

# Niedriglohnentwicklung und Lohnungleichheit im Vergleich – Der Einfluss kollektiver Akteure

Gemessen an anderen europäischen Ländern sind der Niedriglohnsektor und die Lohnungleichheit in Deutschland besonders stark ausgeprägt. Allein durch die Repräsentativität des Tarifsystems oder die Existenz eines Mindestlohns – worauf die Forschung bislang abhebt – lassen sich diese Unterschiede nicht befriedigend erklären. Im Vergleich mit zwei wirtschaftlich und politisch sehr ähnlichen Nachbarländern – Österreich und die Niederlande – zeigt sich: Es ist von großer Bedeutung, welche Strategien die kollektiven Akteure, die Tarifparteien und der Staat in Bezug auf die Entwicklung der unteren Löhne verfolgen.<sup>1</sup>

IRENE DINGELDEY, ANDREAS ETLING, TILL KATHMANN, PAUL DE BEER

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland im Jahr 2015 wird als Meilenstein in der Entwicklung der Tarifpolitik interpretiert – so jedenfalls Bundesarbeitsministerin Nahles (2014). Die konkrete Regelung ist ebenso Bestandteil des Tarifautonomiestärkungsgesetzes wie die Neuformulierung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Diese Verbindung deutet an, dass das im Gesetzentwurf der Bundesregierung formulierte Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen (Deutscher Bundestag 2014), letztlich nicht allein über die Einführung des Mindestlohns zu erreichen ist, sondern weiterer flankierender Maßnahmen bedarf. Dies wird durch vergleichende wissenschaftliche Analysen untermauert, die zeigen, dass nur ein schwacher Zusammenhang zwischen dem Anteil der Niedriglohnbeschäftigten und der Existenz eines gesetzlichen Mindestlohns besteht (Salverda/Mayhew 2009). Denn die meisten in Europa geltenden gesetzlichen Mindestlöhne liegen unterhalb der jeweiligen Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medianlohns (Schulten 2014). Entsprechend wird die relative Höhe des Mindestlohns (Gautié/Schmitt 2010; Rycx/Kampelmann 2013) und/oder der Inklusionsgrad der länderspezifischen Regelungsstrukturen, also der Deckungsgrad der Tarifpolitik, als zentral für die Erklärung des Niedriglohnanteils angesehen (Appelbaum et al. 2010). In Bezug auf die Lohnungleichheit wird sogar eine hohe Tarifbindung als wirksamer betrachtet als die sin-

guläre Existenz eines Mindestlohns (Hayter/Weinberg 2011). Diesen überwiegend auf quantitativen Analysen basierenden Befunden liegt jedoch ein gewisser institutioneller Determinismus zugrunde. Die Wechselwirkung zwischen institutionellen Bedingungen einerseits und von den Akteuren verfolgten Strategien andererseits, die in der Institutionentheorie generell betont wird, bleibt unbeleuchtet (Morgan/Hauptmeier 2014).

Die jüngste Mindestlohnforschung betont dagegen zum einen den Einfluss von Institutionen und Strategien der Tarifpartner auf die Lohnungleichheit (Grimshaw et al. 2014). Zum anderen wird eine Divergenz der Strategien verschiedener Gewerkschaften (Meyer 2016; Schroeder et al. 2016), aber auch jener von Arbeitgeberverbänden (Mabbett 2016) in Bezug auf die Einführung von Mindestlöhnen konstatiert. Nicht zuletzt wird die Rolle des Staates in Bezug auf die Institutionengestaltung (Bosch/Weinkopf 2015) sowie dessen spezifische Intervention bei der Lohnfindung hervorgehoben. Hier schließen wir an.

Unser Vergleich Deutschlands mit Österreich und den Niederlanden adressiert wirtschaftlich und politisch ►

1 Die vorliegende Studie wurde im Rahmen des Projekts „Mindestlöhne im Ländervergleich“ erstellt, das von der Hans-Böckler-Stiftung unter Projektnummer S-2014-801-3-B im Zeitraum Mai 2015 bis Dezember 2017 gefördert wird.

ähnliche Länder, die sich jedoch hinsichtlich der Tarifsyste-  
me unterscheiden. In Österreich und den Niederlanden  
wird die Repräsentativität der Tarifverträge durch staat-  
liche Regelungen massiv gestützt. In den Niederlanden  
wurde zudem bereits 1969 ein Mindestlohn eingeführt.  
Vor diesem Hintergrund wollen wir der Frage nachgehen,  
welche Strategien die relevanten Akteure bei der Gestal-  
tung der unteren Löhne in den jeweiligen Tarifsyste-  
men verfolgten. Dabei wird sowohl auf lohnpolitische Stra-  
tegien als auch auf die reflexive Gestaltung der regulieren-  
den Institutionen selbst Bezug genommen. Ziel ist es,  
Konstellationen zu identifizieren, welche die Entwicklung  
des Niedriglohnanteils bzw. der Lohnungleichheit positiv  
oder auch negativ beeinflussten.

Zunächst betrachten wir Niveau und Entwicklung von  
Niedriglohn und Lohnungleichheit in den genannten Län-  
dern während der vergangenen Dekade (Abschnitt 1).  
Anschließend erläutern wir den theoretische Ansatz und  
das Vorgehen für die Länderfallstudien (2). In den Län-  
derstudien zu Österreich (3), den Niederlanden (4) und  
Deutschland (5) wird untersucht, wie die zuvor skizzier-  
ten Entwicklungen durch die kollektiven Akteure in den  
jeweiligen Systemen beeinflusst wurden. Für Deutschland  
wird fokussiert, welche Wechselwirkung zwischen gesetz-  
lichem Mindestlohn und den tarifpolitischen Strategien  
verschiedener Gewerkschaftsorganisationen entstehen  
bzw. wie die Wirkmächtigkeit des Mindestlohns einzu-  
schätzen ist. Am Schluss steht ein vergleichendes Fazit  
(6).

