



**S t u d i e**

# **Für 'n Appel und 'n Ei!?**

**Niedriglöhne in Niedersachsen  
Branchenanalysen – Endbericht**

Vorgelegt von Dr. Elke Hochmuth und Markus Krüsemann  
Institut für Regionalforschung e.V. an der Universität Göttingen  
Recherchen und grafische Aufbereitung: Johannes Melcher

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)  
Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Göttingen, im Juni 2009

**DGB**

**KEIN LOHN  
UNTER 7,50**  
Euro pro Stunde

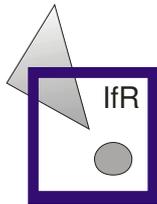
---

## Studie

# Für'n Appel und'n Ei?! Niedriglöhne in Niedersachsen Branchenanalysen

- Endbericht -

vorgelegt von:



**Dr. Elke Hochmuth**  
**Markus Krüsemann**

Institut für Regionalforschung e.V.  
an der Universität Göttingen

Recherchen und grafische Aufbereitung: Johannes Melcher

### Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt  
Otto-Brenner-Straße 7  
30159 Hannover  
Telefon 0511-12601-0  
Telefax 0511-12601-57  
[www.niedersachsen.dgb.de](http://www.niedersachsen.dgb.de)

Für'n Appel und 'n Ei?!

[www.niedriglohn-in-niedersachsen.de](http://www.niedriglohn-in-niedersachsen.de)

Göttingen, im Juni 2009

---

# Gliederung

<b>1</b>	<b>ZUR EINFÜHRUNG: NIEDRIGLÖHNE IN DEUTSCHLAND</b>	<b>6</b>
1.1	AUSMAß UND STRUKTUR DES NIEDRIGLOHNSEKTORS IM ÜBERBLICK	6
1.2	GRÜNDE UND URSACHEN	12
<b>2</b>	<b>NIEDERSACHSEN – EIN LAND DER NIEDRIGLÖHNE</b>	<b>19</b>
2.1	WIRTSCHAFTS- UND BRANCHENSTRUKTUR	19
2.2	WANDEL DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR	20
2.3	EINKOMMENSSTRUKTUR IN NIEDERSACHSEN	24
2.4	DER NIEDRIGLOHNSEKTOR IN NIEDERSACHSEN	26
<b>3</b>	<b>VIER BRANCHENANALYSEN FÜR NIEDERSACHSEN</b>	<b>31</b>
3.1	BESTIMMUNG DER NIEDRIGLOHNBRANCHEN	31
3.2	DAS HOTEL UND GASTSTÄTTENGEWERBE (GASTGEWERBE)	32
3.2.1	<i>Bundesweite Kennziffern und Entwicklungen der Branche</i>	33
3.2.2	<i>Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen</i>	36
3.2.3	<i>Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche</i>	38
3.3	DAS BÄCKERHANDWERK	41
3.3.1	<i>Bundesweite Kennziffern und Entwicklungen der Branche</i>	42
3.3.2	<i>Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen</i>	44
3.3.3	<i>Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche</i>	45
3.4	DAS WACH- UND SICHERHEITSGEWERBE	48
3.4.1	<i>Bundesweite Kennziffern und Entwicklungen der Branche</i>	49
3.4.2	<i>Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen</i>	51
3.4.3	<i>Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche</i>	53
3.5	DER EINZELHANDEL	55
3.5.1	<i>Bundesweite Kennziffern und Entwicklungen</i>	56
3.5.2	<i>Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen</i>	59
3.5.3	<i>Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche</i>	61
<b>4</b>	<b>WIRKUNGEN DES MINDESTLOHNS</b>	<b>64</b>
4.1	ALLGEMEINE WIRKUNGEN DES MINDESTLOHNS	64
4.2	BRANCHENSPEZIFISCHE WIRKUNGEN DES MINDESTLOHNS	70
4.3	AUSBLICK: STAND DER MINDESTLOHNDEBATTE -- REGIERUNGSHANDELN	72
<b>5</b>	<b>FAZIT</b>	<b>76</b>
	LITERATUR	79
	GLOSSAR	85
	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	86

---

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1-1: Niedriglohnschwellen und Niedriglohnanteile 2006 und 2007 (West)	8
Tab. 1-2: Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigungsformen 1995 und 2006 (in Prozent)	9
Tab. 1-3: Beschäftigtenanteile am Niedriglohnsektor nach Qualifikation (in Prozent)	10
Tab. 1-4: Geringfügig entlohnte Beschäftigte im Jahresmittel in Deutschland 1999 bis 2008 (in Tausend)	14
Tab. 1-5: Tarifbindung der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland 2007	16
Tab. 1-6: Ausgewählte unterste Tarifvergütungen von ArbeiterInnen oder Angestellten in Ost- und Westdeutschland im Mai 2009	17
Tab. 2-1: Erwerbstätige in Niedersachsen 2006 nach Wirtschaftsbereichen	19
Tab. 2-2: Abhängig Beschäftigte in Niedersachsen zum 30. Juni 2007	20
Tab. 2-3: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte am Arbeitsort in Deutschland und Niedersachsen 2000 bis 2008 (jew. zum 30. Juni) in Tausend	20
Tab. 2-4: Leiharbeitsquote 2004 und durchschnittliche jährliche Zunahme der Leiharbeit in Niedersachsen 1998 bis 2004 (in Prozent)	23
Tab. 2-5: Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) am Arbeitsort in Niedersachsen 2001 bis 2008 (jew. zum 30. Juni)	24
Tab. 2-6: Bruttomonatsverdienste in Niedersachsen im Produzierenden Gewerbe, im Handel sowie im Kredit- u. Versicherungsgewerbe je Arbeitnehmer 2001 bis 2006 (jew. zum Oktober) (in Euro)	25
Tab. 2-7: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste (ohne Sonderzahlungen) niedersächsischer ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen 2008 (in Euro)	26
Tab. 2-8: Tarifvergütungen (brutto) in Niedriglohnbranchen in Niedersachsen im Januar 2009 (Beschäftigte ab 18 Jahren)	28
Tab. 2-9: Erwerbstätige mit Leistungsbezug in der Grundsicherung in Niedersachsen 2007 bis 2008	29
Tab. 2-10: Armutsquoten in 2005, 2006 und 2007 (in Prozent)	30
Tab. 3-1: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste vollzeitbeschäftigter ArbeitnehmerInnen 2008 nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen (LG) (in Euro)	32
Tab. 3-2: Umsätze im Gastgewerbe 2007 und 2008 (in Mrd. Euro)	33
Tab. 3-3: Umsatzentwicklung des Gastgewerbes nominal/real zwischen 2006 und 2008 (Veränderungen zum Vorjahr in Prozent)	34
Tab. 3-4: Beschäftigte im Gastgewerbe (Messzahlen 2005=100) in Deutschland	34

---

Tab. 3-5: Geringfügig entlohnte Beschäftigte im Gastgewerbe in Deutschland 2003 bis 2006 (jew. zum Dezember) _____	35
Tab. 3-6: Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen) aller Beschäftigten im Gastgewerbe 2006 nach Beschäftigungsformen _____	36
Tab. 3-7: Erwerbstätige im Gastgewerbe in Niedersachsen nach Beschäftigungsform 2003 bis 2008 (Stichtag jeweils 31.12.) _____	37
Tab. 3-8: Entgeltsätze laut ETV in Niedersachsen vom 15.4.2008 (in Euro) _____	39
Tab. 3-9: Bundesweite Kennziffern des Bäckereihandwerks 2007 _____	42
Tab. 3-10: Betriebe im Backgewerbe nach Umsatzgrößenklassen 2000 bis 2006 _____	43
Tab. 3-11: Beschäftigung im Backgewerbe 2002 bis 2007 _____	44
Tab. 3-12: Ausgewählte Bruttostundenlöhne im Bäckerhandwerk in Niedersachsen/Bremen laut Tarifvertrag vom 20.03.2003 (in Euro) _____	46
Tab. 3-13: Stundenlöhne (brutto) in den einzelnen Bundesländern 2008/2009 (in Euro) _____	50
Tab. 3-14: Beschäftigte in Wach- und Sicherheitsdiensten in Niedersachsen 2004 bis 2008 (jew. zum Dezember) _____	51
Tab. 3-15: Bruttostundenlöhne 2003 bis 2008 (1995) in Niedersachsen für einzelne Teilbereiche des Wachgewerbes (in Euro) _____	52
Tab. 3-16: Entwicklung der Bruttostundenlöhne von 1995 bis Januar 2008 in den alten Bundesländern (in Prozent) _____	52
Tab. 3-17: Beschäftigte im Einzelhandel in Deutschland 2000 bis 2006 in Tausend (jeweils zum 30.9.) _____	57
Tab. 3-18: Beschäftigtenanteile der Vollzeitbeschäftigten im Einzelhandel nach Beruf und Branche in Deutschland 2003 (in Prozent) _____	58
Tab. 3-19: Umsatz und Beschäftigtenentwicklung im Einzelhandel nach Bundesländern – Prognose der Veränderungen gegenüber dem Vorjahreszeitraum in Prozent (Zeitraum Jan.-Nov. 2008 zu Jan.-Nov. 2007) _____	59
Tab. 3-20: Erwerbstätige im Einzelhandel in Niedersachsen nach Beschäftigungsform (Stichtag jeweils 31.12.) _____	60
Tab. 3-21: Geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel in Niedersachsen 2003 bis 2008 _____	60
Tab. 3-22: Untere Bruttostundenlöhne und -gehälter laut Tarifvertrag im Einzelhandel in Niedersachsen/Bremen vom 25.07.2006 (in Euro) _____	62
Tab. 4-1: Branchen mit Mindestlöhnen nach AEntG _____	73
Tab. 4-2: Branchen, die für die Festsetzung von Mindestlöhnen vorgesehen sind _____	74

---

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1-1: Anteile der Vollzeit-Niedriglohnbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten	7
Abb. 1-2: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an den abhängig Beschäftigten inkl. Teilzeit und Minijobs (in Prozent)	8
Abb. 1-3: Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern nach Höhe des Bruttoverdienstes Januar 2007 bis Februar 2009	12
Abb. 1-4: Tarifbindung der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland 1998 bis 2007	15
Abb. 2-1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen (jew. zum 30. Juni) 2000 bis 2008 (in Tausend) sowie Anteile der Teilzeitbeschäftigung (in Prozent)	21
Abb. 2-2: Teilzeitbeschäftigte in Niedersachsen (jew. zum 30. Juni) 2000 bis 2007 (in Tausend)	22
Abb. 2-3: Bestand an LeiharbeiterInnen in der Arbeitsmarktregion Niedersachsen/Bremen 1996 bis 2008 (jew. zum 30. Juni)	23
Abb. 2-4: Entwicklung der Bruttomonatsverdienste nach Tabelle 2-6	25
Abb. 2-5: Einkommensverteilung bei ArbeiterInnen und Angestellten in Deutschland und Niedersachsen 2007 nach monatlichem Nettoeinkommen (in Prozent)	27
Abb. 2-6: Armutsquoten 2007 in Niedersachsen nach Raumordnungsregionen	30
Abb. 3-1: Anteil der geringfügig entlohnten Beschäftigten im Gastgewerbe in Deutschland (in Prozent)	35
Abb. 3-2: Umsatzanteile im Gastgewerbe nach Sitz der Unternehmen 2008 (in %)	37
Abb. 3-3: Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (Inland) im Gastgewerbe – Niedersachsen und Deutschland im Vergleich (1991 bis 2006)	38
Abb. 3-4: Entwicklung der Betriebsanzahl nach Umsatzgrößenklassen 2000 bis 2006 (Index 2000 = 100) in Deutschland	43
Abb. 3-5: Einsatzgebiete der Beschäftigten nach Teilbranchen des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Deutschland 2008	48
Abb. 3-6: Beschäftigte in Wach- und Sicherheitsunternehmen in Deutschland 2003 bis 2007	49
Abb. 3-7: Bruttostundenlöhne für einzelne Teilbereiche des Wachgewerbes und durchschnittliche Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitsstunde der ArbeitnehmerInnen in Niedersachsen 2003 bis 2009	53
Abb. 3-8: Entwicklung der realen Umsätze im Einzelhandel 2005 bis 2009 (Messzahlen 2005 = 100)	56
Abb. 3-9: Geringfügig entlohnte Beschäftigte im Einzelhandel in Deutschland 2003 bis 2008 (in Tausend)	58
Abb. 4-1: Arbeitslosenquoten von Geringqualifizierten in 2006 (in Prozent)	67
Abb. 4-2: Gesetzliche Mindest-Stundenlöhne in EU-Ländern im Januar 2009 (in Euro)	75

## 1 Zur Einführung: Niedriglöhne in Deutschland

Das Beschäftigungssystem in Deutschland galt lange Zeit als Modell mit geringen Einkommensungleichheiten und einem vergleichsweise kleinen Anteil an Geringverdienern. Im Lohn- und Gehaltsgefüge der ehemaligen Bundesrepublik ist der immer schon existente Niedriglohnsektor<sup>1</sup> durchgängig von geringer Bedeutung gewesen. Verhandlungsstarke Gewerkschaften und eine hohe Tarifbindung von Unternehmen sorgten dafür, dass in den 1980er Jahren und noch zu Beginn der 1990er Jahre der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die weniger als zwei Drittel des Medianlohns erhielten, relativ stabil bei etwa 14 Prozent lag (Rhein/Stamm 2006:11). Der Niedriglohnsektor konzentrierte sich dabei im Wesentlichen auf einfache Dienstleistungstätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt worden sind (Bosch/ Weinkopf 2007:15).

Seit Mitte der 1990er Jahre hat Niedriglohnbeschäftigung sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland jedoch stark zugenommen und ein erhebliches Ausmaß erreicht. Mittlerweile ist der Niedriglohnanteil in Deutschland höher als in allen anderen kontinentaleuropäischen Ländern (Kalina/Weinkopf 2008:9), und viele Löhne können nicht mal mehr die Existenz sichern.<sup>2</sup> Auch die Struktur der Niedriglohnbeschäftigung hat sich geändert. Waren zuvor insbesondere gering Qualifizierte von Niedriglöhnen betroffen, so verfügen mittlerweile knapp drei Viertel der gering Bezahlten über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gar einen Hochschulabschluss (8).

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, eine ab 2003 betriebene Politik der Beschäftigungsausweitung im Bereich der staatlich subventionierten Mini- und Midi-Jobs und eine Bedeutungszunahme von Teilzeitbeschäftigung trugen ihren Teil dazu bei, dass sich die gesamte Beschäftigungsstruktur verändert hat und mit ihr das gesamte Lohnspektrum aus den Fugen geraten ist. Die Löhne sind insbesondere in den unteren Einkommensbereichen derart unter Druck geraten, dass in den vergangenen Jahren eine erhebliche Lohnspreizung nach unten stattgefunden hat, die in Europa ihresgleichen sucht. Während in vielen anderen Ländern der Europäischen Union gesetzliche Mindestlöhne eine Grenze nach unten ziehen oder eine (oft auch staatlich gestützte) hohe Tarifbindung vor Armutslöhnen schützt, kann in Deutschland der Niedriglohnsektor weitgehend ungehindert seine hohe negative Dynamik entfalten.

### 1.1 Ausmaß und Struktur des Niedriglohnsektors im Überblick

In den letzten Jahren hat eine ganze Reihe von Studien den Trend zur Ausweitung gering entlohnter Beschäftigung bestätigt und dabei auch Ausmaß und Struktur des Niedriglohnsektors untersucht.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat im Jahr 2006 die Entwicklung des Niedriglohnsektors von 1995 bis 2004 für alle vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen analysiert<sup>3</sup>. Danach ist der Anteil allein der in einem Normalarbeitsverhältnis stehenden Ge-

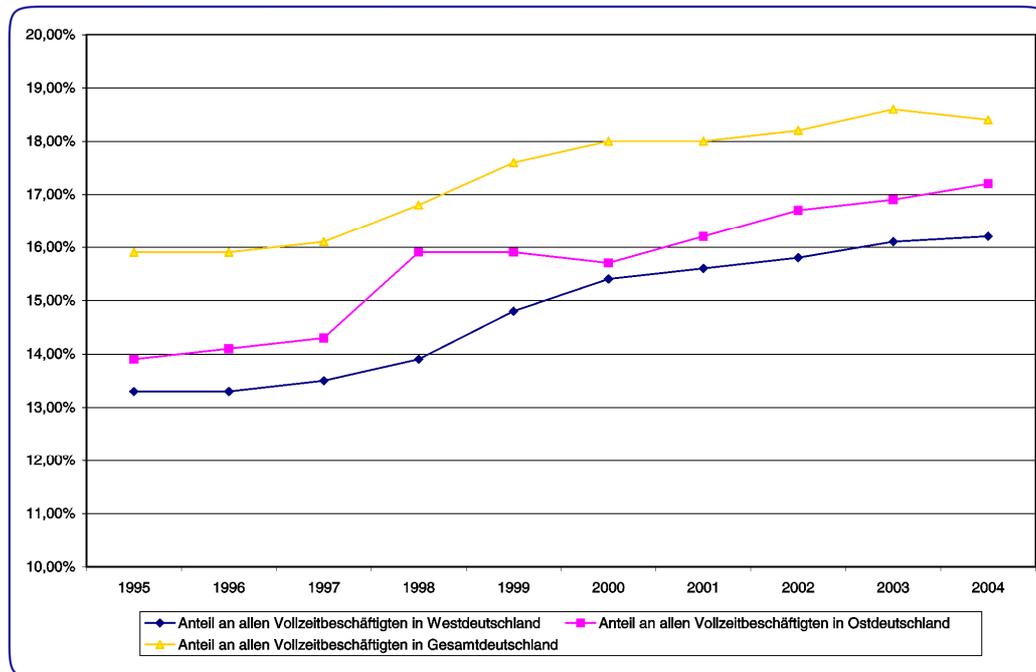
<sup>1</sup> Nach einer allgemein gängigen Definition der OECD wird als Niedriglohn ein Lohn bezeichnet, der weniger als zwei Drittel des Medianlohnes aller Vollzeitbeschäftigten beträgt. Da sich die Lohnniveaus in Ost- und Westdeutschland weiterhin erheblich unterscheiden, werden in den meisten Untersuchungen zur Bestimmung des Umfangs der Niedriglohnbeschäftigung zwei getrennte Niedriglohnschwellen angesetzt (siehe auch Tab. 1-1).

<sup>2</sup> Bosch/Weinkopf haben errechnet, dass 2004 1,5 Millionen Beschäftigte weniger als 5 Euro pro Stunde verdienten. Im Jahre 2006 waren es schon 1,6 Millionen (2007:37).

<sup>3</sup> Ausgewertet wurden die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Rhein u.a. 2005) und die Daten der Beschäftigten-Historik (BeH) des IAB (Rhein/Stamm 2006).

ringverdiener von 15,9 % im Jahre 1995 auf 18,4 % im Jahre 2004 angestiegen (siehe Abbildung 1-1). Innerhalb von neun Jahren hat sich der Niedriglohnsektor damit um mehr als 15 Prozent vergrößert.

**Abb. 1-1: Anteile der Vollzeit-Niedriglohnbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten<sup>4</sup>**



Quelle: Rhein/Stamm 2006:11, eigene Darstellung

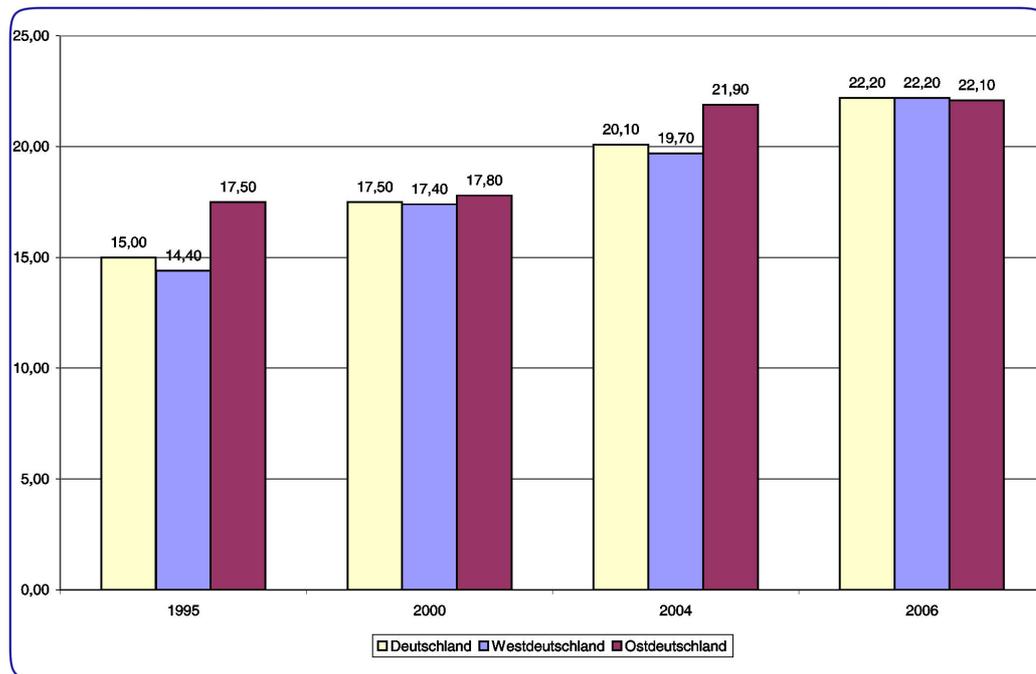
Den derzeit aktuellsten Überblick über den gesamten Umfang des Niedriglohnsektors in Deutschland liefern die Auswertungen der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP), einer jährlich vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) durchgeführten repräsentativen Haushaltsbefragung. Unter Einbeziehung aller abhängig Beschäftigten (auch Teilzeitarbeit und Minijobs) ergibt sich dabei folgendes Bild.

Unter Berücksichtigung getrennter Niedriglohnschwellen für West- und Ostdeutschland haben im Jahr 2006 6,47 Millionen Beschäftigte in Deutschland im Niedriglohnsektor gearbeitet (Kalina/ Weinkopf 2008:2f.). Wie die folgende Abbildung 1-2 zeigt, entsprach dies bundesweit etwa 22 Prozent aller ArbeitnehmerInnen. In 2006 hat damit mehr als jeder Fünfte Beschäftigte für einen Niedriglohn bearbeitet hat.

Im Vergleich zum Jahr 1995 ist der Niedriglohnanteil um gut 43 Prozent gestiegen, wobei allein zwischen 2004 und 2006 die Niedriglohnbeschäftigung um 10 Prozent zunahm.

<sup>4</sup> Die Zahlen beruhen auf einer Auswertung der Daten der Beschäftigten-Historik (BeH) des IAB. Die durchgängig höheren Anteile für Gesamtdeutschland erklären sich daher, dass hier eine gesamtdeutsche Niedriglohnschwelle den Berechnungen zugrunde liegt.

**Abb. 1-2: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an den abhängig Beschäftigten inkl. Teilzeit und Minijobs (in Prozent)**



Quelle: Kalina/Weinkopf 2008:4; eigene Darstellung

Im Jahr 2007 ist der Niedriglohnanteil in Westdeutschland erstmal wieder leicht gesunken. Dennoch arbeiteten immer noch annähernd 21 Prozent der abhängig Beschäftigten (Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung) zu Niedriglöhnen unterhalb von 9,62 € je Stunde (Tabelle 1-1). In Ostdeutschland hat sich der Niedriglohnsektor trotz des niedrigeren Lohnniveaus dagegen ausgeweitet (Wilde/Keller 2008:421). Hier arbeiteten 2007 23,9 % der Beschäftigten für Niedriglöhne unterhalb von 7,58 € die Stunde.

**Tab. 1-1: Niedriglohnschwellen und Niedriglohnanteile 2006 und 2007 (West)**

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Niedriglohn-schwelle	Niedriglohn-anteil	Niedriglohn-schwelle	Niedriglohn-anteil
Bruttostundenlohn 2006	9,61 €	22,2 %	6,81 €	22,1 %
Bruttostundenlohn 2007	9,62 €	20,8 %	7,58 €	23,9 %

Quellen: Kalina/Weinkopf 2008:3 und 2009:10f.; Wilde/Keller 2008:421

Anhand der folgenden Tabelle 1-2 lassen sich Niedriglohnanteile der einzelnen Beschäftigungsformen identifizieren. Am stärksten von Niedriglöhnen betroffen sind demnach die geringfügig Beschäftigten. Mehr als 90% von ihnen hatten 2006 für Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle gearbeitet.

**Tab. 1-2: Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigungsformen 1995 und 2006 (in Prozent)**

	Niedriglohnanteile in Kategorie		Anteil am Niedriglohnsektor	
	1995	2006	1995	2006
<b>Vollzeit</b>	11,0	14,3	57,9	46,2
<b>Teilzeit</b>	22,2	23,4	27,2	24,0
<b>Minijobs</b>	86,0	91,7	14,9	29,7
<b>Gesamt</b>	15,0	22,2	100,0	100,0

Quelle: Kalina/Weinkopf 2008:6

Die hohe Problematik der Lohnentwicklung der letzten Jahre zeigt sich aber erst bei einem Blick auf die Veränderungen im Bereich der regulären (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisse. Hier geht der Anteil der Vollzeitbeschäftigung seit Jahren kontinuierlich zurück, während mit den Minijobs und auch der Teilzeitbeschäftigung sich gerade jene Beschäftigungsformen ausweiten, in denen auch der Anteil an Niedriglohnbeschäftigung besonders stark wächst. Zudem weitet sich der Niedriglohnsektor auch bei den Vollzeitbeschäftigten immer weiter aus (vgl. Tabelle 1-2).

#### Niedriglöhne - nicht nur ein Problem für Geringqualifizierte

Das Risiko, einer Niedriglohnbeschäftigung nachgehen zu müssen, konzentriert sich seit Jahren auf Beschäftigtengruppen, die auf dem Arbeitsmarkt generell schlechtere Chancen haben. So finden sich überdurchschnittlich hohe Niedriglohnanteile vor allem unter Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Frauen, jüngeren Beschäftigten und AusländerInnen (Bosch/Kalina 2007:32; Kalina/Weinkopf 2008:6).

Den jüngsten Auswertungen für West- und Ostdeutschland zufolge sind die genannten Beschäftigtengruppen zwar weiterhin am stärksten betroffen (Kalina/Weinkopf 2009; Wilde/Keller 2008), jedoch ist zu beobachten, dass der Niedriglohnsektor zunehmend auch Beschäftigte erfasst, die sich bisher vor Niedriglöhnen gesichert glaubten. Eine deutliche Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung zeigt: „Niedriglohnbeschäftigung wird zunehmend ein Problem für formal Qualifizierte.“ (Bosch/Weinkopf 2007:34)

Nach Daten des BA-Beschäftigtenpanels, das nur Vollzeitbeschäftigte erfasst, hatten im Jahr 2003 75,5 % aller Niedriglohnbeschäftigten in Vollzeit eine Berufsausbildung. In Ostdeutschland waren es sogar mehr als 90 % (ebd.).

Nach den in Tabelle 1-3 wiedergegebenen Berechnungen auf der Basis des sozioökonomischen Panels, das auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber in die Betrachtung mit einbezieht, hatten im Jahr 2006 67,5 % aller Niedriglöhner eine Berufsausbildung (Kalina/Weinkopf 2008:8). Im Vergleich zu 1995 ist der Anteil dieser Gruppe um 15,3 % angewachsen.

**Tab. 1-3: Beschäftigtenanteile am Niedriglohnsektor nach Qualifikation (in Prozent)**

	Deutschland	
	1995	2006
<b>keine Berufsausbildung</b>	33,5	26,4
<b>Berufsausbildung</b>	58,6	67,5
<b>akademische Ausbildung</b>	7,9	6,1

Quelle: Kalina/Weinkopf 2008:8

### Branchenverteilung

Niedriglöhne sind für die Beschäftigten in allen Erwerbszweigen zu einem Problem geworden. Die bisherigen Analysen und Studien haben jedoch immer wieder einige Branchen hervorgehoben, in denen die Beschäftigten besonders stark von geringer Entlohnung betroffen waren. Zu diesen Niedriglohnbranchen zählen neben der Landwirtschaft insbesondere Berufszweige aus dem Dienstleistungssektor.

In Westdeutschland ist der *Einzelhandel* die Branche mit dem größten Anteil am Niedriglohnsektor (19 %). 38,6 % aller Beschäftigten der Branche zählten zwischen 2004 und 2006 zu den Geringverdienern. Auch das *Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen* mit einem Anteil von 14,7 % und der Bereich der *unternehmensnahen Dienstleistungen* mit einem Anteil von 10,2 % ragen negativ heraus. 38,2 % aller Beschäftigten bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und 23,7 % aller Beschäftigten im Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen bezogen Löhne unterhalb der Niedriglohnschwelle (Kalina/Weinkopf 2009:19).

Nach anderen Quellen stellen Niedriglöhne insbesondere im *Hotel- und Gaststättengewerbe* ein großes Problem dar. 2003 lag hier der Niedriglohnanteil unter den Vollzeitbeschäftigten bei 72 Prozent (Bosch/Weinkopf 2007:41). Und schließlich sind auch die Beschäftigten im *Ernährungs- und Bekleidungs-gewerbe* von Niedriglöhnen besonders betroffen. Dort zählten 2003 jeweils mehr als 32 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten zu den Geringverdienern (Rhein/Stamm 2006:27).

### Wenig Aufstiegschancen für Geringverdienende

Mit der Ausweitung des Niedriglohnsektors scheinen sich Strukturen eines segmentierten Arbeitsmarktes gerade im unteren Bereich der Einkommensskala derart verfestigt zu haben, dass eine wachsende Zahl von Beschäftigten sich dauerhaft auf Arbeit zu Niedriglöhnen einstellen muss. Mehrere Untersuchungen haben ergeben, dass sich die Chancen der Geringverdiener, den Niedriglohnsektor zu verlassen, in den letzten Jahren stetig verschlechtert haben (vgl. Schank u.a. 2008).

Bereits 1996 wies eine international vergleichende deskriptive Analyse der OECD für den Zeitraum 1986 bis 1991 für Westdeutschland die geringste Aufwärtsmobilität von Geringverdienern unter den untersuchten europäischen Ländern auf (OECD 1996). Und auch zwischen 1996 und 2001 hat nach einer Untersuchung des IAB nur eine Minderheit der Geringverdiener den Aufstieg in eine besser bezahlte Position geschafft (Rhein u.a. 2005:1). Befürchtungen um eine regelrechte „Niedriglohnfalle“ (ebd.) erfahren in einer Analyse von Bosch/Kalina Bestätigung, die einen stetigen Rückgang der Aufstiegsmobilität beobachteten (Bosch/Kalina 2007:44). Nach einer neueren Analyse des IAQ aus dem Jahr 2008 gelang

zwischen 2004 und 2005 nur 8,4 % aller niedriglohnbeziehenden Vollzeitbeschäftigten der Aufstieg in eine besser bezahlte Beschäftigung (Kalina 2008; siehe auch: [www.boeckler-boxen.de/4271.htm](http://www.boeckler-boxen.de/4271.htm)).

Von der vielfach angeführten Brücken- oder Sprungbrettfunktion der Niedriglohnbeschäftigung, wonach gering bezahlte Beschäftigung den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern soll, von wo aus ein Aufstieg in besser bezahlte Tätigkeiten gelingt, kann kaum mehr die Rede sein. Wer einmal als Geringverdiener arbeitet, hat in Deutschland nur geringe Chancen auf eine besser bezahlte Beschäftigung.

### Steigende Erwerbsarmut

Durch die Ausweitung des Niedriglohnsektors ist ein zunehmender Anteil an Erwerbstätigen nicht mehr in der Lage, den Lebensunterhalt von ihrem Einkommen allein zu bestreiten. Sie sind auf zusätzliche staatliche Unterstützungsleistungen angewiesen. Die Zahl dieser so genannten „Aufstocker“, die zusätzliche Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) benötigen, ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahresdurchschnitt des Jahres 2005 waren es bereits monatlich ca. 880 Tausend Erwerbstätige, die zusätzlich zu ihrem Arbeitslohn staatliche Transferleistungen erhielten. Dies entsprach 17,5 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsbezieher (Bruckmeier u.a. 2007:2).

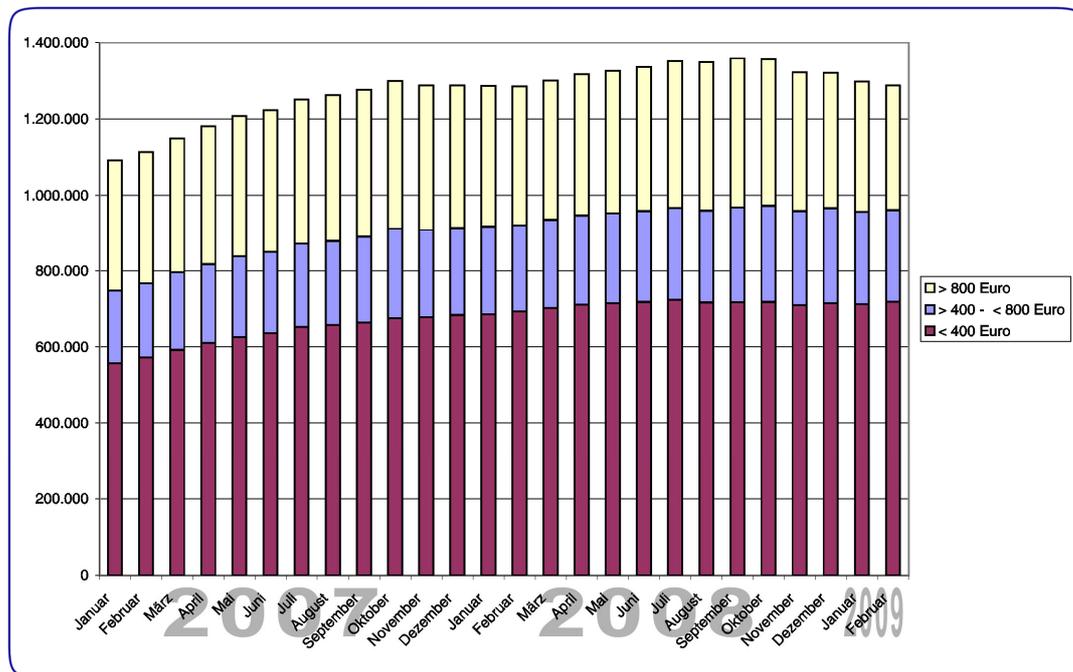
Betrachtet man die Entwicklung der einzelnen Monate, so kam es im Jahresverlauf zu einem Anstieg um 30 Prozent von 747 Tausend im Januar 2005 auf 969 Tausend erwerbstätige Leistungsbezieher im Dezember 2005 (ebd.). Der Trend setzte sich in den Folgemonaten weiter fort, so dass im Januar 2007 schon knapp 1,1 Mio. Aufstocker gezählt wurden, und nach Angaben von Adamy waren Ende 2007 bereits 25,3 % aller Hartz-IV-Empfänger im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig (Adamy 2008:220).

Nach den aktuellsten Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) haben im Februar 2009 annähernd 1,3 Mio. Beschäftigte neben ihrem regulären Einkommen Leistungen aus der Grundsicherung bezogen, das waren 26,3 % aller Hartz-IV-Empfänger. Dabei handelt es sich in mehr als der Hälfte der Fälle um Personen, die zusätzlich zum Leistungsbezug einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen (Minijobber). Etwa 243 Tausend Personen mussten als Midijobber<sup>5</sup> ihr Arbeitseinkommen zwischen 400 und 800 Euro aufbessern. Etwa 326 Tausend Personen, das sind über ein Viertel der sog. Aufstocker, können mit einem monatlichen Bruttoverdienst von mehr als 800 Euro ihre Existenz nicht bestreiten (Bundesagentur für Arbeit 2009). Die folgende Abbildung 1-3 veranschaulicht die Entwicklung seit Januar 2007.

---

<sup>5</sup> Gemeint sind Personen, die eine Beschäftigung in der sog. Gleitzzone zwischen monatlich 400 und 800 Euro (Midijobs) ausüben.

**Abb. 1-3: Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern nach Höhe des Bruttoverdienstes Januar 2007 bis Februar 2009**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern“; eigene Darstellung

Mit der steten Zunahme der Zahl der erwerbstätigen Leistungsbezieher ist aus Hartz IV mittlerweile auch ein staatlich finanziertes Sicherungssystem für Erwerbstätige mit Niedriglöhnen geworden. Die finanziellen Lasten, die der Staat durch die Aufstockung nicht existenzsichernder Löhne zu tragen hat, sind enorm. So musste die Bundesregierung im Jahr 2007 hochgerechnet rund 4,4 Milliarden Euro für Leistungsbezieher bereitstellen, die mit einem Bruttomonatseinkommen von über 400 Euro sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Davon entfielen allein 2,3 Milliarden Euro auf Vollzeit- und vollzeitnahe Niedriglohnempfänger mit einem Bruttoerwerbseinkommen über 800 Euro (Adamy 2008:225).

## 1.2 Gründe und Ursachen

Die Ursachen und Wirkungszusammenhänge, die zu einer Veränderung der Einkommensstruktur und der Ausweitung atypischer und vor allem auch niedrig bezahlter Beschäftigung geführt haben, sind vielfältig und eng miteinander verwoben. Zu nennen wären hier die Auswirkungen der Wiedervereinigung Deutschlands, die zu einer Wachstumskrise führten, in deren Folge die steigende Arbeitslosigkeit die Arbeitsmarktkonkurrenz verschärfte und die Löhne unter Druck setzte. Zu nennen wären auch der Bedeutungsgewinn des Dienstleistungssektors und die diese Entwicklung begleitende Deregulierung nationaler Arbeitsmarktpolitiken für wichtige Dienstleistungsbranchen durch die Europäische Union. Zu nennen wäre schließlich auch der Siegeszug eines auf die Erzielung kurzfristiger Renditen ausgerichteten Finanzkapitalismus, in dessen Folge sich die Banken aus ihrer Rolle als langfristiger Industriefinanzierer zurückzogen und die Unternehmen mit ihren am *shareholder value* orientierten Geschäftsstrategien radikalen (Personal-) Kostensenkungsprogrammen und kurzfris-

tigen Gewinnmaximierungen den Vorrang gaben vor dem bis dato so erfolgreichen Beschäftigungsmodell mit stabilen Stammebelegschaften, langfristigen Vertragsbeziehungen und einer enger Kooperation zwischen Kapital und Arbeit.

