



Dr. Claudia Weinkopf

Direktorin des Forschungsschwerpunkts Flexibilität und Sicherheit

Mindestbedingungen für die Zeitarbeitsbranche?

**Expertise im Auftrag des Interessenverbandes
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.)**

Gelsenkirchen, November 2006

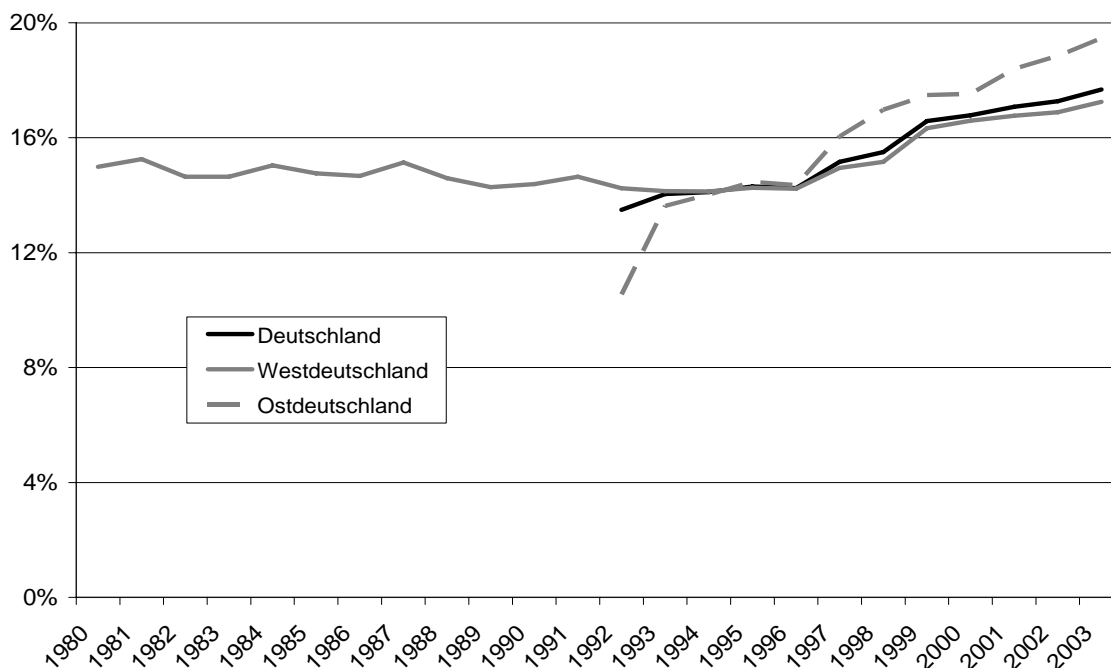
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Zielsetzungen der gesetzlichen Änderungen zur Arbeitnehmerüberlassung von 2003.....	6
3	Das Lohnniveau in der Zeitarbeit	8
4	Negative Folgen durch allgemein verbindliche Mindeststandards?	12
	4.1 Kostenanstieg in der Zeitarbeitsbranche?	14
	4.2 Wegfall oder Verlagerung von Arbeitsplätzen?	15
	4.3 Verschlechterung der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten?	17
5	Argumente für die Notwendigkeit von Mindeststandards.....	20
6	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	25
	Literatur	27

1 Einleitung

In Deutschland wird aktuell sehr heftig und kontrovers darüber gestritten, ob nach dem Vorbild anderer Länder ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden sollte. Im Gegensatz zu Deutschland haben 18 von 25 EU-Mitgliedsstaaten einen gesetzlichen Mindestlohn; in einigen weiteren Ländern existieren Regelungen, die im Ergebnis ebenfalls dazu führen, dass bezogen auf die Entlohnung gewisse Mindeststandards eingehalten werden müssen (vgl. Bosch/Weinkopf 2006a: 22). Befürworter/innen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns verweisen u.a. darauf, dass die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland seit Mitte der neunziger Jahre deutlich angestiegen ist (vgl. Abbildung 1) und inzwischen sogar über dem EU-Durchschnitt (vgl. European Commission 2004) liegt, was u.a. auf die rückläufige Tarifbindung zurückzuführen ist.

Abbildung 1: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten (zwei Drittel des jeweiligen Medianlohnes) unter den Vollzeitbeschäftigten (in %), 1980-2003*



* Die Berechnung der Niedriglohnanteile wurde auf der Basis von separat für Ost- und Westdeutschland ermittelten Niedriglohngrenzen vorgenommen.

Quelle: IAT-Berechnungen mit BA-Beschäftigtenpanel und IAB-Regionalstichprobe (IABS-R01) (Thorsten Kalina)

Allerdings ist selbst unter denjenigen, die verbindliche Mindeststandards für die Entlohnung auf dem deutschen Arbeitsmarkt befürworten, umstritten, in welcher

Form und auf welchem Weg diese am besten verankert werden könnten. Hierbei steht u.a. die Frage im Raum, ob Mindestlöhne branchenbezogen sowie regional differenziert oder einheitlich festgesetzt werden und welche Rolle die Tarifpartner bzw. der Staat hierbei spielen sollten.

SPD und DGB-Gewerkschaften haben sich Anfang September 2006 diesbezüglich auf einen 2-Stufen-Plan geeinigt: Der erste Schritt bleibe den Tarifparteien vorbehalten. Sie sollten versuchen, Mindestlöhne für ihre Branchen zu beschließen, auf die dann das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) auszudehnen wäre. Erst wenn sich herausstellen sollte, dass auf diese Weise branchenbezogene Mindestlöhne nicht zustande kommen, soll der zweite Schritt folgen – die Einführung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohnes. Demgegenüber präferieren CDU-Vertreter (z.B. Ronald Pofalla und Karl-Josef Laumann) branchenbezogene Tariflösungen der Sozialpartner als Grundlage für allgemeinverbindliche Mindeststandards.

Für das Gebäudereiniger-Handwerk ist eine Ausdehnung der AEntG, das bislang für das Baugewerbe, das Maler- und Lackierhandwerk und für Dachdecker galt, bereits im Sommer 2006 von der Bundesregierung (ohne Einwendungen des Bundesrates) beschlossen worden. Eine Entscheidung über Forderungen, auf diesem Wege auch allgemein verbindliche Mindeststandards für die Zeitarbeitsbranche einzuführen, steht demgegenüber noch aus.

Dahinter steht, dass die beiden großen Zeitarbeitgeberverbände – der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) und der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA e.V.) – mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes¹ (DGB) am 30. Mai 2006 einen Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit abgeschlossen haben. Dieser soll nach dem Willen der Beteiligten über eine Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) auf die Zeitarbeitsbranche per Ministerverordnung für allgemein verbindlich erklärt werden. Nach Überzeugung der Tarifpartner ist diese Maßnahme notwendig, um die durch die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) erreichten sozialen Standards in Deutschland zu erhalten. Lohn- bzw. Sozialdumping drohe durch die bereits jetzt mögliche Anwendung ausländischer Tarifverträge im Rahmen des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften. Die angestrebte Allgemeinverbindlichkeit der Mindestlohtarifverträge in der Zeitarbeit (2007: 7,15 € West / 6,22 € Ost) nach Maßgabe des AEntG liegt nach Meinung der Tarifparteien deshalb im öffentlichen Interesse.

¹ Dieser Tarifgemeinschaft gehören sieben der acht Einzelgewerkschaften des DGB (mit Ausnahme von Transnet) an.

Gegen die Forderung, über eine Ausweitung des AEntG in der Zeitarbeitsbranche Mindeststandards einzuführen, werden von verschiedenen Seiten neben juristischen Bedenken (vgl. z.B. Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands 2006) auch wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Einwände angeführt: So befürchtet etwa das *Institut der Deutschen Wirtschaft (IW)* (2006: 2)

- *in der Zeitarbeitsbranche* einen Kostenanstieg, der für viele kleinere und mittlere Personaldienstleister das Aus bedeute;
- *bei den Kundenunternehmen* einen Wegfall oder eine Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland;
- *auf dem Arbeitsmarkt* eine Verschlechterung der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten² – insbesondere in den neuen Bundesländern.

Im Mittelpunkt dieser Expertise steht die Frage, welche positiven oder negativen Auswirkungen die Einführung derartiger Mindeststandards hätte. Dabei werden die Einwände, die sich vor allem auf wirtschaftliche Folgen verbindlicher Mindeststandards in der Zeitarbeit beziehen, auf ihre Stichhaltigkeit hin analysiert und gezeigt, dass sie zu widerlegen sind. Außerdem wird ausgeführt, dass es eine Reihe weiterer wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Argumente gibt, die für die Notwendigkeit von Mindeststandards in der Zeitarbeit sprechen. Denn hier ist offenbar ein Lohnunterbietungswettbewerb in Gang, der inzwischen zu tariflichen Löhnen von teils deutlich unter 5 € geführt hat – also auf einem Niveau, das selbst bei Vollzeitarbeit deutlich unterhalb des Existenzminimums liegt. Diese immer weitere Lohnabsenkung muss gestoppt und ein Wettbewerb, der sich nur am Preis orientiert, muss unterbunden werden.

Ausgehend von einer kurzen Darstellung der Zielsetzung und Inhalte der gesetzlichen Neuregelungen der Arbeitnehmerüberlassung im Jahre 2003 (*Abschnitt 2*) wird in *Abschnitt 3* das aktuelle Lohnniveau in der Zeitarbeit analysiert. Dabei zeigt sich, dass insbesondere die unteren Lohngruppen in den Zeitarbeitsvertragverträgen verglichen mit dem gesamtwirtschaftlichen Median sehr niedrig liegen und sich hieran auch durch die Einführung verbindlicher Mindeststandards auf der Basis des Mindestlohnvertrags nichts Wesentliches verändern würde. Im Mittelpunkt von *Abschnitt 4* steht eine Auseinandersetzung mit den eingangs bereits skizzierten Einwänden, die gegen die Einführung allgemein verbindlicher Mindeststandards in der Zeitarbeitsbranche geäußert werden. In *Abschnitt 5* werden zusätzliche Argumente ausgeführt, die für die Notwendigkeit von Mindeststandards – in der Zeitarbeit wie auch darüber hin-

² Ähnlich äußerte sich auch der Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), Klaus Zimmermann, in einem Interview mit der Osnabrücker Zeitung am 21. August 2006.

aus – sprechen. In *Abschnitt 6* werden die Ergebnisse dieser Expertise zusammengefasst.

