



Studie

Für 'n Appel und 'n Ei!?

Niedriglöhne in Niedersachsen
Branchenanalysen – Kurzfassung

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

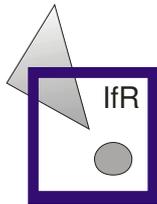
**KEIN LOHN
UNTER 7,50**
Euro pro Stunde

Studie

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

- Kurzfassung -

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

Für'n Appel und 'n Ei?!
www.niedriglohn-in-niedersachsen.de

Göttingen, im Juni 2009

Gliederung

2	NIEDERSACHSEN – EIN LAND DER NIEDRIGLÖHNE	6
2.1	WIRTSCHAFTS- UND BRANCHENSTRUKTUR	6
2.2	WANDEL DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR	7
2.3	EINKOMMENSSTRUKTUR IN NIEDERSACHSEN	11
2.4	DER NIEDRIGLOHNSEKTOR IN NIEDERSACHSEN	13
3	VIER BRANCHENANALYSEN FÜR NIEDERSACHSEN	18
3.2	DAS HOTEL UND GASTSTÄTTENGEWERBE (GASTGEWERBE)	18
3.2.2	<i>Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen</i>	18
3.2.3	<i>Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche</i>	20
3.3	DAS BÄCKERHANDWERK	23
3.3.2	<i>Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen</i>	23
3.3.3	<i>Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche</i>	24
3.4	DAS WACH- UND SICHERHEITSGEWERBE	26
3.4.2	<i>Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen</i>	26
3.4.3	<i>Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche</i>	29
3.5	DER EINZELHANDEL	32
3.5.2	<i>Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen</i>	32
3.5.3	<i>Tarifgefüge und Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche</i>	34
4.2	BRANCHENSPEZIFISCHE WIRKUNGEN DES MINDESTLOHNS	37
5	FAZIT	40

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 Bundesdurchschnitt¹, 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.

¹ 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.

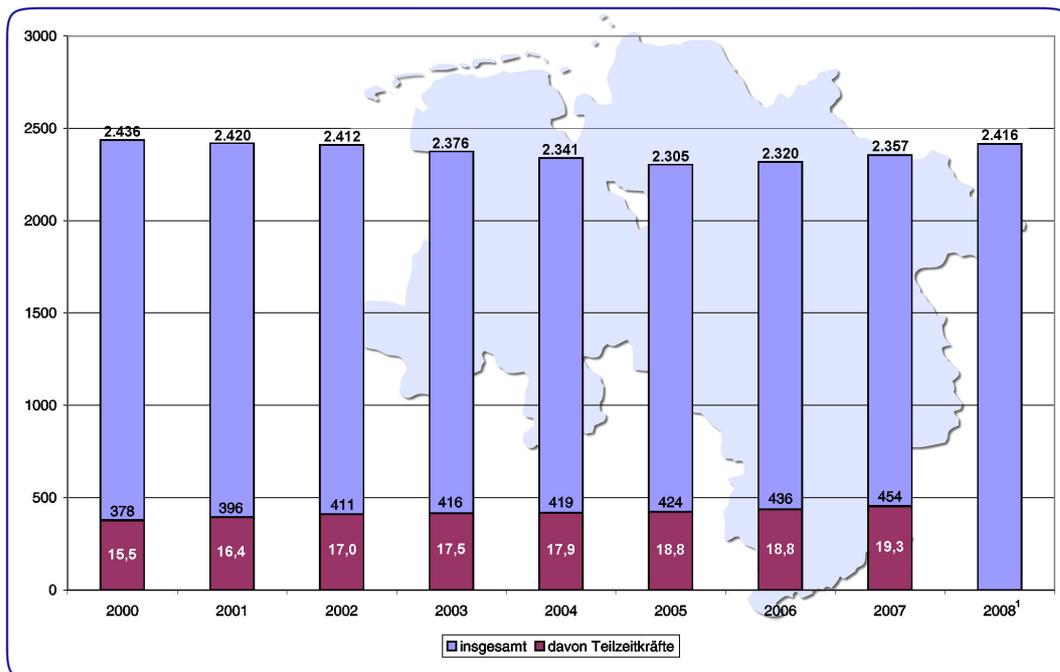
Tab. 2-3: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte am Arbeitsort in Deutschland und Niedersachsen 2000 bis 2008 (jeweils zum 30. Juni) in Tausend

