

Fulda, Carolin; Lesch, Hagen; Schröder, Christoph; Vogel, Sandra

Research Report

Einflüsse des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen: Ergebnisse ausgewählter Niedriglohnbranchen

IW-Analysen, No. 154

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Fulda, Carolin; Lesch, Hagen; Schröder, Christoph; Vogel, Sandra (2023) : Einflüsse des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen: Ergebnisse ausgewählter Niedriglohnbranchen, IW-Analysen, No. 154, ISBN 978-3-602-45660-4, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/280410>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Einflüsse des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen

Ergebnisse ausgewählter Niedriglohnbranchen

Carolin Fulda / Hagen Lesch /
Christoph Schröder / Sandra Vogel

IW-Analysen 154

Forschungsberichte aus dem
Institut der deutschen Wirtschaft



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

X

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Facebook

[@IWKoeln](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Autoren

Carolin Fulda

Economist für Lohn- und Tarifpolitik
fulda@iwkoeln.de
T 030 27877-105

Dr. Hagen Lesch

Leiter des Clusters Arbeitswelt
und Tarifpolitik
lesch@iwkoeln.de
T 0221 4981-778

Christoph Schröder

Senior Researcher für Einkommens-
politik, Arbeitszeiten und -kosten
schroeder.christoph@iwkoeln.de
T 0221 4981-773

Dr. Sandra Vogel

Senior Researcher für
Industrielle Beziehungen
sandra.vogel@iwkoeln.de
T 0221 4981-746

Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de

Einflüsse des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen

Ergebnisse ausgewählter Niedriglohnbranchen

Carolin Fulda / Hagen Lesch /
Christoph Schröder / Sandra Vogel

IW-Analysen 154

Forschungsberichte aus dem
Institut der deutschen Wirtschaft

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-15045-8 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45660-4 (E-Book|PDF)

Diese IW-Analyse basiert auf der Studie „Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen“ im Auftrag der Mindestlohnkommission (2023).

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Zusammenhang mit Personen regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

© 2023 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-450

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Druck: Elanders GmbH, Waiblingen

Klimafreundlich gedruckt durch
CO₂-Kompensation (Climate-
Partner.com/12461-2303-1002)



Inhalt

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Methodik	7
2.1 Einflussfaktoren	7
2.2 Branchenauswahl	7
2.3 Mixed-Methods-Design	9
3 Auswirkungen auf die Tarifbindung und den Organisationsgrad	13
4 Auswirkungen auf die Verhandlungsbereitschaft und -strategien	18
4.1 Verhandlungsbereitschaft	18
4.2 Verhandlungsstrategien	19
5 Auswirkungen auf die Lohnhöhe in Tarifabschlüssen	32
6 Veränderung der Tariflohnstruktur	41
6.1 Tariflohnstruktur in Nordrhein-Westfalen	41
6.2 Tariflohnstruktur in Berlin-Brandenburg	48
7 Fazit und Herausforderungen	54
Literatur	59
Abstract	63
Autoren	65

Zusammenfassung

Die vorliegende Analyse untersucht, welche Zusammenhänge zwischen dem Tarifgeschehen sowie den seit Juni 2020 von der Mindestlohnkommission beschlossenen Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns bestehen und welchen Einfluss der politische Eingriff in den Anpassungsmechanismus im Jahr 2022 hatte. Zu den untersuchten Branchen gehören die Landwirtschaft, die Fleischwirtschaft, das Bäckerhandwerk, der Einzelhandel, die Floristik, das Gastgewerbe, die Systemgastronomie, die privaten Wach- und Sicherheitsdienste, das Gebäudereiniger- und das Friseurhandwerk, jeweils mit Fokus auf die Tarifgebiete Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg. Die Verbindung quantitativer und qualitativer Methoden zeigt, dass das Tarifgeschehen vor allem durch den Beschluss der Bundesregierung beeinflusst wurde, den Mindestlohn ab Oktober 2022 auf 12 Euro je Stunde zu erhöhen. Viele Tariflohngruppen drohten durch den politischen Beschluss verdrängt zu werden. In den meisten der untersuchten Branchen gelang es, die Tarifstrukturen anzupassen. Auslaufende Tarifverträge wurden zumeist regulär erneuert, teilweise wurden auch Tarifverhandlungen vorgezogen. Mit dem jüngsten Anpassungsbeschluss der Mindestlohnkommission vom Juni 2023 ist die Verlässlichkeit in die Mindestlohnentwicklung zurückgekehrt. Das erleichtert es den Tarifvertragsparteien, mit den Mindestloohnerhöhungen Schritt zu halten und die zum Teil gestauchten Tariflohnstrukturen schrittweise wieder auszudifferenzieren.

1 Einleitung

Im Jahr 2015 wurde erstmals in Deutschland eine branchenübergreifende gesetzliche Lohnuntergrenze vorgegeben. Nachdem die Politik einen Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde festgelegt hatte, übertrug das Mindestlohngesetz (MiLoG) die Anpassung an eine paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen zusammengesetzte Mindestlohnkommission (Lesch et al., 2021a; 2021b). Neben jeweils drei stimmberechtigten Mitgliedern der Tarifvertragsparteien erhält auch der Vorsitzende der Kommission ein Stimmrecht, falls es auch nach einem Vermittlungsvorschlag des Vorsitzenden zu keiner Stimmenmehrheit unter den Mitgliedern kommt. Kein Stimmrecht haben dagegen die beiden wissenschaftlichen Mitglieder (§ 10 Mindestlohngesetz; Mindestlohnkommission, 2014).

Die Kommission hob den Mindestlohn ab 2016 turnusgemäß nach ihrem gesetzlichen Auftrag in den Jahren 2016, 2018 und 2020 schrittweise auf 10,45 Euro je Stunde an. Im Jahr 2022 wurde das Anpassungsverfahren ausgesetzt. Erstmals kam es zu einer politisch entschiedenen Anpassung. Der Deutsche Bundestag beschloss mit der Mehrheit der Stimmen der Ampelkoalition, den gesetzlichen Mindestlohn ab Oktober 2022 auf 12 Euro je Stunde zu erhöhen. Damit setzte die Bundesregierung aus SPD, Grünen und FDP eine Forderung aus den Wahlprogrammen von SPD und Grünen um, den Mindestlohn per Gesetz zu erhöhen (Bispinck et al., 2023, 8). Im Juni 2023 beschloss dann wieder die Mindestlohnkommission über weitere Anpassungen des Mindestlohns. Dabei kam es erstmals zu keiner Einigung unter den Tarifvertragsparteien, sodass die Vorsitzende von ihrem Stimmrecht Gebrauch machte (Mindestlohnkommission, 2023).

Zum Zeitpunkt seiner Einführung im Jahr 2015 waren etwa vier Millionen Beschäftigungsverhältnisse vom Mindestlohn betroffen (Mindestlohnkommission, 2016, 37). Obwohl der gesetzliche Mindestlohn damit spürbar in die Lohnfindung eingriff, waren seine Auswirkungen auf das Tarifgeschehen insgesamt überschaubar (Statistisches Bundesamt, 2020). Nur in einzelnen Branchen hat der Mindestlohn die Tarifverhandlungen unmittelbar und spürbar beeinflusst (Lesch, 2017; Bispinck et al., 2020). Teils wurden Tariflöhne durch den Min-

destlohn verdrängt, teils determinierte der Mindestlohn die Lohnuntergrenze, auf der dann das restliche Lohngefüge aufbaute. Obwohl die Mindestlohnkommission den Anpassungssturnus mit jedem ihrer drei Beschlüsse änderte und auch die Dynamik im dritten Beschluss verstärkte, gelang es den Tarifvertragsparteien, ihre Lohnstrukturen anzupassen. Das lag vor allem daran, dass der Mindestlohn lange Zeit nachlaufend zur Tariflohnentwicklung angepasst wurde und seine Entwicklung damit für die Tarifvertragsparteien planbar war. Mit der politisch beschlossenen Erhöhung auf 12 Euro wurde davon abgewichen. Die Herausforderungen wurden noch einmal größer.

Ziel der vorliegenden Analyse ist es, die jüngsten Auswirkungen der Mindestlohnanpassungen auf das Tarifgeschehen ausgewählter Niedriglohnbranchen darzustellen. Der zeitliche Fokus liegt auf den Jahren 2020 bis 2022. In diesen Zeitraum fallen die Beschlüsse der Mindestlohnkommission mit insgesamt fünf Anpassungsschritten zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 1. Juli 2022 sowie die durch den Deutschen Bundestag beschlossene Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro ab dem 1. Oktober 2022. Dabei werden auch die Einflüsse der Coronapandemie berücksichtigt. Grundlage ist ein Gutachten, das das Institut der deutschen Wirtschaft zwischen August 2022 und Januar 2023 zusammen mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung im Auftrag der Mindestlohnkommission erstellt hat (Bispinck et al., 2023). Dieses Gutachten knüpft wiederum an ein Gutachten an, das die beiden Institute 2019 im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums erstellt haben (Bispinck et al., 2020).

Die Analyse gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 wird der methodische Ansatz beschrieben. Grundlage ist ein Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden. In den Kapiteln 3 bis 5 werden verschiedene Indikatoren vorgestellt, die das Tarifgeschehen charakterisieren: die Entwicklung von Tarifbindung und Organisationsfähigkeit in Kapitel 3, die Beeinflussung von Verhandlungsbereitschaft und -strategien in Kapitel 4, die Beeinflussung der Lohnhöhe in Tarifabschlüssen in Kapitel 5 und die Auswirkungen auf die Lohnstruktur in Kapitel 6. Das letzte, siebte Kapitel fasst wesentliche Ergebnisse zusammen und gibt einen kurzen Ausblick. Dabei wird auch auf die Entscheidung zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns im Juni 2023 eingegangen, die wieder in den Händen der Mindestlohnkommission lag.

2 Methodik

2.1 Einflussfaktoren

Seit dem 1. Oktober 2022 liegt der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland bei 12 Euro. Der letzte Anpassungsschritt von 10,45 Euro auf 12 Euro bedeutete einen Anstieg um 14,8 Prozent. Damit fand im Jahr 2022 eine deutlich stärkere prozentuale Anhebung statt als in den Jahren zuvor. Bereits vor Inkrafttreten des entsprechenden Beschlusses sorgte die Verankerung des 12-Euro-Mindestlohns im Koalitionsvertrag (SPD et al., 2021) dafür, dass die Tarifvertragsparteien in einigen Branchen auf die politische Debatte reagierten (Lesch et al., 2021b, 14 f.). Unter anderem aufgrund der politischen Einflussnahme auf die Höhe des Mindestlohns stellt sich deshalb die Frage, wie sich die besagten Mindestlohnanpassungen auf das Tarifgeschehen auswirkten.

Insgesamt wurde der Mindestlohn zwischen Januar 2020 (9,35 Euro) und Oktober 2022 (12 Euro) fünfmal angepasst. In diesen Zeitraum fällt auch der Ausbruch der Coronapandemie, der vielerorts mit monatelangen Lockdowns in Form von Betriebsschließungen und Kontakteinschränkungen einherging. Seit Februar 2022 stellt zudem die gestiegene Inflationsrate als Folge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine eine Herausforderung für die Wirtschaft dar. Potenzielle Auswirkungen auf das Tarifgeschehen entstanden demnach nicht nur durch die verschiedenen Mindestlohnerhöhungen, sondern auch durch exogene Einflüsse. Deshalb werden neben den verschiedenen Mindestlohnerhöhungen als weitere Faktoren auch die Coronapandemie, die Inflation und der akute Arbeits- und Fachkräftemangel in die Untersuchung einbezogen.

2.2 Branchenauswahl

In einer Auswertung von Lübker (2021, 13 ff.) wurde die Betroffenheit von Löhnen unter 12 Euro anhand von Individualdaten aufgeschlüsselt nach Berufen betrachtet. Die Auswertung zeigt, dass sich bis 2021 viele Berufsgruppen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro mit Berufen in den klassischen Niedriglohnbranchen deckten. Hierzu zählten beispielsweise Berufe im Friseurhandwerk, im Gastgewerbe, im Gebäudereinigerhandwerk und

im Einzelhandel. Um die Auswirkungen des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen zu bewerten, wurde in der vorliegenden Analyse deshalb eine Auswahl an stark vom 12-Euro-Mindestlohn betroffenen Niedriglohnbranchen getroffen. Trotz der gezielten Fallauswahl (statt einer Zufallsstichprobe) lassen sich nach der Untersuchung Aussagen für die Grundgesamtheit ableiten. Diese Schlüsse basieren auf folgender Annahme: Wenn in stark vom Mindestlohn betroffenen Niedriglohnbranchen keine signifikanten Auswirkungen zu beobachten sind, ist dies ein Indikator dafür, dass auch Branchen mit höheren Ausgangslöhnen nicht vom 12-Euro-Mindestlohn tangiert wurden (Flyvbjerg, 2006, 230). Diese Logik trifft allerdings nur für Negativbefunde zu, nicht für Positivbefunde. Falls sich eine Veränderung in einer vom Mindestlohn stark betroffenen Branche zeigt, bedeutet das im Umkehrschluss nicht, dass sich dieser Befund auch auf eine nicht untersuchte Branche übertragen lässt (Bispinck et al., 2020, 30; 2023, 17).¹

Die hier ausgewählten Branchen wurden zum Teil auch schon in frühere Untersuchungen zum Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen einbezogen (Lesch, 2017; Bispinck et al., 2020). Neu aufgenommen wurden die Floristik und die Gebäudereinigung. Bundesweite Lohn- oder Entgelttarifverhandlungen werden lediglich in drei der zehn hier untersuchten Branchen geführt, nämlich in der Branche Schlachten und Fleischverarbeitung, in der Systemgastronomie und im Gebäudereinigerhandwerk. In den anderen Sektoren (Landwirtschaft, Bäckerhandwerk, Einzelhandel, Floristik, Gastgewerbe, private Wach- und Sicherheitsdienste, Friseurhandwerk) verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeber die Tarifverträge auf regionaler Ebene (Übersicht 1).

Da der flächendeckende Mindestlohn regional in einem unterschiedlichen Ausmaß auf das Tarifgeschehen Einfluss nimmt, wird in Branchen mit regionalen Tarifverträgen jeweils eine Tarifregion aus West- und Ostdeutschland ausgewählt: im Westen das Bundesland Nordrhein-Westfalen und im Osten die Region Berlin-Brandenburg (vgl. Übersicht 1). Dabei gelten in Berlin und Brandenburg teilweise separate Entgeltstrukturen, die jedoch in gemeinsamen Tarifverhandlungen erarbeitet werden. Deshalb wird an einigen Stellen

1 Für weitere Informationen zur Auswahl der untersuchten Branchen vgl. Bispinck et al. (2023, 16 ff.).

Tarifbranche	Beschäftigte ¹⁾	Auswahl eines räumlichen Geltungsbereichs		
		Bundesweit	Ost/BB	West/NRW
Landwirtschaft	228.900		X	X
Schlachten und Fleischverarbeitung	151.500	X		
Bäckerhandwerk	240.800 ²⁾		X	X
Einzelhandel	3.264.000		X	X
Floristik	29.900		X	X
Gastgewerbe	1.900.000		X	X
Systemgastronomie	120.000	X		
Private Wach- und Sicherheitsdienste	229.000		X	X
Gebäudereinigerhandwerk	685.600	X		
Friseurhandwerk	231.700			X

1) Teilweise abweichende statistische Definitionen; gerundete Angaben.

2) Erwerbstätige inklusive Selbstständige und mithelfende Familienangehörige.

BB: Berlin-Brandenburg; NRW: Nordrhein-Westfalen.

Quelle: eigene Darstellung

in der Analyse zwischen Berlin und Brandenburg differenziert (beispielsweise im Bäckerhandwerk). Eine Ausnahme bildet im Osten das Friseurhandwerk. Dort bestehen aktuell keine Tarifstrukturen, weshalb sich die Auswertung auf Nordrhein-Westfalen beschränkt. Auch bei der Auswahl von Tarifregionen wurde bewusst nicht auf eine repräsentative Zufallsauswahl zurückgegriffen. Für die Auswertungen sind Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg als Beispiele herangezogen worden, da in beiden Tarifregionen seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 regelmäßig neu verhandelt und abgeschlossen wurde. So bieten sie (abgesehen vom Friseurhandwerk Ost) eine geeignete Basis, um potenzielle Veränderungen im Tarifgeschehen seit 2020 zu beobachten (Bispinck et al., 2023, 19).

2.3 Mixed-Methods-Design

Um zu belastbaren Befunden hinsichtlich der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in den oben aufgelisteten Branchen zu kommen, wurden mithilfe eines Mixed-Methods-Ansatzes quantitative und qualitative Methoden mitein-

Tarifvertragsparteien von Entgelt- und Lohnstarifverträgen in den untersuchten Tarifgebieten und Branchen

Übersicht 2

in den Jahren 2020 bis 2022

	Untersuchtes Tarifgebiet	Verhandelnde Gewerkschaft	Verhandelnder Arbeitgeberverband oder Innung	Datum des Interviews, Ort, Teilnehmerzahl
Landwirtschaft	Rheinland	IG BAU Rheinland	Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung des Rheinischen Landwirtschafts-Verbands	19.10.2022 Online 2 Teilnehmer
	Berlin- Brandenburg	IG BAU Berlin- Brandenburg	Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Brandenburg und Berlin	14.10.2022 Online 2 Teilnehmer
Schlachten und Fleisch- verarbeitung	Bundesweit	NGG	Verband der Ernährungswirtschaft (VdEW), Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (SPA)	13.9.2022 Online 2 Teilnehmer
Bäckerhandwerk	Nordrhein- Westfalen	NGG Nordrhein- Westfalen	Tarifgemeinschaft des Verbands des Rheinischen Bäckerhandwerks und des Bäckerinnungs-Verbands Westfalen-Lippe	3.1.2023 Online 2 Teilnehmer
	Berlin- Brandenburg	NGG Berlin- Brandenburg	Bäcker- und Konditoren-Landesverband Berlin-Brandenburg	14.11.2022 Online 2 Teilnehmer
Einzelhandel	Nordrhein- Westfalen	ver.di Nordrhein- Westfalen	Handelsverband Nordrhein-Westfalen	28.9.2022 Düsseldorf 3 Teilnehmer
	Berlin- Brandenburg	ver.di Berlin- Brandenburg	Handelsverband Berlin-Brandenburg	21.11.2022 Online 2 Teilnehmer
Floristik	Tarifgebiet West (inkl. Berlin)	IG BAU	Westdeutsche Landesverbände des Fachverbands Deutscher Floristen (FDF) plus Berlin	19.9.2022 Online 2 Teilnehmer
	Tarifgebiet Ost	IG BAU	Ostdeutsche Landesverbände des FDF	<i>Arbeitgeber:</i> 11.11.2022 Online <i>Gewerkschaft:</i> 17.11.2022 Online 2 Teilnehmer (getrennt befragt)

	Untersuchtes Tarifgebiet	Verhandelnde Gewerkschaft	Verhandelnder Arbeitgeberverband oder Innung	Datum des Interviews, Ort, Teilnehmerzahl
Gastgewerbe	Nordrhein- Westfalen	NGG Nordrhein- Westfalen	DEHOGA Nordrhein-Westfalen	27.10.2022 Online 2 Teilnehmer
	Berlin	NGG Berlin- Brandenburg	DEHOGA Berlin	11.10.2022 Online 2 Teilnehmer
	Brandenburg	NGG Berlin- Brandenburg	DEHOGA Brandenburg	
System- gastronomie	Bundesweit	NGG	Bundesverband der Systemgastronomie (BdS, DEHOGA)	17.10.2022 Online 2 Teilnehmer
Private Wach- und Sicherheits- dienste	Nordrhein- Westfalen	ver.di Nordrhein- Westfalen	Landesgruppe Nordrhein-Westfalen des Bundesverbands der Sicherheitwirtschaft (BDSW)	21.11.2022 Düsseldorf 2 Teilnehmer
	Berlin- Brandenburg	ver.di Berlin- Brandenburg	Landesgruppen Berlin und Brandenburg des BDSW	2.11.2022 Online 3 Teilnehmer
Gebäude- reiniger- handwerk	Bundesweit	IG BAU	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger- Handwerks	25.10.2022 Online 2 Teilnehmer
Friseurhandwerk	Nordrhein- Westfalen	ver.di Nordrhein- Westfalen	Friseur- und Kosmetik- verband Nordrhein- Westfalen	<i>Arbeitgeber:</i> 29.11.2022 Online <i>Gewerkschaft:</i> 5.12.2022 Online 3 Teilnehmer (getrennt befragt)

Quellen: eigene Darstellung in Anlehnung an Bispinck et al., 2023, 22

ander kombiniert. In einem ersten Schritt wurden insbesondere Tarifverträge sowie Tariflohnübersichten aus dem WSI-Tarifarchiv ausgewertet (WSI, 2023). Dies erlaubt es, Mindestlohneinflüsse auf die Höhe der Tarifabschlüsse oder auf die Entwicklung der tariflichen Lohnstruktur zu identifizieren. Ergänzend wurden qualitative Experteneinschätzungen herangezogen. Hierzu wurden in allen untersuchten Branchen Leitfadeninterviews mit Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern geführt, und zwar in der Regel in Form von gemeinsamen Gruppeninterviews. Dies ermöglicht nicht nur eine

kausale Attribution von deskriptiven Befunden über den Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns. Darüber hinaus erlaubt das Mixed-Methods-Design auch die Kreuzvalidierung der Befunde. Bereits in dem Gutachten im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums aus dem Jahr 2019 (Bispinck et al., 2020) erwies sich die Zusammenführung von quantitativen Auswertungen und qualitativen Einblicken als zielführend.