### Niedriglöhne per Arbeitsmarktpolitik

Von großer Bedeutung für die starke Zunahme gering bezahlter Arbeit ist aber sicherlich auch die von verschiedenen Regierungen systematisch betriebene neoliberale Politik der Umverteilung durch Deregulierung und Sozialabbau. Sie schlug sich u. a. in zahlreichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nieder, die eine Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung bewirkten oder zumindest weiter begünstigten. Durch die gesetzliche Deregulierung von Zeitarbeit, der Förderung eines Arbeitsmarktes für geringfügig Beschäftigte, die Abschaffung der einkommensbezogenen Arbeitslosenhilfe in Verbindung mit Möglichkeiten des „Aufstockens“ von zu geringen Löhnen durch lohnergänzende Leistungen wurde der Ausbau des Niedriglohnsektors forciert. Gleichzeitig wurden (und werden) Arbeitslose durch verschärfte Zumutbarkeitskriterien in prekäre und ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse im Niedrig- und Armutslohnbereich gedrängt (vgl. Bosch/Weinkopf 2007:296).

Die Unternehmen nutzen den so erhöhten Handlungsspielraum zur Absenkung des Lohnniveaus auf ihre Weise: durch Outsourcing bisher tarifvertraglich gut regulierter Tätigkeiten in nicht tarifgebundene Bereiche oder durch den Ersatz regulärer Beschäftigung durch prekäre Arbeitsformen. So stieg zum Beispiel der Einsatz von LeiharbeiterInnen seit den Änderungen im Zuge der Hartz-Reformen im Januar 2004 in den letzten Jahren rasant an – wobei Leiharbeit in zunehmendem Maße von den Unternehmen nicht mehr nur dazu genutzt wird, Arbeitsengpässe situativ zu überbrücken, sondern auch dazu, den Aufbau von kostengünstigen „flexiblen Randbelegschaften“ zu forcieren, welche die Stammebelegschaften zumindest teilweise ersetzen sollen (Seifert/Brehmer 2008:340). Obwohl Leiharbeit nahezu ausschließlich tariflich vergütet wird, kommt es dennoch zu einer Absenkung der Lohnniveaus, weil Beschäftigte in Leiharbeit weiterhin durchweg schlechter entlohnt werden als ihre regulär beschäftigten KollegInnen. Im Jahre 2004 lag das durchschnittliche Monatsbruttoeinkommen von LeiharbeiterInnen um beinahe ein Drittel unter dem der Stammebelegschaften (Dizinger 2006:4). Bei einzelnen Haustarifverträgen, die die Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften abgeschlossen hat, ist der Lohnabstand noch weitaus größer.

Nach Ansicht von Arbeitsmarktexperten haben auch die staatlichen Zuzahlungsregelungen für Geringverdiener (Arbeitslosengeld II) zu einer Ausweitung des Niedriglohnsektors beigetragen, bieten sie doch den Arbeitgebern einen erweiterten Spielraum für Lohnsenkungen (siehe u.a. Financial Times Deutschland vom 12.01.2007). Viele Unternehmen machten sich diese Form des staatlich subventionierten Kombilohns zu nutze<sup>6</sup>, indem sie dazu übergegangen sind, ganz gezielt Niedrigverdiener einzustellen, die ihren spärlichen Lohn mit Arbeitslosengeld II aufbessern müssen. Und weil auf der anderen Seite mit den Hartz-Reformen der Druck auf die Arbeitskräfte zugenommen hat, niedriger bezahlte Tätigkeiten anzunehmen, ist das Potenzial an Arbeitssuchenden, die auch zu Niedrigstlöhnen arbeiten, groß genug (vgl. Kettner/Rebien 2007).

<sup>6</sup> Bert Rürup äußert sich dazu im Jahresgutachten 2008/09 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: „Die im Arbeitslosengeld II, dem deutschen Kombilohnmodell, vorgesehenen Transferentzugsraten sind relativ hoch und haben deshalb den Effekt, dass sie die Position des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt stärken. Denn hohe Transferentzugsraten erhöhen die Lohnsenkungsmacht der Arbeitgeber“ (SVR 2008:338).

Minijobber statt regulärer Beschäftigung

Auch die Zahl geringfügig Beschäftigter liegt seit Jahren auf hohem Niveau, nachdem sie bereits mit der gesetzlichen Neuregelung von 2003<sup>7</sup> sprunghaft angestiegen war (siehe Tabelle 1-4). Gingen zwischen 1999 und Ende September 2002 abgesehen von saisonalen Schwankungen relativ konstant etwa 4,1 Mio. ArbeitnehmerInnen einer geringfügigen Haupt- oder Nebenbeschäftigung nach, erhöhte sich deren Zahl Ende Juni 2003 bereits auf annähernd 5,8 Mio., was schon kurz nach Inkrafttreten der Neuregelung einer Zunahme von über 1,6 Mio. Beschäftigten entsprach (Minijobzentrale 2003:7). In den Folgejahren sind dann noch einmal bis zu eine Million neue Minijobber hinzugekommen, und auch die Mitte 2006 in Kraft getretene Anhebung der Abgabepauschale von 25 auf 30 Prozent hat das Wachstum nicht stoppen können, so dass sich die Zahl der 400-Euro-Jobber mittlerweile bei etwa 6,6 Mio. Beschäftigten<sup>8</sup> eingependelt hat.

**Tab. 1-4: Geringfügig entlohnte Beschäftigte im Jahresmittel in Deutschland 1999 bis 2008 (in Tausend)**

Jahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anzahl	3.805	4.064	4.126	4.150	5.929	6.692	6.531	6.297	6.397	6.623

Quelle: Quartalsberichte der Minijobzentrale, Essen: eigene Berechnungen

Dass viele Betriebe die neuen Minijob-Möglichkeiten auch zum Abbau bzw. Ersatz regulärer Beschäftigungsverhältnisse nutzen, geht aus einer Untersuchung der Deutschen Rentenversicherung aus dem Jahre 2006 hervor. Die Studie kam für das Jahr 2003 zu dem Ergebnis, dass gerade jene Betriebe, „die im Betrachtungszeitraum die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse abgebaut haben, (...) mit Abstand die höchste Minijob-Ausbauquote“ aufwiesen (Kaldybajewa u.a. 2006:128). In mehr als 25 Prozent dieser Betriebe wurde parallel zum Abbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die Anzahl der Minijobs erhöht. „In diesen Fällen wurden die Minijobs vermutlich nicht zum flexiblen Ausbau des Beschäftigungsvolumens genutzt; es liegt vielmehr nahe, dass die neuen Minijobs zumindest teilweise als „Ersatz“ für Tätigkeiten eingesetzt werden, die zuvor von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ausgeübt wurden.“ (129)

Der Umbau der Erwerbslandschaft mit steigenden Anteilen an geringfügiger Beschäftigung belastet den Staatshaushalt mit hohen Kosten. Durch Minijobs sind den Sozialversicherungen im Jahr 2007 zwischen 2,2 und 2,4 Milliarden Euro an Beiträgen verloren gegangen. Darüber hinaus verzichteten die öffentlichen Haushalte auf Steuerzahlungen von einer bis 1,3 Milliarden Euro. Damit hat der Staat die geringfügige Beschäftigung im Jahr 2007 mit bis zu 4 Milliarden Euro subventioniert (vgl. Frankfurter Rundschau vom 28.01.2008).

<sup>7</sup> Zum 1. April 2003 trat eine Neuregelung der nicht sozialversicherungspflichtigen geringfügigen Beschäftigung in Kraft. Nach altem Recht durfte das Arbeitsentgelt bis zu 325 Euro im Monat betragen, die wöchentliche Arbeitszeit war auf höchstens 15 Stunden beschränkt. Nach der neuen Regelung entfiel die Befristung der Arbeitszeit und das maximale Arbeitsentgelt wurde auf 400 Euro erhöht. Trotz der Abführung pauschaler Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge sind geringfügig Beschäftigte nicht krankenversichert.

<sup>8</sup> Gewerbliche Minijobs ohne geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten

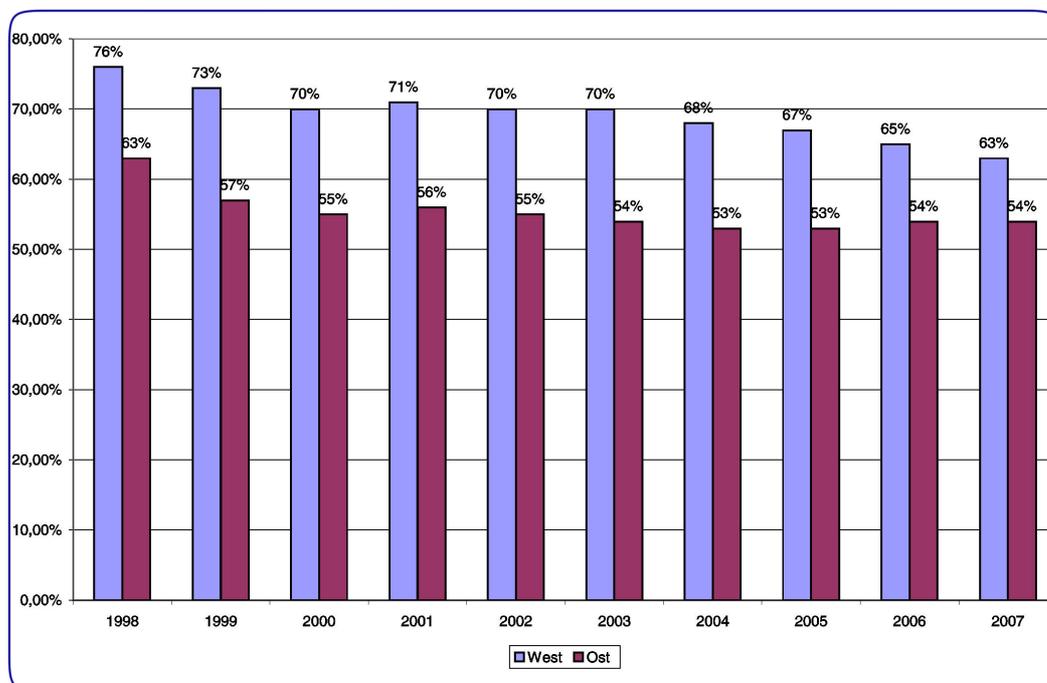
### Umbruch der Tariflandschaft – Aufsplitterung des Tarifsystems

Der neoliberale Umbau des deutschen Produktions- und Beschäftigungsmodells hat im Zuge des Abbaus von gesetzlichen und tariflichen Arbeitsschutznormen und der Verschärfung des Lohnwettbewerbs außerdem dazu beigetragen, dass mit der Schwächung des deutschen Tarifsystems noch ein weiterer wichtiger Schutzmechanismus gegen Niedriglöhne und schlechte bzw. prekäre Arbeitsbedingungen abgetragen worden ist. Der schleichende Abschied vom Flächentarifvertrag, der Rückgang der Tarifbindung und die zunehmende Tarifflucht haben der Zunahme der Einkommensungleichheiten durch eine starke Lohnspreizung nach unten Tür und Tor geöffnet (vgl. Bispinck 2007).

Das einst als erfolgreiches Modell gerühmte Tarifsystem befindet sich mittlerweile in einer anhaltenden Krise (Artus 2001). Eine ganze Reihe von Studien<sup>9</sup>, die in den letzten Jahren den Wandel des deutschen Tarifvertragssystems analysiert haben, weist darauf hin, dass die Bedeutung von flächendeckenden oder branchenweiten Tarifverträgen in den vergangenen Jahren stetig abgenommen hat. Eine wachsende Zahl von Unternehmen ist nicht mehr in Arbeitgeberverbänden organisiert. Bestehende Betriebe treten aus Tarifverträgen aus und neu gegründete Betriebe immer seltener bei. Dazu gehört auch, dass durch Ausgründungen aus Unternehmen ganze Arbeitsbereiche verlagert werden, die fortan entweder in niedrigere Tarifverträge fallen oder eben ohne Tarifbindung vergütet werden. Tarifflucht und Rückgang der Tarifbindung haben dazu geführt, dass durch die gewerkschaftliche Tarif- und Lohnpolitik immer weniger Beschäftigte erfasst und vor Niedriglöhnen geschützt werden können.

Das Anwachsen der tarifvertragsschwachen und der tarifvertragsfreien Zonen und das Schrumpfen der tarifpolitisch gut regulierten Kerne lässt sich bereits seit Mitte der 1990er Jahre beobachten und hat in den letzten fünf Jahren beträchtliche Ausmaße angenommen.

**Abb. 1-4: Tarifbindung der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland 1998 bis 2007**



Quelle: <http://www.boeckler.de/92709.html>; eigene Darstellung

<sup>9</sup> Siehe u.a. Artus (2001), Bispinck (2006, 2007), Kohaut/Schnabel (2003, 2007)

Nach den in Abbildung 1-4 dargestellten Daten des IAB-Betriebspanels standen im Jahr 2007 nur noch 63 Prozent aller Beschäftigten in den westdeutschen Bundesländern in einem tarifvertraglich abgesicherten Beschäftigungsverhältnis (siehe obige Abbildung 1-4). 1998 waren es noch 76 Prozent. Das bedeutet einen Rückgang innerhalb von zehn Jahren um 17,1 %.

In den ostdeutschen Bundesländern ging die Tarifbindung im gleichen Zeitraum um 14,3 % zurück von 63 Prozent in 1998 auf 54 Prozent in 2007. Damit arbeitet in Ostdeutschland bei- nahe nur noch jeder zweite Beschäftigte unter tariflich festgelegten Bedingungen.

Betrachtet man die Tarifbindung der *Betriebe*, so zeigt sich der Bedeutungsverlust noch deutlicher. 2007 galt in nur noch 36 Prozent der westdeutschen Betriebe ein Branchentarifvertrag. In weiteren 3 Prozent der Betriebe galten zumindest Firmentarifverträge. In Ostdeutschland, wo das westdeutsche Tarifsysteem wegen der prekären wirtschaftlichen Lage vieler Unternehmen und der hohen Arbeitslosigkeit nur schlecht Fuß fassen konnte, unterlagen nur noch 20 Prozent der Betriebe einem Branchentarifvertrag, weitere 4 Prozent hatten einen Firmentarifvertrag. In drei Vierteln aller ostdeutschen Betriebe herrschten 2007 damit tariflose Zustände (Ellguth/ Kohaut 2008:516).

Wie die weitere Auswertung des IAB Betriebspanels 2007 zeigt, sind es vor allem die binnenwirtschaftlich orientierten Branchen des Dienstleistungssektors, in denen die Tariferosion weit fortgeschritten ist (siehe Tabelle 1-5), und sicher nicht zufällig handelt es sich dabei auch um jene Wirtschaftszweige, in denen sich der Niedriglohnssektor besonders stark ausbreitet (vgl. Wilde/Keller 2008:419).

**Tab. 1-5: Tarifbindung der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland 2007**

Branche	Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten in %					
	Branchentarifvertrag		Firmentarifvertrag		kein Tarifvertrag	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	56	15	*	*	43	83
Bergbau/Energie	81	57	10	32	9	11
Grundstoffverarbeitung (Produktionsgüter)	64	32	11	12	25	56
Investitionsgüter	60	25	8	17	32	59
Verbrauchsgüter	51	29	10	17	40	54
Baugewerbe	75	48	2	8	23	44
Handel/Reparatur	48	24	5	6	47	69
Verkehr/Nachrichten	45	33	11	17	44	50
Kredit/Versicherung	86	73	4	*	10	26
Dienste für Unternehmen	37	45	6	7	57	48
sonstige Dienste	53	36	8	17	39	48
Organisation ohne Erwerbs- zweck	49	32	12	15	39	54
Öffentliche Verwaltung	89	79	8	18	4	3
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>56</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>47</b>

\* nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl

Quelle: Ellguth/Kohaut 2008:515

### Geschwächte tarifpolitische Gestaltungskraft der Gewerkschaften

Die Erosion des Flächentarifvertrages, eine abnehmende Tarifbindung und die zunehmende Bedeutung von immer stärker ausdifferenzierten Verbands- und Firmentarifverträgen hat das Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften geschwächt. Zudem sorgt seit einigen Jahren eine verstärkte Gewerkschafts- und Tarifkonkurrenz zwischen den DGB-Gewerkschaften, speziellen Berufsverbänden und dem Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) für eine Art „Downsizing“ bei den Tarifabschlüssen. Insbesondere die 16 Mitgliedsverbände des CGB haben in einer Reihe von Unternehmen und Branchen „Tarifverträge abgeschlossen, die deutlich unter dem Niveau der Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften liegen“ (Bispinck/Bahn Müller 2007:20).

Die genannten Entwicklungen haben den Druck auf die Tarifstrukturen so sehr verstärkt, dass Entgelttarife nicht mehr in allen Branchen die Einhaltung akzeptabler Mindeststandards der Entlohnung sicherstellen. Daher können auch Tarifabschlüsse nicht in jedem Fall mehr Gewähr für Löhne bieten, die das Existenzminimum sichern. In einer in den letzten Jahren gewachsenen Zahl von Entgelttarifverträgen sind Stundenlöhne festgeschrieben worden, die sich unterhalb der für 2006 errechneten Niedriglohnschwellen befinden. In einzelnen Branchen werden sogar Tariflöhne gezahlt, die unterhalb der Armutsschwelle<sup>10</sup> liegen.

Aber selbst innerhalb der Vielzahl an nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, nach denen Bruttostundenlöhne von weniger als sechs Euro gezahlt werden, ist noch Luft nach unten, wie die Tabelle 1-6 zeigt. So liegen die untersten Bruttotarifvergütungen etwa im thüringischen Bewachungsgewerbe bei 4,32 € pro Stunde. Im Friseurhandwerk in Sachsen erhält die unterste Tarifgruppe 3,06 € pro Stunde, und einem Angestellten im Erwerbsgartenbau in Sachsen steht ein Mindestlohn von 2,75 € pro Stunde zu.

**Tab. 1-6: Ausgewählte unterste Tarifvergütungen von ArbeiterInnen oder Angestellten in Ost- und Westdeutschland im Mai 2009**

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Bundesland	Bruttostundenlohn in €	Bundesland	Bruttostundenlohn in €
Bekleidungsindustrie	Rheinland-Pfalz (Pfalz)	5,84		
Bewachungsgewerbe	Saarland	5,25	Thüringen	4,32
Einzelhandel	Bremen	6,67	Mecklenburg-Vorpommern	6,98
Erwerbsgartenbau	Bayern	5,66	Sachsen	2,75
Floristik	Hamburg	5,94	Sachsen-Anhalt	4,35
Friseurhandwerk	Hessen	5,34	Sachsen	3,06
Gastgewerbe	Bremen	6,42	Mecklenburg-Vorpommern	5,39
Sanitär-, Heizung-, Klimahandwerk	Hamburg	5,92	Brandenburg	4,08

Quelle: WSI-Tarifarchiv. Online in Internet: [http://www.boeckler.de/show\\_mindestlohn.html#](http://www.boeckler.de/show_mindestlohn.html#)

<sup>10</sup> Nach dem gebräuchlichen relativen Armutskonzept werden diejenigen als arm bezeichnet, die über weniger als 60% (nach anderen Definitionen auch 50% oder 40%) des mit einem nach der Zahl der Haushaltsmitglieder gewichteten durchschnittlichen Äquivalenzeinkommens verfügen (vgl. Rhein 2009). Als Armutslöhne werden häufig auch Entgelte bezeichnet, die weniger als 50 % des Medianlohns ausmachen.

Trotz des allgemein höheren Lohnniveaus gibt es auch in Westdeutschland Tariflöhne, die das Existenzminimum nicht sichern können. So erhalten beispielsweise ArbeiterInnen im hessischen Friseurhandwerk einen Stundenlohn von 5,34 €, in Bayern erhalten Angestellte im Erwerbsgartenbau 5,66 € und ArbeiterInnen im saarländischen Separatwachdienst 5,25 € in der Stunde (brutto).

## 2 Niedersachsen – ein Land der Niedriglöhne

Knapp acht Millionen Menschen leben im Bundesland Niedersachsen – ein historisch geschaffenes Konstrukt aus unterschiedlichen Regionen, das einerseits durch weite Flächen agrarisch genutzter Landschaften geprägt ist, andererseits von vergleichsweise spät geschaffenen industriellen Kernen in Wolfsburg und Salzgitter (Automobil- und Stahlproduktion) bestimmt wird (vgl. Brück-Klingberg u.a. 2005).

### 2.1 Wirtschafts- und Branchenstruktur

Die Wirtschaftsstruktur des Flächenlandes Niedersachsen zeichnet sich durch einige Besonderheiten aus. Zum einen hat die Landwirtschaft im Vergleich zu anderen westdeutschen Bundesländern immer noch ein hohes Gewicht, wodurch aber auch ein starkes Ernährungsgewerbe entstanden ist. Mit 87 Tausend Beschäftigten ist das Ernährungsgewerbe (Nahrungs- und Genussmittel) nach dem Fahrzeugbau der zweitgrößte niedersächsische Industriezweig (Brück-Klingberg u.a. 2005:11). Zum anderen ist die Dominanz des Fahrzeugbaus als eine die gesamte Wirtschaft des Landes prägende Branche mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten in der Automobilindustrie zu nennen.

Zu den weiteren Branchen mit einer im Vergleich zu Deutschland überdurchschnittlich hohen Zahl an Beschäftigten zählen neben dem Baugewerbe der Einzelhandel sowie das Gesundheitswesen und das Sozialwesen (Jung u.a. 2005:37). Die niedersächsische Branchenkonzentration beruht einerseits auf den naturräumlichen Gegebenheiten und ist andererseits historisch gewachsen bzw. das Ergebnis staatlicher Ansiedlungspolitik (Brück-Klingberg u.a. 2005:1).

**Tab. 2-1: Erwerbstätige in Niedersachsen 2006 nach Wirtschaftsbereichen**

Wirtschaftsbereich	Anzahl	Anteil in %
<i>Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei</i>	107.600	3,1
<i>Produzierendes Gewerbe</i>	976.600	28,1
<i>Handel, Gastgewerbe u. Verkehr</i>	850.700	24,5
<i>sonstige Dienstleistungen</i>	1.538.200	44,3
<i>insgesamt</i>	3.473.100	100,0

Quelle: LSKN 2008a:21

Die Wirtschaftsleistung des Landes liegt unter dem Bundesdurchschnitt<sup>11</sup>, und auch das Wirtschaftswachstum ist seit Ende der 1990er Jahre schwächer als in Deutschland und auch Westdeutschland insgesamt. Lag die Wachstumsrate in Deutschland zwischen 1998 und 2003 bei 2,0 % (Westdeutschland 2,1 %), so blieb Niedersachsen mit jährlich 1,5 % deutlich zurück (Jung u.a. 2005:26).

Entsprechend wenig überraschend ist es, dass die Probleme am Arbeitsmarkt in Niedersachsen seit langem erheblich größer sind als im übrigen Westdeutschland. Das Niveau der Arbeitslosigkeit liegt seit mehr als 15 Jahren über dem westdeutschen Durchschnitt. Zudem ist der Landesarbeitsmarkt in den letzten Jahren wieder stärker unter Druck geraten durch eine seit dem Jahr 2000 rückläufige Beschäftigtenentwicklung.

<sup>11</sup> Das niedersächsische Bruttoinlandsprodukt erreichte in 2006 mit 24.908 Euro pro Einwohner nur 88,3 % des Bundeswertes (LSKN-Online: Tabelle K9990121).

## 2.2 Wandel der Beschäftigungsstruktur

Von den etwa 8 Millionen Einwohnern Niedersachsens waren 2007 ca. 3,57 Mio. erwerbstätig (LSKN 2009:10). Knapp zwei Drittel (2,36 Mio.) der Erwerbstätigen gingen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, darunter 1,9 Mio. Vollzeitbeschäftigte (siehe Tabelle 2-2). Weitere 510 Tausend bezogen ihr Arbeitseinkommen allein aus einem 400-Euro-Job.

**Tab. 2-2: Abhängig Beschäftigte in Niedersachsen zum 30. Juni 2007**

sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	ausschließlich gering- fügig Beschäftigte	gesamt
1.903.000	454.000	510.000	2.867.000

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Verlauf der zurückliegenden Jahre bestätigt dabei den bundesweit zu beobachtenden Trend einer abnehmenden Bedeutung der Vollzeitbeschäftigung zugunsten einer Zunahme von Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit.

### Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug

Nach wie vor bildet die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit als sog. Normalarbeitsverhältnis die Grundlage der Beschäftigungsstruktur sowohl bundesweit als auch in Niedersachsen. Nach Angaben des Nds. Landesamtes für Statistik gingen im Juni 2007 insgesamt ca. 1,9 Mio. Erwerbstätige in Niedersachsen einer regulären Vollzeitbeschäftigung nach. Ein Blick auf die zeitliche Entwicklung seit 2000 (Tabelle 2-3) zeigt aber auch den teils konjunkturell, teils strukturell bedingten Abbau bei den Vollzeitarbeitsplätzen, der in Niedersachsen stärker ausfiel als im Durchschnitt aller westdeutschen Bundesländer.

Zwischen 2000 und 2007 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse in Niedersachsen um 7,6 % gesunken. Dies entsprach in etwa dem bundesweiten Rückgang, lag jedoch deutlich über den Vergleichszahlen für Westdeutschland, das für denselben Zeitraum ein Minus von 5,6 % aufwies.

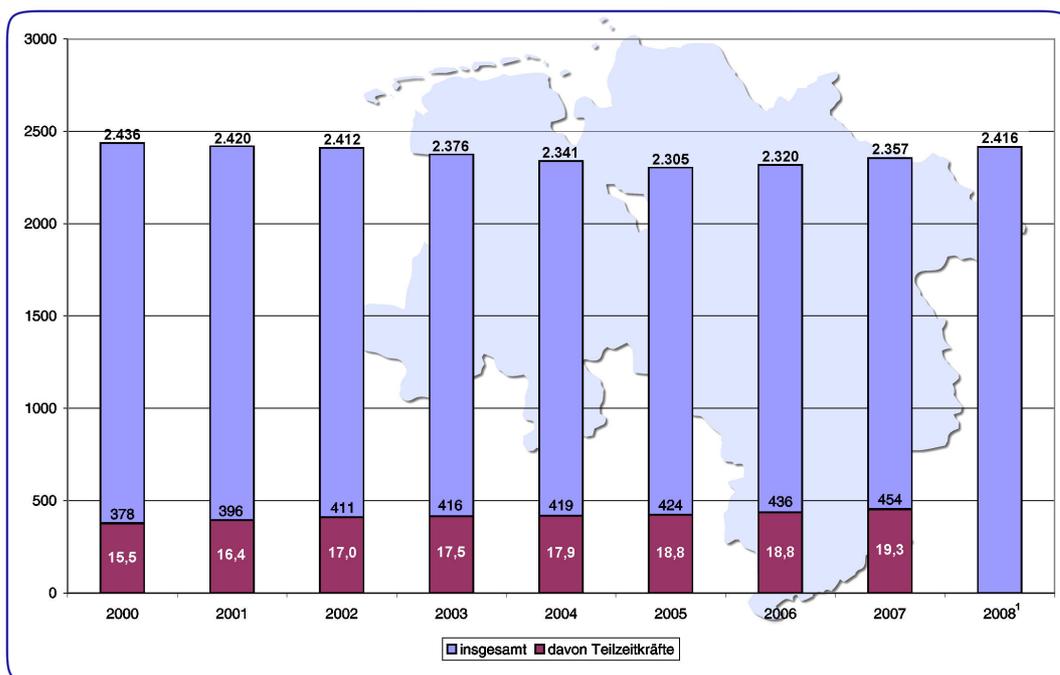
**Tab. 2-3: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte am Arbeitsort in Deutschland und Niedersachsen 2000 bis 2008 (jew. zum 30. Juni) in Tausend**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Deutschland	23.890	23.689	23.308	22.658	22.202	21.802	21.815	22.070	22.443
Westdeutschland	18.921	18.917	18.702	18.209	17.873	17.619	17.632	17.861	18.190
Niedersachsen	2.058	2.024	2.001	1.959	1.921	1.881	1.884	1.902	k.A.

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Der Bedeutungsverlust der Vollzeitbeschäftigung zeigt sich erst im Vergleich zu anderen Erwerbsformen. So steht die Abnahme bei den Vollzeitbeschäftigten zunächst in direktem Zusammenhang mit einer Ausweitung der Teilzeitjobs (siehe Abbildung 2-1). Während die Zahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) von 2000 bis 2005 stark zurückging<sup>12</sup> und erst 2008 wieder annähernd das Niveau von 2000 erreichte, ist die Zahl der Teilzeitkräfte zwischen 2000 und 2007 stetig angestiegen.

**Abb. 2-1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Niedersachsen (jew. zum 30. Juni) 2000 bis 2008 (in Tausend) sowie Anteile der Teilzeitbeschäftigung (in Prozent)**



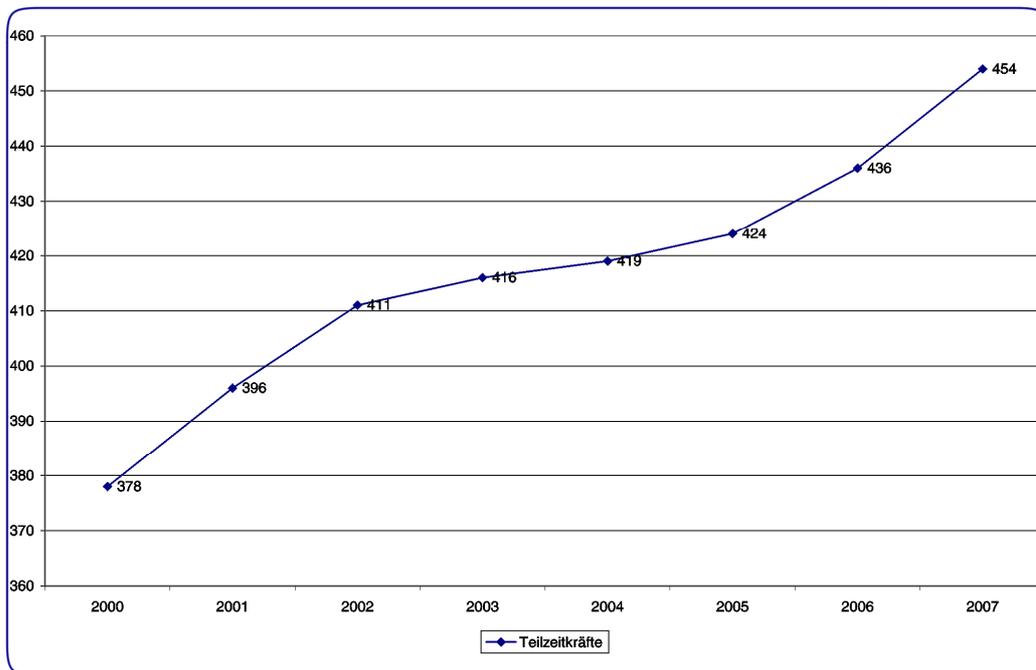
Anmerkung: 1) Für 2008 liegen keine Angaben zur Teilzeitbeschäftigung vor.

Quelle: Niedersachsenmonitor, Jahrgänge 2002 bis 2008; eigene Berechnungen

Diese gegenläufige Entwicklung resultierte in einem starken Bedeutungsgewinn der Teilzeitbeschäftigung, den die folgende Abbildung 2-2 veranschaulicht. Danach ist der Anteil der Teilzeitkräfte von 2000 bis 2007 um nahezu 25 Prozent gestiegen. Im Juni 2007 arbeitete nahezu jeder fünfte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Niedersachsen in Teilzeit.

<sup>12</sup> Nach Berechnungen von Brandt u.a. hatten die Branchen der unternehmensbezogenen und der öffentlichen Dienstleistungen sowie der haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen einen überdurchschnittlich großen Rückgang zu verzeichnen (Brandt u.a. 2008:49).

**Abb. 2-2: Teilzeitbeschäftigte in Niedersachsen (jew. zum 30. Juni) 2000 bis 2007  
(in Tausend)**



Quelle: Niedersachsenmonitor, Jahrgänge 2002 bis 2008; eigene Darstellung

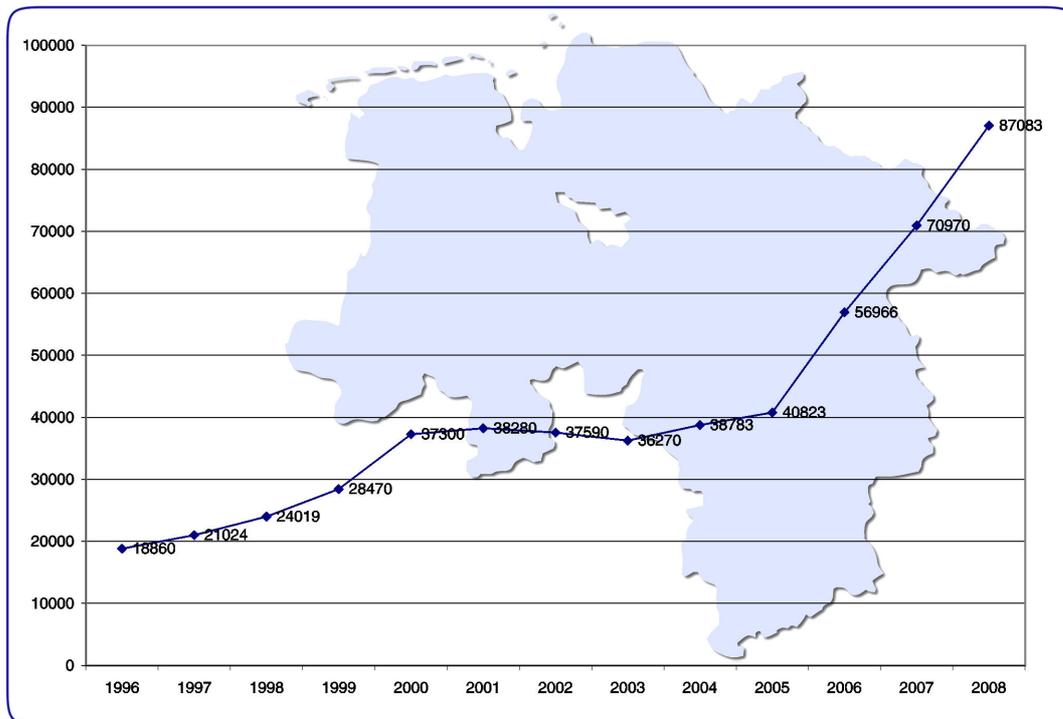
### Leiharbeit nimmt zu

In einer zeitlich ungefähr parallelen Entwicklung ist eine Zunahme der Zeitarbeit zu beobachten. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren zum 30. Juni 2008 in der Arbeitsmarktreion Niedersachsen/Bremen insgesamt 87.083 Beschäftigte als LeiharbeiterInnen tätig, 79.302 von ihnen waren in niedersächsische Betriebe tätig. In der stetigen und starken Aufwärtsentwicklung der Zeitarbeit ist damit ein neuer Höchststand erreicht.

Wie die Abbildung 2-3 zeigt, ist die Zahl der LeiharbeiterInnen in den Betrieben der Arbeitsmarktreion Niedersachsen/Bremen von knapp 19 Tausend im Juni 1996 auf mehr als 36 Tausend im Juni 2003 gestiegen. Nachdem im Januar 2004 noch bestehende gesetzliche Begrenzungen bei der Arbeitnehmerüberlassung entfielen<sup>13</sup>, stieg deren Zahl deutlich an von knapp 39 Tausend (Juni 2004) auf ca. 87 Tausend im Juni 2008. Damit hat sich der Bestand innerhalb der letzten vier Jahre mehr als verdoppelt.

<sup>13</sup> Zwar erfolgte bereits im Dezember 2002 die gesetzliche Neuordnung der Arbeitnehmerüberlassung (Hartz I), einige einschneidende Veränderungen bei der Zeitarbeit wurden aber erst zum 1. Januar 2004 wirksam. Insbesondere wurden das Synchronisationsverbot und die Wiedereinstellungssperre aufgehoben, und auch die Begrenzung der Überlassungshöchstdauer ist entfallen.

**Abb. 2-3: Bestand an LeiharbeiterInnen in der Arbeitsmarktregion Niedersachsen/Bremen<sup>14</sup> 1996 bis 2008 (jew. zum 30. Juni)**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung; eig. Darstellung

Wie überdurchschnittlich stark der Anteil der Leiharbeit in Niedersachsen im Ländervergleich angestiegen ist, haben Jahn/Wolf für den Zeitraum von 1998 bis 2004 dokumentiert. Nach ihren in der folgenden Tabelle 2-4 ausgewiesenen Berechnungen nahm der Leiharbeitssektor in Deutschland um gut 8 Prozent zu, während im gleichen Zeitraum die Zunahme in Niedersachsen mit 13,3 % einen Spitzenwert erreichte, der nur von Brandenburg (14,3 %) übertroffen wurde (Jahn/Wolf 2005:3).

**Tab. 2-4: Leiharbeitsquote 2004 und durchschnittliche jährliche Zunahme der Leiharbeit in Niedersachsen 1998 bis 2004 (in Prozent)**

Niedersachsen		Westdeutschland		Ostdeutschland	
Leiharbeitsquote 2004	Zunahme 1998/2004	Leiharbeitsquote 2004	Zunahme 1998/2004	Leiharbeitsquote 2004	Zunahme 1998/2004
1,40	13,3	1,37	8,1	1,38	8,3

Quelle: Jahn/Wolf 2005:4

<sup>14</sup> Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist erst seit 2007 Daten auf Länderebene aus. Für eine längere Zeitreihe liegen nur Zahlen aus der Arbeitsmarktregion Niedersachsen/Bremen vor.

Immer mehr ArbeitnehmerInnen geringfügig beschäftigt

Neben der Zeitarbeit sorgt auch die überdurchschnittlich starke Zunahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung für eine Veränderung der Beschäftigungsstrukturen. Seit Jahren steigt die Zahl der MinijobberInnen in Niedersachsen stärker an als in Deutschland insgesamt. Wie Tabelle 2-5 zeigt, waren Ende Juni 2008 knapp 710 Tausend Personen geringfügig beschäftigt, das entspricht einer Zunahme von 25,1 % seit 2003. Bundesweit hat sich die Zahl der 400-Euro-Jobs im gleichen Zeitraum dagegen nur um 11,7 % erhöht (vgl. oben Tabelle 1-4).