	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 zurückging² 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)



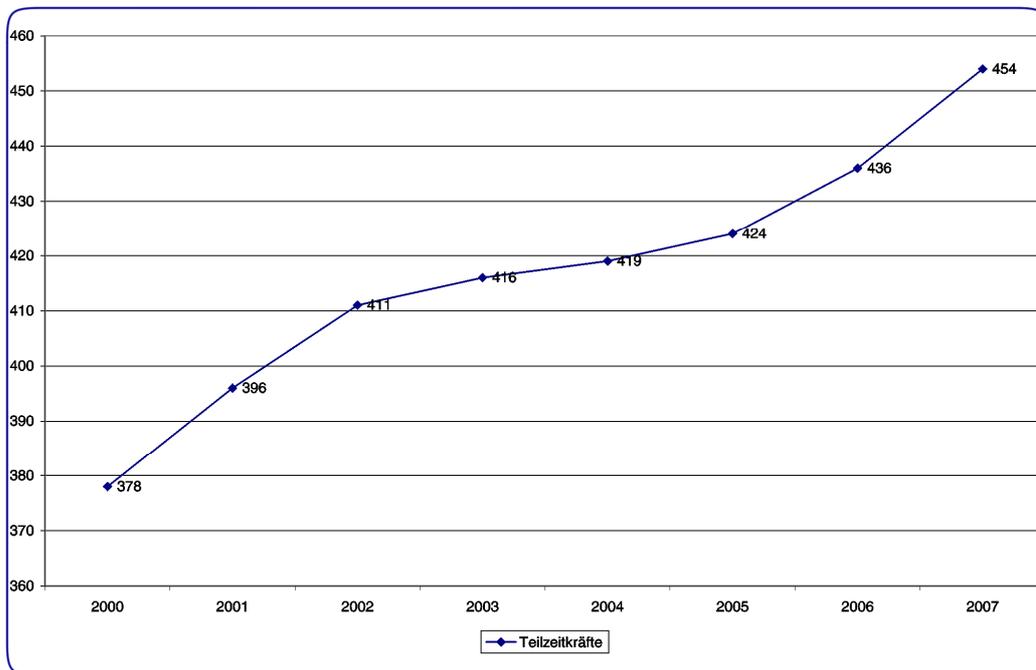
Anmerkung: 1) Für 2008 liegen keine Angaben zur Teilzeitbeschäftigung vor.

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.

