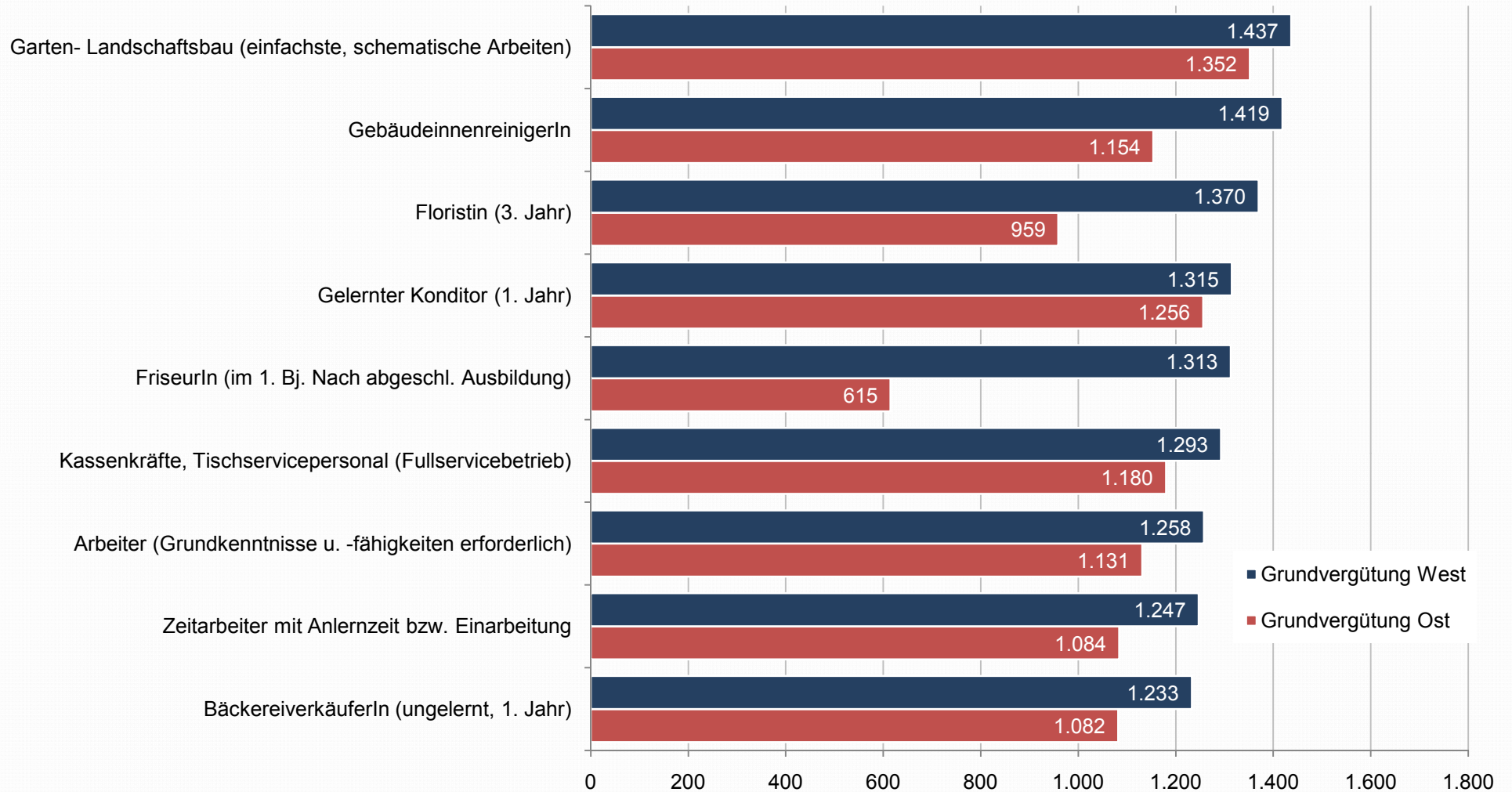


■ Tätigkeiten mit niedriger tariflicher Grundvergütung 2010

Ausgewählte Tarifbereiche und Vergütungsgruppen; monatliche Grundvergütung in Euro (Stand: 12/2010)



Quelle: WSI (2011): Tarifpolitischer Jahresbericht 2010, Düsseldorf

Tätigkeiten mit niedriger tariflicher Grundvergütung je Monat im Jahr 2010

In der aktuellen Debatte über die Verbreitung von Niedriglöhnen in Deutschland muss berücksichtigt werden, dass es auch viele tariflichen Vergütungen gibt, die im unteren und untersten Bereich der Verdiensthierarchie liegen. Aussagekräftiger Indikator sind hierbei die Grundvergütungen. Denn die in den Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf der Ebene einzelner Branchen vereinbarte Grundvergütung ist die Basiskomponente der Löhne und Gehälter. Ergänzt wird die Grundvergütung durch weitere tarifliche Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel Zulagen/ Zuschläge, Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen. All diese Komponenten zusammengenommen bilden den effektiven Tariflohn. Auf die tarifliche Vergütung haben die Beschäftigten aber nur ein Anspruch soweit die Unternehmen und Beschäftigten tarifgebunden sind oder wenn ein Tarifvertrag von der Bundesregierung als allgemeinverbindlich erklärt worden ist (vgl. [Abbildung III.6](#) und [Abbildung III.8](#)).