**Tab. 2-5: Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) am Arbeitsort in Niedersachsen 2001 bis 2008 (jew. zum 30. Juni)**

<i>Jahr</i>	<i>insgesamt</i>	<i>ausschließlich GeB</i>	<i>im Nebenjob GeB</i>
2001		434.127	
2002		441.382	
2003	567.445	463.889	103.556
2004	654.658	504.855	149.803
2005	656.334	499.635	156.699
2006	677.783	507.495	170.288
2007	691.585	510.075	181.510
2008	709.955	512.871	197.084

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2008 (Online in Internet: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html>)

Der Anteil derjenigen, die einen Minijob zusätzlich zu ihrer Haupterbstätigkeit angenommen haben, hat sich mit über 90 Prozent Zunahme im gleichen Zeitraum sogar annähernd verdoppelt. Die Zahlen bestätigen damit den beobachteten Trend, dass immer mehr regulär beschäftigte ArbeitnehmerInnen einen Nebenjob annehmen müssen, weil das im Hauptberuf erzielte Einkommen nicht mehr zum Leben reicht.

### **2.3 Einkommensstruktur in Niedersachsen**

Die im westdeutschen Vergleich stärker ausgefallenen Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur hin zu Beschäftigungsformen, die in der Regel schlechter entlohnt werden als Vollzeitverhältnisse, blieben nicht ohne Auswirkungen auf die Verdienststruktur. Mit einem durchschnittlichen jährlichen Bruttoeinkommen von 31.787 Euro pro Arbeitnehmer lag Niedersachsen im Jahr 2007 klar unter dem nationalen Durchschnittsverdienst von 33.474 Euro. Dabei hat sich der Abstand zum Bundesdurchschnitt im Laufe der Jahre erhöht, und zwar von 3,8 % 2002 über 4,2 % 2006 auf 5,0 % im Jahr 2007 (LSKN 2008b:22).

In der Betrachtung des Lohnniveaus allein der ArbeitnehmerInnen der wichtigsten Wirtschaftszweige ergibt sich ein ähnliches Bild. Wie der folgenden Tabelle 2-6 zu entnehmen ist, liegen die Durchschnittsverdienste der dort beschäftigten niedersächsischen ArbeitnehmerInnen schon seit Jahren unter dem Bundesdurchschnitt. So verdienten sie etwa im Oktober 2006 mit durchschnittlich 2.970 Euro gut 4,2 % weniger als der Durchschnitt aller Be-

schäftigten bundesweit. Damit sind die niedersächsischen Verdienste zugleich die niedrigsten unter den alten Bundesländern, und selbst Ostberlin weist höhere Werte auf (vgl. NLS 2007:65).

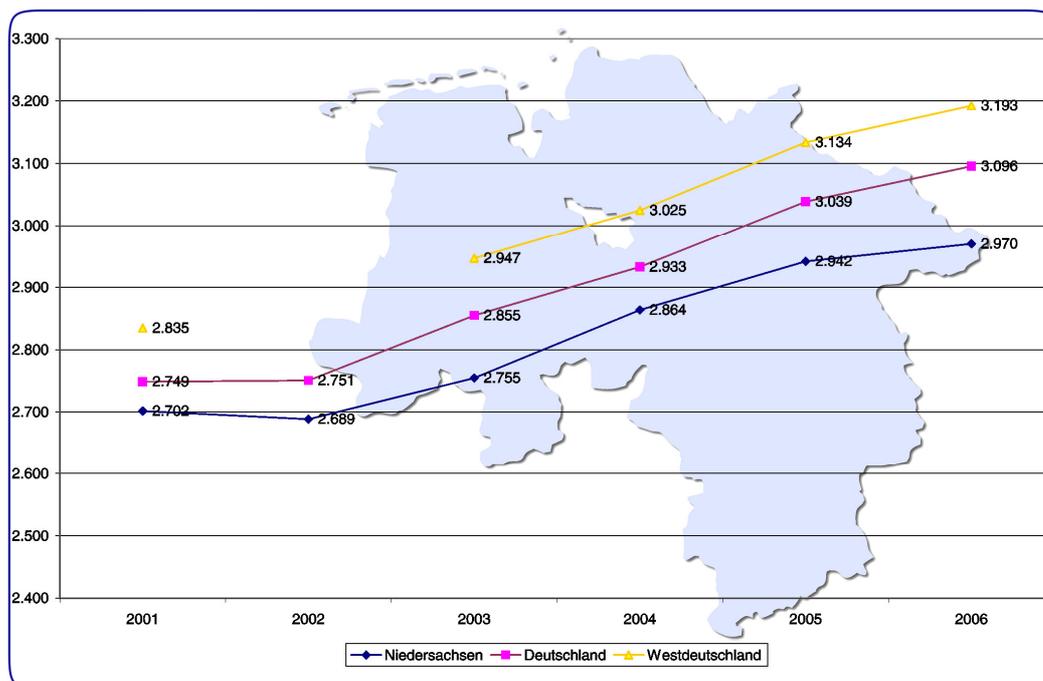
**Tab. 2-6: Bruttomonatsverdienste in Niedersachsen im Produzierenden Gewerbe, im Handel sowie im Kredit- u. Versicherungsgewerbe je Arbeitnehmer 2001 bis 2006 (jew. zum Oktober) (in Euro)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Niedersachsen</b>	2.702	2.689	2.755	2.864	2.942	2.970
<b>Deutschland</b>	2.749	2.751	2.855	2.933	3.039	3.096
<b>Westdeutschland<sup>1</sup></b>	2.835	k.A.	2.947	3.025	3.134	3.193

Anmerkungen: 1) einschl. Berlin

Quelle: Niedersachsen-Monitor, Jahrgänge 2003 bis 2007

**Abb. 2-4: Entwicklung der Bruttomonatsverdienste nach Tabelle 2-6**



Quelle: Niedersachsen-Monitor, Jahrgänge 2003 bis 2007; eigene Darstellung

Mit den Daten aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) liegen darüber hinaus aktuellere Angaben zu den Bruttostundenlöhnen und -gehältern für unterschiedliche Beschäftigungsformen und Qualifikationsstufen in einzelnen Branchen vor (siehe folgende Tabelle 2-7), so dass sich die Bereiche, in denen im Jahr 2008 die geringsten Einkommen erzielt wurden, noch genauer eingrenzen lassen.

**Tab. 2-7: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste (ohne Sonderzahlungen) niedersächsischer ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen 2008 (in Euro)**

	Arbeitnehmer insgesamt		Arbeitnehmer mit abgeschl. Berufsausbildg.		angelernete Arbeitnehmer		ungelernte Arbeitnehmer	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	17,76	13,83	16,28	14,44	13,17	11,47	10,65	9,38
Produzierendes Gewerbe	19,26	14,96	17,96	15,45	15,09	12,77	12,29	10,66
Dienstleistungsbereich	16,33	13,65	14,38	14,28	11,28	11,24	9,63	9,23

Quelle: Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen: Vierteljährliche Verdiensterhebung

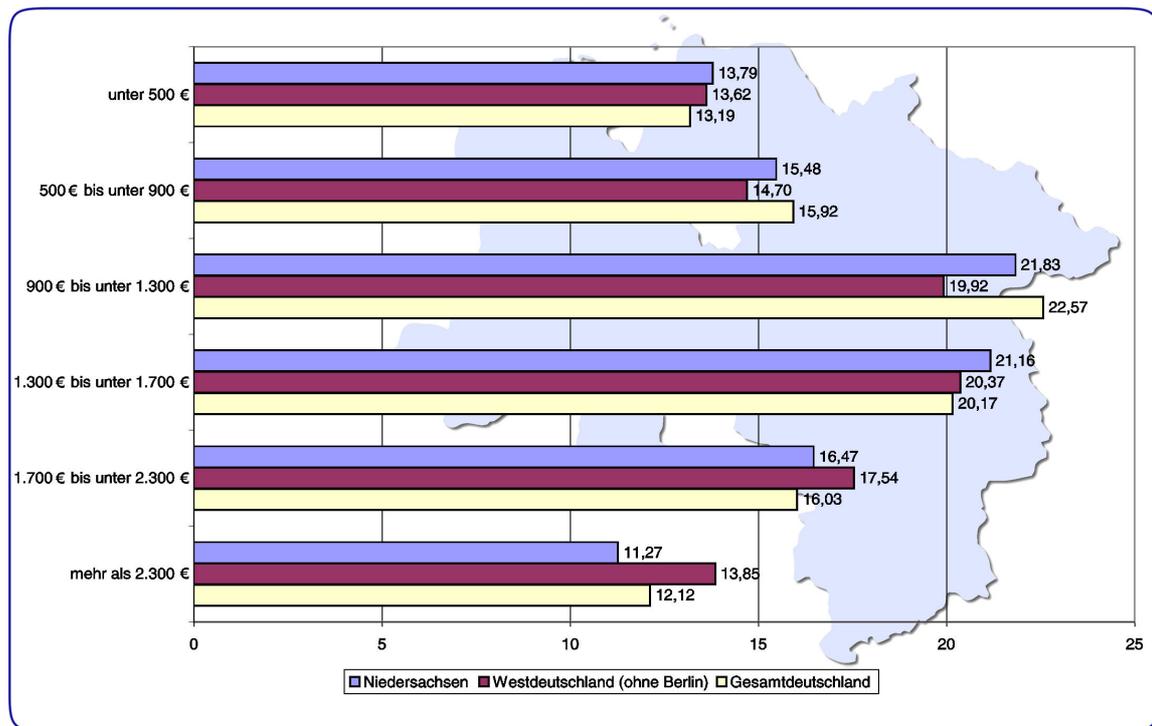
Wie nicht anders zu erwarten, erzielten insbesondere An- und Ungelernte in allen Wirtschaftszweigen die geringsten Verdienste, wobei die Verdienstmöglichkeiten im Dienstleistungssektor sowohl generell als auch gerade für diese Beschäftigtengruppen besonders schlecht sind. Auffälliger ist hingegen, dass ArbeitnehmerInnen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, durchgehend schlechter verdienen als ihre KollegInnen in Vollzeit. Im Durchschnitt aller erfassten Branchen lag ihr Lohn bei gleicher Qualifikation um 11,3 bis 12,9 Prozent unter den Vollzeidlöhnen. Angesichts der steigenden Anteile von Teilzeitbeschäftigung (siehe Abb. 2-1) resultiert daraus ein insgesamt sinkendes Verdienstniveau für die ArbeitnehmerInnen.

## 2.4 Der Niedriglohnsektor in Niedersachsen

Zur exakten Bestimmung des Niedriglohnsektors in Niedersachsen stehen auf Landesebene keine verlässlichen Daten zur Verfügung, deren Analyse unmittelbar Auskunft über dessen Ausmaß und Struktur geben können. Allerdings ist es über einen Vergleich der Lohnniveaus und der Einkommensverteilung möglich, durch Analogieschlüsse zur Situation in Westdeutschland eine plausible Schätzung vorzunehmen.

Wie der in Kap. 2.3 bereits erfolgte Vergleich der Lohnniveaus gezeigt hatte, liegen die niedersächsischen Bruttoverdienste seit Jahren deutlich unter dem durchschnittlichen Niveau aller westdeutschen Bundesländer (Tabelle 2-6). Weiterhin ist der folgenden Abbildung 2-5 zu entnehmen, dass die Einkommensverteilung bei ArbeiterInnen und Angestellten in Niedersachsen 2007 nur gering von den gesamtdeutschen und den westdeutschen Durchschnittswerten abgewichen ist, wobei die unteren Einkommensklassen unter 900 Euro etwas stärker, die Einkommensklassen ab 1.700 Euro dagegen schwächer besetzt waren als in Westdeutschland.

**Abb. 2-5: Einkommensverteilung bei ArbeiterInnen und Angestellten in Deutschland und Niedersachsen 2007 nach monatlichem Nettoeinkommen (in Prozent)**



Quelle: Statist. Bundesamt: Mikrozensus 2007; LSKN: Ergebnisse des Mikrozensus 2007; eig. Berechnungen

Da nun die Verteilung der Löhne und Gehälter in Niedersachsen insbesondere bei den unteren Einkommen annähernd dem westdeutschen Durchschnitt entspricht (Abb. 2-5) und zugleich die Durchschnittsverdienste unterhalb des westdeutschen Niveaus (Tab. 2-6) liegen, so lässt dies bei einer identischen Niedriglohnschwelle von 9,62 € (brutto) den begründeten Schluss zu, dass der Niedriglohnsektor in Niedersachsen insgesamt betrachtet größer ist als in Westdeutschland.

Nach zwei aktuellen Analysen arbeiteten im Jahr 2007 in Westdeutschland zwischen 20,0 % (Wilde/Keller 2008:421) und 20,8 % (Kalina/Weinkopf 2009:10) aller abhängig Beschäftigten<sup>15</sup> im Niedriglohnsektor. Geht man unter Beachtung der oben dargestellten Zusammenhänge für eine vorsichtige Schätzung davon aus, dass für Niedersachsen zumindest der gleiche Beschäftigtenanteil erreicht wird, so lässt sich folgende Aussage treffen:

Im Jahr 2007 arbeiteten geschätzte 20 Prozent aller knapp 2,9 Mio. abhängig Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Damit haben vermutlich etwa 573 Tausend Beschäftigte zu Bruttostundenlöhnen gearbeitet, die unterhalb der Niedriglohnschwelle von 9,62 € lagen.

<sup>15</sup> Als abhängig Beschäftigte gelten jene Erwerbstätigen, die für nicht selbständige Arbeit in einem Beschäftigungsverhältnis ein Einkommen erzielen. Zu ihnen zählen im Wesentlichen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, geringfügig Beschäftigte, Aushilfen und Auszubildende (siehe auch Glossar).

Tariflöhne im Niedriglohnbereich

Wenn auch die meisten Niedriglöhne in Branchen und Unternehmen gezahlt werden, die keiner Tarifbindung mehr unterliegen, so bieten auch Tarifverträge nicht immer Gewähr für armutsfeste Löhne. Derzeit gelten in Niedersachsen in den in Tabelle 2-8 aufgeführten 14 Branchen Tariflöhne, die unter dem von den Gewerkschaften geforderten Mindestlohn von 7,50 € liegen. Legte man die für 2007 errechnete westdeutsche Niedriglohnschwelle von 9,62 € zu Grunde, so würde die Zahl der Branchen, in denen Niedriglohnstarife gezahlt werden, noch einmal deutlich ansteigen.

**Tab. 2-8: Tarifvergütungen (brutto) in Niedriglohnbranchen in Niedersachsen im Januar 2009 (Beschäftigte ab 18 Jahren)**

	ArbeiterInnen unterste Tarifgruppe		Angestellte unterste Tarifgruppe	
	Euro je Stunde	Euro je Monat	Euro je Stunde	Euro je Monat
Bekleidungsindustrie	9,57	1.531	6,54	1.047
Separatwachdienst	6,66	1.154	--	--
Dachdeckerhandwerk <sup>1</sup>	10,40	1.757	6,33	1.070
Einzelhandel	8,98	1.463	6,56	1.069
Erwerbsgartenbau	7,22	1.220	7,32	1.237
Feinkeramische Industrie	8,95	1.477	7,47	1.233
Fleischerhandwerk	6,31	1.009	6,33	1.012
Landwirtschaft	7,00	1.218	--	--
→Saisonkräfte /Erntehelfer	5,70 - 6,00	--	--	--
Maler- u. Lackiererhandwerk <sup>1</sup>	8,05	1.394	6,59	1.113
	ArbeitnehmerInnentarif <sup>2</sup>			
Floristik	5,94	1.004		
Friseurhandwerk	6,57	1.084		
Hotel- u. Gaststättengewerbe	7,50	1.268		
→Bezirk Oldenburg	6,12	1.058		
Systemgastronomie	7,20	1.217		
Zeitarbeit	7,38 - 7,51	1.119 - 1.139		

Anmerkungen: 1) der Mindestlohn gilt nur für ArbeiterInnen 2) Der ArbeitnehmerInnentarif unterteilt nicht mehr in ArbeiterInnen und Angestellte

Quelle: WSI-Tarifarchiv. Online in Internet: [http://www.boeckler.de/show\\_mindestlohn.html#](http://www.boeckler.de/show_mindestlohn.html#)

Arm trotz Arbeit

Dass Arbeit heute keine Gewähr mehr gegen Armut bieten kann, gilt auch für Niedersachsen. Mit der Ausweitung atypischer und prekärer Beschäftigung und einem insgesamt wachsenden Niedriglohnsektor ist die Zahl der Beschäftigten gestiegen, die ihren Lebensunterhalt nicht mehr allein durch ihre Arbeit bestreiten können. Diese Entwicklung schlägt sich nieder in einer wachsenden Zahl von Erwerbstätigen, die zusätzliche Leistungen aus der staatlichen Grundsicherung beziehen. Wie Tabelle 2-9 zeigt, hatten im März 2007 bereits 110 Tausend ArbeitnehmerInnen Hartz IV-Leistungen beantragt. Deren Zahl ist dann bis September 2008 kontinuierlich auf mehr als 132 Tausend gestiegen, was einer Zunahme von 19,9 % entspricht.

**Tab. 2-9: Erwerbstätige mit Leistungsbezug in der Grundsicherung in Niedersachsen 2007 bis 2008**

Monat	insgesamt		nach Höhe des Brutto-Einkommens					
	Anzahl	Anteil an allen eHb <sup>1</sup> in %	bis 400 €		ab 400 bis 800 €		über 800 €	
			gesamt	Anteil an allen eHb in %	gesamt	Anteil an allen eHb in %	gesamt	Anteil an allen eHb in %
Jan 09	126.473	27,6	72.412	15,8	24.359	5,3	29.702	6,5
Dez 08	128.655	28,3	72.384	15,9	25.277	5,6	30.994	6,8
Sep 08	132.817	28,7	72.507	15,6	24.924	5,4	35.385	7,6
Jun 08	130.803	27,5	72.549	15,3	24.408	5,1	33.845	7,1
Mrz 08	126.919	26,1	70.835	14,6	23.533	4,8	32.551	6,7
Dez 07	124.869	26,0	68.770	14,3	23.008	4,8	33.091	6,9
Sep 07	123.484	25,5	66.894	13,8	22.781	4,7	33.809	7,0
Jun 07	118.488	24,0	65.009	13,2	21.163	4,3	32.316	6,5
Mrz 07	110.769	21,8	61.111	12,1	20.112	4,0	29.547	5,8

Anmerkung: 1) erwerbsfähige Hilfebedürftige

Quelle: Bundesagentur für Arbeit/ Statistik 2007, 2008, 2009: Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern

Nach Berechnungen des DGB muss der Armutslohn von Vollzeitbeschäftigten im Schnitt um gut 500 Euro im Monat aufgestockt werden, damit das Existenzminimum gesichert ist. In Niedersachsen muss der Staat für NiedriglohneempfängerInnen mit Vollzeitjob über Hartz IV monatlich rund 17 Millionen Euro zuschießen. Etwa 18 Millionen wendet er für die sozialversicherten Teilzeitkräfte auf. Diese Zuwendungen summieren sich auf jährlich etwa 420 Millionen Euro, mit denen der Staat letztlich jene Branchen in Niedersachsen subventioniert, die ihren Beschäftigten keine existenzsichernden Löhne zahlen (vgl. Pressemeldung des DGB Niedersachsen vom Januar 2009: [http://www.niedersachsen.dgb.de/presse/pressemeldung/en/pmdb/pressemeldung\\_single?pmid=355](http://www.niedersachsen.dgb.de/presse/pressemeldung/en/pmdb/pressemeldung_single?pmid=355)).

### Niedersachsen verarmt

Niedriglöhne, prekäre Arbeitsverhältnisse wie die wachsende geringfügig entlohnte Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und seit Jahren teils sinkende, teils stagnierende Realeinkommen tragen ihren Teil dazu bei, dass die Einkommen in vielen niedersächsischen Haushalten nicht mehr ausreichen, um das Existenzminimum zu sichern. In der Konsequenz sieht sich das Land mit einer wachsenden Zahl von Menschen konfrontiert, die unter Armut leiden oder unmittelbar von Armut bedroht sind.

Eine aktuelle Armutsanalyse des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes offenbart Besorgnis erregend hohe Armutsquoten<sup>16</sup> in Deutschland wie in Niedersachsen. So bezogen in 2007 deutschlandweit 14,3 % der Bevölkerung ein Einkommen unterhalb der Armutsgrenze (Der Paritätische 2009:8). Der Anteil der Armen hat sich damit weiter erhöht. Lag die Armutsquote 1998 noch bei 12,1 %, so stieg sie im Jahr 2002 auf über 12,7 % und im Jahr 2003 auf 13,5 % (vgl. Bundesregierung 2005: 2. Armuts- und Reichtumsbericht).

<sup>16</sup> Die Armutsquote bezeichnet den Anteil derjenigen Personen an der Gesamtbevölkerung, deren Einkommen unterhalb der Armutsgrenze (60 % des Medianeinkommens) liegen. In die Berechnung gehen die verschiedenen Haushaltsformen und -größen mit unterschiedlicher Gewichtung ein.

In Niedersachsen ist die Bevölkerung sogar noch stärker von Armut betroffen (Tabelle 2-10). Hier lag die Armutsquote 2007 bei 15,5 %. Deutschlandweit liegt Niedersachsen damit zwar im Mittelfeld, verglichen mit Westdeutschland liegt der Wert aber im oberen Drittel. Unter den westdeutschen Bundesländern weisen nur das Saarland und Bremen höhere Werte auf.

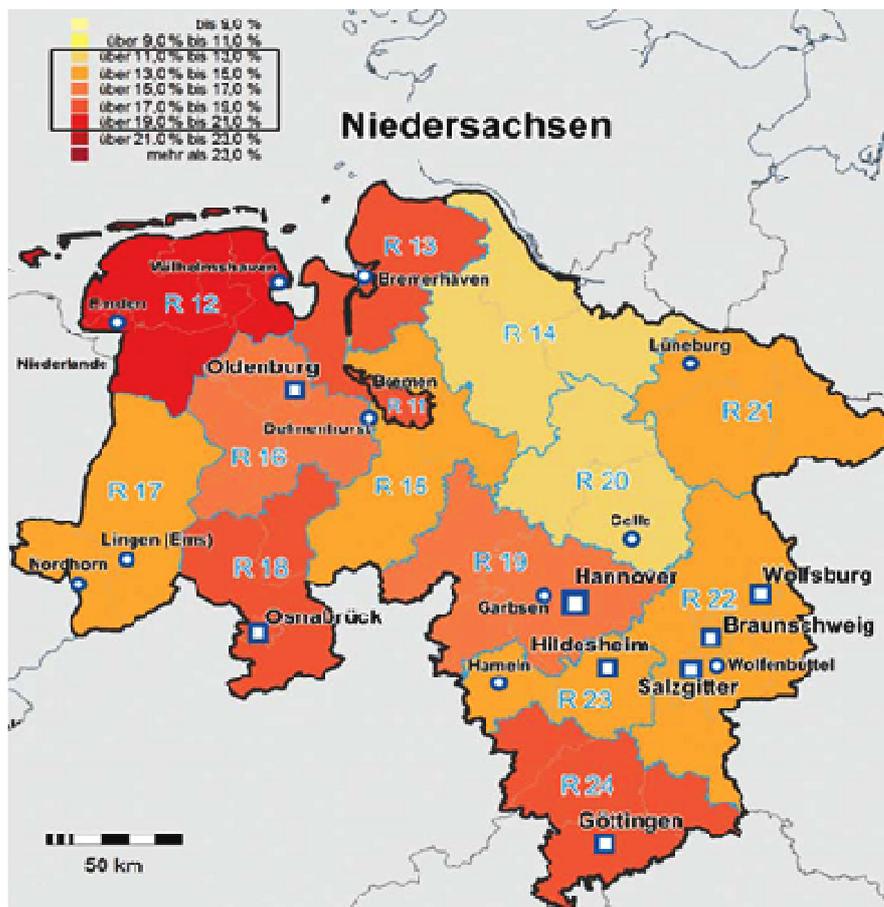
**Tab. 2-10: Armutsquoten in 2005, 2006 und 2007 (in Prozent)**

	2005	2006	2007
Deutschland	14,7	14,0	14,3
Ostdeutschland	20,4	19,2	19,5
Westdeutschland	13,2	12,7	12,9
Niedersachsen	15,5	15,3	15,5

Quelle: Der Paritätische 2009:18

Wie aus folgender Abbildung 2-6 hervorgeht, zeigen sich innerhalb des Landes große Unterschiede in den regionalen Armutsquoten. Mit 20,3 % ist die Region Ostfriesland am stärksten von Armut betroffen. Sie ist damit die ärmste Region der westlichen Bundesländer. Aber auch Südniedersachsen (18,5 %) und der Osnabrücker Raum (17,0 %) weisen überdurchschnittlich hohe Armutsquoten auf.

**Abb. 2-6: Armutsquoten 2007 in Niedersachsen nach Raumordnungsregionen**



Quelle: Der Paritätische Gesamtverband, Paritätische Forschungsstelle (Der Paritätische 2009:19)

### 3 Vier Branchenanalysen für Niedersachsen

Anhand der zur Verfügung stehenden Daten aus landesweiten statistischen Erhebungen werden Ausmaß und Struktur des Niedriglohnsektors für Niedersachsen insgesamt nur quantitativ deutlich. Um dennoch zu einer detaillierteren qualitativen Analyse der Beschäftigungssituation im Niedriglohnbereich zu gelangen, wird im Folgenden eine branchenspezifische Betrachtung vorgenommen: anhand von insgesamt vier Branchenanalysen, in denen das Augenmerk sowohl auf das niedersächsische Lohn- und Tarifgefüge als auch auf die Beschäftigungsbedingungen gelegt wird, sollen Auswirkungen und Probleme von Niedriglohnbeschäftigung exemplarisch veranschaulicht werden.

Für die Fallauswahl sind zunächst jene Wirtschaftszweige identifiziert worden, die die geringsten Verdienstmöglichkeiten bieten. Hieraus wurde anschließend jeweils eine „Problembranche“ ausgewählt, die einer ausführlichen Betrachtung unterzogen wurde. Dabei handelt es sich um die Branchen *Hotel- und Gaststättengewerbe*, *Bäckereihandwerk*, *Wach- und Sicherheitsgewerbe* sowie den *Einzelhandel*.

Da bisher keine Branchenanalysen mit Fokus auf die spezifischen Arbeitsbedingungen und das Tarifgefüge vorliegen, mussten im Rahmen dieser Studie mittels Expertengesprächen zusätzliche Informationen erhoben werden. Die Auswertung der Interviews gibt u.a. Einblicke in die konkreten Beschäftigungsverhältnisse von Niedriglöhnern, die mit statistischen Daten und Analysen so nicht fassbar gewesen wären. Insofern erweitern und ergänzen die qualitativen Analysen die Datenbasis um wichtige Gesichtspunkte.

Die Expertengespräche wurden in Form von telefonischen Kurzbefragungen anhand eines Interviewleitfadens im April 2009 mit (Fach)referentinnen und -referenten der für die Branche zuständigen Einzelgewerkschaften Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) und Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaften (ver.di) geführt. Die Fragen hoben auf die Branchensituation, die Tariflandschaft sowie auf die Erwerbslagen der Beschäftigten in Niedersachsen ab. Darüber hinaus wurden die Referentinnen und Referenten im Rahmen der Gespräche auch über die Wirkungen eines Mindestlohnes befragt. Die Aussagen und Ergebnisse dieses Aspektes werden mit den Ausführungen des nachfolgenden Kapitels 4 verknüpft, das sich insgesamt mit den Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns beschäftigt.

#### 3.1 Bestimmung der Niedriglohnbranchen

Unter der Annahme, dass jene Branchen ganz besonders von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind, in denen die Durchschnittsverdienste stark nach unten abweichen, lassen sich anhand der in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung ausgewiesenen Zahlen folgende Wirtschaftszweige eingrenzen.

Zu den Branchen, in denen die geringsten Bruttostundenlöhne gezahlt werden, gehören insbesondere die Wachdienste und das Gastgewerbe (siehe folgende Tabelle 3-1). Aber auch im Einzelhandel und im Ernährungsgewerbe, die hier als beschäftigungsstarke Branchen für Niedersachsen von besonderer Bedeutung sind, liegen die Verdienste deutlich unter dem Durchschnitt des Dienstleistungsbereichs, der sowieso schon schlechtere Verdienstmöglichkeiten bietet als das Produzierende Gewerbe.

**Tab. 3-1: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste<sup>1</sup> vollzeitbeschäftigter ArbeitnehmerInnen 2008 nach Wirtschaftszweigen und Leistungsgruppen (LG) (in Euro)**

	Verarbeitendes Gewerbe				Dienstleistungsbereich									
	ges.	Ernährungsgewerbe			ges.	Einzelhandel <sup>2</sup>			Gastgewerbe			Wach- u. Sicherheitsdienste <sup>3</sup>		
		ges.	LG 4 <sup>5</sup>	LG 5 <sup>6</sup>		ges.	ges.	LG 4	LG 5	ges.	LG 4	LG 5	ges.	LG 4
Westdeutschland <sup>4</sup>	20,40	14,48	11,77	11,10	18,32	14,95	11,30	9,38	11,58	9,29	8,40	10,74	9,64	8,93
Niedersachsen	19,42	14,13	11,88	10,30	16,33	13,58	11,09	8,73	10,79	9,42	7,75	9,86	8,88	8,67

Anmerkungen: 1) ohne Sonderzahlungen 2) einschl. Reparatur v. Gebrauchsgütern 3) einschl. Detekteien 4) einschl. Berlin 5) Angelernte ArbeitnehmerInnen 6) Ungelernte ArbeitnehmerInnen

Quelle: Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten 2008; Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen: Vierteljährliche Verdiensterhebung

Nach weiteren Vorrecherchen wurde aus dem eine große Bandbreite umfassenden Wirtschaftszweig des Ernährungsgewerbes die Branche des Bäckereihandwerks ausgewählt. Hier werden nicht nur sehr geringe Stundenlöhne gezahlt, zudem gehört sie zu den arbeitsintensivsten Branchen, in denen der Trend zum Ausbau prekärer Beschäftigungsformen (Minijobs etc.) auf Kosten von Vollzeitarbeitsplätzen stark vorangeschritten ist. Insgesamt können damit alle vier für die Untersuchung ausgewählten Branchen als „typische“ Vertreter für „Billiglohnbranchen“ angesehen werden, so dass die folgenden Befunde in gewissem Maße auch auf andere Branchen übertragbar sind, die ebenfalls stark von Niedriglohnbeschäftigung geprägt werden.

### 3.2 Das Hotel und Gaststättengewerbe (Gastgewerbe)

Zum Hotel- und Gaststättengewerbe bzw. Gastgewerbe<sup>17</sup> zählen die Branchenzweige „Beherbergungsgewerbe“ und „Gaststättengewerbe“ sowie der Bereich „Kantinen und Caterer“ (vgl. NGG 2008a). Das Gastgewerbe zählt insgesamt zu den arbeitsintensivsten Wirtschaftszweigen bundesweit, wobei das Gaststättengewerbe mit ca. 58,7 % der Beschäftigten den Löwenanteil einnimmt.

Ein wesentliches Kennzeichen der Branche ist die enorme Betriebsformenpalette. Im Beherbergungsgewerbe reicht sie vom 5-Sterne Hotel über Pensionen bis hin zu Privatunterkünften. Beim Gaststättengewerbe werden u.a. Restaurants, aber auch Eisdielen, Trinkhallen und Würstchenstände unterschieden (vgl. auch die Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2003). Daneben wird die Branche von einer Klein- und Kleinstbetriebsstruktur geprägt: Über 94 Prozent der Unternehmen wiesen nach der Umsatzsteuerstatistik des Bundesamtes für Statistik 2006 einen Jahresumsatz von weniger als 500 Tausend Euro aus, und laut einer aktuellen Handels- und Gaststättenzählung haben rund 90 Prozent aller Gastgewerbeunternehmen nicht mehr als 10 MitarbeiterInnen (vgl. NGG 2008b:7).

Zu den Besonderheiten des Gastgewerbes zählt das in weiten Bereichen niedrige Qualifikationsniveau. Ein Großteil der anfallenden Arbeit erfordert als sog. einfache Tätigkeit keine Berufsausbildung, sondern weitaus geringere Qualifikationen. Hotelpagen, Türsteher, Hilfs-

<sup>17</sup> Das Hotel- und Gaststättengewerbe wird allgemein auch als Gastgewerbe bezeichnet. Auch im vorliegenden Text werden beide Branchenbezeichnungen synonym verwendet.

kräfte im Küchen- und Restaurantbereich oder Beschäftigte im *Housekeeping*<sup>18</sup>, das den Schwerpunkt einfacher Arbeit in der Hotellerie bildet, werden für ihre als Hilfstätigkeiten angesehene Arbeit entsprechend gering entlohnt (vgl. Hieming u.a. 2005:187f.). Daher gehören nicht geringe Teilbereiche des Hotel- und Gaststättengewerbes per se zum Niedriglohnsektor in Deutschland.

Auch die Beschäftigtenstruktur weicht im Gastgewerbe auffällig von der Struktur in der Gesamtwirtschaft ab. In der Branche arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen, MigrantInnen und gering Qualifizierte, wobei die Arbeitskräfte insgesamt überdurchschnittlich jung sind (vgl. Vanselow 2007:218).

### 3.2.1 Bundesweite Kennziffern und Entwicklungen der Branche

Nach Jahren einer wirtschaftlich verhaltenen Entwicklung ist die Zahl der Unternehmen im Gastgewerbe im Jahr 2006 erstmalig wieder gestiegen von 158.969 (2005) auf 179.782 (2006) (NGG 2008a:2). Jedoch muss hier zwischen den einzelnen Branchenzweigen differenziert werden. So hat das Gaststättengewerbe, das gemessen an der Anzahl der Betriebe mit einem Branchenanteil von 72,9 % das Schwergewicht der Gesamtbranche bildet, seinen von Betriebsschließungen geprägten negativen Trend der Vorjahre weiter fortgesetzt. Das dennoch insgesamt positive Unternehmenswachstum in 2006 beruht im Wesentlichen auf der erfolgreichen Entwicklung bei den Betrieben, die zur Systemgastronomie zu zählen sind.

Im Gegensatz zum Gaststättengewerbe hat sich das Beherbergungsgewerbe, zu dem lediglich 23,3 % der Betriebe zählen, insgesamt positiv entwickelt. Insbesondere in der Groß- und Kettenhotellerie hat sich 2006 die Zahl der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr erheblich erhöht. Dies ist u.a. auf den bundesweit zu beobachtenden Strukturwandel im Beherbergungsgewerbe zurückzuführen: Kleine Hotelbetriebe verlieren an Bedeutung, während große Hotels und Hotelketten den Markt beherrschen. So hat sich allein die Anzahl der Hotelgesellschaften am deutschen Markt zwischen 2002 und 2006 um 16,7 % erhöht (ebd.).

Mit der steigenden Anzahl von Betrieben hat die Umsatzentwicklung in den letzten Jahren nicht mithalten. Vielmehr sind die Umsätze in der Gesamtbranche auch im Jahr 2008 weiter gesunken (Tabelle 3-2). Eine schwache Konsumnachfrage seitens der privaten Verbraucher und die Mehrwertsteuererhöhung werden hierfür verantwortlich gemacht.

**Tab. 3-2: Umsätze im Gastgewerbe 2007 und 2008 (in Mrd. Euro)**

Betriebsart	2007	2008
Beherbergungsgewerbe	18,469	18,648
darunter: Hotellerie	16,556	16,639
darunter: sonstiges Beherbergungsgewerbe	1,918	2,009
Gaststättengewerbe	32,799	32,402
darunter: speisengeprägte Gastronomie	25,513	25,360
darunter: getränkegeprägte Gastronomie	7,215	7,042
Pachtkantinen und Caterer	4,305	4,407
<b>Gastgewerbe insgesamt</b>	<b>55,731</b>	<b>55,457</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt

<sup>18</sup> Mit Housekeeping werden im Beherbergungsgewerbe die Arbeitsbereiche der Reinigung, Pflege und Instandhaltung der Zimmer und der Wäsche (Näherei, Wäscherei) bezeichnet.

Allerdings lässt die Tabelle auch erkennen, dass die negative Entwicklung allein auf das Gaststättengewerbe als Branchenschwergewicht zurückgeht, während die Bereiche Beherbergungsgewerbe sowie Pachtkantinen und Caterer leichte Umsatzsteigerungen erzielen konnten.

Bei der in Tabelle 3-3 dargestellten Betrachtung der nominalen und realen Veränderungsrate fällt dagegen auf, dass bei allen ausgewiesenen Betriebsarten von 2007 auf 2008 Umsatzeinbußen zu konstatieren sind.

**Tab. 3-3: Umsatzentwicklung des Gastgewerbes nominal/real zwischen 2006 und 2008 (Veränderungen zum Vorjahr in Prozent)**

Betriebsart	2006		2007		2008	
	nominal	real	nominal	real	nominal	real
Beherbergungsgewerbe	3,8	2,2	1,3	-1,0	1,9	-1,6
darunter: Hotellerie	4,0	2,4	1,1	-1,1	2,1	-1,3
darunter: sonstiges Beherbergungsgewerbe	1,3	-1,0	2,5	0,3	0,4	-4,8
Gaststättengewerbe insgesamt	-0,7	-1,9	-2,3	-4,9	0,9	-1,4
darunter: speisengeprägte Gastronomie	-0,8	-2,0	-1,6	-4,3	1,7	-0,8
darunter getränkegeprägte Gastronomie	-0,3	-1,5	-5,6	-8,3	-2,6	-4,6
Pachtkantinen und Caterer	3,3	2,0	2,4	-0,4	2,2	-0,2
Gastgewerbe insgesamt	1,4	0,0	-0,5	-3,0	1,4	-1,3

Quelle: Statistisches Bundesamt

Die negative Umsatzentwicklung in den letzten Jahren blieb nicht ohne Auswirkungen auf die bundesweite Beschäftigungsentwicklung (Tabelle 3-4). Zwar ist die Zahl aller Beschäftigten zwischen 2005 und 2008 relativ konstant geblieben. So waren im Jahr 2008 mit etwa 1,1 Mio. Beschäftigten annähernd so viele Personen beschäftigt wie im Jahr 2005 (DEHOGA 2008:3). Jedoch ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten stetig gesunken. Im Jahr 2008 hat es hier sogar einen Rückgang um fast 10 Prozent gegeben. Demgegenüber ist die Teilzeitbeschäftigung im gleichen Zeitraum kontinuierlich angestiegen, wobei sich dahinter auch eine hohe Zahl von MinijobberInnen verbirgt (vgl. NGG 2008a:3)

**Tab. 3-4: Beschäftigte<sup>1</sup> im Gastgewerbe (Messzahlen 2005=100) in Deutschland**

Jahr	Beschäftigte insgesamt	Veränderung zum Vorjahr in %	Vollzeitbeschäftigte	Veränderung zum Vorjahr in %	Teilzeitbeschäftigte	Veränderung zum Vorjahr in %
2005	100		100		100	
2006	99,9	-0,1	98,5	-1,5	101,0	1,0
2007	100,1	0,2	97,6	-0,9	102,2	1,2
2008	99,9	-0,2	88,4	-9,4	102,9	1,1

Anmerkung: 1) inkl. geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Aushilfen, HeimarbeiterInnen etc.

