gleichermaßen von Arbeitgebern und Gewerkschaften unterstützt wird.

Die Nutzung der Übergangsregelung (3)

Die Übergangsregelung konnte laut § 24 MiLoG für maximal drei Jahre (vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2017) in Anspruch genommen werden (Destatis 2019, S. 7). Sie wurde in drei der neun hier untersuchten Branchen genutzt: neben der Landwirtschaft (für 34 Monate vom 1.1.2015 bis zum 31.10.2017) auch in der Fleischwirtschaft (Schlachten und Fleischverarbeitung für insgesamt 21 Monate vom 1.1.2015 bis zum 30.9.2015 und vom 1.1.2017 bis zum 31.12.2017) und im Friseurhandwerk (für sieben Monate vom 1.1.2015 bis zum 31.7.2015). Außerdem wurde die Nutzung

einer Übergangsregelung auch im Bäckerhandwerk angestrebt. Die Verhandlungen über einen bundesweiten Branchenmindestlohn blieben aber ohne Ergebnis. Über die hier untersuchten neun Branchen hinaus, wurde die Übergangsregelung auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie im Wirtschaftszweig Wäschereien im Objektkundengeschäft genutzt (Lesch 2017, S. 35).

Veränderung der Verhandlungsbereitschaft (4)

Die Bereitschaft der Tarifparteien, Tarifverträge zu schließen, wird insgesamt durch den Mindestlohn im Allgemeinen weder positiv noch negativ beeinflusst. Dort, wo „weiße Flecken“ in der Tariflandschaft existieren – etwa in der Fleischwirtschaft, im ostdeutschen Bäckerhandwerk oder im ostdeutschen Friseurhandwerk – bestanden diese bereits lange vor Einführung des Mindestlohns. Allerdings haben einige Arbeitgeber die Meinung vertreten, dass speziell in Ostdeutschland die Bereitschaft, wieder Tarifverhandlungen zu führen oder zu einem Abschluss zu kommen, durch den gesetzlichen Mindestlohn behindert werde. Dies wird von den Gewerkschaften jedoch bestritten, die fehlende Tarifstrukturen im Osten eher auf die Verbandschwäche der Arbeitgeber sowie auf den geringen Organisationsgrad der Beschäftigten zurückführen.

Im Post-, Kurier- und Expressdienst hat der Mindestlohn nicht dazu geführt, dass die Unternehmen auf der „letzten Meile“ vermehrt eigenes Personal beschäftigten, das nach Tarifverträgen bezahlt wird. In einigen Branchen – etwa in einigen westdeutschen Tarifregionen des Friseurhandwerks – gab es nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Revitalisierungen von Tarifverhandlungen, die aber weniger mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zusammenhingen als damit, dass kein weiterer bundesweiter Branchenmindestlohn vereinbart werden konnte. In der Landwirtschaft wurden die Tarifverhandlungen im Zuge der Übergangsregelung zunächst nicht fortgesetzt, danach hat es aber eine Revitalisierung der Tarifverhandlungen gegeben. In der Fleischwirtschaft wurde im Zuge der Mindestlohneinführung erstmals ein tariflicher Branchenmindestlohn eingeführt, um die Übergangsregelung zu nutzen, der jedoch seither nicht mehr verlängert wurde.

Bemerkenswert ist, dass das Auslaufen der Übergangsregelung zum 31.12.2017 keinen erkennbaren Einfluss auf die Tarifverhandlungsbereitschaft der Tarifparteien hatte. Sowohl im Friseurhandwerk als auch in der Fleischwirtschaft und in der Landwirtschaft gab es nach dem Auslaufen der jeweiligen bundesweiten Branchenmindestlöhne Bemühungen, Anschlussstarifverträge zu vereinbaren. In der Fleischwirtschaft konnten sich die Tarifparteien sogar auf einen zweiten Mindestlohntarifvertrag einigen. Allerdings wurde aus juristischen Gründen keine Allgemeinverbindlichkeit nach dem AEntG oder TVG beantragt (dazu ausführlicher Kapitel 4.3). Im Friseurhandwerk wurde zwar intensiv verhandelt. Letztlich konnten die Tarifparteien ihre Interessengegensätze hinsichtlich der Höhe der Lohnuntergrenze aber nicht ausräumen, sodass kein zweiter bundesweiter Branchenmindestlohn vereinbart werden konnte. In der Landwirtschaft gab es hingegen keine Versuche, den Branchenmindestlohn über die Dauer der Übergangsregelung hinaus zu verlängern. Stattdessen wurde nach Auslaufen der Übergangsregelung wieder an dem traditionellen Tarifverhandlungsmodus der Branche angeknüpft.