2 Zielsetzungen der gesetzlichen Änderungen zur Arbeitnehmerüberlassung von 2003

Angestoßen durch Vorschläge der *Hartz-Kommission* (2002), die sich allerdings vor allem auf Personal-Service-Agenturen (PSA) und nur mit wenigen Sätzen auf die Zeitarbeitsbranche insgesamt bezogen³, hat der Gesetzgeber im Jahr 2003 ein neues Leitbild für die Arbeitnehmerüberlassung insgesamt geschaffen. Die zuvor im internationalen Vergleich eher restriktive Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland wurde im Rahmen des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ erheblich gelockert, während im Gegenzug die Grundsätze des „Equal Pay“ und „Equal Treatment“ gesetzlich verankert wurden. Allerdings räumt das Gesetz die Möglichkeit ein, durch Anwendung von für die Zeitarbeitsbranche abgeschlossenen Tarifverträgen vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen.

In den Debatten im Vorfeld der Neuregelung verwiesen die Zeitarbeitsverbände darauf, dass ein verbindliches Gleichbehandlungsgebot zu einer Verteuerung der Zeitarbeit um mindestens 20% führen würde (vgl. z.B. iGZ 2005: 5). Eine Befragung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) von 471 Zeitarbeitsunternehmen, die im Frühjahr 2003 durchgeführt wurde, ergab, dass 70% der Befragten mit Umsatzrückgängen und sogar 90% mit steigenden Personalkosten rechneten (vgl. Ammermüller/Boockmann 2004: 88). Allerdings hatten die meisten Unternehmen die Fragebögen beantwortet, als die Tarifverhandlungen in der Branche noch nicht abgeschlossen waren.

Im jüngsten Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Deutscher Bundestag 2005: 8) heißt es bezogen auf die veränderte Regulierung der Zeitarbeit: „Unter der Bedingung, dass die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer den Arbeitsbedingungen vergleichbarer Stammarbeitnehmer der Entleiher entsprechen oder in

³ Unter dem Stichwort „Anforderungen an die Gesetzgebung“ heißt es im Bericht der *Hartz-Kommission* (2002: 157): „Die Arbeitnehmerüberlassung unterliegt derzeit noch hohen Auflagen und Beschränkungen. Eine PersonalServiceAgentur kann – wie Zeitarbeitsunternehmen auch – nur dann effektiv arbeiten, wenn Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) nicht gelten. Daher ist eine gesetzliche Aufhebung – unter dem Vorbehalt, dass Tarifverträge abgeschlossen werden – vorzusehen. Insbesondere für

- Synchronisations- und besonderes Befristungsverbot
- Verbot der Zeitarbeit im Baugewerbe
- Beschränkung der Überlassungsdauer
- Besondere administrative Auflagen wie die Pflicht zu muttersprachlichen Arbeitsverträgen und die Pflicht zur Ausstellung von Kontrollmitteilungen
- Wiedereinstellungsverbot“

einen tariflichen Rahmen eingebunden sind, konnten bisherige spezifische, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehene Beschränkungen entfallen. (...) Insgesamt sollen durch die Neuregelungen auch die gesellschaftliche Akzeptanz und die Qualität der Leiharbeit zunehmen.“ Darüber hinaus wird auf die positiven Arbeitsmarkt- und Beschäftigungswirkungen der Zeitarbeit verwiesen: „Die Bundesregierung ist überzeugt, (...) dass Leiharbeit im Rahmen sozial abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse auch Arbeitslosen eine Chance zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt eröffnet und geeignet ist, neue Arbeitsplätze zu schaffen.“

Ein zentrales Element der Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung im Jahre 2003 war die Abschaffung des Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbotes. Außerdem wurde die zeitliche Begrenzung von Verleiheinsätzen im selben Entleihbetrieb, die anfangs drei und zuletzt 24 Monate umfasste, ersatzlos gestrichen (vgl. z.B. Vitols 2004: 14). Es ist also nunmehr in Deutschland – anders als in den meisten anderen Ländern – theoretisch möglich, dass Entleihbetriebe Zeitarbeitskräfte unbefristet einsetzen können. Obwohl dies nicht der üblichen Praxis in der Arbeitnehmerüberlassung entspricht (typischerweise sind betriebliche Einsätze auf eine mehr oder weniger kurze Dauer befristet), eröffnet diese Regelung vor allem für Unternehmen aus anderen Branchen die Möglichkeit, über die Gründung eigener Tochter-Zeitarbeitsunternehmen oder den Abschluss eines dauerhaften Überlassungsvertrags mit einem externen Zeitarbeitsunternehmen branchenübliche Standards zu unterlaufen, was in der Praxis offenbar zunehmend genutzt wird (vgl. Deutscher Bundestag 2006 sowie ausführlicher *Abschnitt 4.2*).

In einem aktuellen Urteil hat der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland einer Bremer Pflegeeinrichtung, die im Sommer 2005 eine eigene Zeitarbeitsfirma gegründet hatte, um nicht nur kurzfristige Vertretungen zu organisieren, sondern nach und nach bestehende Arbeitsverhältnisse zu ersetzen, diese Praxis untersagt und als „unchristliche Sparmaßnahme“ bezeichnet (vgl. Labuhn 2006).

Die im Gesetz enthaltenen Vorgaben zur gleichen Bezahlung und Behandlung von Zeitarbeitskräften (analog zu den Stammbeschäftigten der Einsatzbetriebe) haben aufgrund der Ausnahmeklausel im Gesetz hingegen kaum Wirkung entfaltet, weil im Laufe des Jahres 2003 mehrere Tarifverträge für die zuvor nur in Ausnahmefällen tariflich regulierte Branche abgeschlossen wurden. Dabei handelt es sich z.T. um branchenweit gültige Tarifverträge, z.T. aber auch um Firmen- und Haustarifverträge (vgl. Deutscher Bundestag 2005: 10). Nach Einschätzung des iGZ ist davon auszugehen, dass inzwischen etwa 95% aller Zeitarbeitskräfte auf der Basis tariflicher Vereinbarungen entlohnt werden, während der Grundsatz des „Equal Pay“ zu den Stammbeschäftigten der Einsatzbe-

triebe nur in Ausnahmefällen zur Anwendung kommen dürfte (vgl. auch Jahn 2005: 403; Antoni/Jahn 2006: 3).

Insofern scheinen auch die ursprünglich befürchteten Kostensteigerungen nicht eingetreten zu sein. In seiner Stellungnahme zum Bericht der Bundesregierung weist der *iGZ* (2005) sogar darauf hin, dass die Marktpreise insbesondere im Bereich einfacher Tätigkeiten nach Abschluss der Tarifverträge eher noch weiter gesunken sind. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Einstiegsgehälter für solche Tätigkeiten in einigen der vorliegenden Tarifverträge sehr niedrig sind (vgl. ausführlicher *Abschnitt 3*) und es in Folge der Lockerung der gesetzlichen Vorschriften zudem leichter ist, betriebliche Einsatzzeiten und Beschäftigungszeiten von Zeitarbeitskräften zu synchronisieren und das Personal in einsatzfreien Zeiten schneller zu entlassen (vgl. Antoni/Jahn 2006).

3 Das Lohnniveau in der Zeitarbeit

Zeitarbeit war lange Zeit einer der wenigen „weißen Flecken“ im deutschen Beschäftigungsmodell – als eine Branche, die weitestgehend außerhalb des traditionellen Systems der industriellen Beziehungen stand (vgl. Weinkopf 2006a; Vitols 2004: 10ff). Betriebsräte und Tarifverträge gab es nur in wenigen Betrieben; und die ansonsten relativ umfassenden gesetzlichen Vorschriften beinhalteten keinerlei Vorgaben zur Entlohnung. Vor diesem Hintergrund verdienten Zeitarbeitskräfte in Deutschland im Jahre 2002 durchschnittlich 42,2% weniger als andere Beschäftigte (vgl. Jahn 2004: 225). Unter Berücksichtigung von personen- und berufsspezifischen Besonderheiten lagen die Unterschiede zwar niedriger, aber zumindest bei Arbeiter/innen immerhin noch bei über 30% (vgl. Jahn 2004: 230). Eine andere Studie kommt für den Zeitraum zwischen 1991 und 1995 zu dem Ergebnis, dass Zeitarbeitskräfte in Westdeutschland bei ansonsten vergleichbaren Merkmalen und Tätigkeiten zwischen 19% (Frauen) und 20,6% (Männer) weniger verdienten als andere Beschäftigte (vgl. Kvasnicka/Werwatz 2002: 5).

Angesichts des neuen Grundsatzes des Equal Pay in Verbindung mit dem Tarifvorbehalt wurde in der Zeitarbeitsbranche im Jahre 2003 zunächst befürchtet, dass sich die Gewerkschaften vor diesem Hintergrund weigern würden, Tarifverträge abzuschließen, weil hierdurch die Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften erreicht werden könne. Tatsächlich wurde jedoch rasch ein erster Tarifvertrag zwischen einer kleinen christlichen Gewerkschaft (Christliche Gewerkschaft Zeitarbeit PSA – CGZP)⁴ und dem Interessenverband Nordbayrischer

⁴ Die DGB-Gewerkschaften bezweifeln, ob die CGZP überhaupt tariffähig ist (vgl. Vitols 2003: 28).

Zeitarbeitsunternehmen (INZ)⁵ abgeschlossen, der einen mit 5,20 € sehr niedrigen Einstiegslohn vorsah. Damit bestand für die DGB-Gewerkschaften nicht mehr die Möglichkeit, durch eine Verweigerung von Tarifverhandlungen dem Equal Pay-Prinzip Geltung zu verschaffen – im Gegenteil: Der Verzicht auf den Abschluss eigener Tarifverträge hätte dem bereits bestehenden Tarifvertrag vermutlich eine breite Anwendung beschert. Vor diesem Hintergrund haben auch die DGB-Gewerkschaften im Mai 2003 Tarifverträge mit dem BZA und dem iGZ abgeschlossen. Diese beinhalteten ein insgesamt etwas höheres Lohnniveau und weitere günstigere Bedingungen z.B. hinsichtlich betrieblicher Sonderzahlungen.⁶

Mit dem Abschluss von Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche ist der Grundsatz des Equal Pay also faktisch außer Kraft gesetzt worden. Inzwischen ist – wie bereits erwähnt – davon auszugehen, dass die große Mehrheit der Zeitarbeitskräfte nach einem der bestehenden Tarifverträge entlohnt wird. Allerdings ist es vor allem bei kleineren Unternehmen ohne Betriebsrat nur schwierig überprüfbar, ob Tarifbestimmungen tatsächlich eingehalten und Eingruppierungen korrekt vorgenommen werden. In seiner Stellungnahme zum 10. Bericht der Bundesregierung zur Arbeitnehmerüberlassung weist der *Deutsche Gewerkschaftsbund* (2005: 7) darauf hin, dass der gewerkschaftliche Rechtsschutz eine zunehmende Zahl von Fällen verzeichnet, in denen Tarifverträge in der Zeitarbeit nicht korrekt angewendet werden. Der *iGZ* (2005: 8) verweist in seiner Stellungnahme zum selben Bericht darauf, dass die Marktpreise bei einfachen Tätigkeiten nach Abschluss der Tarifverträge entgegen den ursprünglichen Erwartungen noch weiter gesunken sind.