Die qualitativen Interviews für die Studie „Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen“ im Auftrag der Mindestlohnkommission (Bispinck et al., 2023) fanden im Zeitraum von September 2022 bis einschließlich Januar 2023 statt. Von der Gewerkschaftsseite wurden in den Gruppeninterviews Vertreter der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) befragt. Von Arbeitgeberseite nahmen die Verhandlungsführer des jeweiligen sektoralen Arbeitgeberverbands oder der zuständigen Handwerksinnung teil (Übersicht 2).² Die Interviews wurden aufgezeichnet und anschließend durch ein externes Schreibbüro transkribiert. Im Nachgang standen die Befragten für Rückfragen zur Verfügung. Zusätzliche Informationen wurden im Rahmen von Sekundärforschung („desk research“) gewonnen. Dazu wurden vor allem Geschäftsberichte, Pressemitteilungen oder Flugblätter herangezogen.

Die Einzel- und Gruppeninterviews lieferten viele Hintergrundinformationen und Einsichten in die Argumentation der Tarifvertragsparteien. Zudem erwiesen sich persönliche Einschätzungen der Kausalbeziehungen zwischen Mindestlohn und Tarifgeschehen als hilfreich (Bispinck et al., 2023, 23). Es zeigte sich, dass sich quantitative und qualitative Befunde ergänzen. Dank des Mixed-Methods-Ansatzes besteht somit eine hohe Validität der Forschungsergebnisse.

2 In einigen Branchen übernahmen die Dachorganisationen der regionalen Arbeitgeberverbände sowie die Bundeszentralen der Gewerkschaften eine koordinierende Rolle, sei es durch die Mitwirkung in regionalen Tarifkommissionen oder wie in der Landwirtschaft durch den Beschluss von sogenannten bundesweiten Lohnempfehlungen, die anschließend in regionalen Tarifverhandlungen weitestgehend übernommen wurden (Bispinck et al., 2023, 33). Die Reihenfolge der Branchen ergibt sich aus der Reihenfolge im Rahmen der Klassifizierung der Wirtschaftszweige.

3 Auswirkungen auf die Tarifbindung und den Organisationsgrad

Die Frage, inwieweit der Mindestlohn die Tarifbindung und den Organisationsgrad der Tarifvertragsparteien beeinflusst hat, lässt sich nur aufgrund subjektiver Einschätzungen der befragten Experten beantworten. Es existieren weder ausreichend disaggregierte statistische Daten zum Organisationsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden noch zur Höhe der Tarifbindung für die untersuchten Branchen (Bispinck et al., 2023, 205). Kenntnisse über den Organisationsgrad und zur Tarifbindung in den einzelnen Branchen sind jedoch von besonderer Bedeutung. Schließlich veranlasste nicht zuletzt die geringe Tarifbindung von Tarifverträgen im Niedriglohnbereich die Politik, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Mit diesem Eingriff in die negative und positive Koalitionsfreiheit wurde erstmalig eine für alle verbindliche Lohnuntergrenze in Deutschland eingezogen (Lesch/Schröder, 2020, 3). Zuvor gab es nur allgemeinverbindliche Lohnuntergrenzen in Form von tariflich vereinbarten Branchenmindestlöhnen, die heute parallel zum gesetzlichen Mindestlohn existieren. Um die statistischen Lücken etwas zu schließen, wurden die interviewten Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter gebeten, eine Einschätzung zur Entwicklung des Organisationsgrads und der Tarifbindung zu geben.

Viele der untersuchten Branchen sind kleinbetrieblich strukturiert, was die gewerkschaftliche Organisierung von Beschäftigten erschwert. Die Arbeitgeberverbände leiden meist unter einem leicht negativen Mitgliederrend. Nach Einschätzung der Experten arbeitet in den hier untersuchten Branchen weniger als die Hälfte aller Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen (Bispinck et al., 2023, 205). Der Mindestlohn hatte in den Jahren 2020 bis 2022 nach Einschätzung der befragten Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter in der Regel keinen Einfluss auf die Mitgliederentwicklung. Eine Ausnahme bildet das Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg. Dort kam es nach dem letzten Tarifabschluss vom Mai 2022 zu Austritten aus dem Arbeitgeberverband (Bispinck et al., 2023, 66). Die Tarifverhandlungen der Branche wurden in der Region vorgezogen, um eine Verdrängung von Tariflöhnen durch den Mindestlohn zu verhindern. In der Systemgastronomie sei die Mitgliederentwicklung

bei der Gewerkschaft NGG positiv beeinflusst worden, weil der Mindestlohn zu einer aktiveren Tarifpolitik und stärkeren Mobilisierung der Beschäftigten geführt habe.

Auch die Tarifbindung wird nach Einschätzung der Experten weniger vom Mindestlohn als durch andere Faktoren beeinflusst (Übersicht 3). Eine Ausnahme stellt die Branche Schlachten und Fleischverarbeitung dar. Dort sei die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Angaben der Arbeitgeber durch die Wiedereinführung des tariflichen Mindestlohns im Mai 2021 gestiegen, da in diesen Branchen zuvor nur einzelne Haustarifverträge existierten. In Branchen, in denen Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden (zum Beispiel im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen oder im privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe) oder zumindest allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne existieren (wie im Gebäudereinigerhandwerk oder der Fleischwirtschaft), fällt die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten naturgemäß höher aus. Auch die Systemgastronomie und das Bäckerhandwerk weisen eine vergleichsweise hohe Tarifbindung aus (Bispinck et al., 2023, 64, 136).

Ein weiterer Einflussfaktor ist die Struktur der Arbeitgeberverbände. Einige Arbeitgeberverbände bieten sogenannte OT-Mitgliedschaften an (OT – ohne Tarifbindung), bei denen die betroffenen Mitgliedsunternehmen nicht mehr automatisch an die Verbandstarifverträge gebunden sind. Über deren quantitative Bedeutung machen die Vertreter der Arbeitgeberverbände in den Interviews allerdings keine Angaben (Bispinck et al., 2023, 205). Ob OT-Mitgliedschaften angeboten werden, variiert nicht nur von Branche zu Branche, sondern kann auch in den Tarifgebieten eines Wirtschaftssektors unterschiedlich gehandhabt werden.

In Branchen, in denen die Gewerkschaften selbst von einer Organisationschwäche sprechen, wird diese unter anderem mit den oben erwähnten kleinbetrieblichen Strukturen begründet – wie im Bäckerhandwerk, im Gastgewerbe, in der Systemgastronomie oder auch im Friseurhandwerk (Bispinck et al., 2023, 64 f., 120, 137, 189). Für Gewerkschaften sind Beschäftigte, die sich über eine Vielzahl an kleineren Betrieben verteilen, schwieriger zu erreichen und für eine Mitgliedschaft zu gewinnen. In der Landwirtschaft werden Kleinbetriebe zudem häufig von Selbstständigen und ihren mithelfenden

Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf den Organisationsgrad und die Tarifbindung

Übersicht 3

in den Jahren 2020 bis 2022

	Hatte die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns zwischen 2020 und 2022 einen Einfluss auf ...		
	... den Organisationsgrad?		... die Tarifbindung?
	Gewerkschaften	Arbeitgeberverbände	
Landwirtschaft	Nein	Nein	Nein
Schlachten und Fleischverarbeitung	Nein	Nein	Ja (+)
Bäckerhandwerk	Nein	Ja (-) ¹⁾	Ja (-) ¹⁾
Einzelhandel	Nein	Nein	Nein
Floristik	Nein	Nein	Nein
Gastgewerbe	Nein	Nein	Nein
Systemgastronomie	Ja (+)	Nein	Nein
Private Wach- und Sicherheitsdienste	Nein	Nein	Nein
Gebäudereinigerhandwerk	Nein	Nein	Nein
Friseurhandwerk	Nein	Nein	Nein

+: positive Auswirkung; -: negative Auswirkung.

1) Berlin-Brandenburg: Austritte nach dem Abschluss vom Juni 2022, negative Auswirkung auf die Tarifbindung vermutet.

Quellen: eigene Analyse; Angaben der Tarifvertragsparteien auf Basis von Bispinck et al., 2023

Familienangehörigen betrieben, die anders als lohnabhängige Arbeitnehmer nicht zur traditionellen Mitgliederclientel von Gewerkschaften gehören. Zur Erntezeit kommen ausländische Saisonarbeitskräfte hinzu, die ebenso seltener Gewerkschaftsmitglieder sind (Bispinck et al., 2023, 34). Bis 2020 ergab sich im Bereich Schlachten und Fleischverarbeitung eine ähnliche Problematik. Vor dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes im Jahr 2021 arbeiteten viele ausländische Werkvertragsbeschäftigte sowie Zeitarbeitskräfte in dieser Branche, die kaum gewerkschaftlich organisiert waren (Weinkopf/Hüttenhoff, 2017, 534; Bispinck et al., 2020, 61; Erol/Schulten, 2021, 9).

Unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn konnten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vor allem dann Organisationserfolge erzielen, wenn sie ihre Organisationsstrategien anpassten (sei es in Form von alternativen

Mitgliedschaftsmodellen oder durch die verstärkte Mobilisierung von Beschäftigten während Tarifrunden), wenn sie Verhandlungserfolge erzielen oder einen vermehrten Beratungsbedarf von Beschäftigten und Unternehmen während der Coronakrisenjahre nutzen konnten. So verzeichneten die IG BAU in der Landwirtschaft und die NGG im Bereich Schlachten und Fleischwirtschaft zwischen 2020 und 2022 leichte Mitgliederzuwächse, nachdem der Einsatz von Werkverträgen untersagt worden war und viele Beschäftigte in die Stammebelegschaften übernommen wurden (Bispinck et al., 2023, 50). Positiv auf die Mitgliedererwerbung wirkte sich zudem aus, dass die NGG im Zuge der Coronapandemie aktiver auf Betriebe zugegangen ist sowie Aktionen und Streiks während der Verhandlungen über den tariflichen Branchenmindestlohn in der Branche Schlachten und Fleischverarbeitung organisiert hat (NGG, 2021a; Schulten/Specht, 2021, 40; Bispinck et al., 2023, 50). In der Landwirtschaft profitierte die IG BAU von der Einführung eines alternativen, das heißt kostengünstigeren und mit weniger Leistungen versehenen Mitgliedschaftsmodells, das sich vor allem an ausländische Arbeitskräfte und Saisonkräfte richtet (Bispinck et al., 2023, 34).

Gewerkschaftsvertreter aus dem Bäckerhandwerk berichteten von vermehrten Anfragen und Beitritten von Beschäftigten während der Coronapandemie (Bispinck et al., 2023, 64 f.). In Nordrhein-Westfalen konnte ver.di zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Oktober 2022 einen Mitgliederzuwachs von knapp 8 Prozent unter den Beschäftigten der privaten Wach- und Sicherheitsdienste verzeichnen (Bispinck et al., 2023, 158). Während der Beratungsbedarf und der Wunsch nach kollektiver Vertretung aufseiten der Beschäftigten in einigen Branchen gestiegen sein mag, berichteten Gewerkschaftsvertreter aus anderen Branchen von einem Rückgang ihrer Mitgliederzahlen – beispielsweise im Tarifgebiet Floristik West (Bispinck et al., 2023, 105). Auch im Gastgewerbe gingen die Mitgliederzahlen zurück, wobei hier die einbrechenden Beschäftigtenzahlen während der Coronapandemie eine zentrale Rolle spielten (Bispinck et al., 2023, 120).

Auf Arbeitgeberseite leiden die Verbände in der Regel unter einem strukturellen Rückgang der Mitgliederzahlen (Bispinck et al., 2023, 205). Beispielsweise kämpfen die Arbeitgeberverbände im Bäckerhandwerk – unabhängig vom Mindestlohn – mit Mitgliederverlust, deren Ursachen sowohl in einer

sich verändernden Branchenstruktur als auch in Organisationsdefiziten in bestimmten Tarifbezirken gesehen werden. Konkret wurde der Rückgang bei den Mitgliederzahlen mit der Übernahme von Kleinbetrieben durch Großketten im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen begründet. Für die Region Brandenburg wurde zusätzlich auf den traditionell schwachen Organisationsgrad von Unternehmen verwiesen (Bispinck et al., 2023, 64 f.). Hinzu kämen in Berlin viele Quereinsteiger im Bäckerhandwerk, die nicht für einen Tarifvertrag und somit auch nicht für eine Mitgliedschaft in einem Tarifträgerverband zu gewinnen seien (Bispinck et al., 2023, 65). Im Frühjahr 2022 kam es im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg zu Austritten von Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband. Die Austritte, deren Größenordnung sich nicht beziffern ließ, stellen nach Angaben der Arbeitgeber eine Reaktion auf den tariflichen Umgang mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro dar (Bispinck et al., 2023, 66). Hier besteht also ein indirekter Zusammenhang zu den Anpassungsschritten beim gesetzlichen Mindestlohn (Bispinck et al., 2023, 206).

Im Untersuchungszeitraum haben Arbeitgeberverbände aus anderen Branchen aber auch Mitglieder gewinnen können. Beispielsweise zählten die Landesverbände des Bundesverbands der Sicherheitswirtschaft zum Stichtag 1. Januar 2022 insgesamt 1.008 Mitglieder (BDSW et al., 2023). Am 1. Januar 2018 lag die Zahl noch bei 943 Mitgliedsunternehmen. Nach Angabe der interviewten Arbeitgebervertreter seien die Zuwächse vor allem auf den verstärkten Beratungsbedarf während der Coronapandemie (zum Beispiel zum Kurzarbeitergeld oder zu Hygienekonzepten) zurückzuführen. Zudem funktioniere die Verbandsmitgliedschaft wie eine Art „Gütesiegel“, das bei der Bewerbung um Aufträge eine Rolle spiele. Insbesondere im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg sind öffentliche Auftraggeber für Anbieter von Wach- und Sicherheitsdienstleistungen von zentraler Bedeutung. Die Arbeitgebervertreter berichteten für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen und in Berlin-Brandenburg ebenfalls von der Gewinnung neuer Mitglieder aufgrund des vermehrten Beratungsbedarfs während der Coronapandemie. Anders als bei den Wach- und Sicherheitsdiensten handelt es sich im Einzelhandel jedoch um Mitgliederzuwächse im OT-Bereich (Bispinck et al., 2023, 85).

4 Auswirkungen auf die Verhandlungsbereitschaft und -strategien

4.1 Verhandlungsbereitschaft

Seit 2015 haben die Tarifvertragsparteien stets versucht, Tariflöhne zu verankern, die über dem gesetzlichen Mindestlohn lagen (vgl. Kapitel 5). Aus den Interviews mit den Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern geht hervor, dass der gesetzliche Mindestlohn in den Tarifverhandlungen vor 2020 entweder implizit mitgedacht wurde, um kein Unterschreiten der Tariflöhne zuzulassen (zum Beispiel Wach- und Sicherheitsdienste). Alternativ wurde er teilweise von den Gewerkschaften als unterste Lohngruppe akzeptiert (Friseurhandwerk und Landwirtschaft) oder es wurde über einen adäquaten Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn verhandelt (zum Beispiel Einzelhandel und Bäckerhandwerk; Bispinck et al., 2020, 189). Ab Herbst 2021 und im Jahr 2022 mussten sich die Tarifvertragsparteien überlegen, wie sie mit den von der Bundesregierung geplanten und von der Mindestlohnkommission bereits beschlossenen Mindestlohnerhöhungen im Jahr 2022 umgehen sollten. Den Hintergrund hierzu bildet der Beschluss der Bundesregierung im Februar 2022, den gesetzlichen Mindestlohn am 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde anzuheben. Diese außerplanmäßige Erhöhung folgte den bereits von der Mindestlohnkommission im Sommer 2020 beschlossenen Erhöhungen auf 9,82 Euro zum 1. Januar 2022 und 10,45 Euro zum 1. Juli 2022.

In den meisten der untersuchten Branchen wurden im Untersuchungszeitraum weiterhin Tarifverhandlungen geführt (Bispinck et al., 2023, 204). Wie in Übersicht 4 dargestellt, übten die Anpassungsschritte beim gesetzlichen Mindestlohn nur in wenigen Branchen Einfluss auf die Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgebervertreter aus. Der Einfluss des Mindestlohns beschränkt sich in diesen Branchen (Floristik, Gastgewerbe, private Wach- und Sicherheitsdienste, Friseurhandwerk) auf das Jahr 2022. Besonders im Gastgewerbe und im Friseurhandwerk wirkten sich die wirtschaftlich schwierigen Bedingungen während der Coronapandemie auf das Tarifgeschehen aus. Dadurch fanden in beiden Branchen über einen längeren Zeitraum hinweg keine Tarifverhandlungen mehr statt. Durch die verschiedenen Erhöhungen des gesetzlichen

Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verhandlungsbereitschaft der Tarifvertragsparteien

in den Jahren 2020 bis 2022

	Hatte die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in den untersuchten Tarifgebieten einen Einfluss auf die Verhandlungsbereitschaft der ...?	
	... Gewerkschaften	... Arbeitgeberverbände
Landwirtschaft	Nein	Nein
Schlachten und Fleischverarbeitung	Nein	Nein
Bäckerhandwerk	Nein	Ja (+)
Einzelhandel	Nein	Nein
Floristik	Nein	Ja (West: +, Ost: -, nur 2022)
Gastgewerbe	Nein	Ja (+, nur 2022)
Systemgastronomie	Nein	Nein
Private Wach- und Sicherheitsdienste	Nein	Ja (+, nur 2022)
Gebäudereinigerhandwerk	Nein	Nein
Friseurhandwerk	Nein	Ja (+, nur 2022)

+: positiver Einfluss; -: negativer Einfluss.

