



Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen

Autor:

Dr. Hagen Lesch
Telefon: 0221 4981-778
E-Mail: lesch@iwkoeln.de

3. Mai 2017

Inhalt

Zusammenfassung	4
1. Einleitung	5
2. Bäckerhandwerk	6
2.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns	6
2.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen	6
2.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn	8
3. Fleischwirtschaft	10
3.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns	10
3.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen	10
3.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn	12
4. Friseurhandwerk	12
4.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns	12
4.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen	13
4.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn	15
5. Hotel- und Gaststättengewerbe	16
5.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns	16
5.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen	17
5.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn	19
6. Land- und Forstwirtschaft	20
6.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns	20
6.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen	21
6.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn	22
7. Systemgastronomie	24
7.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns	24
7.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen	24
7.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn	25
8. Textil- und Bekleidungsindustrie	27
8.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns	27
8.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen	28
8.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn	29
9. Wäschereien im Objektkundengeschäft	30

9.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns	30
9.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen	31
9.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn	33
10. Eingriffswirkungen im Vergleich.....	34
11. Forschungsfragen.....	38
Literatur	39

JEL-Klassifikation:

J30: Löhne, Vergütungssysteme

J31: Lohnniveau, Lohnstruktur

J33: Vergütungen, Lohnformen

Zusammenfassung

Um einen genaueren Einblick in die Auswirkungen des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen zu gewinnen, hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im März 2017 Experteninterviews zum Tarifgeschehen in acht Branchen geführt. Alle Experten wurden telefonisch befragt. Die einzelnen Gespräche dauerten zwischen 25 und 60 Minuten. Die Fachleute waren zum Befragungszeitpunkt als Justiziar, Geschäftsführer oder Hauptgeschäftsführer in den unmittelbar betroffenen Arbeitgeberverbänden tätig. Für die Experteninterviews wurden ausschließlich Branchen ausgewählt, deren Tarifgeschehen durch den Mindestlohn beeinflusst worden sind. Die Befragungen zeigen, dass die Übergangsregelung des Mindestlohngesetzes genutzt wurde und den Anpassungsprozess erleichtert hat. Im Zuge dieses Anpassungsprozesses wurden Tarifentgelte entweder direkt über den Mindestlohn verdrängt oder indirekt über die tariflichen Branchenmindestlöhne. In solchen Verdrängungsfällen gab die Mindestlohndynamik auch die Tariflohndynamik vor. Die wird als Eingriff in die Tarifautonomie bewertet. Problematisch ist auch die Stauchung der Lohnstruktur. Diese muss aus Arbeitgebersicht wieder korrigiert werden. Da die Gewerkschaften aber einen Abstand der untersten Tariflöhne vom gesetzlichen Mindestlohn fordern, gestaltet sich dies schwierig. Es deutet sich jetzt schon an, dass die Tarifverhandlungen dadurch komplizierter werden.

1. Einleitung

Seit Anfang 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro je Stunde. Von der Mindestlohneinführung dürften rund vier Millionen Beschäftigungsverhältnisse betroffen gewesen sein (Mindestlohnkommission, 2016, 37). Der Mindestlohn greift demnach massiv in die Lohnbildung ein. Das gilt auch für die tarifvertragliche Lohnbindung. Anfang 2015 gab es auch noch viele Tarifentgelte, die unter dem gesetzlichen Minimum lagen. Um den Anpassungsprozess der notwendigen Lohnerhöhungen zu erleichtern, sah das Mindestlohngesetz (MiLoG) eine Übergangsregelung vor (§ 24 MiLoG). Gemäß dieser Regelung gehen bis Ende 2017 „abweichende Regelungen eines Tarifvertrags repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind“ (Tarifautonomiestärkungsgesetz, 2014, 1.354). Diese Abweichungsmöglichkeit wurde durch einige Branchen genutzt. Dennoch gab es Tariflöhne, die durch den Mindestlohn verdrängt wurden (Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 2015; Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 2017).

Um einen genaueren Einblick in die Auswirkungen des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen zu gewinnen, hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im März 2017 Experteninterviews zum Tarifgeschehen in acht Branchen geführt. Alle Experten wurden telefonisch befragt. Die einzelnen Gespräche dauerten zwischen 30 und 60 Minuten. Die Fachleute waren zum Befragungszeitpunkt als Justiziar, Geschäftsführer oder Hauptgeschäftsführer in den unmittelbar betroffenen Arbeitgeberverbänden tätig. Die Interviews umfassten jeweils einen Experten des Zentralverbands des Deutschen Bäckerhandwerks für das Bäckerhandwerk, des Arbeitgeberverbands Nahrung und Genuss für die Fleischwirtschaft, des Zentralverbands des Deutschen Friseurhandwerks für das Friseurhandwerk, des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands für das Hotel- und Gaststättengewerbe, des Gesamtverbands der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände für die Land- und Forstwirtschaft (sowie Gartenbau), des Bundesverbands der Systemgastronomie für die Systemgastronomie sowie des Gesamtverbands der deutschen Textil- und Modeindustrie für die Textil- und Bekleidungsindustrie. Für das Interview mit dem Deutschen Textilreinigungsverband für die Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft standen zwei Experten zur Verfügung.

Für die Experteninterviews wurden ausschließlich Branchen ausgewählt, deren Tarifgeschehen durch den Mindestlohn beeinflusst worden ist. Wie die Aufzählung der Branchen zeigt, konnten dabei alle Sektoren der Volkswirtschaft berücksichtigt werden. Dabei wurde das Verhalten von fünf unterschiedlichen Gewerkschaften in den

Blick genommen: die vier im Deutschen Gewerkschaftsbund organisierten Gewerkschaften Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die IG Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU) und die IG Metall sowie die dem Christlichen Gewerkschaftsbund angeschlossene Berufsgewerkschaft DHV.

Der Report stellt in den Abschnitten zwei bis neun die Ergebnisse aus den einzelnen Branchen vor. In Abschnitt zehn werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet und tarifpolitische Schlussfolgerungen gezogen. Der Report schließt mit einigen weiterführenden Forschungsfragen.

2. Bäckerhandwerk

2.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns

Im Bäckerhandwerk liegt die Tarifhoheit bei den Landesinnungsverbänden, die im Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks zusammengeschlossen sind. Entgelt- und Manteltarifverträge werden ausschließlich von diesen Landesinnungsverbänden ausgehandelt. Verhandlungspartner ist die Gewerkschaft NGG. In Ausnahmefällen wird die Tarifhoheit auf den Bundesverband übertragen, beispielsweise im Rahmen eines Tarifvertrags zur Ausbildungsvergütung (zuletzt 2017), der auch für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die Tarifpartner sind in den einzelnen Regionen unterschiedlich aktiv. Während im Westen in den letzten Jahrzehnten fast durchgängig Entgelttarifverträge geschlossen wurden, existieren im Osten „weiße Flecken“ in der Tariflandkarte. So gab es in Sachsen bislang gar keine Tarifverträge und in Mecklenburg-Vorpommern sowie Sachsen-Anhalt sind die Entgelttarifverträge in der Nachwirkung. Regelmäßig abgeschlossen wurde hingegen im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg (zuletzt 2016) und Thüringen (zuletzt 2014). Wo es keine Tarifverträge mehr gibt, sprechen die Landesinnungsverbände Tarifempfehlungen aus.

Die Tarifbindung ist hoch, aber rückläufig. Nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Bäckerhandwerks lag der Organisationsgrad aller Bäckerhandwerksbetriebe im Jahr 2015 bei 61 Prozent. Das sind 2,7 Prozentpunkte weniger als 2013 und 17 Prozentpunkte weniger als 2002.

2.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen

Die Ost-Verbände regten im Januar 2014 beim Zentralverband an, einen bundesweiten Mindestlohntarifvertrag zu schließen um die Übergangsregelung nach § 24

MiLoG nutzen zu können. Hintergrund war die absehbare Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Zum Teil sahen die Tarifempfehlungen der Ost-Verbände zu diesem Zeitpunkt Stundenlöhne von weniger als 7,00 Euro vor. Aber auch einige Tarifentgelte Berlin-Brandenburgs, Thüringens, Nordrhein-Westfalens, Hamburgs und Schleswig-Holsteins lagen zu diesem Zeitpunkt unter dem angekündigten Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde. Durch eine zeitlich gestreckte Stufenanpassung sollten extreme Sprünge vermieden werden.

Eine solche Übergangsregelung kam aber nicht zustande. Nach längeren Auseinandersetzungen innerhalb des Arbeitgeberlagers kam es zwar zu Gesprächen mit der NGG. Diese scheiterten aber im Herbst 2014. Damit trat nicht nur die Situation ein, dass die Tarifentgelte in einigen Regionen durch den Mindestlohn überholt und verdrängt wurden, sondern auch, dass die Arbeitgeber keine Tarifverhandlungen mit der NGG mehr führen wollten. In vielen Regionen hat der Mindestlohn die Bereitschaft der Arbeitgeber, in Tarifverhandlungen zu gehen, „einen Schlag versetzt“. Hintergrund war, dass in fünf Fällen (Berlin-Brandenburg, Thüringen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen) mit der NGG vor den Gesprächen im Herbst 2014 regionale Entgelte von unter 8,50 Euro je Stunde vereinbart worden waren, die von der Laufzeit her ins Jahr 2015 hineingereicht hätten. Diese regionalen Entgelte sollten im Rahmen des bundesweiten Mindestlohntarifvertrags fortgeschrieben werden, damit sie nicht verdrängt werden und die einschlägigen regionalen Tarifverträge so zu Ende geführt werden können, wie es mit der NGG zuvor vereinbart worden war („pacta sunt servanda“). Da dies nicht erreicht wurde, weigerten sich einige Arbeitgeberverbände, mit der NGG zu verhandeln.

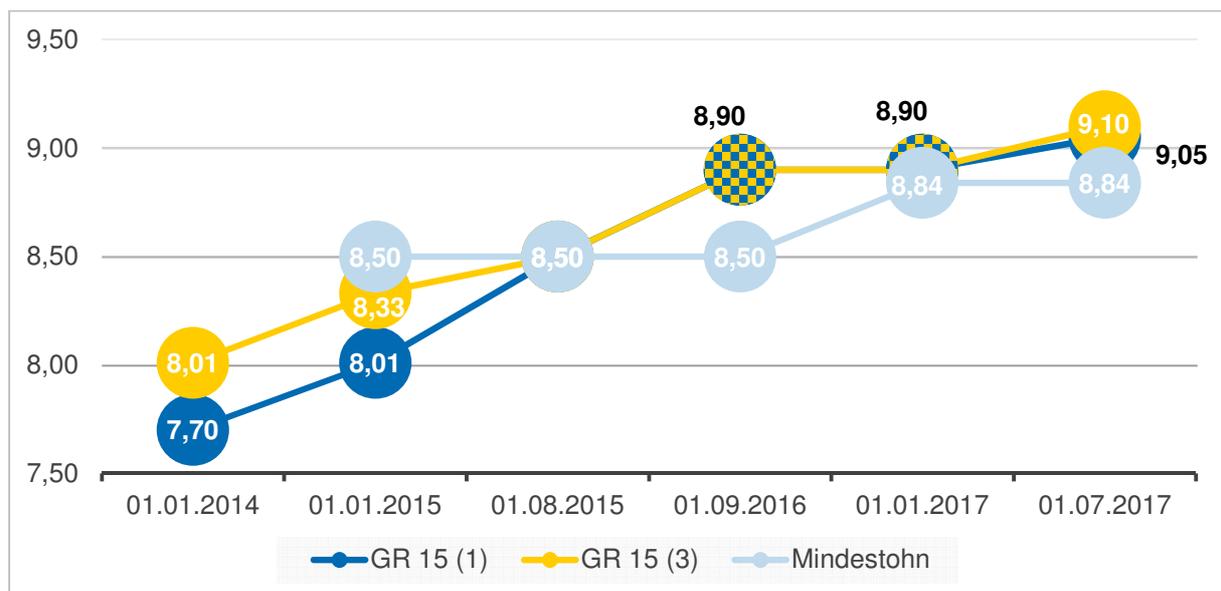
Angesichts steigender Branchenumsätze eröffneten sich zumindest regional ab 2016 wieder neue Verteilungsspielräume, so dass sich in den Arbeitgeberverbänden die Überzeugung durchsetzte, die Tarifverhandlungen mit der NGG wieder aufzunehmen und die Entgelttarifverträge zu erneuern. Daraufhin wurden – mit Ausnahme Baden-Württembergs – ab 2016 in allen West-Regionen neue Entgelttarifverträge geschlossen. Im Osten gestaltet sich die Wiederaufnahme der Verhandlungen schwieriger. In Berlin-Brandenburg kam es 2016 zu einem neuen Tarifabschluss, in Sachsen scheiterten die Verhandlungen. Insgesamt hat der Mindestlohn nach Ansicht des Zentralverbands „die Tarifpartnerschaft im Bäckerhandwerk zumindest kurzfristig beschädigt“. Dennoch ist der Mindestlohn nicht für die rückläufige Tarifbindung verantwortlich. Von einer Stärkung der Tarifbindung kann aber auch keine Rede sein: Es gab eine Reihe von Austritten (auch größerer Betriebe) aus den Landesinnungen nach Einführung des Mindestlohns.

Die gesetzliche Übergangsregelung wird von den Arbeitgebern ausdrücklich kritisiert („praxisuntauglich, bürokratisch und nicht ausreichend“), weil sie bundesweite Mindestlohntarifverträge voraussetzte. Das erwies sich gerade in Branchen mit regionalen Verhandlungsstrukturen als Hindernis. Hätte man auch regionale Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz einbezogen, hätte das die Möglichkeit einer Inanspruchnahme einer Übergangsregelung vereinfacht.

2.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn

Das Überholen der untersten Entgelte durch den Mindestlohn Anfang 2015 hat einen großen Anpassungsdruck ausgelöst. Abbildung 2-1 zeigt die temporäre Verdrängung am Beispiel der Region Brandenburg. Es ist ersichtlich, dass gleich mehrere Entgeltgruppen verdrängt wurden: neben den hier dargestellten Entgeltgruppen GR 15 (1) und GR 15 (3) auch die nicht dargestellte GR 15 (2). Um ein solches Überholen im Zuge der Mindestlohnanpassung zum 1.1.2017 zu vermeiden, wurden im Tarifabschluss Berlin-Brandenburg vom Juli 2016 die untersten Tarifentgelte auf 8,90 Euro je Stunde angehoben. Auch die übrigen in 2016 neu abgeschlossenen Tarifverträge (Bayern, Saarland, Niedersachsen-Bremen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Hamburg, Schleswig-Holstein, Rheinhessen-Pfalz) sahen keine Tarifmindertentgelte vor, die durch die gesetzliche Mindestlohnanhebung zum 1.1.2017 verdrängt wurden. Damit hat der Mindestlohn zwar keine Tarifentgelte mehr verdrängt, aber „die Entwicklung der unteren Tarifentgeltgruppen bestimmt“.