Mittlerweile gibt es zahlreiche Tarifverträge für die Zeitarbeit, von denen viele von der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) abgeschlossen worden sind – zahlreiche auch als Haustarifvertrag mit einzelnen Unternehmen oder Unternehmensgruppen. Vor allem in den unteren Lohngruppen sind dabei Löhne vorgesehen, die nicht selten weit unterhalb des Niveaus der in anderen Branchen üblichen tariflichen Löhne liegen. Dies wird deutlich, wenn das Niveau der Einstiegslohne in der Zeitarbeit mit den gesamtwirtschaftlichen Medianlöhnen – also den rechnerischen Wert, unterhalb und oberhalb dessen jeweils 50% der Löhne liegen – verglichen wird.

5 Dieser ist inzwischen im Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) aufgegangen.

6 Einige Vertreter/innen von Zeitarbeitsverbänden beklagten in diesem Kontext, dass die Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen erhebliche Macht gehabt hätten, weil ohne Tarifabschlüsse Equal Pay zur Geltung gekommen wäre. Allerdings war diese Macht faktisch durch den raschen Abschluss des ersten Tarifvertrags begrenzt.

Das IAT hat auf der Basis des BA-Beschäftigtenpanels Medianlöhne für Vollzeitbeschäftigte berechnet – und zwar sowohl für Gesamtdeutschland als auch nach Ost und West differenziert (vgl. Tabelle 1). Die Angaben beziehen sich auf 2003, weil neuere Daten bislang nicht vorliegen. Teilzeitbeschäftigte können hierbei nicht einbezogen werden, weil im Datensatz keine genauen Angaben zu deren Arbeitszeit enthalten sind und deswegen eine Berechnung von Stundenlöhnen nicht möglich ist. Darüber hinaus ist zu beachten, dass in den Lohnangaben ggf. betriebliche Sonderzahlungen enthalten sein können.

Tabelle1: Medianlöhne von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland (2003)

	Deutschland (gesamt)	Westdeutschland	Ostdeutschland
pro Monat	2.492 €	2.604 €	1.963 €
pro Stunde (bei 38,5 Wochenstunden)	14,94 €	15,61 €	11,77 €

Quelle: IAT-Berechnungen mit dem BA-Beschäftigtenpanel (Thorsten Kalina)

Trotz dieser Einschränkungen bieten die errechneten Medianlöhne eine gute Basis, um das relative Niveau der Löhne in einer Branche im Vergleich zur Gesamtwirtschaft zu bestimmen. Die OECD verwendet diesen Wert z.B. zur Bestimmung der Niedriglohnschwelle: Löhne unterhalb von zwei Dritteln des jeweiligen nationalen Medianlohnes werden als „Niedriglöhne“ bezeichnet; Löhne unterhalb von 50% des Medians als „Armutslöhne“.

Berechnungen für die Einstiegsgehälter in den verschiedenen Zeitarbeitstarifverträgen zeigen, dass diese im Vergleich zum jeweiligen Medianlohn in West- und Ostdeutschland ausnahmslos recht niedrig sind, wobei die Werte für Ostdeutschland durchgängig etwas höher liegen (vgl. Tabelle 2): Während die aktuellen tariflichen Einstiegsgehälter in Westdeutschland nur 43,6 bis 46,1% des westdeutschen Medians erreichen (und der abgesenkte Tariflohn im AMP-CGZP-Tarifvertrag in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten sogar nur bei 39,4% liegt), erreicht das relative Niveau der Einstiegsgehälter in der Zeitarbeitsbranche in Ostdeutschland mit 47,6 bis 53,2% etwas höhere Werte. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der als Vergleichsmaßstab herangezogene Median der Stundenlöhne in Ostdeutschland deutlich niedriger liegt. Ostdeutsche Zeitarbeitskräfte in der untersten Lohngruppe verdienen also trotz eines niedrigeren Stundenlohns im Vergleich zum Lohnniveau in Ostdeutschland insgesamt relativ etwas mehr. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Ver-

gleich der aktuellen Tariflöhne in der Zeitarbeit mit den Medianlöhnen 2003 die Unterschiede zwischen Ost und West ggf. leicht überzeichnet.

**Tabelle 2: Einstiegstarife in Zeitarbeitstarifverträgen 2006
(absolut und relativ zum Median 2003)**

Tarifvertrag zwischen	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	absolut	Relation zum Median	Absolut	Relation zum Median
AMP und CGZP*	6,80 € <i>ab 2007: 7,07 €</i>	43,6%	5,60 € <i>ab 2007: 5,77 €</i>	47,6%
iGZ und DGB	7,00 €	44,8%	6,06 €	51,5%
BZA und DGB	7,20 €	46,1%	6,26 €	53,2%
zum Vergleich: Mindestlohn-TV ab 2007	7,15 €	45,8%	6,22 €	52,8%

* In diesem Tarifvertrag ist zudem vorgesehen, dass das Entgelt in Westdeutschland in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten um 9,5% abgesenkt werden kann. Dies führt zu einem Einstiegslohn von 6,15 € (2007: 6,40 €), was einem Anteil von 39,4% (2006) bzw. 40,1% (2007) des Medians entspricht. In Ostdeutschland ist der Spielraum für derartige Absenkungen begrenzt: Ab 2007 dürfen die Löhne in den untersten Lohngruppe nur auf 5,70 € abgesenkt werden. Derartige Beschränkungen gelten auch für die nächsthöheren drei Lohngruppen. Allerdings ist in Lohngruppe E4 in Ostdeutschland ab 2007 ein reguläres Tarifentgelt von 7,63 € vorgesehen, während in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten eine Absenkung auf bis zu 6,49 € möglich ist.⁷

Quelle: Eigene Zusammenstellung (Tarifverträge) und IAT-Berechnungen mit dem BA-Beschäftigtenpanel (Median und Relationen)

In der grau unterlegten Zeile in Tabelle 2 sind zum Vergleich zu den bisherigen tariflichen Einstiegsgehältern in der Zeitarbeit auch die Gehälter enthalten, die im neuen Mindestlohnvertrag, der von BZA und iGZ mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen worden ist, vorgesehen sind. Dies zeigt, dass das Inkrafttreten des Tarifvertrages zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit und eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung über eine Ausdehnung des AEntG kaum zu einer Erhöhung der Einstiegsgehälter beitragen würde. Die für 2007 vorgesehene tarifliche Entlohnung in der Einstiegslohngruppe liegt sowohl absolut als auch relativ zum Median etwa auf dem Niveau der bisherigen Tarifverträge, die der iGZ und der BZA mit dem DGB abgeschlossen haben. Gegenüber dem bisherigen BZA-Tarifvertrag würden sogar leichte Lohnsenkungen realisiert; im Vergleich zu den anderen Tarifverträgen allenfalls mo-

⁷ Da die deutliche Mehrheit der Arbeitsverhältnisse (nicht zu verwechseln mit der Dauer einzelner betrieblicher Einsätze) in der Zeitarbeit nach wie vor nach maximal drei Monaten beendet wird (über 60% im ersten Halbjahr 2004), dürften die Absenkungen eine nicht unbedeutende Rolle spielen.

derate Steigerungen.

Selbst der Tarifvertrag, der zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) abgeschlossen worden ist, sieht ab Anfang 2007 Einstiegsgehälter von 7,07 € in Westdeutschland und von 5,77 € in Ostdeutschland vor. Eine nennenswerte Differenz zu den angestrebten Mindeststandards besteht vor diesem Hintergrund also lediglich in Ostdeutschland. Allerdings liegen die Einstiegsgehälter in einigen anderen Tarifverträgen, die vom CGZP abgeschlossen worden sind, z.T. noch niedriger. Dies betrifft vor allem einige Haus- und Konzerntarifverträge, die aber quantitativ nur eine geringe Bedeutung haben. Der niedrigste Einstiegslohn in Westdeutschland liegt hier nach vorliegenden Informationen aktuell bei 4,85 €, was nur 31,1% des westdeutschen Medians entspricht.

Der zwischen AMP und CGZP abgeschlossene Flächentarifvertrag wäre von der Einführung von Mindeststandards allerdings insofern tangiert, als dieser in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten in Westdeutschland einen Abschlag von 9,5% auf den o.g. Einstiegslohn zulässt.⁸ Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, liegen die Einstiegsgehälter in diesem Fall noch unter 40% des westdeutschen Medianlohnes – einem Niveau, das in vielen europäischen Nachbarstaaten aufgrund teils deutlich höherer gesetzlicher Mindestgehälter (gemessen in Relation zum Durchschnittsverdienst⁹) undenkbar ist (vgl. ausführlicher *Abschnitt 5*).

4 Negative Folgen durch allgemein verbindliche Mindeststandards?

Von Seiten der Gegner/innen allgemein verbindlicher Standards in der Zeitarbeitsbranche werden einerseits juristische Bedenken angeführt.¹⁰ Andererseits wird auf negative wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Folgen verwiesen. Wie eingangs bereits angesprochen, werden dabei vor allem drei Argumente angeführt: ein Kostenanstieg in der Zeitarbeit, ein Wegfall oder eine Verlagerung von Arbeitsplätzen bei den Kundenunternehmen und eine Verschlechterung der Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte.

⁸ Ähnliche Regelungen beinhalten auch einige der bestehenden Haus- und Konzerntarifverträge.

⁹ Median- und Durchschnittsgehälter sind nicht identisch. Die vom IAT für 2004 berechneten durchschnittlichen Stundengehälter für Deutschland (bezogen auf Vollzeitbeschäftigte) liegen bei 15,19 € (Deutschland gesamt) bzw. differenziert nach West und Ost bei 15,93 € (West) und 11,65 € (Ost).

¹⁰ Hierzu wird von Prof. Dr. Peter Hanau und Dr. Tim Wissmann eine weitere Expertise erstellt.