Quellen: eigene Analyse; Angaben der Tarifvertragsparteien auf Basis von Bispinck et al., 2023, 203

Mindestlohns, insbesondere durch den Beschluss der Bundesregierung, den gesetzlichen Mindestlohn am 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde anzuheben, wuchs aber auch in diesen Branchen der Druck, wieder Tarifverhandlungen zu führen. Verstärkt wurde dies durch den Arbeits- und Fachkräftemangel.

4.2 Verhandlungsstrategien

Im Vergleich zur Verhandlungsbereitschaft haben die Anpassungsschritte beim gesetzlichen Mindestlohn die Verhandlungsstrategien der Tarifvertragsparteien zwischen 2020 und 2022 deutlich häufiger beeinflusst. Die Gewerkschaften zielten mit ihren Tarifforderungen während der Tarifrunden in den Jahren 2021 und 2022 klar darauf ab, die Entwicklungen im Bereich des gesetzlichen Mindestlohns in der Tariflohnentwicklung nachzuzeichnen. Grundsätzlich sehen die meisten interviewten Gewerkschaftsvertreter die Funktion des ge-

gesetzlichen Mindestlohns darin, den Lohnkostenwettbewerb zu begrenzen. Beschäftigte in den unteren Lohnsegmenten sollen sowohl im Arbeitsleben als auch nach ihrer Verrentung sozial abgesichert sein (Bispinck et al., 2023). Tariflich verhandelte Stundenlöhne müssen aus Gewerkschaftssicht über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, um die Arbeitsbedingungen in den untersuchten Branchen attraktiver zu gestalten, Ausbildungsanreize zu stärken und Arbeits- oder Fachkräfte zu gewinnen.

Arbeitgebervertreter sahen in der 12-Euro-Entscheidung der Bundesregierung hingegen eine Einmischung in die autonomen Tarifverhandlungen ihrer Branchen. Da sie aber in vielen Branchen ebenso wie die Gewerkschaften kein Interesse daran hatten, dass die Tariflöhne – insbesondere durch die Mindestlohnanhebung auf 12 Euro – überholt und damit unwirksam wurden, waren sie im Untersuchungszeitraum zu größeren Lohnerhöhungen bereit. Das war in der Floristik West ebenso zu beobachten wie im Bäckerhandwerk, im Gastgewerbe, in der Systemgastronomie oder vorübergehend (beim Abschluss eines neuen Mindestlohn-Tarifvertrags im Jahr 2021) auch in der Fleischwirtschaft. Eine Anhebung des Lohnniveaus war aus Arbeitgebersicht in einigen Branchen aber auch unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn durch den zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel nötig geworden (wie zum Beispiel im Gastgewerbe, Friseurhandwerk oder bei den Wach- und Sicherheitsdiensten). In der Fleischwirtschaft strebten die Arbeitgeber grundsätzlich an, vom negativen Branchenimage wegzukommen. Das schließt Löhne und andere Arbeitsbedingungen ein, die über den gesetzlichen Mindestanforderungen liegen.

In den meisten der hier untersuchten Branchen wurden auslaufende Tarifverträge an den 12-Euro-Mindestlohn angepasst und gegebenenfalls vorgezogene Tarifverhandlungen geführt (Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg, Gebäudereinigerhandwerk, Wach- und Sicherheitsdienste). Ausnahmen hierzu bilden die Fleischwirtschaft und die Floristik Ost. In der Fleischwirtschaft wurde der branchenweite Mindestlohn durch die gesetzliche Mindestlohnerhöhung zum Oktober 2022 überholt. In der Floristik Ost scheiterten im Sommer 2022 die Tarifverhandlungen über eine vorzeitige Anpassung des noch laufenden Tarifvertrags. Daher wurde der komplette Tarifvertrag durch den 12-Euro-Mindestlohn verdrängt. Im Einzelhandel wurden einzelne Tariflöhne überholt. Dies wollten die Tarifvertragsparteien in der anstehenden Tarifrunde im

Sommer 2023 korrigieren, die Anfang Oktober 2023 aber immer noch nicht abgeschlossen war. Debatten und Konflikte in Tarifverhandlungen entzündeten sich zumeist an den Fragen, wie vertretbare Abstände zwischen den untersten Lohngruppen und dem gesetzlichen Mindestlohn aussehen sollen und wie das übrige Lohngitter gestaltet werden kann (Bispinck et al., 2023, 206).

Im Folgenden werden beispielhaft einige Branchen näher betrachtet, in denen sowohl Arbeitgeber- als auch Gewerkschaftsvertreter berichtet haben, dass es zwischen 2020 und 2022 Veränderungen in ihren Verhandlungsstrategien gab. Ein besonderer Schwerpunkt wird in der Analyse dabei auf den Einfluss der Mindestlohnerhöhungen im Jahr 2022 gelegt (Übersicht 5).

In der Branche Schlachten und Fleischverarbeitung forderte die NGG die Arbeitgeber im Sommer 2020 auf, in gemeinsame Tarifverhandlungen einzutreten. Nach ersten Sondierungsgesprächen im Herbst 2020 begannen die eigentlichen Tarifverhandlungen dann im März 2021 (Bispinck et al., 2023, 53). Zu diesem Zeitpunkt waren den Tarifvertragsparteien lediglich die Mindestlohnsteigerungen bekannt, die von der Mindestlohnkommission für das Jahr 2022 beschlossen worden waren. Da die NGG jedoch die Auffassung vertritt, dass die tariflichen Löhne deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen sollen, beinhalteten ihre Forderungen für die Tarifrunde 2021 deutliche Lohnsteigerungen. Konkret wollte die NGG in der Fleischwirtschaft einen Tarifvertrag abschließen, der drei tarifliche Mindestlöhne vorsehen sollte. Als unterste Schwelle wurde ein bundesweiter Branchenmindestlohn in Höhe von 12,50 Euro pro Stunde gefordert, der nach einer Einarbeitungsphase auf 14 Euro steigen sollte. Für Facharbeiter forderte die NGG einen Mindestlohn von 17 Euro pro Stunde (NGG, 2021b). Die Arbeitgeber wollten den Branchenmindestlohn hingegen unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn festlegen (Bispinck et al., 2023, 53). Sie boten in der ersten Verhandlungsrunde einen Branchenmindestlohn an, der zwischen dem 1. Juli 2021 und dem 1. Juli 2024 in vier Stufen von 10 auf 12 Euro pro Stunde erhöht werden sollte (VdEW, 2021a).

Aufgrund der weit auseinanderliegenden Tarifforderungen verliefen die Tarifauseinandersetzungen in der Fleischwirtschaft 2021 deutlich konfliktreicher als zuvor. Ein Ergebnis wurde erst nach Warnstreiks in der vierten Verhandlungsrunde gefunden. Der Kompromiss sah eine stufenweise Anpassung des

Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategie der Tarifvertragsparteien

in den Jahren 2020 bis 2022

	Beeinflussten die Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns die Verhandlungsstrategien der ...?		Wie wurde mit dem Beschluss der Bundesregierung, den gesetzlichen Mindestlohn auf 12 Euro pro Stunde zum 1.10.2022 anzuheben, tariflich umgegangen?
	... Gewerkschaften	... Arbeitgeberverbände	
Landwirtschaft	Ja	Nein	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tariflöhne wurden in Berlin-Brandenburg und im Rheinland teilweise überholt ■ Bundesempfehlung in der Landwirtschaft aus dem Oktober 2022 gab keine linearen Tarifierhöhungen mehr vor, sondern setzte für einige Tarifgruppen Mindestentgelte fest ■ Kurze Laufzeit der neuen Bundesempfehlung: Oktober 2022 bis Ende 2023
Schlachten und Fleischverarbeitung	Ja	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tarifvertragsparteien konnten sich nicht auf vorgezogene Tarifverhandlungen im Jahr 2022 einigen ■ Verdrängung des untersten Branchenmindestlohns durch den gesetzlichen Mindestlohn am 1.10.2022
Bäckerhandwerk	Ja	Ja	<p><i>Nordrhein-Westfalen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Keine vorgezogenen Tarifverhandlungen 2022, sodass die Stundenlöhne in sechs Tariflohngruppen am 1.10.2022 durch den gesetzlichen Mindestlohn verdrängt wurden ■ Neuer Tarifabschluss aus dem Dezember 2022 legt die untersten tariflichen Stundenlöhne auf 12,75 Euro pro Stunde fest (gültig ab 1.1.2023) <p><i>Berlin-Brandenburg:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ NGG forderte Arbeitgeber zu vorgezogenen Tarifverhandlungen auf, denen die Arbeitgeber nach positivem Mitgliedervotum zustimmten (andernfalls wäre es zur Verdrängung von Tariflöhnen gekommen) ■ Neuer Tarifabschluss im Juli 2022, der die untersten tariflichen Löhne auf 12,50 Euro pro Stunde festlegte (gültig ab 1.9.2022)
Einzelhandel	Nein	Nein	<p><i>Nordrhein-Westfalen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Unterste (schwach besetzte) Lohngruppen wurden am 1.10.2022 vom neuen gesetzlichen Mindestlohn überholt <p><i>Berlin-Brandenburg:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Einzelne (schwach besetzte) Entgeltgruppen wurden am 1.10.2022 vom 12-Euro-Mindestlohn überholt

	Beeinflussten die Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns die Verhandlungsstrategien der ...?		Wie wurde mit dem Beschluss der Bundesregierung, den gesetzlichen Mindestlohn auf 12 Euro pro Stunde zum 1.10.2022 anzuheben, tariflich umgegangen?
	... Gewerkschaften	... Arbeitgeberverbände	
Floristik	Ja	Ja	<p><i>West:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Einigung der Tarifparteien, die Tariflöhne deutlich über den gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro anzuheben ■ Fokussierung in den Verhandlungen 2022 auf Eckentgelt für Fachkräfte, deren tariflicher Stundenlohn zunächst im Juli 2022 auf 13,31 Euro und dann im Juli 2023 auf 13,96 Euro stieg ■ Einführung eines neuen Entgeltgefüges für einfache und gelernte Tätigkeiten <p><i>Ost:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Tarifverhandlungen wurden nicht fortgeführt, nachdem das Angebot der Arbeitgeber, die Tariflöhne zwischen 5 und 30 Cent über den 12-Euro-Mindestlohn zu heben, von der Gewerkschaftsseite als unzureichend abgewiesen wurde (zu geringer Abstand vom gesetzlichen Mindestlohn)
Gastgewerbe	Ja	Ja	<p><i>Nordrhein-Westfalen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Anhebung der unteren Tariflohngruppe auf 12,50 Euro pro Stunde ab Mai 2022 und weitere Erhöhung auf 12,94 Euro pro Stunde ab Mai 2023 ■ Vereinbarung einer Mindestabstandsklausel von mindestens 50 Cent, um eine nochmalige Verdrängung der Tariflöhne während der Laufzeit des neuen Tarifvertrags bis Mai 2024 zu vermeiden <p><i>Berlin-Brandenburg:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Antizipation eines gesetzlichen Mindestlohns von 12 Euro pro Stunde in den turnusgemäß geführten Tarifverhandlungen im Herbst 2021 ■ Zusammenlegung der unteren zwei Tarifgruppen zum Januar 2022 und Tarifierung des neuen Stundenlohns auf 12 Euro; weitere Anhebung auf 12,72 Euro (Berlin) und 12,53 Euro (Brandenburg) ab Oktober 2022 ■ Laufzeit bis Juni 2023; Möglichkeit, weitere Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in Tarifrunde 2023 zu antizipieren

	Beeinflussten die Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns die Verhandlungsstrategien der ...?		Wie wurde mit dem Beschluss der Bundesregierung, den gesetzlichen Mindestlohn auf 12 Euro pro Stunde zum 1.10.2022 anzuheben, tariflich umgegangen?
	... Gewerkschaften	... Arbeitgeberverbände	
Systemgastronomie	Ja	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mindestabstandsklausel von 20 Cent griff, die bereits März 2020 tarifvertraglich vereinbart worden war; automatische Festsetzung der unteren Stundenlöhne auf 12,20 Euro
Private Wach- und Sicherheitsdienste	Ja	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vorgezogene Tarifverhandlungen in Berlin-Brandenburg und Nordrhein-Westfalen im Sommer 2022, um Verdrängung der unteren Tariflöhne in noch laufenden Tarifverträgen zu verhindern ■ In beiden Tarifregionen wurde die unterste Entgelt- bzw. Lohngruppe mit 13 Euro pro Stunde ab Oktober 2022 tarifiert
Gebäude-reiniger-handwerk	Ja	Ja	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tarifverhandlungen wurden um anderthalb Jahre vorgezogen, um die Verdrängung der unteren Tariflöhne zu vermeiden und als Handwerk weiterhin für Arbeitskräfte attraktiv zu sein ■ Zum 1.10.2022 wurde die unterste Lohngruppe auf einen Stundenlohn von 13 Euro angehoben
Friseurhandwerk	Nein	Nein	<p><i>Nordrhein-Westfalen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Erneute Aufnahme von Tarifverhandlungen, nachdem die Bereitschaft, Tarifverhandlungen zu führen, während der Coronapandemie auf Arbeitgeberseite gesunken war ■ Gemeinsames Ziel war, eine Verdrängung der Tariflöhne durch die Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns am 1.7.2022 auf 10,45 Euro pro Stunde und am 1.10.2022 auf 12 Euro zu vermeiden ■ Untere Entgeltgruppen für Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung wurden gestrichen und das (neue) unterste Tarifentgelt für Beschäftigte mit Gesellenprüfung auf 12,65 Euro pro Stunde ab 1.10.2022 festgelegt

Quellen: eigene Analyse; Angaben der Tarifvertragsparteien auf Basis von Bispinck et al., 2023

Branchenmindestlohn von 10,80 auf 12,30 Euro pro Stunde vor. Die erste Stufe von 10,80 Euro sollte am 1. August 2021 in Kraft treten und schnellstmöglich für allgemeinverbindlich erklärt werden (VdEW, 2021b; NGG, 2021a). Letzteres geschah jedoch erst im Dezember 2021, sodass die Anhebung auf 10,80 Euro zum 1. August 2021 nicht umgesetzt werden konnte.

Mit Blick auf die außerplanmäßige Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum Oktober 2022 konnten sich die Tarifvertragsparteien in der Fleischwirtschaft nicht auf vorgezogene Tarifverhandlungen einigen (Bispinck et al., 2023, 55). Während die NGG die für 2022 angekündigten Entwicklungen in puncto gesetzlicher Mindestlohn auch tarifvertraglich nachzeichnen wollte, stellte die Entscheidung der Bundesregierung für die Arbeitgeber in der Branche einen Bruch mit dem System dar, der tarifautonome Regelungen erschwere und nicht wiederholt werden sollte. Ähnlich bewerteten auch Arbeitgebervertreter aus den meisten anderen Branchen die Entscheidung der Bundesregierung (Bispinck et al., 2023). Vor dem Hintergrund, dass die Laufzeit des 2021 verhandelten Tarifvertrags in der Fleischwirtschaft bis zum November 2024 reicht und keine Neuverhandlungen stattfanden, verdrängte der 12-Euro-Mindestlohn am 1. Oktober 2022 den untersten Branchenmindestlohn in dieser Branche (Bispinck et al., 2023, 54).

Im Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg waren die Tarifverhandlungen, die zum Tarifaabschluss im Oktober 2020 führten, vor allem von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronapandemie und den Umsatzeinbrüchen in den Bäckereien mit angeschlossenen Cafés getrieben. Zudem wurden die Bäckereien durch die Energiekrise stark belastet (Bispinck et al., 2023, 67 f.). Die Vertreter der NGG in Nordrhein-Westfalen berichteten, dass die Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde ihre Tarifverhandlungen viel stärker als vorherige Anpassungen beeinflusst hätte. Die Arbeitgeber konstatierten ebenso, dass sie in den Tarifverhandlungen 2020 etwas von dem Beschluss der Mindestlohnkommission 2020 getrieben waren, dass aber vor allem der Beschluss der Bundesregierung im Jahr 2022 das bestehende Tarifgefüge durcheinandergebracht habe (Bispinck et al., 2023, 68). Insgesamt verdrängte der 12-Euro-Mindestlohn am 1. Oktober 2022 die Tariflöhne in sechs Tariflohngruppen im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen (Bispinck et al., 2023, 68). Diese Entwicklung wurde vorübergehend hingenommen, da ohnehin zum Jahresende 2022 Tarifverhandlungen anstanden. Im Dezember

2022 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf einen neuen Tarifabschluss, der die untersten Tariflöhne 75 Cent über den gesetzlichen Mindestlohn hob (Bispinck et al., 2023, 69).

In Berlin-Brandenburg hoben die Arbeitgebervertreter hervor, dass bereits die von der Mindestlohnkommission beschlossene Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 10,45 Euro pro Stunde zum 1. Juli 2022 ihre Tarifverhandlungen 2020/21 beeinflusst hätte. Mindestlohnsteigerungen könnten nur teilweise auf den Kunden überwält werden. Viele Betriebe hätten daher mit den steigenden Lohnkosten zu kämpfen (Bispinck et al., 2023, 70). Die NGG in Berlin-Brandenburg betonte hingegen, dass die Gewerkschaft schon früh beschlossen hätte, keine Tarifverträge mehr mit Stundenlöhnen unter 12 Euro pro Stunde abzuschließen. Wo die NGG diese Tarifforderungen nicht durchsetzen könne, würde sie in keine neuen Tarifverträge einwilligen. Da durch den 12-Euro-Beschluss der Bundesregierung viele Tariflöhne am 1. Oktober 2022 vom gesetzlichen Mindestlohn verdrängt worden wären, habe die NGG die Arbeitgeberseite kontaktiert und um vorgezogene Tarifverhandlungen gebeten. Die Arbeitgeber stimmten nach einem positiven Mitgliedervotum zu. Schließlich legten die Tarifvertragsparteien in Berlin-Brandenburg innerhalb von nur zwei Tarifrunden im Juli 2022 einen neuen Abschluss vor, der die Löhne der untersten Tarifgruppen (für ungelernete Arbeitskräfte) auf 12,50 Euro pro Stunde zum 1. September 2022 an hob (Bispinck et al., 2023, 70, 72).

Nicht nur im Bäckerhandwerk gab es in den regionalen Tarifverhandlungen einen unterschiedlichen Umgang mit dem 12-Euro-Mindestlohn, sondern auch in der Floristik. Noch im März 2019 konnten sich die Tarifvertragsparteien in der Floristik Ost und West (einschließlich Berlin) gemeinsam auf einen neuen Tarifvertrag mit einer Gültigkeit von zwei Jahren verständigen. Dies gelang im Jahr 2022 nicht mehr (Bispinck et al., 2022, 106). Im Sommer wurde zwar ein neuer Anlauf unternommen, um die Tariflöhne an den neuen Mindestlohn anzupassen. Die IG BAU verlangte einen spürbaren Abstand zwischen Tariflohn und Mindestlohn, den die Arbeitgeber im Tarifgebiet Ost nicht gewähren wollten und konnten. Zum einen hätten im Sommer 2022 noch Existenzängste in vielen Betrieben nachgewirkt, zum anderen hätten die hohen Energiekosten belastend gewirkt. Grundsätzlich bestehe aber auf beiden Seiten weiterhin Offenheit für neue Verhandlungen (Bispinck et al., 2023, 105 f.).