² 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

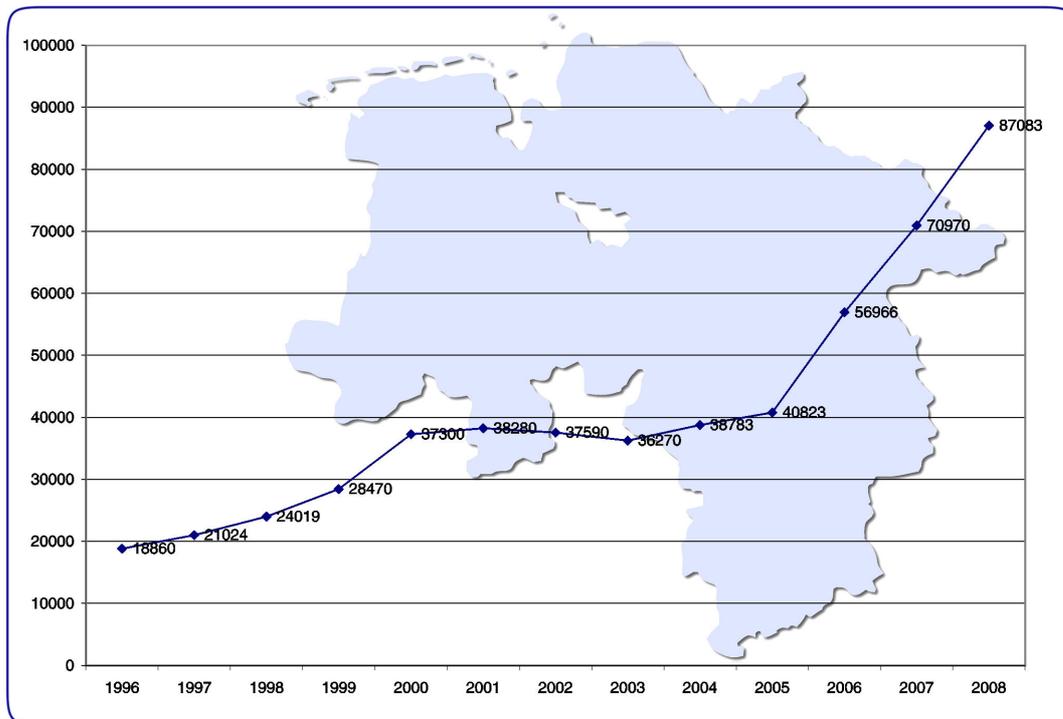
Leiharbeit nimmt zu

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 entfielen³, 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.

³ 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/Bremen⁴ 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

⁴ 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 Haupterwerbstätigkeit 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).

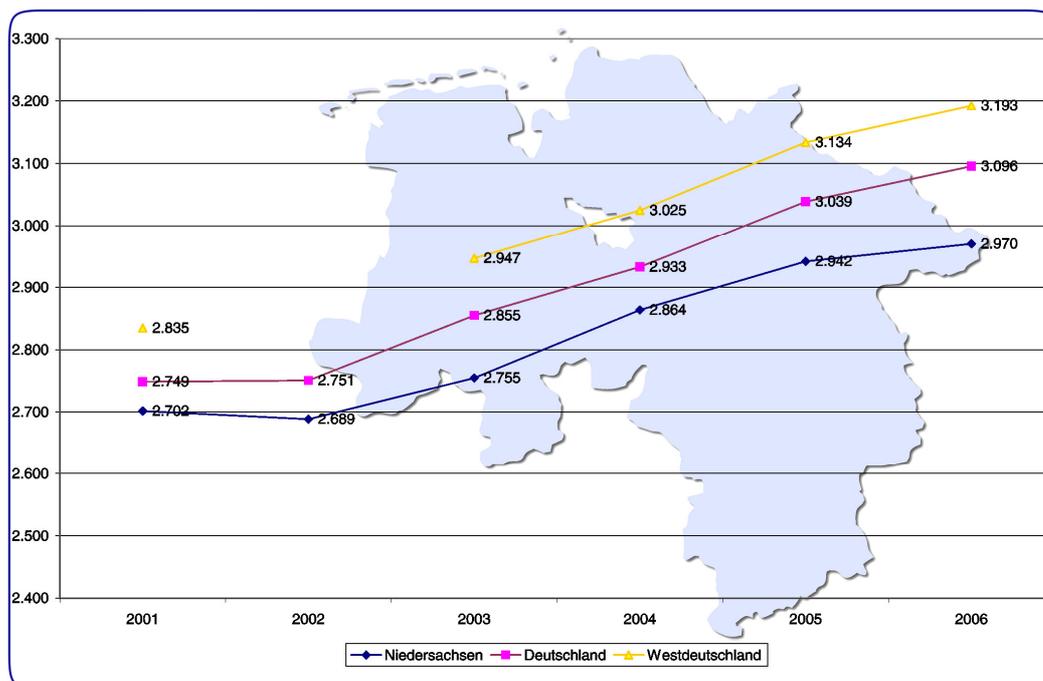
Tab. 2-6: Bruttomonatsverdienste in Niedersachsen im Produzierenden Gewerbe, im Handel sowie im Kredit- u. Versicherungsgewerbe je Arbeitnehmer 2001 bis 2006 (jew. zum Oktober) (in Euro)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Niedersachsen	2.702	2.689	2.755	2.864	2.942	2.970
Deutschland	2.749	2.751	2.855	2.933	3.039	3.096
Westdeutschland¹	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