TABELLE 1

Entwicklung des Niedriglohnanteils und der Lohnungleichheit

	Deutschland	Niederlande	Österreich
<b>2006</b>			
Niedriglohnanteil	20,30 %	17,74 %	14,19 %
Median	14,42 €	12,76 €	11,40 €
unterstes Dezil D1	6,96 €	6,83 €	6,81 €
Verhältnis Median/D1	2,07	1,87	1,67
<b>2010</b>			
Niedriglohnanteil	22,24 %	17,46 %	15,02 %
Median	14,90 €	15,36 €	12,69 €
unterstes Dezil D1	7,05 €	8,73 €	7,55 €
Verhältnis Median/D1	2,11	1,76	1,68
<b>2014</b>			
Niedriglohnanteil	22,48 %	18,52 %	14,76 %
Median	15,30 €	16,00 €	13,78 €
unterstes Dezil D1	7,98 €	9,20 €	8,31 €
Verhältnis Median/D1	1,92	1,74	1,66

Anmerkungen: Der Niedriglohnanteil ist ausgewiesen als Anteil der Niedriglohnbezieher (mit weniger als zwei Dritteln  
des nationalen Median-Bruttostundenlohns) an allen Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) in Betrieben mit mehr  
als zehn Beschäftigten. Der Berechnung der Stundenlöhne nach Dezilen liegen Angaben aus Industrie, Bau und  
Dienstleistungen – ohne öffentlichen Sektor, Militär und Sozialversicherungen – zugrunde.

Quelle: Eurostat (2017); Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

## 1. Niedriglohnentwicklung und Lohnungleichheit

Die in der Literatur vertretenen Thesen, dass vor allem eine  
hohe Tarifbindung vor Niedriglohn schützt, während das  
Vorhandensein eines gesetzlichen Mindestlohns weniger  
entscheidend ist – und zwar auch hinsichtlich der Lohnun-  
gleichheit –, werden in Bezug auf das Niveau der Niedrig-  
lohnbeschäftigung und der Lohnungleichheit in den unter-  
suchten Ländern weitgehend bestätigt. Angesichts der  
erodierenden Tarifbindung in Deutschland und der späten  
Einführung eines Mindestlohns 2015 ist hier der Niedrig-  
lohnanteil bzw. die Lohnungleichheit am höchsten. Die sehr  
hohe Tarifbindung in Österreich geht mit deutlich geringe-  
ren Werten einher. Im Vergleich dazu schneiden die Nie-  
derlande – trotz Mindestlohn – etwas schlechter ab: Die  
Daten der europäischen Verdienststrukturerhebung weisen  
für Deutschland für 2010 einen Niedriglohnanteil von 20  
bzw. für 2014 von knapp 22,5 % aus. Die Niederlande haben  
mit 17,7 bzw. 18,5 % und schließlich Österreich mit 14,2  
bzw. 14,7 % deutlich kleinere Niedriglohnsektoren. Dies  
geht auch mit geringerer Lohnungleichheit zwischen mitt-  
leren und unteren Löhnen einher, die in Deutschland 2010  
mit einer Relation von 2,1 am höchsten war, während sie in  
den Niederlanden mit etwa 1,75 und in Österreich mit etwa  
1,67 weitgehend konstant blieb (Tabelle 1).

Erklärungsbedürftig ist jedoch nicht nur das Niveau,  
sondern auch der Entwicklungstrend. Hier sind die insti-  
tutionellen Bedingungen allein nicht aussagekräftig. Wirt-  
schaftliche Einflüsse wie die Finanzkrise dürften den Anstieg  
des Niedriglohnanteils in allen Ländern bis 2010 beeinflusst  
haben. Während jedoch in Österreich danach eine erneute  
Abnahme des Niedriglohnanteils zu beobachten ist, nimmt  
er in Deutschland minimal und in den Niederlanden merk-  
lich zu. Gleichzeitig vermindert sich zwischen 2010 und  
2014 die Lohnungleichheit ausschließlich in Deutschland.  
Diese Dynamiken können mit den genannten institutionel-  
len Variablen nicht erklärt werden.

Vor diesem Hintergrund gilt es zu prüfen, inwiefern  
neben den bereits genannten institutionellen Bedingungen  
die von den Sozialpartnern und den jeweiligen Regierungen  
verfolgten Strategien als ergänzende Erklärungen für die  
aufgezeigten Entwicklungen in den einzelnen Ländern fun-  
gieren können.

## 2. Theoretischer Ansatz und Forschungsannahmen

In Anlehnung an den akteurzentrierten Institutionalismus  
(Scharpf 2000) betrachten wir sowohl die ökonomischen  
und institutionellen Bedingungen als auch das Akteurshan-  
deln als zentrale Einflussfaktoren für die Politikgestaltung.

Da die drei Länder weitgehend ähnlichen ökonomischen Einflüssen unterliegen, werden diese nur berücksichtigt, wenn die Akteure sie explizit als Begründungen für ihre Strategien anführen. Bei den institutionellen Bedingungen stehen die bereits skizzierten Regelungen zur Repräsentativität des Tarifsystems sowie die Mindestlohnregelungen im Vordergrund. Als Akteure fassen wir die Organisationen der Sozialpartner sowie die jeweiligen Regierungen ins Auge, die maßgeblich oder exemplarisch auf die Entwicklung der unteren Löhne bzw. der Mindestlöhne Einfluss nehmen. Die Durchsetzung der Ziele einzelner Akteure hängt – so unser Verständnis – von den Handlungs- oder Machtressourcen in den jeweiligen Akteurskonstellationen ab. In Anlehnung an Schmalz/Dörre (2014), die sich speziell auf Gewerkschaften beziehen, ist in unserem Ansatz nicht nur die Organisationsstärke der Sozialpartner zu berücksichtigen. Auch die institutionellen Regelungen selbst sowie die zu erwerbende öffentliche Unterstützung und/oder (klassenübergreifende) Koalitionen bzw. Bündnisse mit politischen Parteien sind als weitere Machtressourcen einzu beziehen. Diese werden nicht nur eingesetzt, um die Lohnhöhe zu beeinflussen, sondern auch um beispielsweise das institutionelle Setting zu reformieren (Morgan/Hauptmeier 2014).