In der Floristik West waren die Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2022 ebenfalls mit dem Problem konfrontiert, das durch die Mindestloohnerhöhung vom Oktober 2022 nicht nur die tariflichen Löhne in den unteren, sondern ebenso in mittleren Entgeltgruppen verdrängt würden (Bispinck et al., 2023, 106). Um ein Unterlaufen ihrer Tariflöhne zu vermeiden, einigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, die Tariflöhne deutlich über den gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro anzuheben. Anders als in den Vorjahren konzentrierten sich der FDF und die IG BAU dabei stärker auf das Eckentgelt für Fachkräfte, deren tariflicher Stundenlohn zunächst im Juli 2022 auf 13,31 Euro und dann im Juli 2023 auf 13,96 Euro stieg (Bispinck et al., 2023, 107). Darüber hinaus wurde mit dem Tarifabschluss aus dem Sommer 2022 ein neues Entgeltgefüge für einfache und gelernte Tätigkeiten eingeführt (Bispinck et al., 2023, 107). Insgesamt verbesserte sich durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns die Verhandlungsposition der Gewerkschaft. Diese wiederum attestierte den Arbeitgebern eine hohe Kooperationsbereitschaft (Bispinck et al., 2023, 113). Der FDF hob zudem hervor, dass neben den Mindestlohnanpassungen ebenso das verbesserte wirtschaftliche Umfeld nach der Coronakrise eine Rolle spielte. Gleichzeitig wirkte die hohe Inflationsrate auf die Verhandlungen ein (Bispinck et al., 2023, 106).

In der Floristik Ost konnte diese Entwicklung hingegen nicht nachgezeichnet werden (Bispinck et al., 2023, 105). Die Arbeitgebervertreter der Floristik Ost boten im Sommer 2022 an, die Tariflöhne zwischen 5 und 30 Cent über den ab 1. Oktober 2022 gültigen Mindestlohn von 12 Euro pro Stunde zu heben. Während grundsätzlich die Verhandlungsbereitschaft auch auf Arbeitgeberseite in der Floristik Ost vorhanden war, seien aufgrund der geringeren Kaufkraft in den strukturschwachen Gebieten der ostdeutschen Bundesländer und der Konkurrenz durch ausländische Ware stärkere Anhebungen nicht vertretbar gewesen (Bispinck et al., 2023, 108). Dieses Angebot lehnten die Gewerkschaftsvertreter ab, da der geringe Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn kaum Anreiz böte, überhaupt eine Ausbildung in der Floristik aufzunehmen. Nachdem sich die beiden Seiten auch in Sondierungsgesprächen nicht substanziell annähern konnten, wurden die Verhandlungen für das Tarifgebiet Floristik Ost eingestellt (Bispinck et al., 2023, 108).

Im Gastgewerbe waren viele Tarifverträge während der Coronapandemie nicht erneuert worden und seitdem in der Nachwirkung. Das Gastgewerbe war besonders stark von den Auswirkungen der Coronapandemie betroffen, da viele Betriebe aufgrund von Lockdowns zeitweise schließen mussten (Schulten/Specht, 2022, 15). Ab dem Herbst 2021 stieg die Bereitschaft der Arbeitgeber, neue Lohntarifverträge zu verhandeln. In der Tarifregion Berlin-Brandenburg wurde die Tarifrunde im Herbst 2021 eröffnet. Die NGG forderte die Anhebung des untersten tariflichen Stundenlohns auf 13 Euro pro Stunde. Die Gewerkschaft argumentierte, dass eine solche Lohnsteigerung notwendig sei, um die Branche aufzuwerten und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken (Bispinck et al., 2023, 121). Der Arbeits- und Fachkräftemangel hatte sich aufgrund von Betriebsschließungen während der Coronapandemie verschärft, da das Personal dauerhaft in andere Branchen abwanderte (Bispinck et al., 2023, 120). Durch den tariflichen Stillstand in der Coronapandemie waren teilweise mehrere Tariflohngruppen in allen Tarifgebieten vom gesetzlichen Mindestlohn überholt worden. Und so forderte die NGG nicht nur in Berlin-Brandenburg, sondern auch in allen anderen Tarifgebieten, die Tariflöhne deutlich über das Niveau von 12 Euro pro Stunde anzuheben und insgesamt die Tarifgitter nach oben zu verschieben (Bispinck et al., 2023, 120).

Während die Arbeitgebervertreter der DEHOGA in Berlin-Brandenburg ebenso Anpassungsbedarf sahen und die Tariflöhne über dem gesetzlichen Mindestlohn festschreiben wollten, wurde mit der NGG kontrovers über die Höhe des Abstands zwischen den untersten Lohngruppen und dem gesetzlichen Mindestlohn und über die Abstände zwischen den übrigen Tarifgruppen im Tarifgitter diskutiert (Bispinck et al., 2023, 122 f.). Ohne weitere Tarifanpassungen wären im Gastgewerbe Berlins und Brandenburgs die unteren drei Lohngruppen vom 12-Euro-Mindestlohn verdrängt worden. Dies verhinderten die Tarifvertragsparteien, indem sie die untersten zwei Lohngruppen in Berlin und Brandenburg zusammenführten und ab dem 1. Januar 2022 mit einem neuen Stundenlohn von 12 Euro tarifierten. Zum 1. Oktober 2022 wurde dieser Tariflohn im Gastgewerbe in Berlin auf 12,72 Euro pro Stunde und in Brandenburg auf 12,53 Euro angehoben. Der Tarifvertrag lief bis Ende Juni 2023 (Bispinck et al., 2023, 123 f.). Ein neuer Abschluss lag bis Anfang September 2023 noch nicht vor.

Auch in Nordrhein-Westfalen einigten sich die Tarifvertragsparteien auf eine deutliche Anhebung der untersten Lohngruppe (auf 12,50 Euro pro Stunde ab Mai 2022, gefolgt von einer weiteren Erhöhung auf 12,94 Euro zum Mai 2023; Bispinck et al., 2023, 124). Da die Laufzeit in Nordrhein-Westfalen im Mai 2024 endet und bis dahin weitere Mindestlohnerhöhungen denkbar sind, haben die Tarifvertragsparteien eine Mindestabstandsklausel von mindestens 50 Cent in den Tarifvertrag eingebaut. Auf diese Weise wird die Verdrängung ihrer Tariflöhne durch den gesetzlichen Mindestlohn verhindert, ohne Nachverhandlungen führen zu müssen (Bispinck et al., 2023, 124). Insgesamt konnten im Gastgewerbe bis zum Sommer 2022 für alle Tarifregionen neue Tarifverträge abgeschlossen werden, deren unterste Lohngruppen über dem gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro lagen (Bispinck et al., 2023, 120). Neben Nordrhein-Westfalen haben sechs weitere Tarifregionen Mindestabstandsklauseln von 5 bis 50 Cent vereinbart (Bispinck et al., 2023, 124).

In der Systemgastronomie verfolgt die NGG seit der Tarifrunde 2019/20 das Ziel, das Lohnniveau in der Branche deutlich anzuheben (Schulten/Specht, 2020). Da seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Tariflöhne mehrmals vom gesetzlichen Mindestlohn überholt worden waren, setzte sich die Gewerkschaft zum Ziel, einen klaren Abstand zwischen ihren Tariflöhnen und dem gesetzlichen Mindestlohn zu etablieren. Bereits in der Tarifrunde 2019/20 stellte sie daher die Forderung auf, den untersten Tariflohn auf 12 Euro anzuheben (Bispinck et al., 2023, 137). Die Abstände zwischen den anderen Lohngruppen wollte die NGG erhalten. Die Debatte über die Einführung des 12-Euro-Mindestlohns, wie er im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP im Herbst 2021 vereinbart worden war, hat somit in der Systemgastronomie frühzeitig Eingang in die gewerkschaftlichen Tarifforderungen gefunden.

Auf Arbeitgeberseite war der Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) aufgrund des starken Arbeitskräftemangels in der Branche selbst an Verbesserungen interessiert. Er versuchte in den Tarifverhandlungen, die NGG-Forderungen vor allem über eine lange Laufzeit des Tarifvertrags aufzufangen. Im Ergebnis einigten sich die Tarifvertragsparteien im März 2020 auf einen Tarifvertrag, der über eine Laufzeit von 54 Monaten hinweg Lohnerhöhungen in vier Schritten umfasste. Im Dezember 2023 wären die Erhöhungen in der vierten Stufe fällig geworden. Der Abschluss sah vor, dass die Stundenlöhne in der

untersten Tariflohngruppe auf 11,80 Euro und in der zweituntersten Tariflohngruppe auf 12 Euro steigen. Aufgrund der sehr langen Laufzeit des Tarifvertrags hatten sich der BdS und die NGG aber zusätzlich auf eine Abstandsklausel zum gesetzlichen Mindestlohn geeinigt. Konkret sollten Stundenlöhne, die vom gesetzlichen Mindestlohn überholt würden, automatisch um 20 Cent über das Mindestlohniveau gehoben werden. Diese Klausel kam erstmalig im Oktober 2022 zum Einsatz (Bispinck et al., 2023, 139). Anders als im Fall des BdS konnte die DEHOGA im Frühjahr 2022 in Kenntnis des 12-Euro-Beschlusses der Bundesregierung mit der NGG einen Tarifvertrag aushandeln, dessen Löhne direkt über 12 Euro pro Stunde lagen (Bispinck et al., 2023, 139).

Die Tarifverhandlungen für die privaten Wach- und Sicherheitsdienste mussten im Jahr 2022 vorgezogen werden. Die Tariflöhne in den unteren Lohngruppen wären andernfalls in den Tarifgebieten Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg vom 12-Euro-Mindestlohn verdrängt worden. Die Tarifvertragsparteien in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg betonten dabei gleichermaßen, dass sie mit ihren Tariflöhnen einen deutlichen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn wahren wollten, damit ihre Branche für (potenzielle) Fachkräfte attraktiv bliebe und keine Abwanderung in andere Branchen erfolge. Zudem handele es sich bei den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten um eine sehr lohnkostenintensive Branche, in der den Kunden steigende Preise nicht in kurzen zeitlichen Abständen vermittelt werden könnten (Bispinck et al., 2023, 162). Daher entschieden sich die Tarifvertragsparteien in Nordrhein-Westfalen und in Berlin-Brandenburg dazu, ihre Tarifgespräche vorzuziehen. Im Ergebnis traten in beiden Tarifregionen zum 1. Oktober 2022 neue Tarifverträge in Kraft, die als untersten tariflichen Stundenlohn 13 Euro pro Stunde vorsehen. Dieses Vorgehen wurde auch in den meisten anderen Tarifregionen der Branche gewählt – mit Ausnahme von Bayern, Niedersachsen und Bremen (Bispinck et al., 2023, 162; BDSW, 2023).

Nach Angaben der Tarifvertragsparteien im Gebäudereinigerhandwerk nahm der gesetzliche Mindestlohn vor 2022 nur wenig Einfluss auf die Tarifverhandlungen in der Branche. Gewerkschaft und Arbeitgeber streben gemeinsam danach, mit ihren Tariflöhnen über dem Mindestlohn zu liegen, „um attraktive Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, Personal zu gewinnen und eine Abwanderung in andere Branchen zu verhindern“ (Bispinck et al., 2023, 177).

Erst nach dem 12-Euro-Beschluss der Bundesregierung mussten sie sich erstmalig seit 2015 mit einer Mindestloohnerhöhung auseinandersetzen, um eine Verdrängung von Tariflöhnen in den unteren Lohngruppen zu vermeiden. Da der damals gültige Tarifvertrag bis Ende des Jahres 2023 lief, ließ die IG BAU im April 2022 ihre Mitglieder über vorgezogene Tarifverhandlungen entscheiden (Bispinck et al., 2023, 178). Viele IG BAU-Mitglieder befürworteten vorgezogene Tarifverhandlungen und gaben in der Umfrage an, die Arbeitsstelle zu wechseln, sollten sie ab Oktober 2022 nur den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Auf Basis dieses Mitgliedervotums schlug die IG BAU den Arbeitgebern vor, die Tarifverhandlungen anderthalb Jahre vorzuziehen. Die Arbeitgeber stimmten diesem Vorschlag zu, da das Interesse groß war, Arbeitskräfte in der Branche zu halten und hinzuzugewinnen (Bispinck et al., 2023, 179).

Neben einer deutlichen Anhebung der Tariflöhne forderte die IG BAU zudem, die bisherigen Abstände der unteren Lohngruppen zum gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 1,73 Euro beizubehalten. Die Arbeitgeber boten hingegen in der zweiten Verhandlungsrunde einen unteren Stundenlohn von 12,50 Euro zum 1. Oktober 2022 und von 12,75 Euro zum 1. Januar 2024 an. Schließlich einigten sich die Tarifvertragsparteien nach nur zwei Verhandlungsrunden darauf, die tariflichen Stundenlöhne in allen Lohngruppen um 1 Euro zum 1. Oktober 2022 und um weitere 50 Cent zum 1. Januar 2024 zu erhöhen. Ausgangsbasis für die Tarifierhöhungen bildeten dabei die Stundenlöhne, die ursprünglich ab 1. Januar 2023 in Kraft treten sollten (Bispinck et al., 2023, 179). Für die unterste Lohngruppe galt somit ab 1. Oktober 2022 ein Stundenlohn von 13 Euro.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns vor 2022 häufig nur schwach auf die Tarifverhandlungen und -strategien der Tarifparteien auswirkten. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass der Beschluss der Bundesregierung, den gesetzlichen Mindestlohn am 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde anzuheben, hingegen einen spürbaren Einfluss auf die Tarifrunden 2021/2022 hatte.

5 Auswirkungen auf die Lohnhöhe in Tarifabschlüssen

Der Mindestlohn beeinflusste die Tariflohndynamik in einer Reihe von Branchen schon in den ersten Jahren nach seiner Einführung spürbar (Lesch, 2017, 6 f.; Bispinck et al., 2020, 189). Auch im Untersuchungszeitraum von 2020 bis 2022 hatten die Mindestlohnanpassungen in allen der hier untersuchten Branchen (mit Ausnahme des Einzelhandels) einen deutlichen Einfluss auf die Tariflohndynamik (Bispinck et al., 2023, 207). Die Abbildungen 1 bis 4 stellen den Einfluss der Mindestlohnanpassungen exemplarisch für die untersten Tariflohngruppen der jeweiligen Branche seit der Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 dar. Der Übersichtlichkeit halber sind die Branchenentwicklungen je Tarifgebiet in zwei Abbildungen dargestellt (NRW: Abbildungen 1 und 2; Berlin-Brandenburg: Abbildungen 3 und 4, jeweils alphabetisch gereiht).

Über den Gesamtzeitraum hinweg lassen sich drei Gruppen unterscheiden. Eine erste Gruppe beinhaltet solche Branchen, deren Tariflöhne 2015 unter dem Mindestlohn lagen und (zum Teil im Zuge einer Übergangsregelung) schrittweise an das Mindestlohnniveau herangeführt wurden. Hierzu zählen in Nordrhein-Westfalen das Friseurhandwerk und die Landwirtschaft, in Berlin-Brandenburg die Landwirtschaft, das Gastgewerbe (im Tarifgebiet Brandenburg) und das Bäckerhandwerk. Hinzu kommt die Fleischwirtschaft, in der zeitweise ein bundesweiter Mindestlohn-Tarifvertrag galt. In allen genannten Branchen blieb die Abhängigkeit vom Mindestlohn auch in den Folgejahren recht hoch. Im Friseurhandwerk wurden die untersten Tarifentgelte für Un- und Angelernte ab dem Juli 2018 sogar direkt an den Mindestlohn gekoppelt und ab Oktober 2022 im Zuge der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro je Stunde komplett aus dem Tarifvertrag gestrichen (vgl. Kapitel 4). Die Tarifierung beginnt seitdem mit der Entgeltgruppe VG 1, in die Gesellen eingruppiert werden, die Basistechniken beherrschen. Die Tätigkeiten für Un- und Angelernte werden allein durch die gesetzliche Lohnuntergrenze bestimmt. Auch in der Landwirtschaft wurde die unterste Entgeltgruppe ab dem Januar 2019 an den Mindestlohn gekoppelt.

Hinzu kommt, dass der Mindestlohn Tariflöhne zumindest zeitweise verdrängte. So wurden in der Landwirtschaft in beiden untersuchten Tarifregionen Tariflöhne durch den 2020 von der Mindestlohnkommission beschlossenen Erhöhungsschritt auf 10,45 Euro je Stunde ab Juli 2022 verdrängt (Abbildung 2). Dies wurde im Zuge einer im Oktober 2022 vom Dachverband der Arbeitgeber und der IG BAU beschlossenen Bundesempfehlung korrigiert, die auch die politisch beschlossene Erhöhung auf 12 Euro je Stunde berücksichtigte. Auch in der brandenburgischen Gastronomie wurde die unterste Tariflohngruppe „immer wieder durch die Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns eingeholt“ (Bispinck et al., 2023, 124).

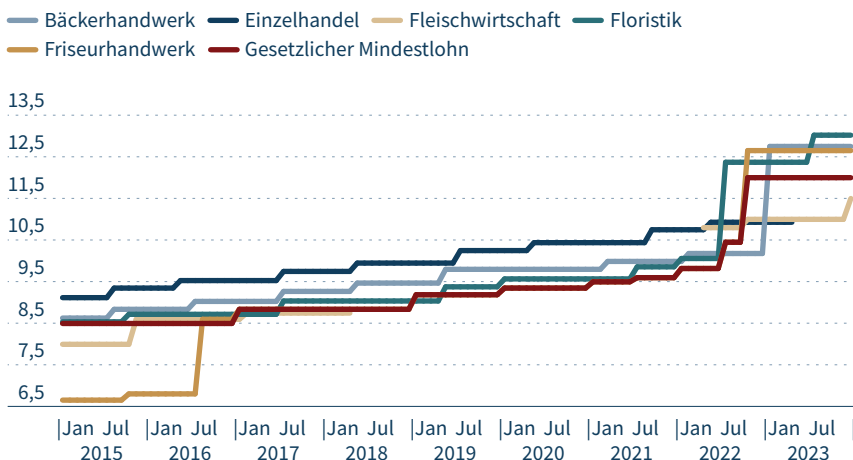
Besonders schwierig stellt sich die Situation in der Fleischwirtschaft dar, weil dort neben einigen Haustarifverträgen lediglich ein tariflicher Branchenmindestlohn besteht (Bispinck et al., 2023, 51). Ein im Mai 2021 vereinbarter Stufenplan zur Erhöhung des tariflichen Branchenmindestlohns sah ab Januar 2022 einen Stundenlohn von 11 Euro vor, der im Dezember 2022 auf 11,50 Euro steigen sollte. Dieser Branchenmindestlohn wurde im Oktober 2022 durch den gesetzlichen Mindestlohn verdrängt (Abbildung 1). Wenn der Branchenmindestlohn dann wie geplant zum Dezember 2023 auf 12,30 Euro angepasst wird, wird er den gesetzlichen Mindestlohn vorübergehend überschreiten. Da die Mindestlohnkommission im Juni 2023 eine Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,41 Euro ab Januar 2024 beschlossen hat (Mindestlohnkommission, 2023), wird es ab Januar 2024 schon wieder zu einer Verdrängung des Branchenmindestlohns kommen. Die Laufzeit des Tarifvertrags zum Branchenmindestlohn reicht noch bis Ende November 2024.