Ähnliche Befürchtungen werden vielfach auch gegen die Einführung eines branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland geäußert. So verkündete z.B. der Präsident des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Wolfgang Franz, in einer Pressemitteilung vom 12. April 2005: „Über kaum einen anderen Sachverhalt besteht in der Volkswirtschaftslehre so viel Einigkeit wie über die schädlichen Wirkungen von Mindestlöhnen.“ (zitiert nach Schulten 2005: 190) Noch pauschaler – und zudem ohne jeden Beleg – argumentiert die *Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft* (2006: 7) bezogen auf die Erfahrungen mit gesetzlichen Mindestlöhnen in anderen Ländern: „Berichte über positive Wirkungen auf den Arbeitsmarkt gibt es jedoch keine.“¹¹ Tatsächlich sind die Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen aber theoretisch unbestimmt und vorliegende Studien kommen zu erheblich differenzierteren Ergebnissen (vgl. ausführlicher den Exkurs in *Abschnitt 5*). „Da empirische Studien kein einheitliches Bild zeigen, kann man nicht davon ausgehen, dass Mindestlöhne generell beschäftigungsschädlich sind. Dies gilt zumindest so lange, wie ihre Höhe moderat gewählt wird.“ (Bofinger et al. 2006: 83)¹²

Wie im Folgenden gezeigt wird, erscheinen die bezogen auf die Einführung von Mindeststandards in der Zeitarbeit geäußerten Befürchtungen wenig stichhaltig. Vielmehr sprechen – neben sozial- und ordnungspolitischen Gründen, die im Anschluss in *Abschnitt 5* thematisiert werden – gerade auch wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Überlegungen für die Notwendigkeit von Mindeststandards, die nicht unterschritten werden dürfen. Die angestrebte Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) auf die Zeitarbeitsbranche, mit der der Tarifvertrag per Ministerverordnung für allgemein verbindlich erklärt werden soll, zielt vor allem darauf ab, ein Lohn- bzw. Sozialdumping durch die Anwendung ausländischer Tarifverträge im Rahmen des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften zu unterbinden.

In diesem Kontext ist interessant, dass in einer Befragung von mehr als 200 Unternehmen und Führungskräften aus der Personaldienstleistung (Döhlemann-Report 2005/2006: 14) nur 18% der Befragten in der EU-Osterweiterung

¹¹ Hier wird auch (fälschlicherweise) behauptet, der Mindestlohn in Großbritannien und Irland gelte „gerade nicht für gering Qualifizierte“ (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft 2006: 8). Tatsächlich kann in Großbritannien für betriebliche Einarbeitungsphasen von bis zu sechs Monaten, in denen Qualifizierung durchgeführt wird, ein etwas niedrigerer Mindestlohn (die so genannte „development rate“) gezahlt werden (vgl. Bosch/Weinkopf 2006a:36f.). Dies ist aber keineswegs eine generelle Ausnahmeregelung für gering Qualifizierte.

¹² Ähnlich äußerte sich auch der Council of Economic Advisers (das US-amerikanische Pendant zum Deutschen Sachverständigenrat) in seinem jährlichen Bericht an den Präsidenten im Jahre 1999: „The weight of evidence suggests that modest increases in the minimum wage have had little or no effect on employment.“ (zitiert nach Schulten 2005: 198) Aktuell fordern fünf Nobel-Preisträger und 650 weitere Ökonom/innen, den US-amerikanischen Mindestlohn zu erhöhen (vgl. Economic Policy Institute 2006).

kein Risiko für den deutschen Zeitarbeitsmarkt sahen (26% antworteten „teils, teils“, 56% stimmten ganz oder eher zu). 57% der Befragten befürworteten die Einführung eines verbindlichen Mindestlohnes für die Zeitarbeitsbranche im Rahmen des AEntG; 31% lehnten dies (eher) ab.

4.1 Kostenanstieg in der Zeitarbeitsbranche?

Der durch die Einführung von Mindeststandards befürchtete Kostenanstieg in der Zeitarbeitsbranche erscheint wenig wahrscheinlich. Wie in *Abschnitt 3* bereits ausgeführt, liegen die im Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit ab Anfang 2007 vorgesehenen Einstiegsgehälter bei 7,15 € in West- bzw. bei 6,22 € in Ostdeutschland und damit etwa auf dem Niveau, das bereits heute in der Branche mehrheitlich üblich ist. Hierbei ist anzumerken, dass der iGZ bzw. BZA übereinstimmend für das Jahr 2005 ermittelt habend, dass 290.000 von insgesamt 440.000 Zeitarbeitskräften (also knapp zwei Drittel) nach einem der beiden mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge bezahlt wurden.¹³ Und selbst der Tarifvertrag, der zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) abgeschlossen worden ist (und nach Einschätzung des BZA für etwa ein Viertel aller Zeitarbeitskräfte angewendet wird), sieht ab Anfang 2007 Einstiegsgehälter von 7,07 € in Westdeutschland und von 5,77 € in Ostdeutschland vor.

Vor diesem Hintergrund sind erhebliche Lohn- und Preissteigerungen in Folge der Einführung allgemein verbindlicher Mindeststandards nicht zu erwarten. Betroffen von den Mindeststandards wären allenfalls Zeitarbeitsunternehmen, deren Einstiegsgehälter noch deutlich niedriger liegen. Dies beträfe zum einen die im AMP-CGZP-Tarifvertrag enthaltene Möglichkeit, die Einstiegsgehälter im ersten halben Jahr der Beschäftigung abzusenken (in Westdeutschland um bis zu 9,5%; in Ostdeutschland je nach Lohngruppe in unterschiedlichem Maße). Bei dieser Sonderregelung, die das ohnehin niedrige Niveau der Einstiegstarife weiter verringert, stellt sich allerdings die Frage, ob sie schützenswert erscheint. Zum anderen dürften einige Haus- und Konzerntarifverträge betroffen sein, die mit dem CGZP abgeschlossen worden sind, aber quantitativ nur eine geringe Bedeutung haben.

Selbst wenn bei einem Teil der Zeitarbeitsunternehmen die Einstiegsgehälter (leicht) angehoben werden müssten, ist nicht davon auszugehen, dass sich die Marktchancen der Zeitarbeit dadurch nachhaltig verschlechtern würden. Unter-

¹³ Nach Angaben des AMP greifen 60% der Zeitarbeitsunternehmen auf den Tarifvertrag mit den Christlichen Gewerkschaften zurück (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2006: 2). Dies steht nicht zwingend im Widerspruch zu den Angaben des iGZ bzw. BZA, da diese sich auf den Anteil an den Zeitarbeitskräften beziehen.

bunden würde lediglich der Unterbietungswettbewerb auf Kosten der Beschäftigten. Aufgrund des im Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit für 2007 vorgesehenen weiterhin vergleichsweise niedrigen Niveaus der Einstiegslohne blieben die starken finanziellen Anreize für die Nutzung von Zeitarbeit in den meisten der typischen Einsatzbereiche bestehen. Diese liegen in Deutschland überwiegend im Produzierenden Gewerbe und hier insbesondere im Helferbereich, auf den rund ein Drittel aller Zeitarbeitseinsätze entfallen. Die hohe Bedeutung der Zeitarbeit bei Hilfstätigkeiten dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Lohnunterschiede zwischen dem tariflichen Niveau der Einsatzbetriebe (z.B. in der Metallindustrie) und der Zeitarbeit besonders groß sind.

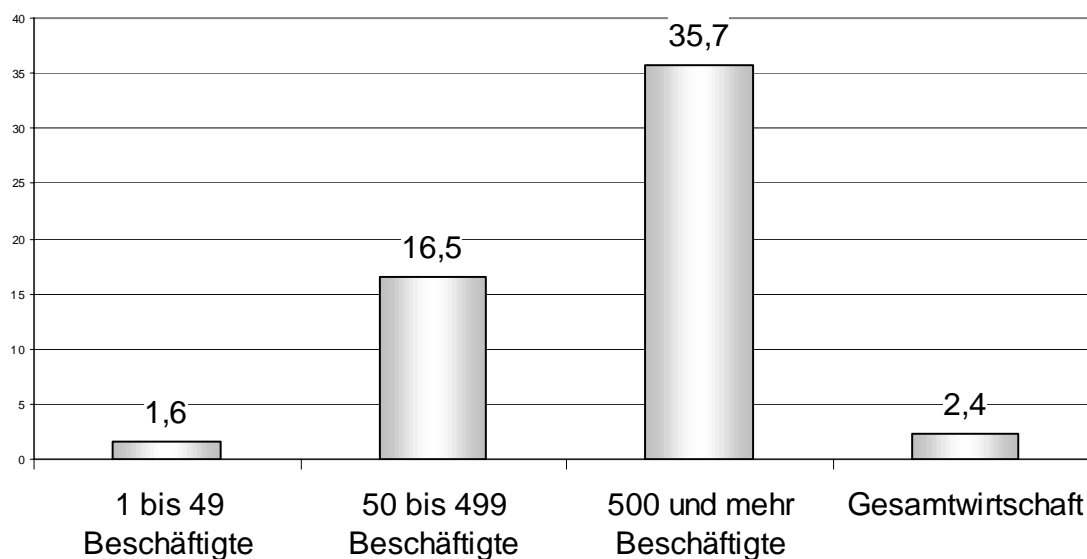
In manchen Fällen bieten die erheblichen Lohndifferentiale offenbar auch Anreize für eine dauerhafte Substitution von regulären Arbeitsplätzen in den Entleihbetrieben bieten (vgl. ausführlicher *Abschnitt 4.2*). Die Lohnunterschiede würden durch Mindeststandards für die Zeitarbeit zwar leicht reduziert, aber keineswegs gänzlich eingeebnet.

4.2 Wegfall oder Verlagerung von Arbeitsplätzen?

Aufgrund der geringen Abweichungen von den bereits heute gültigen Tarifverträgen steht auch kaum zu befürchten, dass allgemein verbindliche Mindeststandards in der Zeitarbeit bei den Kundenunternehmen zum Wegfall oder zur Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland führen würden. Bezogen auf empirische Studien aus den USA argumentiert *Schettkat* (2006: 49), „dass Jobs mit Löhnen unterhalb des neuen Mindestlohnes nicht einfach wegfallen, sondern vielmehr auf den Mindestlohn angehoben werden“. Ähnliches wurde auch in Großbritannien festgestellt (vgl. Bosch/Weinkopf 2006b). Bezogen auf die Zeitarbeitsbranche ist (wie bereits ausgeführt) zudem davon auszugehen, dass sich die z.T. erheblichen Lohnunterschiede zwischen den tariflichen Einstiegslohnen in der Zeitarbeit einerseits und den unteren tariflichen Lohngruppen in den Kundenunternehmen andererseits kaum verringern würden.

