

<b>Betriebsverlagerungen:</b> Niedrige Hürden in Deutschland	2
<b>Elterngeld:</b> Nur wenige bekommen über 1.000 Euro	3
<b>Mindestlöhne:</b> Niedrige Löhne – zwei Konzepte gegen den Sog nach unten	4
<b>Niedriglohn:</b> Aufstiege sind seltener geworden	5
<b>Jugendarbeitslosigkeit:</b> Ausbildung hilft, Mindestlohn schadet nicht	6
<b>Betriebsräte:</b> Der Fall Schlecker	7
<b>TrendTableau</b>	8

## ARBEITSZEIT

# Mehrarbeit oft unbezahlt

**Im Aufschwung der vergangenen Jahre haben zahlreiche Betriebe ihre Arbeitszeiten verlängert. Nur ein Teil der Beschäftigten bekommt für mehr Arbeit auch mehr Geld.**

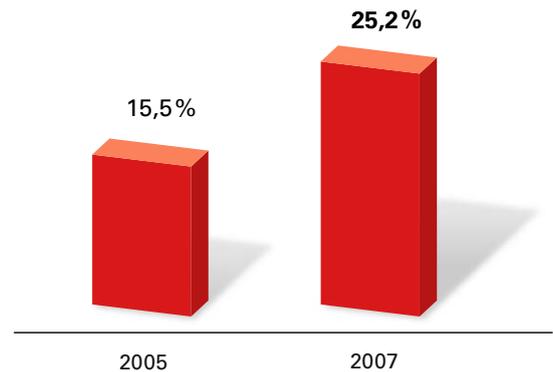
Dass die Wirtschaft brummt, merken viele Arbeitnehmer in letzter Zeit vor allem beim Blick auf die Uhr. Ein Viertel der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat hat zwischen Anfang 2005 und Herbst 2007 die Arbeitszeit ausgeweitet – deutlich mehr als in den zwei Jahren zuvor. Das ergibt die neue Betriebsrätebefragung des WSI. Parallel sank nach Angaben der gut 2.000 befragten Arbeitnehmervertreter der Anteil der Betriebe, in denen die Arbeitszeit verkürzt wurde, von fast zwölf auf knapp acht Prozent.

Die Unternehmensleitung muss mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung treffen, wenn sie die Arbeitszeit verändern will. „Häufig argumentiert das Management mit einer verschärften Wettbewerbssituation“, sagt Hartmut Seifert, Leiter des WSI. \* Die Arbeitszeit auf diese Weise auszuweiten, sei für Arbeitgeber sehr attraktiv. Denn dabei handele es sich nicht um Überstunden, für die Zuschläge bezahlt werden müssen, sondern um längere „normale“ Arbeitszeiten, so Seifert. Betriebe können kurzfristig ihre Produktionskapazitäten ausdehnen, ohne Überstunden anzuordnen oder neue Mitarbeiter einzustellen. Das spart Kosten. Insbesondere, wenn Unternehmen ihren Beschäftigten für die Mehrarbeit keinen Lohnausgleich zahlen. So verfährt nach den WSI-Daten fast die Hälfte der Betriebe. Lediglich rund 53 Prozent der Arbeitnehmervertreter, in deren Betrieb die Arbeitszeit verlängert wurde, berichten auch über einen vollständigen oder partiellen Lohnausgleich. Etwas günstiger für die Beschäftigten sieht es bei Arbeitszeitverkürzungen aus: Zwei Drittel der Betriebe zahlen einen Ausgleich.

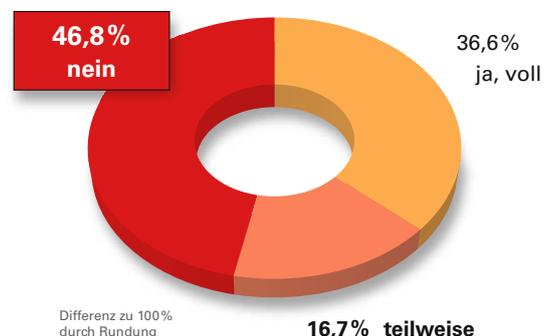
Der Trend zu längeren Arbeitszeiten ist seit gut fünf Jahren ungebrochen, beobachtet Seifert, und ein Teil davon taucht in keiner Statistik auf: „So zeigt unsere Untersuchung auch, dass jeder Beschäftigte pro Woche 0,7 Überstunden leistet, die nicht vergütet werden.“ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt, dass auf jede bezahlte Überstunde eine unbezahlte kommt. Auch von Mehrarbeit, die auf betrieblichen Arbeitszeitkonten gespeichert wird, haben die Beschäftigten nicht immer etwas: In jedem vierten Betrieb mit solchen Konten verfallen Zeitguthaben, so die Betriebsrätebefragung. „Die Arbeitszeit wird zunehmend zum Einfallstor für indirekte Lohnsenkungen“, sagt Seifert. „Würde

## Längere Arbeitszeiten in jedem vierten Betrieb

Nach Angaben der Betriebsräte verlängerten sich in so vielen Betrieben\* die Arbeitszeiten ...



In diesen Betrieben wurde 2007 Lohnausgleich für die Ausweitung der Arbeitszeit gezahlt:



\* repräsentativ für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat  
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05 und 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

hingegen die tatsächlich geleistete Arbeitszeit voll bezahlt, würden die Einkommen nicht unbeträchtlich steigen.“

\* Hartmut Seifert ist Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und Arbeitsmarkt-Experte  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Niedrige Hürden in Deutschland

Wer in Deutschland einen Standort schließt, hat geringere Kosten und weniger Zeitaufwand als in anderen europäischen Ländern. In den Niederlanden oder Frankreich setzt der Staat bei Massentlassungen höhere Hürden, zeigt ein Gutachten.\*

Die geplante Verlagerung der Bochumer Produktion des Handyherstellers Nokia nach Rumänien hat in der Öffentlichkeit für reichlich Wirbel gesorgt. Würde eine solche Stilllegung in Dänemark, Frankreich oder den Niederlanden anders ablaufen? Wie aufwändig wäre sie für den Arbeitgeber? Ulrich Zachert, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg, hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die geltenden deutschen Bestimmungen mit denen unserer Nachbarn verglichen. Zentrales Ergebnis: Deutschland liegt „im Hinblick auf Zeit- und Geldkosten für die Unternehmen am unteren Ende der untersuchten Länder“, so der Jurist.

