

Der gesetzliche Mindestlohn – eine der wichtigsten sozialpolitischen Reformen der Nachkriegszeit

Interview mit Dr. Claudia Weinkopf zur Wirkung und Umsetzung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Sie ist wissenschaftliches Mitglied der Mindestlohnkommission und stellvertretende geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

G.I.B.: Welche Bedeutung hat die gesetzliche Regelung des Mindestlohns in Deutschland Ihrer Meinung nach sozialpolitisch?

Dr. Claudia Weinkopf: Sie ist eine der wichtigsten sozialpolitischen Reformen der Nachkriegszeit. Lange Zeit galten Tarifverhandlungen und Lohnfestsetzungen einzig und allein als Aufgabe der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, in die sich der Staat nicht einmischen durfte. Dieser elementare, auch in der Verfassung verankerte Grundsatz galt als nahezu unumstößlich. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften waren strikt gegen Mindestlöhne. Ausnahme war das Bauhauptgewerbe, für das bereits im Jahr

Buch „Arbeiten für wenig Geld“ veröffentlicht worden sind, haben mit dazu beigetragen, dass die Unterstützung für einen gesetzlichen Mindestlohn in den folgenden Jahren deutlich zugenommen hat.

G.I.B.: Zu Beginn des kommenden Jahres wird der Mindestlohn auf 8,84 € steigen. Wie bewerten Sie diese Erhöhung?

Dr. Claudia Weinkopf: Ich halte dies für einen vertretbaren Kompromiss, der sich an den gesetzlichen Vorgaben zur Anpassung des Mindestlohns orientiert. Die Erhöhung soll sich ja nachlaufend an der Entwicklung der Tariflöhne orientieren.

Angesichts der problematischen Ausgangslage war es vernünftig, den Mindestlohn eher moderat anzusetzen, um ihn nicht gänzlich zu gefährden.

1996 ein Mindestlohn eingeführt wurde, um sicherzustellen, dass entsandte Arbeitskräfte aus dem Ausland nicht zur Billigkonkurrenz werden konnten.

Ende der 1990er Jahre wurde im Kontext des „Bündnis für Arbeit“ und der Agenda 2010 noch darüber diskutiert, dass man Niedriglohnarbeit in Deutschland erst „einführen“ müsse. Tatsächlich ist der Niedriglohnsektor bereits seit Mitte der 1990er Jahre immer weiter gewachsen – zunächst weitgehend unbemerkt.

Gemeinsam mit Forschern aus Dänemark, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden haben wir seit 2004 die Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung untersucht und dabei – auch für uns überraschend – festgestellt, dass der Niedriglohnsektor in Deutschland schon damals weitaus größer war als in Dänemark oder Frankreich. Unsere Ergebnisse, die 2007 im

G.I.B.: Ist diese Orientierung das richtige Maß?

Dr. Claudia Weinkopf: Dazu gehen die Meinungen auseinander – übrigens auch innerhalb der Gewerkschaften. Verdi fordert immer wieder eine deutlich höhere Steigerung des Mindestlohns, während andere Gewerkschaften darauf verweisen, dass der Mindestlohn tarifliche Löhne nicht überholen sollte. Ich sehe die Orientierung an der Tariflohnentwicklung auch als Schutz vor geringeren Steigerungsraten.

Das Gesetz sieht außerdem vor, dass auch eine Gesamtabwägung vorzunehmen ist, die einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer, faire Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung, also die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt, berücksichtigt. Es ist allerdings umstritten, welche Schlussfolgerungen hieraus hinsichtlich der Mindestlohnhöhe zu ziehen sind.

G.I.B.: Im internationalen Vergleich liegt der deutsche Mindestlohn im unteren Mittelfeld. Unserer Wirtschaft geht es aber seit Jahren prächtig. Wäre ein deutlich höherer Mindestlohn nicht ökonomisch sinnvoll?

Dr. Claudia Weinkopf: Unsere europäischen Nachbarländer haben in der Tat höhere Mindestlöhne von über 9 €. Hier sind Mindestlöhne schon seit vielen Jahren selbstverständlich.