Quelle: Bundesamt für Statistik, Fachserie 6 Reihe 7.4

Der Bedeutungsgewinn der Teilzeitbeschäftigung resultiert in starkem Maße aus einer seit Jahren zu beobachtenden Ersetzung regulärer Beschäftigung durch 400-Euro-Jobs. Nach den in Tabelle 3-5 angeführten Angaben des Statistischen Bundesamtes hat sich die Zahl der nicht im Nebenjob, sondern ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe zwischen 2003 und 2006 laufend erhöht. Waren es Ende 2003 schon knapp 404 Tausend, so stieg deren Zahl bis September 2006 auf 470 Tausend an. Einschließlich der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten arbeiteten im September 2006 damit gut 657 Tausend Beschäftigte des Gastgewerbes als Minijobber. Das ist ein Anteil von 52 Prozent aller Beschäftigten.

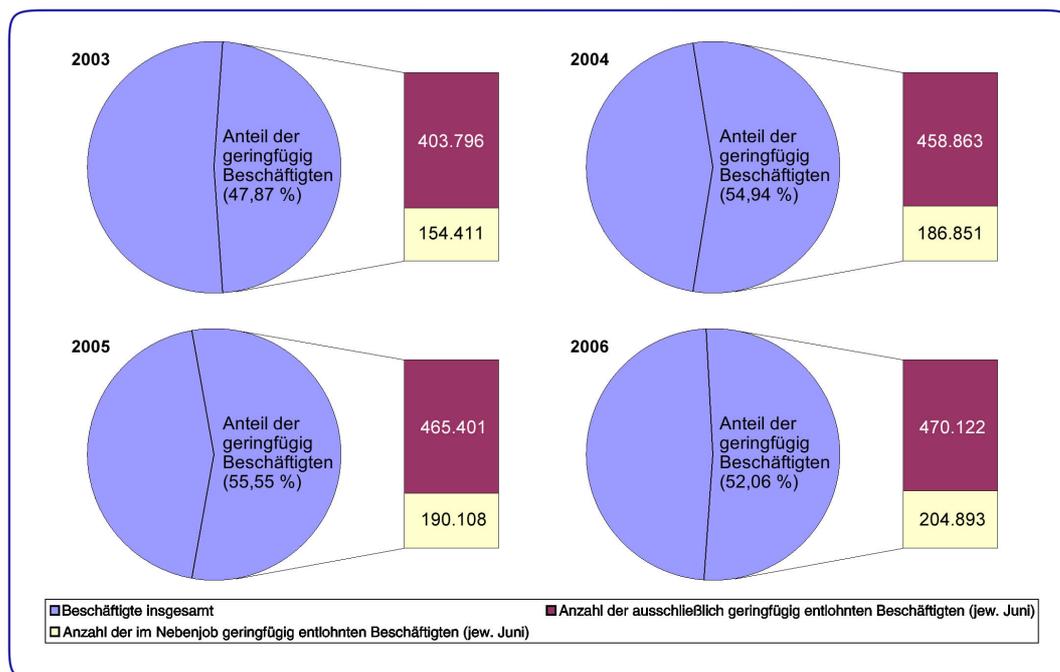
**Tab. 3-5: Geringfügig entlohnte Beschäftigte im Gastgewerbe in Deutschland 2003 bis 2006 (jew. zum Dezember)**

	Beschäftigte <sup>1</sup> insgesamt	geringfügig entlohnte Beschäftigte			
		gesamt	Anteil an den insgesamt Beschäftigten ( in %)	ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte	im Nebenjob geringfügig entlohnte Be- schäftigte
<b>2003</b>	1.166.000	558.207	47,87	403.796	154.411
<b>2004</b>	1.175.328	645.714	54,94	458.863	186.851
<b>2005</b>	1.179.992	655.509	55,55	465.401	190.108
<b>2006<sup>2</sup></b>	1.296.592	675.015	52,06	470.122	204.893

Anmerkungen: 1) inkl. geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Aushilfen, HeimarbeiterInnen etc. 2) Angabe für September 2006

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

**Abb. 3-1: Anteil der geringfügig entlohnten Beschäftigten im Gastgewerbe in Deutschland (in Prozent)**



Quellen: Bundesagentur für Arbeit; DEHOGA; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung

Die Verdienstmöglichkeiten im Gastgewerbe sind vergleichsweise schlecht. Ein Vergleich der Bruttoverdienste aller Arbeitnehmer mit den Verdiensten der ArbeitnehmerInnen im Gastgewerbe (Tabelle 3-6) zeigt, dass unabhängig von den Beschäftigungsformen im Gastgewerbe durchgängig unterdurchschnittliche Löhne gezahlt werden.

**Tab. 3-6: Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen) aller Beschäftigten im Gastgewerbe 2006 nach Beschäftigungsformen**

	alle Branchen				Gastgewerbe			
	Beschäftigte insgesamt	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	geringfügig Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	geringfügig Beschäftigte
Bruttomonatsverdienst in Euro	2.335	2.937	1.407	278	1.147	1.853	916	266
durchschnittl. Wochenarbeitszeit in Std.	33,11	38,62	23,38	8,73	29,29	39,54	23,11	8,86
kalkulatorischer Bruttostundenlohn <sup>1</sup> in €	16,29	17,56	13,90	7,35	9,04	10,82	9,15	6,93

Anmerkung: 1) Bruttomonatsverdienst/4,33 Wochen/durchschnittl. Wochenarbeitszeit

Quelle: Stat. Bundesamt: Verdienststrukturerhebung 2006; eigene Berechnungen

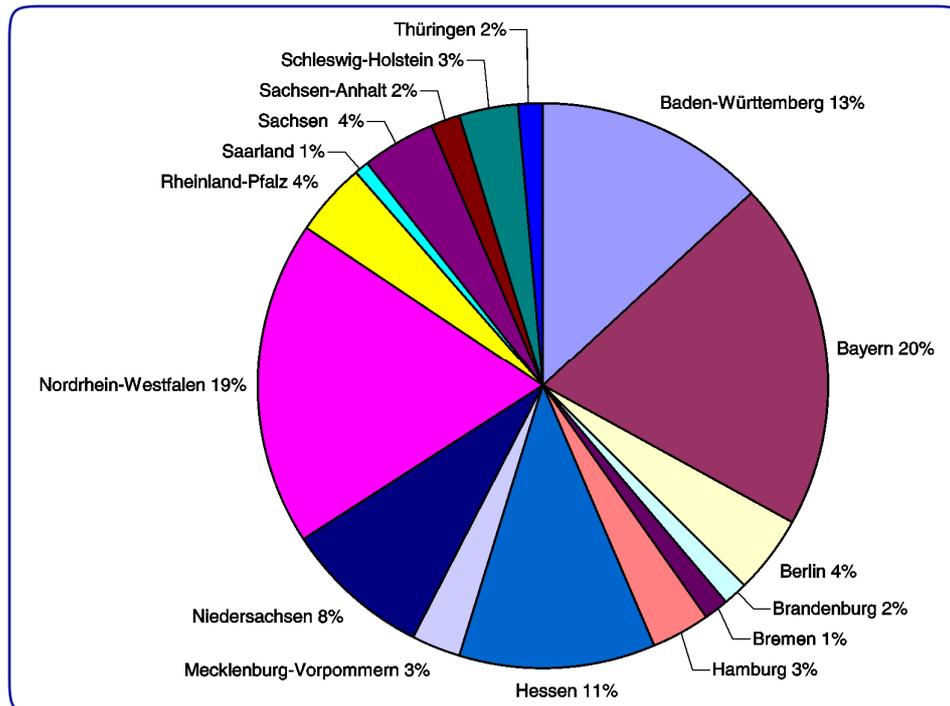
Nach Angaben der Verdienststrukturerhebung erhielten die geringfügig Beschäftigten des Gastgewerbes 2006 durchschnittlich einen Stundenlohn von 6,93 €. Damit gehören sie zur Gänze dem Niedriglohnsektor an und sind weit entfernt von armutsfesten Löhnen.

Darüber hinaus verdienten sowohl die Teilzeitbeschäftigten als auch die Vollzeitbeschäftigten im Gastgewerbe weitaus schlechter als in anderen Branchen, was den Eindruck einer „Billiglohnbranche“ nochmals verstärkt.

### 3.2.2 Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen

Die aufgezeigten bundesweiten Entwicklungstrends der letzten Jahre haben die Situation der Branche im Land Niedersachsen in gleicher Weise geprägt. Nach Aussagen eines Interviewpartners sind sowohl bei der Umsatzentwicklung, als auch bei der Veränderung der Beschäftigungsstrukturen (Dominanz von Teilzeit- und Minijobs) keine wesentlichen Unterschiede zum Bundesgebiet erkennbar (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referenten vom 16.4.2009).

Mit einem Umsatzanteil von 8,3 % am Gesamtumsatz der Branche (vgl. Abbildung 3-2) liegt Niedersachsen nach Bayern (19,9 %), Nordrhein-Westfalen (18,7 %), Baden-Württemberg (13 %) und Hessen (11,3 %) an fünfter Stelle aller Bundesländer. Für Niedersachsen mit seinen touristisch bedeutsamen Regionen zählt das Hotel- und Gaststättengewerbe damit zu einem der wichtigen Wirtschaftszweige.

**Abb. 3-2: Umsatzanteile im Gastgewerbe nach Sitz der Unternehmen 2008 (in %)**

Quelle: [http://www.dehoga-bundesverband.de/uploads/daten\\_fakten\\_trends/zah lenspiegel\\_und\\_branchenberichte/zahlenspiegel\\_4\\_quartal\\_2008.pdf](http://www.dehoga-bundesverband.de/uploads/daten_fakten_trends/zah lenspiegel_und_branchenberichte/zahlenspiegel_4_quartal_2008.pdf)

In Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung ist in Niedersachsen der bundesweite Trend einer Zunahme der geringfügigen Beschäftigung zu Lasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bereits so weit fortgeschritten, dass seit Jahren schon mehr Minijobber als Voll- und Teilzeitkräfte in der Branche arbeiten. Hier scheint momentan eine gewisse Sättigung erreicht, da der seit 2006 zu beobachtende Beschäftigungszuwachs sowohl eine Zunahme bei der sozialversicherungspflichtigen wie der geringfügigen Beschäftigung bewirkt. Dabei ist allerdings zu beachten, dass der Anteil der geringfügigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Niedersachsen schon sehr viel früher die 50 Prozent Marke überschritten hatte als in Deutschland insgesamt. Lag ihr Anteil etwa im Jahr 2003 deutschlandweit noch bei 47,9 % (Tabelle 3-5), so betrug er in Niedersachsen bereits 52,4 %.

**Tab. 3-7: Erwerbstätige im Gastgewerbe in Niedersachsen nach Beschäftigungsform 2003 bis 2008 (Stichtag jeweils 31.12.)**

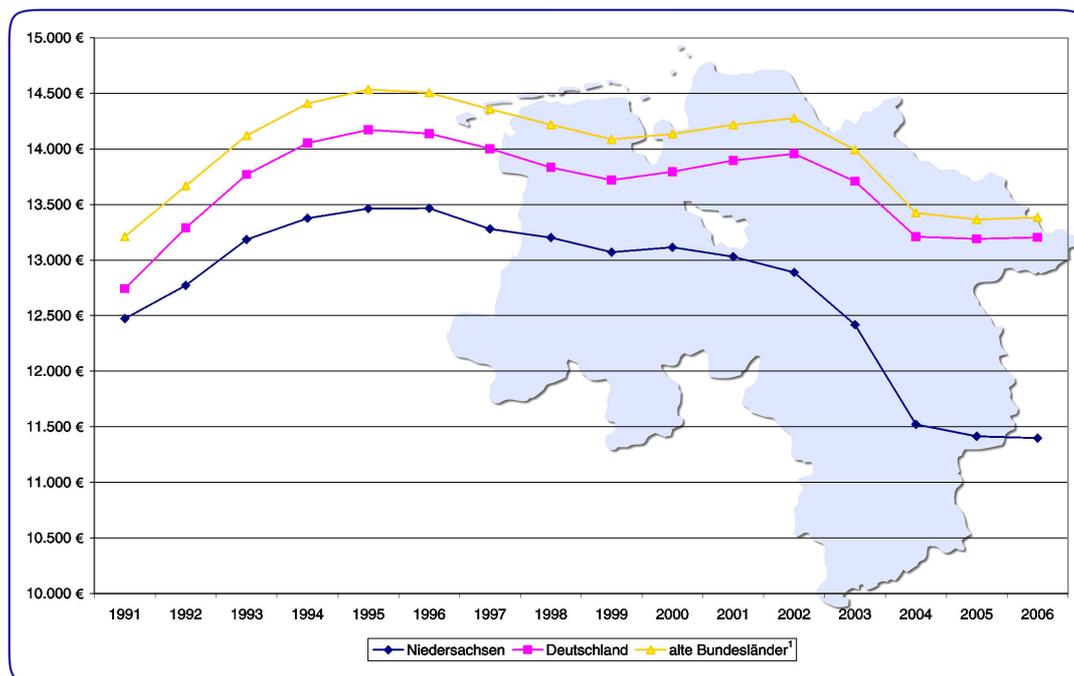
Jahr	SVB <sup>1</sup> und Minijobs insgesamt	SVB insgesamt	geringfügig Beschäftigte (Minijobs)	Anteil (%) der Minijobs an SVB gesamt
2003	126.726	60.293	66.433	52,4
2004	135.737	59.532	76.205	56,1
2005	129.470	59.471	69.999	54,1
2006	130.847	61.442	69.405	53,0
2007	134.035	63.195	70.840	52,9
2008 <sup>2</sup>	143.506	69.542	73.964	51,5

Anmerkungen: 1) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2) Zahlen mit den Vorjahren teilweise nicht vergleichbar wegen der Umstellung von WZ-2003 auf WZ-2008

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Minijobzentrale; eig. Berechnungen

Was die Verdienstmöglichkeiten anbelangt, ist die Entwicklung in Niedersachsen allerdings überdurchschnittlich schlecht verlaufen. Bei einer Gegenüberstellung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Gastgewerbe in Niedersachsen, in Deutschland und in den alten Bundesländern (Abbildung 3-3) wird deutlich, dass die niedersächsischen Beschäftigten in den letzten 15 Jahren durchgehend deutlich weniger verdient haben als die Beschäftigten im bundesweiten Durchschnitt. Seit 2000 hat sich dieser Abstand allerdings dramatisch vergrößert, weil der Jahresverdienst im niedersächsischen Gastgewerbe von knapp 13 Tausend Euro auf unter 11.500 Euro im Jahr 2006 überdurchschnittlich stark gefallen ist. Damit hatten die niedersächsischen Beschäftigten 2006 im Durchschnitt einen um 1.500 Euro geringeren Jahresbruttoverdienst als ihre KollegInnen bundesweit.

**Abb. 3-3: Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (Inland) im Gastgewerbe – Niedersachsen und Deutschland im Vergleich (1991 bis 2006)**



Anmerkung: 1) einschl. Berlin

Quelle: VGrdL 2009: Tab. 5.4.1.2; eigene Darstellung

### 3.2.3 Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche

Im Gastgewerbe herrschen keine tariflosen Zustände. Allerdings werden hier die Tarifverträge grundsätzlich regional abgeschlossen. Diese Regionalisierung hat dazu geführt, dass es nunmehr bundesweit 18 regionale Flächentarifverträge mit zum Teil erheblichen Unterschieden, sowohl was das Lohnentgelt als auch was die Regelungen der sonstigen Arbeitsbedingungen anbelangt, gibt. Zudem existiert ein bundesweit geltender Spezialtarifvertrag für die Systemgastronomie und zur Altersvorsorge.

Auf Seiten der Arbeitgeber wird die Branche vom deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) repräsentiert. Der Bundesverband gliedert sich als Dachorganisation in 17 Landesverbände und drei Fachverbände, den Hotelverband Deutschland (IHA), die Union der Pächter von Autobahn-Service-Betrieben (UNIPAS) und den Verband der Internationalen Caterer in Deutschland (V.I.C.). Die für die Beschäftigten im niedersächsischen Gastgewerbe zuständige Gewerkschaft NGG vertritt die Interessen der ArbeitnehmerInnen.

Die Mehrheit der deutschen DEHOGA-Mitglieder hat eine Mitgliedschaft mit Tarifbindung. Eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) ermöglichen bisher nur wenige DEHOGA-Landesverbänden. In Niedersachsen wird derzeit keine OT-Mitgliedschaft angeboten (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referenten vom 16.4.2009).<sup>19</sup>

Aufgrund der regional unterschiedlich ausgehandelten Tarifverträge zeigen sich bei den Entgeltvereinbarungen deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. So lag das unterste Tarifentgelt im Gastgewerbe im Jahr 2006 zwischen 881 Euro (Thüringen) und 1.403 Euro (Beden-Württemberg) (vgl. Pohl 2007:62).

Neben den regionalen Tarifverträgen existieren zudem Manteltarifverträge, die in Bremen, Schleswig-Holstein, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Für Niedersachsen haben die NGG und der DEHOGA-Landesverband Niedersachsen am 28.6.2000 einen Manteltarifvertrag abgeschlossen, der zum 15.4.2008 erneuert wurde und seit dem 1.5.2008 gültig ist.

Zudem konnte in Niedersachsen nach 58 „tariflosen“ Monaten, zeitgleich mit dem Abschluss des Manteltarifvertrags ein Entgelttarifvertrag (ETV) zwischen der NGG und der DEHOGA abgeschlossen werden. Der Vertrag gilt seit dem 1.5.2008 und ist Ende April 2010 von den Vertragsparteien kündbar. Der Entgeltvertrag bezieht sich genau wie der Manteltarifvertrag auf das Gebiet des Landes Niedersachsen mit Ausnahme der in einem Sondertarifvertrag erfassten Gebiete der Ostfriesischen Nordseeinseln und des ehemaligen Verwaltungsbezirks Oldenburg (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referenten vom 16.4.2009).

Die Entgeltsätze sind auf 8 Entgeltstufen aufgeteilt (siehe Tabelle 3-8), wobei Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung in die beiden ersten Entgeltstufen eingruppiert werden. Über die Entgeltstufen 3 bis 7 werden in der Regel Personen mit Berufsausbildung und mehrjähriger Erfahrung entlohnt. In die Entgeltstufe 8 werden Beschäftigte eingruppiert, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbständig erledigen.

**Tab. 3-8: Entgeltsätze laut ETV in Niedersachsen vom 15.4.2008 (in Euro)**

	<b>Bruttomonatsentgelt</b>	<b>Nettolohn (für Steuerklasse I)</b>	<b>kalkulatorischer Bruttostundenlohn<sup>1</sup></b>
Entgeltstufe 1	1.296	960	7,66
Entgeltstufe 2	1.422	1.022	8,41
Entgeltstufe 3a	1.576	1.099	9,32
Entgeltstufe 3b	1.685	1.158	9,97
Entgeltstufe 4	1.794	1.215	10,61
Entgeltstufe 5	1.924	1.283	11,38
Entgeltstufe 6	2.046	1.346	12,10
Entgeltstufe 7	2.266	1.457	13,40
Entgeltstufe 8	2.422	1.534	14,33

Anmerkung: 1) Bruttomonatslohn/4,33 Wochen/39,0 Wochenstunden

Quelle: ETV Niedersachsen in der Fassung vom 15.4.2008; eig. Berechnungen

<sup>19</sup> In den letzten Jahren sind insbesondere ostdeutsche Mitgliedsverbände des DEHOGA-Verbandes dazu übergegangen, Neumitgliedern die Tarifbindung freizustellen. "Der Verband begründet diesen Schritt mit der abnehmenden Bindungskraft (Tarifflucht), den gravierenden Unterschieden bei der Ertragskraft von Klein- und Großbetrieben und somit der Fähigkeit, die tariflichen Regelungen auch finanzieren zu können, sowie mit der Verbandsabstinz neuer Betriebe." (Vanselow 2007:223)

Die derzeitigen Ausbildungsvergütungen liegen bei 425 Euro für das 1. und 480 Euro für das 2. Ausbildungsjahr. Im 3. Jahr der Ausbildung verdienen die Auszubildenden 555 Euro brutto (vgl. EVT, Niedersachsen in der Fassung vom 15.4.2008).

Aus Sicht der Gewerkschaft ist das Mindestlohnziel „Kein Lohn unter 7,50 Euro“ damit erreicht. Legt man jedoch die für 2007 errechnete Niedriglohnschwelle von 9,62 € für Westdeutschland (Kalina/Weinkopf 2009:10) an, so verbleiben die Beschäftigten der unteren drei Entgeltstufen weiterhin im Niedriglohnbereich. Im Interview wies der befragte NGG-Referent zudem darauf hin, dass die vielen als Minijobber arbeitenden Beschäftigte häufig nicht nach Tarif bezahlt werden und somit noch weitaus geringere Stundenlöhne erhalten (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referenten vom 16.4.2009).

Die ausgehandelten Tarifentgelte verlieren darüber hinaus für immer mehr Beschäftigte an Bedeutung, da, so die Aussage des NGG-Referenten, die Tarifbindung in der Branche immer weiter abnimmt – was auch zu einer weiteren Aushöhlung von einzelnen Bereichen, die der Manteltarifvertrag regelt, führt.

Auch Tarifbruch ist ein Problem, das besonders häufig bei Mehrarbeitszuschlägen, Arbeitszeit und Urlaubsregelungen zu beobachten ist. Weitgehende Tariftreue, so der befragte Gewerkschafter, findet sich insbesondere im Beherbergungsgewerbe und zwar im Bereich der Ketten-Hotellerie. In diesem Zweig seien häufig Betriebsräte vertreten, und die existierenden Tarifverträge werden von den Arbeitgebern in der Regel eingehalten. Anders sieht es dagegen im Gaststättengewerbe aus. Hier stehen Tarifbrüche an der Tagesordnung. Selten seien in Betrieben mit weniger als 10 MitarbeiterInnen Betriebsräte vorhanden, die die Durchsetzung und die Einhaltung von Tarifverträgen kontrollieren könnten. Die Beschäftigten sind dort eher der Willkür des Arbeitgebers ausgeliefert und hätten in der Regel Angst, sich gegen ihren Chef aufzulehnen und ihre Rechte einzufordern (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referenten vom 16.4.2009).

Die Einschätzung des NGG-Referenten deckt sich insbesondere für das Gaststättengewerbe mit den Befunden von Pohl (2007). Nach dessen Angaben ist in den vielen Klein- und Mittelbetrieben des Gastgewerbes die häufige Präsenz des Chefs und seine teilweise Mitarbeit die Regel: „Aus Angst vor Sanktionen und mangels Arbeitsplatzalternativen werden Konflikte selten ausgetragen. (...) Hinzu kommt, dass mittelständische Arbeitgeber sich gegen die Bildung von Betriebsräten sehr ablehnend verhalten. Schikanen und Behinderungen sind an der Tagesordnung. Auch sind die Beschäftigungsstrukturen (viele Aushilfskräfte, Abrufbeschäftigte, Minijobber, Saisonbeschäftigte und Teilzeitkräfte) wenig geeignet, dauerhafte Strukturen der Interessenvertretung zu ermöglichen“ (Pohl 2007:61).

In der Studie von Pohl wird darüber hinaus auf ein weiteres Problem der Branche aufmerksam gemacht: die zunehmende Schwarzarbeit, die insbesondere im Gaststättengewerbe um sich greift. Pohl schätzt, dass in Deutschland etwa 100 Tausend illegal Beschäftigte in vielfältigen Formen tätig sind. Nach Ausführungen des NGG-Referenten ist das Problem der Schwarzarbeit eng mit der Ausweitung der Minijobs verbunden. So biete der Minijob meist das „Deckmäntelchen für Schwarzarbeit“, wenn Personen im Gastgewerbe als Minijobber angemeldet seien, dann aber inoffiziell in Vollzeit arbeiteten und entsprechend schwarz entlohnt würden (Expertengespräch mit NGG-Referenten vom 16.4.2009). Inwieweit ein erster von der NGG ausgehandelter Tarifvertrag gegen illegale Beschäftigung mit seinen Regelungen für die Fälle der nicht ordnungsgemäßen Abführung von Steuern und Sozialabgaben dieser Entwicklung gegensteuern kann, bleibt abzuwarten (vgl. Pohl 2007:65).

Nach Angaben des NGG-Referenten sind mehr als 50 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in Niedersachsen als prekär zu bezeichnen. Schwarzarbeit, unbezahlte Mehrarbeit<sup>20</sup>, regelmäßige Überstunden, Tarifbrüche, Unterbindung der Betriebsratsbildung, all dies zeigt die schlechten Arbeitsbedingungen in einer Branche, in der die Beschäftigten auch in Niedersachsen häufig nur zu Niedriglöhnen arbeiten. Bemerkenswert ist nach Aussage des Interviewpartners, dass sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte trotz dieser Zustände nur über ein geringes „Unrechtsbewusstsein“ verfügen. Der NGG-Referent spricht hierbei von einem regelrechten „Sozialisationsprozess“, der zu einem merkwürdigen Verständnis von Normalität geführt habe. Beispielsweise seien sich Arbeitgeber wie Beschäftigte in der Regel darüber einig, dass es im Gastgewerbe schon immer üblich war, dass Mehrarbeit geleistet werde und dass dies auch zum Beruf gehöre.

Zusammenfassend betrachtet zeigt das Gastgewerbe sowohl bundesweit als auch in Niedersachsen die typischen Merkmale einer Niedriglohnbranche. Das geringe Qualifikationsniveau eines Großteils der Beschäftigten und der Umbau der Beschäftigung weg von Vollzeitkräften hin zu Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern führen in Verbindung mit einem sich über einen Preiswettbewerb ausdrückenden starken Konkurrenzdruck in Zeiten eines allgemein schlechten Konsumklimas dazu, dass das Lohnniveau der Beschäftigten seit Jahren absinkt. Ein durch starke Zersplitterung, Tariffucht und ein fast schon Tradition zu nennendes weit verbreitetes Unterlaufen tariflicher Regelungen geschwächtes Tarifsysteem kann seine Funktion, angemessene und gerechte Einkommen für alle zu sichern, nicht mehr umfassend erfüllen, zumal die Beschäftigten aus verschiedensten Gründen über nur geringe Möglichkeiten der Gegenwehr verfügen.

### **3.3 Das Bäckerhandwerk**

Das Bäckerhandwerk gilt mit einem jährlichen Gesamtumsatz von rund 12 Mrd. Euro und bundesweit mehr als 250 Tausend<sup>21</sup> Beschäftigten als einer der großen Handwerksberufe (vgl. Zentralverband des Deutschen Bäckereihandwerks 2008). Es bildet neben der Backwarenindustrie einen traditionell bedeutenden Teilbereich des Backgewerbes. Dabei umfasst die Branche der „Herstellung von Backwaren“, wie sie offiziell heißt, industrielle wie handwerkliche Produktionsformen. Sie gliedert sich daher in drei Betriebsarten: die traditionellen Handwerksbäckereien, die Filialisten und die industriell strukturierten Großbäckereien.

Während das zum größten Teil klein- und mittelständisch strukturierte Bäckerhandwerk mit seinen Berufen Bäcker/in und Bäckereifachverkäufer/in über die Handwerkskammern organisiert ist, werden die Großbäckereien als zweiter Bereich des Backgewerbes in der Mehrheit der Backwarenindustrie zugeordnet, die in Abgrenzung zu den Handwerkskammern eine eigene Verbandsvertretung besitzen.

Wie das gesamte Ernährungsgewerbe so unterliegt auch das Bäckerhandwerk einem tiefgreifenden wirtschaftlichen Strukturwandel, der in den letzten Jahren durch einen deutlich erkennbaren Konzentrationsprozess auf dem Backwarenmarkt geprägt ist. Die Zahl der Betriebe mit unter 20 Beschäftigten nimmt ab, die verbleibenden Betriebe werden tendenziell

<sup>20</sup> Nicht entlohnte Mehrarbeit lässt sich durch den üblichen Schichtdienst mit seiner schnellen Abfolge von Spät- und Frühdiensten relativ leicht verschleiern. Für den Beschäftigten sei es so oft nur schwer nachvollziehbar, ob die Höchstarbeitszeit von 10 Stunden inklusive einer angeordneten Mehrarbeitszeit bereits erreicht wurde oder nicht (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referenten vom 16.4.2009).

<sup>21</sup> Die in der Quelle des Zentralverbandes genannte Zahl von 280 Tausend bezieht sich auf die Beschäftigten in der gesamten Backwarenbranche. Für das Bäckerhandwerk müssen 30 Tausend Beschäftigte aus der Backwarenindustrie abgezogen werden.

größer und wandeln sich häufig zu Filialbäckereien. Leidtragende der Entwicklung sind insbesondere kleine Handwerksbäckereien, die dem Verdrängungswettbewerb, der sich über Kostendruck und verlängerte Ladenöffnungszeiten vollzieht, wenig entgegensetzen können (vgl. Beile u.a. 2009:19-24).

Während in der Backwarenindustrie gute Einkommen erzielt werden können, zählt das Bäckereihandwerk zu den Niedriglohnbranchen, in denen verbreitet Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle gezahlt werden. Die niedrigsten Löhne entfallen in diesem Wirtschaftsbereich auf weibliche Backwarenfachverkäuferinnen in kleinen Handwerksbetrieben, in denen der Trend zum Minijob bereits länger Einzug gehalten hat. In dem wachsenden Bereich der Filialbäckereien werden aufgrund von unternehmensspezifischen Tarifvereinbarungen allerdings teilweise auch höhere Entgelte gezahlt.

### 3.3.1 Bundesweite Kennziffern und Entwicklungen der Branche

Der Umsatz im Backgewerbe nahm nach Angaben der NGG in 2007 gegenüber dem Vorjahr um 8,5 Prozentpunkte zu und konnte auf insgesamt 9,5 Mrd. Euro gesteigert werden. Diese Umsatzsteigerung ist allerdings insbesondere den Großbäckereien und den Filialbäckern zuzurechnen. Mit einem Jahresumsatz von mehr als 5 Mio. Euro haben sie einen Anteil von 53 Prozent am Gesamtumsatz. Großbäckereien machen jedoch nur 2 Prozent aller Betriebe aus. Dagegen sind 75 Prozent aller Betriebe kleinere Bäckereien, deren Jahresumsatz 500 Tausend Euro pro Jahr nicht übersteigt. Damit tragen sie nur mit 16 Prozent zum Gesamtumsatz der Branche bei (vgl. Zentralverband des Deutschen Bäckereihandwerks 2008 und NGG-Branchenbericht 2008 unter: [http://www.ngg.net/branche\\_betrieb/backgewerbe/branchen\\_info/](http://www.ngg.net/branche_betrieb/backgewerbe/branchen_info/)).

Folgende Tabelle 3-9 fasst die wichtigsten Eckdaten des Bäckereihandwerks für das Jahr 2007 zusammen:

**Tab. 3-9: Bundesweite Kennziffern<sup>22</sup> des Bäckereihandwerks 2007**

	2007
Bäckereifachgeschäfte gesamt	46.000
Handwerksbetriebe <sup>1</sup>	15.781
Filialen <sup>2</sup>	30.000
Gesamtumsatz in Mrd.Euro <sup>3</sup>	12,34
durchschnittl. Jahresumsatz/Betrieb in Euro <sup>1</sup>	782.000
Beschäftigte <sup>4</sup>	283.400
davon Auszubildende	36.900
durchschnittliche Mitarbeiterzahl je Betrieb	18

Anmerkungen: 1) zum 31.12.2007 2) Hochrechnung 3) ohne Mehrwertsteuer  
4) inkl. der etwa 50 Tausend mithelfenden Familienangehörigen

Quelle: Zentralverband des Deutschen Bäckereihandwerks 2008

Der oben erwähnte Konzentrationsprozess in der Branche hatte zur Folge, dass die Gesamtzahl aller Betriebe im Backgewerbe von 2000 bis 2006 um 17,6 % zurückgegangen ist. Er ist allerdings differenziert zu betrachten, wie auch der folgenden Tabelle 3-10 zu entnehmen ist: Während die Zahl der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten zurückgegangen

<sup>22</sup> Die vom Zentralverband des Deutschen Bäckereihandwerks genannten Zahlen beruhen auf Schätzungen

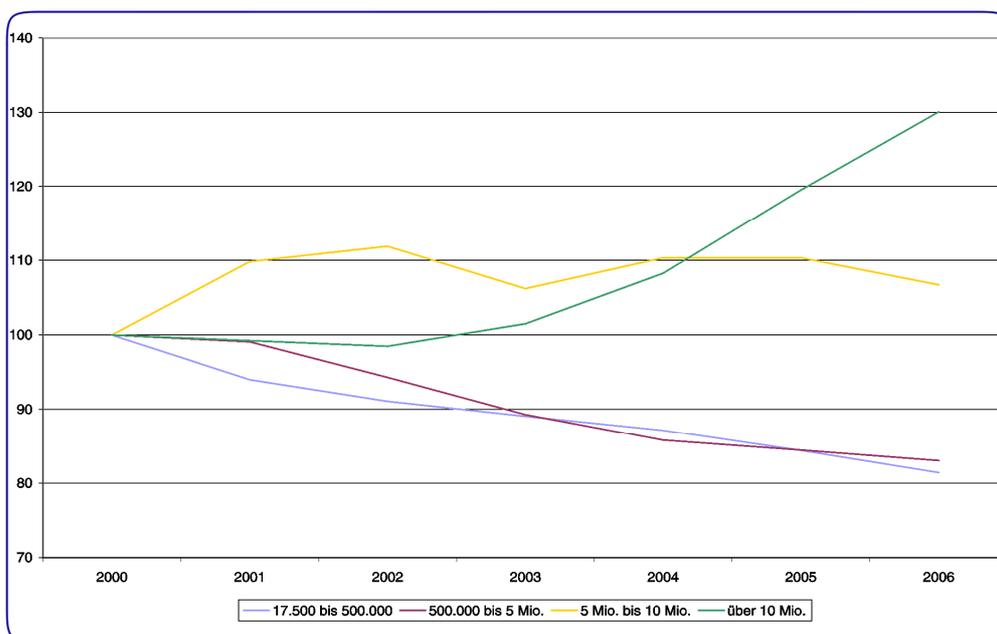
ist, haben sich die Filialbäcker weiter ausgebreitet. Somit hat sich insbesondere die Zahl der umsatzschwachen Betriebe stark verringert, während bei den Großbäckereien und großen Filialbäckern mit Jahresumsätzen von mehr als 10 Millionen Euro eine starke Zunahme stattgefunden hat (vgl. auch Abbildung 3-4).

**Tab. 3-10: Betriebe im Backgewerbe nach Umsatzgrößenklassen 2000 bis 2006**

Umsatzgrößenklasse in €	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
17.500 bis 500.000	15.215	14.301	13.860	13.553	13.264	12.847	12.392
500.000 bis 5 Mio.	4.761	4.718	4.490	4.252	4.086	4.022	3955
5 Mio. bis 10 Mio.	193	212	216	205	213	213	206
über 10 Mio.	133	132	131	135	144	159	173
gesamt	20.302	19.363	18.697	18.145	17.707	17.241	16.726

Quelle: Beile u.a. 2009:57f.

**Abb. 3-4: Entwicklung der Betriebsanzahl nach Umsatzgrößenklassen 2000 bis 2006 (Index 2000 = 100) in Deutschland**



Quelle: Beile u.a. 2009:57f.; eigene Darstellung

Aller Voraussicht nach wird der Marktanteil des Handwerks auch in den kommenden Jahren weiter abnehmen. Nach Angaben des Verbandes Deutscher Großbäckereien schließen täglich drei Bäckereien in Deutschland. „Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks geht davon aus, dass in den nächsten fünf bis zehn Jahren die Zahl der Handwerksbäckereien von 14.000 auf 8.000 Bäckereien schrumpfen wird.“ (Beile u.a. 2009:85)

Zu nicht geringen Teilen geht die Branchenentwicklung auch auf ein verändertes Konsumverhalten der VerbraucherInnen zurück, von dem insbesondere die Discounter sowie die anderen Vertriebseinheiten im Lebensmitteleinzelhandel mit ihren neu aufgenommenen Bä-

ckereien<sup>23</sup> profitieren. Diese haben sich gut an die veränderten Bedürfnisse der KundInnen angepasst, die immer mehr zu so genannten Fertig-Produkten tendieren, so dass den Backwaren der die Discounter beliefernden Großbäckereien jenen der Bäckereihandwerksbetriebe vermehrt der Vorzug gegeben wird (vgl. [http://www.ngg.net/branche\\_betrieb/backgewerbe/branchen\\_info/](http://www.ngg.net/branche_betrieb/backgewerbe/branchen_info/)).

Die Auswirkungen des Strukturwandels auf die Beschäftigung treffen in erster Linie die kleinen Bäckereien mit weniger als 20 Beschäftigten. Die seit 2002 sinkende Betriebszahl hat aufgrund des Wachstums der Filialbäckereien nicht zu einem gleichzeitigen Rückgang bei der Beschäftigung geführt. So lag die Gesamtzahl aller Beschäftigten im Jahre 2007 auf dem Niveau von 2003, obwohl im gleichen Zeitraum die Anzahl der Betriebe um mehr als 10 Prozent zurückgegangen ist (siehe Tabelle 3-11). Dass sich die Beschäftigten auf immer weniger Betriebe verteilen zeigt einmal mehr den Bedeutungsgewinn der Filialbäcker und der industriellen Großbäckereien, deren Wachstum mit einem steigenden Personalbedarf einherging (vgl. Zentralverband des Deutschen Bäckereihandwerks 2008).

**Tab. 3-11: Beschäftigung im Backgewerbe 2002 bis 2007**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Anzahl Betriebe	18.169	17.580	17.178	16.741	16.280	15.781
Anzahl Beschäftigte <sup>1</sup>	300.200	283.100	272.300	274.000	275.700	283.900
Beschäftigte je Betrieb	16,5	16,1	15,9	16,4	16,9	18,0

Anmerkung: 1) einschl. Auszubildende

Quelle: Zentralverband des Deutschen Bäckereihandwerks 2008; eig. Berechnungen

Innerhalb der Gesamtbeschäftigung haben sich allerdings deutliche Verschiebungen zu Lasten der Normalarbeitsverhältnisse ergeben. Nach Angaben von Beile u.a. ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Backgewerbe von 2000 bis 2007 um knapp 3,8 % gestiegen, während die Vollzeitbeschäftigung im selben Zeitraum um mehr als 10 Prozent zurückging. Ein deutlicher Anstieg zeigt sich auch bei der geringfügigen Beschäftigung. Zählte die Branche im Jahr 2000 knapp über 70 Tausend geringfügig Beschäftigte, so waren es im Jahr 2007 bereits weit über 90 Tausend (Beile u.a. 2009:75f.).