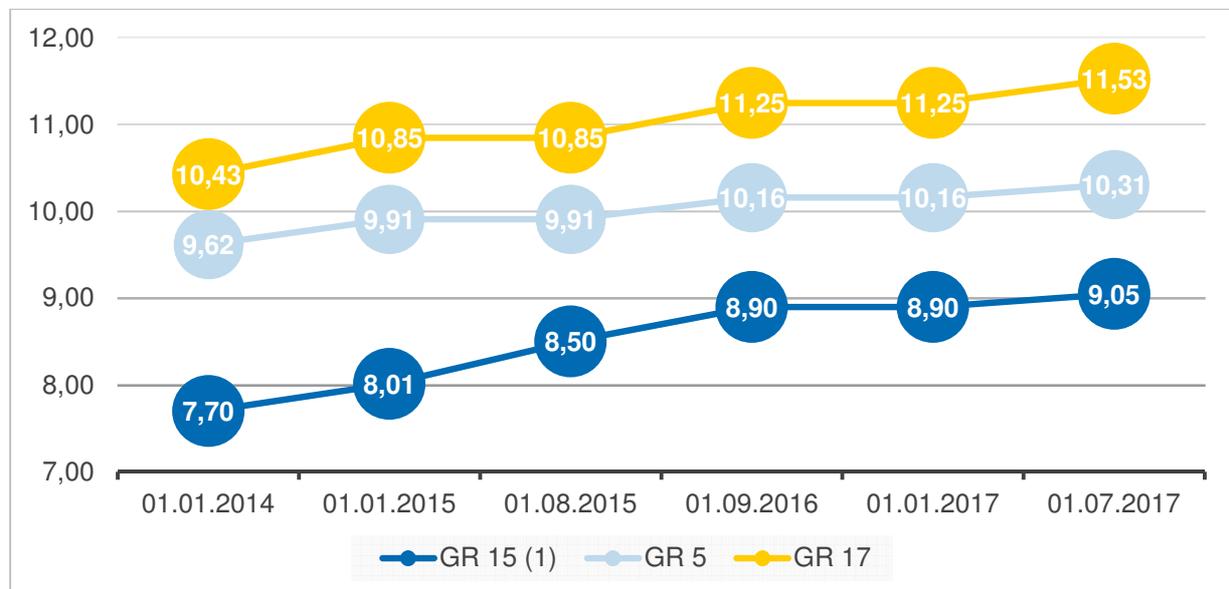
Abbildung 2-1: Mindestlohn und unterste Tarifentgelte im Bäckerhandwerk
Entgelte je Stunde in Euro



GR 15 (1), GR 15 (3): Verkäufer ohne Ausbildung im 1. und 3. Jahr
Quelle: eigene Darstellung

Die überproportionalen Anhebungen der unteren Lohngruppen haben aus Arbeitgebersicht auch einen Zwang ausgelöst, die oberen Lohngruppen stärker anzuheben, um den Abstand zwischen gelernten und ungelernten Beschäftigten im Interesse innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit zu wahren. Das hat den Lohndruck verschärft und auch zu Austritten aus den Landesinnungen geführt. Dieser Effekt wurde zumindest nach der Mindestlohneinführung spürbar. Die mindestlohnbedingte Stauchung der Lohnstruktur ist in Abbildung 2-2 dargestellt. Dort sind die Entwicklungen einer unteren Vergütungsgruppe (Verkäufer ohne Ausbildung im ersten Jahr), einer mittleren (Bäcker oder Konditor) und einer oberen (Verkaufsleiter) abgebildet. Der Anpassungsdruck wird als insgesamt sehr hoch beschrieben. Es wird erwartet, dass eine Korrektur der Stauchung das gesamte Lohngefüge nach oben verschieben wird.

Abbildung 2-2: Lohnstruktur im Bäckerhandwerk
Entgelte je Stunde in Euro



GR 15 (1): Verkäufer ohne Ausbildung im 1. Jahr, GR 5: Bäcker/Konditor,
GR 17: Verkaufsleiter mit Abschluss

Quelle: eigene Darstellung

Trotz des Anpassungsdrucks gab es keine Kompensationen bei anderen tarifpolitischen Regelungen. Es wurden weder Manteltarifthemen neu verhandelt noch Sonderzahlungen in die Monatsvergütungen einbezogen. Die NGG fordert, dass das unterste Tarifentgelt deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen müsse. Sie strebt ein unterstes Tarifentgelt von 11,00 Euro je Stunde an, auch um dem Problem der Altersarmut entgegenzuwirken.

3. Fleischwirtschaft

3.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns

Die Fleischwirtschaft fällt tarifpolitisch in den Regelungsbereich der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss, der neun Landesverbände angeschlossen sind. Tariffähig sind nur die neun Landesverbände, aber nicht der Dachverband. Im Rahmen dieser Struktur blieb die Fleischwirtschaft lange Zeit ein weißer Fleck in der Tariflandschaft. Ganz vereinzelt gab es Haustarifverträge. Diese tarifpolitische Untätigkeit änderte sich in Folge der medialen Angriffe auf die Fleischwirtschaft und wegen der Diskussion über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Im Jahr 2013 einigten sich die Landesverbände darauf, einen bundesweiten Mindestlohntarifvertrag mit der NGG zu schließen. Dies gelang mit Unterstützung durch den Dachverband und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Der bundesweite Mindestlohntarifvertrag ist ein reiner Entgeltvertrag für die unterste Lohngruppe. Er trat zum 1.7.2014 in Kraft und endet ohne Nachwirkung zum 31.12.2017. Der Vertrag wurde über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für allgemeinverbindlich erklärt und dadurch auch auf ausländische Subunternehmen erstreckt.

Angaben zur Tarifbindung der Betriebe gibt es keine. Die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss weist lediglich darauf hin, dass die Landesverbände im Zuge der Verhandlungen über den bundesweiten Mindestlohntarifvertrag Mitglieder gewinnen konnten, die zuvor keinem Arbeitgeberverband angehört hatten. Das war auch notwendig, um die Repräsentativitätsvoraussetzung für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu erfüllen. Damit dürften die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen.

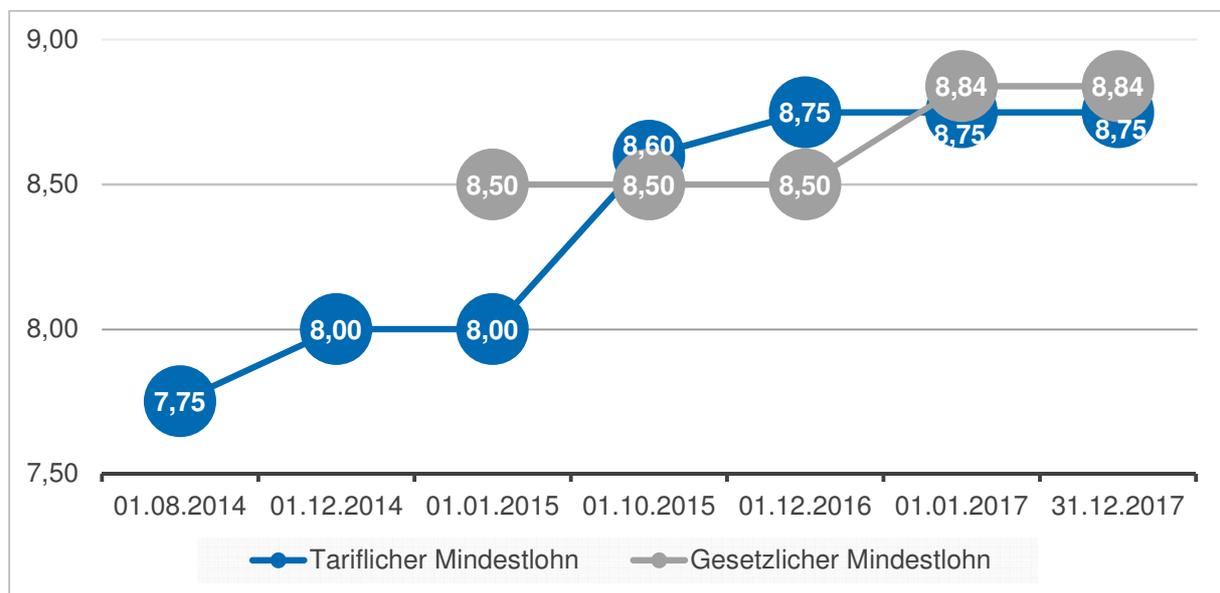
3.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen

In der Fleischwirtschaft wurde der Mindestlohn auch mit Blick darauf eingeführt, den gesetzlichen Mindestlohn unnötig zu machen. Die Sozialpartner wollten ihre autonome Handlungsfähigkeit beweisen und dem Gesetzgeber signalisieren, dass sie die Lohnfindung selbst regeln können. Das misslang zwar. Durch den branchenweiten Mindestlohntarifvertrag konnte sich die Fleischwirtschaft aber sozialpolitisch positionieren. Zudem konnte die Übergangsregelung nach § 24 MiLoG genutzt werden. Dies wird vom Arbeitgeberverband positiv bewertet.

Zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses war allerdings noch nicht absehbar, in welchem Umfang die Übergangsregelung greifen würde. Wie Abbildung 3-1 zeigt, wurde die

Übergangsregelung nicht durchgängig genutzt. Zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung betrug die tarifliche Lohnuntergrenze 8,00 Euro je Stunde. Mit ihrer Anhebung auf 8,60 Euro zum 1.10.2015 übertraf sie dann aber das gesetzliche Minimum. Zum 1.12.2016 folgte eine weitere Anhebung auf 8,75 Euro. Erst aufgrund der Mindestlohnanpassung auf 8,84 Euro je Stunde zum 1.1.2017 liegt der tarifliche Branchenmindestlohn aktuell erneut unter der gesetzlichen Lohnuntergrenze. Diese Situation wird bis Ende 2017 andauern. Dann wird der gesetzliche Mindestlohn verbindlich, weil die Übergangsregelung ausläuft.

Abbildung 3-1: Mindestlohn und tarifliche Lohnuntergrenze in der Fleischwirtschaft
Entgelte je Stunde in Euro



Quelle: eigene Darstellung

Unklar ist, ob es nach dem Auslaufen des bestehenden branchenweiten Mindestlohtarifvertrags eine Anschlussregelung geben wird. Aus Arbeitgebersicht hat der gesetzliche Mindestlohn „vom Gefühl her geschadet“. Denn er wirkt sich eher negativ auf die Bereitschaft der Unternehmen aus, einen weiteren Mindestlohtarifvertrag zu schließen. Mit der Lohnuntergrenze hat der Gesetzgeber ein Label bestimmt: „So viel müsst Ihr zahlen“. Warum sollte ein Unternehmen nun noch etwas „on top“ drauf legen. Hinzu kommt ein psychologischer Effekt bei der Gewerkschaft. Die Gewerkschaft sagt, der Mindestlohn komme vom Gesetzgeber. Die Arbeitgeber werden danach gefragt, was sie oben drauf legen. Aus Arbeitgebersicht verkennt diese Position, dass auch der Mindestlohn vom Arbeitgeber gezahlt werden muss.

3.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn

Über den tarifpolitischen Anpassungsdruck lässt sich noch keine Aussage treffen. Klar ist, dass die NGG auf einen Abstand zum Mindestlohn drängen wird. Es ist demnach zu befürchten, dass der Mindestlohn die ohnehin minimalistische Regelung verdrängen wird. Selbst wenn es zum Abschluss einer neuen branchenweiten Regelung kommen sollte, wird diese durch die Entwicklung des Mindestlohns bestimmt.

4. Friseurhandwerk

4.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns

Im Friseurhandwerk liegt die Tarifhoheit zunächst bei den Innungen. Sofern sich die Innungen auf freiwilliger Basis in Landesinnungsverbänden organisieren, geht die Tarifhoheit auf die Landesinnungsverbände über. Insgesamt sind dem Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks 13 Landesinnungsverbände angeschlossen, denen wiederum 270 Friseurinnungen angehören. Die Landesinnungsverbände übertragen ihre Tarifhoheit traditionell nicht auf den Zentralverband. Stattdessen werden Tarifverträge regional verhandelt. Das funktioniert aktuell noch in Bayern (zuletzt 2015) und Nordrhein-Westfalen (zuletzt 2016). In Niedersachsen wurden noch bis 2011 regelmäßig Tarifverträge geschlossen. Dort ist der letzte Entgelttarifvertrag zum Jahreswechsel 2016/17 gekündigt worden. Er befindet sich nun in der Nachwirkung. Der Tarifvertrag wurde allerdings durch Empfehlungen der Tarifpartner zur Entgelthöhe ergänzt, so dass die tatsächlich gezahlten Entgelte (Effektiventgelte) über den Tarifentgelten liegen.

Eine Sonderstellung nimmt Schleswig-Holstein ein. In diesem Bundesland schließt der Landesinnungsverband des Friseurhandwerks und der Kosmetiker in Schleswig-Holstein Tarifverträge (zuletzt 2016). Er ist aber nicht Mitglied des Zentralverbands des Deutschen Friseurhandwerks.

In Bayern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein sind die Tarifverträge allgemeinverbindlich. In den übrigen Bundesländern gelten zum Teil noch alte Tarifverträge, die bis in die 1990er Jahre zurückreichen. Sie sind oft nicht gekündigt, um nicht in die Nachwirkung zu kommen, wodurch sie nicht mehr allgemeinverbindlich wären. Auch diese alten Tarifverträge sind meist allgemeinverbindlich. Die Entgeltpraxis hat sich von den dort festgelegten Entgelten vielfach gelöst. Dass trotzdem keine neuen Tarifverträge mehr geschlossen wurden, liegt auch daran, dass die Re-

präsentativitätsvoraussetzungen dafür fehlen, um einen neuen Tarifvertrag erneut all-gemeinverbindlich erklären zu lassen. Die Allgemeinverbindlichkeit wiederum ist für die Landesinnungsverbände traditionell eine Voraussetzung dafür, um überhaupt Ta-rifverträge zu schließen. Damit sollen faire Wettbewerbsbedingungen (Vermeidung von Schmutzkonzurrenz) hergestellt, das Branchenimage verbessert und das Preis-marketing gestaltet werden.