Dr. Claudia Weinkopf,
Institut Arbeit und Qualifikation

Dass die Bundesregierung mit 8,50 € niedriger eingestiegen ist, hat zweifellos auch damit zu tun, dass in Ostdeutschland das Lohnniveau noch immer deutlich geringer ist als im Westen und ein hoher Anteil der ostdeutschen Beschäftigten vor der Mindestlohneinführung teils erheblich weniger als 8,50 € verdienten. Deshalb gab es viele Stimmen, die zunächst einen niedrigeren Mindestlohn in Ostdeutschland forderten. Diese Forderung wurde auf der politischen Ebene im Vorfeld der Bundestagswahl 2013 aber als nicht mehr vermittelbar angesehen.

In die Diskussion um den Mindestlohn mischten sich auch apokalyptische Warnungen des Sachverständigenrats und anderer Experten vor drohenden Beschäftigungsverlusten. Deshalb war es angesichts der problematischen Ausgangslage vernünftig, den Mindestlohn eher moderat anzusetzen, um ihn nicht gänzlich zu gefährden. Letztendlich wurde ein tragbarer Kompromiss gefunden mit der Möglichkeit, auf der Basis von tarifvertraglich vereinbarten Mindestlöhnen auf Branchenebene für eine Übergangszeit vom Mindestlohn abzuweichen.

Allerdings reicht der Mindestlohn von 8,50 € tatsächlich nur ganz knapp für die Existenzsicherung für Alleinstehende – sofern er oder sie Vollzeit arbeitet und nicht in einer Stadt mit hohen Mieten wohnt. So gesehen könnte man im Hinblick auf den angemessenen Schutz der Beschäftigten zweifellos auch für deutlich mehr plädieren.

G.I.B.: Durch die Einführung des Mindestlohns wurden vielfach Arbeitsplatzverluste prognostiziert. Hat sich diese Denkweise inzwischen verändert?

Dr. Claudia Weinkopf: Volkswirte und Ökonomen in Deutschland setzen einen sehr verengten Fokus auf den Mindestlohn. Sie ziehen bei ihren Überlegungen in erster Linie die Elastizität der Nachfrage nach Arbeitskräften ins Kalkül und kommen zum Ergebnis, dass bei einer deutlichen Lohnsteigerung die Beschäftigung entsprechend sinkt.

Die internationale Forschung zum Mindestlohn zeigt aber, dass diese Rechnung so einfach nicht aufgeht.

Amerikanische Lehrbücher sind in Sachen Mindestlohn schon vor Jahren umgeschrieben worden. Die Wirkungen eines Mindestlohns sind unbestimmt und abhängig von der jeweiligen Situation. Natürlich gilt das nicht für jede beliebige Höhe, aber es gibt einen Bereich, in dem Mindestlöhne der Beschäftigung nicht schaden oder sogar positive Effekte entfalten.

Volkswirte und Ökonomen in Deutschland setzen einen sehr verengten Fokus auf den Mindestlohn, wenn sie in erster Linie die Elastizität der Nachfrage nach Arbeitskräften ins Kalkül ziehen.

Dafür, dass sich die Denkweise der Ökonomen in Deutschland inzwischen nachhaltig verändert hat, sehe ich wenig Anzeichen. Jetzt wird behauptet, dass sich die wahren negativen Auswirkungen des Mindestlohns erst im nächsten Abschwung zeigen werden. Es gibt vermutlich in keinem anderen Land eine so starke Positionierung der Ökonomen gegen den Mindestlohn als „Teufelszeug“ wie in Deutschland.

G.I.B.: Beleuchten die neuen Forschungsmodelle das Thema Mindestlohn differenzierter als die alten Denkansätze?

Dr. Claudia Weinkopf: Durchaus. Es gibt international verschiedene Modelle und Forschungen zu dem Thema. Berühmt ist die Studie von David Card und Alan Krueger, die in den USA benachbarte Bundesstaaten mit und ohne Mindestlohnerhöhung am Beispiel der besonders preissensiblen Fastfood-Branche untersucht haben. Der Vergleich zeigte, dass die Beschäftigung in New Jersey trotz der Erhöhung des Mindestlohnes nicht zurückging, sondern sogar etwas stärker anstieg als in Pennsylvania.