Um die skizzierte Entwicklung des Niedriglohnanteils bzw. der Lohnungleichheit zu erklären, untersuchen wir daher die Strategien der relevanten Akteure (Sozialpartner, Regierung) nicht nur in Bezug auf die Gestaltung der untersten Löhne und des Mindestlohns sowie die Differenzierung der (Tarif-)Löhne, sondern auch in Hinsicht auf die angestrebte Veränderung der tarifpolitischen Institutionen. Dem Staat bzw. den Regierungen kommt dabei eine besondere Rolle zu, da sie sowohl die prozeduralen Regelungen als auch die Mindestlohnanpassung gestalten sowie durch Empfehlungen die tarifliche Lohnsetzung beeinflussen können. Datengrundlage bilden dabei neben Primär- und Sekundärquellen auch 40 Experteninterviews mit Vertretern der Sozialpartner und Arbeitsministerien, die zwischen Sommer 2015 und Winter 2016 in den drei Ländern geführt wurden.

### 3. Österreich: Mindestlöhne ohne gesetzlichen Mindestlohn

In unserer Länderauswahl weist Österreich im historischen Verlauf den kleinsten Niedriglohnsektor auf, was mit dem noch immer hohen Koordinierungsgrad der industriellen Beziehungen zu erklären ist. Dies geht mit einem mittleren gewerkschaftlichen Organisationsgrad von ca. 27 % im Jahr 2013 einher (Thelen 2014; Visser 2015). Anfang der 2000er Jahre gab es vonseiten der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ), des Wirtschaftsflügels der Österreichischen Volkspartei (ÖVP) und einiger Großunternehmen politische In-

itiativen zur Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer (WKÖ) und zur stärkeren Verlagerung der Lohnverhandlungen auf Betriebsebene; doch sie blieben weitestgehend erfolglos. Neben dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), den Sozialdemokraten (SPÖ) und der WKÖ sprachen sich vor allem auch kleinere Unternehmen für den Erhalt der Pflichtmitgliedschaft aus. Die dadurch beibehaltene hohe Tarifdeckung garantiert, dass die Kollektivvertragslöhne<sup>2</sup> eine Lohnuntergrenze darstellen, die für alle Beschäftigten einer Branche gelten. Entsprechend entfällt ein „Unterbieten“ der Lohnuntergrenze, womit ein partielles Abrutschen der unteren Löhne verhindert wird. Dies ist besonders relevant für klassische Niedriglohnbranchen, in denen der Teilzeitanteil besonders hoch ist (Geisberger/Knittler 2010). Entsprechend differiert in Österreich die Betroffenheit von Niedriglöhnen zwischen den Beschäftigungsformen vergleichsweise wenig. Zudem wird eine extreme Spreizung der Löhne verhindert, sodass der Abstand zwischen dem Einkommensdezil D1 und dem Median deutlich geringer ausfällt als in Deutschland. Aufgrund der hohen Koordination der Kollektivverhandlungen – mit der Metallindustrie als Lohnführer – gelingt es den Gewerkschaften zudem, ausgehandelte Lohnsteigerungen über die unterschiedlichen Branchen hinweg weitgehend gleichmäßig zu verteilen (Statistik Austria 2016).

Angesichts der umfassenden Tarifdeckung sind Lohnungleichheit und Niedriglohnquote – beispielsweise im Vergleich mit den skandinavischen Ländern – unerwartet hoch (Rhein 2013). Dafür gibt es verschiedene Gründe. Da in Österreich die Tariflöhne tatsächlich Mindestlöhne darstellen, werden in den wettbewerbsstarken Branchen bzw. Unternehmen sogenannte Überzahlungen realisiert (Leoni/Pollan 2011). Die unterschiedliche Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerorganisationen nach Branchen manifestiert sich in Österreich daher vor allem anhand der Effektivlöhne. In typischen Niedriglohnbranchen sind Überzahlungen entweder unüblich oder sie werden nur einem kleinen Teil der Beschäftigten gewährt. Dagegen profitieren beispielsweise in der Metallindustrie fast alle Beschäftigten von Löhnen oberhalb der kollektivvertraglich vereinbarten Entgelte. Innerhalb der Sektoren bestehen wiederum Unterschiede in der Entwicklung der Überzahlungen. So entwickelten sie sich bei den Arbeitern und Arbeiterinnen in der produzierenden Industrie im Zeitraum zwischen 2002 und 2010 negativ, während bei Angestellten der Abstand zwischen Kollektivvertrags- und Effektivlohn weiter zunahm (ebd.). Auch dies reflektiert die unterschiedliche Verhandlungsmacht der Gewerkschaften und trägt zur Lohnungleichheit bei. ▶

2 Tarifverträge werden in Österreich als Kollektivverträge bezeichnet.

Ferner übt die Arbeitgeberseite durch die Androhung oder die tatsächliche Verlagerung von Arbeitsplätzen Druck zur Lohnmoderation in den unteren Lohngruppen aus. Österreichische Direktinvestitionen in zentral- und osteuropäischen Ländern führten zur Verlagerung von Arbeitsplätzen, wovon vor allem Tätigkeitsgruppen mit geringem Qualifikationsgrad betroffen waren (OECD 2007, S. 63 ff.; Wolszczak-Derlacz/Pareteka 2015). Als umfassende Arbeitnehmerorganisationen, die negative Effekte ihrer Lohnpolitik auf das Beschäftigungsniveau internalisieren, verfolgten die österreichischen Gewerkschaften bzw. der ÖGB über lange Zeit eine moderate Lohnpolitik (Johnston 2009; Pichelmann/Hofer 1999). Aufgrund der Arbeitsplatzgefährdung war das gewerkschaftliche Verhandlungspotenzial bei den Geringqualifizierten am schwächsten, sodass hier am stärksten Lohnzurückhaltung geübt wurde. Dadurch konnte die Arbeitslosenquote niedrig gehalten und der Erhalt von Branchen, wie etwa der Textilindustrie, gesichert werden, die im Zeitalter der Globalisierung in entwickelten Volkswirtschaften nur selten zu finden sind. Der Preis dafür war, dass eine relativ hohe branchenspezifische Lohnungleichheit aufrechterhalten und fortgeschrieben wurde (Hermann 2005; Pollan 2009). Wichtig ist zudem, dass die Unternehmensseite auch jenseits der Lohnpolitik auf inkrementelle Veränderungen setzt, um der verschärften Wettbewerbssituation zu begegnen. Dies betrifft insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Da diese allerdings meist im Rahmen des Tarifvertrags geregelt und damit zustimmungspflichtig ist, gelang es den Gewerkschaften häufig, im Gegenzug für ihre Zustimmung entsprechende Einkommenserhöhungen zu verhandeln. Dagegen fällt es den Gewerkschaften schwer, Produktivitätszuwächse durch effizienteren Arbeitseinsatz in höhere Entlohnung umzuwandeln und an die Beschäftigten weiterzugeben. Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit dem verstärkten Einsatz von atypischen Beschäftigungsformen.