### 3.3.2 Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen

In der Arbeitsmarktreion Niedersachsen/Bremen verfügt das Bäckerhandwerk inkl. der Filialbäcker über insgesamt knapp 34.000 Beschäftigte.

Für das niedersächsische Bäckereihandwerk kann auf keine statistischen Datenquellen zurückgegriffen werden. Weil die betreffenden Statistiken in aller Regel Landesdaten nur auf der übergeordneten Ebene des Ernährungsgewerbes ausweisen, existieren auch für das niedersächsische Backgewerbe insgesamt so gut wie keine Kennziffern. Die folgende Branchencharakterisierung beruht daher im Wesentlichen auf Aussagen aus den ExpertInneninterviews.

<sup>23</sup> Zwischen einigen Großfilialisten und einzelnen Handelskonzernen hat sich in den letzten Jahren eine Symbiose entwickelt. Große Filialbäckereien sind zu Tochterunternehmen der Handelskonzerne geworden. Darüber hinaus führt die Einrichtung von bake-off Bereichen bei den Discountern zu einer Verschärfung des Wettbewerbs unter Großbäckereien und Großfilialisten. (Beile u.a. 2009:94)

Die für die Bundesebene skizzierten Tendenzen im Bäckereihandwerk wurden von der befragten NGG-Referentin für das Land Niedersachsen bestätigt. Auch in Niedersachsen ist der Backwarenmarkt stark umkämpft, die Filialbäcker sind auf dem Vormarsch. Dort sind zudem noch Überkapazitäten vorhanden, die nach und nach meist zu Lasten von kleinen Handwerksbetrieben abgebaut werden. Eine kontinuierliche Umwandlung von Vollzeitbeschäftigung in geringfügige und Teilzeitbeschäftigung kennzeichnet auch im niedersächsischen Bäckereihandwerk den Wandel der Beschäftigungsstruktur (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referentin vom 14.4.2009).

In Niedersachsen mit seinem wirtschaftlich bedeutenden Ernährungsgewerbe ist die Backwarenbranche stark vertreten. Die industriellen Großbäckereien in Niedersachsen heißen *Lieken*, mit zwei Werken in Garrel (Produktion und Verwaltung) und in Achim, sowie *Harry-Brot*, mit je einem Werk in Hannover und Schneverdingen und einem dritten Werk im Aufbau in Soltau.

Auch die Filialbäcker haben eine hohe Marktdominanz. Mit der Lehrter Produktionsstätte von *Schäfers Brot und Kuchenspezialitäten*, das bundesweit über 915 Filialen verfügt, und der *Steinecke GmbH* in Mariental, mit bundesweit 863 Filialen, sind in Niedersachsen zwei der drei größten deutschen Filialbäckereien ansässig. Der nächst größere Filialbäcker in Niedersachsen, die *Backstube Siebrecht* in Brakel, gilt bundesweit als achtgrößter Betrieb.

### 3.3.3 Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche

Die Polarisierung der Branche zwischen kleinen Handwerksbetrieben und industriellen Großbäckereien spiegelt sich in einem dualen Tarifsystem wider. Die Handwerksbetriebe haben in Abgrenzung zum industriellen Zweig einen eigenen Tarifvertrag, der die klein- und mittelständische Struktur des Bäckereihandwerks berücksichtigt. Zudem sind die beiden Bereiche des Backgewerbes auch verbandspolitisch voneinander getrennt. Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. mit den Bäckerinnungen und Landesinnungsverbänden vertritt die Interessen der Bäckereihandwerksbetriebe und der Filialbäcker. Der industrielle Zweig wird dagegen vom Verband Deutscher Großbäckereien e.V. vertreten. Die großen Filialisten sind zum Teil in beiden Verbänden organisiert und haben teilweise eigene tarifliche Regelungen.

In den beiden Teilbranchen herrschen unterschiedliche Lohn- und Arbeitsbedingungen. So gibt es bspw. bei der Entlohnung ein klares Gefälle: Die Tariflöhne in den Großbäckereien liegen über den Löhnen, die in Filialbäckereien gezahlt werden, die wiederum höher liegen als bei den Handwerksbetrieben. Denn während die großen Filialbäcker überwiegend auf der Grundlage des Tarifvertrags für das Bäckerhandwerk entlohnen, verhandeln viele kleinere Handwerksbäcker die Bezahlung direkt mit ihren Beschäftigten, mit der Folge, dass viele Stundenlöhne unter 7,50 Euro liegen (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referentin vom 14.4.2009).

Da die Entgelte der Handwerkstarife stark durch die Interessen der kleinen Handwerksbäckereien mit häufig niedrigen Umsätzen und schwachen Erträgen beeinflusst werden, lag und liegt das Lohnniveau insgesamt niedriger. Bei der Aushandlung der Tariflöhne für das Bäckerhandwerk konnte die NGG als zuständige Gewerkschaft in der Vergangenheit nie die Abschlüsse erzielen, die im industriellen Bereich möglich waren. Wie ein Blick auf den mittlerweile ausgelaufenen Entgelttarifvertrag vom März 2003 (siehe folgende Tabelle 3-12) zeigt, lagen die vereinbarten Stundenlöhne nicht nur bei den an- und ungelernnt Beschäftigten, sondern auch bei den Fachkräften auf einem insgesamt sehr niedrigen Niveau.

**Tab. 3-12: Ausgewählte Bruttostundenlöhne im Bäckerhandwerk in Niedersachsen/Bremen laut Tarifvertrag vom 20.03.2003 (in Euro)**

	<b>Produktion und Auslieferung</b>	<b>Verkauf</b> kalkulatorischer Bruttostundenlohn	<b>Büro und Verwaltung</b> kalkulatorischer Bruttostundenlohn
Hilfskräfte	7,49 <sup>1</sup> - 10,36 <sup>2</sup>	--	--
BetriebshelferInnen	8,99 <sup>3</sup> - 10,36 <sup>2</sup>	--	--
AuslieferungsfahrerInnen	9,56 <sup>4</sup> - 11,52 <sup>2</sup>	--	--
Verkaufspersonal ohne Lehrabschluss	--	6,76 <sup>5</sup> - 9,65 <sup>6</sup>	--
Angestellte ohne Berufsausbildung	--	--	6,81 <sup>4</sup> - 7,31 <sup>10</sup>
BäckerInnen /KonditorInnen	9,79 <sup>7</sup> - 11,86 <sup>8</sup>	--	--
FachverkäuferInnen	--	7,72 <sup>7</sup> - 9,65 <sup>9</sup>	--
kaufmännische Angestellte	--	--	7,80 <sup>7</sup> - 9,74 <sup>11</sup>

Anmerkungen: 1) vor Vollendung des 18. Lebensjahrs, 2) ab dem 4. Beschäftigungsjahr, 3) im 1. Beschäftigungsjahr n. d. Ausbildung, 4) in den ersten 6 Mon. der Tätigkeit, 5) im 1. Beschäftigungsjahr, 6) nach 5 jähriger Tätigkeit, 7) im 1. Berufsjahr n. d. Ausbildung, 8) Meister, 9) ab dem 4. Berufsjahr n. d. Ausbildung, 10) nach 6 Mon. Tätigkeit; 11) ab dem 3. Berufsjahr n. d. Ausbildung.

Hinweis: kalkulatorischer Bruttostundenlohn: Monatsgehalt/4,33 Wochen/37,5 Wochenstunden

Quelle: ETV Niedersachsen/Bremen in der Fassung vom 20.3.2003; eig. Berechnungen

Die Entgelte des Lohn- und Gehaltstarifvertrags für das Bäckereihandwerk in Niedersachsen/Bremen waren aufgesplittert nach drei Berufsbereichen: 1. Produktion und Auslieferung, 2. Verkauf, 3. Büro- und Verwaltungspersonal. Die Stundenlöhne in den untersten Gehaltsstufen (Beschäftigte ohne Lehr- und Berufsabschluss) lagen in den allermeisten Fällen<sup>24</sup> unterhalb der für 2003 errechneten westdeutschen Niedriglohnschwelle von 9,66 € (Kalina/Weinkopf 2009:10). Mit Niedriglöhnen mussten sich auch die meisten Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung in den Bereichen Verkauf sowie Büro und Verwaltung zufrieden geben (vgl. NGG -Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 20.3.2003).

Seit dem Auslaufen des Entgelttarifvertrags sowie des Manteltarifvertrags herrschen in Niedersachsen allerdings tariflose Zustände, so dass selbst die niedrigen Tariflöhne und -gehälter mittlerweile Makulatur sind. Nach Aussagen der Interviewpartnerin erhalten nur noch wenige Beschäftigte des Bäckereihandwerks den „alten“ Tariflohn. Letzteres gilt allerdings nicht für Beschäftigte in Filialbäckereien, mit denen eigene tarifliche Regelungen getroffen worden sind. Weil ein allgemeiner Ordnungsrahmen und eine Lohnuntergrenze fehlen und Stundenlöhne von vier oder fünf Euro daher keine Seltenheit sind, liegt das derzeitige Lohnniveau mittlerweile deutlich unterhalb der vom Tarifvertrag aus dem Jahr 2003 gezogenen Linie (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referentin vom 14.4.2009).

Hintergrund dieser Entwicklung ist die Tatsache, dass sich sowohl der Manteltarifvertrag (Vertrag vom 22.03.1995) als auch der Lohn- und Gehaltstarifvertrag des Bäckereihandwerks (Vertrag vom 20.03.2003) in der Nachwirkung befinden. Das heißt, dass die tariflich geregelten Arbeitsbedingungen als Bestandteil des Arbeitsvertrags nur noch für jene Beschäftigten gelten, die vor Auslaufen der Tarifverträge schon im Betrieb beschäftigt waren (Nachwirkung). Für alle erst nach Ablauf der Verträge neu eingestellten ArbeitnehmerInnen

<sup>24</sup> Stundenlöhne von mehr als 9,66 € erhalten Angelernte erst nach vierjähriger Tätigkeit in den Bereichen Produktion und Vertrieb

greifen die alten tarifvertraglichen Regelungen nicht mehr. Für sie sind Löhne unterhalb des letzten Tarifniveaus rechtlich möglich – und davon wird in der Praxis häufig Gebrauch gemacht. Dies gilt wiederum nicht für Betriebe, die unter unternehmensspezifische tarifliche Regelungen fallen.

Neben der schlechten Entlohnung sind auch die Arbeitsbedingungen in den Handwerksbetrieben häufig problematisch. Die Beschäftigten sehen sich mit ungünstigen und unregelmäßigen Arbeitszeiten sowie mangelnden Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten konfrontiert. Insbesondere die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten hat zu einer merklichen Ausdehnung der Arbeitszeiten im Bäckereihandwerk und bei den Filialbäckern geführt, in der Arbeitszeiten bis 22 Uhr keine Seltenheit sind. Darüber hinaus verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen bei den (Fach-) VerkäuferInnen. Doppelschichten und ständige Abrufbarkeit gehören hier fast schon zur Tagesordnung.

Die seit Jahren andauernde Tariflosigkeit weist auf die insgesamt schwierige Situation für eine effektive gewerkschaftliche Interessenvertretung hin. Neben der kleinteiligen Betriebsstruktur und der dadurch bedingten schlechten gewerkschaftlichen Erreichbarkeit der Beschäftigten spielt hier auch die zunehmende Aufsplitterung der Beschäftigungsformen eine wichtige Rolle. Um den Anforderungen der verlängerten Ladenöffnungszeiten gerecht zu werden, setzen die Betriebe gerade im Verkauf zunehmend auf flexibler zu handhabende Teilzeitbeschäftigungsformen, mit der Folge, dass MinijobberInnen und Teilzeitkräfte zu Lasten der Vollzeitbeschäftigten immer stärker an Bedeutung gewinnen. Nach einer Sonderberechnung der Minijobzentrale waren 2008 im niedersächsischen Backgewerbe insgesamt 8.467 Personen geringfügig beschäftigt. Welcher Anteil davon auf das Bäckereihandwerk entfällt, ist statistisch nicht erfasst.

Dieser Trend schlägt insbesondere im Verkaufsbereich durch. Bei den VerkäuferInnen und den BäckereifachverkäuferInnen nimmt die Zahl der Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigten in Niedersachsen zu. Noch dazu werden die Beschäftigten dann gern unabhängig von bestehenden Berufsabschlüssen in Aushilfsbeschäftigungsformen gedrängt und mit Niedriglöhnen bezahlt. Nur noch in den seltensten Fällen erhalten die VerkäuferInnen den tariflich vereinbarten Lohn für Verkaufspersonal ohne Lehrabschluss (vgl. Expertengespräch mit NGG-Referentin vom 14.4.2009).

Bislang gibt es noch keine neuen Tarifverträge für das Bäckerhandwerk in Niedersachsen, allenfalls können Haustarife abgeschlossen werden, die nur in den jeweiligen Unternehmen gelten. Ob ein neuer Tarifvertrag das Niedriglohnproblem der Branche lösen würde, ist fraglich, weil viele Betriebe bereits aus der Bäckerinnung ausgetreten sind. Und es ist damit zu rechnen, dass weitere Betriebe einer neuerlichen Tarifbindung durch Austritt entgehen werden.

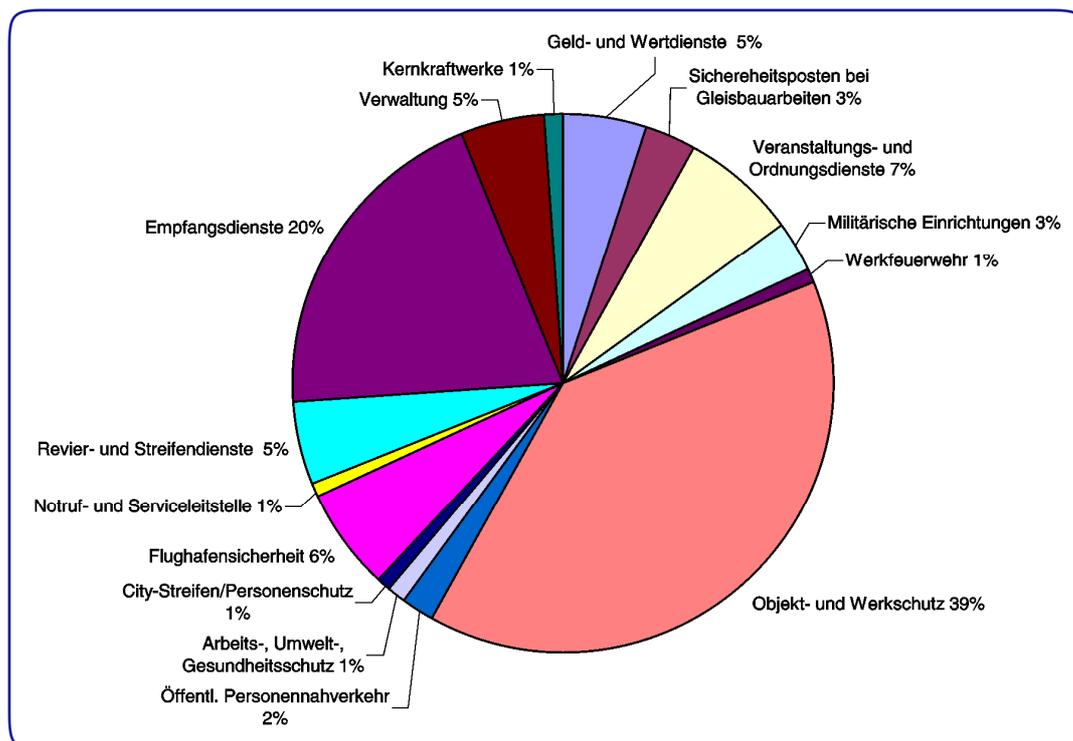
Insgesamt gesehen veranschaulicht die Entwicklung im niedersächsischen Bäckereihandwerk beispielhaft, wie eine klein- und mittelständisch geprägte Branche auf den starken Wettbewerbsdruck auf eine Art und Weise mit Lohnkostensenkungen reagiert, die für ein Großteil der Beschäftigten ein Abrutschen in den Niedriglohnsektor bedeutet. Über eine Umwandlung von Normalarbeitsverhältnissen in schlechter entlohnte atypische Beschäftigungsformen sowie über das Aushandeln von Niedrigtariflöhnen ist das Lohnniveau sukzessive abgesenkt worden. Und seit die Verdienste nicht mehr branchenweit über Tarifverträge reguliert werden, sind Löhne und Gehälter für die Handwerksbetriebe vollends zum vorrangigen Wettbewerbsfaktor geworden, über den sie der mächtigen Konkurrenz der Großbäckereien trotzen wollen. Inwieweit die Gewerkschaften in dieser Situation einer weiteren Absenkung des Lohnniveaus Einhalt gebieten können, bleibt eine offene Frage.

### 3.4 Das Wach- und Sicherheitsgewerbe

Mit bundesweit etwa 123 Tausend sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie weiteren gut 50 Tausend geringfügig Beschäftigten im Jahr 2008<sup>25</sup> umfassen die Wach- und Sicherheitsdienste einen relativ kleinen Bereich innerhalb des Dienstleistungssektors, der sich jedoch durch ein umfangreiches Aufgabenspektrum auszeichnet. Es reicht von der Bewachung von Gebäuden und technischen Anlagen über die Begleitung von Werttransporten und den Personenschutz bis hin zur Sicherheitsberatung von Unternehmen und der professionellen Datenvernichtung<sup>26</sup>. Die Bewachung als Tätigkeit, die auf den Schutz von Personen und Sachen gerichtet ist und vor Eingriffen Dritter schützt (§ 34 a Gewerbeordnung), ist nach der Verordnung über das Bewachungsgewerbe (BewachV) erlaubnispflichtig.

Nach Abbildung 3-5 können im Wach- und Sicherheitsgewerbe 15 Teilbereiche unterschieden werden. Gemessen an der Beschäftigtenzahl ist der Bereich des *Objekt- und Werkschutzes* mit einem Anteil von 39 Prozent der bedeutendste Teilbereich der Branche. Zweitwichtigste Teilbranche ist der *Empfangsdienstbereich*. Hier arbeitet ein Fünftel aller Beschäftigten. Weitere 28 Prozent der Beschäftigten verteilen sich auf die Bereiche *Veranstaltungs- und Ordnungsdienste*, *Flughafensicherheit*, *Revier- und Streifendienst*, *Verwaltung* sowie *Geld- und Wertdienste*. In der *Kernkraftwerksbewachung* arbeitet etwa ein Prozent aller Beschäftigten.

**Abb. 3-5: Einsatzgebiete der Beschäftigten nach Teilbranchen des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Deutschland 2008**



Quelle: [http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com\\_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=1](http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=1)

<sup>25</sup> Angaben der Bundesagentur für Arbeit (für SVB) und der Minijobzentrale. Siehe auch: [http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com\\_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=7](http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=7)

<sup>26</sup> Die Zuordnung von Sicherheitsdienstleistungen zum Bewachungsgewerbe ist rechtlich nicht eindeutig fixiert. In der Regel werden Sicherheitsdienstleistungen dem Bewachungsgewerbe subsumiert, so dass allgemein vom Wach- und Sicherheitsgewerbe gesprochen wird.

Diese Vielfalt der unterschiedlichen und vor allem unterschiedlich hohe Qualifikationen erfordernden Tätigkeiten spiegelt sich in einem stark ausdifferenzierten Lohnsystem wider: Beispielsweise liegen die aktuellen Stundenlöhne des Geld- und Wertdienstes (Bayern Süd) bei 12,02 €; dagegen liegt der Stundenlohn im Bereich von Veranstaltungsdiensten lediglich bei 4,18 € (Thüringen). Niedriglöhne werden vor allem in den Bereichen des Separatwachdienstes (als einer Variante des Objekt- und Werkschutzes), der Empfangsdienste und im Bereich der Veranstaltungsdienste gezahlt, also in den beschäftigungsintensiven Branchenzweigen.

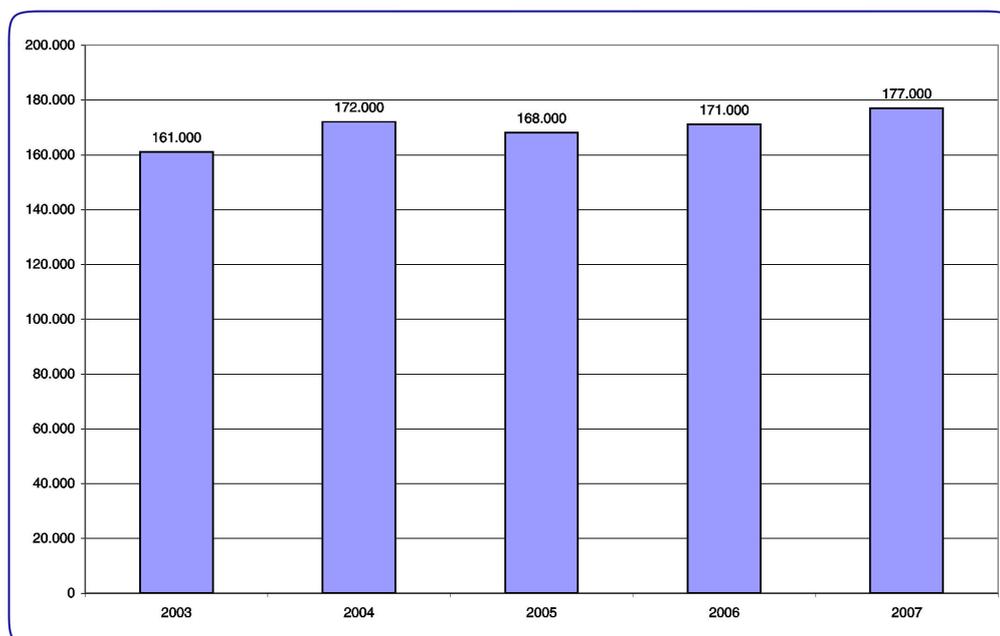
### 3.4.1 Bundesweite Kennziffern und Entwicklungen der Branche

Die Zahl der Unternehmen im Bewachungsgewerbe steigt seit Jahren stetig an. Nach Angaben des Bundesverbands Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. (BDWS)<sup>27</sup> stieg die Zahl der Wach- und Sicherheitsunternehmen von 2.570 im Jahr 2000 auf 3.342 im Jahr 2006. Für 2007 schätzt der Verband die Zahl der Unternehmen bundesweit auf etwa 3.500 ein.

Das Branchenwachstum korrespondiert mit steigenden Umsatzzahlen. Im Jahr 2000 verzeichnete die Branche einen Umsatz von 3,38 Mrd. Euro. 2005 waren es bereits 4,13 Mrd. und für 2007 beläuft sich der Umsatz bereits auf (vorläufige) 4,38 Mrd. Euro. 65 Prozent des Gesamtumsatzes dieser Branche konzentrieren sich dabei auf den *Objektschutz*. Zweitwichtigste Umsatzquelle mit lediglich noch 10 Prozent Marktanteil am Gesamtumsatz ist der Bereich *Geld- und Wertdienste* (vgl. [www.bdws.de](http://www.bdws.de)).

Wie die folgende Abbildung 3-6 zeigt, weist die Branche, abgesehen von einem leichten Einbruch im Jahr 2005, in den letzten Jahren leicht steigende Beschäftigtenzahlen auf. Etwa ein Drittel der Beschäftigung entfällt allerdings auf Minijobs.

**Abb. 3-6: Beschäftigte<sup>1</sup> in Wach- und Sicherheitsunternehmen in Deutschland 2003 bis 2007**



Anmerkung: 1) einschl. geringfügig Beschäftigte

Quelle: [http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com\\_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=1](http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=1)

<sup>27</sup> Der Verband BDWS zählt ca. 730 Mitgliedsunternehmen und deckt damit 80 Prozent des Marktanteils der Branche ab.

Das Bewachungsgewerbe zählt zu den Branchen, in denen äußerst geringe Löhne gezahlt werden (siehe Tabelle 3-13). Vor allem in Ostdeutschland waren noch im Jahr 2008 Armutslöhne unter 5 Euro pro Stunde (brutto) die Regel, und auch in Westdeutschland wurden im Saarland und Rheinland-Pfalz Niedrigstlöhne von 5,35 € gezahlt.

**Tab. 3-13: Stundenlöhne (brutto) in den einzelnen Bundesländern 2008/2009 (in Euro)**

	Grundlohn inkl. Zulage (Stand 1.7.2008)	in 2009 vorgesehe- ner <sup>1</sup> Mindestlohn für Sicherheitsdienst- leistungen
<b>Alte Bundesländer</b>		
Baden-Württemberg	8,12	8,32
Nordrhein-Westfalen	7,53	7,76
Bayern	7,51	7,76
Niedersachsen	6,89	7,00
Hessen	6,71	7,00
Bremen	6,47	6,80
Hamburg	6,45	6,80
Schleswig-Holstein	5,84	6,00
Berlin	5,50	6,00
Rheinland-Pfalz	5,35	6,00
Saarland	5,35	6,00
<b>Neue Bundesländer</b>		
Sachsen	5,16	6,00
Brandenburg	5,00	6,00
Meckl.Vorpommern	4,90	6,00
Thüringen	4,53	6,00
Sachsen-Anhalt	4,45	6,00

Anmerkung: 1) Allgemeinverbindlichkeit noch nicht beschlossen

Quelle: <http://www.bdws.de/cms/images/stories/Pressemitteilungen/2008/13-08%20MindestlohnTV%20abgeschlossen.pdf>

Die Einkommenssituation der Beschäftigten am unteren Ende der Lohnskala könnte sich zumindest für die Beschäftigten in Ostdeutschland leicht verbessern, wenn der vom Arbeitgeberverband BDWS mit der christlichen *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen* (GÖD) vereinbarte Tarifvertrag über Mindestlöhne für Sicherheitsdienstleistungen in Kraft tritt.

Die GÖD ist eine Organisation des „Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands“ (CGB). Dem CGB gehören neben der GÖD weitere drei Mitgliedsgewerkschaften an: Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), die Berufsgewerkschaft (DHV) und die Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation. Der CGB tritt seit einigen Jahren verstärkt als Konkurrenz zu den im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften auf. Er hat im Allgemeinen den Ruf einer „arbeitgeberfreundlichen“ Ge-

werkschaftsorganisation, die Gefälligkeitstarife anbietet oder auch Billigtarifverträge nach dem Gusto der Arbeitgeberverbände abschließt<sup>28</sup>.

Mit den durch die Vereinbarung mit der GÖD vorgesehenen Mindestlöhnen von 6,00 bis 8,32 € werden dann aber (gemessen an den jeweiligen Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland) in allen Bundesländern immer noch Niedriglöhne gezahlt.

### 3.4.2 Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen

In Niedersachsen arbeiteten Ende Juni 2008 etwa 11.200 Personen im Wach- und Sicherheitsgewerbe, wobei seit 2004 ein leichter, aber stetiger Rückgang der Beschäftigung zu beobachten ist (siehe Tabelle 3-14). Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt leicht über dem bundesweiten Niveau. Allerdings ist ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 36,1 % in 2005 auf 32,3 % in 2007 zurückgegangen. Die Beschäftigungsverluste der letzten Jahre gehen damit im Wesentlichen auf einen Abbau von Minijobs zurück.

**Tab. 3-14: Beschäftigte in Wach- und Sicherheitsdiensten in Niedersachsen 2004 bis 2008 (jew. zum Dezember)**

	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>1</sup>
Beschäftigte insgesamt	11.949	11.868	11.689	11.401	11.196
Vollzeit- u. Teilzeitbeschäftigte	7.473	7.583	7.761	7.723	7.529
geringfügig Beschäftigte	4.476	4.285	3.928	3.678	k.A.

Anmerkung: 1) zum 30.06.2008

Quellen: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Minijob-Zentrale, Essen

Die Verdienstsituation der niedersächsischen Beschäftigten ist in großen Teilbereichen des Wachgewerbes in den letzten Jahren äußerst schlecht gewesen, wie sich auch der folgenden Tabelle 3-15 entnehmen lässt. Im beschäftigungsstarken Separatwachdienst und im Veranstaltungsdienst lagen die tariflichen Bruttostundenlöhne zum Beispiel in 2006 und 2007 weit unterhalb der jeweiligen westdeutschen Niedriglohnschwelle. Im Juni 2008 lag der Tariflohn im Separatwachdienst bei 6,89 € je Stunde (brutto).

In den anderen Branchenzweigen lagen die Stundenlöhne allerdings auch höher. Insbesondere Beschäftigte im Bereich Geld- und Werttransporte sowie IHK-geprüfte Werkschutzfachkräfte wurden besser entlohnt.

<sup>28</sup> Die Legitimität von Einzelgewerkschaften des CGB als Tarifpartner bleibt fraglich, solange die Zweifel an der Tariffähigkeit nicht ausgeräumt werden können. Erst kürzlich hat das Berliner Arbeitsgericht entschieden, dass die *Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen* (CGZP), ein Zusammenschluss von ursprünglich sechs Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB), nicht tariffähig sei, weil es ihr an der erforderlichen Sozialmächtigkeit fehle (Urteil vom 1.4.2009; AZ 35 BV 17008/08). Weitere Zweifel ergeben sich auch unter dem Gesichtspunkt, dass bislang nicht bekannt ist, über wie viele Mitglieder die im CGB vereinigten Gewerkschaften verfügen.

**Tab. 3-15: Bruttostundenlöhne 2003 bis 2008 (1995) in Niedersachsen für einzelne Teilbereiche des Wachgewerbes (in Euro)**

	Juni 2008	Jan. 2008	Jan. 2007	Okt. 2006	Dez. 2005	Nov. 2004	Dez. 2003	1995
Seperatwachdienst	6,89	6,68	6,68	6,57	6,47	6,47	6,37	5,46
Revierwachdienst	8,84	8,62	8,62	8,57	8,57	8,57	8,44	7,39
Geld- und Werttransporte <sup>1</sup>	12,00	11,72	11,72	11,72	11,72	11,72	11,72	10,63
Bundeswehr-Wachdienste	8,74	8,42	8,42	8,29	8,29	8,17	7,93	6,95
Veranstaltungsdienst	6,83	6,66	6,66	6,66	6,66	6,66	6,53	5,55
IHK-geprüfte Werkschutz- fachkraft	11,20	10,94	10,94	10,87	10,87	10,87	10,71	9,27

Anmerkung: 1) Tarifvertrag Geld- und Werttransporte mit ver.di, alle anderen Tarifverträge mit GÖD

Quelle: ver.di Bundesverwaltung: Fachbereich 13, Lohnentwicklung im Wachgewerbe 1995-2007;  
Fachgruppe IFS Bewachungsgewerbe

Betrachtet man die Entwicklung der Löhne in den Teilbereichen des niedersächsischen Wachgewerbes, so fallen die geringen Lohnsteigerungen auf. Im Revierwachdienst ist der Bruttostundenlohn in den vergangenen 13 Jahren um gerade mal 16,4 % (Separatwachdienst: 20,8 %) gestiegen. Bei einer rechnerischen jährlichen Lohnsteigerung von 1,3 % (Separatwachdienst: 1,6 %) reicht das nicht einmal zum Inflationsausgleich.

Wie die folgende Tabelle 3-16 zeigt, ist diese schlechte Lohnentwicklung in Westdeutschland kein Einzelfall. Beim Separatwachdienst liegt die prozentuale Lohnentwicklung nur in Nordrhein-Westfalen und in Schleswig-Holstein bei mehr als 30 Prozent. In der Kategorie Geld- und Wertdienste mussten die Beschäftigten in allen alten Bundesländern Reallohnverluste hinnehmen.

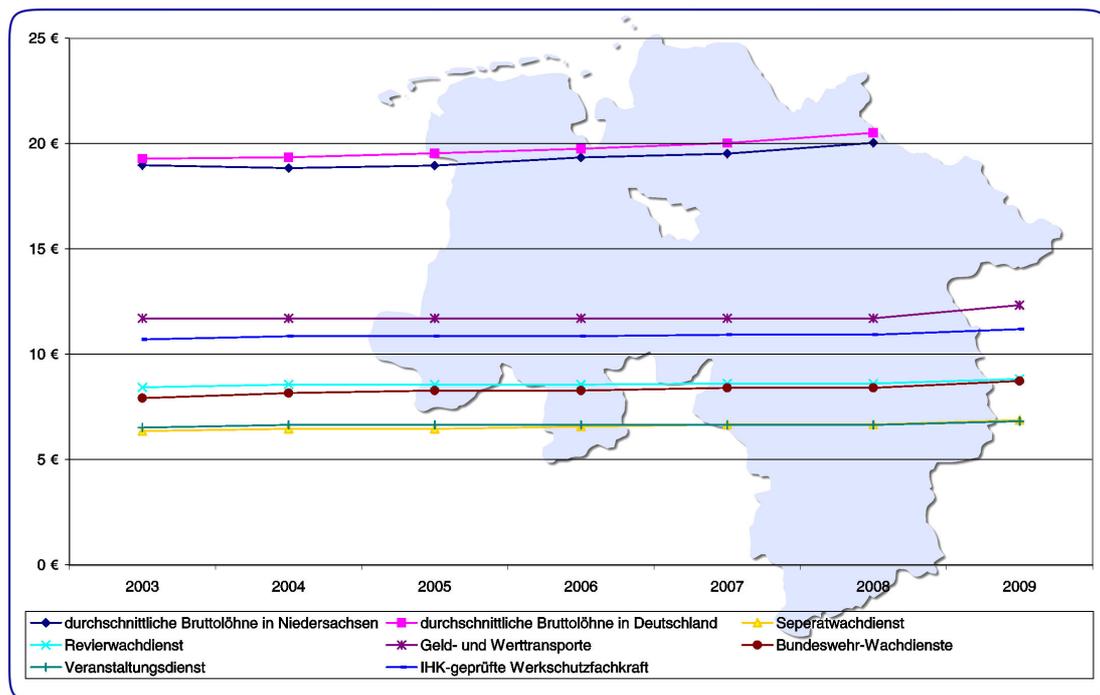
**Tab. 3-16: Entwicklung der Bruttostundenlöhne von 1995 bis Januar 2008 in den alten Bundesländern (in Prozent)**

	Separatwach- dienst	Geld- u. Wert- transporte	Veranstaltungs- dienste
Baden-Württemberg	29,60	16,43	29,62
Bayern I	25,91	18,64	26,33
Bayern S	26,49	19,21	26,95
Berlin	-19,78	k.A.	k.A.
Bremen	13,90	12,79	20,97
Hamburg	20,14	11,42	12,69
Hessen	29,41	14,13	29,04
Niedersachsen	22,45	10,20	19,94
Nordrhein-Westfalen	30,56	21,14	23,37
Rheinland-Pfalz/Saarland	10,49	10,98	10,49
Schleswig-Holstein	31,64	16,94	13,93

Quelle: ver.di Bundesverwaltung – Fachbereich 13, Lohnentwicklung im Wachgewerbe 1995 – 2008, o.O. (<http://besondere-dienste.verdi.de/bewachung>)

Auch bei einem Vergleich der Lohnentwicklung im niedersächsischen Wachgewerbe mit der durchschnittlichen Entwicklung der Bruttostundenlöhne und -gehälter niedersächsischer ArbeitnehmerInnen wird deutlich, auf welchem niedrigem Niveau sich die Löhne bei den Wach- und Sicherheitsdiensten seit Jahren bewegen.

**Abb. 3-7: Bruttostundenlöhne für einzelne Teilbereiche des Wachgewerbes und durchschnittliche Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitsstunde der ArbeitnehmerInnen in Niedersachsen 2003 bis 2009**



Quelle: VGrdL 2009: Tab. 5.4.1.2; ver.di Bundesverwaltung – Fachbereich 13, Lohnentwicklung im Wachgewerbe 1995 – 2007, o.O.; eigene Darstellung

Wie der Abbildung 3-7 zu entnehmen ist, sind die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne in Niedersachsen in den vergangenen Jahren zwar nur sehr moderat gestiegen. Dennoch hat sich der Lohnabstand zum Wachgewerbe dadurch stetig vergrößert, so dass in einzelnen Wirtschaftszweigen des Wach- und Sicherheitsgewerbes die Beschäftigten deutlich weniger als 50 Prozent der Durchschnittslöhne erhalten.

### 3.4.3 Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche

Das aktuelle Tarifgefüge ist stark von der Auseinandersetzung um den Mindestlohn in der Branche geprägt worden. Im Januar 2008 hat der Arbeitgeberverband BDWS die langjährige Tarifpartnerschaft mit ver.di aufgekündigt und erstmalig mit der als arbeitgeberfreundlich bekannten gelben Gewerkschaft GÖD Lohntarifvereinbarungen getroffen. Danach erhielten seit dem 1. Juni 2008 die Beschäftigten einen Stundenlohn von 6,89 € im Separatwachdienst und von 8,84 € im Revierwachdienst.

Als Auslöser für diese veränderte Verbandspolitik des BDWS kann nach Aussagen der hierzu befragten Interviewpartnerin die Forderung der Gewerkschaft ver.di nach einem Mindestlohn für die Beschäftigten des Sicherheits- und Bewachungsgewerbes in Niedersachsen und

Bremen in Höhe von 7,50 € gelten. Ver.di hatte den Arbeitgebern bei den Tarifverhandlungen für 2007/08 eine stufenweise Lohnerhöhung pro Jahr um 30 Cent vorgeschlagen. So sollte der Stundenlohn in der Branche bis 2009 auf mindestens 7,50 € gesteigert werden. Auf diese Lohnforderung hat sich der Arbeitgeberverband jedoch nicht eingelassen, sondern ist kurze Zeit später mit der GÖD in Verhandlungen getreten, mit der er sich relativ schnell einig wurde (vgl. Expertengespräch mit ver.di-Referentin vom 8.4.2009).