Die neuere Forschung präferiert das Betrachten kleinerer benachbarter Einheiten. Gerade die US-amerikanischen Untersuchungen sind sehr differenziert und las-

sen viele Aspekte in ihre Überlegungen und Ergebnisse einfließen: Wenn jemand ordentlich verdient, wechselt er oder sie nicht so schnell den Arbeitsplatz. Die Beschäftigtenbindung steigt, die Fluktuation sinkt und der Krankenstand auch. Das sind Beispiele für Faktoren, die von klassischen Mindestlohnstudien überhaupt nicht ins Kalkül gezogen werden.

Weitere zentrale Themen sind für mich Fragen der Durchsetzung und Kontrolle des Mindestlohns. Um kontrollieren zu können, ob der Mindestlohn eingehalten wird, braucht man genaue und korrekte Angaben zur geleisteten Arbeitszeit. Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten gilt allerdings nur für wenige Branchen und für die besonders missbrauchsanfälligen Minijobs. Dies ist sicher auch der Lobbyarbeit von Wirtschaft und Verbänden zu verdanken, die mit der Warnung vor überbordendem

Eine weitere IAB-Studie zeigt, dass die Anforderungen an Bewerbende, die auf Mindestlohniveau bezahlt werden, gestiegen sind.

Aufwand für Betriebe – Stichwort „Bürokratiemonster“ – verhindert haben, dass die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung für mehr Branchen gilt.

G.I.B.: Wie hat sich die Beschäftigung in Deutschland seit Einführung des Mindestlohns tatsächlich entwickelt?

Dr. Claudia Weinkopf: Die Beschäftigung hat deutlich zugenommen. Im Juni 2016 gab es nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 528.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr als im Vorjahresmonat. Von Beschäftigungseinbrüchen kann also keine Rede sein.

G.I.B.: Hat der Mindestlohn zu einem deutlichen Rückgang bei der geringfügigen Beschäftigung geführt?

Dr. Claudia Weinkopf: Ja. Das haben wir auch erwartet oder zumindest gehofft. Etwa in der Hälfte aller Fälle sind geringfügige in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umgewandelt worden. Das ist m. E.

eine überaus positive Entwicklung, weil viele geringfügig Beschäftigte sich längere Arbeitszeiten wünschen. Allerdings ist die Zahl der Minijobs in Deutschland aus meiner Sicht immer noch viel zu hoch.

G.I.B.: Das IAB hat kürzlich erste Forschungsergebnisse zu den Folgen des Mindestlohns veröffentlicht. Wie haben die direkt betroffenen Betriebe auf die Einführung des Mindestlohns reagiert?

Dr. Claudia Weinkopf: Es gibt bereits mehrere IAB-Studien zu diesem Thema. Eine bezieht sich auf Betriebe, in denen mindestens ein Beschäftigter 2014 unter 8,50 € pro Stunde verdient hat. Diese Betriebe gelten als „vom Mindestlohn betroffen“. Nach den Ergebnissen des IAB sind in diesen Betrieben etwa 60.000 Arbeitsplätze wegen des Mindestlohns nicht geschaffen worden – darunter auch viele Minijobs. M. E. ist das ein überschaubarer „Verlust“, zumal offen bleibt, ob es nicht gleichzeitig einen Beschäftigungszuwachs bei Betrieben gab, die ihren Beschäftigten zuvor bereits mehr als 8,50 € gezahlt haben. Es war ja durchaus Ziel der Mindestlohneinführung, Geschäftsmodelle, die auf Dumpinglöhnen basierten, zu unterbinden.

Eine weitere IAB-Studie zeigt, dass die Anforderungen an Bewerbende, die auf Mindestlohniveau bezahlt werden, gestiegen sind. Das finde ich durchaus bemerkenswert. Betriebe erwarten nunmehr offenbar, dass solche Arbeitskräfte höhere Sozialkompetenz aufweisen oder über eine längere Berufserfahrung verfügen. Eigentlich sollte man erwarten, dass erhöhte Anforderungen an Qualifikation und Erfahrung von Beschäftigten auch mit einem höheren Stundenlohn honoriert werden.