Trotz dieser Herausforderungen wird aufseiten der Gewerkschaften kein grundlegender Veränderungsbedarf gesehen und ein gesetzlicher Mindestlohn weiterhin abgelehnt. Sie befürchten nicht zuletzt, dass ein gesetzlicher Mindestlohn auf dem „kleinsten gemeinsamen Nenner“ festgelegt würde, der hernach die kollektivvertraglichen Mindestlöhne nach unten ziehen könnte. Im Jahr 2007 sprachen sich die Sozialpartner für eine kollektivvertragliche Lohnuntergrenze in Höhe von monatlich 1000 € für eine Vollzeitbeschäftigung aus, die nach österreichischer Tradition 14-mal jährlich ausgezahlt werden sollte. Nicht zuletzt aufgrund des vergleichsweise geringen Niveaus auch dieser Leitlinie konnte dadurch jedoch kein nachhaltiger Druck auf die Kollektivvertragsverhandlungen insgesamt in den betroffenen Niedriglohnbranchen aufgebaut werden, sodass dies kaum zur Durchsetzung höherer Löhne beigetragen hat. Der Aufruf der SPÖ/ÖVP-Regierung im Jahr 2017 zur Umsetzung eines Stufenplanes für einen flächendeckenden Mindestlohn von 1.500 € im Monat wurde Ende Juni 2017 von den Tarifvertragsparteien aufgenommen und kollektiv-

vertraglich geregelt (Müller 2017). Pläne für gesetzgeberische Maßnahmen wurden aber als zu weitgehend abgelehnt (Bundesregierung 2017; Der Standard 2017; Die Presse 2017). Darüber hinaus treten die ÖGB-Gewerkschaften für eine Lohnuntergrenze von 1.700 € im Monat (etwa 11,66 € pro Stunde, auf der Basis von 14 Monatsgehältern) ein und wollen diese im Rahmen der Kollektivverhandlungen durchsetzen. Österreich bleibt damit ein Land, das zwar über keine gesetzliche Regelung des Mindestlohns verfügt, aber aufgrund weiterhin durchsetzungsfähiger Gewerkschaften stetig steigende, allerdings nach Sektoren unterschiedliche Lohnuntergrenzen hat.

#### 4. Niederlande: Niedriglohngruppen auf Druck der Regierung

Die Tarifdeckung ist in den Niederlanden aufgrund der Allgemeinverbindlichkeitserklärung seit vielen Dekaden vergleichsweise hoch, sodass für vier von fünf Beschäftigten der im Rahmen des geltenden Branchen- oder Firmentarifvertrags vereinbarte niedrigste Tariflohn die mögliche Untergrenze darstellt. Das Mindestlohngesetz wurde seit seinem Inkrafttreten 1969 nur minimal verändert (van Klaveren/Tijdens 2015). Die jährlich zweifache Anhebung des Mindestlohns basiert auf einem Index-Mechanismus, der sich am durchschnittlichen Anstieg der Tariflöhne orientiert. Im Januar 2017 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 9,43 € pro Stunde (für eine 38-Stunden-Woche; SZW 2017). Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber stellen das bestehende Mindestlohnsystem nicht in Frage. Lediglich eine Aufhebung der gestaffelten Absenkung der Löhne für Jugendliche wird von der Gewerkschaftsseite angestrebt. So beträgt der Mindestlohn in den Altersgruppen von 15 bis 22 Jahre aktuell lediglich 30 bis 85 % des allgemeinen Mindestlohns. Diese Regelung wird in vielen Tarifverträgen reproduziert.

Trotz der weitgehenden institutionellen Stabilität haben sich die ökonomische Rolle des Mindestlohns und seine Interaktion mit den in den Kollektivverträgen vereinbarten untersten Lohngruppen über die Zeit verändert. Da die effektiven Lohnsteigerungen jedes Jahr durchschnittlich 0,5 Prozentpunkte über den durchschnittlichen Tariflohnerhöhungen liegen (CBS Statline o. J.), tendiert der Mindestlohn dazu, hinter den effektiv gezahlten Löhnen zurückzubleiben. Da seit 2005 die generellen Lohnsteigerungen eher moderat ausfielen, blieb die Relation zwischen Mindestlohn und durchschnittlichem Lohn mit 44 % in den vergangenen Jahren relativ stabil – wenn auch deutlich unter dem Höchststand von 69 % in den späten 1970er Jahren. Auch der Anteil an Beschäftigungsverhältnissen, die mit dem jeweils nach Alter geltenden Mindestlohn bezahlt werden, blieb in den vergangenen zehn Jahren stabil bei etwa 6 %. Legt man allerdings den Mindestlohn für Erwachsene zugrunde, sind

es 16 % aller Arbeitsplätze (ebd.). Die gesamte Entwicklung spiegelt wider, dass die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgebern abgenommen hat; ursächlich dafür ist, dass sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad seit den 1980er Jahren halbiert hat und derzeit auf einem historischen Tiefstand von 16 % aller Arbeitnehmer liegt (Visser 2015).