Bei den Regeln zu Standortschließungen und -verlagerungen lassen sich laut Zachert vier Typen unterscheiden:

- ▶ **Laisser Faire.** Das sind Länder, die über die EU-weit geltenden Anforderungen an Massentlassungen hinaus sehr wenig regulieren. Die Untersuchung zählt Großbritannien und Dänemark zu dieser Kategorie.
- ▶ **Betriebliche Selbstregulierung.** In diesen Staaten setzen die Rechtsordnungen stark auf betriebliche Regelungen vor Ort. Das ist in Deutschland und Österreich der Fall.
- ▶ **Staatliche Kontrollmechanismen.** Hier gilt eine relativ weit reichende staatliche Kontrolle. Ein Beispiel: Portugal.
- ▶ **Staatliche Kontrolle und betriebliche Selbstregulierung.** Neben staatlicher Kontrolle kennen diese Länder betriebliche Regelungen wie Sozialpläne. Die Studie ordnet die Niederlande, Frankreich und Spanien diesem Typus zu.

In Deutschland muss ein Arbeitgeber bei einer geplanten Betriebsverlagerung oder -stilllegung zwei Dinge tun: Er muss diesen Schritt bei der zuständigen Arbeitsagentur anzeigen. Und er muss mit dem Betriebsrat den so genannten Interessenausgleich und Sozialplan aushandeln.

**Anzeigepflicht:** Sie greift dann, wenn das Unternehmen innerhalb von 30 Tagen eine kritische Masse an Beschäftigten entlassen will. Dies ist nach Betriebsgröße gestaffelt: Die Anzeigepflicht beginnt in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern bei der Kündigung von mehr als 5 Beschäftigten. Nach Eingang der Anzeige gilt eine Entlassungssperre von einem Monat, in Einzelfällen von zwei Monaten, damit die Arbeitsagentur entsprechend reagieren kann.

**Interessenausgleich und Sozialplan:** In der Hauptsache geht es hier um den Sozialplan, der die wirtschaftlichen Nachteile der Schließung oder Verlagerung für die Beschäftigten mildern soll. Kernbestandteil sind Abfindungen; sie machen über 85 Prozent der Sozialplanleistungen aus. Möglich ist auch ein so genannter Transfersozialplan: Dieser hilft über maximal zwölf Monate entlassenen Arbeitnehmern dabei, einen neuen Job zu finden. Dazu werden häufig Transfergesellschaften eingerichtet. Im Schnitt brauchen Arbeitgeber und Betriebsrat für Interessenausgleich und Sozialplan

## Good practice: Beispiel Niederlande

Verfahren, wenn in den Niederlanden ein Arbeitgeber in kurzer Frist mindestens 20 Arbeitnehmer kündigen will:\*



\* Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen innerhalb von 3 Monaten  
Quelle: Zachert 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

etwa zwei Monate. Abfindungen dürften bei Sozialplänen zwischen einem halben und einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr liegen, schätzt der Arbeitsrechtler.

**Voraussetzung Betriebsrat:** Solche Verhandlungen können allerdings nur in Unternehmen stattfinden, die eine Arbeitnehmervertretung haben. „Betriebe ohne Betriebsräte können verlagert oder stillgelegt werden, ohne dass die mit Sozialplänen verbundenen Zeit- und Geldaufwendungen zu erbringen sind“, so Zachert. Wo es keine Interessenvertretung gibt, greift das individuelle Kündigungsrecht. Und da gelten lediglich die Ankündigungspflichten. Wird die Arbeitsagentur ausreichend informiert, erlaubt die höchstgerichtliche Rechtsprechung bei Betriebsstilllegung grundsätzlich eine betriebsbedingte Kündigung. Beschäftigte können dann komplett leer ausgehen. Abfindungen lassen sich jedoch auch tariflich regeln, über den so genannten Sozialtarifvertrag. So geschehen beim AEG-Werk in Nürnberg, das im Winter 2006 sechs Wochen lang bestreikt wurde.

Der Vergleich mit den europäischen Nachbarn zeigt nach Zacherts Analyse: In Ländern mit stärkerem staatlichen Einfluss sind die Schutzstandards für die betroffenen Beschäftigten besser. So kann in den Niederlanden, Frankreich oder Spanien die zuständige Behörde „genügend Druck ausüben, damit angemessene Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretungen (oder den Arbeitnehmern) zustande kommen“. Im Falle Nokias hätten bei einer solchen Regelung auch Aspekte wie die strittigen Subventionsmitnahmen in die Verhandlungen einfließen können. Zachert empfiehlt, die Kompetenzen der Arbeitsagentur auszubauen – zumindest dann, „wenn es sich um Verlagerungen größerer Unternehmen mit erheblichen arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen handelt“. Auf europäischer Ebene sollten die Informations- und Konsultationsrechte der Europäischen Betriebsräte zu Vetorechten ausgebaut werden. ◀

\* Quelle: Ulrich Zachert: Verfahren und Kosten von Betriebsverlagerungen in ausgewählten europäischen Ländern, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Hamburg, Februar 2008  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Nur wenige bekommen über 1.000 Euro

**Im vergangenen Jahr wurden 570.000 Anträge auf Elterngeld bewilligt. Männer haben 10,5 Prozent davon gestellt und im Schnitt deutlich mehr Geld als Frauen bekommen.**

Jeder zehnte erfolgreiche Antrag auf Elterngeld stammt von einem Vater. „Das ist zwar eine deutliche Erhöhung des Männernanteils gegenüber der Vorgängerkategorie, aber trotz der großzügigen Regelung werden neun von zehn Vätern nicht erreicht“, sagt Christina Klenner vom WSI. Und der zeitliche Anteil der Väter fällt noch deutlich bescheidener aus: Nur etwa 4,6 Prozent des gesamten Elternzeit-Volumens ging 2007 an Männer. Paul M. Schröder vom Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe hat die Daten des Statistischen Bundesamtes zum Elterngeld im Detail ausgewertet. \* Er folgert aus den Zahlen für das erste Elterngeld-Jahr: Wenn sich Männer für eine subventionierte Baby-Pause entscheiden, dann meist nur für zwei Monate oder knapp darüber. Zwei Monate sind das Minimum, damit ein Paar über den Zeitraum von 14 Monaten das Elterngeld beziehen kann.