G.I.B.: Bestimmte Berufsfelder wie das Gastgewerbe oder der Einzelhandel sind vom Mindestlohn besonders stark betroffen. Hat sich der Mindestlohn in diesen Problembranchen wirklich durchgesetzt?

Dr. Claudia Weinkopf: Das wissen wir noch nicht. Sicher ist: Die Löhne sind vor allem in Niedriglohnbranchen gestiegen, auch bei ungelerten und gering qualifizierten Beschäftigten. Ich bezweifle allerdings, dass der Mindestlohn bereits überall ankommt. Ein Problem ist, dass die Regelungen, was auf den Mindest-

lohnanspruch angerechnet werden darf, nicht eindeutig sind. Ein weiteres Einfallstor für Umgehungen ist die Arbeitszeit. Nur wenige Branchen sind zu detaillierten Arbeitszeitaufzeichnungen verpflichtet.

Die beiden von Ihnen genannten Branchen sind unter diesem Aspekt sehr interessante Beispiele. Im Gastgewerbe gibt es die Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten, im Einzelhandel dagegen nicht. Wenn Arbeitszeiten nicht oder nicht korrekt dokumentiert werden, lässt sich die Einhaltung des Mindestlohns aber kaum prüfen. M. E. müssten Arbeitszeitaufzeichnungen für alle Branchen verpflichtend sein.

G.I.B.: Wie effektiv wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert?

Dr. Claudia Weinkopf: Die Zahl der Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist m. E. viel zu gering. Ich finde es überhaupt nicht nachvollziehbar, dass ausgerechnet im Jahr der Einführung des Mindestlohns die Kontrollen um gut 30 Prozent zurückgegangen sind. Aus der Evaluation der Branchenmindestlöhne im Jahr 2011 wissen wir, dass wirksame Kontrollen auch für Betriebe wichtig sind. Sie schließen ihren Frieden mit dem Mindestlohn, wenn sie sich darauf verlassen können, dass er auch von der Konkurrenz eingehalten wird. Wenn es kaum Kontrollen gibt, können Zweifel aufkommen.

Ich gehe davon aus, dass Minijobber von Verstößen gegen den Mindestlohn am stärksten betroffen sind. Schon Grundsätze wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlter Urlaub wurden von Arbeitgebern für Minijobber oft nicht eingehalten. Dies hat eine IAB-Studie aus dem Jahr 2015 nochmals deutlich gezeigt. Manche Minijobber wissen nicht, dass ihnen solche Rechte zustehen. Vielen ist es zwar bekannt, aber sie fordern ihre Rechte nicht ein. Hier sehe ich auch politischen Handlungsbedarf. Die Einhaltung grundlegender Arbeitnehmerrechte muss in der Praxis auch wirksam durchgesetzt werden.

G.I.B.: Welches sind die bekanntesten Umgehungsstrategien der Arbeitgeber?

Dr. Claudia Weinkopf: Betriebsräte und Gewerkschaften berichten, dass der Mindestlohn „auf dem Papier“ offenbar i. d. R. eingehalten wird, aber die Arbeitszeit eine kritische Größe ist. Wenn im Arbeitsvertrag z. B. 35 Stunden pro Woche vereinbart sind, aber tatsächlich 40 Stunden oder mehr gearbeitet werden müssen, ohne dass diese Stunden bezahlt werden, wird der Mindestlohn unterlaufen.

In Interviews mit Betriebsräten und Gewerkschaftern in der Fleischwirtschaft wurden uns weitere Umgehungsmöglichkeiten geschildert: Abzüge vom Lohn für Arbeitsmittel wie z. B. Messer und für notwendige Arbeitskleidung oder Lohnabzüge für Pausen, die gar nicht gemacht worden sind. Entsandte Arbeitskräfte aus Mittel- und Osteuropa müssen seit der Einführung des Mindestlohns in der Branche oft auch deutlich mehr für die Unterkunft bezahlen.