Die tarifpolitische Strategie der Gewerkschaften besteht darin, einen spezifischen Abstand zum Mindestlohn als Ziel für ihre Lohnforderung zu formulieren. Im Zeitverlauf wurde diese Differenz jedoch verändert. Zunächst bestand die Regierung Anfang der 1990er Jahre auf einer Absenkung der untersten Tariflöhne, um Arbeitsplätze zu schaffen. Dabei wurde die vergleichsweise hohe Arbeitslosenrate der Geringqualifizierten auf die deutlich über dem Mindestlohn liegenden Tariflöhne zurückgeführt. 1994 drohte der Arbeits- und Sozialminister, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung für Tarifverträge zu verweigern, wenn die untersten Lohngruppen zu hoch dotiert wären. Die Sozialpartner fügten sich diesem Druck und beschlossen in der Stiftung der Arbeit, in der die Spitzenorganisationen von Gewerkschaften und Arbeitgebern sozio-ökonomische Themen diskutieren, neue Lohngruppen am unteren Ende der Tarifleiter zu schaffen. Als Folge verringerte sich im Zeitraum 1994 bis 2004 die Differenz zwischen den untersten Tariflöhnen und dem Mindestlohn von 12 auf 3 %. Dieser Konsens wurde jedoch aufgekündigt, als die größte Gewerkschaft, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), 2005 „gesockelte“ Lohn-erhöhungen und eine Anhebung der untersten Lohngruppen forderte (FNV 2005, S. 15). Fünf Jahre später wurde diese Strategie dahingehend konkretisiert, dass „kollektiv verhandelte Löhne bei mindestens 130 % des Mindestlohns liegen sollten“ (FNV 2010, S. 5; unsere Übers.). Dies kann als Teil einer von der FNV verfolgten solidarischen Lohnstrategie verstanden werden, die erneut darauf abzielt, die Differenz zwischen den untersten und höchsten Lohngruppen zu reduzieren. So wurden für 2015 eine Lohnerhöhung von 3 %, mindestens jedoch um 900 € pro Jahr gefordert – was eine überproportionale Steigerung der Löhne unter 30.000 € pro Jahr beinhaltet. Zwischen 2004 und 2008 war im Durchschnitt ein Anstieg der untersten Lohngruppen im Vergleich zum Mindestlohn zu beobachten. Seitdem ist die Differenz zum Mindestlohn jedoch erneut gesunken, im Jahr 2014 auf 2 %. Augenscheinlich verfügten die Gewerkschaften nicht über ausreichend Machtressourcen, den (relativen) Anstieg der untersten Löhne auch während der Finanzkrise durchzusetzen. Die Arbeitgeber nutzten die Einrichtung der unteren Lohngruppen, um generell die Niedriglohnbeschäftigung auszuweiten, sodass die Zahl der Arbeitsverhältnisse mit Löhnen zwischen 100 und 110 % des Mindestlohns zunahm (CBS Statline o. J.), was mit einer erhöhten Lohnspreizung einherging. Lediglich in einzelnen Branchen, wie dem Reinigungsgewerbe, stimmten die Arbeitgeber zu, die unteren Lohngruppen substanziell über den Mindestlohn anzuheben, um die Branche für potenzielle Arbeitnehmer attraktiv zu machen.

In diesen Zusammenhang ist auch die erfolgreiche Weigerung der Arbeitgeber und der Regierung einzuordnen, der gewerkschaftlichen Forderung nach Abschaffung des speziellen Mindestlohns für Jugendliche nachzukommen. Eine 2015 von *Young & United* – einer von der FNV finanzierten Vereinigung von Jugendorganisationen – gestartete Kampagne mit dieser Zielsetzung fand große öffentliche Aufmerksamkeit. Daraufhin wurde im Parlament eine Resolution für eine signifikante Erhöhung des Jugendmindestlohns nach dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ verabschiedet (TK 2015). Der Arbeits- und Sozialminister unterbreitete einen Vorschlag, zwischen 2017 und 2019 das Alter für die Absenkung des Mindestlohns stufenweise von 23 auf 21 Jahre zu senken. Sofern dies keine negativen Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau zeigt, soll nach diesem Vorschlag für die Altersgruppen zwischen 18 und 20 Jahren eine Anhebung der Staffellungen auf 50 bis 80 % erfolgen, während die unter 18-Jährigen bei einer Rate von 30 % verbleiben.

Insgesamt ist die Entwicklung in den Niederlanden durch abnehmende Machtressourcen der Gewerkschaften geprägt; dieser Trend kann nur punktuell durch öffentliche Kampagnen kompensiert werden. Die Intervention der Regierung zog einen Bedeutungsverlust des gesetzlichen Mindestlohns und einen Anstieg von Niedriglohnbeschäftigung nach sich. Dieser Entwicklung konnte durch solidarische Strategien nicht erfolgreich begegnet werden.

---

## 5. Deutschland: Mindestlohn-einführung als Strategie zur Stabilisierung des Tarifsystems

In Anlehnung an die in der Literatur vertretenen Auffassungen kann davon ausgegangen werden (z. B. Dingeldey et al. 2015; George 2011), dass die Erosion der Tarifbindung seit Ende der 1990er Jahre zur Ausweitung des Niedriglohns-sektors beitrug. Insgesamt sank die Tarifbindung der Beschäftigten auf nur noch insgesamt 58 % im Jahr 2014 (WSI-Tarifarchiv 2016). Ursachen für diese Entwicklung liegen einerseits in der Wiedervereinigung (Bispinck 2007), andererseits wurde der mit der Globalisierung einhergehende gesteigerte Wettbewerbsdruck genutzt, um die Liberalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsbeziehungen voranzutreiben (Streeck 2009; Thelen 2014). Als wesentliche Schwächung der Machtressourcen der Gewerkschaften dürfte sich allerdings auch die Einführung der Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) auf Arbeitgeberseite ausgewirkt haben (Behrens 2013). Der Organisationsgrad der Gewerkschaften sank bis 2014 auf nur noch 18 % (Biebeler/Lesch 2015). Vor diesem Hintergrund wurde bis vor wenigen Jahren eine insgesamt zu- ►

rückhaltende bzw. rückläufige Reallohnentwicklung registriert (Brenke/Grabka 2011).