Die Männerquoten weichen je nach Bundesland stark voneinander ab. So haben in Berlin die Väter 13,3 Prozent aller Anträge auf Elterngeld gestellt, im Saarland aber nur 6,2 Prozent. Eine Auswertung nach Kreisen zeigt: Vor allem Männer in Universitätsstädten kommen in den Genuss des Elterngeldes. Die Akzeptanz der Arbeitgeber dürfte dort höher sein als andernorts, vermutet Schröder.

Frauen bekommen nach Schröders Kalkulation im Schnitt 584 Euro im Monat, ein auffällig großer Anteil von ihnen nur den Mindestbetrag von 300 Euro. Jede dritte Mutter war entweder arbeitslos oder hat entsprechend wenig verdient – das Elterngeld beträgt 67 Prozent des zuletzt erzielten Einkommens. Besonders viele Mütter mit wenig Geld leben im Osten, in Bremen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland. Bundesweit erhalten lediglich 12,9 Prozent der Frauen für ihre berufliche Auszeit ein Elterngeld von 1.000 Euro und mehr. „Ich finde es überraschend, wie wenige Frauen vor der Geburt ein gutes Gehalt beziehen. Schließlich sind für 1.000 Euro Elterngeld nicht mehr als 1.500 Euro Nettogehalt gefordert“, sagt Schröder.

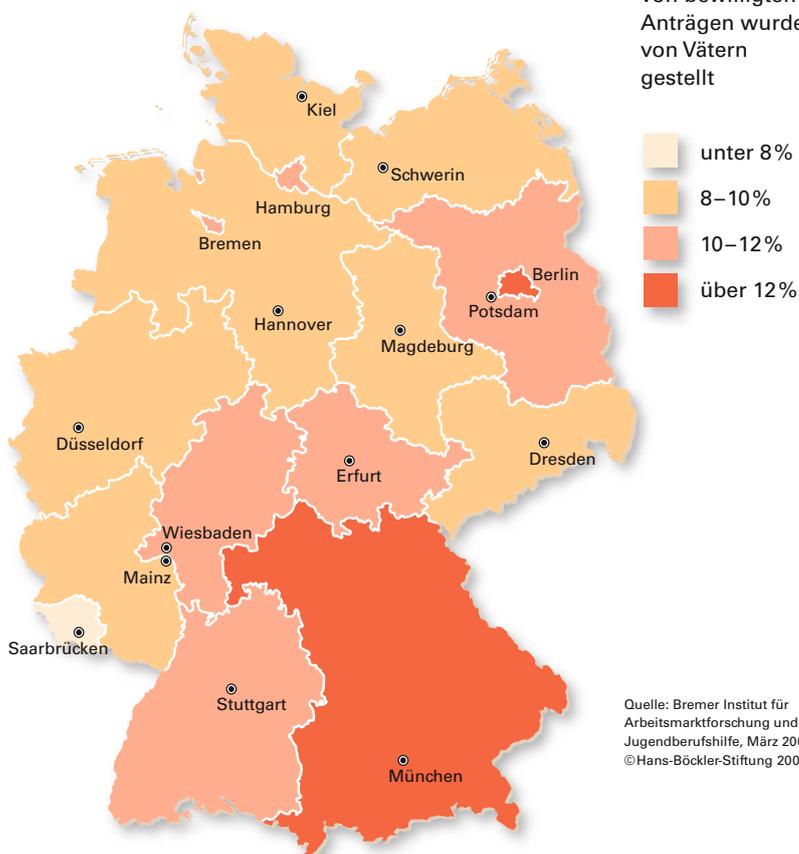
Das Elterngeld der Männer fällt in der Regel ebenfalls nicht üppig aus: Für sie gibt es im Schnitt 946 Euro. Jeder dritte Vater bekam maximal 500 Euro, in Berlin gilt das sogar für jeden zweiten. In Bayern hingegen haben rund 60 Prozent der Elterngeld-Väter über 1.000 Euro erhalten.

**Junge Mütter im Osten.** Beim Alter der Mütter beobachtet Schröder einen deutlichen Unterschied zwischen Ost und West: In den neuen Bundesländern und im wirtschaftlich schwachen Bremen haben mehr junge Frauen Kinder, sie beantragen folglich früher Elterngeld. Fast jede dritte Empfängerin von Elterngeld in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern ist unter 25 – in Bayern, Baden-Württemberg

## Elternzeit für Männer selten im Nordwesten

Bundesweit wird 4,6% der Elternzeit von Männern geleistet –

von bewilligten Anträgen wurden von Vätern gestellt



Quelle: Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, März 2008  
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

### Elterngeld bekamen Frauen und Männer in Höhe von ...

	300 Euro	300 bis 1.000 Euro	über 1.000 Euro
Frauen	33,2%	53,9%	12,9%
Männer	21,7%	33,7%	44,6%

und Hamburg nicht einmal jede sechste. „Weltweit betrachtet ist bekannt, dass Frauen in eher ärmeren Ländern früher Kinder bekommen“, sagt Schröder. Dass das auch im Binnenvergleich in Deutschland zutrifft, habe ihn verblüfft. ◀

\* Quelle: Kurzmitteilung des Bremer Instituts für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, März 2008  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Niedrige Löhne – zwei Konzepte gegen den Sog nach unten