Da Branchen wie das Friseurhandwerk oder die Gastronomie stark durch die Coronapandemie getroffen wurden, wurden die Tarifverhandlungen vorübergehend ausgesetzt (vgl. Kapitel 4). Im Friseurhandwerk wirkte der eigentlich nur bis Ende Juni 2020 laufende Entgelttarifvertrag mehr als zwei Jahre bis Ende September 2022 nach, ohne dass es zu einem neuen Tarifvertrag kam (Bispinck et al., 2023, 189 f.). Auch in der Gastronomie im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg wurden die Tarifverhandlungen vorübergehend ausgesetzt, bevor sie im Herbst 2021 wieder in Bewegung kamen (Bispinck et al., 2023, 120).

Unterste Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn in Nordrhein-Westfalen I

Abbildung 1

in ausgewählten Branchen, in Euro je Stunde



Bäckerhandwerk: Rheinland und Westfalen-Lippe, TG 1 (Reinigungskräfte im Verkauf), ab Januar 2023 TG 2 (ungernehte Verkaufskräfte 1. bis 3. Jahr), da TG 1 entfällt;
Einzelhandel: Nordrhein-Westfalen, EG A (Angestellte ohne abgeschlossene kfm. Ausbildung im 1. Jahr), Tarifvertrag lief Ende April 2023 aus;
Fleischwirtschaft: bundesweiter Branchenmindestlohn;
Floristik: West, A1 (einfache Tätigkeiten ohne Ausbildung);
Friseurhandwerk: Nordrhein-Westfalen, VG 1a (ohne Ausbildung, ab Juli 2018 an den Mindestlohn gekoppelt), ab Oktober 2022 VG 1 (Arbeitnehmer/in mit Gesellenprüfung, Basistechniken), da VG 1a entfällt.

Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/XYrKX9AmDwDRwBs>

Quelle: eigene Darstellung

Im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg des Bäckerhandwerks wurde während der Pandemie ein neuer Abschluss getätigt, dessen Laufzeit bis Ende Februar 2023 reichte (vgl. Abbildung 3). Um eine Verdrängung der Tarifentgelte infolge der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro zu vermeiden, sahen sich die Tarifvertragsparteien dazu genötigt, schon vor Ablauf des Entgelttarifvertrags neue Tarifverhandlungen aufzunehmen. Mit dem neuen, im Juli 2022 zustande gekommenen Abschluss wurden nicht nur die Entgelte über den Mindestlohn hinaus angehoben, sondern es wurde auch vereinbart, ab September 2023 die Differenzierung des Entgeltniveaus zwischen den beiden Teilen des Tarifgebiets vollständig zu beseitigen (Bispinck et al., 2023, 72).

Eine zweite Gruppe umfasst Branchen, in denen das Niveau der untersten Tarifentgelte zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung den Mindestlohn bereits erreicht oder überschritten hatte, deren Tariflohndynamik aber in den Folgejahren deutlich durch den Mindestlohn beeinflusst wurde. Hierzu gehören in der Tarifregion Nordrhein-Westfalen das Bäckerhandwerk, die Floristik, das Gastgewerbe sowie die Systemgastronomie und in der Tarifregion Berlin-Brandenburg die Systemgastronomie sowie die Floristik. Auch hier wurde die Entwicklung zum Teil durch die Coronapandemie beeinflusst.

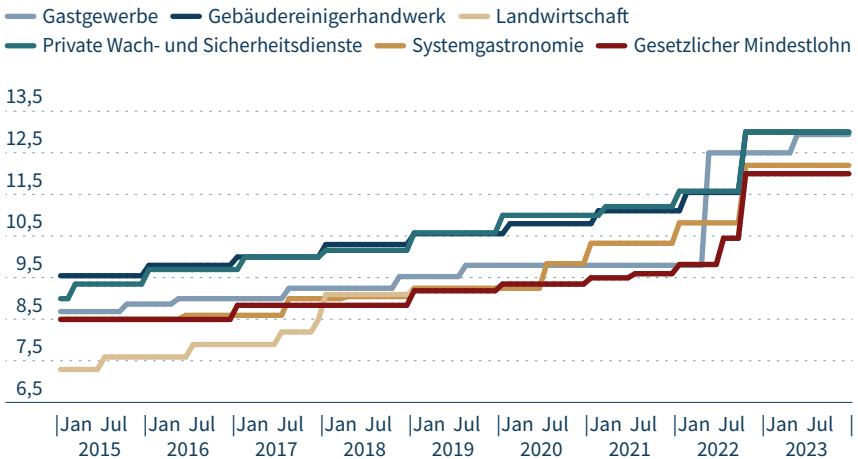
In der nordrhein-westfälischen Gastronomie führte der durch die Pandemie verursachte Stillstand bei den Tarifverhandlungen dazu, dass das unterste Tarifentgelt im Januar 2022 durch den gesetzlichen Mindestlohn vorübergehend ein- und überholt wurde. Dies wurde im Zuge des jüngsten Abschlusses, der einen untersten Tariflohn von 12,50 Euro je Stunde vorsieht, wieder korrigiert (Abbildung 2). Außerdem wurde eine tarifvertragliche Abstandsklausel vereinbart: Die untersten Tariflohngruppen werden automatisch so an die gesetzliche Lohnuntergrenze angepasst, dass sie mindestens 50 Cent darüber liegen (Bispinck et al., 2023, 124). Im nordrhein-westfälischen Bäckerhandwerk kam es auch während der Pandemie im Oktober 2020 planmäßig zu einem neuen Tarifabschluss. Allerdings verringerte sich aufgrund moderater Tariflohnerhöhungen der Abstand zum Mindestlohn, bis die unterste Entgeltgruppe im Zuge der Mindestloohnerhöhung auf 10,45 Euro im Juli 2022 schließlich vom Mindestlohn überholt wurde (Abbildung 1). Dementsprechend führte die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro im jüngsten Tarifabschluss vom Dezember 2022 zu einem erheblichen Anpassungsbedarf (vgl. Kapitel 4).

In der Systemgastronomie lagen die untersten Tariflohngruppen stets nahe am gesetzlichen Mindestlohn, wobei sie diesen zeitweise auch unterschritten (Bispinck, 2020, 160 ff.). Mit dem kurz vor dem ersten Coronalockdown im März 2020 geschlossenen Tarifvertrag wurde das Tariflohnniveau dann deutlich aufgewertet und ein deutlicher Abstand zum Mindestlohn hergestellt (vgl. Kapitel 4). Aufgrund einer langen Laufzeit von 54 Monaten und des Beschlusses der Mindestlohnkommission vom Juni 2020, den Mindestlohn schrittweise auf 10,45 Euro zu erhöhen, schmolz dieser Abstand allerdings wieder (Abbildung 2). Im Gefolge der weiteren Erhöhung auf 12 Euro wären

Unterste Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn in Nordrhein-Westfalen II

Abbildung 2

in ausgewählten Branchen, in Euro je Stunde



Gastgewerbe: Nordrhein-Westfalen, TG 1.1 (Anlerntätigkeiten in den ersten zwölf Monaten);

Gebäudereinigerhandwerk: West, LG 1 (Innen- und Unterhaltsreinigung);

Landwirtschaft: Nordrhein, EG 1a (kurze Einarbeitung bis zu vier, früher sechs Monaten),

seit Januar 2019 an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt;

private Wach- und Sicherheitsdienste: Nordrhein-Westfalen, LG 1a (Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz);

Systemgastronomie (BdS): West, TG 1 (einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern).

Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/zSQR2wPsLyi6xQo>

Quelle: eigene Darstellung

die drei untersten Gruppen sogar verdrängt worden (Bispinck et al., 2023, 139). Dies wurde durch eine im Rahmen des letzten Abschlusses vereinbarte Abstandsklausel verhindert. Diese sieht vor, Tariflohngruppen automatisch auf ein Niveau von 20 Cent oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns zu erhöhen, sobald diese überholt werden (ebd.). Dadurch liegt das unterste Tarifentgelt der Branche seit Oktober 2022 bei 12,20 Euro je Stunde und wird sich zum Jahresbeginn 2024 auf 12,61 Euro erhöhen.

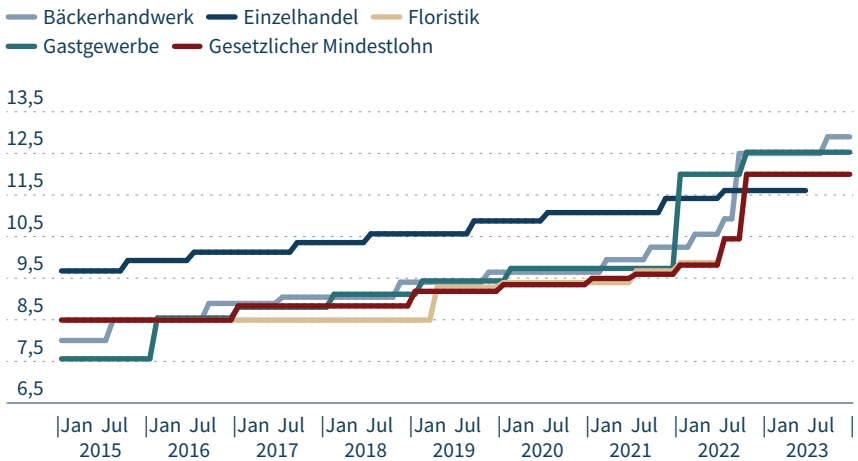
Einen Sonderfall stellt in dieser zweiten Gruppe die Floristik des Tarifgebiets Ost dar (Abbildung 3). Zunächst lag das unterste Tarifentgelt auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns, sank dann aber schon im Januar 2016 darunter ab, um den Mindestlohn ab April 2019 wieder zu überschreiten. Dieses

Wechselspiel setzte sich fort. Nach dem Beschluss der Mindestlohnkommission vom Juni 2020, den Mindestlohn schrittweise auf 10,45 Euro je Stunde zu erhöhen (Mindestlohnkommission, 2020), kam es ab Januar 2021 erneut zu einer Verdrängung des Tariflohns. Zwar reagierten die Tarifvertragsparteien im Frühsommer 2021 mit einer entsprechenden Anpassung der Tariflöhne. Da dieser Tarifvertrag aber nur eine Laufzeit bis Ende Juni 2022 hatte und ein neuer Tarifabschluss noch nicht vorlag, kam es ab Juli 2022 erneut zu einer Verdrängung. Durch die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro vergrößerte sich der Abstand zwischen unterstem Tarifentgelt und Mindestlohn weiter. Betroffen waren aber nicht nur die untersten Entgelte. Das gesamte Lohngitter rutschte unter den Mindestlohn (Bispinck et al., 2023, 108). Ein Versuch, die Tariflöhne wieder über das gesetzliche Minimum anzuheben, scheiterte im

Unterste Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn in Berlin-Brandenburg I

Abbildung 3

in ausgewählten Branchen, in Euro je Stunde



Bäckerhandwerk: Brandenburg, EG 13a (Verkäufer/in ohne Ausbildung im 1. Jahr, früher EG 15), seit Januar 2019 an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt;
 Einzelhandel: Berlin-Brandenburg, EG K1 (Angestellte ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit einfachen, schematischen Tätigkeiten im 1. Jahr);
 Floristik: Ost, A1 (einfache Tätigkeiten ohne Ausbildung), Tarifvertrag lief Ende Juni 2022 aus;
 Gastgewerbe: Brandenburg, EG 2 (angelernte Beschäftigte), Tarifvertrag lief Ende Juni 2023 aus.
 Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/kHQjREiJRFZRiiC>
 Quelle: eigene Darstellung

Sommer 2022 (vgl. Kapitel 4). Damit ist der gesetzliche Mindestlohn an die Stelle eines tariflichen Lohngitters getreten. Wie stark sich die Entlohnung zwischen den Tätigkeitsfeldern unterscheidet, liegt demnach im Ermessen der Betriebe.

Eine dritte Gruppe umfasst Branchen, die schon zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung einen deutlichen Abstand zum Mindestlohn aufwiesen und von der Mindestlohnentwicklung bis zum politischen Beschluss, den Mindestlohn auf 12 Euro zu erhöhen, auch kaum getrieben wurden. Hierzu gehören der Einzelhandel und das private Wach- und Sicherheitsgewerbe, jeweils in den Tarifregionen Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg, sowie die Gebäudereinigung. In den Branchen dieser Gruppe gab es auch während der Pandemie Tarifverhandlungen. Die Pandemie erschwerte die Verhandlungen besonders im Einzelhandel, der teilweise durch die Lockdowns getroffen wurde, aber auch im nordrhein-westfälischen privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe (Bispinck et al., 2023, 160).

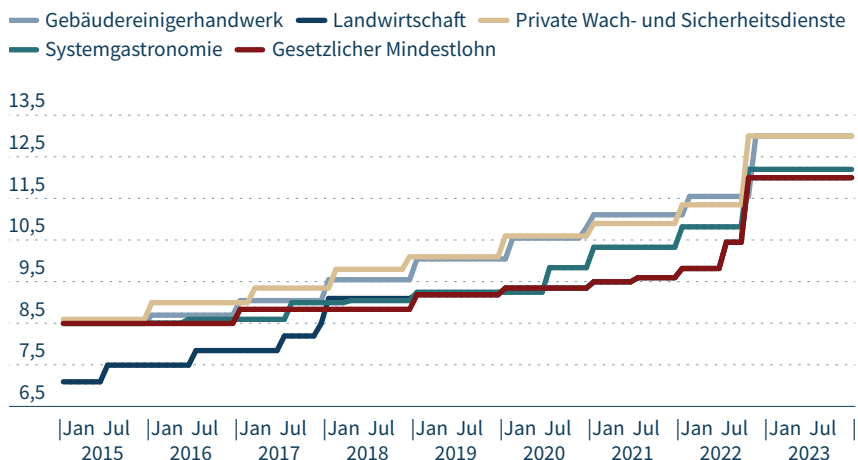
In der Gebäudereinigung war der Einfluss der Mindestlohnentwicklung auf das Tarifgeschehen „lange Zeit relativ gering“ (Bispinck et al., 2023, 177). Im Vordergrund stand die Angleichung der Löhne in Ost und West, die im Dezember 2020 vollständig erreicht wurde. Der Abstand zwischen dem allgemeinverbindlichen untersten Tarifentgelt (tariflicher Branchenmindestlohn) war in beiden Tarifregionen deutlich (Abbildungen 2 und 4). Er verringerte sich etwas, als die Anpassungsschritte bei der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns nach dem dritten Beschluss der Mindestlohnkommission ab 2021 rascher folgten. Der Sprung auf 12 Euro hätte zu einer Verdrängung von Tariflöhnen geführt. Daher erforderte er „eine besondere Anstrengung in Form von vorgezogenen Tarifverhandlungen“ (Bispinck et al., 2023, 177). Der Abschluss vom Juni 2022 wurde dazu genutzt, den Abstand des untersten Tarifentgelts zum Mindestlohn schrittweise wieder zu erhöhen. Dazu wurde das unterste Tarifentgelt ab Oktober 2022 auf 13 Euro festgelegt. Im Januar 2024 steigt es dann auf 13,50 Euro.

Auch in den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten bestand lange Zeit ein ausreichender Abstand zwischen dem untersten Tarifentgelt und dem Mindestlohn (Bispinck et al., 2023, 159). Das änderte sich durch die Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro (Abbildungen 2 und 4). Da einzelne Tariflohngruppen auch in dieser

Unterste Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn in Berlin-Brandenburg II

Abbildung 4

in ausgewählten Branchen, in Euro je Stunde



Gebäudereinigerhandwerk: Ost (ab Dezember 2020 wie West), LG 1 (Innen- und Unterhaltsreinigung);

Landwirtschaft: Berlin-Brandenburg, EG 1 (Tätigkeiten ohne Berufsausbildung bis sechs Monate), seit 2019 an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt;

private Wach- und Sicherheitsdienste: Berlin-Brandenburg, EG 1 (Separatwachdienst);

Systemgastronomie: Ost (ab Januar 2021 wie West), TG 1 (einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern).

Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/2yRT98yTnrDbfIK>

Quelle: eigene Darstellung

Branche verdrängt worden wären, wurden die Tarifverhandlungen in beiden Tarifregionen vorgezogen. In Berlin-Brandenburg spielte in den Tarifverhandlungen neben dem gesetzlichen Mindestlohn auch der Vergabemindestlohn bei öffentlichen Aufträgen eine Rolle, der in Berlin auf 13 Euro je Stunde veranschlagt wurde (Bispinck et al., 2023, 161). Dieser Betrag stellt nach dem letzten Tarifabschluss vom August 2022 auch in beiden Regionen die tarifliche Lohnuntergrenze dar. Die Entgelttarifverträge werden in dieser Branche für allgemeinverbindlich erklärt.

Auch im Einzelhandel lagen die untersten Tarifentgelte in beiden Tarifregionen kontinuierlich über dem gesetzlichen Minimum (Abbildungen 1 und 3). Das änderte sich auch nicht im Zuge der durch die starke Pandemiebetreffenheit

der Non-Food-Branche eher moderaten Tarifabschlüsse vom Oktober 2022. Allerdings verringerte sich der Abstand, sodass die kräftige Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro je Stunde dazu führte, dass in beiden Tarifregionen die Eingangsstufen der untersten Entgeltgruppen seit Oktober 2022 durch den Mindestlohn verdrängt und unwirksam wurden. Trotz dieser Verdrängung gab es keine vorgezogenen Tarifverhandlungen. Aus Sicht der Arbeitgeber könne das im Lauf der 2023 anstehenden Tarifverhandlungen korrigiert werden. Die Differenz sei gering und werde im Zuge der nächsten regulären Tarifverhandlungen automatisch beseitigt (Bispinck et al., 2023, 92). In Nordrhein-Westfalen lief der Entgelttarifvertrag Ende April 2023 aus, in Berlin-Brandenburg Ende Juni. Ein Anschlusstarifvertrag steht in beiden Regionen noch aus.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Mindestlohnanpassung auf 12 Euro die Tarifvertragsparteien ganz allgemein vor besondere Herausforderungen stellte, die einzelnen Branchen dabei aber unterschiedlich getroffen wurden. Eine erste Gruppe an Branchen musste die untersten Tariflöhne nach 2015 erst mal an den gesetzlichen Mindestlohn anpassen. Jede neue Erhöhung wurde demnach ebenfalls zu einer tarifpolitischen Herausforderung. Das galt auch für eine zweite Gruppe, wo die untersten Entgelte bei der Einführung des Mindestlohns gleichauf oder etwas über dem gesetzlichen Mindestlohn lagen. In einer dritten Gruppe von Branchen, in denen lange Zeit ein ausreichender Abstand zwischen unterstem Tariflohn und Mindestlohn bestand, entstand dann ein spürbarer Anpassungsbedarf, als der Mindestlohn im Oktober 2022 auf 12 Euro erhöht wurde. Damit hat die Mindestlohndynamik die Tariflohndynamik in allen drei Gruppen stark beeinflusst. Zum Teil besteht sogar eine direkte Verknüpfung zwischen Mindestlohn- und Tariflohndynamik: In der Landwirtschaft sind die Tariflöhne für Saisonarbeitskräfte direkt an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt, im Friseurhandwerk werden an- und ungelernte Tätigkeiten nicht mehr tarifiert und deren Entlohnung damit ebenfalls durch den gesetzlichen Mindestlohn bestimmt. In der Systemgastronomie und im Gastgewerbe Nordrhein-Westfalen bestehen tarifvertragliche Abstandsklauseln: Werden während der Laufzeit eines Tarifvertrages bestimmte Tariflohngruppen durch Anpassungen des Mindestlohns überholt (Systemgastronomie) oder rückt der Mindestlohn zu nahe heran (Gastgewerbe Nordrhein-Westfalen), so werden diese automatisch auf einen bestimmten Betrag oberhalb des neuen Mindestlohns angehoben.