Veränderung der Laufzeiten (5)

Destatis (2019, S. 20) kommt in seiner Auswertung der Laufzeiten von Tarifverträgen zu dem Ergebnis, dass sich „aufgrund unterschiedlicher, teils gegensätzlicher Tendenzen und teils weniger Tarifabschlüsse pro Branche kein eindeutiger Trend über alle betrachteten Wirtschaftszweige hinweg ausmachen“ lasse. „Synchronisation und leicht länger werdende Laufzeiten“ schienen ein branchenübergreifendes Merkmal zu sein (ebd.). Die Einschätzungen der Experten und die im Rahmen der einzelnen Branchenportraits ausgewerteten Laufzeiten einzelner Tarifregionen bestätigen dies. Es lässt sich allgemein kein Einfluss des Mindestlohns auf die Laufzeiten von Tarifverträgen beobachten. Wo Laufzeiten seit der Einführung des Mindestlohns zurückgegangen

sind – etwa im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg von 36 auf 24 Monate – steht dies nicht im Zusammenhang mit dem Mindestlohn. Eine Ausnahme stellt die Fleischwirtschaft dar. Dort wurde die Laufzeit beim zweiten Tarifvertrag Mindestbedingungen für die Fleischwirtschaft von 24 auf 12 Monate verkürzt, um zeitnäher auf Anpassungen des Mindestlohns reagieren zu können. Allerdings ist dieser Tarifvertrag am Ende nie in Kraft getreten.

Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien (6)

Spürbarer fällt der Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien der Tarifparteien aus. Bereits vor der eigentlichen Einführung des Mindestlohns haben die Gewerkschaften in vielen der hier untersuchten Branchen das Ziel verfolgt, die anvisierte Einstiegsgröße von 8,50 Euro in den Tarifaufstellungen bereits vorab durchzusetzen. Im Friseurhandwerk haben die Arbeitgeber eine Anhebung der Tariflöhne auf das anvisierte Mindestlohnniveau mitgetragen, um dadurch das Image der Branchen aufzubessern.

Seit Einführung des Mindestlohns treten die Gewerkschaften generell dafür ein, dass die Tariflöhne mit einem deutlichen Abstand oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns festgelegt werden. In einigen Branchen haben sie jedoch akzeptiert, dass der Mindestlohn de facto die unterste Lohngruppe darstellt, auf der sich das übrige Lohngefüge aufbaut. Eine direkte Lohnuntergrenze stellt der Mindestlohn z.B. im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalens dar. Im Tarifvertrag wird in den untersten Lohngruppen explizit auf den Mindestlohn verwiesen. Damit hat der Mindestlohn einen starken Einfluss auf die Verhandlungsstrategie der Gewerkschaft ver.di. Das Gleiche gilt für die Landwirtschaft, wo der Mindestlohn ab 2017 in den bundesweiten Tarifempfehlungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften als unterste Tarifgruppe für Saisonarbeitskräfte und andere ungelernte Beschäftigte etabliert wurde.

Einen gewissen Einfluss auf die Verhandlungsstrategie beobachteten auch die Arbeitgeber im ostdeutschen Einzelhandel bei den letzten Tarifverhandlungen im Sommer 2019. So forderte ver.di für alle untersten Tariflöhne, die zeitweise vom Mindestlohn überholt worden waren, zunächst eine Vorweganhebung auf das aktuelle Mindestlohnniveau und – darauf aufbauend – dann die übliche, für alle Gruppen gleiche Lohnanhebung. Im Ergebnis kam es zwar zu keiner Vorweganhebung, aber dennoch zu einer überdurchschnittlichen Anhebung der untersten Lohngruppen. Im Bäckerhandwerk liegen die Entgelte in den näher untersuchten Regionen Berlin-Brandenburg und Nordrhein-Westfalen zwar über dem Mindestlohn. Hier stellt der Mindestlohn aber eine unterste Linie für die Tariflohnentwicklung dar, zu der die Gewerkschaft NGG einen möglichst großen Abstand durchsetzen möchte. Da der Abstand der untersten Entgelte zum Mindestlohn in Nordrhein-Westfalen höher als in Berlin-Brandenburg ausfällt, ist der Mindestlohneinfluss im Falle Nordrhein-Westfalens eher gering und in Berlin-Brandenburg eher stark. In der Gastronomie und Beherbergung verfolgt die NGG das Ziel, dass der unterste Tariflohn immer um einen bestimmten Betrag oder Prozentsatz über dem Mindestlohn liegen muss. Auch hier beeinflusst der Mindestlohn demnach die Verhandlungsstrategie.