Darüber hinaus ist in diesem Kontext zu berücksichtigen, dass Zeitarbeit vor allem von großen Unternehmen im gewerblichen Sektor genutzt wird: Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat für 2002 ergeben, dass insgesamt 2,4% der Unternehmen in Deutschland Zeitarbeit nutzen, die Anteile aber nach Betriebsgröße deutlich variieren (vgl. *Abbildung 2*). Größere Unternehmen greifen – ähnlich wie auch in den USA und den Niederlanden (vgl. *Jahn* 2005: 399) – deutlich häufiger als kleinere Unternehmen auf Zeitarbeitskräfte zurück.

Abbildung 2: Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, 2002
(in % der Unternehmen der jeweiligen Größenklasse)



Quelle: Promberger/Theuer 2004: 37

Erhebliche Unterschiede sind in Deutschland auch in der Nutzungsintensität von Zeitarbeit nach Sektoren erkennbar: Während 4,8% der Unternehmen im produzierenden Gewerbe Zeitarbeit nutzen, liegt dieser Anteil im Dienstleistungssektor nur bei 1,5% (vgl. Promberger/Theuer 2004: 37). Dies dürfte u.a. daran liegen, dass in Dienstleistungsbranchen wie z.B. Handel, Gastronomie oder Gebäudereinigung in hohem Maße auf Minijobs zurückgegriffen wird (vgl. Weinkopf 2006).¹⁴ Nach den Ergebnissen der IAB-Studie arbeitete Mitte 2002 zudem nur gut ein Viertel aller Zeitarbeitskräfte in Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten (vgl. Promberger/Theuer 2004: 55). Der Großteil der Zeitarbeitskräfte in Deutschland wird hingegen von mittleren und größeren Unternehmen im Produzierenden Gewerbe eingesetzt. Diese können aber typischerweise nicht isoliert Helfertätigkeiten ins Ausland verlagern, weil die Zeitarbeitskräfte in die betrieblichen Abläufe in den Produktionsstätten eingebunden sind (Komplementarität zu anderen qualifizierteren Arbeitsplätzen).

Wie bereits angesprochen, birgt ein niedriges Lohnniveau in der Zeitarbeit zudem durchaus auch andere Risiken für die Beschäftigung. Je billiger Zeitarbeit genutzt werden kann, desto größer ist die Gefahr, dass Arbeitsplätze in den Kundenunternehmen durch Zeitarbeit (ggf. dauerhaft) verdrängt werden, was

¹⁴ In den Niederlanden ist der Anteil von Dienstleistungstätigkeiten in der Zeitarbeit hingegen deutlich höher, was auch mit einem höheren Anteil von Frauen unter Zeitarbeitskräften (ca. 45%) einhergeht (vgl. Tijdens et al. 2006).

durch die Aufhebung der zeitlichen Begrenzung des Einsatzes von Zeitarbeitskräften in einem Betrieb zusätzlich erleichtert worden ist. Unternehmen haben nunmehr die Möglichkeit, über die Gründung eigener Zeitarbeitsunternehmen oder den Abschluss eines dauerhaften Überlassungsvertrags mit einem externen Zeitarbeitsunternehmen eigene tarifliche Standards zu unterlaufen.

In der Antwort auf eine diesbezügliche Kleine Anfrage von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat die Bundesregierung – unter Bezugnahme auf die Bundesagentur für Arbeit – im Juni 2006 hierzu Stellung genommen: „Aus diesen Hinweisen kann in der Tat bei einzelnen Betrieben eine Tendenz beobachtet werden, Stammarbeitskräfte durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Dies geschieht entweder dadurch, dass reguläre Arbeitsplätze in Zeitarbeitsplätze umgewandelt werden oder indem Teilbereiche ausgegründet werden.“ (Deutscher Bundestag 2006: 2) Konkret genannt werden hierbei z.B. folgende Branchen: Flughäfen, Automobilbranche, Nahrungsmittelindustrie, Bankgewerbe, Krankenhäuser, Druckindustrie sowie öffentlich-rechtliche Einrichtungen (u.a. Kommunen, Rentenversicherungsträger, Krankenkassen sowie Altenpflegeeinrichtungen – vgl. auch das in *Abschnitt 2* erwähnte konkrete Beispiel aus Bremen).

Die Einführung verbindlicher Mindeststandards in der Zeitarbeit würde diese Praxis zwar nicht unterbinden, könnte aber zumindest dazu beitragen, die finanziellen Anreize für solche Praktiken zu verringern. Allerdings könnte dies Unternehmen möglicherweise dazu veranlassen, nach Alternativen zu suchen, um über andere Formen des Outsourcings Kostenvorteile zu realisieren. Chancen bieten sich hier vor allem in Bereichen, die sich einer tariflichen Regulierung (anders als die Zeitarbeit) weitgehend oder sogar gänzlich entziehen. Dies verweist darauf, dass die Einführung branchenbezogener Mindeststandards nur ein erster Schritt sein kann, der durch die Festlegung einer branchenübergreifenden verbindlichen Untergrenze – eines gesetzlichen Mindestlohns – flankiert werden müsste (vgl. *Abschnitt 5*).

4.3 Verschlechterung der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten?

Auch die Erwartung, dass sich durch allgemein verbindliche Mindeststandards in der Zeitarbeitsbranche die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten verschlechtern würden, erscheint unbegründet. Grundsätzlich ist der Zusammenhang zwischen der Beschäftigung von gering Qualifizierten und der Lohnspreizung weit weniger eng, als vielfach behauptet wird (vgl. z.B. Hans-Böckler-Stiftung 2006). „In den USA ist der gesetzliche Mindestlohn in den 1980er Jahren real stark gesunken, was deutliche Spuren in der amerikanischen Lohnverteilung hinterlassen hat, aber den Anteil gering qualifizierter Beschäftigter keinesfalls erhöht hat. Dieser ist vielmehr auch in den USA gesunken, weshalb die

These des Sachverständigenrates, dass von einer größeren Lohnspreizung eine Verbesserung der Beschäftigungslage der geringer Qualifizierten zu erwarten ist, allzu optimistisch erscheint.“ (Schettkat 2006: 17).

Bezogen auf die Zeitarbeit ist zudem zu beachten, dass die Angaben zum Anteil der formal gering Qualifizierten (Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung) unter den Zeitarbeitskräften in verschiedenen Studien stark voneinander abweichen: Während *Burda/Kvasnicka* (2004) den Anteil formal gering Qualifizierter für 2003 auf gut 30% beziffern, liegt die entsprechende Angabe bei *Antoni/Jahn* (2006: 8), die sich ebenfalls auf 2003 beziehen, mit 22% erheblich niedriger (vgl. auch Tabelle 3) und somit nur wenig höher als der Anteil von gering Qualifizierten in der Gesamtwirtschaft (16,7%).

Tabelle 3: Soziodemographische Merkmale von Zeitarbeitskräften in Westdeutschland

	1980-1984	1985-1993	1994-1996	1997-2001	2002	2003
Männeranteil (in %)	74,8	76,4	76,6	72,2	73,4	74,1
Ausländeranteil (in %)	9,9	14,9	24,8	24,1	19,3	18,7
Altersdurchschnitt (in Jahren)	29,4	29,9	30,6	31,1	31,7	32,5
Altersgruppen (Anteile in %)						
15-24 Jahre	39,9	37,6	32,3	32,8	30,8	28,0
25-34 Jahre	33,7	34,9	38,2	34,6	33,4	34,3
35-44 Jahre	18,1	17,8	19,0	20,4	22,6	22,5
45-64 Jahre	8,3	9,8	10,5	12,3	13,1	15,1
Berufsausbildung (Anteile in %)						
ohne Berufsausbildung	19,1	21,6	25,5	30,6	26,9	22,0
mit Berufsausbildung	78,4	75,8	70,3	64,6	68,3	73,6
(Fach-)Hochschulabschluss	2,5	2,6	4,2	4,8	4,8	4,4

Quelle: Antoni/Jahn 2006: 8

Bemerkenswert ist darüber hinaus in diesem Zusammenhang, dass die Anteile von Personen ohne Berufsausbildung unter den Zeitarbeitskräften erheblich niedriger liegen als die Anteile derjenigen, die in der Zeitarbeit als Nichtfacharbeiter/innen eingesetzt sind (44,9% im Jahre 2003 – gemäß der Studie von *Burda/Kvasnicka* 2004). Dies ist ein Hinweis darauf, dass die häufig geäußerte Vermutung, dass Arbeitseinsätze in der Zeitarbeit z.T. unterhalb des vorhandenen Qualifikationsniveaus der betreffenden Arbeitskräfte erfolgen (vgl. z.B. *Pietrzyk* 2005), oftmals zutreffen dürfte. Dies könnte u.a. daran liegen, dass der

Einsatz von Zeitarbeitskräften „stets auf dem niedrigsten Niveau des Qualifikations- und Anforderungsspektrums im Entleihbetrieb“ (Bellmann/Promberger 2002: 485) erfolgt.

Es ist nicht zu erwarten, dass die Einführung verbindlicher Mindeststandards zu spürbaren Veränderungen führen würde. Dies gilt auch und insbesondere für Ostdeutschland, wo formal gering Qualifizierte zwar eine besonders hohe Arbeitslosenquote haben, gleichzeitig aber nur einen sehr kleinen Anteil der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft stellen (2002: 6,5% ohne abgeschlossene Berufsausbildung gegenüber 16,8% in Westdeutschland – vgl. Hieming et al. 2005: 19). Gegen die Befürchtung, dass Mindeststandards zur Entlohnung die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten verringern würden, spricht nicht zuletzt, dass nur knapp jede/r vierte Beschäftigte in Deutschland mit einem Stundenlohn unter 7,50 € keine abgeschlossene Berufsausbildung hat (vgl. Kalina/Weinkopf 2006a: 6). Dies verweist auch darauf, dass formal gering Qualifizierte in Deutschland vom Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung in den vergangenen Jahren kaum profitiert haben.