Die aktuelle Tarifsituation sieht in Niedersachsen so aus, dass es einen Manteltarifvertrag sowie einen Entgelt-Lohtarifvertrag der GÖD gibt. Gesonderte Tarifverträge der Gewerkschaft ver.di gelten dagegen weiterhin für die Beschäftigten der Geld- und Wertdienste (LTV-GuW; Laufzeit bis 31.03.2010) sowie für die Bediensteten von Kerntechnischen Anlagen (LTV KTA, Laufzeit bis 31.10.2010). Zum 1. Mai 2009 sollte zudem der zwischen der GÖD und dem BDWS ausgehandelte Mindestlohtarifvertrag in Kraft treten<sup>29</sup>. Durch ihn würde der Mindestlohn für Sicherheitsdienstleistungen auf 7,00 € je Stunde (brutto) festgelegt. Für Beschäftigte im Separatwachdienst würde dies eine Lohnsteigerung von gerade einmal 1,6 % (Veranstaltungsdienst 2,4 %) bedeuten. Angesichts der für 2007 errechneten westdeutschen Niedriglohnschwelle von 9,62 € (Kalina/Weinkopf 2009:10) müssten somit immer noch weite Teile der Beschäftigten im niedersächsischen Wachgewerbe dem Niedriglohnsektor zugeordnet werden.

Die Arbeitsbedingungen werden für viele Beschäftigte des niedersächsischen Bewachungsgewerbes in erster Linie durch die schlechte Entlohnung geprägt. Insbesondere in den Bereichen Separatwachdienst und Veranstaltungsdienst können die Monatslöhne die Existenz nicht ausreichend sichern. Die Ableistung von Überstunden in teilweise erheblichem Umfang ist keine Seltenheit, um das Einkommen aufzubessern. Nach Angaben der befragten ver.di-Referentin für das Bewachungsgewerbe gehören viele Beschäftigte dieser Teilbranchen zu den so genannten „Aufstockern“, d.h. sie beziehen neben ihrem Einkommen aus Erwerbstätigkeit staatliche Unterstützungsleistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) (vgl. Expertengespräch mit ver.di-Referentin vom 8.4.2009).

Niedriglöhne werden wohl auch in nächster Zukunft das Bild der Branche prägen, denn falls der BDWS in der Tarifrunde 2009 erneut mit der GÖD in Verhandlung treten sollte, ist nach aller Erfahrung mit größeren Lohnerhöhungen nicht zu rechnen. Die Organisationsmacht von ver.di hat unter den gegebenen Verhältnissen gelitten. Die Gewerkschaft begreift dies als Herausforderungen, ihre Tarfmächtigkeit wieder zu erlangen.

Hinzu kommt, dass die Beschäftigten des Wachgewerbes ihren Tätigkeiten mehr oder weniger isoliert voneinander nachgehen, so dass es sehr viel schwieriger ist, die ArbeitnehmerInnen zu organisieren, als es bei in gemeinsamen Zusammenhängen arbeitenden Belegschaftsgruppen der Fall ist. Nach Aussagen der befragten Fachbereichsleiterin versuche ver.di daher neue Wege der Mitgliederorganisation zu beschreiten. In organisationsschwachen Bereichen wie dem Wach- und Sicherheitsgewerbe sollen systematische Erfahrungen mit sog. „Organizing“-Ansätzen gesammelt werden (vgl. Expertengespräch mit ver.di-Referentin vom 8.4.2009).

Der Begriff Organizing bezieht sich auf ein Set von Aktivitäten und Praktiken, die die gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung zur Steigerung des Organisationsgrads zum Ziel haben. Als Kern von Organizing kann das Leitbild einer "beteiligungsorientierten Gewerkschaftsarbeit" gelten. Potentielle Mitglieder sollen als mobilisierungsfähige Aktivisten organisiert werden und das Zentrum der Gewerkschaftsarbeit bilden. Werden sie zu professionellen Aktivisten, den Organizern, so besteht ihre hauptamtliche Tätigkeit darin, in Betriebe mit

---

<sup>29</sup> Der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung ist derzeit (Juni 2009) noch nicht gestellt worden.

niedrigen Löhnen, schlechten Arbeitsbedingungen und zumeist geringem Organisationsgrad zu gehen und die Beschäftigten für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu gewinnen. Dem traditionellen Stellvertretermodell wird damit ein basisnahes Selbstvertretungsmodell gegenüber gestellt (vgl. Dribbusch 2007).

Erste positive Erfahrungen mit diesem Ansatz konnten im Hamburger Wach- und Sicherheitsgewerbe gewonnen werden. Dort hatte ver.di zwischen Januar 2006 und Februar 2007 eine Organizing-Kampagne durchgeführt mit dem Ziel, die Beschäftigten zu aktivieren, deren Tarifsituation zu verbessern und die eigenen Mitgliederzahlen zu erhöhen. Die Kampagne konnte ihre Zielsetzungen erreichen und sorgte dafür, dass ver.di in der Hamburger Bewachungsbranche überhaupt wieder als aktive Gewerkschaft wahrgenommen wurde (vgl. Bremme 2007).

Als Fazit bleibt festzuhalten, dass das niedersächsische Bewachungsgewerbe als Niedriglohnbranche par excellence gelten kann. Niedrige bis niedrigste Löhne für den überwiegenden Teil der Beschäftigten gehen Hand in Hand mit überlangen Arbeitszeiten und einer kaum vorhandenen weil schwer zu organisierenden Gegenwehr der weitgehend isoliert voneinander arbeitenden Beschäftigten. Stärker als die vorangegangenen Branchenanalysen veranschaulicht das Beispiel der Wach- und Sicherheitsdienste aber auch, auf welche Art und Weise eine durch geringe Organisationsmacht geschwächte und von konkurrierenden arbeitgeberfreundlichen ArbeitnehmerInnenvertretungen eingebremste tarifpolitische Gestaltungskraft der Gewerkschaften dazu führt, dass sich Strukturen von Niedriglohnbeschäftigung verfestigen statt aufgebrochen zu werden. Über Jahre zu niedrige Tarifniveaus, deren überfälligen deutlichen Anstieg die Arbeitgeber dank der Gewerkschaftskonkurrenz zu verhindern wissen, sind die Folge.

### **3.5 Der Einzelhandel**

Die Einzelhandelsbranche umfasst vom Kleinstbetrieb bis zum Branchenriesen alle Unternehmen, deren Aktivitäten im Verkauf von Waren und Gütern an den Kundenkreis der sog. Endverbraucher bestehen, der sie zum persönlichen Ge- und Verbrauch nutzt. Der Einzelhandel bildet damit die Schnittstelle zwischen Herstellern und Verbrauchern.

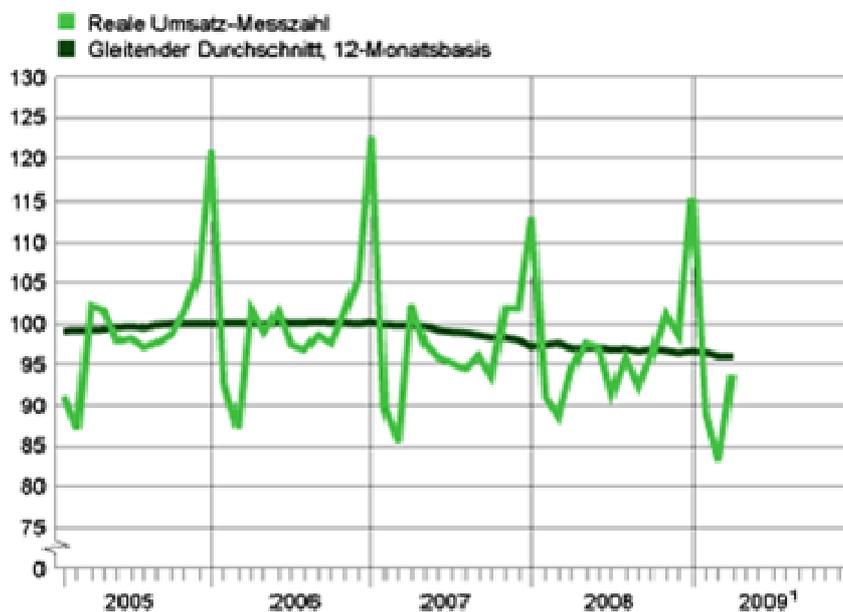
Der Wirtschaftszweig vereint eine große Palette unterschiedlicher Branchengruppen wie etwa Nahrungs- und Genussmittel, Papier- und Schreibwaren, Drogerie, Bekleidung/ Textilien, Schuhe, Raumausstattung, Eisenwaren, Möbel, Teppiche, Kfz-Handel usw. Der Einzelhandel ist sehr heterogen strukturiert, was neben den verschiedenen Branchengruppen auch den unterschiedlich vorzufindenden Betriebsformen geschuldet ist. Es ist zu unterscheiden zwischen Fachgeschäften, Kaufhäusern, Supermärkten, Discountern und Aktionsmärkten. Hinzu kommen noch der ambulante Handel (Wochenmärkte, Haustürgeschäfte) und der in den letzten Jahren stark gewachsene Versandhandel (inkl. E-Commerce und Teleshopping).

Auch wenn nicht alle Branchen und Betriebsformen gleichermaßen betroffen sind, ist die Lage des Einzelhandels seit längerem durch zurückgehende Umsätze und einen enormen Wettbewerbsdruck gekennzeichnet. Verdrängungskonkurrenz und Niedrigpreisstrategien gehen einher mit der Expansion von Einzelhandelsketten und Filialbetrieben sowie hohen Marktanteilen von Discountern (vgl. Voss-Dahm 2007:249). Personalabbau bei den regulär Beschäftigten und niedrige Lohnniveaus sind die Folgen, da einerseits durch den anhaltenden Trend zu größerflächigen Betrieben weniger Personal pro Quadratmeter Verkaufsfläche benötigt wird, und andererseits der Preiskampf durch Niedriglöhne kompensiert wird.

### 3.5.1 Bundesweite Kennziffern und Entwicklungen

Anhand einiger wesentlicher statistischer Kennziffern lässt sich die zunehmend krisenhafte Situation der Branche leicht veranschaulichen. Deutlich wird sie bereits bei einem Blick auf die Umsatzentwicklung. Zwar konnte die gesamte Branche im Jahr 2008 noch eine nominale Umsatzsteigerung von 1,5 % im Vergleich zum Vorjahr erzielen<sup>30</sup>, die reale Umsatzentwicklung, wie sie in Abbildung 3-8 dargestellt wird, war jedoch in den Jahren 2007 (- 3,0 % im Vergleich zum Vorjahr) und 2008 (-0,5 % im Vergleich zum Vorjahr) negativ (vgl. Statistisches Bundesamt 2009b). Als Hauptursache für diese negative Umsatzentwicklung gilt allgemein die weiterhin hohe Konsumzurückhaltung der Verbraucher, die auch ein Ausdruck der geringen Lohn- und Gehaltssteigerungen der letzten Jahre ist.

**Abb. 3-8: Entwicklung der realen Umsätze im Einzelhandel 2005 bis 2009**  
(Messzahlen 2005 = 100)



Anmerkung: 1) Bis einschl. März 2009

Quelle: Bundesamt für Statistik

Von den Teilbranchen ist insbesondere der *Einzelhandel mit Lebensmitteln* von Umsatzreduzierungen betroffen. Hier ist der Umsatz schon seit Jahren rückläufig. Jeweils im Vergleich zum Vorjahr ging der Umsatz 2006 real um 1,7 %, 2007 um 2,8 % und 2008 um 2,9 % zurück. Im ersten Quartal 2009 wurden sogar nominal 3,6 % und real 4,5 % weniger umgesetzt als im ersten Quartal 2008 (vgl. Statistisches Bundesamt 2009b: Tab.1.2, Tab. 2.2). Die geringsten Rückgänge gab es dabei bei den Supermärkten, den SB-Warenhäusern und den Verbrauchermärkten.

Die negative Entwicklung der letzten Jahre hat sich zwar nur wenig auf die Gesamtbeschäftigtenzahlen, wohl aber auf die Beschäftigungsstruktur in der Branche ausgewirkt. Wie die folgende Tabelle 3-17 zeigt, hatte der Einzelhandel zwischen 2000 und 2006 noch relativ

<sup>30</sup> Vgl. <http://www.einzelhandel.de/servlet/PB/show/1092824/081127%20umsatz%20eh%20ies.pdf> (Zugriff: 11.3.2009)

stabile Beschäftigtenzahlen vorzuweisen, wobei bereits ein Trend zur zunehmenden Teilzeitbeschäftigung auffällt (vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 6, Reihe 4). Für 2008 weist das Statistische Bundesamt indes einen leichten Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahlen um 0,3 % aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2009b:94). Allerdings sind hier immer alle im Unternehmen tätigen Personen erfasst (u.a. auch Auszubildende und geringfügig Beschäftigte).

**Tab. 3-17: Beschäftigte im Einzelhandel<sup>1</sup> in Deutschland 2000 bis 2006 in Tausend (jeweils zum 30.9.)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Beschäftigte insgesamt	2.553	2.564	2.455	2.623	2.590	2.547	2.768
Teilzeitbeschäftigte	1.130	1.182	1.147	1.213	1.305	1.255	1.332
Anteil der Teilzeit- an der Gesamtbe- schäftigung (in %)	44,3	46,1	46,7	46,3	50,4	49,3	48,1

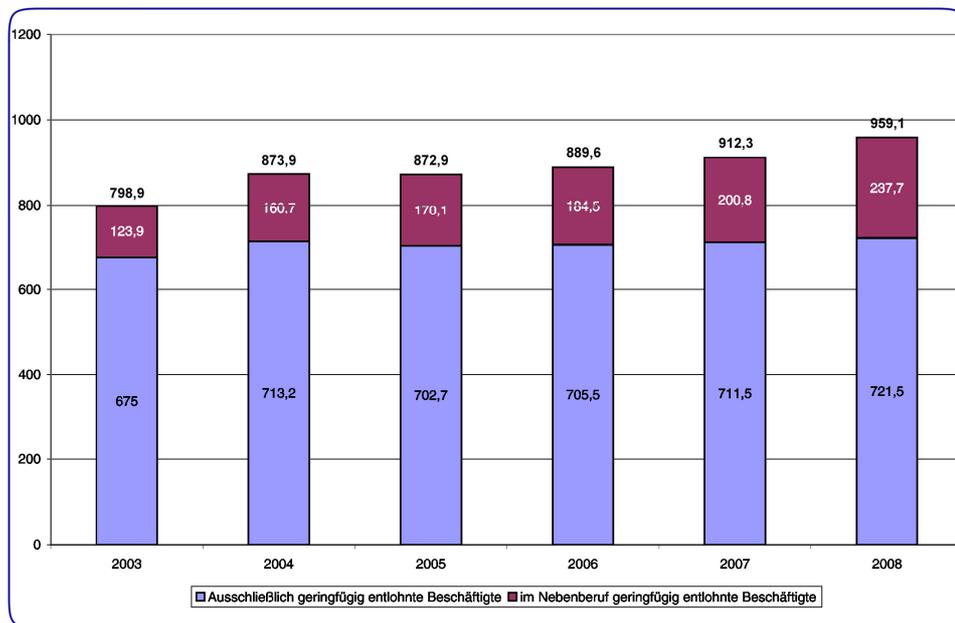
Anmerkung: 1) einschl. Reparatur von Gebrauchsgütern

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 6, Reihe 4, versch. Jahrgänge; eig. Berechnungen

Anhand von Berechnungen des WABE-Instituts lassen sich die jüngsten Veränderungen bei der Beschäftigung im Einzelhandel genauer fassen. Danach blieb die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 2,77 Mio. im Jahr 2008 weitgehend konstant, jedoch reduzierte sich die Zahl der Vollzeitkräfte zwischen 2006 und 2008 um etwa 15.800 Personen (- 1,1 %), während es bei den Teilzeitbeschäftigten einen Zuwachs von 18.500 Personen (+1,6 %) gegeben hat (vgl. ver.di 2009:8). Die branchenweite Reduktion der Personalkosten vollzieht sich demnach in Form der Arbeitsmengenreduzierung durch Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen. In einzelnen Teilbranchen kam es 2008 aber auch zu einem absoluten Beschäftigungsrückgang. Mit einem Rückgang von 14,3 % im Vergleich zu 2007 waren ArbeitnehmerInnen in SB-Warenhäusern und Verbrauchermärkten am stärksten betroffen. Rückgänge gab es zudem auch bei den Warenhäusern (- 5,0 %) und im Lebensmitteleinzelhandel (-1,4 %) (ebd.:11).

Weitaus stärker ausgeprägt ist hingegen der Trend zum Minijob. Seit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse im Jahre 2003 hat sich die Zahl der MinijobberInnen im Einzelhandel bis 2008 um 160.200 Personen erhöht. Dies entspricht einer Zunahme von insgesamt 20,1 %. Dabei spielen, wie die folgende Abbildung 3-9 zeigt, diejenigen Beschäftigten, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, eine wesentlich größere Rolle als Beschäftigte, die im Nebenjob geringfügig entlohnt werden (vgl. ver.di 2009:9).

**Abb. 3-9: Geringfügig entlohnte Beschäftigte im Einzelhandel in Deutschland 2003 bis 2008 (in Tausend)**



Quelle: ver.di 2009:9

Das Lohn- und Gehaltsniveau im Einzelhandel differiert vergleichsweise stark. In Vollzeit beschäftigte Groß- und Einzelhandelskaufleute wurden 2006 mit Bruttostundenlöhnen<sup>31</sup> von 17,32 € pro Stunde gut entlohnt. Verkäuferinnen erzielten 2006 dagegen bundesweit nur einen Bruttostundenlohn von 11,94 €.

Einen tieferen Einblick in die Entgeltstrukturen im Einzelhandel erlaubt eine Auswertung von Voss-Dahm (2007). Nach ihren Berechnungen musste sich schon 2003 ein gutes Drittel aller Vollzeitbeschäftigten mit Niedriglöhnen zufriedengeben (vgl. Tabelle 3-18). Die schlechtesten Verdienstmöglichkeiten bot der Lebensmittelfacheinzelhandel. Die Zahl der Niedriglöhner lag hier fast doppelt so hoch. Betroffen sind vor allem die VerkäuferInnen und KassiererInnen aller Branchenzweige. Im Lebensmittelfacheinzelhandel wird der Job an der Kasse sogar ausschließlich niedrig entlohnt.

**Tab. 3-18: Beschäftigtenanteile der Vollzeitbeschäftigten im Einzelhandel nach Beruf und Branche in Deutschland 2003 (in Prozent)**

	Beschäftigtenanteil insgesamt	Beschäftigtenanteil mit Niedriglöhnen	Niedriglohnanteil bei VerkäuferInnen	Niedriglohnanteil bei KassiererInnen
Einzelhandel		33,4	42,6	35,2
Filialisierter Lebensmitteleinzelhandel	24,0	28,6	41,1	26,4
Lebensmittelfacheinzelhandel	8,2	62,5	74,6	100
Elektro-Einzelhandel	3,3	26,5	23,7	48,8

Quelle: Voss-Dahm 2007: 252

<sup>31</sup> Die Bruttostundenlöhnen wurden errechnet aus Angaben des Datenreports 2008 des Statistischen Bundesamtes zum monatlichen Bruttogehalt (vgl. Statistisches Bundesamt 2008d:135)

Niedriglöhne sind zudem in kleinen und mittleren Einzelhandelsunternehmen deutlich häufiger der Fall als in den Großunternehmen des Einzelhandels, in denen Löhne und Gehälter in der Regel durch Tarifverträge reguliert werden. Vor allem die kleineren Einzelhandelsunternehmen entscheiden sich wegen des starken Kostenwettbewerbs dagegen zunehmend gegen die Anwendung von Tarifverträgen (Voss-Dahm 2007:252,282).

### 3.5.2 Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen

Die bundesweiten Entwicklungstrends bestimmen auch die Lage der niedersächsischen Einzelhandelsbranche. Dort allerdings werden für das Jahr 2008 außerordentlich hohe reale Umsatzeinbußen erwartet (siehe Tabelle 3-19). Im bundesweiten Vergleich soll der Umsatz von Januar bis November 2008 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum mit einem Rückgang von 4,2 % mit Abstand am stärksten gefallen sein (verdi 2009:5).

Ähnlich drastische Einschnitte hat es vermutlich bei der Beschäftigung gegeben. Während bundesweit für 2008 nur ein leichter Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahlen um 0,3 % zu verzeichnen war (siehe oben), kommt das WABE-Institut in seiner Prognose für Niedersachsen für den Zeitraum von Januar bis November 2008 zu einem Beschäftigungsverlust in Höhe von 4,8 %. Nach Bremen (5,8 %) ist dies der höchste Rückgang bundesweit (verdi 2009:10).

**Tab. 3-19: Umsatz und Beschäftigtenentwicklung im Einzelhandel nach Bundesländern – Prognose der Veränderungen gegenüber dem Vorjahreszeitraum in Prozent (Zeitraum Jan.-Nov. 2008 zu Jan.-Nov. 2007)**

	Umsatzentwicklung nominal	Umsatzentwicklung real	Beschäftigtenentwicklung
Baden-Württemberg	5,1	1,4	1,4
Bayern	4,5	2,0	1,6
Berlin	-1,6	0,4	0,2
Brandenburg	0,4	-2,9	-2,6
Bremen	0,4	-1,7	-5,8
Hamburg	2,5	1,3	-1,0
Hessen	1,6	-0,5	-0,6
Mecklenburg-Vorpommern	2,0	-1,4	0,1
Niedersachsen	-1,7	-4,2	-4,8
Nordrhein-Westfalen	1,6	-1,0	0,1
Rheinland-Pfalz	2,7	0,0	0,4
Saarland	4,4	1,2	-1,3
Sachsen	4,0	1,4	1,6
Sachsen-Anhalt	1,2	-1,2	0,0
Schleswig-Holstein	0,4	-2,6	-1,5
Thüringen	0,3	-2,4	-0,6

Quelle: ver.di (Hg.) 2009:5,10

Der bundesweit zu beobachtende Wandel der Beschäftigungsstruktur zeigt sich auch in Niedersachsen in Form einer Ersetzung von Vollzeit- durch Teilzeitstellen und einer zunehmenden Bevorzugung geringfügig entlohnter Beschäftigter. Augenscheinlich erfolgt hier (wie schon bundesweit erkennbar) eine konkurrenzbedingte Senkung der Personalkosten über die Reduzierung der Arbeitsmenge und ein Ausweichen auf schlechter entlohnte Beschäftigungsformen.

Von den im Jahr 2008 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 204.895 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im niedersächsischen Einzelhandel sind mehr als ein Drittel (36,4 %) Teilzeitkräfte (siehe Tabelle 3-20). Insgesamt ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen zwischen 2003 und 2006 von 203 Tausend auf 202 Tausend Personen leicht gesunken. Nach einem kurzen Anstieg auf rund 206 Tausend Beschäftigte im Jahr 2007 sank die Beschäftigtenanzahl 2008 wieder auf unter 205 Tausend<sup>32</sup>.

**Tab. 3-20: Erwerbstätige im Einzelhandel in Niedersachsen nach Beschäftigungsform (Stichtag jeweils 31.12.)**

	SVB <sup>1</sup> und Minijobs insgesamt	SVB insgesamt		geringfügig Beschäftigte (Minijobs)	
			davon Vollzeitbeschäftigte		davon Teilzeitbeschäftigte
<b>2003</b>	297.078	203.355		93.723	
<b>2004</b>	307.612	202.455		105.157	
<b>2005</b>	295.341	201.424		93.917	
<b>2006</b>	293.377	202.067		91.310	
<b>2007</b>	301.866	205.871		95.995	
<b>2008<sup>2</sup></b>	309.909	204.895	130.221	74.674	105.014

Anmerkungen: 1) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2) Stichtag 31.03.2008; Zahlen mit den Vorjahren teilweise nicht vergleichbar wegen der Umstellung von WZ-2003 auf WZ-2008

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Minijobzentrale, Essen; eig. Berechnungen

Die Zahl der MinijobberInnen ist in den letzten Jahren ebenfalls gestiegen und liegt im niedersächsischen Einzelhandel insgesamt auf einem hohen Niveau. Laut Tabelle 3-21 zählte der Einzelhandel 2003 rund 94 Tausend und 2007 rund 96 Tausend geringfügig Beschäftigte. Nach Angaben der Minijob-Zentrale gab es in Niedersachsen 2008 nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) rund 105 Tausend geringfügig Beschäftigte in dieser Branche. Bei einer Gesamtbeschäftigtenanzahl (SVB und Minijobber) von insgesamt knapp 310 Tausend lag der Anteil der Minijobber damit bei 33,9 %.

**Tab. 3-21: Geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel<sup>1</sup> in Niedersachsen 2003 bis 2008**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>2</sup>
gesamt	93.723	105.157	93.917	91.310	95.995	105.014
davon Männer	19.399	22.220	19.162	18.382	19.546	22.630
davon Frauen	74.294	82.937	74.755	72.928	76.449	82.384
Anteil an allen Beschäftigten (in %)	31,5	34,2	31,8	31,1	31,8	33,9

Anmerkungen: 1) vor 2008 einschl. Reparatur von Gebrauchsgütern 2) Zahlen mit den Vorjahren teilweise nicht vergleichbar wegen der Umstellung von WZ-2003 auf WZ-2008

Quelle: Minijob-Zentrale, Essen; eig. Berechnungen

<sup>32</sup> Der Zahlen der Bundesagentur stehen nicht im Widerspruch zur Prognose des WABE-Instituts. Aufgrund anderer Berechnungsgrundlagen (u.a. verwendet die BA nicht mehr die WZ 2003-, sondern die veränderte WZ 2008-Klassifikation der Wirtschaftszweige) lassen sich die Zahlen nicht vergleichen.

### 3.5.3 Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche

Der Einzelhandel zählte in der Vergangenheit zu den Branchen mit einer hohen Tarifbindung und einer weitgehenden Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, die zwischen den Interessenvertretern der Arbeitgeber – der Hauptverband des deutschen Einzelhandels (HDE) mit seinen jeweiligen Landesverbänden und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Groß- und Mittelbetriebe (BAG) – und der Gewerkschaft ver.di auf Seiten der ArbeitnehmerInnen ausgehandelt worden sind.

Dadurch, dass die zwischen diesen Partnern ausgehandelten Tarifverträge bis zum Jahr 2000 der Allgemeinverbindlichkeit (AVE) unterlagen, blieben die Löhne und Gehälter dem zwischenbetrieblichen Wettbewerb entzogen, denn jedes Unternehmen, unabhängig davon, ob es Mitglied in einem Arbeitgeberverband war oder nicht, hatte seine Beschäftigten nach den tariflich festgelegten Löhnen und Gehältern zu entlohnen. Nachdem die Arbeitgeberseite 2000 die AVE aufgekündigt hat, entstanden zwischenbetrieblich erhebliche Lohndifferenzen. Nicht nur nicht-organisierte Betriebe, sondern auch Mitgliedsunternehmen eines Arbeitgeberverbandes, die über die spezielle Mitgliedschaft „ohne Tarifbindung“ (OT-Mitgliedschaft) verfügen, haben seitdem rechtlich die Möglichkeit, Löhne jenseits des Tariflohnes zu zahlen (vgl. Voss-Dahm 2007:256).

Seit der Kündigung der AVE nimmt die Tarifbindung im Einzelhandel stark ab, weil immer mehr Betriebe sich Wettbewerbsvorteile durch Lohnabsenkungen verschaffen wollen. Nach Angaben einer Untersuchung von Kohaut, die allerdings den Einzel- und Großhandel zusammen betrachtet, unterlagen im Jahr 2005 in Westdeutschland lediglich noch 36 Prozent der Einzel- und Großhandelsbetriebe der Tarifbindung eines Branchentarifvertrags (Kohaut 2007:94). Ihr Anteil ist bis 2007 auf 35 Prozent gesunken (vgl. Ellguth/Kohaut 2008:516).

Im niedersächsischen Einzelhandel herrschen dagegen beinahe gänzlich tariflose Zustände, seit die Arbeitgeber zum 31.12.2006 sowohl den Manteltarifvertrag als auch den Tarifvertrag „Urlaubsgeld, Sonderzahlung und Entgeltfortzahlung“ aufkündigten und der ver.di Landesbezirk zum 30.04.2007 den Gehalts- und Lohntarifvertrag (incl. Gehaltsvergütung) kündigte. Nur die Tarifverträge zur Regelung des Elterngeldes, zur Altersvorsorge, zur Beschäftigungssicherung sowie der Tarifvertrag zur Regelung der Vermögenswirksamen Leistungen (VL) gelten zurzeit noch (vgl. Expertengespräch mit ver.di-Referent vom 24.4.2009).

Wie hoch oder niedrig die Einkommen im niedersächsischen Einzelhandel sind, geht aus dem in der Nachwirkung (vgl. Kap 3.2.3) befindlichen Entgelttarifvertrag hervor. Wie in folgender Tabelle 3-22 dazu ersichtlich wird, erhalten Angestellte ohne Berufsausbildung in der untersten Tarifgruppe in Niedersachsen einen Bruttostundenlohn von 6,56 € (siehe Tabelle 3-22). Ungelernte ArbeiterInnen werden in der untersten Gehaltsstufe mit 8,98 € entlohnt. Ausgebildete VerkäuferInnen und KassiererInnen steigen mit 8,68 € ein und können nach langjähriger Tätigkeit schließlich einen Bruttostundenlohn von 12,31 € erhalten. In Betrieben, die ihren Beschäftigten keine Tariflöhne (mehr) zahlen, dürfte das Entgeltniveau nicht nur bei an- und ungelernt Beschäftigten, sondern auch bei KassiererInnen und VerkäuferInnen noch darunter liegen.

**Tab. 3-22: Untere Bruttostundenlöhne und -gehälter<sup>1</sup> laut Tarifvertrag im Einzelhandel in Niedersachsen/Bremen vom 25.07.2006 (in Euro)**

	<b>1. Tätigkeits- jahr</b>	<b>3. Tätigkeits- jahr</b>	<b>5. Tätigkeits- jahr</b>
Angestellte ohne Berufsabschluss (Gehaltsgruppe 1)	6,56	7,13	-- <sup>2</sup>
Angestellte mit Berufsausbildung (Gehaltsgruppe 2)	--	9,43	9,75
Angestellte mit Berufsausbildung (Gehaltsgruppe 3)	10,29	10,74	11,27
ArbeitnehmerInnen ohne Vorbildung (Lohngruppe 1)	8,98	8,98	8,98
ArbeitnehmerInnen ohne Berufsabschluss (Lohngruppe 2)	9,39 - 10,50	9,39 - 10,50	9,39 - 10,50
ArbeitnehmerInnen mit Berufsausbildung (Lohngruppe 3)	10,01 - 11,67	10,01 - 11,67	10,01 - 11,67

Anmerkungen: 1) für ArbeiterInnen und Angestellte nach Vollendung des 18. Lebensjahrs; Vereinbarungen nur bis zum 30.04.2007 gültig 2) ab dem 4. Tätigkeitsjahr Aufstieg in die Gehaltsgruppe 2

Quelle: Gehalts- und Lohntarifvertrag Einzelhandel Niedersachsen vom 1. Mai 2005

Wie sich unter Berücksichtigung der für 2007 errechneten Niedriglohnschwelle für Westdeutschland in Höhe von 9,62 € (Kalina/Weinkopf 2009:10) zeigt, können weite Teile der Beschäftigten im niedersächsischen Einzelhandel dem Niedriglohnsektor zugerechnet werden. Zu ihnen zählen zunächst alle Angestellten ohne kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung sowie alle ArbeiterInnen ohne berufliche Vor- oder Ausbildung, die keine körperlich schweren Arbeiten verrichten müssen. Aber auch ausgebildete Einzelhandelskaufmänner und -frauen, gelernte VerkäuferInnen und KassiererInnen sowie weitere Angestellte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung müssen sich zumindest im ersten und zweiten Berufsjahr nach ihrer Ausbildung mit Niedriglöhnen zufrieden geben.

Im bundesweiten Vergleich von Stundenlöhnen der untersten Tarifgruppe der Einzelhandelsangestellten bildet Niedersachsen eindeutig das Schlusslicht. Nur Bremen mit 6,67 € und Mecklenburg-Vorpommern mit einem Bruttostundenlohn von 7,30 € (jeweils Gehaltsgruppe 1) liegen ebenfalls noch unter dem von den Gewerkschaften angestrebten gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 €. Allerdings ist für Bremen hinzuzufügen, dass sich die Tarifparteien beim letzten Tarifabschluss 2009 verpflichtet haben, die Stundenlöhne der untersten Gehaltsstufe der Angestellten in der kommenden Tarifrunde neu zu gestalten.

Da die niedersächsischen Arbeitgeberverbände des Einzelhandels bislang nicht bereit waren, die untersten Einkommensgruppen auf einen Stundenlohn von 7,50 € anzuheben, gehören in den derzeitigen wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen für die 335 Tausend Beschäftigten im Einzelhandel in Niedersachsen und Bremen weiterhin Entgelterhöhungen bei den untersten Tarifgruppen zu den zentralen Gewerkschaftsforderungen (vgl. Expertengespräch mit ver.di-Referenten vom 24.4.2009).

Zu den Niedriglöhnern in der Branche zählen nicht nur die ArbeiterInnen und Angestellten der untersten Gehaltsstufen. Noch einmal schlechter bezahlt werden nach Auskünften des Interviewpartners die geringfügig Beschäftigten. Sie werden in den meisten Fällen jenseits der tariflichen Festlegungen entlohnt und erhalten in der Regel einen Stundenlohn von etwa

fünf Euro oder weniger. Teilweise akzeptierten die MinijobberInnen die schlechte Bezahlung aus Unkenntnis über die tariflich festgelegten Stundenlöhne, denn in Betrieben, die der Tarifbindung unterliegen, müssen auch geringfügig entlohnte Beschäftigte, die bereits vor Kündigung des Tarifvertrags tätig waren, tariflich eingruppiert werden. In den übrigen Betrieben jedoch wird in der Regel so verfahren, dass Tariflöhne nur an voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gezahlt werden (vgl. Voss-Dahm 2007:254).

Am Beispiel des bei aller Heterogenität insgesamt gewerkschaftlich gut organisierten Einzelhandels zeigt sich, dass traditionell verankerte und weit verbreitete tarifvertragliche Regelungen heute keine vollständige Gewähr gegen Niedriglöhne mehr bieten können. In einer von Preiskämpfen und Verdrängungskonkurrenz geprägten Branchensituation schwindet die Bindungswirkung tariflicher Vereinbarungen zum einen durch die zunehmende Tarifflicht, zum anderen durch ein Unterlaufen tarifvertraglicher Regelungen durch eine kontinuierliche Umverteilung der Beschäftigung auf Teilzeitarbeit und, stärker noch, auf schlecht entlohnte Minijobs. Wenn auf diese Weise die Löhne zu einem Konkurrenzfaktor im Wettbewerb werden, geraten Lohnabsenkungen schnell zum probaten Mittel von Kostensenkungsstrategien – mit der Folge, dass sich außerhalb der schrumpfenden Tarifzonen der Niedriglohnsektor ungehemmt ausweiten kann.

## 4 Wirkungen des Mindestlohns

### 4.1 Allgemeine Wirkungen des Mindestlohns

Über die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland wird sowohl auf politischer als auch wissenschaftlicher Ebene seit längerem heftig debattiert, wobei eine Reihe von Argumenten genannt werden, die für bzw. gegen Mindestlöhne sprechen.

#### Argumente der Gegner

Die Gegner des Mindestlohns verweisen im Wesentlichen auf ein für sie entscheidendes Gegenargument: Ihrer Ansicht nach würde die Einführung des Mindestlohns zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen, und zwar insbesondere im Bereich der sowieso stark unter Arbeitslosigkeit leidenden oder von Jobverlust bedrohten gering qualifizierten Beschäftigten. Demgegenüber sei eine stärkere Lohnspreizung nach unten, mithin Niedriglohnarbeit quasi der Garant dafür, dass ausreichend Arbeitsplätze für gering Qualifizierte entstünden.<sup>33</sup>

Der erste Teil der Argumentation kann sich auf eine Reihe von wirtschaftswissenschaftlichen Studien berufen, die einen Zusammenhang zwischen Lohnerhöhungen und negativen Beschäftigungseffekten herstellen. Diese Studien beruhen allerdings ganz überwiegend auf Modellrechnungen, Simulationen und Schätzungen, denen das relativ einfache neoklassische Arbeitsmarktmodell zugrunde liegt<sup>34</sup>. Nach diesem Modell ist der Arbeitsmarkt ein Markt wie jeder andere, in dem sich der Lohn durch Angebot und Nachfrage derart bestimmt, dass sich ein Gleichgewichtslohn herausbildet, in dem sich Arbeitskosten und Produktivität quasi die Waage halten. Durch eine politisch induzierte Lohnanhebung müsste demnach das Beschäftigungsniveau automatisch sinken. Vereinfacht ausgedrückt würden in diesem Fall die Arbeitskosten die Produktivität übersteigen. In der Folge sinkt die Arbeitskraftnachfrage, denn Unternehmen würden all jene Beschäftigten entlassen, deren Produktivität unter den Arbeitskosten läge.

Diese abstrakten theoretischen Zusammenhänge vorausgesetzt, kann es kaum überraschen, dass ein gesetzlicher Mindestlohn in allen Studien auf neoklassischer Berechnungsbasis in Beschäftigungsverlusten resultiert. Erstaunlich ist jedoch die Tatsache, dass die auf der Basis derartiger Modellsimulationen abgegebenen theoretischen Vorhersagen enorme Unterschiede offenbaren, was die Höhe der vorhergesagten Arbeitsplatzverluste angeht. So kommt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) 2008 in einer Berechnung auf Basis empirisch geschätzter Arbeitsnachfrage-Elastizitäten und angenommener Güternachfrage-Elastizitäten zu dem Ergebnis, dass bei einem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro in Deutschland zwischen 70 und 260 Tausend Arbeitsplätze verloren gehen könnten (Müller/Steiner 2008).

<sup>33</sup> Dies ist z.B. die Position des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (vgl. SVR 2006:401-412; SVR 2008:334-336).

<sup>34</sup> Neben dem Verfahren mittels Simulationsrechnungen die Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohns zu schätzen, existiert als zweiter Ansatz ein Verfahren, das die Beschäftigungseffekte mit Hilfe von Quasi-Experimenten oder „natürlichen“ Experimenten zu bestimmen versucht. In Deutschland gibt es wegen eines fehlenden Mindestlohnes dazu kaum Untersuchungen. Am bekanntesten sind zwei Studien von König und Möller (2007, 2009), die anhand eines Quasi-Experiments die Beschäftigungseffekte eines Mindestlohns in der Baubranche untersucht haben. Nach diesen Studien kann zumindest für die alten Bundesländer „eine beschäftigungsschädliche Wirkung der Mindestlohnregelungen (...) nicht nachgewiesen werden“ (2007:20).