Dabei hat sich die Segmentation des Tarifsystems massiv vertieft (Artus 2010). Während beispielsweise in den traditionellen Industriesektoren und im öffentlichen Dienst das „alte“ System weitgehend fortbesteht und Branchen wie z.B. der Bausektor durch Branchenmindestlöhne stabilisiert wurden, dominieren in einigen Dienstleistungsbranchen die tariffreien Zonen wie auch die Niedriglohnbeschäftigung (Dingeldey/Kathmann 2017). Damit entwickelte sich der Problemdruck in den Organisationsbereichen der Einzelgewerkschaften sehr unterschiedlich. Vor diesem Hintergrund wurde die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn als zentrale Strategie zur Stabilisierung der erodierenden Löhne von den Gewerkschaften NGG und ver.di forciert, die viele Beschäftigte in Niedriglohnbranchen vertreten. 2006 wurde der Mindestlohn zur allgemeinen Forderung des DGB erhoben (ebd.). Zusammen mit öffentlichkeitswirksamen Kampagnen führte dies 2015 zum Erfolg, als ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 € pro Stunde eingeführt wurde.

Gleichwohl spiegeln sich die unterschiedlichen Präferenzen der verschiedenen Akteure in der Ausgestaltung des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (MiLoG) wider. Dies drückt sich darin aus, dass Elemente eines Verhandlungsmodells in Form einer ständigen Mindestlohnkommission mit einem Indexmodell kombiniert wurden. Die Mindestlohnkommission kann von der indizierten Anpassung abweichen, indem sie im Rahmen einer Gesamtabwägung prüft, „welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden“ (§ 9 MiLoG). Dieser mögliche Spielraum wurde jedoch bei der ersten Anpassung, die zum Januar 2017 wirksam wurde, nicht ausgeschöpft. Vielmehr orientiert sich die Erhöhung auf 8,84 € pro Stunde primär an der vom Statistischen Bundesamt errechneten Steigerung des Tarifindex (Mindestlohnkommission 2016).

Die Regelungen zur Etablierung eines Branchenmindestlohns wie auch zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen wurden mit der Einführung des Gesetzes erleichtert. Dies kann als Versuch zur Stützung des Tarifsystems – und damit indirekt als Stärkung der Gewerkschaften – interpretiert werden. In der Praxis hat sich die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung bislang allerdings kaum niedergeschlagen. Insgesamt ist das entstandene deutsche Mindestlohnregime dadurch gekennzeichnet, dass Lohnuntergrenzen sowohl durch den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn als auch – so vorhanden – durch die verschiedenen Branchenmindestlöhne, welche die Allgemeingültigkeit der untersten Lohnlinie der Tarifverträge beinhalten, festgelegt werden. Die Wirksamkeit des Mindestlohns bzw. dessen Wechselwirkung mit der Tarifpolitik hängt nicht zuletzt davon ab, welche Lohnuntergrenze in den jeweiligen Branchen gilt. Die stärkste Wirkung

des gesetzlichen Mindestlohns ist in den tariffreien Zonen oder auch in nur begrenzt tarifvertraglich regulierten Niedriglohnbranchen zu verorten. Hier kann entsprechend einer für verschiedene nationale Regime entwickelten Typisierung (Grimshaw/Bosch 2013) von einem „isolierten Mindestlohn“ ausgegangen werden, der für große Teile der – oftmals atypisch – Beschäftigten die einzige bzw. dominante Lohnuntergrenze darstellt. Außerdem wurden bereits im Vorfeld der Mindestlohneinführung in zahlreichen Niedriglohnbranchen viele Tariflöhne auf 8,50 € angehoben (Amlinger et al. 2016). Hier sind partiell positive Effekte für das gesamte Tarifgefüge zu beobachten, wenn Einzelgewerkschaften mit der Mindestlohneinführung im Rücken ihre Lohnforderungen durchsetzen – was als „direkte Interaktion“ bezeichnet wird. Ein entsprechender Kaminzugeffekt ist beispielsweise im Bewachungs-, im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Erwerbsgartenbau zu finden (ebd.).

Wo bereits ein branchenspezifischer Mindestlohn gilt, sind unterschiedliche Effekte zu beobachten. Wo die Verhandlungsposition der Gewerkschaften eher schwach, d. h. die Machtressourcen begrenzt waren, kam es bis zur Festsetzung der Mindestlohnerhöhung im Juni 2016 zu einer Konkurrenz zwischen branchenspezifischem und gesetzlichem Mindestlohn: Tatsächlich wurden vor allem in Ostdeutschland geltende Branchenmindestlöhne von der Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns überholt (z. B. in der Leiharbeit und bei den Wäschereidienstleistungen) (DGB 2016). Die Entwicklung etwa in der Gebäudereinigung zeigt dagegen, dass aufgrund der hier existierenden gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht eine „distanzierte Koexistenz“ – also ein maßgeblicher Abstand zwischen dem gesetzlichen und dem im Branchentarifvertrag vereinbarten Mindestlohn – erreicht werden konnte (zumindest in Westdeutschland). Dies ist auch dem branchenspezifischen Konsens unter den Tarifpartnern geschuldet, die Löhne nicht zum Wettbewerbselement im Rahmen der Preiskonkurrenz zu machen. Ein noch größerer Abstand zwischen gesetzlichem und branchenspezifischem Mindestlohn konnte im Baugewerbe, einschließlich der verschiedenen Handwerkssparten, und bei den privaten Geld- und Wertdienstleistern erreicht werden (ebd.). Dies markiert wiederum einen fließenden Übergang zum System der „autonomen Tarifpolitik“, d. h. dem Bereich, wo die Tarifdeckung weiterhin hoch und die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften stark ist. Entsprechend liegen in den Kernindustrien, also den Hauptorganisationsfeldern von IG Metall und IG BCE, aber auch im öffentlichen Sektor selbst die untersten Lohngruppen weiterhin deutlich über dem Mindestlohn und über der Niedriglohnschwelle. Dies verdeutlicht insgesamt die branchenspezifische Wirkmächtigkeit des Mindestlohns in Abhängigkeit von der wiederum teilweise branchenspezifischen Allokation von Machtressourcen und Strategien der untersuchten Akteure. Vor diesem Hintergrund erklärt sich, dass die Mindestlohneinführung nicht mit einer nennenswerten Veränderung der Niedriglohnquote einhergeht. Dagegen dürfte die Verringerung der Lohnungleichheit

auf Erhöhungen zurückgehen, die bereits im Vorfeld der Mindestlohn-Einführung realisiert wurden.