6 Veränderung der Tariflohnstruktur

Um Verschiebungen der tarifvertraglichen Lohnstruktur seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zu erfassen, wurde für jede Branche der Abstand der untersten und obersten tarifierten Gruppe zur mittleren Entgeltgruppe (Entgelt nach abgeschlossener Berufsausbildung und in der Regel dreijähriger Berufserfahrung) berechnet. Die mittlere Entgeltgruppe der jeweiligen Branche wurde hierfür auf 100 normiert, um die Abstände in Prozentpunkten abbilden zu können. Die mindestlohninduzierten Anpassungen der Tarifentgelte haben zum einen das gesamte Lohngitter der Branchen nach oben verschoben. Zum anderen führte die überdurchschnittlich hohe Anhebung der unteren Tariflohngruppen in der Regel zu einer spürbaren Stauchung am unteren Ende der Lohnstruktur. Im Folgenden sollen Veränderungen der Lohnstruktur in den untersuchten Branchen geschildert und gemeinsame Trends beschrieben werden.

6.1 Tariflohnstruktur in Nordrhein-Westfalen

Im gesamten Untersuchungszeitraum von Januar 2015 bis Januar 2023 bewegten sich die prozentualen Abstände vom mittleren Entgelt des jeweiligen Gewerbes in Nordrhein-Westfalen über alle Branchen hinweg in einem Korridor von knapp 40 Prozent nach unten in der Landwirtschaft (Tabelle 1) und rund 72 Prozent nach oben in der Systemgastronomie (Tabelle 2).

Im Jahr 2023 sind in Nordrhein-Westfalen der Einzelhandel (62,9 Prozent) und die privaten Wach- und Sicherheitsdienste (67,8 Prozent) die beiden Branchen mit dem größten prozentualen Abstand zwischen unterster Lohngruppe und der jeweiligen mittleren Entgeltgruppe (vgl. Tabelle 1). Am oberen Ende der Entgelttabelle hat 2023 das Gastgewerbe (152,4 Prozent) zusammen mit der Systemgastronomie (172,1 Prozent, BdS) die am stärksten ausgedehnte Lohnstruktur (vgl. Tabelle 2). In diesen beiden Branchen liegt das tarifvertraglich geregelte Entgelt der Führungskräfte mehr als 50 Prozent über dem Facharbeiterentgelt der mittleren Entgeltgruppe. Am wenigsten ausdifferenziert ist die Lohnstruktur nach oben bei den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten mit 108,1 Prozent. Das heißt: Dort betrug der höchste tarifvertraglich geregelte Verdienst im Jahr 2023 nur rund 8 Prozent mehr als das mittlere Entgelt.

Tariflohnstruktur in Nordrhein-Westfalen I

Tabelle 1

Unterste Entgeltgruppe in ausgewählten Branchen, in Prozent des mittleren Entgelts;
mittleres Entgelt = 100, Angaben jeweils zum 1. Januar

Branche	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Landwirtschaft ¹⁾	60,2	–	–	70,8	69,8	69,9	69,2	71,5	80,0
Bäckerhandwerk TG1	71,9	71,9	71,9	72,2	72,1	72,6	72,6	72,7	–
Bäckerhandwerk TG2 ²⁾	74,5	74,6	74,5	74,8	74,7	75,2	75,2	75,1	83,1
Einzelhandel	62,9	62,9	62,9	62,9	62,9	62,9	62,9	62,9	62,9
Floristik (West)	85,4	85,0	85,0	85,0	85,0	85,0	85,0	85,0	92,9
Gastgewerbe	83,3	83,2	82,0	81,9	82,0	82,0	82,0	82,0	89,6
Systemgastronomie (West, BdS)	77,5	77,5	76,8	78,7	76,8	76,8	76,9	76,8	82,9
Systemgastronomie (West, DEHOGA)	79,7	79,7	79,7	78,7	76,8	76,8	76,8	76,8	81,4
Private Wach- und Sicherheitsdienste	62,5	62,9	62,9	62,9	63,6	64,2	64,2	64,2	67,8
Gebäudereinigerhandwerk (West)	68,2	68,2	68,2	69,5	70,5	70,5	71,8	73,0	75,6
Friseurhandwerk	78,4	79,4	81,5	81,2	82,3	82,4	82,4	82,4	90,4

1) Tarifvertrag ausgesetzt 2016 und 2017.

2) TG1 gestrichen ab Januar 2023.

Landwirtschaft: EG 1a (ohne Berufsausbildung bis vier, früher sechs Monate, entspricht dem gesetzlichen Mindestlohn);

Bäckerhandwerk: TG 1 (bis 12/2022, entfällt ab 1/2023, Reinigungskräfte im Verkauf), TG 2 (ungelernte Verkaufskräfte im 1. bis 3. Jahr, Bedienung im Café- und Gastrobereich, Reinigungskräfte in Produktion und Versand, ab 1/2023 auch im Verkauf);

Einzelhandel: EG A (Angestellte ohne kaufmännische Ausbildung, 1. Tätigkeitsjahr;

Floristik: A1 (einfache Tätigkeiten ohne Ausbildung/ungelernte Arbeitskräfte);

Gastgewerbe: EG 1.1 (Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können in den ersten zwölf Monaten);

Systemgastronomie: TG 1 (einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern);

private Wach- und Sicherheitsdienste: LG 1a (Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz);

Gebäudereinigerhandwerk: LG 1 (Innen- und Unterhaltsreinigung, Branchenmindestlohn I);

Friseurhandwerk: VG 1 (Arbeitnehmer mit Gesellenprüfung, Basistechnik), seit 1.8.2018 zusammengeführt mit 1a: 1b (Arbeitnehmer mit Berufsausbildung ohne Gesellenprüfung) und 1c (Arbeitnehmer ohne Ausbildung).

Quellen: Tarifverträge der jeweiligen Branche; WSI, 2023

In der Landwirtschaft Nordrhein-Westfalen hat sich die unterste Entgeltgruppe im Untersuchungszeitraum von 60,2 Prozent auf 80 Prozent um fast 20 Prozentpunkte an den Wert des mittleren Entgelts angenähert (vgl. Tabelle 1). Ein erster Stauchungseffekt von rund 10 Prozentpunkten entstand, nachdem die Übergangsregelung Ende 2017 ausgelaufen war (Bispinck et al., 2020, 51). Die Übergangsregelung erlaubte ein vorübergehendes Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns durch einen bundesweiten tariflichen Branchenmindestlohn. Dadurch wurde der mindestlohnbedingte Stauchungseffekt zeitlich nach hinten geschoben. Ein weiterer großer Anpassungsschritt fand 2022 statt – also im Jahr der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro. Im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen verringerte sich der Abstand zwischen 2015 und 2023 um 12 Prozentpunkte auf 90,4 Prozent des mittleren Entgelts.

Im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen wurde in der vergangenen Tarifverhandlung festgelegt, die unterste Gruppe TG1 (Reinigungskräfte im Verkauf) beim Stand von 72,7 Prozent des mittleren Entgelts ab Januar 2023 zu streichen. Stattdessen ist die unterste tarifizierte Gruppe zukünftig mit TG2 die der ungelerten Verkaufskräfte. Deren Prozentwert im Vergleich zum mittleren Entgelt betrug im Januar 2015 bereits 74,5 Prozent. Seit Januar 2023 liegt er bei 83,1 Prozent. Damit reduzierte sich die Differenz zwischen (neuer) unterster Entgeltgruppe und mittlerem Entgelt seit Einführung des Mindestlohns um 8,6 Prozentpunkte. In der Floristik West stieg das Entgelt der unteren Gruppe in Relation zum mittleren Entgelt in einer ähnlichen Größenordnung um 7,5 Prozentpunkte, und zwar auf 92,9 Prozent, und im Gastgewerbe Nordrhein-Westfalen um rund 6 Prozentpunkte auf 89,6 Prozent. Auch in diesen Branchen stand ein Großteil der Lohnstauchung in Zusammenhang mit dem politischen Beschluss, den Mindestlohn auf 12 Euro zu erhöhen. Bestätigt wird dieser Zusammenhang, weil die Löhne am unteren Rand der Entgelttabelle von 2015 bis 2022 in diesen Branchen – abgesehen von geringen Fluktuationen – weitgehend gleich geblieben waren. Im Gebäudereinigerhandwerk dagegen verringerte sich der Abstand bereits seit 2015 schrittweise um rund 7,5 Prozentpunkte. 2023 lag er bei 75,6 Prozent des mittleren Entgelts.

In der Systemgastronomie bestehen Parallelstrukturen von Tarifverträgen mit zwei unterschiedlichen Arbeitgeberverbänden – dem Bundesverband der

Systemgastronomie (BdS) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA). Die größere Bedeutung für die gesamte Branche hat der Vertrag mit dem BdS (Bispinck et al., 2020, 157). Die Lohnabstände am unteren Ende der Entgelttabelle unterscheiden sich aktuell kaum: In beiden Tarifverträgen liegt das unterste Entgelt aktuell bei rund 82 Prozent des mittleren Entgelts. Nach der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro führte die Anwendung der tarifvertraglichen Mindestabstandsklausel in der Systemgastronomie zu einer zeitweiligen Stauchung – um 5,4 (BdS) und 1,7 Prozentpunkte (DEHOGA) von 2015 bis 2023. Mit 5,4 Prozentpunkten wurde eine ähnlich moderate Stauchung bei den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten verzeichnet. Hier erhält die unterste Gruppe 67,8 Prozent des mittleren Entgelts. Weniger Veränderung war im Einzelhandel zu beobachten: Hier gab es bis zum Oktober 2022 keine Stauchung, weil die untersten Tariflöhne einen ausreichenden Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn hatten. Ob die vorübergehende Verdrängung des untersten Tarifentgelts zu einer dauerhaften Stauchung führt, wird sich erst beim nächsten Tarifabschluss im Jahr 2023 zeigen.

Eine Ausnahme stellt die Branche Schlachten und Fleischverarbeitung dar: Da sie hauptsächlich im Kontext von Haustarifverträgen agiert, ist die Lohnstauung der Branche an dieser Stelle nicht abgebildet. Außerdem erschweren die heterogene Betriebslandschaft sowie die Verbreitung von Zeitarbeit und unterschiedlichen Lohnzulagen eine Einordnung der Branche. Allgemein lässt sich jedoch festhalten, dass auch hier die tarifvertragliche Lohnstruktur seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gestaucht wurde (Bispinck et al., 2023, 56).

In einigen Branchen zeigen sich nicht nur am unteren, sondern auch am oberen Ende der Lohnstruktur Stauchungseffekte, da in diesen Fällen auch die mittleren Gruppen überdurchschnittlich stark angehoben wurden (vgl. Tabelle 2). Besonders ausgeprägt war diese Entwicklung im Gastgewerbe. Bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 betrug das Entgelt für Führungskräfte mit gesamtbetrieblicher Verantwortung noch 170,9 Prozent des mittleren Entgelts. Im Januar 2023 lag der Wert nunmehr bei 152,4 Prozent (–18,5 Prozentpunkte). In der Systemgastronomie fällt das Bild unterschiedlich aus. Während in den Tarifverträgen mit dem BdS in der Systemgastronomie keine Veränderung verzeichnet wurde, näherte sich die oberste Gruppe

Tariflohnstruktur in Nordrhein-Westfalen II

Tabelle 2

Oberste Entgeltgruppe in ausgewählten Branchen, in Prozent des mittleren Entgelts;
mittleres Entgelt = 100, Angaben jeweils zum 1. Januar

Branche	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Landwirtschaft ¹⁾	112,0	–	–	112,1	112,1	112,1	112,1	112,1	113,3
Bäckerhandwerk	138,1	138,0	138,1	138,0	137,9	137,9	137,9	137,9	131,2
Einzelhandel	138,0	137,9	138,0	137,9	138,0	136,9	136,9	135,8	135,8
Floristik (West)	131,2	133,0	133,0	133,1	133,1	132,9	132,9	132,9	126,7
Gastgewerbe	170,9	170,7	172,2	172,2	172,1	172,1	172,1	172,1	152,4
Systemgastronomie (West, BdS)	172,1	172,1	172,1	172,0	172,1	172,1	172,2	172,2	172,1
Systemgastronomie (West, DEHOGA)	152,5	152,5	152,5	146,9	146,9	146,9	146,9	146,9	137,7
Private Wach- und Sicherheitsdienste ²⁾	–	–	–	–	108,2	108,2	108,2	108,1	108,1
Gebäudereinigerhandwerk (West)	115,3	115,2	115,3	115,5	115,6	115,6	115,6	115,4	114,3
Friseurhandwerk	125,8	125,9	125,9	125,9	125,5	124,9	124,9	124,9	117,9

1) Tarifvertrag ausgesetzt 2016 und 2017.

2) Neue oberste Lohngruppe ab 2019.

Landwirtschaft: EG 6 (Meisterabschluss);

Bäckerhandwerk: TG 14 (verantwortlicher Abteilungsleiter in Produktion, Technik und Versand);

Einzelhandel: EG B – G IV (Abteilungsleiter, mehr als acht unterstellte Arbeitnehmer, im 1. bis 3. Tätigkeitsjahr);

Floristik: A5 (Betriebsleitung, verantwortungsvolle kaufmännische oder floristische Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis mit Meisterprüfung);

Gastgewerbe: EG 3.4 (Führungskräfte mit gesamtbetrieblicher Verantwortung);

Systemgastronomie: TG 12 (Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben und hohem Verantwortungsgrad);

private Wach- und Sicherheitsdienste: LG 11d (Meister für Schutz und Sicherheit);

Gebäudereinigerhandwerk: LG 9 (Fachvorarbeiter/in in der Glas- und Außenreinigung);

Friseurhandwerk: VG 5 (Geschäftsführer/Betriebsleiter mit Meisterprüfung und verantwortlicher Ausbilder).

Quellen: Tarifverträge der jeweiligen Branchen; WSI, 2023

dem Eckentgelt in den Verträgen mit dem DEHOGA seit 2015 um 14,8 Prozentpunkte auf 137,7 Prozent. Die Stauchung des DEHOGA-Tarifvertrags hängt damit zusammen, dass es dort in der Vergangenheit über einen längeren Zeitraum hinweg keine Tariflohnerhöhungen gab. Darum wurden im Zuge der Anpassung an die 12 Euro Mindestlohn in den untersten Gruppen so hohe Anpassungen notwendig, dass sie in den oberen Gruppen nicht gleichermaßen nachvollzogen werden konnten (Bispinck et al., 2023, 153). Außerdem kam es im Bäckerhandwerk mit 131,2 Prozent (-7 Prozentpunkte), im Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen mit 117,9 Prozent (-8 Prozentpunkte) und der westdeutschen Floristik mit 126,7 Prozent (-4,5 Prozentpunkte) zu Stauchungen am oberen Ende der Entgelttabelle.

Eine eher geringe Stauchung findet sich im Einzelhandel (-2,2 Prozentpunkte) und im Gebäudereinigerhandwerk (-1 Prozentpunkt), während sich der Abstand in der Landwirtschaft Nordrhein-Westfalen im Jahr 2022 sogar etwas vergrößerte. Davor hat sich der Abstand der obersten Gruppe im Vergleich zum Eckentgelt in der Landwirtschaft Nordrhein-Westfalen jedoch nicht verändert.

Bei den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten wurde im Jahr 2019 eine neue oberste Lohngruppe geschaffen. Diese schwankte seit ihrer Einführung in ihrem Abstand zum Eckentgelt nur minimal. Infolgedessen kam es nicht zu einer Stauchung der Lohnstruktur am oberen Ende der Tabelle. So blieben die Lohnstrukturen der Wach- und Sicherheitsdienste stabil, da lediglich eine leichte Lohnstauchung am unteren Ende der Lohnskala (zwischen unterstem und mittlerem Tarifentgelt) zu beobachten ist. Allerdings ist das Lohngitter in Nordrhein-Westfalen am oberen Ende (zwischen mittlerem und oberstem Entgelt) ohnehin kaum ausdifferenziert.

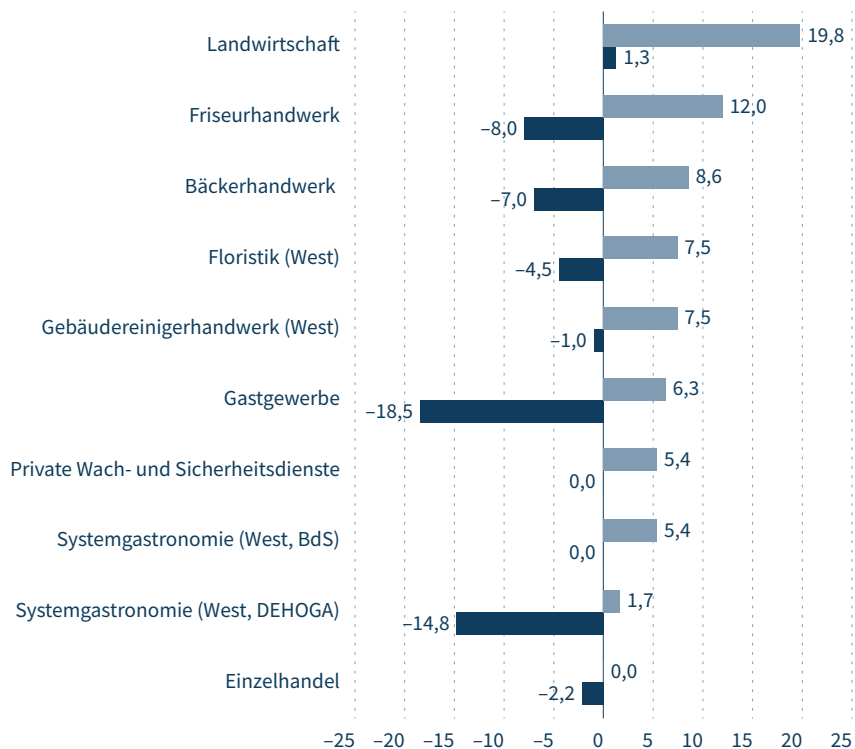
Die Veränderungen des Abstands der untersten und obersten Gruppe gegenüber dem mittleren Entgelt zwischen 2015 und 2023 sind in Abbildung 5 zusammengefasst.

Veränderungen der Tariflohnstruktur in Nordrhein-Westfalen

von Januar 2015 bis Januar 2023, Veränderung des Abstands der untersten/obersten Gruppe in ausgewählten Branchen gegenüber dem mittleren Entgelt, in Prozentpunkten

Abbildung 5

■ Unterste Gruppe ■ Oberste Gruppe



Private Wach- und Sicherheitsdienste ab 2019 statt 2015;

Differenzen von Tabelle 1 und 2 durch Rundung.

Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/SfNncWKmCn9ndbc>

Quelle: eigene Darstellung

6.2 Tariflohnstruktur in Berlin-Brandenburg

Auch in der untersuchten Region Berlin-Brandenburg haben sich die Lohngitter seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 nach oben verschoben und zum Teil auch gestaucht (Tabelle 3). Neben der untersten Entgeltgruppe wurden auch die darüberliegenden Gruppen in den Tarifverhandlungen in Berlin-Brandenburg angehoben. In beiden Regionen ging die Stauchung der Lohnstruktur am unteren Rand in den meisten Branchen auch mit einer Stauchung am oberen Ende einher – wobei diese Veränderung in Berlin-Brandenburg geringer ausfällt als in Nordrhein-Westfalen. Dabei bleibt zu berücksichtigen, dass die Lohnstruktur von vornherein etwas komprimierter war als in Nordrhein-Westfalen. Das Minimum lag im Jahr der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Einzelhandel bei 68,6 Prozent des mittleren Entgelts. Der höchste prozentuale Abstand über den gesamten Zeitraum von 2015 bis 2023 lag auch hier bei 172,2 Prozent in der Systemgastronomie, bezogen auf den Tarifvertrag zwischen der NGG und dem BdS. Betrachtet man jedoch nur die regional verhandelnden Branchen, besteht die größte Differenz im Jahr 2023 mit 137,3 Prozent im Einzelhandel Berlin-Brandenburg.

Am stärksten fiel die Anhebung der untersten Gruppe im Gastgewerbe Brandenburg aus. Angefangen bei 73,5 Prozent, erreichten die angelernten Beschäftigten im Jahr 2023 ein Entgelt von 92 Prozent des Facharbeiterlohns. Mit einem Plus von 18,5 Prozent in Relation zum mittleren Entgelt fiel die Anhebung fast dreimal so stark aus wie im Berliner Gastgewerbe mit 6,6 Prozent. Grund dafür sei unter anderem eine Art „Schwammfunktion“ der Metropole im Wettbewerb um Arbeitskräfte (Bispinck et al., 2023, 121). Beide Tarifvertragsparteien erachteten es daher als notwendig, die Entgelte zwischen Berlin und Brandenburg anzugleichen (ebd.).

In der Landwirtschaft Berlin-Brandenburg wurde im Zuge der jüngsten Bundesempfehlung das ganze Tarifgitter um etwa 20 Prozent nach oben geschoben. Im Januar 2023 lag der Lohn der untersten Gruppe hier bei 82,8 Prozent des mittleren Entgelts. Seit 2015 bedeutet dies einen Rückgang der Differenz zwischen unterster und mittlerer Gruppe von 10,4 Prozentpunkten.

In der Systemgastronomie, wo bis Juli 2018 zwischen den Tarifgebieten West und Ost unterschieden wurde, wurde in Berlin-Brandenburg analog zu Nord-

Tariflohnstruktur in Berlin-Brandenburg I

Tabelle 3

Unterste Entgeltgruppe in ausgewählten Branchen, in Prozent des mittleren Entgelts;
mittleres Entgelt = 100, Angaben jeweils zum 1. Januar

Branche	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Landwirtschaft (Berlin-Brandenburg) ¹⁾	72,4	–	–	87,5	85,8	84,8	83,6	86,4	82,8
Bäckerhandwerk (Berlin)	76,0	76,0	77,7	77,6	77,6	77,6	77,6	78,9	85,0
Bäckerhandwerk (Brandenburg)	80,7	85,8	87,6	87,6	87,6	87,5	87,5	88,7	89,3
Einzelhandel (Berlin-Brandenburg) ²⁾	68,6	68,7	68,7	68,7	68,7	68,7	68,7	68,7	68,7
Floristik (Ost) ²⁾	96,6	96,6	96,6	96,6	96,6	96,9	96,9	96,9	96,9
Gastgewerbe (Berlin)	80,3	80,3	80,3	79,8	79,6	79,5	79,6	86,9	86,9
Gastgewerbe (Brandenburg)	73,5	73,5	80,7	80,7	80,7	80,7	80,6	91,7	92,0
Systemgastronomie (Ost, BdS)	85,1	85,1	83,5	80,3	76,8	76,8	76,9	76,8	82,9
Systemgastronomie (Ost, DEHOGA)	79,7	79,7	79,7	78,7	76,8	76,8	76,8	76,8	81,4
Private Wach- und Sicherheitsdienste (Berlin-Brandenburg)	80,0	80,0	80,0	81,3	85,6	80,3	81,3	82,2	84,7
Gebäudereiniger- handwerk (Ost) ³⁾	70,5	70,3	70,9	71,5	72,0	72,0	71,8	73,0	75,6

1) Tarifvertrag ausgesetzt 2016 und 2017.

2) Unterste Entgeltgruppe vom Mindestlohn überholt.

3) Zusammenführung der Entgeltgruppen mit der Region West ab Dezember 2020.

Landwirtschaft: EG 1 (ohne Berufsausbildung bis sechs Monate, entspricht dem gesetzlichen Mindestlohn);

Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg: EG 12 (früher EG 14, Abwasch-/Reinigungspersonal);

Einzelhandel: EG K1 (Angestellte ohne kaufmännische Ausbildung, 1. Jahr);

Floristik: A1 (einfache Tätigkeiten ohne Ausbildung/ungelernte Arbeitskräfte);

Gastgewerbe: EG 2 (angelernte Beschäftigte);

Systemgastronomie: TG 1 (einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern);

private Wach- und Sicherheitsdienste: EG 1 (Separatwachdienst);

Gebäudereinigerhandwerk: LG 1 (Innen- und Unterhaltsreinigung, Branchenmindestlohn I).

Quellen: Tarifverträge der jeweiligen Branchen; WSI, 2023

rhein-Westfalen das gesamte Tarifgitter um fast 30 Prozent angehoben. Auch im Bäckerhandwerk Berlin und Brandenburg wurde die Lohnstruktur durch die überproportionale Anhebung der unteren Gruppen in einem ähnlichen Ausmaß beeinflusst wie in Nordrhein-Westfalen (jeweils rund 9 Prozent). In Brandenburg ist der Abstand im Jahr 2023 mit 89,3 Prozent des mittleren Entgelts etwas geringer als in Berlin mit 85 Prozent. Im Gebäudereinigerhandwerk und privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe waren die Veränderungen mit 5,1 und 4,7 Prozent moderater als bei den Bäckern.

Im Einzelhandel Berlin-Brandenburg und in der Floristik Ost befindet sich jeweils der letzte Tarifvertrag noch in der Nachwirkung. Deshalb hat sich die Lohnstruktur am unteren Ende seit Jahren nicht verändert, dieser Bereich wurde in der Zwischenzeit jedoch vom Mindestlohn überholt. Das heißt, die tarifvertraglich geregelten Entgelte wurden faktisch vom gesetzlichen Mindestlohn ersetzt (vgl. Kapitel 5). Im Friseurhandwerk bestehen im Osten keine Tarifstrukturen.

Am oberen Ende der Entgelttabelle wurde die Lohnstruktur in Berlin-Brandenburg, abgesehen von der Systemgastronomie (Tarifvertrag zwischen NGG und DEHOGA), kaum gestaucht (Tabelle 4). Im Gastgewerbe, dem Einzelhandel, dem privaten Wach- und Sicherheitsgewerbe und dem Gebäudereinigerhandwerk bewegte sich die Veränderung seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in einem Rahmen von lediglich -0,5 bis -2,5 Prozentpunkten. Im Bäckerhandwerk und in der Floristik wurde die Struktur am oberen Rand seit 2015 sogar leicht gestreckt, wenn auch nur marginal. In der Floristik Ost beispielsweise erlaube die schlechte wirtschaftliche Lage laut den Arbeitgebern (Bispinck et al., 2023, 105 f) vielen Betrieben nicht, die Löhne in allen Abschnitten der Entgelttabelle zu erhöhen (vgl. Kapitel 4 und 5). Die Arbeitgebervertreter klagten dabei in einigen Branchen nicht nur über zu hohe Lohnkosten, sondern auch über gestiegene Energiepreise (Bispinck et al., 2023, 63, 210).

Die Veränderungen des Abstands der untersten und obersten Gruppe gegenüber dem mittleren Entgelt zwischen 2015 und 2023 in Berlin-Brandenburg sind in Abbildung 6 zusammengefasst. In vielen untersuchten Branchen wurde die Stauchung der Lohnstruktur durch die Mindestlohnanpassungen seit 2015 getrieben. Sowohl die Aussagen der Vertreter der Tarifvertragsparteien als

Tariflohnstruktur in Berlin-Brandenburg II

Tabelle 4

Oberste Entgeltgruppe in ausgewählten Branchen, in Prozent des mittleren Entgelts;
mittleres Entgelt = 100, Angaben jeweils zum 1. Januar

Branche	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Landwirtschaft (Berlin-Brandenburg) ¹⁾	122,4	–	–	122,4	122,4	122,5	122,5	122,5	–
Bäckerhandwerk (Berlin)	130,1	130,1	130,0	130,1	130,1	130,0	130,0	132,0	–
Bäckerhandwerk (Brandenburg)	127,6	127,6	127,5	127,5	127,6	127,5	127,5	129,4	–
Einzelhandel (Berlin-Brandenburg)	139,5	139,6	139,6	139,6	138,4	138,4	138,4	137,3	137,3
Floristik (Ost)	109,1	109,1	109,1	109,1	109,1	111,3	111,3	111,4	111,4
Gastgewerbe (Berlin)	135,8	135,7	135,8	135,0	134,5	134,4	134,4	134,4	134,4
Gastgewerbe (Brandenburg)	131,5	131,5	131,5	131,5	131,5	131,5	131,5	129,1	129,0
Systemgastronomie (Ost, BdS)	170,1	170,1	172,2	172,1	172,1	172,1	172,2	172,2	172,1
Systemgastronomie (Ost, DEHOGA)	152,5	152,5	152,5	146,9	146,9	146,9	146,9	146,9	137,7
Private Wach- und Sicherheitsdienste (Berlin-Brandenburg)	126,5	127,1	127,1	128,7	129,7	130,3	129,9	129,0	126,1
Gebäudereinigerhandwerk (Ost) ²⁾	115,1	115,2	115,3	115,7	116,1	116,1	115,6	115,4	114,3

1) Tarifvertrag ausgesetzt 2016 und 2017.

2) Zusammenführung der Entgeltgruppen mit der Region West ab Dezember 2020.

Landwirtschaft: EG7 (Meisterabschluss, hohe Eigeninitiative und besondere Zuverlässigkeit);

Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg: EG1 (Betriebsleiter/in);

Einzelhandel: EG K5 (Abteilungsleiter, mehr als acht unterstellte Arbeitnehmer,

1. bis 3. Tätigkeitsjahr);

Floristik: A5 (Betriebsleitung, verantwortungsvolle kaufmännische oder floristische Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis mit Meisterprüfung);

Gastgewerbe: EG 9 (Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung);

Systemgastronomie: TG 12 (Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben und hohem Verantwortungsgrad);

private Wach- und Sicherheitsdienste: EG 5 (Meistertätigkeiten);

Gebäudereinigerhandwerk: LG 9 (Fachvorarbeiter/in in der Glas- und Außenreinigung).

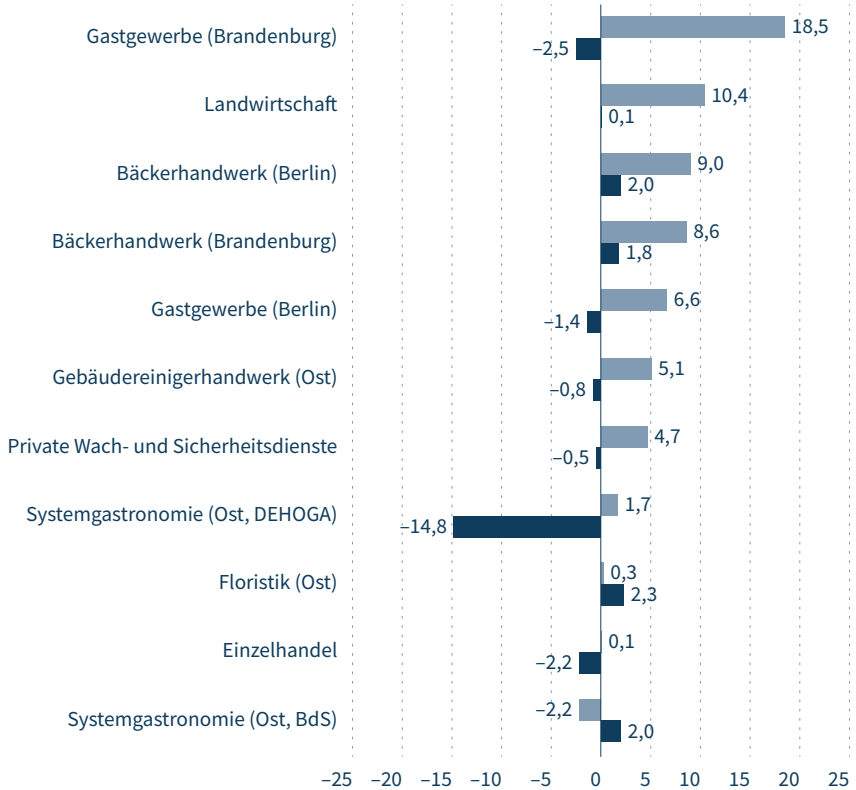
Quellen: Tarifverträge der jeweiligen Branchen; WSI, 2023

Veränderungen der Tariflohnstruktur in Berlin-Brandenburg

Abbildung 6

von Januar 2015 bis Januar 2023, Veränderung des Abstands der untersten/obersten Gruppe in ausgewählten Branchen gegenüber dem mittleren Entgelt, in Prozentpunkten

■ Unterste Gruppe ■ Oberste Gruppe



Landwirtschaft und Bäckerhandwerk bis 1.1.2022;

Differenzen von Tabelle 3 und 4 durch Rundung.

Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/mkWxXmtjqxxADDY>

Quelle: eigene Darstellung

auch die Analyse der Tarifverträge haben ergeben, dass nicht nur die jüngste Erhöhung auf 12 Euro, sondern auch die regulären Erhöhungen durch die Mindestlohnkommission Einfluss auf die Tariflohnstruktur nahmen, zum Beispiel in der Landwirtschaft, dem Gastgewerbe und dem Friseurhandwerk. Zuvor eher unbeeinflusst und erst durch den 12-Euro-Beschluss ausgelöst war die Lohnstauchung im Gebäudereinigerhandwerk und bei den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten. Um den Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro beizubehalten, wurden die unteren Lohngruppen überproportional angehoben.

Insgesamt waren sich die Tarifvertragsparteien in allen hier untersuchten Branchen einig, dass eine Anpassung der untersten Tariflohngruppen an den gesetzlichen Mindestlohn notwendig war und die Tariflohnstruktur auf dieser Grundlage neu aufgebaut werden müsse. Kontrovers wurde in den Tarifverhandlungen vor allem die Frage diskutiert, in welchem Umfang die Tariflohngruppen oberhalb des Mindestlohns angepasst werden sollten. Einerseits wurden bestimmte Lohnabstände zum Beispiel zwischen Un- und Angelernten und Fachkräften von beiden Tarifvertragsseiten als wichtig empfunden und eine zu starke Stauchung der Lohnstruktur als problematisch erachtet. Aufgrund des Fachkräftemangels und der Nachwuchsproblematik plädierten vor allem die Gewerkschaften dafür, deutliche Abstände zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und den Tarifentgelten zu schaffen. Andererseits drängte vor allem die Arbeitgeberseite darauf, die Kostenbelastungen der neuen Tarifabschlüsse zu begrenzen. Letztere müssen vor allem angesichts der wirtschaftlichen Lage, gestiegener Kosten für Energie und Vorleistungen und der hohen Inflationsrate re-evaluiert werden.

7 Fazit und Herausforderungen

Die vom Deutschen Bundestag beschlossene Heraufsetzung des Mindestlohns auf 12 Euro hat die hier betrachteten Branchen zumeist vor große Herausforderungen gestellt. Die Arbeitgeberverbände kritisierten den politischen Eingriff in die Mindestlohanpassung grundsätzlich. Die Planungssicherheit sei gestört und das Vertrauen in den Anpassungsprozess beeinträchtigt worden, da eine weitere „Politisierung“ des Mindestlohns befürchtet wird. Dagegen hielten die Gewerkschaften den Eingriff der Regierung grundsätzlich für notwendig, um den gesetzlichen Mindestlohn annähernd auf ein Niveau zu heben, das gesellschaftliche Teilhabe sichert (Bispinck et al., 2023, 209 f.).

Obwohl Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite die Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro unterschiedlich bewerten, ist es den Tarifvertragsparteien in fast allen hier untersuchten Branchen gelungen, die Tarifverträge entsprechend anzupassen. Die Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen, hat sich in den betrachteten Branchen kaum verändert. Meist wurden ausgelaufene Tarifverträge regulär verlängert. In drei Fällen wurden Tarifverhandlungen vorgezogen, um zu verhindern, dass die Tarifentgelte durch den Mindestlohn überholt werden. Es kam aber auch dazu, dass die untersten Tarifgruppen nicht mehr tarifiert wurden (Friseurhandwerk), dass der gesetzliche Mindestlohn die tariflichen Branchenmindestlöhne überholte, ohne dass diese (vorzeitig) angepasst wurden (Fleischwirtschaft), und dass die komplette Entgeltstruktur durch die Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro außer Kraft gesetzt wurde und sich die Tarifvertragsparteien nicht auf einen neuen Vertrag verständigen konnten (Tarifgebiet Ost der Floristik).

Überwiegend versuchten die Tarifvertragsparteien, auch bei den unteren Tariflohngruppen einen Abstand zum Mindestlohn zu schaffen oder wiederherzustellen. Die Stauchung des Tarifgitters sollte möglichst begrenzt werden, um eine differenzierte Lohnstruktur beizubehalten. Als bedeutende Restriktion erwies sich hierbei jedoch aus Sicht der Arbeitgeber die Kostenbelastung. Denn die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro stellte viele Betriebe der hier betrachteten Branchen vor große Herausforderungen. So kam es in den meisten Fällen dazu, dass die Lohnstruktur teilweise erheblich gestaucht wurde

und sich insbesondere die Abstände zwischen den unteren Lohngruppen und den jeweiligen Ecklöhnen verringert haben. Die stärkste Stauchung wurde in diesem Bereich der Lohnverteilung in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen gemessen, wo sich der Abstand zur Ecklohngruppe von 2015 bis 2023 um fast 20 Prozentpunkte verringert hat. Lediglich im Einzelhandel blieb die Lohnstruktur unverändert. Allerdings wurde die unterste Tariflohngruppe dort vom Mindestlohn überholt, ohne dass dies bislang korrigiert wurde. Auch der Abstand der obersten Lohngruppen zum Ecklohn ist in vielen Branchen geschrumpft.

Trotz der vorherrschenden Stauchung der Lohnstruktur kam es durch die Heraufsetzung des Mindestlohns auf 12 Euro nicht nur in den unteren Lohngruppen, sondern auch insgesamt zu höheren Tarifabschlüssen. So wurde beispielsweise in der Systemgastronomie im Rahmen einer mehrjährigen Stufenanpassung das gesamte Tarifgitter um fast 30 Prozent angehoben.