Die tariflichen Grundvergütungen variieren in einem hohen Maße zwischen den Branchen, Tarifgebieten und Vergütungsgruppen. Die Grafik dokumentiert die niedrigsten Grundvergütungen im Jahr 2010 auf der Basis von Monatseinkommen (zu den Stundensätzen vgl. [Abbildung III.5](#))

In Westdeutschland wurde die niedrigste Grundvergütung mit 1.233 Euro im Monat für ungelernete BäckereiverkäuferInnen im ersten Jahr vereinbart. Die obere Grenze der niedrigen tariflichen Grundvergütung mit 1.437 Euro monatlich findet sich bei Beschäftigten im Garten- und Landschaftsbau, die einfachsten, schematischen Tätigkeiten nachgehen. Die Spannbreite der niedrigen tariflichen Vergütungen ist im Westen Deutschlands relativ gering. Auffällig ist jedoch, dass im Mittelfeld der niedrigen Grundvergütung sich auch Tätigkeiten befinden, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich also keineswegs nur um Hilfs- und Anlerntätigkeiten.

Die Spannweite der vereinbarten Grundvergütung in Ostdeutschland ist demgegenüber beträchtlich. Die niedrigste Grundvergütung wurde dort für FriseurInnen vereinbart und liegt bei 615 Euro im Monat. Die höchste Grundvergütung in dieser Darstellung von 1.352 Euro monatlich, weisen auch im Osten Deutschlands Beschäftigte im Garten- und Landschaftsbau, die einfachsten, schematischen Tätigkeiten nachgehen, auf. Die höchste hier aufgeführte Grundvergütung ist demnach mehr als doppelt so hoch wie die niedrigste vereinbarte Grundvergütung.

Selbst unter Berücksichtigung, dass es sich bei den vereinbarten niedrigen Tariflöhnen um unterste tarifliche Grund- und Einstiegsentgelte handelt und sich für die individuellen Effektivverdienste durch Zulagen und Einmalzahlungen höhere Einkommen ergeben, bleibt das Entgeltniveau im prekären Bereich. Dem schließt sich die Frage an, warum Gewerkschaften solch niedrige Entgelte akzeptieren. Eine komprimierte Antwort lautet: Weil sie in den betreffenden Branchen keine ausreichenden Machtressourcen besitzen und ihre Verhandlungsposition dadurch relativ schwach ist.

Geschwächt wird die Machtposition durch eine Vielzahl von Faktoren: So sind besonders Dienstleistungsbranchen und -berufe von tariflichen Niedriglöhnen betroffen. Hier dominieren kleine und mittelgroße Betriebe, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten gering ist und die auch des-

halb vergleichsweise selten einer Tarifbindung unterliegen. Zudem werden tarifgebundene Betriebe und damit auch die Beschäftigten durch das Lohndumping in den tariffreien Bereichen des Dienstleistungssektors unter Druck gesetzt. Wenn die Differenz zwischen den (geforderten) Tariflöhnen und den tariffreien Löhnen so groß wird, dass Unternehmen um ihre Konkurrenzfähigkeit fürchten, dann wird ein Austritt dieser Unternehmen aus den Arbeitgebervereinigungen wahrscheinlicher. Nach dem Austritt sind aber weitere (Tarif-) Verhandlungen, auch auf der Ebene von Firmentarifverträgen, nicht mehr möglich und es werden fortan die branchenüblichen Niedriglöhne gezahlt.

Zusätzlichen Druck auf die gewerkschaftliche Verhandlungsposition übt die wirtschaftliche Lage der jeweiligen Branche aus. Die geforderten Tariflöhne sowie ihr Steigungssatz hängen neben der Verhandlungs- und Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften zentral von dem ökonomischen Rahmen ab, also von der Preissteigerung, dem gesamtwirtschaftlichen und branchentypischen Produktivitätszuwachs, der Gewinnentwicklung, der Wettbewerbsintensität und von der Lage auf dem Arbeitsmarkt allgemein und den beruflichen Teilarbeitsmärkten im Besonderen ab. Ist also der ökonomische Rahmen einer Branche schlecht, haben auch die Gewerkschaften wenig Spielraum für ihre Forderungen. Es hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass die Tarifabschlüsse unter dem Druck der Arbeitslosigkeit den Zuwachs an Produktivität nicht haben ausschöpfen können und sich die Verteilungsposition der Gewinne zu Ungunsten der abhängig Beschäftigten geändert hat.

Hinzu kommt, dass in einigen Branchen, wie beispielsweise der Zeitarbeitsbranche, eine Unterbietungskonkurrenz zwischen den dort vertretenen Gewerkschaften besteht. Die Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes sind dazu übergegangen, die Tarifforderungen der DGB-Gewerkschaften zu unterbieten, um so die Vorherrschaft in den betreffenden Tarifgebieten zu erlangen. Allerdings hat im Dezember 2010 das Bundesarbeitsgericht die Christlichen Zeitarbeitsgewerkschaften für nicht tariffähig erklärt.

Methodische Hinweise:

Die vorliegenden Daten entstammen einer Auswertung der Tarifdatenbank des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. In die Auswertung gehen dabei nur all die Tarifverträge ein, die dem Tarifarchiv des WSI vorliegen. Es ist also nicht auszuschließen, dass es weitere Tarifverträge mit noch niedrigerer Grundvergütung gibt, als die hier aufgeführten. Aus den Daten ist auch nicht ersichtlich, wie groß Zahl und Anteil der Beschäftigten sind, die mit den niedrigen monatlichen Grundvergütungen auskommen müssen.

Tarifvertragliche Leistungen können durch betriebliche oder individuelle Regelungen (übertarifliche Zulagen) ergänzt werden, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger sind (Günstigkeitsprinzip). Demnach kann es in tarifgebundenen Betrieben in den hier aufgeführten Bereichen durchaus Arbeitnehmer geben, die eine höhere Grundvergütung erhalten als die tariflich vereinbarte.