Einfluss auf die Tariflohndynamik (7)

Unbestritten ist hingegen, dass der Mindestlohn die Tariflohndynamik in einigen Branchen deutlich beeinflusst hat. Besonders stark war dieser Einfluss mit Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg, in der Gastronomie und Beherbergung Brandenburgs, in der Systemgastronomie, der Landwirtschaft und im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalens. Im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg bildet die Entwicklung des Mindestlohns seit seiner Einführung auch die unterste Linie für die Entwicklung der Tariflöhne und prägt damit die Tariflohndynamik. Das gilt vor allem in Brandenburg, wo die Lohn- und Gehaltstarifverträge geringere Vergütungen als in Berlin vorsehen. Vor der Einführung des Mindestlohns mussten die untersten Tarifentgelte erst einmal schrittweise an das Mindestlohnniveau

angepasst werden. Das gilt auch für die untersten Tarifentgelte im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalens. Hier wurden die regionalen Lohnuntergrenzen zunächst durch den bundesweiten tariflichen Branchenmindestlohn und anschließend durch die bundesweite Lohnuntergrenze des gesetzlichen Mindestlohns überholt und damit außer Kraft gesetzt. Mit dem Tarifabschluss des Jahres 2016 hoben die Tarifparteien die untersten Entgelte zum 1.8.2016 dann so kräftig an, dass sie über dem Mindestlohnniveau lagen. Beim Abschluss des Jahres 2018 koppelten die Tarifparteien die untersten beiden Tariflohngruppen für ungelernte Beschäftigte dann unmittelbar an den Mindestlohn. Damit definiert der gesetzliche Mindestlohn automatisch die Lohnuntergrenze im nordrhein-westfälischen Friseurhandwerk. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich in der Landwirtschaft beobachten, wo die Anpassung der untersten Lohngruppen an den gesetzlichen Mindestlohn durch die Übergangsregelung zunächst deutlich verlangsamt wurde, um anschließend eine neue Entgelttabelle mit dem Mindestlohn als unterster Stufe zu vereinbaren.

In der Gastronomie und Beherbergung des Tarifgebiets Brandenburg wurden die Tarifentgelte im Vorfeld der Mindestlohneinführung mit Steigerungsraten von 5 bis 7 Prozent deutlich angehoben. Die unteren Lohngruppen wurden dann im Februar 2016 noch einmal besonders stark angehoben, um sie über das Niveau des Mindestlohns zu heben. In Nordrhein-Westfalen und in Berlin lagen die untersten Lohnniveaus schon 2013 auf (Nordrhein-Westfalen) oder über (Berlin) dem zu erwartenden Mindestlohnniveau von 8,50 Euro je Stunde. Hier ist kein Einfluss des Mindestlohns auf die Tariflohndynamik feststellbar. In der Systemgastronomie wurden im Zuge der Mindestlohneinführung überdurchschnittliche Lohnanpassungen notwendig, um bei den unteren Entgelten nicht vom Mindestlohn überholt zu werden. Später haben die Anpassungen des Mindestlohns wiederum weitere Anpassungen der unteren Tariflöhne nötig gemacht, sodass die Tariflohndynamik relativ stark durch den Mindestlohn geprägt wird. Hinzu kam in der ostdeutschen Systemgastronomie das (unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn) vereinbarte Ziel, die Tariflöhne bis August 2018 an das westdeutsche Niveau anzupassen.

Einen geringen Einfluss des Mindestlohns auf die Lohndynamik gab es in der Fleischwirtschaft, im nordrhein-westfälischen Bäckerhandwerk und Einzelhandel sowie – zumindest zeitweise – in den Privaten Wach- und Sicherheitsdiensten. In der Fleischwirtschaft bezieht sich diese Bewertung auf den zweiten Tarifvertrag Mindestbedingungen in der Fleischwirtschaft aus dem Januar 2018. Dort wurde der bundesweite Branchenmindestlohn explizit so angehoben (auf 9 Euro je Stunde), dass er das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns ab Januar 2018 überschreitet. Der Tarifvertrag trat zwar letztlich nicht in Kraft (Kapitel 4.2). Jedoch zeigen die Verhandlungen, dass die Höhe des Branchenmindestlohns durch den gesetzlichen Mindestlohn beeinflusst wurde.