Die Umsetzung der höheren Lohndynamik und damit auch generell die Anpassung der Tarifverträge an den gesetzlichen Mindestlohn wurde durch zwei Faktoren erleichtert – die zunehmenden Knappheiten am Arbeitsmarkt und die zuletzt hohen Inflationsraten. Zum einen wurde nach der Coronapandemie der Arbeits- und Fachkräftemangel besonders deutlich. Damit stieg für die Arbeitgeber der Druck, auf diese Knappheiten zu reagieren, um gegenüber anderen Branchen konkurrenzfähig zu bleiben. Die Gewerkschaften sehen in den höheren Tarifabschlüssen „Aufwertungen“ der hier betrachteten Branchen, die sie aus dem Niedriglohnsektor herausführen wollen. Aufgrund der Kostenrestriktionen konnten aber nicht alle Lohngruppen in dem gleichen Tempo angehoben werden, sodass dennoch das Problem entstand, dass die Lohnabstände zwischen An- und Ungelernten und Fachkräften als zu gering erachtet wurden. Die Tarifvertragsparteien betonen daher die Notwendigkeit, die Tarifentgelte für Fachkräfte wieder stärker zu erhöhen.

Zum anderen wurde die hohe Tariflohdynamik durch die hohe Inflation relativiert. Denn auch in anderen Branchen wurde durch die Inflationsausgleichsprämie oder durch pauschale Lohnerhöhungen, die in der Regel an alle Beschäftigten eines Unternehmens in gleicher Höhe oder nur in Abhängigkeit von der vertraglichen Arbeitszeit ausgezahlt wurden oder noch werden, vor

allem die Kaufkraft der unteren Lohngruppen gestützt. Ein Konfliktpotenzial ist aber dadurch entstanden, dass die Gewerkschaften auf eine Reallohnsicherung drängen, die Unternehmen aber selbst durch die gestiegenen Preise für Energie und Rohstoffe belastet sind.

Das zukünftige Verhältnis von Mindestlohn und Tariflohnentwicklung sollte nach Ansicht der Tarifvertragsparteien durch Planbarkeit und Verlässlichkeit geprägt sein. Zum Teil wünschen sich die Tarifvertragsparteien, dass der Mindestlohn möglichst jährlich angepasst wird, wobei die Mindestlohnkommission ihren zweijährigen Beschlussturnus durchaus beibehalten kann. Noch wichtiger ist den Tarifparteien aber ein regelmäßiger Rhythmus (Bispinck et al., 2023, 210 f.). Darüber, ob der Mindestlohn wieder nachlaufend an die Tarifentwicklung angepasst werden sollte oder nicht, sind sich Arbeitgeber und Gewerkschaften uneins. Die Gewerkschaften äußerten, dass nicht nur die Tariflohnentwicklung berücksichtigt werden sollte, sondern auch ein angemessenes, existenzsicherndes Niveau des Mindestlohns sichergestellt wird. Die meisten Arbeitgeber plädieren dagegen für eine Rückkehr zu einer nachlaufenden Orientierung des Mindestlohns am Tarifindex des Statistischen Bundesamts. Überdies sollten zukünftig stärker die Erlössituation und das Erlöspotenzial der Unternehmen und Branchen berücksichtigt werden. In jedem Fall sollten Erhöhungen des Mindestlohns aus Arbeitgebersicht wieder ausschließlich den Empfehlungen der Mindestlohnkommission folgen (Bispinck et al., 2023, 211).

Dieser Widerspruch zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern spiegelte sich auch in den Verhandlungen innerhalb der Mindestlohnkommission über die Erhöhung des Mindestlohns ab 2024 wider. Denn erstmalig wurde der Beschluss nicht einstimmig gefällt, sondern als Mehrheitsentscheidung mit den Stimmen der Arbeitgeber und der Vorsitzenden der Kommission verabschiedet. Mit dem Beschluss orientierte sich die Kommissionsmehrheit erneut nachlaufend am Tarifindex, was im Vergleich zu vorherigen Schritten zu einer eher moderaten Erhöhung auf 12,41 Euro zum 1. Januar 2024 und auf 12,82 Euro zum Jahresbeginn 2025 führt (Mindestlohnkommission, 2023). Die Vertreter der Gewerkschaften stimmten diesem Beschluss nicht zu und argumentierten dabei vor allem mit der politisch gesetzten Teilhabefunktion des Mindestlohns: Die Erhöhung sei viel zu niedrig, um einen Inflationsausgleich zu gewähren.

Einen weit höheren Wert erfordern würde auch die in der Europäischen Richtlinie zu angemessenen Mindestlöhnen vorgeschlagene Orientierung des Mindestlohns an einer Marke von 60 Prozent des Medians der Stundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten (DGB, 2023). Diese Marke wird auch als „Living Wage“ bezeichnet (Lesch et al., 2021a, 198; 2021b, 24). Der „Living Wage“ lag schon im April 2022 auf Grundlage der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts bei 12,74 Euro. Bis zum Januar 2024 dürfte er sich auf einen Wert im Bereich von 13,50 bis 14 Euro erhöht haben; ein Betrag, den auch der DGB nennt (DGB, 2023). Im Vorfeld des Beschlusses hatte zudem der Arbeitsminister die Erwartungen an einen großen Erhöhungsschritt befeuert, indem er sagte, dass er mit einer deutlichen Steigerung rechne (Heil, 2023). Die Gewerkschaftsvertreter nannten zwar keine Zahl, versicherten aber, sich in den Verhandlungen für einen starken Inflationsausgleich einzusetzen. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) begrüßte den Beschluss der Kommission. Die Vertreter der Arbeitgeberseite hätten sich „dafür eingesetzt, dass der Mindestlohn nach dem politischen Eingriff [...] nicht innerhalb kurzer Zeit erneut sprunghaft steigt“ (BDA, 2023). Der politische Eingriff habe die Arbeit der Mindestlohnkommission „deutlich erschwert“ (BDA, 2023).

Tatsächlich trägt die politische Einmischung ihren Anteil daran, dass die Positionen weit auseinanderlagen und keine Einigung zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite zustande kam. Denn einerseits betonte die Politik in der Begründung des Mindestlohnänderungsgesetzes den Aspekt der Teilhabe und verwies dabei auf drohende Altersarmut und auf die Europäische Mindestlohnrichtlinie, die bezüglich des Niveaus allerdings nicht verbindlich ist. Andererseits blieben die Anpassungskriterien, die von der Mindestlohnkommission in einer Gesamtabwägung zu berücksichtigen sind, unverändert (Lesch/Schröder, 2023, 3). So soll sich die Mindestlohnkommission bei der Festsetzung des Mindestlohns weiterhin nachlaufend an der Tarifentwicklung orientieren (MiLoG § 9 Abs. 2). Weitere Unklarheit wurde dadurch geschaffen, dass der SPD-Vorsitzende Klingbeil nach der Entscheidung der Mindestlohnkommission forderte, den Mindestlohn spätestens bis Ende 2024 erneut zu erhöhen, um der Mindestlohnrichtlinie der EU zu entsprechen (Klingbeil, 2023). Dies wurde aber von der Regierung nicht aufgegriffen.

Mit den jetzigen Erhöhungsschritten haben die Sozialpartner mehr Gestaltungsspielraum, um die durch die Erhöhung des Mindestlohns erfolgte Stauung der Lohnstruktur wieder zu korrigieren. Das macht es Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auch einfacher, sich etwas stärker vom Mindestlohn abzukoppeln, um weniger von der Mindestlohnentwicklung getrieben zu werden und autonomer über die Tariflohndynamik entscheiden zu können (Bispinck et al., 2023, 211).

Literatur

- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2023, Mindestlohnkommission – wieder nach festgelegten gesetzlichen Kriterien und nicht nach politischen Werturteilen, BDA Agenda, Nr. 14/2023, 29.6.2023, <https://arbeitsgeber.de/thema-der-woche-mindestlohnkommission-wieder-nach-festgelegten-gesetzlichen-kriterien-und-nicht-nach-politischen-werturteilen/> [31.8.2023]
- BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft, 2023, Entgeltübersicht für Sicherheitsmitarbeiter in ausgewählten Entgeltgruppen ohne Zulagen in €, Stand 1.5.2023, https://www.bdsw.de/images/tarifuebersichten/2023/Uebersicht_Entgelt_2023_0501a.pdf [30.8.2023]
- BDSW / BDGW – Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste / BDLS – Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen, 2023, Sicherheitswirtschaft in Deutschland, Bad Homburg, https://www.bdsw.de/images/statistiksatz/2023/Statistiksatz_BDSW_BDGW_BDLS_01_08_2023.pdf [30.8.2023]
- Bispinck, Reinhard et al., 2020, Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht, Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [25.8.2023]
- Bispinck, Reinhard et al., 2023, Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Köln, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-2023-IW-WSI.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [25.8.2023]
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2023, Enttäuschende Mindestlohnanpassung gegen die Stimmen der Gewerkschaften beschlossen, Pressemitteilung vom 23.6.2023, <https://www.dgb.de/presse/++co++69740bd0-13f2-11ee-b592-001a4a160123> [31.8.2023]
- Erol, Serife / Schulten, Thorsten, 2021, Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie: Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit?“, WSI-Report, Nr. 61, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007924/p_wsi_report_61_2021.pdf [30.8.2023]
- Flyvbjerg, Bent, 2006, Five misunderstandings about case-study research, in: Qualitative Inquiry, 12. Jg., Nr. 2, S. 219–245
- Heil, Hubertus, 2023, Mehr Respekt für harte Arbeit. Hubertus Heil im Interview, Bild am Sonntag, 9.4.2023, <https://www.bild.de/bild-plus/politik/inland/politik/hubertus-heil-im-januar-steigt-der-mindestlohn-noch-mal-deutlich-83493430.bild.html> [31.8.2023]

- Klingbeil, Lars, 2023, SPD-Chef fordert 14 Euro Mindestlohn. Lars Klingbeil im Exklusiv-Interview, Bild-Plus Interview vom 2.7.2023, <https://www.bild.de/bild-plus/politik/inland/politik-inland/lars-klingbeil-im-exklusiv-interview-spd-chef-fordert-14-euro-mindestlohn-84532386.bild.html?ticket=ST-A-7272911-BnxZpCpLZfQqHWO6R7n6-ss0-signin-server> [31.8.2023]
- Lesch, Hagen, 2017, Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-Report, Nr. 13/2017, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-mindestlohn-und-tarifgeschehen.html> [25.8.2023]
- Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Schröder, Christoph, 2021a, Anpassungsverfahren beim gesetzlichen Mindestlohn. Argumente gegen eine politische Lohnfindung, in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 47. Jg., Nr. 2–4, S. 193–217
- Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Schröder, Christoph, 2021b, Mindestlohnanpassung und Living Wage: Was kann Deutschland von Frankreich und dem Vereinigten Königreich lernen?, IW-Analysen, Nr. 145, Köln
- Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2020, Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Schriftliche Anhörung der Mindestlohnkommission, IW-Report, Nr. 18/2020, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Stellungnahme_Mindestlohnkommission.pdf [30.8.2023]
- Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2023, Vertrauen in die Mindestlohnanpassung wiederherstellen. Schriftliche Stellungnahme zur vierten Anhörung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, in: Mindestlohnkommission (Hrsg.), Ergänzungsband zum Vierten Bericht der Mindestlohnkommission, S. 148–163, <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Ergaenzungsband-Stellungnahmen2023.html?nn=48eee1a4-d406-432b-97b1-adbe8e4138ab> [31.8.2023]
- Lübker, Malte, 2021, Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, WSI Policy Brief, Nr. 59, Düsseldorf
- Mindestlohnkommission, 2014, Übersichtsseite Besetzungsverfahren, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Kommission/Besetzungsverfahren/besetzungsverfahren_node.html [18.9.2023]
- Mindestlohnkommission, 2016, Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung, <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.html?nn=f778212d-122e-4fbb-a77e-9f16da1c3966> [30.8.2023]
- Mindestlohnkommission, 2020, Dritter Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 Mindestlohngesetz vom 30.6.2020, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/bericht-3_node.html [25.8.2023]
- Mindestlohnkommission, 2023, Vierter Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 Mindestlohngesetz vom 26.7.2023, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/bericht-4_node.html [25.8.2023]

- NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2021a, Mindestens 12,30 Euro pro Stunde für Beschäftigte in deutschen Schlachthöfen und Wurstfabriken, Online-Pressemitteilung vom 1.6.2021, <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2021/mindestens-1230-euro-pro-stunde-fuer-beschaeftigte-in-deutschen-schlachthoefen-und-wurstfabriken/> [30.8.2023]
- NGG, 2021b, Fleischindustrie: Jetzt Druck machen!, Online-Meldung vom 12.4.2021, <https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2021/fleischindustrie-jetzt-druck-machen/> [30.8.2023]
- Schulzen, Thorsten / Specht, Johannes, 2020, Tarifpolitik und Mindestlohn: Aktuelle Erfahrungen aus der Systemgastronomie, WSI-Blog vom 15.6.2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wsi-blog-tarifpolitik-und-mindestlohn-systemgastronomie-24163.htm> [30.8.2023]
- Schulzen, Thorsten / Specht, Johannes, 2021, Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz. Grundlegender Wandel in der Fleischindustrie?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 71. Jg., Nr. 51–52, S. 36–41
- Schulzen, Thorsten / Specht, Johannes, 2022, Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe?, WSI-Tarifarchiv, Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 91, https://www.boeckler.de/pdf/HBS-008366/p_ta_analysen_tarifpolitik_91_2022.pdf [30.8.2023]
- SPD / Bündnis 90/Die Grünen / FDP, 2021, Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, Berlin
- Statistisches Bundesamt, 2020, Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Sonderauswertung für das BMAS, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-1-entwicklung-tarifgeschehen-mindestlohn-sonderauswertung.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [30.8.2023]
- VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft, 2021a, Die deutsche Fleischwirtschaft bietet einen Mindestlohn von 12,00 € einheitlich für Ost- und Westdeutschland, Online-Presseerklärung vom 16.3.2021, <https://www.vdew-online.de/die-deutsche-fleischwirtschaft-bietet-einen-mindestlohn-von-1200-e-einheitlich-fuer-ost-und-westdeutschland/> [30.8.2023]
- VdEW, 2021b, Einigung auf flächendeckenden Mindestlohn-Tarifvertrag in der Fleischwirtschaft, Online-Presseerklärung vom 1.6.2021, <https://www.vdew-online.de/einigung-auf-flaechendeckenden-mindestlohn-tarifvertrag-der-fleischwirtschaft/> [30.8.2023]
- Weinkopf, Claudia / Hüttenhoff, Frederic, 2017, Der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft, in: WSI-Mitteilungen, 70. Jg., Nr. 7, S. 533–539
- WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2023, WSI-Tarifarchiv: Vergütungstabellen, <https://www.wsi.de/de/verguetungstabellen-15317.htm> [30.3.2023]

Abstract

The Influence of the Minimum Wage on Collective Bargaining

Results from selected low-wage sectors

This analysis examines the connection between collective wage bargaining in Germany and the adjustments to the statutory minimum wage determined by the Minimum Wage Commission since June 2020. It also looks at the impact of the government's intervention in the adjustment mechanism in 2022. The sectors studied include agriculture, meat processing, bakery, retail, floristry, hospitality, chain restaurants, private security services, building cleaning and hairdressing, in each case focusing on the collective bargaining areas of North Rhine-Westphalia and Berlin-Brandenburg. The combination of quantitative and qualitative methods shows that collective bargaining was most strongly influenced by the government's decision to increase the hourly minimum wage to 12 euros with effect from October 2022, a move which threatened to invalidate many of the wage brackets in existing collective contracts. In most of the industries studied, however, it proved possible to adjust the agreed wage structures. Expiring collective agreements were mostly renewed as normal, while in some cases the collective bargaining rounds were brought forward. The fact that the latest increase in the minimum wage, announced in June 2023, was once again fixed by the Minimum Wage Commission has restored some predictability to the decision process. This makes it easier for the collective bargaining parties to keep pace with the minimum wage adjustments and gradually restore the differentials of the partially compressed collective wage structures.

Autoren

Carolin Fulda, geboren 1995 in Ansbach; Bachelorstudium „European Economic Studies“ an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und Universität Padua; Masterstudium „Economics“ an der Freien Universität Amsterdam; seit 2022 im Institut der deutschen Wirtschaft, Economist im Themencluster „Arbeitswelt und Tarifpolitik“.

Dr. Hagen Lesch, geboren 1964 in Wissen/Sieg; Studium der Volkswirtschaftslehre und Promotion an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn; 1991 bis 2000: Wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Institut „Finanzen und Steuern“, Bonn; von 2002 bis 2007 Lehrbeauftragter für Volkswirtschaftspolitik an der Rheinischen Fachhochschule Köln; seit 2000 im Institut der deutschen Wirtschaft, von 2011 bis 2015 Leiter des Kompetenzfelds „Strukturwandel, Einkommen, Lohnfindung“, von 2015 bis 2022 Leiter des Kompetenzfelds „Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen“, seit 2015 Leiter der Forschungsstelle Tarifautonomie, seit 2022 Leiter des Themenclusters „Arbeitswelt und Tarifpolitik“.

Christoph Schröder, geboren 1961 in Düsseldorf; Studium der Statistik an der Technischen Universität Dortmund und der University of Sheffield; seit 1989 im Institut der deutschen Wirtschaft, Senior Researcher im Themencluster „Arbeitswelt und Tarifpolitik“.

Dr. Sandra Vogel, geboren 1978 in Schwerin; Studium und anschließende Promotion in den Modernen China-Studien an der Universität zu Köln und der Zhejiang-Universität in Hangzhou (VR China); seit 2006 im Institut der deutschen Wirtschaft, Senior Researcher im Themencluster „Arbeitswelt und Tarifpolitik“.

Berthold Busch

Die mittel- und osteuropäischen Staaten in der EU

Entwicklung, Sachstand und Probleme
IW-Analysen 144, 2021, 84 Seiten

Hagen Lesch / Helena Schneider /
Christoph Schröder

Mindestlohnanpassung und Living Wage

Was kann Deutschland von Frankreich und dem Vereinigten Königreich lernen?
IW-Analysen 145, 2021, 72 Seiten

Dominik H. Enste / Jenny Potthoff

Behavioral Economics and Climate Protection

Better regulation and green nudges for more sustainability
IW-Analysen 146, 2021, 102 Seiten

Christiane Flüter-Hoffmann /
Andrea Kurtenacker / Jörg Schmidt

Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt

Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen
IW-Analysen 147, 2021, 78 Seiten

Helena Bach / Hagen Lesch / Sandra Vogel

Die Legitimität der Tarifautonomie in Deutschland

Wirtschaftspolitische Lehren aus historischen Debatten von 1918 bis heute
IW-Analysen 148, 2022, 96 Seiten

Andrea Hammermann / Jörg Schmidt /
Oliver Stettes

Fluktuation auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Dynamik von Personalbewegungen und deren Einflussfaktoren
IW-Analysen 149, 2022, 72 Seiten

Berthold Busch

Nach dem Brexit: Eine erste Einschätzung ökonomischer und politischer Folgen

IW-Analysen 150, 2022, 78 Seiten

Wido Geis-Thöne

Die Bedeutung der Zuwanderung für den wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands

Aktueller Stand und Gestaltungsmöglichkeiten
IW-Analysen 151, 2022, 72 Seiten

Berthold Busch / Samina Sultan

Die EU vor neuen Erweiterungen?

Alternativen zur Vollmitgliedschaft
IW-Analysen 152, 2022, 72 Seiten

Maike Haag / Hanno Kempermann /
Enno Kohlisch / Oliver Koppel

Innovationsatlas 2023

Die Innovationskraft der deutschen Regionen
IW-Analysen 153, 2023, 60 Seiten

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Konrad-Adenauer-Ufer 21
50668 Köln
T 0221 4981-0
info@iwkoeln.de

iwkoeln.de