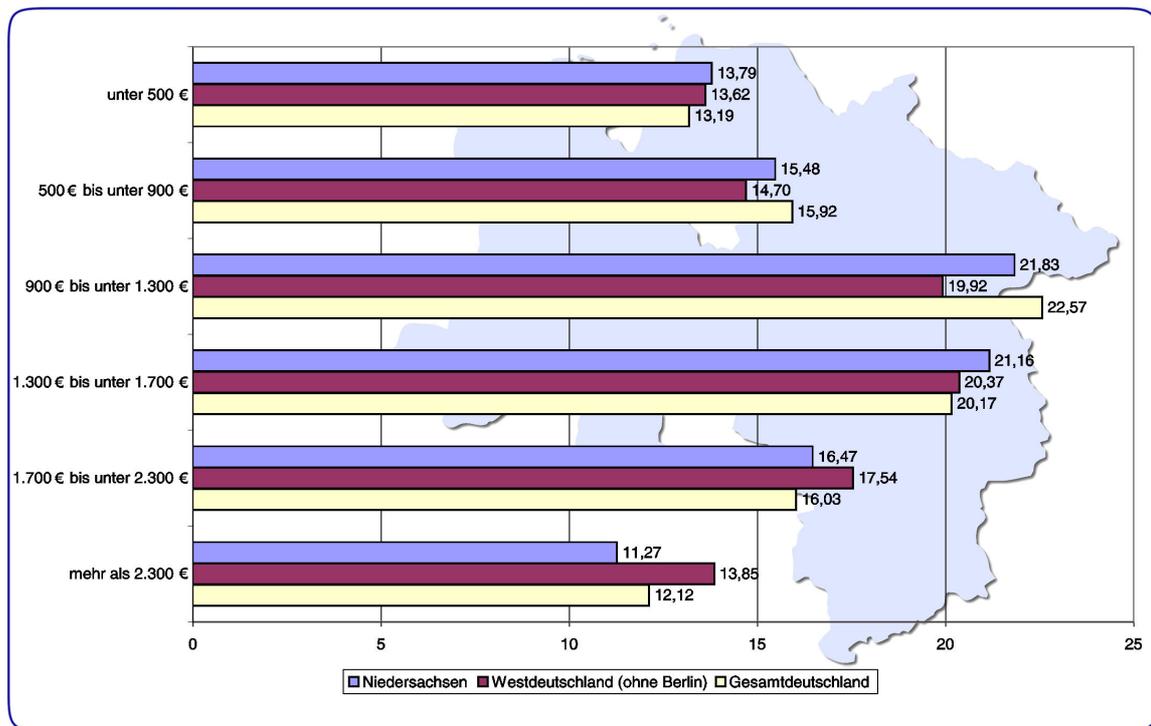
Wie nicht anders zu erwarten, erzielten insbesondere An- und Ungelernte in allen Wirtschaftszweigen die geringsten Verdienste, wobei die Verdienstmöglichkeiten im Dienstleistungssektor sowohl generell als auch gerade für diese Beschäftigtengruppen besonders schlecht sind. Auffälliger ist hingegen, dass 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 Vollzeitlöhnen. 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 Beschäftigten⁵ 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.

⁵ 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 ¹	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 ¹	8,05	1.394	6,59	1.113
	ArbeitnehmerInnentarif ²			
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#

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 ¹ 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/pressemeldungen/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 Armutsquoten⁶ 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).

⁶ 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.