Die Tarifbindung ist regional unterschiedlich. Allgemein sind zwischen 30 und 50 Pro-zent der Friseurhandwerksbetriebe in den Innungen organisiert. Da die meisten In-nungen auch in den Landesinnungsverbänden organisiert sind, liegt der Organisati-onsgrad in den Landesinnungsverbänden ähnlich hoch. In Bayern, Nordrhein-West-falen und Schleswig-Holstein ist davon auszugehen, dass mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmer in tarifgebundenen Handwerksbetrieben arbeiten. Über die Allgemein-verbindlichkeit liegt die effektive Tarifbindung in diesen Bundesländern bei 100 Pro-zent.

4.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen

Obwohl viele Tarifentgelte durch den Mindestlohn verdrängt wurden, sind – abgese-hen von den drei genannten Bundesländern – keine neuen Entgelttarifverträge ge-schlossen worden. Allerdings wurde im Jahr 2013 ein bundesweiter Mindestlohtarif-vertrag vereinbart, der über das Verfahren nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dazu wurde eine Tarifgemeinschaft aus den Lan-desinnungsverbänden, anderen Arbeitgeberverbänden und Großbetrieben gebildet. Der Tarifvertrag sah vor, dass der tarifliche Mindestlohn in drei Stufen – ausgehend von 7,50 Euro im Westen und 6,50 Euro im Osten ab dem 1.8.2013 – bis zum 1.8.2015 auf 8,50 Euro erhöht wird. Zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung lagen die tariflichen Mindestlöhne mit 8,00 Euro im Westen und bei 7,50 Euro im Osten (gültig ab dem 1.1.2014) unter der gesetzlichen Lohnuntergrenze. Durch eine geson-derte Arbeitnehmerentsendegesetzverordnung konnte die Übergangsregelung nach § 24 MiLoG für sieben Monate in Anspruch genommen.

Beim Abschluss des bundesweiten Mindestlohtarifvertrags wurde davon ausgegan-gen, dass ein gesetzlicher Mindestlohn im Falle seiner Einführung bei etwa 8,00 Euro je Stunde liegt. Durch den Mindestlohtarifvertrag sollten die niedrigsten Stunden-löhne (um 6,50 Euro und teilweise niedriger in den neuen Bundesländern) stufen-weise an diese mögliche gesetzliche Lohnuntergrenze heranführen. Der Branchen-mindestlohn wurde aber auch eingeführt, um „das Image aufzupolieren“ und Preisan-passungen gegenüber dem Kunden besser begründen zu können (psychologische

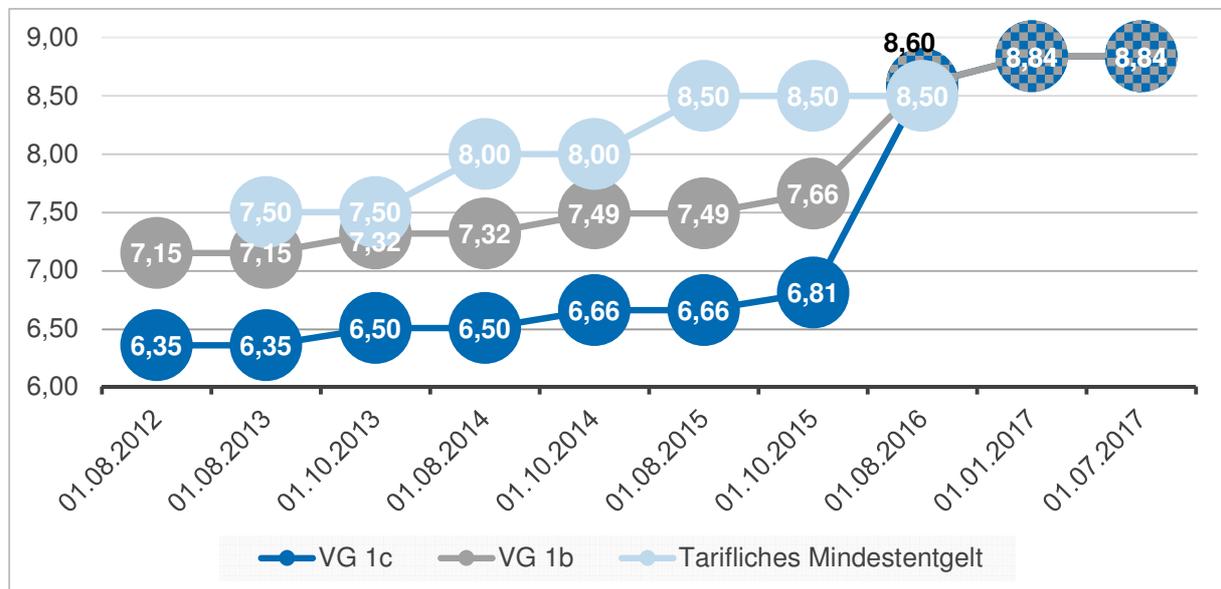
Komponente: der Kunde sollte dafür sensibilisiert werden, dass Friseure schlecht verdienen und er deshalb bereit ist, höhere Preise zu zahlen).

Der Zentralverband kritisiert, dass die Inanspruchnahme der Übergangsregelung nach § 24 MiLoG an einen Mindestlohntarifvertrag nach dem AEntG geknüpft wurde und für die Branchen eine Sonderregelung getroffen werden musste (Mindestlohntarifvertrag nach dem TVG). Nach dem Auslaufen des branchenweiten Mindestlohntarifvertrags zum 31.07.2016 wurde bislang kein weiterer Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen, da ver.di bundesweit einen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn fordert, die Regionen wirtschaftlich aber unterschiedlich aufgestellt sind.

Nach Einschätzung des Zentralverbands des Deutschen Friseurhandwerks mindert der Mindestlohn in Regionen, die ohnehin keine aktiven Tarifverhandlungsstrukturen mehr haben, die Bereitschaft der Landesinnungsverbände, neue Tarifverträge zu verhandeln. Denn der Mindestlohn gibt die Lohnentwicklung faktisch in Zwei-Jahres-Schritten vor. In den aktiven Regionen Bayern und Nordrhein-Westfalen greift der Mindestlohn in die Tarifsystematik ein, was die Verhandlungen behindert.

Abbildung 4-1: Tariflicher Branchenmindestlohn und Tarifstruktur im Friseurhandwerk

Nordrhein-Westfalen; Entgelte je Stunde in Euro



Der tarifliche Mindestlohn lief zum 31.7.2016 aus.

VG 1c: Arbeitnehmer ohne Ausbildung; 1b: Arbeitnehmer mit Berufsausbildung ohne Gesellenprüfung

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 4-1 stellt den Eingriff des tariflichen Branchenmindestlohns in die Tarifentgeltstruktur Nordrhein-Westfalens dar. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestentgelte im Friseurhandwerk am 31.7.2013 lagen die

Entgelte in den drei unteren Lohngruppen (angelernte Tätigkeiten, zwei davon sind grafisch dargestellt) unter dem tariflichen Branchenmindestlohn. Die Vergütungsgruppen 1c (Arbeitnehmer ohne Ausbildung) und 1b (Arbeitnehmer mit Berufsausbildung ohne Gesellenprüfung) liegen erst seit dem 1.8.2016 über dem am 31.7.2016 ausgelaufenen tariflichen Mindestentgelt. Zwischenzeitlich (vom 1.8.2015 bis zum 30.9.2015) wurde auch die nicht abgebildete Vergütungsgruppe 1a (Arbeitnehmer mit Gesellenprüfung und Beherrschung der Basistechnik) verdrängt.

Trotzdem hat sich der Mindestlohn bislang nicht negativ auf die Tarifbindung ausgewirkt. Ihre Mitgliedschaft im Zentralverband gekündigt hat die Interessengemeinschaft der Deutschen Friseurfilialunternehmen (IGDF). Die IGDF befürchtet, dass der Mindestlohn dazu führt, dass die Tarifabschlüsse im Friseurhandwerk zu hoch ausfallen werden.

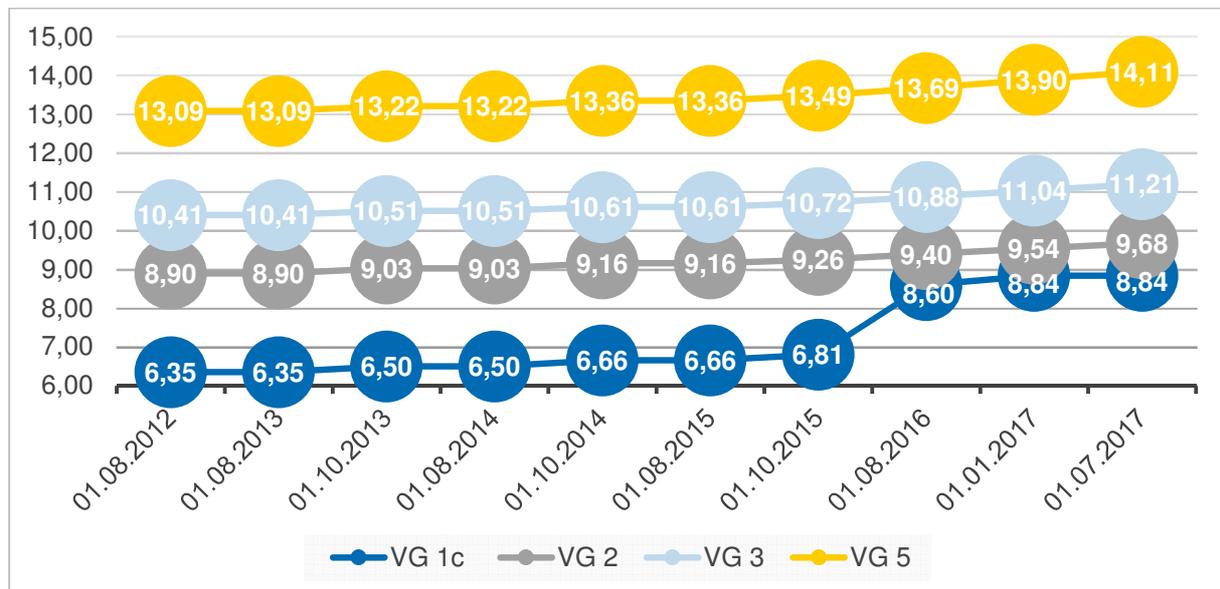
4.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn

In Bayern wurde im Herbst 2015 ein neuer Tarifvertrag vereinbart, der bis Ende April 2018 läuft. Er sah ab dem 1.5.2016 für die unterste Entgeltgruppe einen Stundenlohn von 8,83 Euro vor. Dieser Tariflohn ist inzwischen vom gesetzlichen Mindestlohn überholt worden – allerdings nur vorübergehend. Denn zum 1.5.2017 folgt eine weitere Anhebung des Tariflohns auf 9,03 Euro je Stunde. In Nordrhein-Westfalen wurde zuletzt im Sommer 2016 verhandelt. Zu diesem Zeitpunkt war bereits absehbar, auf welches Niveau der Mindestlohn angehoben wird. Faktisch hat die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 8,84 Euro zum 1.1.2017 die Entwicklung der untersten Entgeltgruppen bestimmt. Ab Januar 2017 liegen die Entgelte der Vergütungsgruppen 1b und 1c exakt auf dem Mindestlohnniveau.

Obwohl durch die überproportionalen Anhebungen der unteren Entgeltgruppen die Lohnstruktur stark gestaucht wurde, drängt ver.di darauf, den Abstand dieser Lohngruppen zum Mindestlohn zu vergrößern. Aus Arbeitgebersicht ist es hingegen vorrangig, die Stauchung mittelfristig zu korrigieren. Abbildung 4-2 zeigt die Lohnstruktur in Nordrhein-Westfalen anhand der untersten Vergütungsgruppe 1c, der mittleren Vergütungsgruppen 2 (Gesellen- oder Meisterprüfung) und 3 (Gesellen- oder Meisterprüfung mit Berufserfahrung) sowie der obersten Vergütungsgruppe 5 (Geschäftsführer oder Betriebsleiter mit Meisterprüfung und verantwortlicher Ausbilder). Die Stauchung am unteren Ende der Lohnstruktur ist unverkennbar. Der letzte Tarifvertrag sieht aber vor, den (mindestlohnbedingt) verminderten qualifikatorischen Lohnabstand im weiteren Verlauf wieder zu vergrößern. Dazu werden die Vergütungs-

gruppen 1b und 1c zum 1.7.2017 nicht angehoben, während es in allen anderen Vergütungsgruppen Anhebungen geben wird. Darüber hinaus ist aus Abbildung 4-1 ersichtlich, dass sich die untersten Lohngruppen nahezu angeglichen haben.

Abbildung 4-2: Entgeltstruktur im Friseurhandwerk
Nordrhein-Westfalen; Entgelte je Stunde in Euro



VG 1c: Arbeitnehmer ohne Ausbildung 2: Arbeitnehmer mit Gesellen- oder Meisterprüfung; 3: Arbeitnehmer mit Gesellenprüfung (selbstständig und professionell) oder Arbeitnehmer mit Meisterprüfung und dreijähriger Berufserfahrung nach der Gesellenprüfung; 5: Geschäftsführer/Betriebsleiter mit Meisterprüfung und verantwortlicher Ausbilder

Quelle: eigene Darstellung

Die durch den Mindestlohnnotwendigen Entgeltsteigerungen wurden nicht durch eine Anpassung anderer tariflicher Regelungsinhalte kompensiert. Dafür sind die Tarifstrukturen nach Angaben des Zentralverbands zu „minimalistisch“.

5. Hotel- und Gaststättengewerbe

5.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns

Im Hotel- und Gaststättengewerbe werden regionale Tarifverträge zwischen den im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) zusammengeschlossenen 17 Landesverbänden und der Gewerkschaft NGG geschlossen. Tarifverhandlungen finden inzwischen wieder regelmäßig und flächendeckend statt. In den 1990er Jahren befanden sich einige Tarifverträge längere Zeit (ein bis zwei Jahre) in der Nachwir-

kung. Einen Sonderfall stellt die Systemgastronomie dar. Die DEHOGA Fachabteilung Systemgastronomie vertritt die Interessen der System- und Markengastronomie auf Bundesebene seit 1991. Sie umfasst 49 Systeme mit fast 3.500 Betrieben. In der Systemgastronomie werden bundesweite Tarifverträge geschlossen. Es existiert ein weiterer bundesweiter Tarifvertrag, der vom Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) geschlossen wird. Der BdS vertritt vor allem die größeren amerikanischen Systemgastronomieketten (siehe Abschnitt 7).