Eine 2008 erstellte Studie des Münchener ifo Instituts und des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) in Essen nutzt ebenfalls das neoklassische Arbeitsmarktmodell, sieht aber eine weitaus höhere Zahl von Arbeitsplatzverlusten bei Einführung eines Mindestlohns voraus. Hier rechnen die Autoren mit dem Verlust von 840 Tausend Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich, sollte ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro eingeführt werden (Knabe/Schöb 2008a:14, 2008b:12).

Ebenfalls auf der Grundlage des neoklassischen Arbeitsmarktmodells haben zwei andere Wissenschaftler des ifo Instituts 2008 in ihrer Simulation noch stärkere Arbeitsplatzverluste errechnet. Ein Mindestlohn von 7,50 € würde ihnen zufolge 1,1 Millionen Arbeitsplätze kosten, und selbst eine untere Lohngrenze von 4,50 € ließe noch 360 Tausend Arbeitsplätze wegfallen (Ragnitz/Thum 2008:64).

Wenn allein schon die hier genannten Schätzungen über das quantitative Ausmaß der Beschäftigungsverluste von 70.000 bis zu 1,1 Mio. reichen, so lässt dies angesichts der erheblichen Unterschiede an der Validität solcher Prognosen zweifeln. Hinsichtlich der Verlässlichkeit räumen die Autoren der DIW-Studie entsprechend folgerichtig ein, dass die in derartigen Studien berechneten negativen Beschäftigungseffekte „aufgrund von Datenproblemen und beschränkter empirischer Evidenz über die zentralen Parameter der Beschäftigungsnachfrage mit erheblichen Unsicherheiten verbunden“ sind (Müller/Steiner 2008:423).

Innerhalb des allgemeinen Analyserahmens der Arbeitsmarktökonomik kann nicht zweifelsfrei theoretisch vorhergesagt werden, dass die Einführung einer Lohnuntergrenze zu Beschäftigungsverlusten insbesondere im Bereich gering qualifizierter Arbeit führen wird. Daher ist auch für einige Ökonomen „die Frage der Wirkung eines Mindestlohns eine empirische Frage, die nur mit modernen Methoden der empirischen Arbeitsmarktforschung seriös beantwortet werden kann“ (Fitzenberger 2008:21). Empirische Arbeiten hierzu sind jedoch kaum vorhanden (Ribhegge 2008:281).

Greift man in Ermangelung empirischer Belege indes auf die praktischen Erfahrungen zurück, die in anderen europäischen Ländern mit gesetzlichen Mindestlöhnen gemacht wurden, so zeigt sich ein anderes Bild zu den Wirkungen eines Mindestlohns für den Arbeitsmarkt.

#### Beispiel Frankreich:

In Frankreich wurde der Mindestlohn 1950 eingeführt, seit 1952 ist er an die Preisentwicklung gekoppelt, und seit 1970 wird auch die allgemeine Lohnentwicklung bei seiner Anpassung berücksichtigt. Das Niveau des französischen Mindestlohns (gemessen am Durchschnittslohn) ist im Zeitverlauf auffälligen Schwankungen unterworfen gewesen. Mal stiegen die Mindestlöhne deutlich stärker als die Durchschnittslöhne (1968-1984), mal blieben sie hinter der Entwicklung der Durchschnittslöhne zurück (1985-1990). Vergleicht man nun die Entwicklung der Mindestlöhne mit der Entwicklung der Arbeitslosenquoten, so ist keine gleichgerichtete Entwicklung von Mindestlöhnen und Arbeitslosigkeit zu erkennen (vgl. Schmid/Schulten 2006:107-111). Weder lässt sich während des starken Anstiegs der Mindestlöhne nach 1968 ein negativer Beschäftigungstrend erkennen, noch kam es in der Phase einer restriktiven Mindestlohnpolitik zu einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen. Für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Frankreich müssen daher andere Erklärungsfaktoren verantwortlich sein.

Beispiel Großbritannien:

Im Jahre 1999 hat die Labour Regierung einen nationalen Mindestlohn eingeführt, dessen Ausgestaltung und Weiterentwicklung durch eine unabhängige *Low Pay Commission* (LPC) beratend begleitet wurde (siehe George 2008:481). Durch die Berichte der LPC und durch von ihr in Auftrag gegebene Gutachten sind die Auswirkungen des britischen Mindestlohns gut dokumentiert.

Zu den wichtigsten Effekten ist zu zählen, dass sich mit Einführung des Mindestlohns die relative Einkommensposition der Mindestlohnbezieher überproportional gebessert hat, da die Einkommen im unteren Einkommensbereich stärker gestiegen sind als im mittleren Bereich. Dennoch konnten keine negativen Beschäftigungseffekte beobachtet werden (vgl. Metcalf 2007). Im Gegenteil ließ sich feststellen, „dass die Erwerbslosigkeit in Großbritannien nach Einführung des Mindestlohns und auch nach dessen deutlicher Erhöhung weiter gesunken ist, während die Beschäftigung zugenommen hat“ (George 2008:481), wobei der Beschäftigungszuwachs auch in den typischen Niedriglohnbranchen stattfand.

Zu den weiteren Effekten der Einführung des Mindestlohns gehörten in GB eine Produktivitätssteigerung in den Niedriglohnbranchen und eine Reduzierung der Gewinnspannen von Unternehmen, die im Niedriglohnsektor tätig sind. Da zudem ein Teil der Mehrkosten über die Preise weitergegeben wurde, kam es zu Preissteigerungen. Da sich die Mehrkosten aber über das gesamte Einkommensspektrum verteilen, hat sich die Einkommenssituation von Niedriglohn beziehenden Haushalten dadurch weder absolut noch relativ verschlechtert.

Beispiel USA:

In den USA wurde bereits 1938 ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Nach regelmäßig durchgeführten Erhöhungen liegt er seit 2008 bei mindestens 6,55 \$, wobei in einer Reihe von Bundesstaaten auch höhere Löhne gelten.

Zunächst herrschte auch in den Vereinigten Staaten bis Mitte der neunziger Jahre in der Literatur ein weitgehender Konsens darüber, dass von Mindestlöhnen negative Beschäftigungseffekte ausgingen. Dies änderte sich nach einer hohe Aufmerksamkeit erregenden Untersuchung<sup>35</sup> von Card und Krueger (1994, 1995), wonach Mindestlöhne keine negativen, sondern je nach Spezifikation signifikant positive Beschäftigungseffekte hervorrufen können.

Die Erkenntnis, dass Mindestlöhne der Beschäftigung nicht schaden, hat sich unter US-Ökonomen mittlerweile etabliert: „The reality is that the states with higher minimum wages have not seen ill effects. This has been shown both in rigorous econometric studies and in assessments of broad economic indicators“ (Fox 2006:9; vgl. auch Flinn 2006). Entsprechend muss auch der Mindestlöhne vehement ablehnende Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung konstatieren, in den USA ließen sich „für die jüngere Vergangenheit unzweifelhaft negative Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen nicht mehr nachweisen“ (SVR 2006:406), bisweilen fänden sich sogar Belege für positive Beschäftigungseffekte eines Mindestlohns (411).

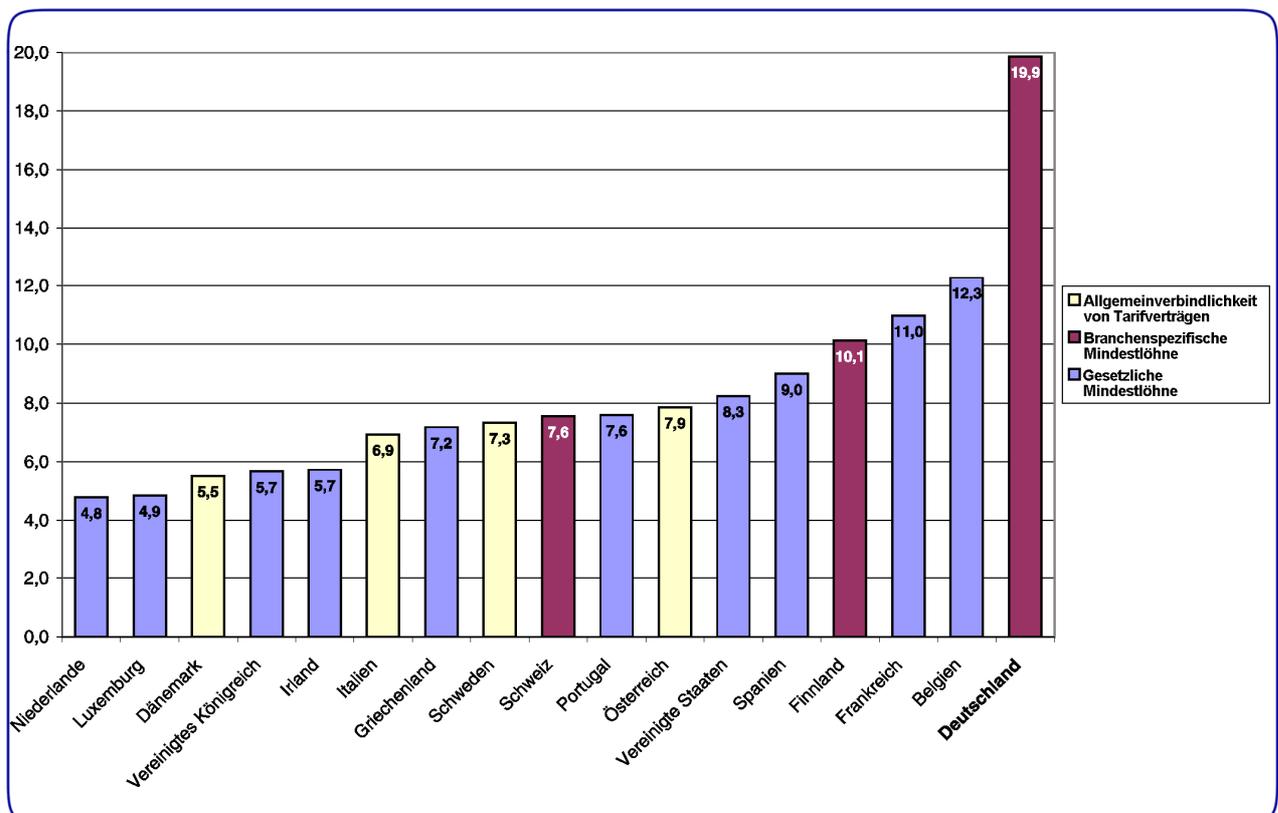
Fasst man die dargestellten Erkenntnisse zusammen, so lassen sich keine Belege (mehr) dafür finden, dass Mindestlöhne Arbeitsplätze gefährden.

<sup>35</sup> Card und Krueger (1994) untersuchten den Einfluss von gesetzlichen Lohnuntergrenzen auf die Beschäftigung in Fast-Food-Restaurants in zwei benachbarten US-Bundesstaaten. Während der Mindestlohn in New Jersey 1992 von 4,25 Dollar auf 5,05 Dollar angehoben wurde, blieb er in Pennsylvania konstant bei 4,63 Dollar. Entgegen aller Erwartung ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in New Jersey trotz der Erhöhung des Mindestlohns um fast 20 Prozent gestiegen, während sie in Pennsylvania sank.

Dieser Erkenntnis scheinen sich auch die Gegner des Mindestlohns nicht mehr vollständig verschließen zu können. Selbst im Sachverständigenrat bröckelt der frühere Ablehnungskonsens zusehends. Im aktuellen Jahresgutachten 2008/09 bezweifelt Bert Rürup die Validität der in wirtschaftstheoretischen Berechnungen vorhergesagten negativen Beschäftigungseffekte (SVR 2008:339). Und Peter Bofinger stellt als weiteres Ratsmitglied in einer von der Mehrheit abweichenden Meinung fest: „Branchenspezifische oder flächendeckende Mindestlöhne sind in nahezu allen europäischen Ländern gängige Praxis, ohne dass dort merkliche Beschäftigungsprobleme bei Geringqualifizierten zu identifizieren sind. Das Gegenteil ist der Fall. Deutschland als eines der wenigen Länder ohne umfassende Regelungen weist in diesem Segment des Arbeitsmarkts die höchste Unterbeschäftigung von allen OECD-Ländern auf“ (349).

Bofinger hat damit das zweite Argument der Mindestlohngegner widerlegt, wonach die Etablierung eines Niedriglohnsektors und die damit verbundene starke Lohnspreizung nach unten positive Beschäftigungseffekte für Geringqualifizierte hervorgerufen hätten. Wie das folgende Schaubild (Abb. 4-1), das auf Berechnungen der OECD beruht, zeigt, hat sich die Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten durch die Expansion des Niedriglohnsektors gerade nicht nachhaltig verbessert. Die Arbeitslosenquote von Geringqualifizierten war im Jahr 2006 in Deutschland mit Abstand die höchste unter den 17 erfassten OECD-Ländern, während gerade diejenigen Länder mit gesetzlich verankerten Mindestlöhnen oder einer hohen Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erheblich besser dastehen.

**Abb. 4-1: Arbeitslosenquoten<sup>1</sup> von Geringqualifizierten in 2006 (in Prozent)**



Anmerkung: 1) Geringqualifizierte im Alter von 25 bis 64 Jahren in Relation zu den Erwerbspersonen im Alter von 25 bis 64 Jahren.

Quelle: <http://www.sachverstaendigenrat.org/download/abb/2008/gutachten/sb074.xls> (vgl. SVR 2008)

Argumente der Befürworter

Den von Gegnern befürchteten, aber empirisch nicht bestätigten Nachteilen stehen nach Berechnungen und Untersuchungen von Mindestlohn-Befürwortern eine Reihe von Vorteilen gegenüber, wobei sich die positiven Wirkungen eines gesetzlichen Mindestlohnes sehr viel deutlicher nachweisen lassen.

Kalina/Weinkopf haben anhand von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 2004 und 2006 errechnet, wie viele Beschäftigte<sup>36</sup> von der Einführung eines Mindestlohnes von 7,50 € erfasst würden. Im Jahr 2004 waren es 4,6 Millionen abhängig Beschäftigte, die für Stundenlöhne unter 7,50 € brutto gearbeitet haben (Kalina/Weinkopf 2006). Zwei Jahre später war deren Zahl bereits um knapp 20 Prozent gestiegen. Von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes hätten demnach schon 2006 rund 5,5 Mio. Beschäftigte profitiert (Kalina/Weinkopf 2007). Und bei ihnen handelt es sich nicht nur um geringfügig Beschäftigte: etwa 9,3 % aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten und 10,7 % der Teilzeitbeschäftigten hätten Anspruch auf eine Lohnerhöhung auf 7,50 € gehabt.

Da aufgrund der Befunde aktueller Untersuchungen davon auszugehen ist, dass der Niedriglohnsektor seit 2006 noch gewachsen ist, dürften aktuelle Zahlen noch höher liegen.

Zu den weiteren unmittelbar positiven Wirkungen des Mindestlohnes zählt ganz sicher der Entlastungseffekt für die Sozialkassen. Die aus der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes resultierenden Lohnerhöhungen würden zu erheblichen Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen führen. Kalina/Weinkopf zufolge hätte die Erhöhung der Niedriglöhne auf 7,50 €/Stunde (brutto) im Jahr 2004 zusätzliche Beiträge von bis zu 4,2 Milliarden € in die Sozialkassen gespült (2006:4).

Und auch der Staathaushalt würde in beträchtlichem Maße entlastet, denn die Lohnerhöhungen bescherten dem Staat gestiegene Einkommen bei der Lohn- und Einkommenssteuer sowie (durch steigenden Konsum) bei der Mehrwertsteuer. Weitere Entlastungen ergäben sich dadurch, dass die staatliche Subventionierung von Niedrigstlöhnen weitgehend dadurch entfielen, dass ein großer Teil der erwerbstätigen Hilfebedürftigen, die wegen nicht existenzsichernder Verdienste zur Zeit noch Leistungen aus der Grundsicherung beziehen, bei einem Stundenlohn von 7,50 € von der eigenen Arbeit leben könnten. Die Höhe der Entlastungen ist nur schwer zu beziffern. Das Bundesarbeitsministerium hatte im Oktober 2008 in einer Stellungnahme auf eine Kleine Anfrage der Linkspartei das Einsparpotential bei Hartz IV durch einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde auf eine bis 1,5 Milliarden Euro beziffert (Frankfurter Rundschau Online v. 16.10.2008). Diese Schätzung ist mit hoher Wahrscheinlichkeit noch zu konservativ, wenn man bedenkt, dass die Bundesregierung in 2007 allein 2,3 Milliarden Euro an Leistungen aus der Grundsicherung (SGB II) für Vollzeit- und vollzeitnahe Niedriglohnempfänger mit Bruttoerwerbseinkommen über 800 Euro bereitstellen musste (vgl. Adamy 2008:225).

Die Entlastungseffekte dürften sogar noch deutlich höher ausfallen, weil die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes keine Arbeitsplätze vernichtet, sondern im Gegenteil positive Beschäftigungseffekte nach sich zieht. Zu diesem Ergebnis kommen Ökonomen, die in ex ante-Modellrechnungen statt des einfachen neoklassischen Modells ein alternatives, auf keynesianischen Erklärungsmustern beruhendes Berechnungsmodell zugrunde legen. So hat beispielsweise Bartsch im Zuge einer makroökonomischen Simulation errechnet, dass die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes von 7,50 € kurzfristig einen starken Konsumschub auslöst, wodurch in den ersten drei Jahren bis zu 450 Tausend zusätzliche

<sup>36</sup> Erfasst wurden Beschäftigte, die in ihrer Hauptbeschäftigung in Vollzeit und Teilzeit oder als Mini-jobber einen Bruttostundenlohn von weniger als 7,50 € bezogen. Nebenjobs wurden ebenso wie Selbständige, Auszubildende und geförderte Beschäftigung aus der Analyse ausgeklammert.

Arbeitsplätze entstehen können (Bartsch 2007:592). In den Folgejahren reduziert sich der Beschäftigungsgewinn zwar wieder, jedoch sind „auch mittelfristig geringfügige positive Beschäftigungseffekte“ zu erwarten (593), die sich im weiteren Zeitverlauf wieder so weit vergrößern, dass langfristig „Mehrbeschäftigungseffekte von über 100.000 Personen erhalten“ bleiben (549).

Wenn Mindestlöhne wieder mehr Menschen in Arbeit bringen und den Staat bei den Hartz-IV-Ausgaben entlasten, weil große Teile der heute armutsbetroffenen oder -gefährdeten Beschäftigten wieder allein von ihrer Erwerbsarbeit allein leben können, dann leisten sie damit auch einen wichtigen Beitrag zur Armutsbekämpfung. 2005 waren 26 Prozent der Gesamtbevölkerung von Einkommensarmut betroffen, und die Hälfte von ihnen wurde nur durch Sozialtransfers davor bewahrt, unter die Armutsschwelle zu rutschen (Bundesregierung 2008:24). Zwar geht von Arbeitslosigkeit nach wie vor die höchste Armutgefährdung aus, aber mit der Setzung einer Lohnuntergrenze wäre der seit Jahren steigenden Einkommensarmut eine wirksame Barriere gezogen.

Und schließlich bieten Mindestlöhne die Gewähr, dass die fortschreitende Lohnspreizung im unteren Einkommenssegment beendet wird. Dies ist zumindest aus zwei Gründen längst geboten. Erstens hat sich gezeigt, dass die Expansion des Niedriglohnsektors die Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten kaum nachhaltig verbessert hat. Die Subventionierung von Billiglohnarbeitsplätzen und damit verbundene Mitnahmeeffekte kosten Milliarden, ohne dass ein spürbarer Beschäftigungszuwachs zu erkennen wäre. Und zweitens setzt die fehlende Lohnuntergrenze stattdessen Fehlanreize im Wettbewerbsverhalten der Unternehmen. Durch die Möglichkeit, Löhne nach unten zu drücken, entfällt für Unternehmen der Anreiz oder der Druck, ihre Produktivität oder Wettbewerbskraft durch Investitionen in Arbeitskraft (z.B. Qualifizierungen) zu steigern. Statt über Produktivitätssteigerungen und Innovationen versuchen Unternehmen über Lohnkostensenkungen ihre Wettbewerbsposition zu verbessern (Sengenberger 2009:94). Anstelle von Lohnabsenkungen sind staatliche und betriebliche Investitionen in Bildung und Qualifizierung weitaus besser dazu geeignet, einerseits gering Qualifizierte in den Arbeitsmarkt zu integrieren und zugleich den Arbeitskräftepool fachlich qualifizierter und entsprechend produktiver Beschäftigter auszuweiten, ohne den die internationale Wettbewerbsfähigkeit des exportorientierten deutschen Produktionsmodells der diversifizierten Qualitätsproduktion nicht gesichert werden kann.

Für den Dienstleistungssektor ist dieses Argument zwar nur bedingt gültig. Dort aber droht mit der Umsetzung der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie bis Ende 2009 und dem anstehenden Wegfall der Arbeitnehmerfreizügigkeit ein durch Billiganbieter aus Niedriglohnländern ausgelöstes Sozial- und Lohndumping, das vor allem die beschäftigungsintensiven personenorientierten Dienstleistungsbranchen treffen wird. Zwar will die Bundesregierung, die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit<sup>37</sup> noch einmal bis 2011 verlängern, sie muss damit allerdings auch auf die in anderen Wirtschaftszweigen benötigten hoch qualifizierten Fachkräfte aus den mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern verzichten. Eine gesetzlich verordnete Lohnuntergrenze wäre hier sicher der effektivere Weg, die drohenden Wettbewerbsverzerrungen zwischen Dienstleistungsunternehmen, die existenzsichernde Löhne und solchen die Armutslöhne zahlen, zu unterbinden.

---

<sup>37</sup> Die Beschränkung gilt für Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn. Sie brauchen auch weiterhin eine Arbeitsgenehmigung.

## 4.2 Branchenspezifische Wirkungen des Mindestlohns

Bei allen Berechnungen und argumentativen Erwägungen wird oft vergessen, dass es die große Zahl der für Niedriglöhne arbeitenden Beschäftigten ist, für die die Einführung eines Mindeststundenlohns von 7,50 Euro die entscheidendsten Auswirkungen hätte. In Niedersachsen könnten beispielsweise ArbeiterInnen und Angestellte der untersten Tarifgruppen in der Bekleidungsindustrie, dem Fleischerhandwerk, dem Friseurhandwerk, aber auch in der Landwirtschaft, im Erwerbsgartenbau und in der Floristik teils erhebliche Einkommensgewinne erzielen.

Wie sich der Mindestlohn sonst noch auf Einkommens- und Beschäftigungssituationen auswirken würde, soll im Folgenden am Beispiel der oben analysierten vier niedersächsischen Branchen veranschaulicht werden.

### Gastgewerbe:

Für das Gastgewerbe ist deutlich geworden, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten als MinijobberInnen Niedriglohn- bzw. Niedrigstlohnempfänger sind und zudem mit äußerst schlechten Arbeitsbedingungen zu kämpfen haben. Von einem Mindestlohn in Höhe von 7,50 € würden bundesweit 470 Tausend ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Angabe aus 2006) profitieren. In Niedersachsen hätten 2008 knapp 74 Tausend MinijobberInnen eine bessere Entlohnung gehabt.

Den aufgrund der Vielzahl der nur regional gültigen Tarifverträge herrschenden niedersächsischen Tarifschongel würde ein Mindestlohn erheblich auslichten. Nach Aussagen des befragten Interviewpartners ist das Entlohnungssystem für eine große Zahl der ausländischen Beschäftigten, die häufig die Hilfstätigkeiten in Küchen und Hotels verrichten und einen Stundenlohn von weniger als 5 Euro erhalten, zu kompliziert und intransparent, so dass sie aufgrund ihrer Unwissenheit über das Tarifsysteem leicht ausgenutzt werden können. Bei einer allgemein verbindlichen Lohnhöhe könnten diese Beschäftigten Lohndumping besser identifizieren und ihre Lohnansprüche leichter geltend machen. Dies ist nur ein Beispiel dafür, dass gerade für die häufig im Gastgewerbe arbeitenden benachteiligten Arbeitsmarktgruppen der Frauen und MigrantInnen der Mindestlohn die Chance einer faireren Entlohnung böte.

Die Schaffung eines verbindlichen Mindestlohns für alle Branchen könnte zudem den im Gastgewerbe herrschenden Trend zum „Outsourcing“ eindämmen. Gerade in der Hotellerie ist es bisher unter Kostengesichtspunkten attraktiv, einfache Tätigkeiten wie z.B. Reinigungsarbeiten im Bereich des *Housekeeping* nicht von den eigenen „teuren“, weil tariflich entlohnten Angestellten erledigen zu lassen, sondern externe tarifungebundene Firmen zu beauftragen, die ihren MitarbeiterInnen oft nur Niedrigstlöhne zahlen. Die durch eine Vertueerung externer Dienstleistungsangebote angeschobene Rückkehr zu Inhouse-Lösungen hätte aus gewerkschaftlicher Sicht zudem den Vorteil, dass sich ihre Einflussmöglichkeiten auf die Beschäftigten wieder ausweiten würden.

### Bäckereihandwerk:

Für das Backgewerbe insgesamt wäre ein Mindestlohn von 7,50 Euro ein großer Fortschritt in Richtung auf eine angemessene Entlohnung. Dies gilt in stärkerem Maße noch für die Teilbranche des Bäckereihandwerks. Gerade die vergleichsweise schlechter entlohnten Beschäftigten in den kleinen und mittleren handwerklich geführten Backereibetrieben würden hiervon profitieren.

Im niedersächsischen Bäckereihandwerk, wo die ehemals vereinbarten und längst ausgelaufenen tariflichen Lohnuntergrenzen für immer weniger Beschäftigte greifen, würde der Mindestlohn zudem wieder eine klare Grenze gegen ein weiteres Absenken der Löhne und Gehälter ziehen. Davon würden nicht nur die mehr als Achttausend geringfügig Beschäftigten profitieren, sondern auch die regulär beschäftigten VerkäuferInnen und die Verwaltungsangestellten ohne Berufsabschluss.

Der Mindestlohn kann zudem einen Beitrag dazu leisten, dass das Bäckereihandwerk gegen die erdrückende Konkurrenz der Filialunternehmen und Großbäckereien besser bestehen kann. Allerdings ist nicht zu erwarten, dass deren Schrumpfungsprozess damit allein gestoppt werden kann. Die Konkurrenzbedingungen am stark umkämpften Backwarenmarkt werden von vielen anderen Faktoren geprägt, deren Wirkungen in den letzten Jahren gerade nicht mit einer Absenkung der Einkommen kompensiert werden konnten.

Wenn der Mindestlohn stattdessen dafür sorgt, dass die Verdrängungskonkurrenz im Backgewerbe in Zukunft weniger über einen Preiskampf ausgetragen werden kann, dann würden qualitative Wettbewerbsfaktoren wieder mehr Gewicht erhalten. Produktqualität, Kundenorientierung und darauf zugeschnittene Marketingkonzepte sowie profilschärfende Marktstrategien gewinnen an Bedeutung. Von einer derartigen Entwicklung könnte das „kundennahe“ Bäckereihandwerk nur profitieren.

#### Wach- und Sicherheitsgewerbe:

Annähernd ein Drittel der 177 Tausend Beschäftigten im Bewachungsgewerbe arbeitete 2007 in ganz überwiegend schlecht entlohnten Minijobs. Hinzu kommen die regulär Beschäftigten, die im Separatwachdienst und im Veranstaltungsdienst bundesweit größtenteils zu Stundenlöhnen von 5,50 bis 7,00 € arbeiten. Für viele von ihnen, insbesondere für die in Ostdeutschland Beschäftigten, bringt der vorgesehene landesweit verbindliche Mindestlohn von 6,00 bis 8,32 € eine Verbesserung ihrer Einkommenssituation.

Für die niedersächsischen ArbeitnehmerInnen der untersten Lohngruppen im Separatwachdienst und im Veranstaltungsdienst würden die Löhne damit allerdings nur um 1,6 % bzw. 2,4 % angehoben. Angesichts der seit Jahren insgesamt unterdurchschnittlichen Lohnsteigerungen im niedersächsischen Wachgewerbe und des unverändert hohen Lohnabstandes zu den niedersächsischen (und bundesweiten) Durchschnittslöhnen müsste der vorgesehene Mindestlohn von 7,00 € für Niedersachsen allerdings sehr viel höher ausfallen.

#### Einzelhandel

Auch im tariflich immer noch gut regulierten Einzelhandel haben sich die Lohn- und Gehaltsstrukturen mit abnehmender Tarifbindung so weit nach unten ausdifferenziert, dass mittlerweile ein Drittel der Beschäftigten im Niedriglohnsektor arbeitet. Dennoch beziehen fast alle regulär Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung ein Einkommen oberhalb des gewerkschaftlich geforderten Mindeststundenlohns von 7,50 Euro. Für die über 720 Tausend ArbeitnehmerInnen, die 2008 ausschließlich geringfügig beschäftigt waren, wäre ein Mindestlohn jedoch ein Gewinn, würden sich doch ihre wöchentlichen Arbeitszeiten klar verkürzen.

In Niedersachsen würden neben den dort beschäftigten 105 Tausend MinijobberInnen auch die Angestellten ohne Berufsabschluss von höheren Löhnen profitieren. Hinzu kämen allerdings auch weite Teile der Beschäftigtengruppe der oft teilzeitbeschäftigten, unter Tarif ent-

lohnnten KassiererInnen und VerkäuferInnen in den nicht tarifgebundenen Betrieben, über deren Ausmaß, Zusammensetzung und Einkommen jedoch keine Angaben vorliegen.

Eine stärkere Wirkung würde der Mindestlohn im Einzelhandel allerdings dahingehend entfalten, dass er die oben beschriebenen negativen Folgen der zurückgehenden Tarifbindung der Betriebe eindämmen würde. Wenn durch einen für alle verbindlichen Mindestlohn weitere Lohnabsenkungen verhindert und die Lohndifferenzen zwischen den Einzelhandelsbetrieben reduziert werden könnten, würde dies erheblich dazu beitragen, dass die Löhne und Gehälter dem zwischenbetrieblichen Wettbewerb wieder entzogen werden. Und nicht zuletzt könnte der Attraktivitätsverlust der geringfügigen Beschäftigung dafür sorgen, dass der im Einzelhandel zu beobachtende starke Abbau regulärer Beschäftigungsformen nicht weiter voranschreitet.

### **4.3 Ausblick: Stand der Mindestlohndebatte -- Regierungshandeln**

Die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes für alle Branchen ist von der derzeit regierenden Großen Koalition nicht beabsichtigt. Stattdessen setzt man auf einen Flickenteppich an branchenspezifischen Lösungen für Lohnuntergrenzen, die man mit der Ausweitung des Entsendegesetzes und der Änderung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes erreicht hat oder noch erreichen will.

#### Mindestlöhne per Arbeitnehmerentsendegesetz

Das politische Hauptinstrument zur Einführung von Mindestlöhnen stellt das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) dar. Es bietet den Rechtsrahmen zur Festschreibung branchenspezifischer tariflicher Mindestlöhne für alle in Deutschland beschäftigten ArbeitnehmerInnen<sup>38</sup>. Das Verfahren ist allerdings kompliziert und zeitaufwendig. Zunächst muss jede Branche einzeln – und zwar auf Antrag der jeweils einigen Tarifparteien – auf dem Wege eines Gesetzgebungsverfahrens ins AEntG aufgenommen werden. Dies geht derzeit aber nur unter zwei Voraussetzungen: Erstens muss zwischen den Tarifpartnern einer Branche bereits ein Mindestlohntarifvertrag ausgehandelt worden sein, zweitens ist die Große Koalition nur bereit, das Gesetz auf Branchen anzuwenden, in denen mindestens 50 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden sind. Sind beide Voraussetzungen erfüllt, ist das AEntG entsprechend novelliert und haben die Tarifparteien einen Antrag auf Festsetzung eines Mindestlohns gestellt, dann kann der dem Verfahren zugrunde liegende Entgelttarifvertrag per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Mindestlöhne nach dem AEntG gelten derzeit für die in der folgenden Tabelle 4-1 aufgeführten Branchen:

<sup>38</sup> Ursprünglich zielte das Gesetz darauf ab, Arbeitsbedingungen für ArbeitnehmerInnen, die von im Ausland ansässigen Arbeitgebern zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen nach Deutschland entsandt werden, zwingend festzuschreiben. Über das Instrument der Rechtsverordnung bietet das Gesetz aber auch eine rechtliche Möglichkeit, über die Gruppe der aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmer hinaus auch für alle im Inland tätigen ArbeitnehmerInnen Mindestarbeitsbedingungen (in diesem Fall aber nur Mindestentgeltsätze und bezahlter Mindestjahresurlaub) zur Geltung zu bringen (§ 7 Abs. 1 AEntG).

Tab. 4-1: Branchen mit Mindestlöhnen nach AEntG

<b>Branche</b>	<b>Bruttostundenlohn in €</b>
Bauhauptgewerbe	
Werker, Maschinenwerker	9,00 (Ost), 10,70 (West)
Fachwerker, Maschinisten, Kraftfahrer	9,80 (Ost), 12,85 (West)
Maler und Lackierer	
ungelernte Arbeitnehmer	7,50 (Ost), 8,05 (West)
gelernte Arbeiter, Gesellen	9,65 (Ost), 11,05 (West)
Dachdeckerhandwerk	10,40
Elektrohandwerk (Montage)	8,05 (Ost), 9,55 (West)
Gebäudereinigung <sup>1</sup>	
Lohngruppe 1	6,58 (Ost), 8,15 (West)
Lohngruppe 6	8,01-8,34 (Ost), 10,80 (West)
Briefdienstleister	
Briefzusteller	9,00 (Ost), 9,80 (West)
sonstige Tätigkeiten	8,00 (Ost), 8,40 (West)
Abbruch- und Abwrackgewerbe	ausgelaufen <sup>2</sup>

Anmerkungen: 1) Die Vereinbarung läuft am 30.09.09 aus. Derzeit sind die Tarifverhandlungen, die auch einen neuen Mindestlohn festsetzen sollen, ins Stocken geraten. 2) Die Mindestlohnverordnung in Höhe von 9,10 € für das Abbruch- und Abwrackgewerbe ist am 31.08.2008 außer Kraft getreten (siehe Bundesanzeiger vom 28. März 2008, S. 1103 und Statistisches Bundesamt 2008a:100).

Quellen: Statist. Bundesamt (Fachserie 16, Reihe 4.1), WSI-Tarifarchiv (<http://www.boeckler.de/94229.html>)

Im Januar 2009 hat der Bundestag den Weg für weitere gesetzliche Branchenmindestlöhne frei gemacht, indem er die Aufnahme weiterer sechs Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz beschlossen hat (siehe unten Tabelle 4-2). Nachdem das neu gefasste AEntG im April 2009 in Kraft getreten ist, können die Tarifvertragsparteien dieser neu einbezogenen Branchen in den kommenden Monaten die Anträge auf Festsetzung eines allgemeinen Branchenmindestlohns ausarbeiten und beim Bundesarbeitsministerium einreichen. Dort muss sich allerdings zunächst ein Tarifausschuss mit dem Antrag befassen, bevor die Mindestlohn-Tarifverträge per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Für die *Abfall- und Entsorgungswirtschaft* hat sich die Gewerkschaft ver.di mit den Arbeitgeberverbänden<sup>39</sup> im Januar 2009 auf einen Mindestlohn in Höhe von 8,02 € verständigt. Eine Tarifeinigung ist auch in der *beruflichen Weiterbildung* zwischen ver.di, GEW und die Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger der beruflichen Weiterbildung (BBB) erzielt worden. Allerdings beschränkt sich der Geltungsbereich dieser Entgeltregelung auf solche Weiterbildungsträger, die überwiegend Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen qualifizieren oder für ihre soziale und berufliche Integration tätig sind.

Der vorgesehene Mindestlohn im *Wach- und Sicherheitsgewerbe* beruht auf einem Tarifabschluss der Arbeitgeber mit der christlichen Gewerkschaft GÖD, deren Tariffähigkeit von der Gewerkschaft ver.di angezweifelt wird. Bis Anfang Juni 2009 ist jedoch trotz gegenteiliger Ankündigungen noch kein Antrag auf Festsetzung eines Mindestlohns erfolgt.

<sup>39</sup> Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft (BDE) und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA).

**Tab. 4-2: Branchen, die für die Festsetzung von Mindestlöhnen vorgesehen sind**

<b>Branche</b>	<b>Bruttostundenlohn in €</b>
Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken (Stufe1) Hauer, Facharbeiter	10,96 12,17
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (industrielle textile Dienste)	1.393,74 (Ost) <sup>1</sup> 1.480,74 (West) <sup>1</sup>
Abfallwirtschaft	8,02
berufliche Weiterbildung Verwaltungsangestellte Pädagog. MitarbeiterInnen	9,53 (Ost), 10,71 (West) 10,93 (Ost), 12,28 (West)
Pflegedienste (Altenpflege und ambulante Krankenpflege)	---- <sup>2</sup>
Sicherheitsdienstleistungen (Wach- u. Sicherheitsgewerbe)	6,00 - 8,32

Anmerkungen: 1) Monatsvergütung 2) Geplant ist die Errichtung einer Pflegekommission die sich auf die Höhe von Mindestlöhnen verständigen soll

Quelle: Statist. Bundesamt; WSI-Tarifarchiv (<http://www.boeckler.de/94229.html>)

In der separat geplanten Regelung für die Zeitarbeitsbranche zeichnet sich weiterhin keine Lösung ab. Innerhalb der Regierungskoalition scheinen die Differenzen über den Umgang mit den etwa 700 Tausend Zeitarbeitern unüberwindlich. Zwar besteht darüber Einigkeit, dass für Zeitarbeit Lohnuntergrenzen festgelegt werden sollen, allein über die Höhe wird weiterhin gestritten. Die Union will den niedrigsten Tariflohn eines geltenden Flächentarifvertrags zur Untergrenze erklären. Dabei handelt es sich um einen nur für wenige Tausend Beschäftigte geltenden Vertrag der Christlichen Gewerkschaften CGZP mit der Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen. Die ab Juli 2009 dort geltenden Stundenlöhne liegen bei 6 € in Ostdeutschland und 7,32 € in Westdeutschland. Dieser Lohn darf aber in den ersten sechs Monaten um 10 Prozent unterschritten werden, sodass der Richtwert rechnerisch unter 7,30 € liegt.