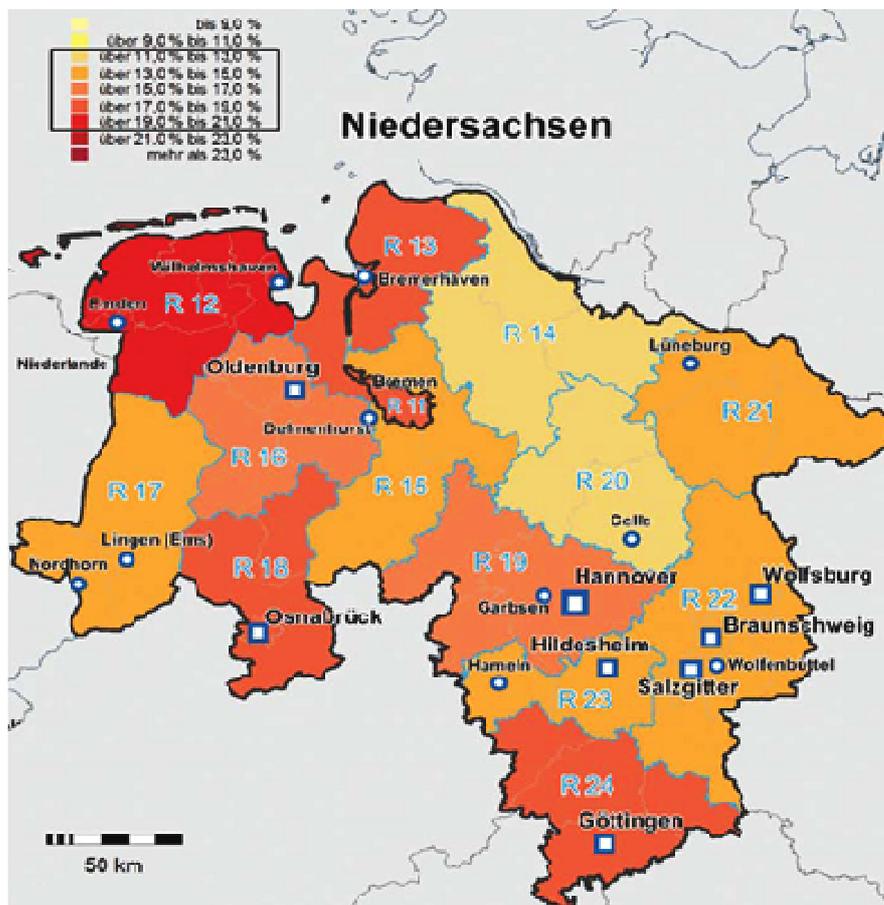
Tab. 2-10: Armutsquoten in 2005, 2006 und 2007 (in Prozent)

	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.

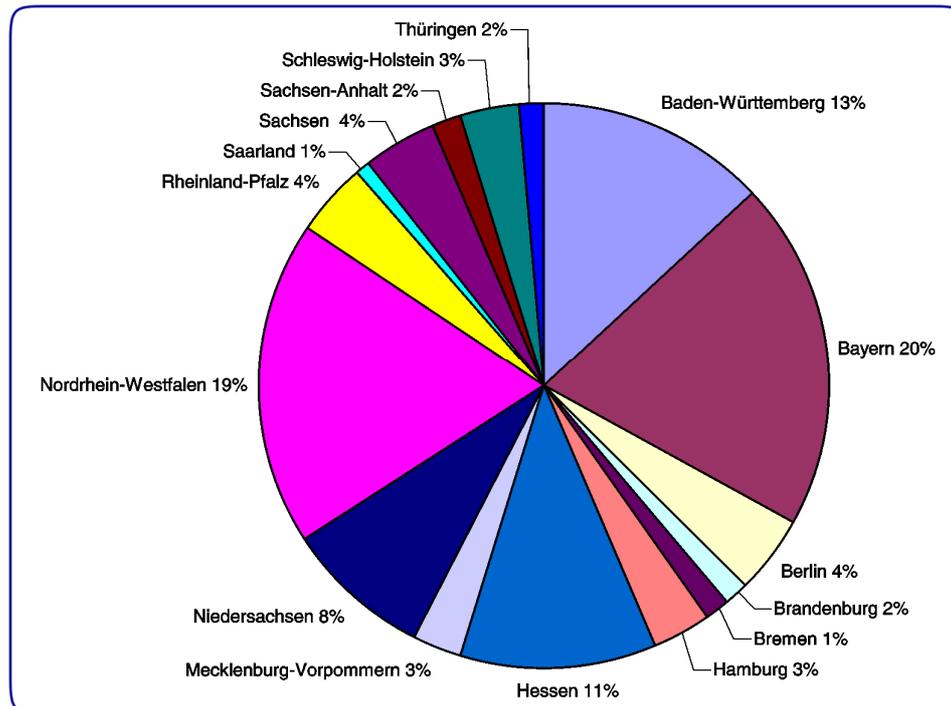
Die Expertengespräche wurden in Form von telefonischen Kurzbefragungen anhand eines Interviewleitfadens im April 2009 mit (Fach)referentinnen und -referenten der für die Branche zuständigen Einzelgewerkschaften Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) und Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaften (ver.di) geführt. 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.

3.2 Das Hotel und Gaststättengewerbe (Gastgewerbe)

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

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.)