Es gibt zudem Hinweise darauf, dass sich die durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeiten von Beschäftigten auf Mindestlohniveau im Jahr 2015 verringert haben. Was dahinter steht, ist noch genauer zu untersuchen. Denkbar ist, dass die Beschäftigten dieselben Aufgaben wie zuvor jetzt in kürzerer Zeit erledigen müs-

Ein Problem sehe ich darin, dass das Mindestlohngesetz nicht präzise und verständlich regelt, was auf den Mindestlohn angerechnet werden darf und was nicht.

sen. Das wäre Arbeitsverdichtung, aber kein Verstoß gegen den Mindestlohn. Wenn die Arbeitszeit hingegen nur formal verkürzt wurde und in der Realität länger gearbeitet werden muss, liegt ein klarer Mindestlohnverstoß vor, der aber in vielen Fällen nur schwer nachweisbar sein dürfte.

Ein weiteres Problem sehe ich darin, dass das Mindestlohngesetz nicht präzise und verständlich regelt, was auf den Mindestlohn angerechnet werden darf und

was nicht. In dieser Frage hätte man längst nachbessern müssen. Die Klärung solcher Fragen allein den Gerichten zu überlassen, führt dazu, dass es noch Jahre dauern wird, bis grundsätzliche Fragen geklärt sind, zumal Gerichte ja auch bei ähnlichen Fällen nicht selten zu voneinander abweichenden Urteilen kommen.

G.I.B.: Wie bewerten Sie die Ausnahmeregelungen vom Mindestlohn für Langzeitarbeitslose? Könnte eine ähnliche Regelung für Flüchtlinge sinnvoll sein?

Dr. Claudia Weinkopf: Die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose halte ich für problematisch. Sie wird aber offenbar in der Praxis ohnehin kaum in Anspruch genommen. Die meisten Unternehmen stellen Langzeitarbeitslose ohnehin nur sehr selten ein. Dabei spielt auch der Faktor Geld keine entscheidende Rolle.

Die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose halte ich für problematisch. Sie wird aber offenbar in der Praxis ohnehin kaum in Anspruch genommen.

Für Flüchtlinge wäre eine Sonderregelung politisch kontraproduktiv und nicht vermittelbar. Über den Mindestlohn ist lange Zeit heftig diskutiert und gestritten worden. Nun ist er seit Anfang 2015 endlich da und inzwischen auch breit akzeptiert. Daran sollte man m. E. nicht rütteln.

Zur Integration von Flüchtlingen brauchen wir vor allem Sprachkurse, Ausbildung und Qualifizierung sowie nicht zuletzt auch ein starkes Engagement der Unternehmen zu helfen, anstatt mit Ausnahmen vom Mindestlohn einen neuen Niedriglohnsektor zu schaffen.

Wir weisen übrigens schon seit Jahren darauf hin, dass niedrige Löhne längst nicht immer mit mangelnder Qualifikation der Mitarbeitenden einhergehen. Im Gegenteil: Mindestens zwei Drittel aller Geringverdiener in Deutschland haben eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar einen akademischen Abschluss.

G.I.B.: Was können wir in Deutschland bei der Umsetzung des Mindestlohns von anderen Ländern lernen?

Dr. Claudia Weinkopf: Von anderen Ländern lässt sich einiges lernen. Z. B., dass Beschäftigte, denen der Mindestlohn vorenthalten wird, Unterstützung brauchen bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche vor Gericht, wie dies z. B. in Belgien der Fall ist. In Deutschland müssen die Beschäftigten selbst klagen, was aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus meist nicht erfolgt und auch nach Beendigung einer Beschäftigung u. a. wegen der unklaren Erfolgsaussichten und Kosten häufig unterbleibt. Die Einführung eines Verbandsklagerechts könnte hier helfen.

G.I.B.: Der Mindestlohn war als eine gezielte Maßnahme in einem ganzen Bündel zur Stärkung der Tarifautonomie vorgesehen. Wie beurteilen Sie das Gesamtkonzept und die Auswirkungen?

Dr. Claudia Weinkopf: Die Idee finde ich im Ansatz sehr gut. Die internationale Forschung zeigt, dass ein gesetzlicher Mindestlohn alleine den Umfang des Niedriglohnsektors kaum verringert. Er stellt nur sicher, dass die Löhne nicht ins Bodenlose fallen können. Länder mit geringer Lohnungleichheit haben in der Regel eine hohe Tarifbindung. Die Stärkung des Tarifsystems in Deutschland ist daher sehr wichtig.