Im Geltungsbereich der DEHOGA-Tarifverträge gibt es eine Reihe von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen im Manteltarifbereich in den alten Bundesländern. Diese Regelungen bestanden bereits vor der Einführung des Mindestlohns. In Nordrhein-Westfalen gibt es darüber hinaus auch eine Entgelt-Allgemeinverbindlichkeit in den drei untersten Tariflohngruppen.

Die Tarifbindung wird von DEHOGA statistisch nicht erfasst. Laut Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts lag die bundesweite Tarifbindung (über Branchen- und Haustarifverträge) im Einzelhandel (ohne den Handel mit Kraftfahrzeugen) im Jahr 2014 bei 28 Prozent der Arbeitnehmer und bei 14 Prozent der Betriebe (Statistisches Bundesamt, 2016, 11). Nach Angaben von DEHOGA ist die Höhe der Tarifbindung regional sehr unterschiedlich, was auch mit der Existenz von OT-Strukturen (vor allem im Osten) zusammenhängt. Dort, wo allgemeinverbindliche Regelungen bestehen, gilt der Tarifvertrag auch für eine Mehrheit der Beschäftigten, etwa in Nordrhein-Westfalen oder in Baden-Württemberg.

5.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen

Der Mindestlohn hatte bisher keinen Einfluss auf die Bereitschaft, Tarifverhandlungen zu führen und Tarifverträge abzuschließen. Das Tarifgeschäft läuft flächendeckend und es werden weiter regionale Tarifverträge mit der NGG abgeschlossen. Der Mindestlohn hatte auch keinen Einfluss auf die gängige Praxis der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. In Nordrhein-Westfalen lag das allgemeinverbindliche Entgelt in der untersten Tarifentgeltgruppe TG1 zum 1.5.2016 schon bei 9,00 Euro je Stunde. Zum 1.8.2017 steigt es auf 9,25 Euro.

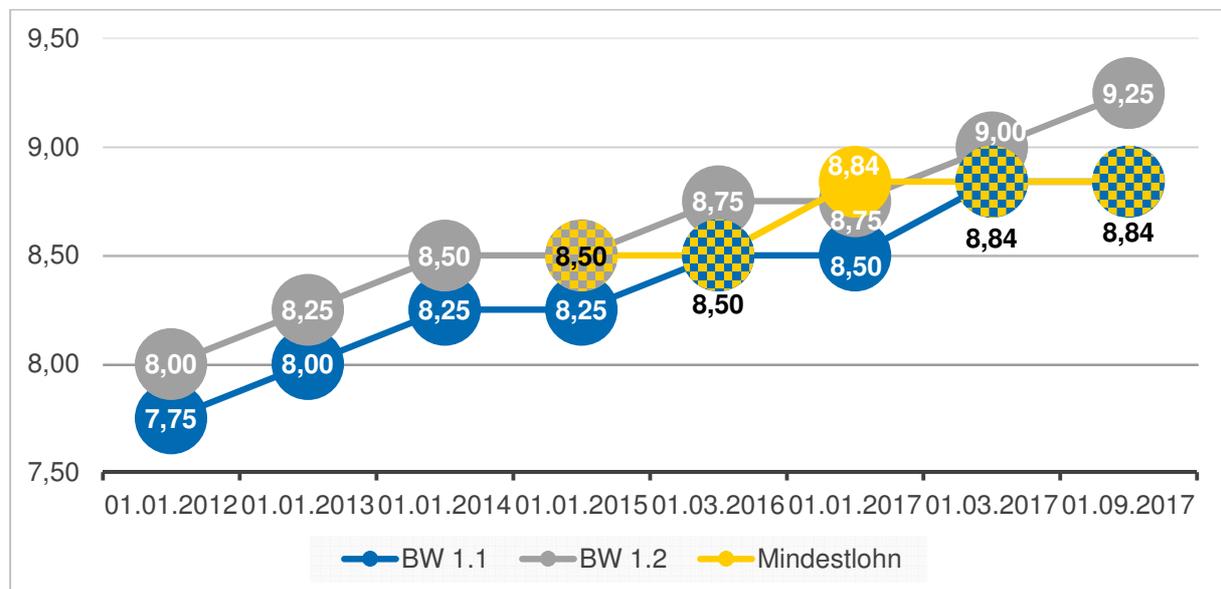
Dennoch beeinflusst der Mindestlohn das Tarifgeschehen. So wurden tarifvertragliche Regelungen verdrängt, obwohl die untersten Tariflohngruppen schon vor der Einführung des Mindestlohns überproportional angehoben worden waren. Tarifverträge, die vom Mindestlohn überholt und damit außer Kraft gesetzt wurden, galten zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung in den Tarifregionen Brandenburg, Meck-

lenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Weser-Ems. Ebenfalls verdrängt wurden die untersten Tariflöhne in Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Thüringen. Dort waren die Tarifverträge zum 31.12.2014 ausgelaufen und es lag am 1.1.2015 noch keine tarifliche Anschlussregelung vor. Die Entgelte wurden erst nachträglich auf oder über das gesetzliche Minimum angehoben. In diesen Regionen wurde die Entwicklung der Tarifentgelte demnach durch den Mindestlohn präjudiziert. Dies wird von DEHOGA als massiver Eingriff in die Tarifautonomie gewertet.

Abbildung 5-1 zeigt für Rheinland-Pfalz, dass auch die jüngste Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns zu einer temporären Verdrängung von Tarifentgelten geführt hat. In den beiden untersten Entgeltgruppen BW 1.1 (Hilfskräfte im ersten und zweiten Beschäftigungsjahr) und BW 1.2 (Hilfskräfte im dritten Beschäftigungsjahr) lagen die Tarifentgelte am 1.1.2017 bei 8,50 und 8,75 Euro. Sie schlossen erst zum 1.3.2017 zum gesetzlichen Minimum auf (BW 1.1) oder übertrafen es (BW 1.2). Der Mindestlohn hat die Tarifentwicklung also erneut vorbestimmt.

Abbildung 5-1: Gesetzlicher Mindestlohn und unterste Tariflöhne im Hotel- und Gaststättengewerbe

Rheinland-Pfalz; Entgelte je Stunde in Euro



BW 1.1: Hilfstätigkeiten im ersten und zweiten Beschäftigungsjahr; BW 1.2: Hilfstätigkeiten im dritten Beschäftigungsjahr

Quelle: eigene Abbildung

Die Verdrängung von Tarifregelungen ist auch eine Folge davon, dass es in der Branche keine Übergangsregelung nach § 24 MiLoG gegeben hat. Zwar strebten die Arbeitgeber an, für die ostdeutschen Tarifregionen eine Tariflohngruppe einzuführen, die unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns lag. Die NGG stand dem aber ableh-

nend gegenüber. Sie forderte zum Ausgleich, dass in den westdeutschen Bundesländern unterste Tariflöhne festgelegt werden, die spürbar über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Darauf ließen sich die Arbeitgeber nicht ein.

Die Tarifbindung wurde laut DEHOGA vermutlich noch nicht durch den Mindestlohn beeinflusst. Für eine valide Aussage sei es aber auch noch zu früh. Gleichwohl bestehe die Gefahr, dass ein wiederholtes Überholen der untersten Tariflöhne durch den Mindestlohn die Bereitschaft der Unternehmen nachhaltig gefährde, eine Tarifbindung einzugehen.

5.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn

Zum Zeitpunkt der Einführung des Mindestlohns gab es in Rheinland-Pfalz, im Saarland, in Schleswig-Holstein und in Thüringen zum 1.1.2015 überproportionale Entgeltanhebungen, die auf die Mindestlohneinführung zurückzuführen waren. Infolge der Mindestlohnerhöhung zum 1.1.2017 wurden erneut einige Tariflöhne durch den gesetzlichen Mindestlohn überholt, was weitere überproportionale Anhebungen im unteren Entgeltbereich notwendig machte. Ein besonders kritischer und schwieriger Fall war dabei Thüringen. Dort wurde Ende Februar 2017 ein neuer Entgeltabschluss erzielt, der das Überholen der drei untersten Tarifentgelte durch den gesetzlichen Mindestlohn korrigierte. Die drei unteren Entgeltgruppen waren 2015 einheitlich auf das gesetzliche Minimum von 8,50 Euro angehoben wurden. Der neue Tarifabschluss hebt die drei Gruppen auf die nun gültige gesetzliche Lohnuntergrenze von 8,84 Euro an. Das entspricht einer Erhöhung von 4 Prozent, der weitere Anhebungen um 2,6 Prozent ab Juli 2017 und 3,4 Prozent ab Februar 2018 folgen werden. Die Abschlüsse für die übrigen Entgeltgruppen sehen lediglich Anstiege von 2,6 Prozent ab März 2017 und weitere 3,4 Prozent ab Februar 2018 vor.

Das Beispiel zeigt erstens, dass der Mindestlohn die Möglichkeiten, eine Differenzierung in den unteren Entgeltgruppen vorzunehmen, beschränkt oder gar unmöglich macht. In einigen ostdeutschen Bundesländern wurden die unteren Entgeltgruppen bereits zusammengefasst. Dort wurde die Lohnstruktur auch gestaucht. Zweitens wird laut DEHOGA deutlich, dass das Hauptinteresse der NGG in Tarifverhandlungen darin besteht, die unteren Tarifgruppen möglichst deutlich vom Mindestlohn abzuheben. Das geht in Ländern mit niedrigem Lohnniveau zu Lasten einer ausgewogenen Lohnstruktur und der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung. Die Arbeitgeber wünschen sich zur Fachkräftesicherung mehr Spielraum im qualifizierten Entgeltbereich. Das ist zwar vereinzelt gelungen (Rheinland-Pfalz, Saarland), hebt die nivellierende Wirkung des Mindestlohns aber nicht auf.

Obwohl die Tariflohndynamik in den letzten Jahren aufgrund der Mindestlohneinführung deutlich erhöht wurde, gab es keine Kompensationen an anderer Stelle (Zuschläge, Sonderzahlungen). Die Arbeitgeberseite hat bislang ganz bewusst darauf verzichtet, da auch nicht zu erwarten ist, dass sich die NGG darauf einlassen wird. Dennoch könnte sich in der wirtschaftlichen Not hier ein tarifpolitisches Kompensationsfeld ergeben. Im Fachbereich Systemgastronomie wollen die Arbeitgeber in der nächsten Tarifrunde nach Kompensationsmöglichkeiten suchen, weil es im konkurrierenden Tarifbereich des BdS im Jahr 2015 vorübergehende Anpassungen im Manteltarifvertrag gegeben hat (siehe Abschnitt 7).

6. Land- und Forstwirtschaft

6.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns

Der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände ist eine Dachorganisation, der 17 regionale land- und forstwirtschaftliche Landesverbände angeschlossen sind. Die Tarifhoheit liegt bei den regionalen Verbänden. Diese können den Dachverband beauftragen, Tarifverhandlungen zu führen. Im Falle einer Beauftragung erarbeitet der Dachverband mit dem Verhandlungspartner IG BAU eine Bundesempfehlung, die eine Zustimmung aller Landesverbände benötigt, um in den Regionen verbindlich zu werden. Die Übertragung der Tarifhoheit auf den Bundesverband ist seit 20 bis 25 Jahren gängige Praxis. Für die Manteltarifverträge sind allerdings die Regionalverbände zuständig (wodurch regionale unterschiedliche Entgelttabellen bestehen).

Die vom Dachverband ausgesprochenen Bundesempfehlungen haben für eine bundesweit einheitliche Tariflohndynamik gesorgt. Die letzte Bundesempfehlung endete allerdings zum 30.6.2015, ohne dass eine tarifvertragliche Anschlussregelung folgte. Das hat dazu geführt, dass die Tarifverträge zum Teil gekündigt wurden und in der Nachwirkung sind. Anstelle der tariflichen Entgelterhöhungen sprechen die Landesverbände ihren Mitgliedsunternehmen seit Juli 2015 Empfehlungen darüber aus, wie stark sie ihre Entgelte freiwillig anpassen sollen. Die derzeitige Inaktivität hängt mit einer Forderung der IG BAU zusammen. Sie will eine bundesweite Rahmentarifregelung, die auch die Arbeitszeit bundesweit regelt. Da die regionalen Arbeitszeitregelungen stark differieren, konnten sich die Arbeitgeber und die Gewerkschaft bisher nicht auf die Aufnahme von offiziellen Tarifverhandlungen einigen.