**Branchenbezogene Mindestlöhne und ein allgemeines gesetzliches Mindestentgelt können sich sinnvoll ergänzen, zeigt eine WSI-Analyse. So ließe sich der wachsende Niedriglohnsektor wirksam regulieren.**

Viele Menschen in Deutschland arbeiten für wenig Geld. Einen Niedriglohn erhalten 6,6 Millionen, das sind 22,6 Prozent aller Beschäftigten. Forscher der Uni Duisburg-Essen ermittelten dies anhand der OECD-Niedriglohn-Definition: ein Arbeitsentgelt von weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns. Die Bundesregierung plant nun, die Einführung branchenbezogener Mindestlöhne zu erleichtern – mittels einer Ausweitung des Entsendegesetzes und einer Reaktivierung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes. „Eine genaue Analyse der vorgeschlagenen Verfahren macht jedoch deutlich, dass hierbei große Teile des Niedriglohnsektors nicht erfasst werden“, erklären Reinhard Bispinck und Thorsten Schulten vom WSI.\* Ein branchenübergreifender Mindestlohn könne Lücken schließen.

**Branchenbezogene Mindestlöhne.** Viele Geringverdiener werden nicht von Tarifverträgen geschützt. Von allen Betrieben sind rund 37 Prozent tarifgebunden, weitere 40 Prozent

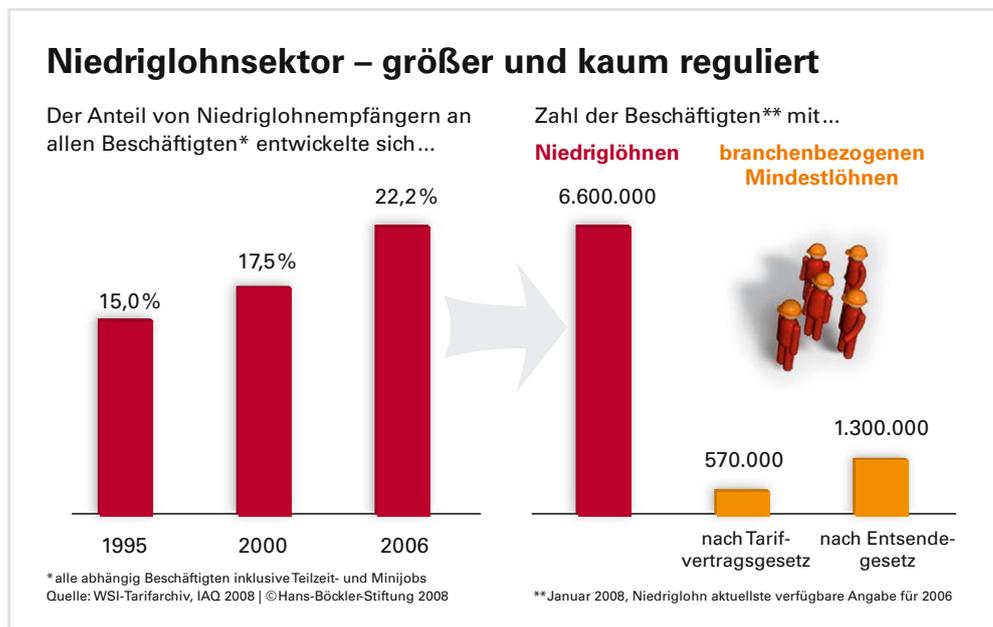
12,50 Euro. Im vergangenen Jahr neu ins Entsendegesetz aufgenommen wurden das Gebäudereinigerhandwerk und die Briefdienstleistungen. Als nächste Kandidaten gelten die Zeitarbeitsbranche und die industriellen textilen Dienste: Hier sind bereits Mindestlohn tarifverträge abgeschlossen worden. Das Bundesarbeitsministerium setzt derzeit auf eine Weiterentwicklung des Entsendegesetzes: Danach sind auch AVEs nach dem Entsendegesetz für regionale Tarifverträge denkbar. Bei den Entscheidungen soll zudem auch das fiskalische Interesse des Staates an einem ausreichenden Erwerbseinkommen berücksichtigt werden. Bispinck und Schulten beleuchten – von der Weiterbildung über den Gartenbau bis zum Einzelhandel – zwölf Branchen, auf die das Entsendegesetz ausgeweitet werden könnte. In einigen führen die Tarifparteien intensive Gespräche, in anderen liegen die Interessen weit auseinander. Zusätzliche Hürde: Ein Mindestlohn-Tarifvertrag muss laut Gesetzentwurf 50 Prozent der

Beschäftigten binden. Das ist in vielen Niedriglohnbranchen wie etwa der Fleischindustrie nicht der Fall.

In Branchen mit „funktionierender Tarifvertragspraxis auf der Basis von Flächentarifverträgen“ könnten tarifliche Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz akzeptable Standards setzen, resümieren die Wissenschaftler. Allerdings hätten Geringverdiener wenig von einer Aufnahme ins Gesetz, wenn in ihrem Wirtschaftszweig die tarifvertragliche Grundvergütung sehr niedrig ist. In verschiedenen Branchen liegen tarifliche Grundvergütungen deutlich unter 7,50 Euro pro Stunde. Das reicht

bei manchen Branchen bis in die mittleren Lohn- und Gehaltsgruppen hinein: etwa im Wach- und Sicherheits- sowie im Friseurgewerbe, in Hotels und Gaststätten.

Die Koalition will außerdem das Mindestarbeitsbedingungengesetz von 1952 aktualisieren, um zu Mindestlöhnen zu gelangen. Den vorliegenden Referentenentwurf beurteilen die WSI-Forscher skeptisch: „Die geplanten Rahmen- und Ausführungsbestimmungen lassen befürchten, dass die Anwendung des Gesetzes sehr bürokratisch und zeitaufwändig sein wird.“ Der Referentenentwurf sieht ein kompliziertes Verfahren mit Haupt- und Fachausschüssen vor. Es sei zu erwarten, dass diese Gremien in der Anfangszeit überlastet



geben an, sich an Tarifverträgen zu orientieren. Sicherheit gegen Niedriglöhne bietet das nicht. Arbeitsminister des Bundes und der Länder können Tarifverträge auf die ganze Branche ausweiten, doch das Veto der Arbeitgeber steht dem oft im Weg, so das WSI. Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) von Tariflöhnen nach dem Tarifvertragsgesetz sind selten, es gibt sie derzeit nur regional im Wach- und Sicherheits- sowie im Friseurgewerbe und in Hotels und Gaststätten. Davon profitieren aktuell 570.000 Beschäftigte.

Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz erfassen hingegen 1,3 Millionen Beschäftigte in sieben Branchen. Sie schwanken je nach Wirtschaftszweig und Region zwischen 6,36 und

## Haltlinien am unteren Rand

Die Bandbreite tariflicher Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

### Höchste Abschlüsse

<b>Bauhauptgewerbe</b> Fachkräfte, West inkl. Berlin	12,50 €
<b>Briefdienstleistungen</b> Briefzusteller, West inkl. Berlin	9,80 €

### Niedrigste Abschlüsse

<b>Gebäudereiniger</b> unterste Lohngruppe, Ost	6,58 €
<b>Zeitarbeit*</b> Mindestentgelt, Ost inkl. Berlin	6,36 €

### Niedriglöhne nach Tarif

<b>Öffentlicher Dienst</b> Gemeinden Ost	7,20 €
<b>Friseurhandwerk</b> Baden-Württemberg	6,38 €
<b>Landwirtschaft</b> Niedersachsen – Weser-Ems	5,98 €
<b>Fleischerhandwerk</b> Thüringen	5,49 €
<b>Erwerbsgartenbau</b> Brandenburg	4,71 €

\* abgeschlossen, aber Einbeziehung der Branche in das Gesetz noch nicht erfolgt  
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand Januar/Februar 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

sind und das Gesetz nur unsystematisch angewandt werde.

**Ein allgemeiner Mindestlohn.** „Nicht zufällig haben sich nahezu sämtliche EU-Staaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen für ein universelles, branchenübergreifendes Mindestlohnmodell entschieden“, schreiben die Wissenschaftler des WSI. Deutschland könne den Erfahrungsvorsprung anderer Länder nutzen. Ein Ansatz in diese Richtung sei der Entwurf für ein Mindestlohngesetz des Landes Rheinland-Pfalz. Das Modell greift die positiven britischen Erfahrungen auf. Auf der Insel legt eine aus Wissenschaftlern sowie Vertretern von Arbeitgebern und -nehmern besetzte Kommission die Höhe des Mindestlohns fest – und überprüft seinen Effekt.

Untersuchungen über die Entwicklung in Großbritannien zeigen auch besonders deutlich, dass ein Mindestlohn keine Arbeitsplätze kosten muss. In Deutschland wird zwar vor möglichen Jobverlusten als Folge eines Mindestlohns gewarnt, doch die Empirie stützt diese These nicht, legen die Wissenschaftler dar: „Anders als in der öffentlichen Debatte oft suggeriert wird, verfügen die Wirtschaftsinstitute keineswegs über wissenschaftlich gesicherte Nachweise über negative Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen.“

Die Aussagen prominenter Ökonomen beruhten vor allem auf Vermutungen – etwa dass der Lohn tatsächlich stets die Produktivität eines Beschäftigten widerspiegele. Vor allem neuere empirische Studien kommen zu anderen Ergebnissen. So stellte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung jüngst fest, dass der 1997 eingeführte Mindestlohn in der deutschen Baubranche keine Jobs gekostet hat. ◀

\* Quelle: Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten: Aktuelle Mindestlohn-debatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn?, in: WSI-Mitteilungen 03/2008

Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

## Niedriglohn

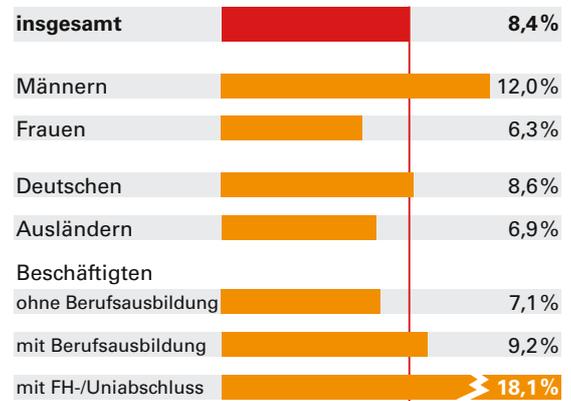
### Soziale Aufstiege sind seltener geworden

Niedriglohnjobs sind nur in wenigen Fällen der Ausgangspunkt für Aufstiege in der Arbeitswelt. Kleinanfangen und sich dann hocharbeiten – dies gelang schon vor 20 Jahren nur zeitbeschäftigten Niedriglöhner. In der jüngsten Vergangenheit schaffte es nur noch jeder zwölfte. Das geht aus einer Analyse des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen hervor. Wie hat sich die berufliche Situation von Vollzeitbeschäftigten, die 2004 Niedriglöhne bezogen, im folgenden Jahr verändert? Die IAQ-Forscher werteten dazu das Beschäftigten-

gen oder haben sich aus dem Erwerbsleben zurückgezogen. Besonders geringe Aufstiegsmöglichkeiten attestiert das Forschungsinstitut Älteren, Frauen und Ausländern. Bessere Chancen haben Beschäftigte unter 25 Jahren, Männer und Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss. Doch selbst von den Akademikern mit geringem Verdienst übersprangen 2005 lediglich 18 Prozent die Niedriglohngrenze. Die „sinkende Aufwärtsmobilität“ erklärt das IAQ unter anderem mit der Outsourcing-Politik der Unternehmen und dem Einsatz von Leiharbeit: Wer nicht

### Nur wenige entkommen dem Niedriglohn

Der Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich gelang vom Jahr 2004 auf 2005...