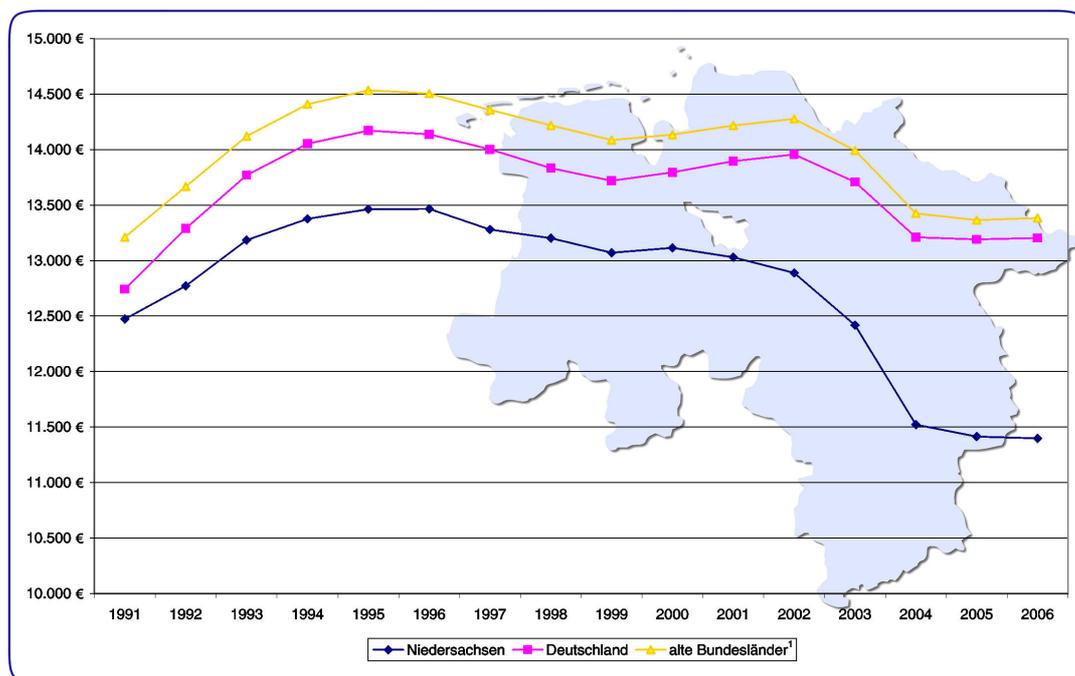
Jahr	SVB ¹ und Minijobs insgesamt	SVB insgesamt	geringfügig Beschäftigte (Minijobs)	Anteil (%) der Minijobs an SVB gesamt
2003	126.726	60.293	66.433	52,4
2004	135.737	59.532	76.205	56,1
2005	129.470	59.471	69.999	54,1
2006	130.847	61.442	69.405	53,0
2007	134.035	63.195	70.840	52,9
2008 ²	143.506	69.542	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).⁷

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)

	Brutto- monats- entgelt	Nettolohn (für Steuer- klasse I)	kalkulatori- scher Brutto- stundenlohn¹
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

⁷ 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 Verbandsabstinentz neuer Betriebe." (Vanselow 2007:223)

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

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 Mehrarbeit⁸, 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 Tarifsystem 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

3.3.2 Kennziffern und Entwicklungen der Branche in Niedersachsen

In der Arbeitsmarktregion 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.

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).

⁸ 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).

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 Tarifsysteem 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 ungelernt 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)

	Produktion und Auslieferung	Verkauf kalkulatorischer Bruttostundenlohn	Büro und Verwaltung kalkulatorischer Bruttostundenlohn
Hilfskräfte	7,49 ¹ - 10,36 ²	--	--
BetriebsshelferInnen	8,99 ³ - 10,36 ²	--	--

AuslieferungsfahrerInnen	9,56 ⁴ - 11,52 ²	--	--
Verkaufspersonal ohne Lehrabschluss	--	6,76 ⁵ - 9,65 ⁶	--
Angestellte ohne Berufsausbildung	--	--	6,81 ⁴ - 7,31 ¹⁰
BäckerInnen /KonditorInnen	9,79 ⁷ - 11,86 ⁸	--	--
FachverkäuferInnen	--	7,72 ⁷ - 9,65 ⁹	--
kaufmännische Angestellte	--	--	7,80 ⁷ - 9,74 ¹¹

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 Fällen⁹ 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 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 Aus-

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

dehnung 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*

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 ¹
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.