Im Entgeltbereich gibt es keine Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Es gibt aber eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung bei einem Tarifvertrag über die Zusatzversorgung

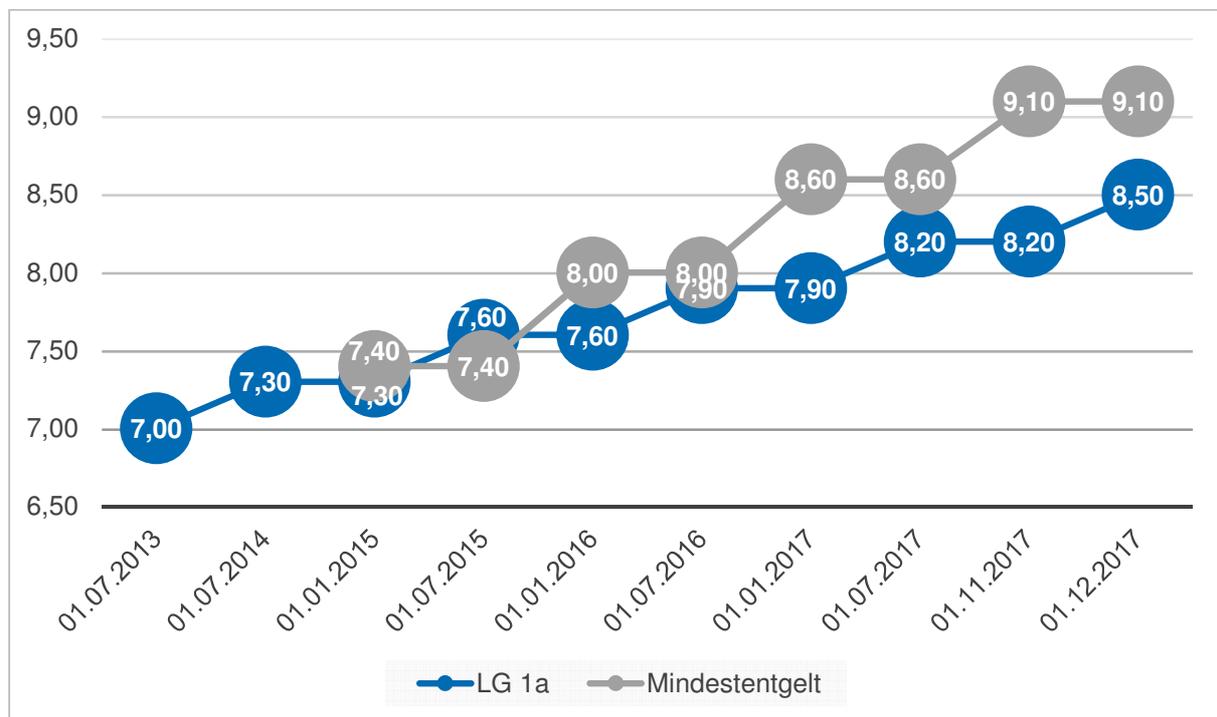
der Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, der im November 2000 geschlossen wurde. Der Organisationsgrad der Betriebe wird in den westdeutschen Bundesländern auf 70 bis 90 Prozent und in den ostdeutschen auf 5 bis 10 Prozent geschätzt.

6.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen

Der Mindestlohn hat dazu geführt, dass die Tarifpartner vereinbarten, die Übergangsregelung des §24 MiLoG zu nutzen. Dadurch sollten die untersten Löhne stufenweise an das gesetzliche Minimum herangeführt werden. Im August 2014 wurde dazu ein Mindestentgelttarifvertrag (TV-Mindestentgelt) abgeschlossen, der Anfang 2015 begann. Der TV-Mindestentgelt sah im Westen eine stufenweise Erhöhung des Tariflohns von 7,40 Euro je Stunde (ab dem 1.1.2015) auf 9,10 Euro (ab dem 1.11.2017) vor. Im Rahmen dieses Stufenplans wurde der Tariflohn zum 1.1.2016 auf 8,00 Euro und zum 1.1.2017 auf 8,60 Euro angehoben. Im Osten wurde abweichend die erste Stufe auf 7,20 Euro und die zweite Stufe auf 7,90 Euro festgesetzt. Die Stufen 3 und 4 sind wie im Westen. Ende 2017 läuft der bundesweite Mindestlohntarifvertrag ohne Nachwirkung aus. Da die Arbeitgeber keinen weiteren branchenweiten Mindestlohntarifvertrag abschließen wollen, wird der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro ab dem 1.1.2018 die verbindliche Lohnuntergrenze der Branche sein.

Die untersten Tariflöhne der regionalen Lohntarifverträge wurden durch den TV-Mindestentgelt zumindest zeitweise verdrängt. Zum Beispiel sahen die Lohntarifverträge für Schleswig-Holstein (geschlossen im März 2013) und Bayern (geschlossen im April 2013) in der untersten Lohngruppe ab dem 1.7.2014 jeweils einen Stundenlohn von 7,30 Euro vor, der auch zum 1.1.2015 noch wirksam war. Der TV-Mindestentgelt (geschlossen im August 2014) sah zum 1.1.2015 hingegen 7,40 Euro vor, also 10 Cent je Stunde mehr. Abbildung 6-1 zeigt die Verdrängung der untersten Lohngruppe LG 1a (ungelernte Tätigkeiten) am Beispiel des Tarifgebiets Bayern. Nachdem das unterste Tarifentgelt LG 1a in der zweiten Jahreshälfte 2015 vorübergehend über dem Branchenmindestlohn lag, wird es seit dem 1.1.2016 erneut durch das tarifliche Mindestentgelt verdrängt. Ab dem 1.1.2018 – dann ist der TV-Mindestentgelt ausgelaufen – wird der unterste Tariflohn (ebenso wie der hier nicht dargestellte zweitunterste Tariflohn) durch den gesetzlichen Mindestlohn verdrängt. Eine vergleichbare Verdrängung wird es auch in den meisten anderen Regionen geben. Eine Ausnahme bildet Nordrhein-Westfalen. Dort liegt der unterste Tariflohn seit Anfang 2015 bei 9,22 Euro je Stunde.

Abbildung 6-1: Tariflicher Branchenmindestlohn und unterster Tariflohn in der Land- und Forstwirtschaft Bayern; Entgelte je Stunde in Euro

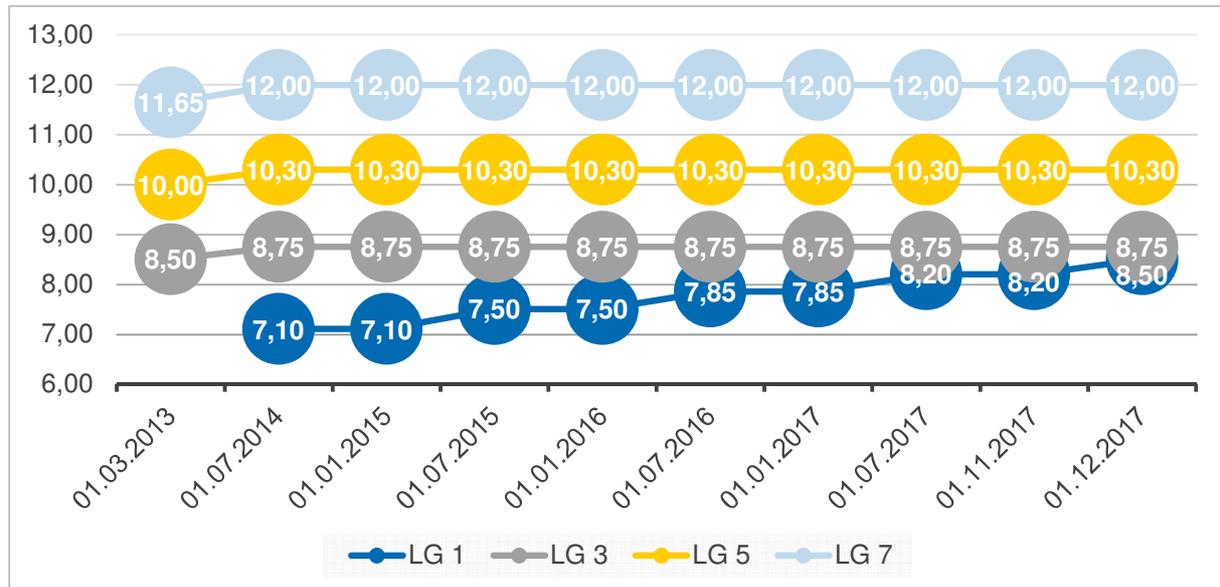


LG 1a: Arbeiten, die weder eine Berufsausbildung noch eine Anlernzeit erfordern
Quelle: eigene Darstellung

6.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn

Da nun mehrere Jahre hintereinander keine Lohntarifverträge mehr geschlossen wurden, ist der Anpassungsbedarf in der Entgeltstruktur der Land- und Forstwirtschaft erheblich. In den meisten Regionen (darunter auch Bayern, Schleswig-Holstein und Berlin-Brandenburg) sahen die letzten Entgeltabschlüsse für die unterste Lohngruppe stufenweise Anhebungen bis zum 1.12.2017 vor, für alle anderen Lohngruppen aber nur Anhebungen bis 2014. Dadurch hat die Lohngruppe LG 1 in Brandenburg inzwischen die LG 2 überholt. Die LG 3 hat sie fast erreicht (Abbildung 6-2). Diese tarifvertragliche Stauchung der Lohnstruktur wird durch den TV-Mindestlohn verstärkt. Das tarifliche Mindestentgelt von 9,10 Euro je Stunde liegt in Brandenburg inzwischen über den drei untersten Lohngruppen (LG 1, LG 2 und LG 3).

**Abbildung 6-2: Lohnstruktur in der Land- und Forstwirtschaft
Brandenburg; Entgelte je Stunde in Euro**



LG 1: Hilfskräfte; LG 3: Fachwerker; LG 5: Facharbeiter; LG 7: Meister oder Facharbeiter mit langjähriger Berufserfahrung

Quelle: eigene Darstellung

Die Tarifbindung hat weder unter dem Mindestlohn noch unter dem derzeitigen Verhandlungsstillstand gelitten. In einigen Regionen wird das Problem der tariflichen Stauchung der Lohnstruktur durch die übertarifliche Bezahlung ausgeglichen. Das heißt, dass qualifizierte Landarbeiter einen übertariflichen Zuschlag bekommen. Das ist aber nur in einigen westdeutschen Regionen möglich (z. B. in Niedersachsen oder Westfalen).

Da länger keine Lohntarifverträge mehr geschlossen wurden, hat es auch keine Kompensation an anderer Stelle (Zuschläge, Sonderzahlungen) gegeben. Sollte es wieder Tarifverhandlungen geben, wird die Stauchung der Lohnstruktur dazu führen, dass die unteren Gruppen verschwinden oder an die Mindestlohnentwicklung gekoppelt werden. Ein weiterer Diskussionspunkt wird sein, in welchem Abstand zum Mindestlohn die höheren Lohngruppen angesetzt werden sollen. Auf diese Löhne werden die Anhebungen des Mindestlohns voraussichtlich draufgeschlagen werden müssen. Der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände erwartet, dass die IG BAU im Falle einer Wiederaufnahme von Tarifverhandlungen darauf pochen wird, den untersten Tariflohn oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns anzusetzen (wie bereits aus dem TV-Mindestentgelt ersichtlich, der ab November 2017 einen Mindestlohn von 9,10 Euro je Stunde vorschreibt). Dazu sind die Arbeitgeber derzeit aber nicht bereit. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns wird zukünftige Tarifverhandlungen demnach maßgeblich beeinflussen.

7. Systemgastronomie

7.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns

In der Systemgastronomie konkurrieren ein bundesweiter DEHOGA-Tarifvertrag (in der Nachwirkung, Laufzeit bis zum 31.5.2015) und ein bundesweiter Tarifvertrag des BdS. Der BdS ist ein bundesweiter Tarifträgerverband für 800 Mitgliedsunternehmen von 26 Marken (darunter Nordsee, Burger King oder Vapiano) mit über 100.000 Mitarbeitern in zwingender Tarifbindung. Angaben zum Organisationsgrad der Betriebe gibt es ebenso wenig wie zur Tarifbindung. Der BdS ist selbst tariffähig und verhandelt seit 2007 mit der Gewerkschaft NGG. Es gibt einen Entgelt- und einen Manteltarifvertrag. Die Tarifverträge des BdS sind nicht allgemeinverbindlich. Der BdS bezeichnet sich selbst als den führenden Verband für die Systemgastronomie.

Die Systemgastronomie schloss zuletzt im Dezember 2014 einen Entgelttarifvertrag mit einer Laufzeit bis Ende 2016, der zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung am 1.1.2015 eine tarifliche Lohnuntergrenze von 8,51 Euro je Stunde vorsah. Eine Übergangsregelung musste daher nicht genutzt werden. Seit Oktober 2016 läuft eine neue Entgeltrunde mit der NGG. Nach vier Verhandlungsrunden steht ein Abschluss noch aus. Der Entgelttarifvertrag sieht unterschiedliche Entgelte zwischen West und Ost vor.

7.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen

Der Mindestlohn hat sowohl die laufenden Tarifverhandlungen als auch die Verhandlungen im Jahr 2014 beeinflusst. Dabei beeinflusste der Mindestlohn nicht nur die Höhe des untersten Tarifentgelts. Der Mindestlohn veranlasste die Arbeitgeber sogar dazu, im August 2014 den Manteltarifvertrag zu kündigen (BdS, 2014). Die dann folgenden Verhandlungen waren überaus schwierig und wurden erst im Rahmen einer Schlichtung beendet. Nach Angaben des Arbeitgeberverbands „hätte der Mindestlohn fast dazu geführt, das System der autonomen Tarifbindung in der Systemgastronomie zu sprengen“.

Hintergrund der Kündigung des Manteltarifvertrags durch die Arbeitgeber war, dass Entgelt- und Manteltarifvertrag in der Systemgastronomie ein ausgewogenes Gesamtpaket darstellten. Im Manteltarifvertrag sind verschiedene Zuschlagsregelungen (Mehrarbeit, Nachtarbeit, Feiertagsarbeit) sowie das Weihnachts- und Urlaubsgeld geregelt. Diese Zusatzregelungen stellen für die Unternehmen genauso Kosten dar wie das Tarifentgelt. Die durch den gesetzlichen Mindestlohn erzwungene Entgeltsteigerung haben aus Sicht der Arbeitgeber „das Gesamtpaket gesprengt“. Das hatte

zur Folge, dass die Arbeitgeber Kompensationen forderten. Diese bestanden darin, für die Gruppe der neu eingestellten Mitarbeiter Zuschläge für Feiertagsarbeit (für drei Jahre) abzusenken und Abstriche beim Weihnachts- und Urlaubsgeld vorzunehmen (BdS, 2015).

Zwar wächst der Mitgliederbestand des BdS derzeit. Das Wachstum wird durch den Mindestlohn aber gebremst, weil es schwerer wird, Unternehmen von einer Verbandsmitgliedschaft zu überzeugen. Künftig könnte der Mindestlohn nach Einschätzung des BdS die Bereitschaft der Unternehmen mindern, sich für eine Tarifbindung zu entscheiden und Tarifverträge zu schließen. Von den Mitgliedsunternehmen werde immer wieder vorgetragen, dass der Mindestlohn Tarifverhandlungen ein Stück weit überflüssig mache.