Basis: versicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte 2004  
Quelle: IAQ 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Panel der Bundesagentur für Arbeit aus. Ergebnis: 2005 hatten nur 8,4 Prozent der betrachteten Arbeitnehmer einen normal bezahlten Job. Mehr als zwei Drittel arbeiteten weiterhin mit schlechter Bezahlung. Die übrigen waren arbeitslos, sind auf Teilzeitarbeit oder Minijobs umgestie-

beim jeweiligen Unternehmen selbst angestellt ist, dem sei der innerbetriebliche Aufstieg verbaut. Auch der faktisch existierende Kombilohn – Arbeitslosengeld II plus Teilzeitjob – halte „schlecht Bezahlte in diesen Tätigkeiten fest“.

IAQ, 2008

Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Ausbildung hilft, Mindestlohn schadet nicht

Die Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich ist hoch. Manche Ökonomen machen dafür den Mindestlohn verantwortlich. Doch viel schwerer wiegen Defizite im Ausbildungssystem.

Spätestens wenn die Gewalt in Frankreichs Vorstädten eskaliert, wird auch in Deutschland darüber diskutiert: Im Nachbarland ist jeder fünfte junge Mensch unter 25 ohne Job – 19,2 Prozent weist das europäische Statistikamt Eurostat im Durchschnitt des Jahres 2007 aus. Damit bewegt sich die Arbeitslosenquote bei Jugendlichen deutlich über dem EU-Mittel von rund 15 Prozent und ist acht Prozentpunkte höher als in Deutschland. Liegt das am gesetzlichen Mindestlohn? Manche Politiker und Ökonomen glauben, die Lohnuntergrenze von derzeit 8,44 Euro trage zumindest zur hohen Jugendarbeitslosigkeit bei. Entschiedene Mindestlohn-Gegner wie Hans-Werner Sinn gehen sogar noch weiter: „Die brennenden französischen Schulbusse haben ihre Ursache im Mindestlohn“, meint der Präsident des Münchner ifo-Instituts.

Einer systematischen Analyse halten solche simplen Schlüsse nicht stand. „Die meisten französischen Studien, die den Zusammenhang untersucht haben, beobachten keine oder allenfalls sehr geringe negative Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung von Jugendlichen“, fasst

Der europäische Vergleich zeigt ebenfalls, dass gesetzliche Lohnminima keinen großen Einfluss auf die Beschäftigung von jungen Leuten haben können: Klare Muster sind nicht zu erkennen.

So fällt beispielsweise auch den jungen Italienern die Jobsuche sehr schwer: Gut 20 Prozent der Jugendlichen sind arbeitslos – ohne gesetzlichen Mindestlohn. Dagegen liegt in den Niederlanden die Lohnuntergrenze mit 8,19 Euro pro Stunde ähnlich hoch wie in Frankreich. Doch die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen ist laut Eurostat eine der niedrigsten in der EU. Zwischen Maas und Nordsee suchten im Jahresdurchschnitt 2007 nur knapp 6 Prozent eine Stelle – halb so viele wie in Deutschland.

In Großbritannien wiederum waren 2007 bei einem Mindestlohn von umgerechnet 7,39 Euro gut 14 Prozent der Jungen arbeitslos gemeldet. Dazwischen rangiert Irland, wo 8,65 Euro Mindestverdienst vorgeschrieben sind und weniger als 9 Prozent der jungen Leute ein Job-Problem haben. Besonders interessant: In den Niederlanden wie in Großbritannien gel-

ten gestaffelte niedrigere Mindestlöhne für Beschäftigte unter 23, in Irland nicht. Uneinheitlich ist die Tendenz auch in den nordischen Staaten, die keine gesetzlichen Lohngrenzen haben: In Dänemark sind gut 8 Prozent der Jungen ohne Stelle, in Finnland mehr als 16 und in Schweden gut 19 Prozent.

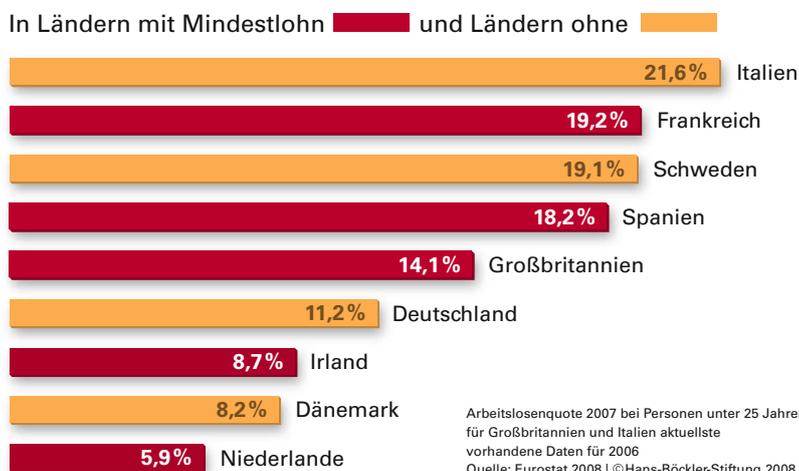
Dass die Jugendarbeitslosigkeit auch in Frankreich sehr hoch ist, hat andere Gründe, sagt WSI-Forscher Schulten. Eine wesentliche Ursache liegt in der Struktur des französischen Ausbildungssystems. Das steht seit den 80er-Jahren im Mittelpunkt zahlreicher Reformversuche. Deren Ziel: die „Entkoppelung“ zu mindern zwischen vorwiegend schulisch organisierten, an universalen Bildungsansprüchen orientierten Ausbildungswegen auf der einen und dem Arbeitsmarkt auf der anderen

Seite. So beschreibt Werner Zettelmeier von der Universität Cergy-Pontoise die Bemühungen.

Anders als in Deutschland spielt die betriebliche Ausbildung eine eher untergeordnete Rolle. Stattdessen dominiert ein vom Staat organisiertes schulisches Ausbildungssystem, das den Berufsschülern vergleichsweise wenig Praxiserfahrung bietet und nur geringe Möglichkeiten, Kontakte zu künftigen Arbeitgebern zu knüpfen.