## 6. Vergleich und Fazit

Unsere Analyse zeigt, dass institutionelle Schutzmechanismen wie eine hohe Tarifabdeckung bzw. deren Verbindung mit einem gesetzlichen Mindestlohn zwar wichtig sind, aber nicht hinreichend, um die Entwicklung des Niedriglohnanteils und der Lohnungleichheit zu erklären. Vielmehr hat sich bestätigt, dass die Strategien der Sozialpartner und der staatlichen Akteure maßgeblich dafür sind, wie die entsprechende Entwicklung gestaltet wird – und zwar sowohl durch die Lohnpolitik als auch durch die Veränderung des institutionellen Kontextes. Inwiefern die Strategien dabei erfolgreich sind, ist in hohem Maße von den Machtressourcen der jeweiligen Akteure abhängig. In Österreich hat die Stabilität der Institutionen die Machtressourcen der Gewerkschaften weitgehend gewahrt. Gleichzeitig haben letztere in der Tarifpolitik jedoch die bestehende Lohnungleichheit aufrechterhalten, weil Arbeitsplatzverluste befürchtet wurden. In den Niederlanden dürfte dagegen die Strategie der Regierung, die unteren Löhne zu senken, um Arbeitsplätze in diesem Bereich zu sichern, dazu beigetragen haben, dass die Gewerkschaften vor allem im Zuge der Finanzkrise keine solidarischen Lohnstrategien durchsetzen konnten. In Deutschland haben die Gewerkschaften auf die Erosion des Tarifsystems und den damit einhergehenden Machtverlust reflexiv mit der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn reagiert und waren erfolgreich. Trotz zunehmender Interessendifferenzen in einem segmentierten Tarifsystem konnte die Solidarisierung verschiedener Organisationen erreicht sowie öffentliche Unterstützung mobilisiert werden. Obgleich die deutschen Gewerkschaften damit die schlechteste Ausgangsposition hatten, waren sie als einzige in der Lage, durch die Strategie des institutionellen Wandels eine Trendumkehr bei der Eindämmung der Lohnungleichheit zu erreichen, die allerdings weiterhin auf einem hohen Niveau verbleibt. Da sich die Wirksamkeit des Mindestlohns nach Branchen maßgeblich unterscheidet, erscheinen weitere Reformen – wie die Ausdehnung der Allgemeinverbindlichkeit – notwendig, um eine weitere Absenkung des Niedriglohnanteils auf das Niveau der Nachbarländer zu erreichen. ■

### LITERATUR

- Amlinger, M./Bispinck, R./Schulten, T.** (2016): Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland – Erfahrungen und Perspektiven, WSI-Report 28 (1/2016), Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_28\\_2016.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_28_2016.pdf)
- Appelbaum, E./Bosch, G./Gautié, J./Mason, G./Mayhew, G./Salverda, W./Schmitt, J./Westergaard-Nielsen, N. C.** (2010): Introduction and overview, in: Gautié, J./Schmitt, J. (Hrsg.): *Low-wage work in the wealthy world*, New York, S. 1–32
- Artus, I.** (2010): Interessenhandeln jenseits der Norm: Ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten, in: *Industrielle Beziehungen* 17 (4), S. 317–344
- Behrens, M.** (2013): Arbeitgeberverbände – auf dem Weg in den Dualismus?, in: WSI Mitteilungen 66 (7), S. 473–481, [https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_44293\\_44306.htm](https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_44293_44306.htm)
- Biebler, H./Lesch, H.** (2015): Organisationsdefizite der deutschen Gewerkschaften, in: *Wirtschaftsdienst* 95 (10), S. 710–715
- Bispinck, R.** (Hrsg.) (2007): *Wohin treibt das Tarifsystem?*, Hamburg
- Bosch, G./Weinkopf, C.** (2015): Verringerung von Lohnungleichheit durch staatliche Schutz- und Beteiligungsstandards, in: *Arbeit* 24 (3–4), S. 195–213
- Brenke, K./Grabka, M. M.** (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt, in: *DIW Wochenbericht* 78 (45), S. 3–15
- Bundesregierung** (2017): *Für Österreich: Arbeitsprogramm der Bundesregierung 2017/2018*, Wien
- CBS Statline** (o.J.): *Statistics Netherlands*, <http://statline.cbs.nl/statweb/>
- Deutscher Bundestag** (2014): *Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)*, Bundestags-Drs. 18/1558, Berlin
- Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G.** (2015): Governance von Arbeit im deutschen Erwerbssystem: Alte, neue oder keine Normalitäten?, in: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.): *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit*, Wiesbaden, S. 339–356
- Dingeldey, I./Kathmann, T.** (2017): Einführung und Wirkmächtigkeit des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Institutionelle Reformen und gewerkschaftliche Strategien in einem segmentierten Tarifsysteem, in: *Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft* (21), S. 1–37
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2016): *Branchenmindestlöhne*, <http://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/branchenmindestloehne>
- Eurostat** (2017): *Verdienststrukturerhebung (SES)*, <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/structure-of-earnings-survey> (04.04.2017)
- FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)** (2005). *Arbeidsvoorwaardennota 2006*, Amsterdam
- FNV** (2010): *Goed werk – dat loont! Arbeidsvoorwaardennota 2011*, Amsterdam
- Gautié, J./Schmitt, J.** (2010): *Low-wage work in the wealthy world*, New York
- Geisberger, T./Knittler, K.** (2010): Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich, in: *Statistische Nachrichten* 6/2010, S. 448–461
- George, R.** (2011): Niedriglohn und Geschlecht im europäischen Vergleich, in: WSI Mitteilungen 64 (10), S. 548–555, [https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_38011\\_38018.htm](https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_38011_38018.htm)
- Grimshaw, D./Bosch, G.** (2013): The intersection between minimum wage and collective bargaining institutions, in: Grimshaw, D. (Hrsg.): *Minimum wages, pay equity and comparative industrial relations*, New York/London, S. 50–80
- Grimshaw, D./Bosch, G./Rubery, J.** (2014): Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?, in: *British Journal of Industrial Relations* 52 (3), S. 470–498
- Hayter, S./Weinberg, B.** (2011): Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality, in: Hayter, S. (Hrsg.): *The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for social justice*, Cheltenham, S. 136–186
- Hermann, C.** (2005): Mindestlöhne in Österreich, in: FORBA Schriftenreihe (4), S. 1–25
- Johnston, A.** (2009): Wage policy in Austria and the Netherlands under EMU: A change in performance or the continuation of the status-quo?, in: *ETUI Discussion and Working Papers* 2009.07, S. 1–43
- van Klaveren, M./Tijdens, K.** (2015): Wages, collective bargaining and recovery from the crisis in the Netherlands, WSI-Diskussionspapier (194), Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_disp\\_194.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_194.pdf)
- Leoni, T./Pollan, W.** (2011): Lohnentwicklung und Lohnunterschiede in der Industrie seit 2000, in: *WIFO Monatsberichte* (10), S. 663–673
- Mabbett, D.** (2016): The minimum wage in Germany: What brought the state in?, in: *Journal of European Public Policy* 23 (8), S. 1240–58
- Meyer, B.** (2016): Learning to love the government. Trade unions and late adoption of the minimum wage, in: *World Politics* 68 (3), S. 538–575
- Mindestlohnkommission** (2016): *Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG*, [http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?__blob=publicationFile&v=8) (19.07.2017)
- Morgan, G./Hauptmeier, M.** (2014): Varieties of institutional theory in comparative employment relations, in: Wilkinson, A./Wood, G./Deeg, R. (Hrsg.): *The Oxford handbook of employment relations. Comparative employment systems*, Oxford, S. 190–221
- Müller, M.** (2017): *Der Kollektivvertrag kann's besser*, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/der-kollektivvertrag-kanns-besser/> (letzter Zugriff: 21.08.2017)
- Nahles, A.** (2014): *Wir setzen einen Meilenstein in der Arbeits- und Sozialpolitik. Rede der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, MdB*, <http://www.spdfraktion.de/themen/wir-setzen-meilenstein-arbeits-sozialpolitik>
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2007): *Offshoring and employment: Trends and impacts*, Paris