Im nordrhein-westfälischen Bäckerhandwerk wird die Tariflohndynamik seit 2015 insofern von der Entwicklung des Mindestlohns beeinflusst, als die Tarifvertragsparteien in Kenntnis bereits geplanter Mindestloohnerhöhungen auch die Tarifentgelte in den unter Gruppen entsprechend anpassten. Die NGG strebt dabei an, den Abstand zum Mindestlohn möglichst groß zu halten, die regionalen Arbeitgeber betonen, dass ein ausreichender Abstand zum Mindestlohn bestehe und man sich vom Mindestlohn nicht jagen ließe. Vor Einführung des Mindestlohns waren die untersten Entgelte bereits so angepasst, dass sie vom Mindestlohn nicht überholt wurden. In den Privaten Wach- und Sicherheitsdiensten habe der Mindestlohn – so die Gewerkschaft ver.di – zusammen mit den internen ver.di-Beschlüssen von 2009 (kein Tariflohn unter 7,50 Euro) und 2012 (kein Tariflohn unter 8,50 Euro), die in direktem Zusammenhang mit den jeweiligen Mindestlohnforderungen der Gewerkschaft standen, Rückenwind in den Tarifverhandlungen gegeben.

Einfluss auf die Tariflohnstruktur (8)

Der Mindestlohn hatte in den meisten der untersuchten Branchen einen deutlich erkennbaren Einfluss auf die Tariflohnstruktur. Ausnahmen bildeten die Fleischwirtschaft, da dort (vorübergehend) nur ein branchenweiter Mindestlohn bestand und die Post-, Kurier- und Expressdienste, da dort für die Paketzusteller der letzten Meile in den verschiedenen Tarifgebieten (sofern überhaupt) nur eine Tariflohngruppe bestand und besteht. Im Einzelhandel ist der Einfluss des Mindestlohns auf die Tariflohnstruktur gering.

Einen regional unterschiedlichen Einfluss auf die Lohnstruktur gab es im Bäckerhandwerk. Hier wurde die Tariflohnstruktur im Tarifgebiet Brandenburg gestaucht. Diese Stauchung setzte bereits vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ein. Das unterste Tarifentgelt lag zwischen 2010 und 2013 bei 74 Prozent des mittleren Lohns, 2015 dann bei 81 und ab 2017 dann bei knapp 88 Prozent. Die Stauchung blieb bestehen. In Nordrhein-Westfalen blieb die Tariflohnstruktur ebenso wie in Berlin unbeeinflusst. Regionale Unterschiede hinsichtlich der Stauchung der Tariflohnstruktur gab es auch in der Gastronomie und Beherbergung und im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe. In der Gastronomie und Beherbergung zeigt sich im Tarifgebiet Brandenburg eine Stauchung. Im Jahr 2016 stieg der unterste Tariflohn im Verhältnis zum mittleren Tariflohn von 74 auf 81 Prozent. Diese Stauchung blieb auch bestehen. In Berlin und in Nordrhein-Westfalen gab es keine Stauchung. Ähnlich fällt der Befund im Privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe aus. In Nordrhein-Westfalen lag der Stundenlohn in der untersten Lohngruppe mit 9,00 Euro bereits am 1.1.2015 deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro. Hier gab es demnach keine Stauchung der Tariflohnstruktur. Im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg hingegen verdienten Mitarbeiter im Wach- und Objektschutz am 1.1.2015 einen Stundenlohn von 8,60 Euro. Am 1.1.2016 stieg dieser Stundenlohn auf 9,00 Euro. Hier kam es im Vorfeld der Mindestlohneinführung zu einer deutlichen Stauchung der Lohnstruktur am unteren Ende: Der Abstand des untersten Entgelts zum mittleren Entgelt sank von 31 Prozent im Jahr 2011 auf 20 Prozent im Jahr 2015. Diese Stauchung blieb bestehen. In der Systemgastronomie gab es im Zuge der Mindestlohneinführung eine spürbare Stauchung der Tariflohnstruktur in West wie Ost, wobei die Stauchung im Osten größer ausfiel. Im Tarifgebiet West wurde der Abstand des untersten Entgelts für Ungelernte im Verhältnis zum mittleren Entgelt für Gelernte um etwa 6 Prozentpunkte gestaucht, im Tarifgebiet Ost um über 10 Prozentpunkte (siehe Kapitel 10.4). In beiden Tarifgebieten wurde die Stauchung aber zumindest teilweise wieder korrigiert. Auch im nordrhein-westfälischen Friseurhandwerk kam es im Zuge der Mindestlohneinführung zu einer deutlichen Stauchung der Tariflohnstruktur. Die Tarifparteien stellten daraufhin die Logik des gesamten Tarifgitters um. Ausgangspunkt bildet nun nicht mehr die Entgeltgruppe für gelernte Kräfte, sondern der Mindestlohn. Im Zuge dieser Umstellung konnte die Stauchung aber nur teilweise wieder ausgeglichen werden.

