



IW-Report 18/2020

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Schriftliche Anhörung der Mindestlohnkommission
Hagen Lesch, Christoph Schröder

Köln, 05.05.2020

Inhaltsverzeichnis

1	Grundsätzliche Einschätzungen	3
2	Deutschlands Mindestlohn im europäischen Vergleich	4
3	Lohnstruktureffekte und Verteilungswirkungen	6
3.1	Mindestlohn und Armutsgefährdungsschwellen im internationalen Vergleich	6
3.2	Mindestlohn und Altersarmut	8
3.3	Einfluss des Mindestlohns auf die Lohnverteilung	9
3.4	Mindestlohn und Einkommensarmut	12
4	Mindestlohn und Tarifgeschehen	15
5	Anpassungsmechanismus	19
	Literatur	21
	Tabellenverzeichnis	26
	Abbildungsverzeichnis	27

JEL-Klassifikation:

K31 - Arbeitsrecht

J31 - Lohnniveau, Lohnstruktur

J81 - Arbeitsbedingungen

1 Grundsätzliche Einschätzungen

Der gesetzliche Mindestlohn wurde 2015 im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes eingeführt, um die Tarifautonomie zu stärken und um angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen (Bundesregierung, 2014). Im Gesetzentwurf vom 28. Mai 2014 wird die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns damit begründet, dass die Beschäftigten vor unangemessen niedrigen Löhnen geschützt würden. Gleichzeitig werde dafür gesorgt, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht zu Lasten der Beschäftigten durch die Vereinbarung immer niedrigerer Löhne stattfinde, sondern um die besseren Produkte und Dienstleistungen. Er stelle zugleich einen Beitrag dar, um die finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme zu schützen.

Die aufgrund einiger Simulationsstudien abgeleitete Befürchtung, der Mindestlohn bewirke einen massenhaften Abbau von Arbeitsplätzen, hat sich bislang nicht bewahrheitet. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Eingriffsintensität des Mindestlohns in das Lohngefüge – insbesondere in Berechnungen auf der Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) – ex ante deutlich überschätzt wurde. Hinzu kommt, dass der Mindestlohn bislang durch konjunkturell günstige Rahmenbedingungen flankiert wurde und er in einem offenbar nicht unerheblichen Ausmaß umgangen wurde.

Die Eingriffsintensität wurde vor Einführung des Mindestlohns auf bis zu 17 Prozent geschätzt (Brenke, 2014; Kalina/Weinkopf, 2014; Lesch et al. 2014). Grundlage waren Daten des SOEP. Berechnungen auf der Basis der Verdienststrukturerhebung ermittelten hingegen nur eine Mindestlohnbetreffenheit von 11 Prozent (Mindestlohnkommission, 2016). Neuere Auswertungen deuten zudem auf umfangreiche Verstöße hin (Fedorets et al., 2019). Für das Jahr 2017 liegen die Schätzungen bei 1,8 Millionen Fällen (1,3 Millionen bei Personen in einer Haupt- und 0,5 Millionen Fälle bei Personen in einer Nebentätigkeit). Diese beiden Effekte wurden in den ursprünglichen Prognosen über die Arbeitsmarktwirkungen des Mindestlohns nicht angemessen berücksichtigt. In den Simulationen wurden aber auch die Arbeitsnachfrageelastizitäten überschätzt.

Aktuelle Analysen zeigen: Je nach Modellschätzung induzierte der Mindestlohn bei den betroffenen Beschäftigten einen Anstieg der Entlohnung zwischen 6 und 10 Prozent (Börschlein/Bossler, 2019). Umstritten ist dabei, ob es gleichermaßen zu einem Anstieg von Bruttostunden- und Bruttomonatslöhnen gekommen ist. Sofern Unternehmen auf die mindestlohninduzierte Stundenlohnsteigerung mit einer Reduzierung der Arbeitszeiten reagieren, wirkt sich dies negativ auf die Monatslöhne aus. Durch eine solche Arbeitszeitreduktion können die steigenden Lohnkosten ausgeglichen werden. Das mindert auch mögliche negative Effekte auf die Beschäftigung.

Je nach Datengrundlage und Methode lassen sich keine oder nur geringfügige Effekte auf die reguläre Beschäftigung nachweisen (Caliendo et al., 2019; Börschlein/Bossler, 2019). Es hat allerdings unmittelbar nach der Einführung des Mindestlohns einen Substitutionseffekt zwischen geringfügiger und regulärer Beschäftigung gegeben (Lesch/Schröder, 2016). Dadurch kam es zu

einer Reduktion bei der geringfügigen Beschäftigung um 180.000 Stellen. Das entsprach allerdings nur etwa 2,4 Prozent aller Minijobs (Caliendo et al., 2018).