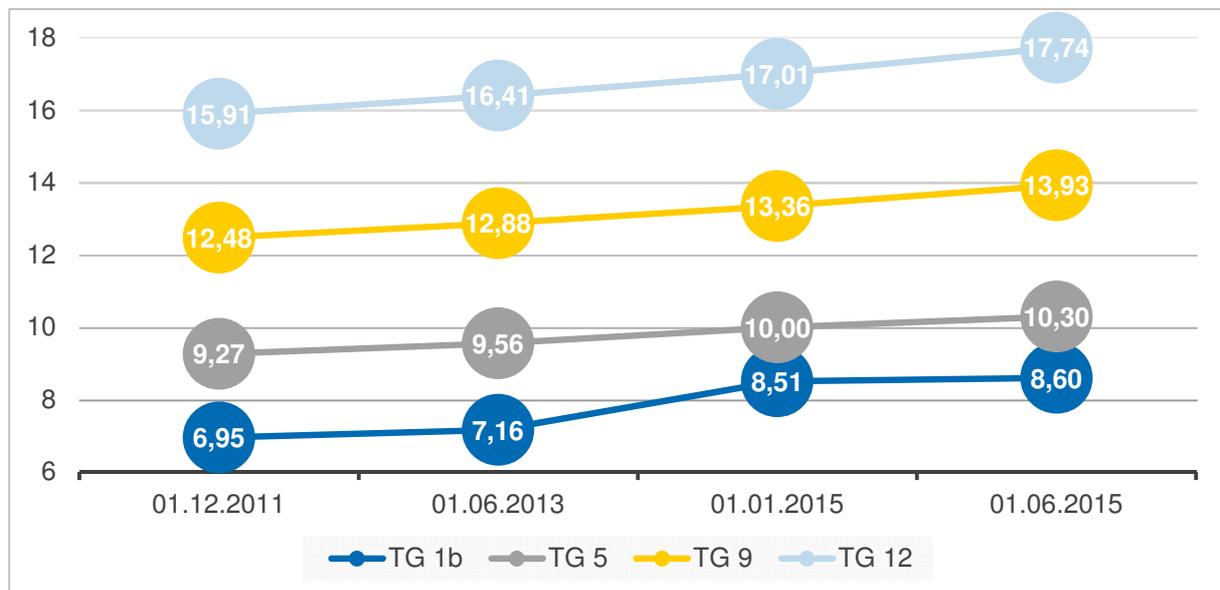
7.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn

Zunächst hat der Mindestlohn die Lohnstruktur im Rahmen des Tarifabschlusses vom Dezember 2014 gestaucht. Die unteren Lohngruppen mussten mindestlohnbedingt zu Lasten der oberen Lohngruppen angehoben werden. Die Stauchung wirkt sich im Tarifgebiet Ost stärker aus als im Tarifgebiet West, weil das Lohnniveau im Osten geringer war. Abbildung 7-1 zeigt die Stauchung der Lohnstruktur für den Osten zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung am 1.1.2015. Mit der Anpassung zum 1.6.2015 wurde die Stauchung leicht korrigiert. Da der gesetzliche Mindestlohn das unterste Entgelt inzwischen überholt hat, besteht in der laufenden Tarifrunde erneut ein überproportionaler Anpassungsdruck im unteren Entgeltbereich.

Auch die seit Oktober 2016 laufende Tarifrunde wurde durch die Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 Euro je Stunde erschwert. Aufgrund dieser Anpassung wurde die tarifliche Lohnuntergrenze in der Systemgastronomie nicht nur verdrängt. Die Mindestlohnerhöhung hat auch die Verhandlungen komplizierter gemacht, weil die NGG erwartet, dass das Entgelt in der untersten Tarifgruppe deutlich über dem ab 1.1.2017 geltenden gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro pro Stunde liegt. Der gewerkschaftliche Fokus der laufenden Tarifrunde besteht darin, sich deutlich vom Mindestlohn abzugrenzen. Gleichzeitig sollen aber auch die Entgelte in der Tarifgruppe 2 (Tätigkeiten mit Anlernzeiten) überproportional aufgewertet werden. Außerdem soll der Übergang von der Tarifgruppe 3 in 4 schneller möglich werden (NGG, 2016).

Abbildung 7-1: Lohnstruktur in der Systemgastronomie

Ost; Entgelte je Stunde in Euro



TG 1b: einfache Tätigkeiten ohne Vorkenntnisse; TG 5: Arbeitnehmer mit vielseitigen Kenntnissen (i.d.R. mit Berufsabschluss); TG 9: Arbeitnehmer mit gesamtbetrieblichen Kenntnissen und hoher Verantwortung (z. B. Restaurantleiter in den ersten 3 Jahren); TG 12: Arbeitnehmer mit operativen, warenlogistischen und personalwirtschaftlichen Aufgaben (z. B. Führungskraft über der Bezirksleiter-ebene)

Quelle: eigene Darstellung

Ein von den Arbeitgebern in der vierten Verhandlungsrunde vorgelegtes Angebot, das einen untersten Tariflohn von 8,90 Euro je Stunde vorsieht, wurde von der NGG als „völlig inakzeptabel“ abgelehnt (NGG, 2017). Aus Arbeitgebersicht stellt aber schon die Anpassung an die gesetzliche Untergrenze eine erhebliche Erhöhung dar. Der BdS bemängelt, dass der Mindestlohn die Tariflohnerhöhungen präjudiziert, weil sich die Tariflohnentwicklung nachlaufend zur Mindestlohnentwicklung vollziehen muss. Dies stelle einen Eingriff in die Tarifautonomie dar. Der BdS kritisiert darüber hinaus, dass das Management in der Gewerkschaft keine Lobby habe. Werde der Lohnabstand ab Tarifgruppe 5 nicht gewahrt, werde es schwieriger, Personen zu finden, die für wenig mehr zusätzliche Verantwortung übernehmen wollen. Insgesamt deutet sich laut BdS an, dass sich das gesamte Lohngefüge nach oben verschieben wird.

8. Textil- und Bekleidungsindustrie

8.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns

Der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie ist ein Dachverband, dem zehn Landesverbände angeschlossen sind und der tarifpolitisch ausschließlich für die Unternehmen der westdeutschen Bundesländer zuständig ist. Da die Landesverbände die Tarifhoheit auf den Dachverband übertragen, handelt er die Flächentarifverträge für das Entgelt (und für einige weitere Themen wie die Altersteilzeit) aus. Es werden regelmäßig neue Entgelttarifverträge abgeschlossen. Die Landesverbände handeln die Manteltarifverträge aus (mit unterschiedlicher Intensität).

Für die ostdeutschen Bundesländer schließt der Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (VTI) Tarifverträge ab. Er ist als ostdeutscher Landesverband auch Mitglied im Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie. Seit Mitte der 1990er Jahre wird im Osten nicht mehr für die Bekleidungsindustrie verhandelt, weil es in dieser Teilbranche kaum noch Betriebe gab und diejenigen, die es noch gab, nicht tarifgebunden waren. Der Vorstand des VTI beschloss daher, für die Bekleidungsindustrie Ost keine Tarifverhandlungen mehr zu führen. Für die Textilindustrie wurden hingegen durchgängig Tarifverträge geschlossen.

Im Geltungsbereich der regionalen Tarifverträge gibt es eine Reihe von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (z. B. bei der Regelung des Urlaubs). Im Entgeltbereich gibt es einen bundesweiten Mindestlohtarifvertrag, der allgemeinverbindlich ist.

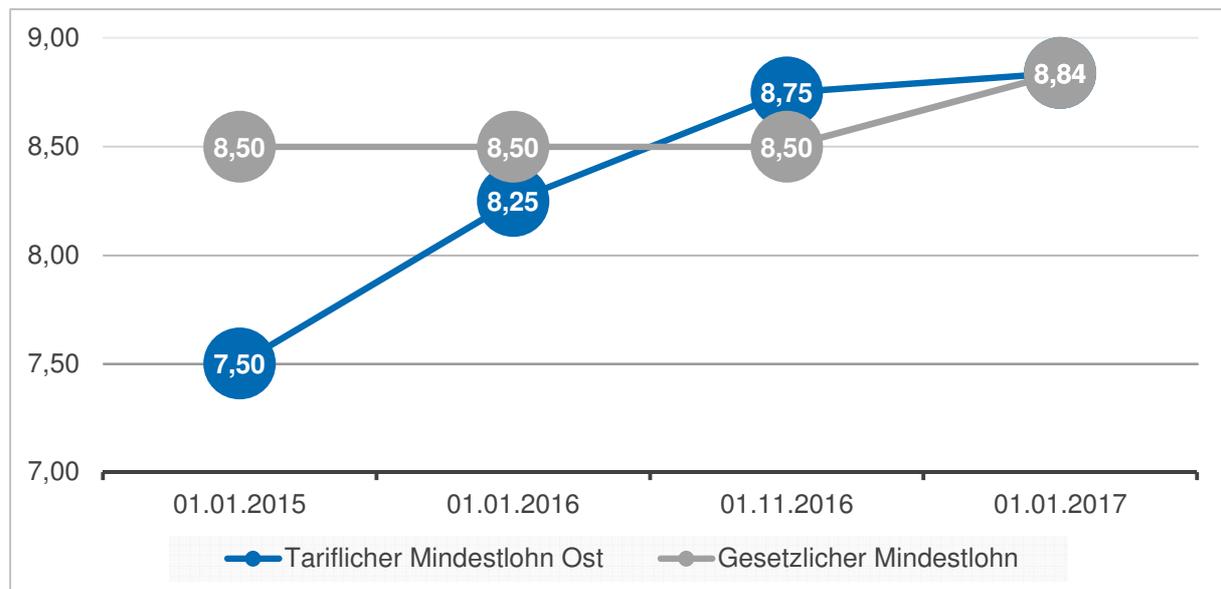
Zur Tarifbindung liegen keine eigenen Erhebungen des Dachverbands vor. Bundesweit liegt die Tarifbindung bei etwa 10 Prozent der Firmen und 35 bis 38 Prozent der Beschäftigten (Statistisches Bundesamt, 2016, 10). In den neuen Bundesländern ist die Tarifbindung nach Einschätzung des Gesamtverbands der deutschen Textil- und Modeindustrie eher niedrig. Das Statistische Bundesamt weist die Tarifbindung für die ostdeutsche Textilindustrie nicht aus (in der Bekleidungsindustrie sind 9 Prozent der Betriebe und 38 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden). Die Hoffnung, im Zuge des Abschlusses eines bundesweiten Branchenmindestlohtarifvertrags neue Mitglieder zu gewinnen, erfüllte sich nicht. Die Tarifbindung wurde insgesamt durch den Mindestlohn nicht beeinflusst.

8.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen

Der Mindestlohn hat Ende 2014 zur Einführung eines tariflichen Branchenmindestlohns geführt, um die Übergangsregelung nach § 24 MiLoG zu nutzen. Der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie der Bundesrepublik Deutschland läuft vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2017. Er sieht eine stufenweise Lohnanpassung mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten in West und Ost vor: Ab dem 1.1.2015 galten 8,50 Euro je Stunde im Westen und 7,50 Euro im Osten. Für den Osten folgten weitere Stufenanpassungen zum 1.1.2016 auf 8,25 Euro und zum 1.11.2016 auf 8,75 Euro. Seit dem 1.1.2017 gilt im Westen wie im Osten der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro. Obwohl damit 2017 eine Unterschreitung des Mindestlohns nicht mehr möglich ist, wird die Übergangsregelung positiv beurteilt. Der gesetzliche Mindestlohn wurde im Osten bis Ende Oktober 2016 unterschritten (Abbildung 8-1).

Abbildung 8-1: Mindestlohn und tariflicher Branchenmindestlohn in der Textil- und Bekleidungsindustrie

Ost; Entgelte je Stunde in Euro



Quelle: eigene Darstellung

Der tarifliche Branchenmindestlohn wurde eingeführt, weil absehbar war, dass ab 2015 ein Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde eingeführt wird. Im Jahr 2014 lagen die Entgelte im Osten außerhalb der verbandsgebundenen Unternehmen bei lediglich 6,00 bis 7,00 Euro. Dies ist historisch bedingt (Verzicht auf Betriebsschließungen im Zuge des Transformationsprozesses, aber dafür niedrige Entgelte) und der Konkurrenz benachbarter Länder wie Tschechien oder Polen geschuldet. Es erklärt auch

die geringe Tarifbindung in den neuen Bundesländern. Mit der angekündigten Mindestlohneinführung entstand in vielen ausschließlich nicht verbandsgebundenen Betrieben der Wunsch, die Löhne stufenweise über einen bundesweiten Mindestlohntarifvertrag auf das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns anzuheben. Der VTI griff dies auf – auch weil der Verband hoffte, neue Mitglieder unter den Firmen zu gewinnen, die dem Verband nicht angehörten. Ende 2014 gelang eine Einigung mit der IG Metall.

Da die Nutzung der Übergangsregelung als Motiv inzwischen entfallen ist, wird nach dem Auslaufen des Mindestlohntarifvertrags kein neuer allgemeinverbindlicher tariflicher Branchenmindestlohn vereinbart. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen im Manteltarifbereich bleiben davon unberührt. Die Tarifverhandlungen wurden nach Auffassung der Arbeitgeber durch den Mindestlohn nicht sichtbar beeinflusst. Die Lohnforderungen der IG Metall hatten in den jüngsten, im März 2017 abgeschlossenen Tarifverhandlungen im Tarifgebiet West zumindest offiziell keinen Bezug zum Mindestlohn. Ob der Mindestlohn bei der internen Forderungsdiskussion innerhalb der Gewerkschaft eine Rolle gespielt hat, kann von der Arbeitgeberseite nicht beantwortet werden („es kann nicht ausgeschlossen werden“).

8.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn

Der Mindestlohn hat in der Textil- und Bekleidungsindustrie zwar vereinzelt zu einer Verdrängung von Tariflöhnen geführt. Dies erzeugte aber keinen tarifpolitischen Anpassungsdruck. Interessanterweise trifft das Problem der Verdrängung nur den Westen. Im Osten gab es 2015 bereits eine neue Entgeltstruktur (ERA – Entgeltrahmenabkommen), in der Arbeiter und Angestellte gemeinsam abgebildet werden. Im Rahmen dieser Entgeltstruktur lagen die Tarifentgelte im Osten über dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns. Der tarifliche Branchenmindestlohn diente allein dazu, den nicht-verbandsgebundenen Betrieben im Osten den Anpassungsprozess zu erleichtern. Im Westen steht eine vergleichbare Tarifreform noch aus. Dort gab es 2015 – etwa im Saarland – tatsächlich eine unterste Entgeltgruppe, die unter dem gesetzlichen Mindestlohn lag. Sie liegt auch heute noch darunter. Allerdings ist die unterste Entgeltgruppe (Helfertätigkeit) seit langem schon nicht mehr besetzt. Der Mindestlohn verdrängte zwar den Tariflohn. Dies wirkte sich in der Entgeltpraxis aber nicht aus.