Dass Mindeststandards nicht zur Verdrängung von Helfertätigkeiten und gering Qualifizierten in der Zeitarbeit führen müssen, zeigt darüber hinaus auch der Blick auf Länder, die im Unterschied zu Deutschland bereits branchenübergreifende gesetzliche Mindestlöhne auf einem vergleichsweise hohen Niveau haben, wie etwa die Niederlande und insbesondere Frankreich:¹⁵

- In den Niederlanden haben offenbar weder der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von aktuell 7,96 € noch tarifliche Vereinbarungen auf Branchenebene den Effekt, Beschäftigungsmöglichkeiten gering Qualifizierter in der Zeitarbeitsbranche zu beeinträchtigen: Eine aktuelle Studie weist darauf hin, dass 40% der Zeitarbeitskräfte keine spezielle Berufsausbildung haben, während dieser Anteil bei allen abhängig Beschäftigten mit 31% deutlich niedriger liegt (vgl. Tijdens et al. 2006: 25).
- In Frankreich, das mit einem Mindestlohn von 8,03 € einen im internationalen Vergleich sowohl absolut als auch relativ zum Durchschnittslohn (62% – vgl. *Abschnitt 5* und *Abbildung 3*) besonders hohen Mindestlohn hat, liegt der Anteil der formal gering Qualifizierten unter Zeitarbeitskräften mit 43,7% (vgl. Michon et al. 2006) sogar noch deutlich höher als in Deutschland und in den Niederlanden. Zudem gilt hier für die Zeitarbeit das strikte Equal Pay-

¹⁵ Kürzlich war in der Wirtschaftswoche zu lesen, dass der französische Mindestlohn nach Einschätzung des Wirtschaftsprofessors *René Lasserre* zur Vernichtung vieler Arbeitsplätze – vor allem für gering Qualifizierte – beigetragen habe (vgl. Bläske 2006). Tatsächlich ist die Beschäftigungsquote gering Qualifizierter in Frankreich jedoch zwischen 1994 und 2004 nach Angaben

Prinzip, das eine Ausnutzung von Lohndifferenzialen zwischen verschiedenen Branchen und der Zeitarbeit – anders als in Deutschland – verhindert. Darüber hinaus haben französische Zeitarbeitskräfte Anspruch auf eine so genannte „Prekaritätsprämie“ in Form eines Lohnzuschlags in Höhe von 10%.

5 Argumente für die Notwendigkeit von Mindeststandards

Nach unserer Einschätzung sind nicht nur die in *Abschnitt 4* diskutierten Einwände *gegen* verbindliche Mindeststandards in der Zeitarbeit wenig stichhaltig; vielmehr sprechen weitere wirtschafts-, arbeitsmarkt- und ordnungspolitische Argumente für die Notwendigkeit von Mindeststandards, die auch für ausländische Anbieter (z.B. aus Osteuropa) gelten: Denn anderenfalls könnten diese künftig verstärkt mit Dumpinglöhnen und -tarifen auf den deutschen Markt drängen, was sowohl bei Zeitarbeitsunternehmen als auch in den Kundenunternehmen zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen dürfte. Hiervon wären dann mit hoher Wahrscheinlichkeit tatsächlich – nicht nur, aber auch – gering Qualifizierte in Deutschland betroffen.

Für die Festlegung allgemein verbindlicher Mindeststandards in der Zeitarbeit lassen sich eine Reihe zusätzlicher Argumente anführen: So liegen selbst die höchsten aktuellen tariflichen Einstiegsgehälter in der Zeitarbeit auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Sie unterschreiten in Westdeutschland durchgängig, in Ostdeutschland zumindest teilweise die Schwelle von 50% des gesamtwirtschaftlichen Medians und liegen damit in einem Bereich, der nach den Maßstäben der OECD als „Armutslohn“ zu bezeichnen ist (vgl. *Abschnitt 3*). Selbst im Falle einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Mindestlohntarifvertrages über eine Ausdehnung des AEntG würde sich das Niveau der Einstiegsgehälter kaum erhöhen.

Unterbunden würden jedoch Tarifgehälter, die aktuell noch deutlich niedriger liegen, was insbesondere bei einigen Haus- und Konzerntarifverträgen der Fall ist, die vom CGZP abgeschlossen worden sind. Wie bereits erwähnt, liegt hier der niedrigste Einstiegslohn in Westdeutschland aktuell bei 4,85 €, was nur rund 31% des westdeutschen Medians entspricht. Bei manchen dieser Haus- und Konzerntarifverträge ist zudem nicht auszuschließen, dass sie gezielt zum Zwecke der Umgehung bestehender Tarifverträge abgeschlossen worden sind (vgl. auch Deutscher Bundestag 2005: 22). Hier stellt sich die Frage, ob solche sozial- und arbeitsmarktpolitisch problematischen Dumpinggehälter schützenswert sind. Das Sozialgericht Berlin hat in einem noch nicht rechtskräftigen Urteil vom

der OECD gestiegen und lag im Jahre 2004 mit 59,6% höher als in Deutschland, Großbritannien und den USA (vgl. Jaehring/Weinkopf 2006: 41).

27. Februar 2006 (Az. S 77 AL 742/05) bezogen auf ein Arbeitsangebot aus der Zeitarbeit entschieden, dass „ein Lohn unzulässig sei, der die Höhe der Sozialhilfe für einen alleinstehenden Hilfebedürftigen nicht erreicht“. Im verhandelten Fall ging es um einen Tariflohn von 5,93 € pro Stunde (900 € brutto pro Monat).

Niedrigstlöhne in der Zeitarbeit erscheinen darüber hinaus aus sozial- und ordnungspolitischer Sicht besonders problematisch, weil sie nicht nur das Lohnniveau in der Zeitarbeitsbranche selbst unter Druck setzen, sondern nach vorliegenden Erfahrungen auch auf andere Branchen ausstrahlen können. Je niedriger das Lohnniveau in der Zeitarbeit liegt, desto größer ist der finanzielle Anreiz für Kundenunternehmen, reguläre Arbeitskräfte, die auf der Basis der jeweils geltenden Branchentarifverträge zu bezahlen sind, durch niedriger entlohnte Zeitarbeitskräfte zu ersetzen (vgl. *Abschnitt 4.2*), und desto stärker geraten auch höhere Mindeststandards in anderen Branchen unter Druck. In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass die unteren Tariflöhne in der Gebäudereinigungsbranche unter Verweis auf die im Jahre 2003 erfolgten (niedrigeren) Tarifabschlüsse in der Zeitarbeit seit April 2004 abgesenkt worden sind, weil die Arbeitgeber drohten, anderenfalls eigene Tochterunternehmen zu gründen, für die einer der bestehenden Zeitarbeitstarifverträge angewendet werden könnte (vgl. ausführlicher Schlese/Schramm 2004).

Für eine Begrenzung der Lohnspirale nach unten – nicht nur in der Zeitarbeit, sondern auch bezogen auf die Gesamtwirtschaft – spricht weiterhin, dass im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende niedrige Erwerbseinkommen staatlicherseits bis auf das Niveau des Mindestbedarfes der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft, der sich in Abhängigkeit von Haushaltsgröße und Wohnkosten bemisst, aufgestockt werden. Im September 2005 betraf dies nach Angaben der *Bundesagentur für Arbeit* (2006) bundesweit bereits 906.000 Personen – darunter rund 280.000 Vollzeitbeschäftigte. Angesichts der deutlichen Zunahme von Niedriglöhnen in Deutschland in den vergangenen Jahren ist nicht auszuschließen, dass die Zahl derjenigen, die Anspruch auf ergänzende Leistungen der Grundsicherung haben, künftig noch weiter steigen wird. Eine aktuelle Studie schätzt die Anzahl der Erwerbstätigen, die Anspruch auf eine solche „Aufstockung“ hätten, diesen bisher aber nicht geltend machen, sogar auf fast 2 Millionen (vgl. Becker 2006: 37). Solange es keine branchenbezogenen oder gesetzlichen Mindeststandards gibt, die nicht unterschritten werden dürfen, können Unternehmen darauf setzen, dass der Staat bei niedrigen Löhnen die „Ausfallbürgschaft“ übernimmt. Dieses Argument hat z.B. bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in Großbritannien im Jahre 1999 eine gewichtige Rolle gespielt (vgl. Bosch/Weinkopf 2006a: 49 und 2006b).

Für Deutschland hat *Nolte* (2006) es in einem Kommentar in der WELT am SONNTAG vor einigen Monaten treffend auf den Punkt gebracht: „Auch so

muss man den Mindestlohn sehen: Er verlagert Kosten in die Wirtschaft, in den Markt, anstatt Transferleistungen und Abgaben weiter aufzublähen.“

In *Abschnitt 4* ist bereits kurz angesprochen worden, dass das Argument, Mindestlöhne schädeten zwangsläufig der Beschäftigung, nicht haltbar ist. Der folgende Exkurs gibt hierzu einen ausführlicheren Überblick.

EXKURS: Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen

In der aktuellen Debatte über Mindestlöhne in Deutschland werden von den Gegner/innen ähnliche Argumente angeführt, wie sie auch von verschiedenen Seiten gegen eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit vorgebracht werden: Im Vordergrund steht meist die Erwartung negativer Beschäftigungseffekte.

Tatsächlich sind die Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen aber theoretisch unbestimmt und die vorliegenden empirischen Studien kommen zu erheblich differenzierteren Ergebnissen. Die wohl einflussreichsten Studien in der jüngeren Zeit wurden von *Card/Krueger* (1994 und 1995) in den USA durchgeführt. Diese beiden Autoren haben untersucht, wie sich die Beschäftigung in der Fast-Food-Branche in den US-Bundesstaaten New Jersey und Pennsylvania nach 1992 entwickelte. Fast Food-Restaurants gelten als der Prototyp von lohnintensiven Branchen mit hohem Preiswettbewerb und leicht austauschbaren Arbeitskräften, die sehr elastisch auf Lohnerhöhungen reagieren. New Jersey hatte 1992 den Mindestlohn um fast 20% auf 5,05 US-\$ erhöht, während im benachbarten Pennsylvania der Mindestlohn bei 4,25 US-\$ konstant blieb. In die Untersuchung einbezogen wurden 331 Fast-Food-Restaurants in New Jersey und 79 in Pennsylvania. Es zeigte sich, dass die Beschäftigung in New Jersey trotz der Erhöhung des Mindestlohnes nicht zurückging, sondern sogar etwas stärker anstieg als in Pennsylvania.

Diese überraschenden Ergebnisse lösten in der Arbeitsmarktforschung eine heftige Debatte aus. Von der Fast-Food-Industrie wurde eine Gegenstudie in Auftrag gegeben. *Neumark/Wascher* (1995) z.B. kamen mit einem kleineren Sample zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigungseffekte negativ gewesen seien. In einer einzigartigen Pressekampagne wurde die Seriosität der Arbeiten von *Card/Krueger* in Frage gestellt. Die Autoren reagierten und stellten ihre Daten zur Überprüfung ins Internet (*Card/Krueger* 2000), während die Stichprobengestaltung von *Neumark/Wascher* (1995) unklar blieb. Diese Autoren sahen sich zur Rettung ihres Rufes veranlasst und ergänzten ihre Stichprobe (*Neumann/Wascher* 2000). Im Endeffekt wichen ihre Ergebnisse nicht wesentlich von denen *Card/Krueger's* ab (*Schmitt* 1996).