Das Tarifautonomiestärkungsgesetz hat im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns dazu geführt, dass in einigen Branchen wie in der Fleischwirtschaft oder im Friseurgewerbe erstmals oder seit langer Zeit wieder Tarifverhandlungen aufgenommen und branchenbezogene Mindestlöhne vereinbart wurden. Insbesondere in Ostdeutschland hat man den Übergangszeitraum genutzt, um die niedrigeren Tariflöhne an das Mindestlohnniveau heranzuführen. So ist zumindest für Teilbereiche eine Stärkung oder Wiederbelebung der Tarifautonomie erkennbar.

In letzter Zeit hat sich aber leider wenig getan. Die früher im Tarifvertragsgesetz für die Allgemeinverbindlichkeit vorgesehene 50-Prozent-Klausel, die ja eigentlich aufgehoben ist, wird faktisch offenbar immer noch herangezogen.

G.I.B.: Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles hat vor Kurzem erklärt, dass sie gern mehr Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären würde, wenn sie ihr denn vorgelegt würden. Nehmen die Bundesarbeitgeber eine Kontrahaltung zur Allgemeinverbindlichkeit ein?

Dr. Claudia Weinkopf: Die Blockadehaltung der Arbeitgeber-Vereine im Tarifausschuss auf Bundesebene ist tatsächlich ein Problem. Nicht selten lehnen sie Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung ab, obwohl sie von ihren eigenen Mitgliedsverbänden mit Gewerkschaften auf Branchenebene verhandelt worden sind. Eine positive Ausnahme ist das Gastgewerbe in Nordrhein-Westfalen, in dem die drei untersten Lohngruppen und die Höhe der Ausbildungsvergütung kürzlich für allgemeinverbindlich erklärt worden sind.

G.I.B.: Die Tarifbindung ist in Deutschland rückläufig, das jüngste Beispiel ist „REAL“. Wie kann das Tarifvertragssystem wieder gestärkt und attraktiver gemacht werden?

Dr. Claudia Weinkopf: Das ist eine zentrale Frage, die aber nicht leicht zu beantworten ist. Die Tarifbindung hängt in Deutschland ja in erster Linie von der Bereitschaft der Unternehmen ab, Mitglied in einem Arbeitgeberverband zu sein. Das war früher weit verbreitet, ist aber zunehmend aufgeweicht worden – u. a. durch Austritte von Unternehmen und die Möglichkeit der sogenannten OT-Mitgliedschaft (ohne Tarifbindung).

Diesen Trend umzukehren, ist die zentrale Herausforderung. Im Rahmen der Diskussion um rechtliche Veränderungen bei der Leiharbeit hat das Bundesarbeitsministerium in Aussicht gestellt, dass tarifgebundenen Unternehmen in einigen Bereichen mehr Gestaltungsspielräume gewährt werden sollen. Offenbar hofft man, dass dies auch Anreize zur Stärkung der Tarifbindung bieten könnte.

Auch der Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern geht schon seit Jahren deutlich zurück. Er liegt derzeit nur noch bei etwa 18 Prozent. Initiativen mancher

Gewerkschaften gehen in die Richtung, einen Bonus für ihre Mitglieder in den Tarifverträgen zu fordern und so die Attraktivität der Gewerkschaftsmitgliedschaft zu steigern.

In einigen eher schwach organisierten Dienstleistungsbranchen ist es in den letzten Jahren gelungen, Beschäftigte zu mobilisieren und dabei teils beachtliche Tarifabschlüsse zu erzielen. Ein Beispiel sind die hohen Tarifabschlüsse für Fluggastkontrollkräfte, die zunächst von Verdi in Nordrhein-Westfalen und Hamburg erreicht wurden und anschließend auch bundesweit zu deutlichen Lohnsteigerungen für diese Beschäftigtengruppe geführt haben.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767152

m.keuler@gib.nrw.de

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767209

a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKT

Dr. Claudia Weinkopf, stellv. geschäftsführende Direktorin

Leiterin der Forschungsabteilung Flexibilität und Sicherheit

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2

47057 Duisburg

Tel.: 0203 3791353

claudia.weinkopf@uni-due.de