Tarifentgelte unterhalb des Mindestlohniveaus (9)

In fünf der untersuchten Branchen hat der Mindestlohn zumindest zeitweise Tarifröhne überholt: in der Landwirtschaft, in der Fleischwirtschaft, im Bäckerhandwerk (Berlin und Brandenburg), im Einzelhandel (Brandenburg), in der Gastronomie und Beherbergung (Brandenburg) und im Friseurhandwerk (Nordrhein-Westfalen und beim bundesweiten Branchenmindestlohn). In der Landwirtschaft, in der Fleischwirtschaft und im Friseurhandwerk geschah dies im Rahmen der Übergangsregelung. Danach wurden die untersten Tarifröhne im Friseurhandwerk und in der Landwirtschaft direkt an den Mindestlohn gekoppelt. In der Fleischwirtschaft sah der zweite Tarifvertrag Mindestbedingungen ab Januar 2018 ein Branchenmindestentgelt vor, das über dem Mindestlohn lag, aber nicht in Kraft trat und inzwischen auch hinter dem Mindestlohn zurückbleibt. Im Bäckerhandwerk wurden die untersten Tarifentgelte in Berlin und Brandenburg unmittelbar nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vorübergehend vom Mindestlohn überholt. Dies ist auf den erfolglosen Versuch zurückzuführen, eine Übergangsregelung für die Branche zu vereinbaren.

Seit 2016 liegen die untersten Entgelte aber über dem Mindestlohn. Auch im Gastgewerbe des Tarifgebiets Brandenburg wurden die beiden untersten Entgeltgruppen im Jahr 2015 vorübergehend vom Mindestlohn überholt, bis sie 2016 über das Mindestlohniveau angehoben wurden. Im ostdeutschen Einzelhandel kam es in der Zeit zwischen Mindestloohnerhöhung zu Beginn eines Jahres und den Tarifierhöhungen im Sommer vereinzelt zu Überholungen der untersten Tarifentgelte, beispielsweise in der ersten Jahreshälfte 2019 in Mecklenburg-Vorpommern.

Kompensationen für mindestlohnbedingte Tarifloohnerhöhungen (10)

Eine explizite Kompensation für mindestlohnbedingte Tarifloohnerhöhungen gab es lediglich in der Systemgastronomie. Aufgrund der starken Tarifierhöhung anlässlich der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes kündigte der BdS im August 2014 den Manteltarifvertrag und forderte Absenkungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Im Tarifabschluss vom Dezember 2014 wurden dann auch Kompensationsregelungen getroffen. Diese bestanden darin, für die Gruppe der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zuschläge für Feiertagsarbeit für drei Jahre abzusenken und Abstriche beim Weihnachts- und Urlaubsgeld vorzunehmen. Darüber hinaus haben in der Landwirtschaft viele Betriebe versucht, die durch den Mindestlohn bedingten Kostensteigerungen bei Saisonarbeitskräften teilweise dadurch zu kompensieren, dass letzteren höhere Kosten für Unterkunft und Verpflegung in Rechnung gestellt wurden. Hierbei handelt es sich allerdings nicht um eine tarifvertragliche Regelung.