Weitere empirische Untersuchungen von *Card/Krueger* kamen zu ähnlichen Ergebnissen. So wurde festgestellt, dass die Erhöhung des Mindestlohnes in Texas die Beschäftigung in der Fast-Food-Branche nicht verminderte. Die Erhöhung des Mindestlohnes hatte zudem keine Auswirkungen auf die Schließung und Neugründung von Fast-Food-Restaurants. Weiterhin wurden die Auswirkungen der Erhöhung des

nationalen Mindestlohnes auf die Beschäftigung in Bundesstaaten mit niedrigen und solchen mit höheren Löhnen untersucht. In Bundesstaaten mit niedrigen Löhnen war der relative Lohnanstieg größer als in den Hochlohnstaaten. Tatsächlich sind die Löhne im unteren Bereich gestiegen, ohne dass dies jedoch die Beschäftigung negativ berührte. Schließlich untersuchten *Card/Krueger* auch die Auswirkung der 10-prozentigen Erhöhung des Mindestlohnes in Kalifornien 1988 auf die Beschäftigung von Teenagern. Sie stellten eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der Teenager fest.

Die *OECD* (1998) und *Ragacs* (2003) haben die Ergebnisse empirischer Studien zu Mindestlöhnen der letzten Jahre gesichtet und ausgewertet. Sie stellen übereinstimmend fest, dass die Ergebnisse zu den Beschäftigungseffekten auf unterschiedliche methodische Spezifizierungen reagieren. So können entscheidende Variablen wie etwa die Beschäftigungsquote der betroffenen Gruppen oder die Relation des Mindestlohnes zum Medianlohn andere Variablen widerspiegeln wie etwa die Konjunkturentwicklung. *Ragacs* (2003) verweist überdies darauf, dass ab den neunziger Jahren die Beschäftigungselastizitäten geringer sind als früher, was er auf verbesserte Schätzmethode – also den Fortschritt in der Ökonometrie – zurückführt, der z.B. die Neutralisierung von Konjunkturreffekten ermöglicht.

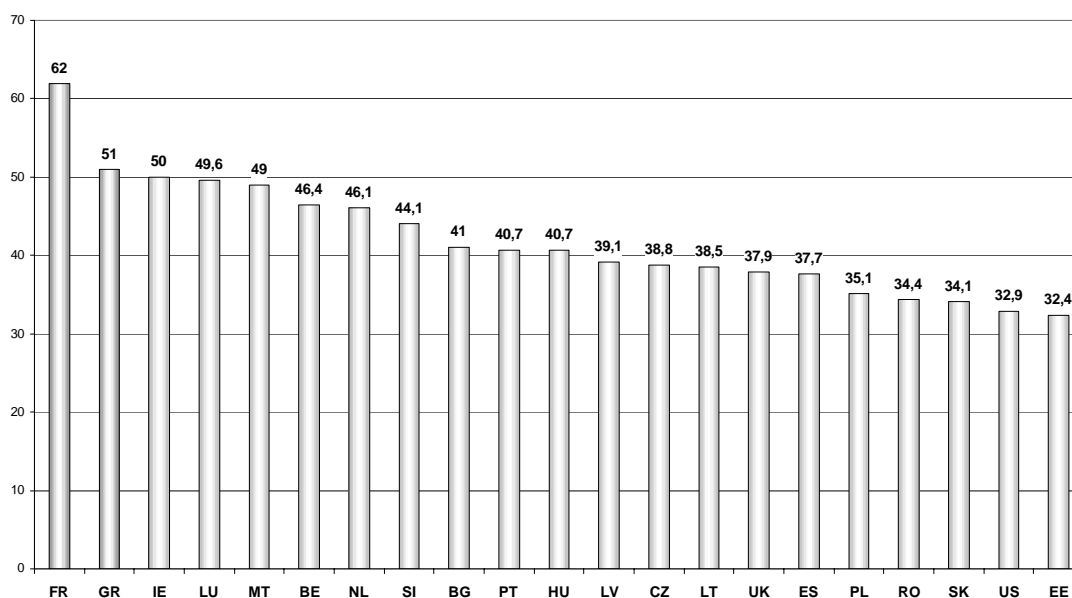
Die Ergebnisse der zahlreichen einschlägigen empirischen Studien zu den Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen sind insgesamt höchst widersprüchlich. Einige Untersuchungen zeigen insgesamt negative Beschäftigungseffekte auf, manche nur für bestimmte Gruppen wie Jugendliche, andere sehen keine Wirkungen und weitere schließlich positive Effekte. Auch in Großbritannien haben sich Befürchtungen, die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahre 1999 würde zum Wegfall von bis zu 2 Millionen Arbeitsplätzen führen, als unzutreffend erwiesen. Vielmehr ist die Beschäftigung insgesamt seitdem um 25 % gestiegen – und das, obwohl der gesetzliche Mindestlohn zwischen 1999 und 2005 schrittweise um insgesamt 38% angehoben wurde.

Quelle: Bosch/Weinkopf 2006a: 27ff (leicht modifiziert)

In der aktuellen Debatte wird nicht nur über die grundsätzliche Frage, ob in Deutschland Mindeststandards für die Entlohnung eingeführt werden sollten, gestritten, sondern auch über die angemessene Höhe eines evtl. gesetzlichen Mindestlohnes. So fordern die DGB-Gewerkschaften einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 € pro Stunde und die Linkspartei sogar von 8 €, während z.B. *Bofinger et al.* (2006) einen Mindestlohn von nur 4,50 € pro Stunde (orientiert an der Höhe der ALG II-Leistungen) vorschlagen. Zur Einordnung dieser unterschiedlichen Vorschläge liefert der Blick auf andere Länder interessante Hinweise:

- In den hier betrachteten anderen Ländern, die einen gesetzlichen Mindestlohn haben, lassen sich bezogen auf die Höhe erhebliche Unterschiede feststellen: Bezogen auf den Vollzeitmonatslohn reicht das Spektrum von 82 € in Bulgarien bis hin zu 1.503 € in Luxemburg; auf Stundenbasis liegen die Mindestlöhne zwischen 0,47 € (Bulgarien) und 8,69 € (Luxemburg) (Stand: Januar 2006 – vgl. Schulten 2006: 15).
- Besser vergleichen lassen sich die jeweiligen Niveaus der Mindestlöhne anhand des so genannten „Kaitz-Index“, der angibt, welche relative Höhe der jeweilige Mindestlohn im Vergleich zum nationalen Durchschnittslohn (von Vollzeitbeschäftigten) erreicht. Dabei zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen den Ländern zwar ebenfalls beträchtlich ausfallen (zwischen gut 32% in Estland und 62% in Frankreich), aber deutlich weniger ausgeprägt sind als beim Vergleich der absoluten Werte (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Gesetzlicher Mindestlohn in anderen Ländern in Relation zum Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten (2004 bzw. 2002 – in %)



Zusammenstellung auf der Basis von Eurostat 2004 (Online-Datenbank) und Europäische Kommission 2005 (Basis: Structure of Earnings Survey 2002). In der Eurostat-Datenbank sind keine Daten für Frankreich und Griechenland verfügbar – die Angaben für diese Länder beziehen sich also auf 2002.

Quelle: Kalina/Weinkopf 2006b

In einer aktuellen IAT-Analyse (vgl. Kalina/Weinkopf 2006b) sind wir der Frage nachgegangen, wie sich Deutschland mit unterschiedlichen Mindestlöhnen (zwischen 5 und 7,50 € pro Stunde) im Vergleich zu anderen Ländern positio-

nieren würde und wie viele Beschäftigte von der Einführung solcher Mindeststandards betroffen wären, d.h. Anspruch auf eine mehr oder weniger große Lohnerhöhung hätten (ohne Berücksichtigung evtl. Beschäftigungswirkungen).

In Deutschland entspräche ein gesetzlicher Mindestlohn von 7,50 € pro Stunde nach unseren Berechnungen 49,4% des durchschnittlichen Stundenlohns von Vollzeitbeschäftigten (15,19 €). Damit würde sich Deutschland im internationalen Vergleich in die Gruppe der Länder mit einem relativ hohen Mindestlohn einreihen – etwa auf dem Niveau von Luxemburg, Malta, Irland und Griechenland, aber deutlich hinter Frankreich. Hiervon wären nach unseren Berechnungen 4,9 Millionen Beschäftigungsverhältnisse (15%) tangiert. Allein bezogen auf Vollzeitbeschäftigte wären 8,2% betroffen. Dies liegt im internationalen Vergleich zwar im oberen Mittelfeld; deutlich höhere Anteile erreichen jedoch Luxemburg (18%), Frankreich (15,6%), Litauen (12,1%) und Rumänien (12%). Dahinter folgt Ungarn mit 8%.

Ein Mindestlohn von 5 € entspräche demgegenüber nur knapp 33% des gesamtdeutschen Durchschnittsverdienstes pro Stunde und läge damit im internationalen Vergleich am untersten Rand des Spektrums – etwa auf dem Niveau der USA bzw. Estlands. Betroffen wären hiervon 1,3% der Vollzeitbeschäftigten bzw. 4,7% aller abhängig Beschäftigten in Deutschland.

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Im Mittelpunkt dieser Expertise stand die Frage nach möglichen Auswirkungen der Einführung allgemein verbindlicher Mindeststandards in der Zeitarbeitsbranche: Führen diese – wie häufig behauptet – zu negativen wirtschaftlichen Auswirkungen in der Branche selbst oder bei den Kundenunternehmen? Sind Arbeitsplätze bedroht und verschlechtern sich dadurch die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten?

Die Analyse hat gezeigt, dass sich die Argumente der Gegner/innen weitestgehend widerlegen lassen. Dies liegt zum einen daran, dass das Niveau der Einstiegslohne im Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit nur geringfügig über den heute bereits überwiegend üblichen Standards liegt. Deutlichere Steigerungen ergäben sich lediglich gegenüber Haus- und Konzerntarifen, die aber nur eine geringe Reichweite haben, sowie bezogen auf das Lohnniveau in Ostdeutschland und Sonderregelungen im Tarifvertrag, der zwischen CGZP und AMP abgeschlossen worden ist, die eine Absenkung der Einstiegslohne in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung erlauben. Zum anderen liegen den Befürchtungen negativer Effekte vielfach aber auch Annahmen zugrunde, die in der Wissenschaft durchaus strittig sind. Dies betrifft sowohl die Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen als auch den

Zusammenhang zwischen der Lohnspreizung in einer Gesellschaft und den Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten. Eine besonders hohe Beschäftigungsquote von gering Qualifizierten weist z.B. Schweden auf – ein Land mit einer im internationalen Vergleich sehr geringen Lohnspreizung.