„Gerade weil die Jugendarbeitslosigkeit in vielen Ländern bedrückend hoch ist, muss man die wirklichen Gründe dafür angehen“, sagt WSI-Experte Schulten. ◀

## Jugendarbeitslosigkeit: Diffuses Bild



WSI-Forscher Thorsten Schulten den Tenor der empirischen Forschung zusammen.\* So ging die Jugendarbeitslosigkeit beispielsweise zwischen 1996 und 2007 von knapp 28 Prozent auf rund 20 Prozent zurück, während der Mindestlohn im gleichen Zeitraum vergleichsweise stark stieg. Diese langfristig positive Tendenz kam zwar nach der Jahrtausendwende zeitweise zum Erliegen. „Doch das fiel eindeutig mit der konjunkturellen Schwächephase zusammen und mit dem zeitweiligen Stopp von ‚Emplois Jeunes‘, einem groß angelegten Arbeitsförderungsprogramm“, erklärt Camille Logeay, Arbeitsmarkt-Expertin im IMK. Ein Teil der jungen Beschäftigten ist ohnehin von den Mindestlohn-Vorschriften ausgenommen – Auszubildende und alle Arbeitnehmer unter 18, die weniger als sechs Monate Berufserfahrung haben.

\* Quelle: Thorsten Schulten ist Experte für europäische Tarifpolitik und Mitherausgeber des Buches „Mindestlöhne in Europa“  
Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

# Der Fall Schlecker

**Der Drogeriediscounter Schlecker ist ein Beispiel für die systematische Behinderung von Betriebsratsgründungen. Doch mit Öffentlichkeitsarbeit und Aktionsprogrammen ist mehr Arbeitnehmervertretung möglich, zeigt eine Studie.\***

Was ein Unternehmen sich alles einfallen lässt, um der Gründung von Betriebsräten entgegenzuwirken: Dies hat die Politologin Sarah Bormann im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung exemplarisch für die Drogeriemarkt-Kette Schlecker analysiert. In Interviews mit aktuellen und ehemaligen Beschäftigten sowie Gewerkschaftsvertretern dokumentierte sie Einschüchterungsversuche, Verlockungen und informelle Einflussnahme für den Zeitraum 2001 bis 2006. Lediglich vier Neugründungen waren „ohne irgendeine Form der Behinderung oder Beeinflussung“ möglich, so Bormann.

**Das System Schlecker:** Obwohl Management, Produktplanung und Marketing des Konzerns zentral gesteuert werden, gilt nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) jede Drogeriefiliale als eigener Betrieb. 2005 gab es bundesweit davon 11.310 mit mehr als 40.000 Angestellten – fast ausschließlich Frauen. Nur 36 Prozent der Beschäftigten hatten eine Arbeitnehmervertretung.

Eine grundsätzliche Hürde: In der Regel bleibt jede einzelne Filiale unter der für eine Betriebsratsgründung nötigen Zahl von fünf Beschäftigten. Nur wenn nach § 3 BetrVG durch einen gemeinsamen Tarifvertrag Betriebe zusammengefasst werden, können Betriebsräte gegründet werden. Bormanns Studie zeigt, welche Anstrengungen Schlecker unternimmt, um dies zu verhindern.

**Einschüchtern, drohen, versetzen:** Vor Bestellung eines Wahlvorstands verfügen potenzielle Betriebsräte noch über keinen Kündigungsschutz. Erfährt das Unternehmen zu diesem Zeitpunkt von den Plänen einer Betriebsratsgründung, sind seine Methoden oft wenig subtil, schreibt die Forscherin: Die Initiatorinnen würden einfach versetzt oder sogar gekündigt. Zusätzlich sammelten Schlecker-Führungskräfte gelegentlich ausliegendes Gewerkschaftsmaterial ein oder postierten sich vor Versammlungsorten, um die Teilnehmer einzuschüchtern.

Hat sich dennoch ein Wahlvorstand konstituiert, werden seine Mitglieder häufig zu Gesprächen mit der Geschäftsleitung gebeten. Die droht ihnen – direkt oder indirekt – mit Benachteiligungen. Oder bietet Vorteile und Begünstigungen an. Die Arbeit der Gründungswilligen wird besonders penibel kontrolliert, auch um im Zweifel Abmahnungen verschicken zu können. Wer immer noch weitermacht, muss sogar um Sachmittel wie Schreibgeräte, Papier und Porto kämpfen, die ihm gesetzlich zustehen. Selbst wenn die Befragten diese Vorgehensweisen als relativ harmlos empfinden: Auch diese Stör- und Verzögerungsstrategie wirkt zermürbend und frustrierend, zeigt die Studie.

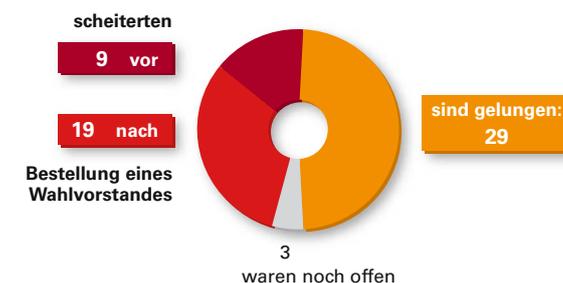
Im Ergebnis: Von den 60 erfassten Versuchen, bei Schlecker Betriebsräte zu gründen, scheiterten 9 noch vor der Bestellung eines Wahlvorstands. Noch einmal 19 Gründungsversuche scheiterten danach. Findet eine Betriebsratswahl statt, stellt die Unternehmensleitung zuweilen eine eigene Lis-

## Widerstand gegen Betriebsräte

Von den rund 40.000 Beschäftigten in 11.310 Schlecker-Filialen arbeiteten 2005...



Von 60 angestrebten Betriebsratsgründungen während der ver.di-Kampagne 2001 bis August 2006...