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
Separatwachdienst	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 ¹	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.

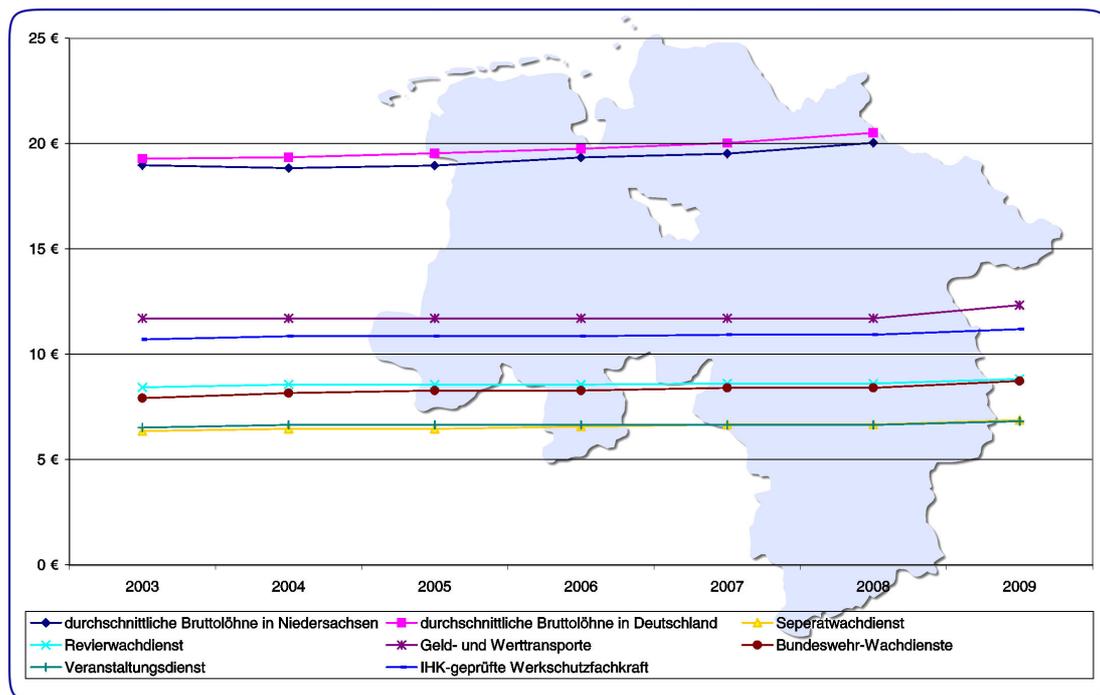
Tab. 3-16: Entwicklung der Bruttostundenlöhne von 1995 bis Januar 2008 in den alten Bundesländern (in Prozent)

	Separatwachdienst	Geld- u. Werttransporte	Veranstaltungsdienste
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 treten¹⁰. 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

¹⁰ 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

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 sozialversiche-

rungspflichtig 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 Tausend¹¹.

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

	SVB ¹ und Minijobs insgesamt	SVB insgesamt		geringfügig Beschäftigte (Minijobs)	
		davon Vollzeitbeschäftigte	davon Teilzeitbeschäftigte		
2003	297.078	203.355		93.723	
2004	307.612	202.455		105.157	
2005	295.341	201.424		93.917	
2006	293.377	202.067		91.310	
2007	301.866	205.871		95.995	
2008²	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 Einzelhandel¹ in Niedersachsen 2003 bis 2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ²
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

¹¹ 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 -gehälter¹ laut Tarifvertrag im Einzelhandel in Niedersachsen/Bremen vom 25.07.2006 (in Euro)

	1. Tätigkeits- jahr	3. Tätigkeits- jahr	5. Tätigkeits- jahr
Angestellte ohne Berufsabschluss (Gehaltsgruppe 1)	6,56	7,13	-- ²
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.

4.2 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. Niedriglohneempfänger 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 Tarifdschungel 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 Be-

schäftigten in den kleinen und mittleren handwerklich geführten Bäckereibetrieben 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 entlohnenden 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.

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.