Ausblick

In den hier untersuchten neun Branchen haben sich insgesamt sehr unterschiedliche Tariflohnstrukturen herausgebildet (Schulten 2017). In Branchen wie dem Einzelhandel und den Privaten Wach- und Sicherheitsdiensten hat sich eine Lohnstruktur oberhalb des Mindestlohns etabliert. Hier besteht in der Regel ein ausreichender Abstand zwischen Mindestlohn und unterstem Tariflohn. Entsprechend wird die Tariflohnentwicklung durch den Mindestlohn nicht oder kaum beeinflusst. In Branchen wie dem Bäckerhandwerk, dem Friseurhandwerk oder der Landwirtschaft knüpft die Tariflohnstruktur hingegen am gesetzlichen Mindestlohn an. Der unterste Tariflohn liegt nur auf dem Mindestlohniveau oder knapp darüber. Entsprechend beeinflusst der Mindestlohn auch die Tariflohnentwicklung. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dass der Mindestlohn vollständig an die Stelle von Tarifverträgen tritt und damit die Tarifstrukturen obsolet werden lässt. Dieser Fall ist in den hier untersuchten Branchen nicht vorgekommen. Zwar wird die Lohnuntergrenze der Fleischwirtschaft durch den Mindestlohn vorgegeben. Dort bestand allerdings auch vor Einführung des Mindestlohns keine Tariflohnstruktur, sondern nur ein Branchenmindestlohn. In Branchen mit lückenhaften Tariflandkarten (weiße Flecken in der Tariflandschaft) wie dem Bäckerhandwerk und Friseurhandwerk gilt der Mindestlohn ebenfalls als Lohnuntergrenze. Auch hier hat der Mindestlohn aber keine Strukturen verdrängt, da bereits vor dessen Einführung keine Tarifverhandlungen mehr geführt oder zum Abschluss gebracht werden konnten und damit auch keine neuen Tarifstrukturen mehr vereinbart wurden. Offen bleibt dabei, ob der Mindestlohn – wie vereinzelt von Arbeitgeberseite angemerkt – die Hürde weiter anhebt, um die Tarifverhandlungen zu revitalisieren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Tarifvertragsparteien dort, wo sie auch vorher Tarifverhandlungen geführt haben, letztlich dazu in der Lage waren, die durch den Mindestlohn notwendig gewordenen Anpassungen vorzunehmen und negative Folgen für die Tarifverhandlungssysteme zu vermeiden. Ob dies zukünftig auch bei weiteren Erhöhungen des Mindestlohns der Fall sein wird – zumal, wenn sie über die normalen Anpassungen an den Tarifindex hinausgehen – muss sich zeigen. Eine Umsetzung des aktuell in der politischen Diskussion befindlichen Vorschlags, den Mindestlohn perspektivisch auf 12 Euro anzuheben, würde auf jeden Fall erneut erheblich in die bestehenden Tariflohnstrukturen einiger Branchen eingreifen. Nach

Untersuchungen des WSI-Tarifarchivs könnten bis zu etwa einem Fünftel aller tariflichen Entgeltgruppen davon betroffen sein (Schulten/Pusch 2019).

Die Arbeitgeberseite hat sich denn auch in allen der hier untersuchten Branchen eindeutig gegen eine strukturelle Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro ausgesprochen. Aus ihrer Sicht würde ein solcher Schritt nicht nur in vielen Bereichen die Unternehmen überfordern, sondern im Hinblick auf die Tarifpolitik den Verhandlungsspielraum immer kleiner machen, sodass dann möglicherweise nur noch über einige höhere Entgeltgruppen verhandelt werden könnte.

Anders stellt sich die Perspektive aus Sicht der Gewerkschaften dar. Diese plädieren in allen der hier untersuchten Branchen einhellig für einen deutlich höheren Mindestlohn, der in nicht allzu ferner Zukunft auf 12 Euro angehoben werden sollte. Begründet wird diese Forderung zum einen normativ, wonach der Mindestlohn ein existenzsicherndes und armutsfestes Niveau haben sollte. Vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels sehen sie darüber hinaus in einem höheren Mindestlohn vor allem eine Chance, die hier untersuchten Branchen systematisch aufzuwerten und aus dem Niedriglohnsektor herauszuführen.

Literatur

- Destatis – Statistisches Bundesamt (2019): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Sonderauswertung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Fassung vom 19.9.2019
- Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-report Nr. 13, Köln
- Schulten, T. (2017): Das Verhältnis von Mindest- und Tariflöhnen, Vortrag vor der Mindestlohnkommission, Berlin, 3.4.2017
- Schulten, T./Pusch, T. (2019): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen und Perspektiven, in: Wirtschaftsdienst, 99 (5), S. 335-339

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.