Aufgrund der marginalen Eingriffsintensität des Mindestlohns in die Tarifstrukturen der Textil- und Bekleidungsindustrie kam es auch zu keiner Stauchung der Lohnstruktur. Korrekturen sind daher ebenso wenig notwendig wie Kompensationen bei anderen tarifvertraglichen Regelungen.

Die Tarifpolitik der Branche wird durch den Mindestlohn zwar nicht direkt betroffen. Dennoch findet es der Dachverband problematisch, dass der Mindestlohn in anderen Branchen wie der Zeitarbeit den Index der Tariflöhne treibt (auch, weil die Gewerkschaften zum Teil einen deutlichen Abstand der untersten Lohngruppe gegenüber dem Mindestlohn fordern) und die Entwicklung des Tarifindex dann wiederum eine Grundlage für die Erhöhung des Mindestlohns darstellt.

9. Wäschereien im Objektkundengeschäft

9.1 Tarifsituation vor Einführung des Mindestlohns

Zu den Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft gehören Wäschereien, die ihren überwiegenden Teil des Umsatzes im gewerblichen Geschäftsverkehr (Krankenhäuser, Hotels) erwirtschaften. Wäschereien und Reinigungen mit überwiegendem Privatkundengeschäft gehören nicht dazu. Im Objektkundengeschäft der Wäschereien konkurrieren zwei Arbeitgeberverbände. Die Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung im Deutschen Textilreinigungs-Verband (TATEX) schließt mit der christlichen Gewerkschaft DHV (Die Berufsgewerkschaft) Tarifverträge ab. Sie vertritt vor allem mittelgroße Wäschereien. Die großen Konzernwäschereien sind im Industrieverband Textil Service (INTEX) organisiert, der mit der IG Metall verhandelt. Bis 2004 gab es eine Tarifgemeinschaft zwischen beiden Arbeitgeberverbänden. Sie verhandelte mit der IG Metall.

Im Jahr 2009 einigten sich beide Arbeitgeberverbände zusammen mit der IG Metall darauf, einen allgemeinverbindlichen tariflichen Branchenmindestlohn einzuführen. Die DHV war daran nicht beteiligt, weil die Gewerkschaft weder durch das BMAS noch von der IG Metall als Verhandlungspartner anerkannt wurde. Der Geltungsbereich des ersten bundesweiten tariflichen Branchenmindestlohns schloss nur Wäschereien ein, deren Umsatz zu mindestens 80 Prozent im gewerblichen Geschäftsverkehr erwirtschaftet wird. Im Jahr 2014 wurde ein zweiter allgemeinverbindlicher Mindestlohntarifvertrag vereinbart. Dabei wurde der Geltungsbereich erweitert. Eingeschlossen sind seitdem alle Wäschereien, deren Umsatz zu mindestens 50 Prozent im gewerblichen Geschäftsverkehr erwirtschaftet wird. Dieser Mindestlohntarifvertrag läuft zum 30.9.2017 aus.

Im hier ausschließlich betrachteten Geltungsbereich von TATEX wird der allgemeinverbindliche Branchenmindestlohn durch Entgelt- und Manteltarifverträge ergänzt, die ebenfalls nur für größere Wäschereien gelten (Textilreinigerhandwerk, keine

chemischen Reinigungen). Der letzte Entgelttarifvertrag wurde 2015 mit der DHV geschlossen. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30.9.2017. Bei den Entgelt- und Manteltarifverträgen handelt es sich um bundesweite Tarifverträge, die allerdings differenzierte Entgelte für drei Regionalgruppen vorsehen.

Die rund 3.000 kleinen Wäschereien und Reinigungen mit überwiegendem Privatkundengeschäft sind nicht tarifgebunden und durch die Branchenabgrenzung „Objektkundengeschäft“ auch nicht im Geltungsbereich der TATEX-Tarifverträge. In der TATEX-Tarifbindung sind rund 90 Wäschereien, bei INTEX sind derzeit zehn Großwäschereien Mitglied. Die originäre Tarifbindung – also die Mitgliedschaft der Wäschereien in einem der beiden Verbände – wird auf 20 Prozent geschätzt. Bei den Beschäftigten liegt die Tarifbindung bei mindestens 50 Prozent, da vor allem die größeren Wäschereien Mitglied in den Arbeitgeberverbänden sind. Die Allgemeinverbindlichkeit trifft rund 400 Wäschereien in Deutschland.

9.2 Einfluss des Mindestlohns auf die Tarifverhandlungen

Durch die Kündigung der Tarifgemeinschaft zwischen TATEX und INTEX entwickelten sich die Tarifentgelte ab 2004 unterschiedlich. Das hatte zur Folge, dass die INTEX und die IG Metall zunächst über das Tarifvertragsgesetz versuchten, einen allgemeinverbindlichen Tariflohn einzuführen. Ziel war, die mittlerweile höher gewordenen INTEX-Tarife für allgemeinverbindlich zu erklären. Nachdem dies am Widerstand der TATEX scheiterte, wurde der Weg über das AEntG beschritten. Im Jahr 2009 schlossen beide Arbeitgeberverbände mit der IG Metall einen ersten allgemeinverbindlichen Mindestlohntarifvertrag auf der Basis der damaligen TATEX/DHV-Tarifverträge in der untersten Lohngruppe.

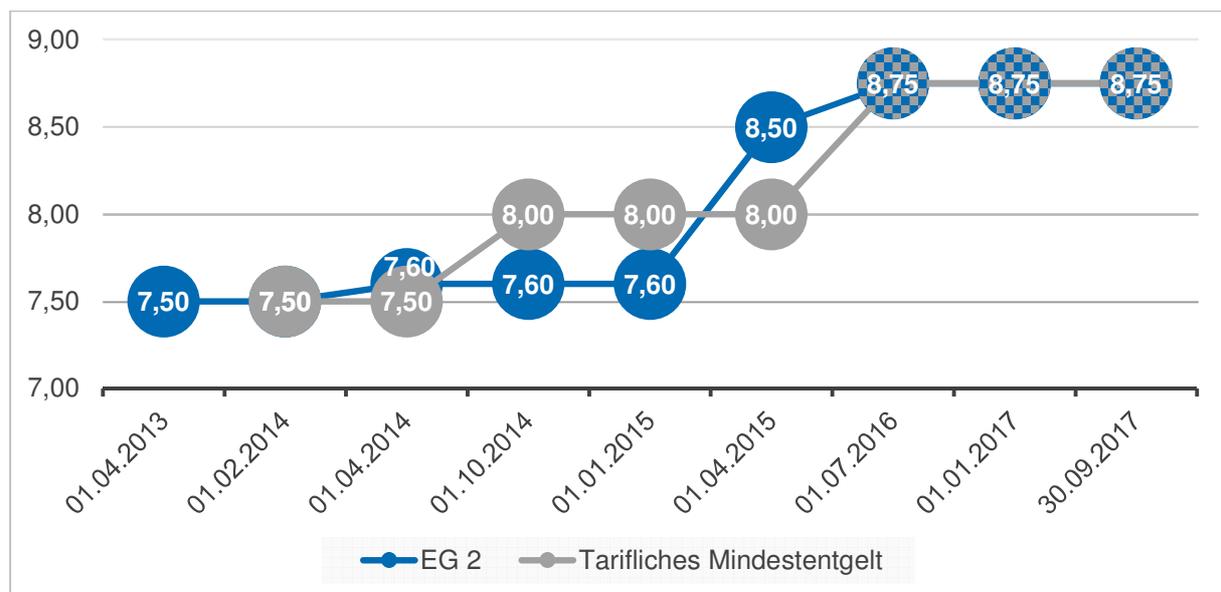
Der im Jahr 2013 geschlossene und zum 1.2.2014 in Kraft getretene zweite branchenweite Mindestlohntarifvertrag diente dann dem Ziel, die Übergangsregelung nach § 24 MiLoG nutzen zu können. Dazu sah der Mindestlohntarifvertrag zum 1.12.2013 für die neuen Bundesländer (einschließlich Berlin) einen tariflichen Branchenmindestlohn von 7,50 Euro je Stunde vor, der in zwei Stufen auf 8,75 Euro (ab 1.7.2016) angehoben wurde. Stufe 1 sah ab dem 1.10.2014 eine Erhöhung auf 8,00 Euro vor. In den alten Bundesländern lag der tarifliche Mindestlohn zum 1.12.2013 bei 8,25 Euro, ab dem 1.10.2014 bei 8,50 Euro und ab dem 1.7.2016 bei 8,75 Euro.

Die Übergangsregelung war nur für den Osten (Regionalgruppe 3) wirksam (allerdings nicht durchgängig). Im Westen (Regionalgruppen 1 und 2) lagen die tariflichen Mindestlöhne hingegen über dem Mindestlohn. Abbildung 9-1 zeigt die Entwicklung

von unterster Tarifentgeltgruppe EG 2 (einfache Tätigkeiten), tariflichem Branchenmindestlohn und gesetzlichem Mindestlohn in der Regionalgruppe 3 (Ost). Der Branchenmindestlohn startete am 1.2.2014 auf dem Niveau des untersten Tarifentgelts. Zum Zeitpunkt der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 1.1.2015 lag der Branchenmindestlohn dann bei 8,00 Euro je Stunde und das unterste Tarifentgelt bei 7,60 Euro. Dadurch wurde das unterste Tarifentgelt vorübergehend verdrängt. Zum 1.4.2015 stieg es aber über den Branchenmindestlohn und schloss zum gesetzlichen Minimum auf. Zum 1.7.2016 folgte eine weitere Erhöhung auf 8,75 Euro je Stunde. Da auch der Branchenmindestlohn auf dieses Niveau angehoben wurde, lagen beide Tarifentgelte über dem gesetzlichen Mindestlohn. Das änderte sich durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 8,84 Euro je Stunde zum 1.1.2017. Dadurch greift derzeit wieder die Übergangsregelung.

Abbildung 9-1: Mindestlohn, Branchenmindestlohn und unterster Tariflohn in Wäschereien (TATEX)

Gewerbliche Arbeitnehmer der Regionalgruppe 3 (Ost); Entgelte je Stunde in Euro



EG 2: einfache Tätigkeiten
Quelle: eigene Darstellung

Der Mindestlohn hatte keinen Einfluss auf den Mitgliederbestand. Die tarifgebundenen Mitglieder begrüßten ausdrücklich die Übergangsregelung. Durch diese Option wuchs nach Angaben von TATEX das Vertrauen in die Tarifpolitik des Verbands. Da die größeren Wäschereien nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns keinen Sinn mehr darin sehen, einen tariflichen Mindestlohn zu vereinbaren, wird es nach dem 30.9.2017 allerdings keinen weiteren branchenweiten Mindestlohntarifvertrag mehr geben. Der gesetzliche Mindestlohn „macht eine tarifliche Regelung eines Branchenmindestlohns überflüssig“. Der ebenfalls Ende September 2017 auslau-

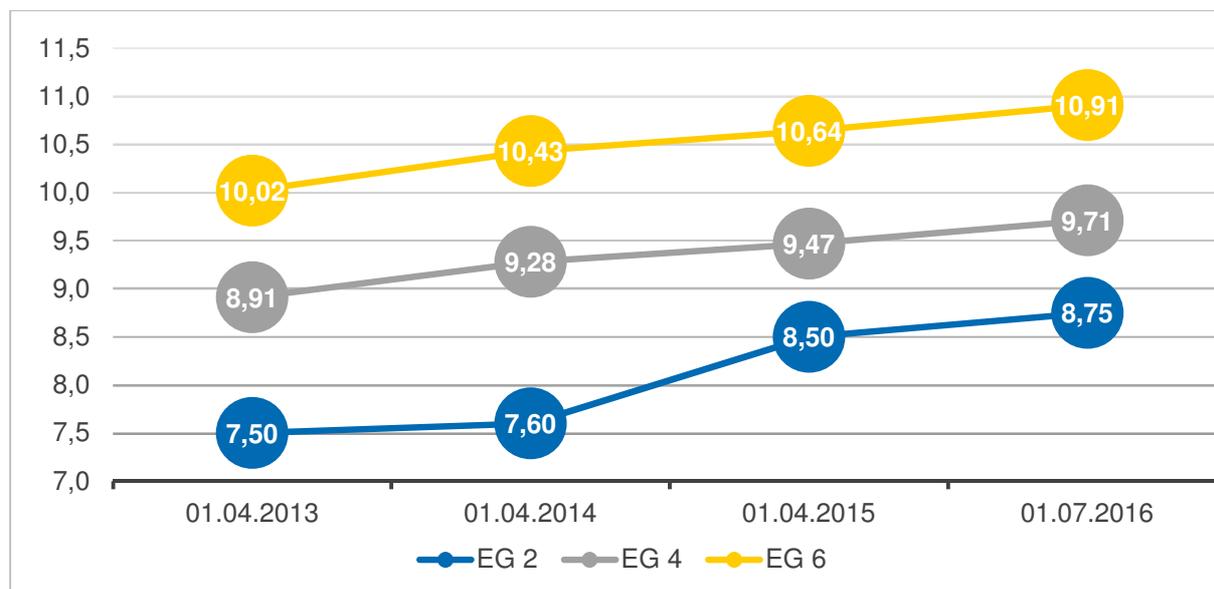
fende reguläre TATEX-Entgelttarifvertrag wird nach Angaben von TATEX neu verhandelt. Hier werden derzeit keine Tariflöhne durch den Mindestlohn verdrängt. Mit dem Auslaufen der Übergangsregelung wird ab dem 1.10.2017 die EG 2 in der Regionalgruppe 3 allerdings durch den gesetzlichen Mindestlohn verdrängt – sofern noch kein neuer Entgelt-Tarifvertrag vorliegt, der dies korrigiert.

9.3 Tarifpolitischer Anpassungsdruck durch den Mindestlohn

Durch den gesetzlichen Mindestlohn mussten im Tarifgebiet Ost (Regionalgruppe 3) in der untersten Lohngruppe überproportionale Lohnerhöhungen von 11 Prozent vereinbart werden. Eine Kompensationsmöglichkeit – etwa durch eine Anrechnung von Sonderzahlungen – gab es dabei nicht. Eine Kompensation wäre auch kaum möglich gewesen, da die feste Weihnachtsgratifikation lediglich 150 Euro beträgt. Auch wenn eine variable, erfolgsabhängige Sondervergütung dazu kommt, ist der Kompensationspielraum beschränkt.