Darüber hinaus wurde gezeigt, dass weitere gewichtige wirtschafts-, arbeitsmarkt- und ordnungspolitischer Argumente für die Notwendigkeit von Mindeststandards sprechen:

- So würden *erstens* die befürchteten Gefahren (Arbeitsplatzverluste) eher drohen, wenn zunehmend ausländische Anbieter auf den deutschen Markt drängen könnten, ohne dass sie zur Einhaltung von Mindeststandards verpflichtet wären.
- *Zweitens* sind einige der in bestehenden Tarifverträgen vereinbarten Löhne so niedrig, dass sie als Dumpinglöhne anzusehen sind.
- Niedrigstlöhne in der Zeitarbeit erscheinen *drittens* aus sozial- und ordnungspolitischer Sicht besonders problematisch, weil sie nicht nur das Lohnniveau in der Zeitarbeitsbranche selbst unter Druck setzen, sondern auch auf andere Branchen ausstrahlen können.
- Für eine Begrenzung der Lohnspirale nach unten – nicht nur in der Zeitarbeit, sondern auch bezogen auf die Gesamtwirtschaft – spricht *viertens*, dass sich Unternehmen ohne verbindliche Mindeststandards darauf verlassen können, dass der Staat durch ergänzende Leistungen der Grundsicherung die „Ausfallbürgschaft“ für niedrige Löhne übernimmt.
- *Fünftens* schließlich zeigt der Vergleich mit gesetzlichen Mindestlöhnen in anderen Ländern (gemessen am jeweiligen Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten), dass sich Deutschland mit den höchsten aktuell diskutierten Standards zwar im oberen Drittel der Vergleichsländer positionieren würde, damit aber etwa auf dem Niveau der westeuropäischen Nachbarländer läge. Mit einem Mindestlohn von 5 € oder sogar nur 4,50 € würde Deutschland demgegenüber selbst hinter den bisherigen „Schlusslichtern“ im internationalen Vergleich – den USA und Estland – zurückbleiben.

Literatur

- Ammermüller, Andreas / Boockmann, Bernhard (2004): Die Hartz-Reformen aus der Sicht der Zeitarbeitsbetriebe. In: Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA: 85-97.
- Antoni, Manfred / Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB-Kurzbericht Nr. 14 vom 19. September 2006. Nürnberg.
- Becker, Irene (2006): Armut in Deutschland: Bevölkerungsgruppen unterhalb der Alg II-Grenze. Arbeitspapier des Projekts „Soziale Gerechtigkeit“ Nr. 3. Frankfurt.
- Bellmann, Lutz / Promberger, Markus (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: WSI-Mitteilungen 8: 484-487.
- Bläske, Gerhard (2006): Mindestlohn: Schlechte Erfahrungen im Nachbarland. In: Wirtschaftswoche 41.
- Bofinger, Peter / Dietz, Martin / Genders, Sascha / Walwei, Ulrich (2006): Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (SWMA). O.O..
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (unter Mitarbeit von Thorsten Kalina) (2006a): Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. Bonn.
<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03980.pdf>
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (2006b): Mindestlöhne in Großbritannien – ein geglücktes Realexperiment. In: WSI-Mitteilungen 3: 125-130.
- Bundesagentur für Arbeit (2006a): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. 2. Halbjahr 2005. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2006b): Grundsicherung für Arbeitsuchende: Anrechenbare Einkommen und Erwerbstätigkeit. Nürnberg.
- Burda, Michael / Kvasnicka, Michael (2004): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. Berlin.
- Card, David / Krueger, Alan B. (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. In: The American Economic Review 4: 772-793.
- Card, David / Krueger, Alan B. (1995): Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. Princeton: Princeton University Press.
- Card, David / Krueger, Alan B. (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply. In: The American Economic Review 5: 1397-1420.
- Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands (2006): Zur Frage, ob Mindestlöhne in der Branche der Zeitarbeit möglich sind. In: Informationsdienst des CGB 5: 4.
- Deutscher Bundestag (2005): Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – Unterrichtung durch die Bundesregierung. Drucksache 15/6008. 30. September 2005. Berlin.

- Deutscher Bundestag (2006): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Irmingard Schewe-Gerigk und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 16/1777 – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – Wirkung der unbegrenzten Entleihdauer. Drucksache 16/1926. 22. Juni 2006. Berlin.
- DGB-Bundesvorstand (2005): Beitrag des DGB zum 10. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG. 31. Januar 2005. Berlin.
- Döhlemann-Report (2005/2006): Personaldienstleistung & Zeitarbeit. Zukunftsstudie zu Trends und Entwicklungen. Bamberg.
- Economic Policy Institute (2006): EPI on the minimum wage. EPI-news October 27, 2006. Washington (*including: Hundreds of Economists Say: Raise the Minimum Wage*).
- Europäische Kommission (2005): Employment in Europe 2005. Luxembourg.
- European Commission (2004): Employment in Europe 2004. Luxembourg.
- Hans-Böckler-Stiftung (2006): Lohnstruktur – Die Legende von der zu geringen Lohnspanne. Böcklerimpuls 15/2006. Düsseldorf.
- Hartz-Kommission (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. Berlin.
- Hieming, Bettina / Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia (2005): Stellenbesetzung im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. BWA-Dokumentation Nr. 550. Berlin.
www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf
- Institut der Deutschen Wirtschaft (2006): Zeitarbeit: Belebende Tarifkonkurrenz. In: iwD Nr. 26: 2.
- Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) (2005): Stellungnahme zum 10. AÜG-Erfahrungsbericht der Bundesregierung für den Zeitraum 2000 bis 2004. Münster.
- Jaehrling, Karen / Weinkopf, Claudia (unter Mitarbeit von Bettina Hieming und Bruno Kaltenborn) (2006): Kombilöhne – neue Wege, alte Pfade, Irrweg? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. Bonn.
<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03978.pdf>
- Jahn, Elke (2004): Leiharbeit – für Arbeitslose (k)eine Perspektive? In: Van Aaken, Anne / Grözinger, Gerd (Hrsg.): Ungleichheit und Umverteilung. Marburg: Metropolis: 215-236.
- Jahn, Elke (2005): Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden. In: Industrielle Beziehungen 4: 393-423.
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2006a): Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland – eine Modellrechnung für das Jahr 2004. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2006. Gelsenkirchen (*im Erscheinen*).
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2006b): Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?! Modellrechnungen für Stundenlöhne zwischen 5 und 7,50 € – und wie ist es bei den anderen? IAT-Report 2006-06. Gelsenkirchen.
www.iatge.de/iat-report/2006/report2006-06.pdf

- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2006c): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitarbeit und Minijobs? IAT-Report 2006-03. Gelsenkirchen. www.iatge.de/iat-report/2006/report2006-03.pdf
- Kvasnicka, Michael / Werwatz, Axel (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: DIW-Wochenbericht 49. Berlin.
- Labuhn, Edith (2006): Leiharbeit gestoppt. Oberster Kirchengerichtshof gibt Friederichs-Mitarbeitern recht. In: Weser-Kurier vom 18. Oktober 2006.
- Neumark, David / Wascher, William (1995): The Effect of New Jersey's Minimum Wage increase on Fast-Food Employment: A Re-Evaluation using Payroll Records. In: National Bureau of Economic Research. Working Paper Series No. 5224.
- Neumark, David / Wascher, William (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. In: The American Economic Review 5: 1362-1396.
- Nolte, Paul (2006): Warum der Mindestlohn viel mit dem Markt und wenig mit der Moral zu tun hat. In: WELT am SONNTAG vom 27. August 2006.
- OECD (1998): Making most of the Minimum: Statutory Minimum Wages, Employment and Poverty. In: Employment Outlook. Paris: 31-79.
- Pietrzyk, Ulrike (2005): Flexible Beschäftigungsform „Zeitarbeit“ auf dem Prüfstand. Präsentation bei der Fachtagung „Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potenziale und Grenzen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) am 20./21. Oktober 2005.
- Promberger, Markus / Theuer, Stefan (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA: 34-60.
- Ragacs, Christian (2003): Mindestlöhne und Beschäftigung: Die empirische Evidenz. Ein Literaturüberblick. In: Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 2: 215-246.
- Schettkat, Ronald (2006): Lohnspreizung: Mythen und Fakten – Eine Literaturübersicht zu Ausmaß und ökonomischen Wirkungen von Lohnungleichheit. Edition der Hans-Böckler-Stiftung. Oktober 2006. Düsseldorf.
- Schlese, Michael / Schramm, Florian (2004): Implikationen der Tarifverträge zur Leiharbeit für die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk. Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. Nr. 15. Berlin.
- Schmitt, John (1996): Cooked to Order. In: American Prospect May-June: 82-85.
- Schulten, Thorsten (2005): Gesetzliche Mindestlöhne in Europa. Institutionelle Regelungen und ökonomische Konsequenzen. In: Hein, Eckhard (Hrsg.): Löhne, Beschäftigung, Verteilung und Wachstum. Marburg: Metropolis-Verlag: 185-208.
- Schulten, Thorsten (2006): Gesetzliche Mindestlöhne und tarifvertragliche Mindestlöhne in Europa – ein internationaler Überblick. In: Schulten, Thorsten / Bispinck, Reinhard / Schäfer, Claus (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg: VSA: 9-27.
- Tijdens, Kea / van Klaveren, Maarten / Houwing, Hester / van der Meer, Marc / van Essen, Marieke (2006): Industry Report: Temporary Agency Work in the Netherlands. Draft. Amsterdam.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (2006): Mindestlöhne – Gefahr für den Arbeitsmarkt. Argumentation. Die Stimme der Wirtschaft vom 14.3.2006. München.

- Vitols, Katrin (2003): Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung Nr. 05/2003. Duisburg.
- Vitols, Katrin (2004): Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit zur Steuerung des deutschen Arbeitsmarktes. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung Nr. 08/2004. Duisburg.
- Weinkopf, Claudia (2006): A Changing Role of Temporary Agency Work in the German Employment Model? In: International Employment Relations Review (*im Erscheinen*).