

Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf\*

## Revitalisierung der Tarifpolitik durch den gesetzlichen Mindestlohn?\*

**Zusammenfassung** – Seit Januar 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde. Die Mindestlohneinführung ist Teil eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie, das darauf abzielt, die Tarifbindung wieder zu erhöhen und Allgemeinverbindlicherklärungen zu erleichtern. In diesem Beitrag gehen wir der Frage nach, ob und inwieweit die in einigen anderen Ländern festgestellten ripple-Effekte – also Verhandlungen über höhere Tariflöhne auf der Plattform des Mindestlohns – auch in Deutschland zu erwarten sind. Auf der Basis der Erfahrungen mit den branchenbezogenen Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und der Übertragung einer Ländertypologie auf unterschiedliche Branchen in Deutschland arbeiten wir systematische Gründe für mögliche Branchenunterschiede heraus und identifizieren Faktoren, die hierfür von Bedeutung sind. Aus unserer Sicht ist noch offen, ob und inwiefern es gelingen wird, die auf der politischen Ebene angestrebte Stärkung des Tarifvertragssystems zu realisieren. Letztlich hängt vieles davon ab, ob die Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland konsequent und ernsthaft betrieben wird.

## Revitalisation of collective bargaining through the statutory minimum wage?

**Abstract** – In January 2015, Germany introduced a statutory minimum wage of € 8.50 per hour. The new Minimum Wage Act is part of a more extensive legislative package bearing the programmatic title of ‘Act on the Strengthening of Free Collective Bargaining’ with the aim to increase coverage by collective agreement and facilitate the process of declaring collective agreements generally binding. In this contribution, we explore whether and to what extent the so-called ‘ripple effects’ detected in several other countries – i.e. bargaining on higher pay grades based on the platform of the minimum wage – can be expected in Germany too. Based on experience with sector-specific minimum wages and by transferring a country typology to different sectors in Germany, we identify systematic reasons and relevant factors for variation across sectors. In our view, it remains to be seen whether the politically intended promotion of free collective bargaining will be successful in practice. Finally, the effects of the statutory minimum wage largely depend on whether the enforcement of the statutory minimum wage is taken seriously and consequently.

Key words: **minimum wage, collective bargaining, unions, employer associations, ripple effects** (JEL: J31, J51, J52, J81)

---

\* Prof Dr. Gerhard Bosch, Jg. 1947, Geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, 47057 Duisburg.  
E-Mail: gerhard.bosch@uni-due.de.

Claudia Weinkopf, Jg. 1963, Stellvertretende Geschäftsführende Direktorin des IAQ und Leiterin der Forschungsabteilung „Flexibilität und Sicherheit“.  
E-Mail: claudia.weinkopf@uni-due.de.

\*\* Artikel eingegangen: 15.10.2014  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 14.2.2015.