Quelle: Bormann 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

te auf, die sie mit allen Mitteln durchbringen will. Ein Wahlvorstandsmitglied schildert das so: „Sie haben auch zu Kolleginnen gesagt, dass, wenn sie die ver.di-Liste unterschreiben, sie mit ihrem Job spielen.“

**Verurteilt wegen Nötigung:** Nicht immer sind subtile Drohungen nachzuweisen. Der Interpretationsspielraum der Richter ist groß bei der Frage, was unter „Behinderung einer Wahl“ zu verstehen ist. Dennoch verurteilte das Amtsgericht Marburg 2005 drei Schlecker-Führungskräfte wegen Nötigung. Checklisten aus ihrem Sekretariat belegten, dass sie ein Wahlvorstandsmitglied wegen der Mitwirkung an der Betriebsratsgründung in einen Aufhebungsvertrag gedrängt hatten. Das Landgericht Marburg erkannte das Urteil nicht nur an, sondern verurteilte die Schlecker-Manager zusätzlich noch wegen Verstoßes gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

**Hilfe von außen:** Gewerkschaften können den Schlecker-Beschäftigten bei Betriebsratsgründungen entscheidend helfen, zeigt die Untersuchung. 1994 begann die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) damit, erstmals die schlechten Arbeitsbedingungen und die tarifvertragswidrige Bezahlung bei Schlecker öffentlich zu machen. Mit Erfolg: 1995 unterzeichnete die Unternehmensleitung einen §-3-Tarifvertrag, es wurden 330 Wahlbezirke festgelegt und in den nächsten beiden Jahren 39 Betriebsräte gegründet.

2002 wurde die HBV-Nachfolgerin ver.di gemeinsam mit dem Schlecker-Gesamtbetriebsrat erneut aktiv. Auch Betriebsräte aus benachbarten Wahlbezirken engagierten sich ehrenamtlich. Ihre Veranstaltungen und Filialbesuche führten zu 37 Neugründungen. Dennoch blieben solche Aktionen punktuell. ◀

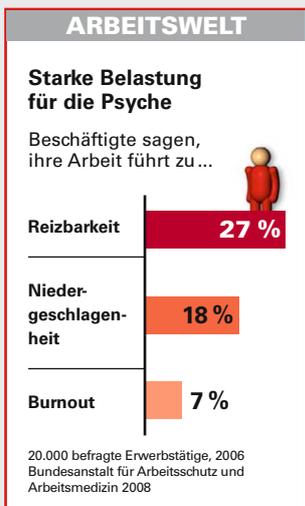
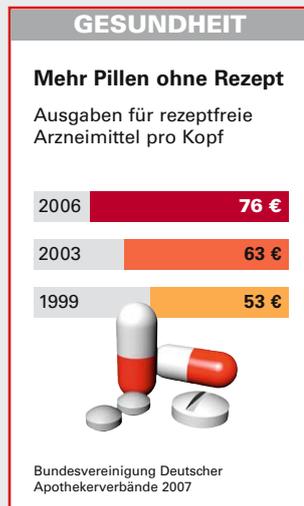
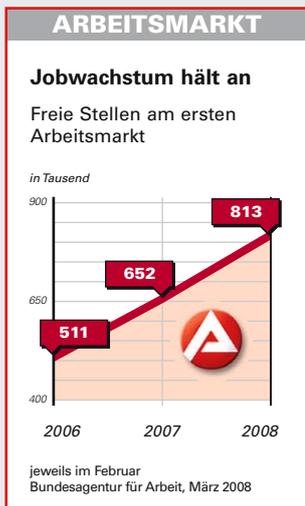
\* Quellen: Sarah Bormann: Unternehmenshandeln gegen Betriebsratsgründungen – Der Fall Schlecker, in: WSI-Mitteilungen 1/2008; dies.: Angriff auf die Mitbestimmung, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, edition sigma, Berlin 2007

Download unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

**Herausgeberin:** Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 02 11/7778-0  
**Verantwortlicher Geschäftsführer:** Dr. Wolfgang Jäger (V.i.S.d.P.)  
**Chefredaktion:** Karin Rahn; **Redaktion:** Rainer Jung, Annegret Loges, Uwe Schmidt, Ernst Schulte-Holtey, Philipp Wolter  
E-Mail [redaktion-impuls@boeckler.de](mailto:redaktion-impuls@boeckler.de); Telefon 02 11/77 78-286, Fax 02 11/77 78-207; **Druck und Versand:** Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

**Weiter im Netz:** Alle Grafiken zum Download (Nachdruck frei bei Angabe der Quelle), weitergehende Informationen, Links und Quellenangaben unter [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)

**TrendTableau**



► **GESUNDHEIT:** Schulden machen krank. Das zeigt eine Untersuchung der Uni Mainz. Vier von fünf überschuldeten Befragten litten an mindestens einer Erkrankung. 40 Prozent klagten über Angstzustände oder Depressionen. Bei bestimmten Krankheiten sei das Erkrankungsrisiko zwei- bis dreimal höher als für nicht überschuldete Menschen, konstatieren die For-

scher. Das Problem werde durch die mangelhafte medizinische Versorgung und den häufig ungesunden Lebensstil verschärft: 65 Prozent der Überschuldeten haben schon einmal auf den Kauf eines verordneten Medikaments verzichtet. Jeder Zweite ernährt sich nach eigenen Angaben weniger gesund, weil ihm das Geld fehlt. Uni Mainz, Februar 2008

► **EINKOMMEN:** Fast 33.000 Lehrer und Erzieher sind neben ihrem Lohn auf Hartz-IV-Zahlungen angewiesen. In der öffentlichen Verwaltung, im Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Entsorgungswirtschaft arbeiteten im Juli 2007 insgesamt 180.000 Beschäftigte, die Grundsicherungsleistungen bekommen. Dies geht aus der Antwort der Regierung

auf eine parlamentarische Anfrage hervor. 130.000 dieser Aufstocker sind regulär sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die übrigen sind Teilzeit- oder Minijobber. Sie sind zum Teil im öffentlichen Dienst, zum Teil bei privaten Arbeitgebern angestellt, darunter Einrichtungen, die in den vergangenen Jahren privatisiert wurden. Deutscher Bundestag, März 2008