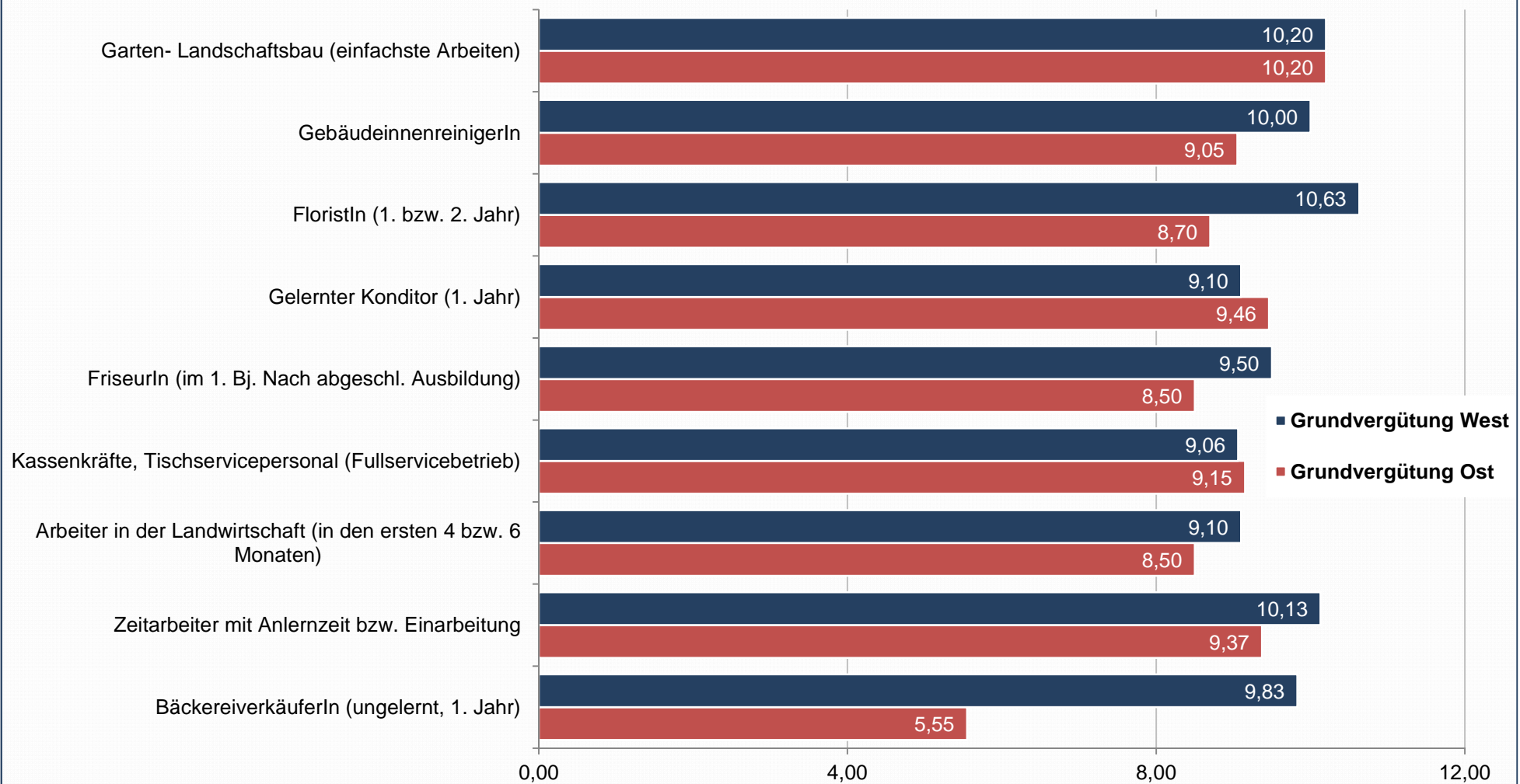


■ Tätigkeiten mit niedriger tariflicher Grundvergütung, Stundenentgelt, 2018
Ausgewählte Tarifbereiche u. Vergütungsgruppen; in Euro (Stand: 12/2018)



Quelle: WSI (2019), Tarifpolitischer Jahresbericht 2018

Tätigkeiten mit niedriger tariflicher Grundvergütung, Stundenentgelt 2018

In der aktuellen Debatte über die Verbreitung von Niedriglöhnen in Deutschland muss berücksichtigt werden, dass es 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 2018 auf der Basis von Stundensätzen. Auffällig ist, dass manche Vergütungen noch unterhalb des aktuellen Mindestlohns liegen und dass dies vor allem in den neuen Bundesländern vorkommt. Darunter befinden sich auch Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Allerdings dürfte die Zahl der Beschäftigten, die diese Grundvergütungen erhalten, vergleichsweise gering sein.

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. Dies weist darauf hin, dass die Gewerkschaften in den betreffenden Branchen keine ausreichenden Machtressourcen besitzen und dass 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 deshalb 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 ökonomi-

schen 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.

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.