- Pichelmann, K./Hofer, H.** (1999): Country employment policy reviews: Institute for Advanced Studies, Vienna
- Pollan, W.** (2009): How large are wage differentials in Austria?, in: *Empirica* 36 (4), S. 389–406
- Die Presse** (2017): Foglar: „Unsinn, dass Regierungspakt ÖVP-Programm ist“, in: *Die Presse* (Wien) vom 01.02.2017
- Rhein, T.** (2013): Erwerbseinkommen: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich, in: *IAB-Kurzbericht* (15), S. 1–10
- Rycx, F./Kampelmann, S.** (2013): Who earns minimum wages in Europe? New evidence based on household surveys, *CEB Working Paper* 13 (002)
- Salverda, W./Mayhew, K.** (2009): Capitalist economies and wage inequality, in: *Oxford Review of Economic Policy* 25 (1), S. 126–154
- Scharpf, F.** (2000): Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung, Opladen
- Schmalz, S./Dörre, K.** (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in: *Industrielle Beziehungen* 21 (3), S. 217–237
- Schroeder, W./Futh, S. K./Schulze, M.** (2016): Der Weg zur Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn – Gewerkschaftliche Deutungs- und Präferenzkonflikte, in: *Zeitschrift für Politikwissenschaft* 26 (2), S. 135–154
- Schulten, T.** (2014): Mindestlohnregime in Europa ... und was Deutschland von ihnen lernen kann, Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
- Der Standard** (2017): Kern-Plan: Gewerkschaft lehnt gesetzlichen Mindestlohn ab, in: *Der Standard* (Wien) vom 12.01.2017
- Statistik Austria** (2016): Tariflohnindex nach Monatsgliederung und ausgewählten Kollektivverträgen (Basis: 2006), Wien
- Streeck, W.** (2009): Re-forming capitalism. Institutional change in the German political economy, Oxford
- SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)** (2017): Bedragen minimumloon 2017, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/inhoud/bedragen-minimumloon-2017>
- Thelen, K.** (2014): Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity, Cambridge
- TK (Tweede Kamer der Staten-Generaal)** (2015): Motie van het lid van Weyenberg, 2 september, Tweede Kamer 29544 (647), <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29544-647.html>
- Visser, J.** (2015): ICTWSS Data base. Version 5.0, Amsterdam
- Wolszczak-Derlacz, J./Pareteka, A.** (2015): Does offshoring affect industry employment? Evidence from a wide European panel of countries, in: *Journal of International Studies* 8 (1), S. 41–52
- WSI-Tarifarchiv** (2016): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2016, Düsseldorf

## AUTOREN

**IRENE DINGELDEY**, PD Dr., ist Leiterin der Abteilung I „Wandel der Arbeitsgesellschaft“ und stellvertretende Direktorin am Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Wohlfahrtsstaatspolitik sowie kollektive Arbeitsbeziehungen und Governance.

@ dingeldey@uni-bremen.de

**ANDREAS ETLING**, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am iaw. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Staatstätigkeitsforschung sowie kollektive Arbeitsbeziehungen.

@ etling@uni-bremen.de

**TILL KATHMANN**, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lektor am iaw. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Ungleichheit, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik, qualitative Methoden.

@ kathmann@uni-bremen.de

**PAUL DE BEER**, Prof. Dr., ist Co-Direktor des Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Direktor des Scientific Bureau for the Dutch Trade Union Movement (De Burcht) und Professor an der Universität Amsterdam. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik, Industrielle Beziehungen, Wohlfahrtsstaatspolitik, soziale Ungleichheit.

@ p.t.debeer@uva.nl