Das SPD geführte Arbeitsministerium möchte dagegen auf einen Wert von über 7,30 € je Stunde im Westen kommen. Dazu soll aus den vier Flächentarifen der Branche ein Durchschnittswert gebildet werden (vgl. Süddeutsche Zeitung vom 24.03.2009)

#### Weitere Mindestlöhne per Mindestarbeitsbedingungengesetz?

Für die in den letzten Jahren stark gestiegene Zahl von Branchen ohne tarifvertragliche Regelungen bzw. mit einer Tarifbindung, die weniger als 50 % der Beschäftigten erfasst, kann das Entsendegesetz nicht greifen. Keine beziehungsweise keine bundesweit geltenden Tarifverträge gibt es beispielsweise in der Landwirtschaft, in Teilen des Handwerks, des Hotel- und Gaststättengewerbes und auch in der so genannten Systemgastronomie. Für diese und andere Branchen könnte das im Januar 2009 im Bundestag beschlossene und Ende April 2009 in Kraft getretene novellierte Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) den Weg zu Mindestlöhnen ebnen.

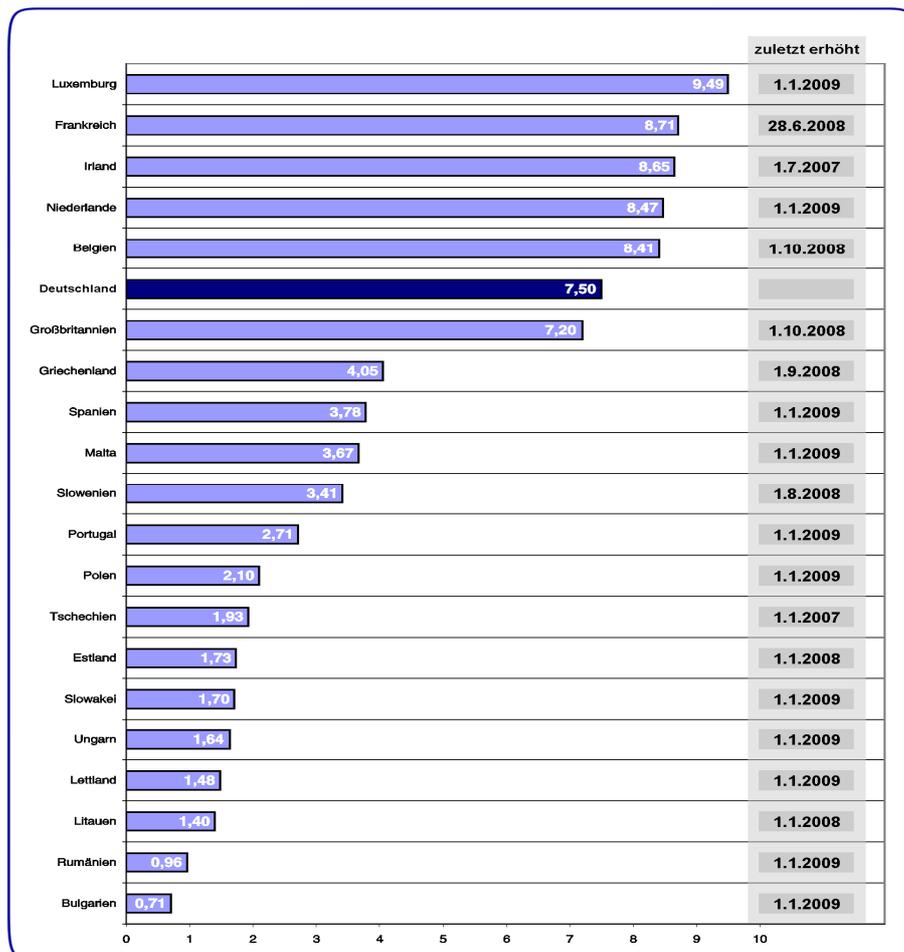
Doch auch nach dem MiArbG muss wieder für jeden Einzelfall ein gesondertes und langwieriges Verfahren durchgeführt werden, das für politische Blockademöglichkeiten anfällig ist. So muss zunächst ein noch zu bildender siebenköpfiger ständiger Hauptausschuss prüfen, ob in der jeweiligen Branche überhaupt jene sog. „soziale Verwerfungen“ (§ 3 Abs. 1 Mi-

ArbG) vorliegen, die eine Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten erforderlich erscheinen lassen. Daraufhin wird für diese Branche ein ebenfalls siebenköpfiger Fachausschuss gebildet, der die Höhe des Mindestarbeitsentgeltes für den konkreten Fall mit einfacher Mehrheit beschließt. Wenn hier der so für eine Branche festgesetzte Mindestlohn kann schließlich durch die Bundesregierung per (befristeter) Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Mit Hilfe des novellierten MiArbG ließen sich zwar erstmals Mindestlöhne auch für Wirtschaftszweige ohne Tarifverträge gesetzlich festlegen, jedoch sind noch keine Absichten bekannt, für eine Branche ein Verfahren in Gang zu setzen, und es bleibt abzuwarten, ob von der Option überhaupt Gebrauch gemacht wird, denn auch dieses Verfahren ist kompliziert und umständlich, um nicht zu sagen ineffektiv, denn der zu betreibende Aufwand steht in keinem Verhältnis zu den erreichbaren Ergebnissen.

In Sachen gesetzlicher Mindestlohn gerät Deutschland in Europa damit zusehends in eine Außenseiterrolle. Von den 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verfügen mittlerweile 20 über einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn (siehe Abbildung 4-2). Neben Deutschland existiert nur noch in Dänemark, Schweden, Finnland, Österreich, Italien und Zypern kein gesetzlicher Mindestlohn, wobei in den skandinavischen Ländern und in Österreich arbeitsmarktpolitische Regulierungen einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und eine entsprechend hohe Tarifbindung sicherstellen (vgl. Schulten 2008:476f.).

**Abb. 4-2: Gesetzliche Mindest-Stundenlöhne in EU-Ländern im Januar 2009 (in Euro)**



Quelle: WSi-Mindestlohndatenbank 2009 (vgl. Schulten 2009)

## 5 Fazit

Seit etwa Mitte der 1990er Jahre befinden sich die Beschäftigungsstrukturen in Deutschland im Wandel. Das Normalarbeitsverhältnis verliert zugunsten von Teilzeitbeschäftigung und den staatlich subventionierten Mini- und Midijobs an Bedeutung. Im gleichen Zeitraum hat die Beschäftigung zu Niedriglöhnen (zwei Drittel des Medianlohns) stark zugenommen. Derzeit erfasst der Niedriglohnsektor bundesweit schon über 20 Prozent der Beschäftigten.

Der Niedriglohnsektor ist in Deutschland damit keine Randerscheinung mehr. Niedriglöhne erfassen immer mehr auch gut bis hoch qualifizierte Beschäftigte in immer mehr Branchen. Im Hochlohnland Deutschland existieren mittlerweile ganze Wirtschaftszweige, in denen Löhne und Gehälter gezahlt werden, die nicht armutsfest sind. Im Jahr 2006 haben annähernd 6,5 Millionen Beschäftigte in Deutschland im Niedriglohnsektor gearbeitet. Rund 2,1 Millionen ArbeitnehmerInnen mussten gar mit einem Lohn von weniger als 50 Prozent des Durchschnittsverdienstes auskommen.

Zu den Branchen, die besonders stark von geringer Entlohnung betroffen sind, zählen neben der Landwirtschaft insbesondere Berufszweige aus dem Dienstleistungssektor. In West- wie in Ostdeutschland konzentriert sich Niedriglohnbeschäftigung in den Branchen des Einzelhandels, des Gastgewerbes, des Ernährungs- und Bekleidungs gewerbes sowie im Gesundheits- und Sozialwesen.

Die bundesweiten Entwicklungstendenzen lassen sich auch im Bundesland Niedersachsen beobachten. Auch hier sorgen der Umbau der Beschäftigungsstrukturen und eine zunehmende Lohnspreizung in den unteren Einkommensbereichen für einen sich ausweitenden Niedriglohnsektor. Angesichts eines insgesamt unter dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer liegenden Lohnniveaus bei annähernd gleicher Einkommensverteilung muss für Niedersachsen davon ausgegangen werden, dass der Niedriglohnsektor noch etwas größer ist als für Westdeutschland errechnet. Nach vorsichtigen Schätzungen arbeiteten im Jahr 2007 zumindest etwa 570 Tausend Beschäftigte zu Bruttostundenlöhnen unter der westdeutschen Niedriglohnschwelle von 9,62 €. Damit wäre jeder fünfte Beschäftigte in Niedersachsen im Niedriglohnsektor tätig.

In Niedersachsen erstreckt sich der Niedriglohnsektor in etwa auf die gleichen Branchen, in denen auch bundesweit die Verdienstmöglichkeiten besonders gering sind. Als besonders problematisch kann die Situation im Gastgewerbe, im Einzelhandel, im Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie im Bäckereihandwerk gelten. Die auf der Basis von Branchenanalysen in den vier „Problembranchen“ gewonnenen Erkenntnisse zu den Beschäftigungsverhältnissen und Einkommensbedingungen zeigen, dass in allen vier Branchen Niedriglöhne für einen Großteil der Beschäftigten an der Tagesordnung sind.

Dies betrifft zunächst die überall steigende Zahl der geringfügig Beschäftigten, deren Anteile im Gastgewerbe und im Einzelhandel besonders hoch sind. Hier wie auch in Teilbranchen des Wachgewerbes und des Bäckerhandwerks werden mit durchschnittlich 4 bis 6 Euro in der Stunde auch die niedrigsten Löhne gezahlt. Doch auch regulär beschäftigte Teilzeit- und Vollzeitkräfte müssen dort, wo tarifliche Entgeltstrukturen nicht oder nicht mehr vorhanden sind, überwiegend zu Bruttostundenlöhnen arbeiten, die unter jenen liegen, die im Dienstleistungsbereich und im Verarbeitenden Gewerbe im Durchschnitt gezahlt werden. Besser stehen sich hingegen die (noch) nach Tarif bezahlten Beschäftigten im Einzelhandel, im Gastgewerbe und in Teilbranchen des Wachgewerbes sowie die gut bis besser Qualifizierten in allen Branchen. Da jedoch in allen vier untersuchten Branchen der Anteil der gering Qualifizierten an der Gesamtbeschäftigung relativ hoch ist, sind entsprechend viele Erwerbspersonen von Niedriglöhnen betroffen.

Und gerade bei den unteren Lohngruppen ist das Lohnniveau in den letzten Jahren gesunken. Als Hauptursache für diese Entwicklung kann der durch Tarifflicht und nachlassende Bindungswirkung von Tarifverträgen bewirkte Wegfall von allgemein und für alle Betriebe gleichermaßen verbindlichen Lohnstandards angesehen werden. Durch die so eröffnete Möglichkeit, Verdienste unterschiedlich festlegen zu können, wurden die Löhne und Gehälter zu einem Konkurrenzfaktor im Wettbewerb. Dort, wo wie in drei der vier untersuchten Branchen ein starker Konkurrenzdruck herrscht und der Wettbewerb vorwiegend über einen Preiskampf ausgetragen wird, dienen Lohnabsenkungen denn auch als probates Mittel im Rahmen von Kostensenkungsstrategien.

Während die Gewerkschaften früher noch weitgehend in der Lage waren, für nahezu alle Beschäftigten wirksame Mindestregelungen bei den Arbeitsbedingungen und den Entgelten zu erzielen, so hat sich deren Position in den letzten Jahren geschwächt. Bedingt durch einen schleichenden Abschied vom Flächentarifvertrag, den Rückgang der Tarifbindung und die zunehmende Tarifflicht der Unternehmen haben sie der Zunahme der Einkommensungleichheiten durch eine starke Lohnspreizung nach unten nicht genug entgegenzusetzen. Mittlerweile können auch Tarifverträge nicht mehr wirksam vor Niedrigeinkommen schützen.

Weil das Tarifvertragssystem heute nicht mehr ausreicht, um die Einhaltung von Mindeststandards bei der Entlohnung zu sichern, kann der zunehmenden Ausbreitung von Niedrig- und Niedrigstlöhnen in Deutschland am wirksamsten durch die Einführung einer gesetzlich verankerten Untergrenze bei der Entlohnung entgegen gewirkt werden.

Von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 7,50 Euro je Stunde (brutto) hätten schon im Jahr 2006 bundesweit rund 5,5 Millionen Beschäftigte profitiert. Und bei ihnen handelt es sich nicht nur um geringfügig Beschäftigte. Etwa 9,3 % aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten und 10,7 % der Teilzeitbeschäftigten hätten Anspruch auf eine Lohnerhöhung auf 7,50 € je Stunde gehabt.

Positive Wirkungen hätte der Mindestlohn auch für den Staatshaushalt und die Sozialkassen. Die Sozialkassen hätten in 2004 durch die Erhöhung der Löhne auf 7,50 Euro mit Mehreinnahmen in Höhe von bis zu 4,2 Milliarden Euro rechnen können. Die Entlastung des Staatshaushaltes wäre ebenfalls beträchtlich. Allein das Einsparpotential bei der finanziellen Unterstützung der erwerbstätigen Hilfebedürftigen, die keine existenzsichernden Löhne mehr erhalten, ist bei einem gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro die Stunde für 2008 auf mindestens 1,5 Milliarden Euro zu beziffern. Hinzu kämen noch gestiegene Einnahmen bei der Lohn- und Einkommenssteuer sowie (durch gestiegenen Konsum) bei der Mehrwertsteuer.

Mit der Setzung einer verbindlichen Lohnuntergrenze ließe sich die fortschreitende Lohnspreizung im unteren Einkommenssegment beenden, wodurch auch der seit Jahren steigenden Einkommensarmut eine wirksame Barriere gezogen wäre. 2005 waren 26 Prozent der Gesamtbevölkerung von Einkommensarmut betroffen, und die Hälfte von ihnen wurde nur durch Sozialtransfers davor bewahrt, unter die Armutsschwelle zu rutschen. Mindestlöhne würden dafür sorgen, dass große Teile der heute armutsbetroffenen oder -gefährdeten Beschäftigten wieder von ihrer Erwerbsarbeit leben können.

Die von Gegnern des Mindestlohns angeführten Berechnungen, wonach eine Lohnuntergrenze von 7,50 Euro zu massiven Beschäftigungsverlusten führen würden, sind von zweifelhafter Validität und lassen sich empirisch nicht bestätigen. Gerade auch die Erfahrungen, die in Frankreich, Großbritannien und den USA mit Mindestlöhnen gemacht worden sind, widerlegen die wirtschaftstheoretischen Prognosen, wonach Mindestlöhne Arbeitsplätze gefährden: in Frankreich ist keine gleichgerichtete Entwicklung von Mindestlöhnen und Arbeitslosigkeit zu erkennen, in Großbritannien hat es nach Einführung des Mindestlohns Beschäftigungszuwächse gegeben, die auch in den typischen Niedriglohnbranchen stattfanden, und auch für die USA sind positive Beschäftigungseffekte eines Mindestlohns belegt.

Demgegenüber sind die erhofften Wirkungen einer Lohnspreizung nach unten ausgeblieben. Die Etablierung eines Niedriglohnsektors hat in Deutschland nicht dazu geführt, dass die Arbeitslosenquote von Geringqualifizierten gesunken ist. Trotz niedrigster Entlohnung sind sie nicht nennenswert in den Arbeitsmarkt integriert worden.

In 20 von 27 Staaten der Europäischen Union gelten bereits gesetzliche Mindestlöhne. Dort gehören sie zum selbstverständlichen Instrumentarium bei der Regulierung des Arbeitsmarktes, ohne dass dort merkliche Beschäftigungsprobleme bei Geringqualifizierten zu identifizieren sind. Es sollte zu denken geben, dass gerade Deutschland als eines der wenigen Länder ohne umfassende Mindestlohnregelungen im Arbeitsmarktsegment der Geringqualifizierten mit Abstand die höchste Unterbeschäftigung von allen OECD-Ländern aufweist.

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 7,50 Euro pro Stunde ist ein überfälliger Schritt, um der wachsenden Verteilungsungerechtigkeit und der sozialen Spaltung entgegenzuwirken. Für Millionen von Beschäftigten ist er gleichbedeutend mit einer großen Verbesserung der Einkommens- und Lebensbedingungen, auch wenn sie damit weiterhin zu Niedriglöhnen beschäftigt blieben. Insofern können 7,50 Euro nur den ersten entscheidenden Schritt auf dem Weg zum Rückbau des Niedriglohnsektors und zur Reetablierung existenzsichernder Löhne und Gehälter darstellen.

## Literatur

- Adamy, W. (2008): Staat subventioniert Armutslöhne mit Milliardenbeträgen. In: Soziale Sicherheit, 57. Jg., Nr. 6-7, S. 219-226.
- Artus, I. (2001): Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West, Wiesbaden.
- Bartsch, K. (2007): Gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen, 60. Jg., Heft 11, S. 589-595.
- Beile, J./ Drescher-Bonny, I./ Maak, K. (2009): Zukunft des Backgewerbes. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 231, Düsseldorf.
- Bispinck, R. (2006): Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft. In: WSI-Tarifhandbuch 2006, Frankfurt/M., S. 41-66.
- Bispinck, R. (Hg.) (2007): Wohin treibt das Tarifsysteem?, Hamburg.
- Bispinck, R. (Hg.) (2008): Verteilungskämpfe und Modernisierung – Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik, Hamburg.
- Bispinck, R. (2009): Tarifpolitischer Jahresbericht 2008, Düsseldorf.
- Bispinck, R./ Bahn Müller, R. (2007): Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft und seine Konsequenzen für eine betriebsorientierte Tarifpolitik. In: Bispinck, R. (Hg.): Wohin treibt das Tarifsysteem?, Hamburg, S. 9-28.
- BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Referat IIIa3, 53107 Bonn.
- Bosch, G./ Kalina, T. (2007): Niedriglöhne in Deutschland – Zahlen, Fakten, Ursachen. In: Bosch, G./ Weinkopf, C. (Hg.) Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt/M., S. 20-105.
- Bosch, G./ Weinkopf, C. (Hg.) (2007): Arbeiten für wenig Geld - Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt/M.
- Brandt, O. u.a. (2008): Regionale Beschäftigungsentwicklung der gering und mittel Qualifizierten in Niedersachsen, Forschungsberichte des NIW, Nr. 35, Hannover.
- Bremme, P. (2007): Respekt und bessere Jobs. Organizing im Hamburger Sicherheitsgewerbe. In: Bremme, P. u.a. (Hg.): Never work alone: Organizing - ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften, Hamburg, S. 194-217.
- Brück-Klingberg, A. u.a. (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Niedersachsen, IAB regional, Nr. 2, Nürnberg.
- Bruckmeier, K. u.a. (2007): Erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II: Aufstocker - bedürftig trotz Arbeit, IAB-Kurzbericht, Nr. 22, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik: geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitsmarkt in Zahlen: Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern, Januar 2009, Nürnberg.
- Bundesregierung (2005): Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.
- Bundesregierung (2008): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.
- Card, D./ Krueger, A. B. (1994): Minimum Wages and Employment. A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. In: The American Economic Review, 84. Jg., Nr. 4, S. 772-793.

- Card, D./ Krueger, A. B. (1995): *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton.
- Der Paritätische (Hg.) (2009): *Unter unseren Verhältnissen – Der erste Armutsatlas für Regionen in Deutschland*, Berlin.
- DEHOGA (2008): *Zahlenspiegel IV/2008*, Berlin.
- Dizinger, L. (2006): *Niedriglohnbeschäftigung in Köln, Untersuchung im Auftrag der DGB-Region Köln-Leverkusen-Erft-Berg*, Köln.
- Dribbusch, H. (2007): *Das „Organizing-Modell“. Entwicklung, Varianten und Umsetzung*. In: Bremme, P. u.a. (Hg.): *Never work alone: Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Hamburg, S. 24-52.
- Ellguth, P./ Kohaut, S. (2004): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel*. In: *WSI-Mitteilungen*, 57. Jg., Heft 8, S. 450-454.
- Ellguth, P./ Kohaut, S. (2008): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007*. In: *WSI-Mitteilungen*, 61. Jg., Heft 9, S. 515-519.
- European Commission (2004): *Employment in Europe 2004*, Luxemburg.
- Financial Times Deutschland vom 12.01.2007: „Mindestlohn statt Armutslohn“
- Fitzenberger, B. (2008): *Anmerkungen zur Mindestlohndebatte: Elastizitäten, Strukturparameter und Topfschlagen*. In: *ifo-Schnelldienst*, 61. Jg., Heft 11, S.21-27.
- Flinn, C. J. (2006): *Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates*, *Econometrica*, 74/4, p. 1013-1062.
- Fox, L. (2006): *Minimum Wage Trends. Understanding Past and Contemporary Research*. In: *EPI Briefing Paper*, No. 178, Washington.
- Frankfurter Rundschau v. 28.1.2008: „Teure Minijobs – Staat subventioniert geringfügige Beschäftigung mit bis zu 4 Milliarden Euro pro Jahr“.
- Frankfurter Rundschau Online v. 16.10.2008: „Mindestlohn hilft sparen“. Online in Internet: URL: [http://fr-online.de/in\\_und\\_ausland/wirtschaft/aktuell/1613960\\_Mindestlohn-hilft-sparen.html](http://fr-online.de/in_und_ausland/wirtschaft/aktuell/1613960_Mindestlohn-hilft-sparen.html) (Stand: 12.06.2009).
- George, R. (2008): *Mindestlöhne und Beschäftigung*. In: *WSI-Mitteilungen*, 61. Jg., Heft 9, S. 479-485.
- Hieming, B. u.a. (2005): *Personalarbeit bei einfachen Dienstleistungen – (k)ein Problem?* In: Institut Arbeit und Technik (IAT) (Hg.): *Jahrbuch 2005*, Gelsenkirchen, S. 185-203.
- Jahn, E./ Wolf, K. (2005): *Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten*, IAB-Kurzbericht, Nr. 14, Nürnberg.
- Jung, H.-U. (u.a.) (2005): *Regionalmonitoring Niedersachsen: Regionalreport 2005*, Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung (NIW), Hannover.
- Kaldybajewa, K. u.a. (2006): *Minijobs: Instrument für Beschäftigungsaufbau oder Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung?* In: *RV aktuell*, 53. Jg., Nr. 4, S. 126-132.
- Kalina, T. (2008): *Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland: Sprungbrett oder Sackgasse?* In: *Arbeit*, 17. Jg., Heft 1, S. 21-37.
- Kalina, T./ Weinkopf, C. (2006): *Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?* IAT-Report Nr.6/06.
- Kalina, T./ Weinkopf, C. (2007): *Neue Berechnung des IAQ zu Niedriglöhnen in Deutschland: 2006 arbeiteten 5,5 Millionen Beschäftigte für Bruttostundenlöhne unter 7,50 €, IAQ*

- Gelsenkirchen. Online in Internet: URL: [http://www.iaq.uni-due.de/archiv/presse/2007/071214\\_Niedriglohn\\_in\\_Deutschland.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/archiv/presse/2007/071214_Niedriglohn_in_Deutschland.pdf) (Stand: 28.05.2009)
- Kalina, T./ Weinkopf, C. (2008): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. IAQ-Report Nr. 1/08.
- Kalina, T./ Weinkopf, C. (2009): Frauen im Niedriglohnsektor in Nordrhein-Westfalen: Auswertung auf Basis des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) für den DGB Bezirk NRW. In: Tietjen, C. (Red.): Niedriglohnsektor wächst rasant: Sonderausgabe Januar 2009, Informationen zum Arbeitsmarkt, Düsseldorf: DGB Bezirk NRW, S. 6-23.
- Kettner, A./ Rebien, M. (2007): Hartz-IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht, Nr. 19, Nürnberg.
- Knabe, A./ Schöb, R. (2008a): Minimum Wage Incidence: The Case for Germany, CESifo Working Paper No. 2432, München.
- Knabe, A./ Schöb, R. (2008b): Minimum Wages and their Alternatives: A Critical Assessment, CESifo Working Paper No. 2494, München.
- Kohaut, S. (2007): Tarifbindung und tarifliche Öffnungsklauseln: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005. In: WSI-Mitteilungen, 60. Jg., H.2, S. 94-97.
- Kohaut, S./ Schnabel, C. (2003): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: Industrielle Beziehungen, 10. Jg., Heft 2, S. 193-219.
- Kohaut, S./ Schnabel, C. (2007): Tarifliche Öffnungsklauseln. Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. In: Sozialer Fortschritt, 65. Jg., Nr. 2, S. 33-40.
- König, M./ Möller, J. (2007): Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? – Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft, IAB DiscussionPaper, Nr. 30.
- König, M./ Möller, J. (2008): Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? – Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41. Jg., Heft 2 und 3, S. 327-346.
- König, M./ Möller, J. (2009): Impacts of Minimum Wages – A Micro Data Analysis for the German Construction Sector. In: International Journal of Manpower, Vol. 30, No. 7.
- LSKN – Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (2008a): Bevölkerung, Erwerbstätigkeit, Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2006, Hannover.
- LSKN – Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (2008b): Niedersachsen-Monitor 2008, Hannover.
- LSKN – Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (2009): Bevölkerung, Erwerbstätigkeit, Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2007, Hannover.
- Metcalf, D. (2007): Why has the British National Minimum Wage had Little or No Impact on Employment?, CEP Discussion Paper 781, London.
- Minijobzentrale (Hg.) (2003): Die Neuregelungen für geringfügige Beschäftigungen und ihre Auswirkungen am Arbeitsmarkt, Essen.
- Müller, K.-U./ Steiner, V. (2008): Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Jobverluste vor allem bei Geringverdienern, DIW Wochenbericht, 75. Jg., Nr. 30, S. 418-423.
- NGG - Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (2008a): Branchenbericht 2007 einschl. 1. Halbjahr 2008 für das Hotel- und Gaststättengewerbe, o.O.
- NGG - Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (2008b): Branchenbericht, Zahlen & Fakten 2006/2007, Hamburg.
- NGG - Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten, Landesbezirk Nord: Manteltarifvertrag – Hotel und Gaststättengewerbe Niedersachsen, vom 28.06.2000 in der Fassung vom 15.04.2008

- NGG - Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten, Landesbezirk Nord: Entgelttarifvertrag – Hotel und Gaststättengewerbe Niedersachsen in der Fassung vom 15.4.2008.
- NGG - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Niedersachsen/Bremen: Lohn- und Gehaltstarifvertrag Bäckereihandwerk - Niedersachsen/Bremen in der Fassung vom 20.3.2003.
- NGG - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Niedersachsen/Bremen: Manteltarifvertrag Bäckereihandwerk - Niedersachsen/Bremen vom 22.3.1995.
- NLS – Nieders. Landesamt für Statistik (2007): Statistische Monatshefte Niedersachsen, Heft 2, Hannover.
- OECD (1996): Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility. In: OECD (Hg.): Employment Outlook 1996, Paris, S. 59-108.
- OECD (Hg.) (2008): Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries, Paris.
- Pohl, G. (2007): Tariflose Zustände und Tariferosion – Erfahrungen aus dem Gastgewerbe. In: Bispinck, R. (Hg.): Wohin treibt das Tarifsystem?. Hamburg, S. 61-67.
- Ragnitz, J./ Thum, M. (2008): Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo Instituts. In: ifo Schnelldienst, 61. Jg., Heft 6, S. 62 – 66.
- Rhein, T. u.a. (2005): Niedriglohnsektor. Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert, IAB Kurzbericht Nr. 3, Nürnberg.
- Rhein, T./ Stamm, M. (2006): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige, IAB Forschungsbericht Nr. 12, Nürnberg.
- Ribhegge, H. (2008): Denkanstöße zur Mindestlohnkontroverse. In: Wirtschaftsdienst, 88. Jg., Heft 4, S. 276-284.
- Schank, T. u.a. (2008): Geringverdiener. Wem und wie gelingt der Ausstieg? IAB-Discussion Paper, No. 14, Nürnberg.
- Schmid, B./ Schulten, T. (2006): Der französische Mindestlohn SMIC. In: Schulten, T. u.a. (Hg.): Mindestlöhne in Europa, Hamburg, S. 102-126.
- Schulten, T. (2008): Europäischer Tarifbericht des WSI 2007/2008. In: WSI Mitteilungen, 61. Jg., Heft 9, S. 471-478.
- Schulten, T. (2009): WSI-Mindestlohnbericht 2009. In: WSI Mitteilungen, 62. Jg., Heft 3, S. 150-157.
- Seifert, H./ Brehmer, W. (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen, 61. Jg., Heft 6, S. 335-341.
- Sengenberger, W. (2009): Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42. Jg., Nr. 1, S. 93-98.
- Statistisches Bundesamt (versch. Jg.): Binnenhandel, Gastgewerbe, Tourismus: Beschäftigte, Umsatz, Aufwendungen, Lagerbestände, Investitionen und Warensortiment im Handel (Fachserie 6, Reihe 4), Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (versch. Jg.): Binnenhandel, Gastgewerbe, Tourismus: Beschäftigte und Umsatz im Gastgewerbe nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (Fachserie 6, Reihe 7.4), Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008a): Verdienste und Arbeitskosten: Tarifföhne (Fachserie 16, Reihe 4.1), 1. Halbjahr 2008, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008b): Verdienste und Arbeitskosten: Tarifgehälter (Fachserie 16, Reihe 4.2), 1. Halbjahr 2008, Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt (2008c): Verdienste und Arbeitskosten: Verdienststrukturerhebung 2006 (Fachserie 16, Heft 1), Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2008d): Datenreport. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn.
- Statistisches Bundesamt (2009a): Verdienste und Arbeitskosten: Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2008 (Fachserie 16, Reihe 2.3), Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2009b): Binnenhandel, Gastgewerbe, Tourismus: Beschäftigte und Umsatz im Einzelhandel (Fachserie 6, Reihe 3.1), Wiesbaden.
- Süddeutsche Zeitung v. 24.03.2009: „Viel reden, wenig tun.“
- SVR – Sachverständigenrat z. Begutachtung d. gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006): Widerstreitende Interessen – Ungenutzte Chancen. Jahresgutachten 2006/07, Berlin.
- SVR – Sachverständigenrat z. Begutachtung d. gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007): Das Erreichte nicht verspielen. Jahresgutachten 2007/08, Paderborn.
- SVR – Sachverständigenrat z. Begutachtung d. gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken. Jahresgutachten 2008/09, Paderborn.
- Vanselow, A. (2007): Immer noch verloren und vergessen – Zimmerreinigungskräfte in Hotels. In: Bosch, G./ Weinkopf, C. (Hg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt/M., S. 211–248.
- ver.di (Hg.) (2004): Branchendaten – Einzelhandel. Jahresergebnisse 2004, erstellt durch Dr. B. Warich, Berlin.
- ver.di (Hg.) (2009): Einzelhandel – Branchendaten 2009. Prognose vom 3. Februar 2009, erstellt vom WABE-Institut, Berlin.
- ver.di Bundesverwaltung – Fachbereich 13, Lohnentwicklung im Wachgewerbe 1995 – 2007, o. O. (<http://besondere-dienste.verdi.de/bewachung> (Zugriff 5.5.2009))
- ver.di Bundesverwaltung – Fachbereich 13, Lohnentwicklung im Wachgewerbe 1995 – 2007, o. O. Online in Internet: URL: <http://besondere-dienste.verdi.de/bewachung> (Stand: 05.05.2009).
- VGrdL – Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (Hg.) (2009): Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter in den Ländern und Ost-West-Großraumregionen Deutschlands 1991 bis 2008, Reihe 1, Band 2, Stuttgart.
- Voss-Dahm, D. (2007): Der Branche treu trotz Niedriglohn – Beschäftigte im Einzelhandel. In: Bosch, G./ Weinkopf, C. (Hg.): Arbeiten für wenig Geld - Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt/M., S. 249-285.
- Voss-Dahm, D. (2003): Zwischen Kunden und Kennziffern – Leistungspolitik in der Verkaufsarbeit des Einzelhandels. In: Pohlmann, M./ Sauer, D. u.a. (Hg.): Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche, Berlin, S. 62-112.
- Wilde, J./ Keller, C. (2008): Ausmaß und Ursachen von Niedriglöhnen im ostdeutschen Dienstleistungsgewerbe. In: IWH: Wirtschaft im Wandel, 14. Jg., Nr. 11, S. 419-426.
- Zentralverband des Deutschen Bäckereihandwerks (2008): Das deutsche Bäckerhandwerk: Zahlen, Fakten, Hintergründe, Berlin.

---

## Im Internet veröffentlichte Texte und für den Bericht benutzte Internetquellen

- <http://www.baeckerhandwerk.de/Baeckerhandwerk.11.0.html> (Zugriff: 4.5.2009)
- [www.baeckerhandwerk.de/Beruf.9.0.html](http://www.baeckerhandwerk.de/Beruf.9.0.html) (Zugriff: 4.5.2009)
- <http://www.baeckerhandwerk.de/Daten-kompakt.28.0.html> (Zugriff: 24.3.2009)
- [www.bdws.de](http://www.bdws.de) (Zugriff: 12.06.2009)
- <http://www.bdws.de/cms/images/stories/Pressemitteilungen/2008/13-08%20MindestlohnTV%20abgeschlossen.pdf> (Zugriff: 4.5.2009)
- [http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com\\_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=1](http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=1) (Zugriff: 4.5.2009)
- [http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com\\_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=7](http://www.bdws.de/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=57&limit=1&limitstart=7) (Zugriff: 4.5.2009)
- <http://besondere-dienste.verdi.de/bewachung> (Zugriff: 5.5.2009)
- [http://www.boeckler.de/show\\_mindestlohn.html](http://www.boeckler.de/show_mindestlohn.html) (Zugriff 10.06.2009)
- [http://www.dehoga-bundesverband.de/uploads/daten\\_fakten\\_trends/zahlenspiegel\\_und\\_branchenberichte/zahlenspiegel\\_4\\_quartal\\_2008.pdf](http://www.dehoga-bundesverband.de/uploads/daten_fakten_trends/zahlenspiegel_und_branchenberichte/zahlenspiegel_4_quartal_2008.pdf) (Zugriff: 4.5.2009)
- [https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?CSPCHD=0030000100004h17ucSL000000z23\\_BzYZAeoty4bVQcxedw--&cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023616](https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?CSPCHD=0030000100004h17ucSL000000z23_BzYZAeoty4bVQcxedw--&cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023616) (Zugriff: 11.3.2009)
- <http://www.einzelhandel.de/servlet/PB/show/1092824/081127%20umsatz%20eh%20ies.pdf> (Zugriff: 10.06.2009)
- <http://www.goed-online.de/index.html> (Zugriff: 4.5.2009)
- <http://www.linksnet.de/de/artikel/20357> (Zugriff: 15.5.2009)
- [www.mindestlohn.de](http://www.mindestlohn.de) (Zugriff: 11.06.2009)
- [www.ngg.net](http://www.ngg.net) (Zugriff: 09.06.2009)
- [http://www.ngg.net/branche\\_betrieb/gastgewerbe/branchen\\_info/](http://www.ngg.net/branche_betrieb/gastgewerbe/branchen_info/) (Zugriff: 4.5.2009)
- [http://presse.verdi.de/landesbezirke/pm2009/mai/nds\\_12](http://presse.verdi.de/landesbezirke/pm2009/mai/nds_12) (Zugriff: 25.5.2009)
- <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/b.html> (Zugriff: 4.5.2009)

## Glossar

Erwerbstätige	Personen, die eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit und der Bedeutung dieser Tätigkeit für den Lebensunterhalt.
Beschäftigte	Beschäftigte sind alle im Unternehmen tätige Personen. Hierzu gehören mitarbeitende InhaberInnen / unbezahlt mithelfende Familienangehörige / HeimarbeiterInnen, Reisende und Lieferpersonal, die vom Unternehmer vergütet werden / GesellschafterInnen / Vorstandsmitglieder / andere leitende Personen / vorübergehend Abwesende (z.B. wegen Erkrankung, Urlaub oder Mutterschutz) / Auszubildende / geringfügig Beschäftigte mit 400-Euro-Jobs / Aushilfen. Nicht dazu gehören Arbeitskräfte, die von anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden und Wehr- oder Zivildienstleistende.
Vollzeitbeschäftigte	Bei Vollzeitbeschäftigten entspricht die regelmäßige Wochenarbeitszeit der orts-, branchen- und betriebsüblichen Wochenarbeitszeit.
Teilzeitbeschäftigte	Bei Teilzeitbeschäftigten ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer als bei vergleichbarer Vollzeitbeschäftigung. Der Umfang der Reduzierung ist dabei unerheblich.
ArbeitnehmerInnen	Als Arbeitnehmer zählen nach den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen des Statistischen Bundesamtes Arbeiter, Angestellte, Beamte, Richter, Berufssoldaten, Soldaten auf Zeit, Wehr- oder Zivildienstleistende, Auszubildende sowie Praktikanten oder Volontäre, die in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen und hauptsächlich diese Tätigkeit ausüben. Eingeschlossen sind auch Heimarbeiter.
abhängig Beschäftigte	Abhängig beschäftigt ist jede Person, die für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt und als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Dies geschieht in der Regel durch nicht selbständige Arbeit in einem Beschäftigungsverhältnis.
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig sind oder für die von den Arbeitgebern Beitragsanteile zu entrichten sind. Daher handelt es sich in der Regel um alle Arbeiter und Angestellten. Nicht zu dieser Gruppe gehören Beamte, mithelfende Familienangehörige und ausschließlich geringfügig entlohnte Personen.
geringfügig Beschäftigte	Geringfügig Beschäftigte sind ArbeitnehmerInnen, die entweder einer geringfügig entlohnten (bis zu 400 Euro/Monat) oder einer kurzfristigen Beschäftigung nachgehen.

## Abkürzungsverzeichnis

AVE	Allgemeinverbindlichkeitserklärung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgemeinschaft
BDE	Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft
BDWS	Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V.
BeH	Beschäftigten-Historik
BewachV	Verordnung über das Bewachungsgewerbe
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
CGM	Christliche Gewerkschaft Metall
DEHOGA	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DHV	Berufsgewerkschaft des CGB
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin
ETV	Entgelttarifvertrag
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen
HARTZ I	Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
HARTZ IV	Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
HDE	Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
IAQ	Institut für Arbeit und Qualifikation
IHA	Hotelverband Deutschland e.V.
IHK	Industrie- und Handelskammer
IWH	Institut für Wirtschaftsforschung, Halle
k. A.	keine Angaben
LSKN	Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen
LTV	Lohntarifvertrag
NACE	Wirtschaftszweigklassifikation
NGG	Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten
NLS	Niedersächsisches Landesamt für Statistik
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OT	ohne Tarifbindung
RWI	Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Essen
SOEP	Sozio-ökonomisches Panel
SGB	Sozialgesetzbuch
SVB	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte
SVR	Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung
UNIPAS	Union der Pächter von Autobahn-Service-Betrieben
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VGrdL	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder
V.I.C.	Verband der Internationalen Caterer in Deutschland
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VL	Vermögenswirksame Leistungen
VVE	Vierteljährliche Verdiensterhebung
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf
WZ 2003	Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003
WZ 2008	Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008