Abbildung 9-2: Lohnstruktur in Wäschereien

Gewerbliche Arbeitnehmer der Regionalgruppe 3 (Ost); Entgelte je Stunde in Euro



EG 2: einfache Tätigkeiten; EG 4: Tätigkeiten mit Verantwortung; EG 6: Textilreinigermeister, handwerkliche Ausbildung in einem technischen Beruf, Textilingenieur (FH)

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 9-2 zeigt die Stauchung der Lohnstruktur in der Regionalgruppe 3 anhand der untersten Entgeltgruppe EG 2, der mittleren Entgeltgruppe EG 4 (verantwortliche Tätigkeiten wie das Steuern und Überwachen von Waschmaschinen, Waschanlagen und Zentrifugen) sowie der obersten Entgeltgruppe EG 6 (qualifizierte Fachkräfte).

Im Rahmen der letzten Tarifierpassungen zum 1.7.2016 wurde die mindestlohnbedingte Stauchung der Lohnstruktur noch nicht korrigiert.

In den westlichen Regionalgruppen 1 und 2 ist es zu keiner mindestlohninduzierten Stauchung der Lohnstruktur gekommen, die korrigiert werden müsste. In der Regionalgruppe 3 wird es allerdings strukturellen Änderungen geben müssen. Die Arbeitgeber wollen dies nutzen, um die Entgelte im Osten an das Westniveau heranzuführen. Das liegt nach Angaben von TATEX aber weniger am Mindestlohn als an der regionalen Wettbewerbsstruktur. Der Geschäftsbereich einer großen Wäscherei umfasst 100 bis 200 km. Dadurch kommt es zu einer Lohnkostenkonkurrenz entlang der ehemaligen innerdeutschen Grenzziehung, die beseitigt werden soll.

10. Eingriffswirkungen im Vergleich

Tabelle 10-1 fasst die wichtigsten Ergebnisse der Experteninterviews zusammen. Von den acht untersuchten Branchen haben fünf die Möglichkeit des MiLoG genutzt, eine Übergangsregelung zu beantragen. Im Bäckerhandwerk und in der Textil- und Bekleidungsindustrie scheiterten entsprechende Versuche, in der Systemgastronomie wurde eine Übergangsregelung nicht für notwendig erachtet. Eine Nutzung der Übergangsregelung bedeutet aber nicht, dass der gesetzliche Mindestlohn dauerhaft unterschritten wurde. Eine Unterschreitung gab es nur zeitweise. Die vielfach regionalen Verhandlungsstrukturen haben den Abschluss bundesweiter Branchenmindestlöhne erschwert. Hier hätte der Gesetzgeber die Übergangsregelung auch für regional allgemeinverbindliche Tarifverträge (nach dem Tarifvertragsgesetz) öffnen können.

Die Tarifbindung wurde durch den Mindestlohn bisher wenig beeinflusst. Vereinzelt gab es zwar mindestlohnbedingte Austritte, ein branchenweit negativer Einfluss wird bislang aber nur in der Systemgastronomie gesehen. Allerdings könnte eine wiederholte Verdrängung von Tarifentgelten die Tarifbindung negativ beeinflussen.

Zu einer Verdrängung der Tarifentgelte durch den Mindestlohn kam es in fast allen Branchen, und zwar entweder direkt – wie im Bäckerhandwerk, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Systemgastronomie (aktuell durch eine bislang fehlende tarifliche Anschlussregelung) und in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (dort galt keine Übergangsregelung) – oder indirekt. Eine indirekte Wirkung ergab sich im Friseurhandwerk und in der Land- und Forstwirtschaft über die aufgrund der Mindestlohneinführung für notwendig befundenen tariflichen Branchenmindestlöhne.

Sie erlaubten zumindest temporäre Unterschreitungen des Mindestlohns, verdrängten aber unterste Tarifentgelte. In der Fleischwirtschaft war eine solche Verdrängung von Tarifentgelten nicht möglich, weil dort nur ein tariflicher Branchenmindestlohn bestand. In der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie wirkte sich die Verdrängung in der Praxis nicht aus, da die (auch nur regional) verdrängte unterste Entgeltgruppe zum Zeitpunkt der Verdrängung nicht mehr besetzt war. Die Tarifentgelte wurden in der Regel nicht in allen Regionen einer Branche und auch nicht dauerhaft verdrängt. Das liegt daran, dass sich die regionalen Lohnniveaus unterscheiden und daran, dass Tarifparteien die Tarifentgelte vielfach an die Entwicklung des Mindestlohns angepasst haben.

Tabelle 10-1: Mindestlohneinflüsse im Überblick

	Bäcker- hdwk.	Fleisch- wirt. ¹⁾	Fri- seur- hdwk.	Hotels- und Gastst.	Land- und Forstwirt- schaft	System- gastr.	Textil- und Bekleidung	Wäsche- reien
Nutzung der Übergangsregelung		○	○		○		○	○
Negativer Einfluss auf die Tarifbindung						○		
Verdrängung von Tarifentgelten	○		○	○	○	○	○ ²⁾	○
Präjudizierung von Tariflohn-erhöhungen	○	○	○	○		○		○
Tarifpolitische Kompensationen						○		
Stauchung der Lohnstruktur	○		○	○	○	○		○
Negativer Einfluss auf die Bereitschaft, Tarifverträge zu schließen	○	○	○					

¹⁾ Nur tarifliche Regelung zum Mindestentgelt, kein vollständiger Entgelttarifvertrag vorhanden;

²⁾ Verdrängte Tarifentgeltgruppe war nicht besetzt

Quelle: eigene Zusammenstellung

Damit hat der Mindestlohn die Tariflohnentwicklung vielfach vorherbestimmt. Das bedeutet, dass sich die Mindestlohnanpassungen zwar nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientieren soll, andererseits aber die Tariflohnentwicklung in Niedriglohnbranchen maßgeblich prägt. Eine solche Präjudizierung sehen die Experten in allen Branchen außer in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Textil- und Bekleidungsindustrie. In der Land- und Forstwirtschaft wird der Einfluss des Mindestlohns aktuell durch Differenzen zwischen den Tarifpartnern überlagert. Sobald diese

Differenzen ausgeräumt sind, wird die Anpassung der Tariflöhne der Entwicklung des Mindestlohns Rechnung tragen müssen.

Trotz eines spürbaren, mindestlohninduzierten Lohnanpassungsdrucks gab es mit Ausnahme der Systemgastronomie keine Kompensationen bei Sonderzahlungen, Zuschlägen oder anderen Regelungen des Manteltarifvertrags. Dafür sind zwei Gründe ausschlaggebend: Erstens geben die tariflichen Regelungen oftmals keinen Kompensationsspielraum her (minimalistische Tarifstrukturen) und zweitens würden Forderungen nach einer Kompensation laut Einschätzung der befragten Experten am Widerstand der Gewerkschaften scheitern. Die Gewerkschaften drängen ja gerade darauf, den tariflichen Abstand zum Mindestlohn zu erhöhen oder einen solchen herzustellen.

Das Problem einer durch den Mindestlohn gestauchten Lohnstruktur spielt – abgesehen von der Fleischwirtschaft, wo keine Entgeltstruktur besteht, und der Textil- und Bekleidungsindustrie, wo die untersten Entgeltgruppen in der Regel über dem Mindestlohn liegen – in allen Branchen eine große Rolle. Aus Arbeitgebersicht sind Korrekturen notwendig und zum Teil auch schon eingeleitet (z. B. im Friseurhandwerk). Unklar ist bislang aber noch, in welchem Ausmaß sich das gesamte Lohngefüge dadurch nach oben verschieben wird. Eine Korrektur der Stauchung wird nach Einschätzung der befragten Experten dadurch erschwert, dass die Gewerkschaften einen Abstand zwischen unterstem Tariflohn und Mindestlohn fordern.

Im Bäckerhandwerk, in der Fleischwirtschaft und im Friseurhandwerk hat der Mindestlohn die Verhandlungsbereitschaft auf Arbeitgeberseite negativ beeinflusst. Im Bäckerhandwerk war dieser Effekt aber nur vorübergehend. Umgekehrt hat der Mindestlohn bislang in keiner der hier untersuchten Branchen dazu geführt, die Tarifverhandlungen zu revitalisieren. Es wurden zwar branchenweite Mindestlohtarifverträge geschlossen. Mit dem Auslaufen der Übergangsregelung entfällt aber das dafür entscheidende Motiv.

Der Mindestlohn kann die Tarifpolitik in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Grundsätzlich sind drei Szenarien denkbar (Schulten, 2017):

1. Es etabliert sich eine Tariflohnstruktur oberhalb des Mindestlohns. In dieser Struktur besteht zwischen Mindestlohn und unterstem Tariflohn ein so großer Abstand, dass die Tariflohndynamik nicht durch die Mindestlohndynamik beeinflusst wird.
2. Es etabliert sich eine Tariflohnstruktur, die am gesetzlichen Mindestlohn anknüpft. In dieser Struktur liegt der unterste Tariflohn auf oder nur knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn und die Tariflohndynamik wird durch die Mindestlohndynamik bestimmt.

3. Es werden keine Tarifverträge (mehr) geschlossen. Der Mindestlohn stellt die Lohnuntergrenze einer Branche dar.

Tabelle 10-2 fasst zusammen, welches Szenario sich derzeit in den acht untersuchten Branchen abzeichnet. Mit Ausnahme der Textil- und Bekleidungsindustrie deutet sich an, dass sich die untersten Tariflöhne zumindest vorläufig eng am Mindestlohn orientieren werden. In der Fleischwirtschaft droht ebenso wie in Regionen ohne flächendeckende Tarifstruktur (Bäcker- und Friseurhandwerk) regional ein Rückfall auf den Mindestlohn. Der Mindestlohn determiniert die Lohnuntergrenze der betroffenen Branchen.

Tabelle 10-2: Mindestlohn und Tarifstruktur

	Tarifstruktur Oberhalb des Min- destlohns	Niedrige Tariflöhne nahe am Mindest- lohn	Rückfall auf den Mindestlohn
Bäckerhandwerk		○ ¹⁾	○ ²⁾
Fleischwirtschaft			○
Friseurhandwerk		○ ¹⁾	○ ²⁾
Hotel- und Gaststättengewerbe		○	
Land- und Forstwirtschaft		○	
Systemgastronomie		○	
Textil- und Bekleidungsindustrie	○		
Wäschereien im Objektkundengeschäft		○ ¹⁾	○ ²⁾

¹⁾ In Regionen mit regelmäßiger Anpassung der Tarifstrukturen auf das Niveau des Mindestlohns;

²⁾ In Regionen, in denen Tarifstrukturen in den letzten Jahren nicht mehr angepasst wurden oder unterhalb des Mindestlohns liegen

Quelle: eigene Zusammenstellung

Die Gewerkschaften haben zwar angedeutet, einen Lohnabstand zwischen unterstem Tariflohn und Mindestlohn durchsetzen zu wollen. Offen ist aber, in welchem Ausmaß sie dies durchsetzen können. Die jüngsten Tarifverhandlungen in der Systemgastronomie zeigen, dass es in diesem Fall schwieriger wird, überhaupt einen Kompromiss zu finden. Wenn die Arbeitgeberverbände und die durch sie vertretenen Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen nicht zu einer Entlohnung bereit sind, die deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, wird es im Zweifel gar keine neuen Tarifverträge geben.

11. Forschungsfragen

Im Rahmen dieser Arbeit konnten nur temporäre Einflüsse (zwischen Januar 2015 und April 2016) des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen betroffener Branchen analysiert werden. Um die permanenten Auswirkungen des Mindestlohns zu identifizieren, ist ein regelmäßiges und langfristig angelegtes Monitoring notwendig.

Dieses Monitoring sollte sich auf die folgenden Fragen konzentrieren:

- Wie entwickeln sich die untersten Tariflohngruppen im Verhältnis zum Mindestlohn?
- Wird die Verdrängung von Tarifentgelten 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 verdrängt?

Zur Überprüfung dieser Fragen sind nicht nur Untersuchungen der tariflichen Entgeltstrukturen notwendig, sondern auch eine genauere Analyse der Tarifverhandlungen. Ein solches methodisches Vorgehen sollte vertiefte Experteninterviews beider Tarifvertragsparteien einschließen.

Literatur

Bispinck, Reinhard /WSI-Tarifarchiv, 2015, WSI Niedriglohn-Monitoring 2015, in: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 80, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_80_2015.pdf (Zugriff: 10.04.2017)

Bispinck, Reinhard /WSI-Tarifarchiv, 2017, WSI Niedriglohn-Monitoring 2017, in: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 83, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_83_2017.pdf (Zugriff: 10.04.2017)

BdS – Bundesverband der Systemgastronomie, 2014, Der BdS will neues Tarifpaket schnüren, Pressemitteilung vom 8.8.2014, <http://www.bundesverband-systemgastronomie.de/bdsnachricht/der-bds-will-neues-tarifpaket-schnueren-kopie.html> (Zugriff: 11.04.2017)

BdS – Bundesverband der Systemgastronomie, 2015, Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie, <http://www.bundesverband-systemgastronomie.de/alte-tarifvertraege.html> (Zugriff: 24.04.2017)

Mindestlohnkommission, 2016, Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Zugriff: 10.04.2017)

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2016, Du hast mehr verdient!, Flugblatt Nr. 1 zur Tarifrunde vom 20.10.2016, http://www.ngg.net/fileadmin/medien/2015_2016/PDFs/Branchen-PDFs/Gastgewerbe/Tarifrunde_2017/Flugblatt_Nr_1_Tarifrunde_2017.pdf (Zugriff: 11.04.2017)

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2017, Zeitler: „Sechs Cent über Mindestlohn sind nicht verhandelbar“, Pressemitteilung vom 7.4.2017, <http://www.ngg.net/pressemitteilungen/2017/2-quartal/06-04-gz/> (Zugriff: 11.04.2017)

Schulten, Thorsten, 2017, Das Verhältnis von Mindest- und Tariflöhnen, Vortrag vor der Mindestlohnkommission, Berlin, 3.4.2017

Statistisches Bundesamt, 2016, Verdienste und Arbeitskosten. Tarifbindung in Deutschland, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/Tarifbindung5622103149004.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 11.04.2017)

Tarifautonomiestärkungsgesetz, 2014, Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014, in: Bundesgesetzblatt, 2014, Teil I (Nr. 39), Bonn, S. 1.348-1.360