Neben Lohn- und Beschäftigungseffekten wurden in einigen Branchen auch Preissteigerungen beobachtet. Gesamtwirtschaftlich spielten solche mindestlohninduzierten Preiseffekte aber keine Rolle (Lesch/Schröder, 2016). Insgesamt ging die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns mit erstaunlich geringen Effekten einher. Offen bleibt dabei, wie der Mindestlohn auch unter konjunkturell ungünstigeren Bedingungen arbeitsmarktpolitisch zu bewerten ist. Bei einer Rezession oder bei einer deutlichen Anhebung des Mindestlohns können durchaus negative Beschäftigungseffekte eintreten (Köppl-Turyna et al., 2019). Die derzeitige, durch die Corona-Pandemie verursachte Wirtschaftskrise wird für den gesetzlichen Mindestlohn vermutlich zur Nagelprobe.

2 Deutschlands Mindestlohn im europäischen Vergleich

Im EU-Vergleich nimmt Deutschland in absoluter Betrachtung einen Platz im vorderen Mittelfeld ein. Unter den 21 Ländern mit einem staatlich festgesetzten Mindestlohn hat es, auf die Stunde gerechnet, den siebthöchsten Wert. Nicht in die Betrachtung einbezogen sind allerdings die skandinavischen Länder, die keinen gesetzlichen, aber einen tariflichen Mindestlohn mit hoher Reichweite aufweisen. Auffallend ist, dass zwischen einer Gruppe wirtschaftlich hochentwickelter Länder und dem Rest der EU eine große Lücke klafft. Die von Luxemburg angeführte und von Deutschland abgeschlossene Spitzengruppe deckt eine Spanne von 12,38 bis 9,35 Euro je Stunde ab. Im hinter Deutschland an achter Stelle platzierten Spanien beträgt der Mindestlohn lediglich 5,76 Euro. Für sein hohes Wohlstandsniveau ist das Preisniveau in Deutschland relativ niedrig. Weist man die Mindestlöhne daher kaufkraftbereinigt zum deutschen Preisniveau aus, klettert Deutschland an die vierte Position und lässt dann auch das Vereinigte Königreich, Belgien und Irland hinter sich. Der Mindestlohn der Niederlande liegt kaufkraftbereinigt nur noch 1 Prozent über dem deutschen Niveau und der Abstand zu Frankreich reduziert sich auf 25 Prozent. Umgekehrt verringert sich der Abstand zu den übrigen Ländern, da ein niedrigeres Lohn- und Einkommensniveau meist auch mit niedrigeren Preisen einhergeht (Tabelle 2-1).

Um die Höhe des Mindestlohns eines Landes international einzuordnen, kann man sie auch in Relation zum mittleren Lohn setzen – diese Messzahl wird als Kaitz-Index bezeichnet. Häufig wird hierzu der monatliche Mindestlohn eines Vollzeitarbeitnehmers mit dem Median des Monatsverdiensts aller Vollzeitarbeitnehmer verglichen. Bei dieser Betrachtung ergibt sich für Deutschland ein – im internationalen Vergleich – niedriger Wert: Der vollzeitbeschäftigte Mindestlohnbezieher kommt auf 45,6 Prozent des Medianlohns aller Vollzeitbeschäftigten. Unterboten wird dieser Wert in der EU lediglich von Spanien (41,2 Prozent), Tschechien (41,8 Prozent) und Estland (43,1 Prozent). In Frankreich, Slowenien und Portugal beträgt der so berechnete Kaitz-Index dagegen um die 60 Prozent. Deutschland hat jedoch eine hohe Teilzeitquote und in der Industrie sind die Verdienste hierzulande im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen besonders hoch (Schröder, 2019). Da in der Industrie aber wenige Beschäftigte Teilzeit arbeiten, ist der relative Unterschied zwischen dem Median-Stundenlohn der Vollzeitbeschäftigten und

dem aller Beschäftigten hierzulande deutlich größer als in den meisten anderen EU-Ländern. Nimmt man als Maßstab den Medianstundenlohn aller Beschäftigten, liegt der Kaitz-Index für Deutschland international im Mittelfeld (Tabelle 2-1). Deutschland belegt dann mit einem Wert von knapp 52 Prozent den zehnten Rang unter 18 Ländern. Damit liefert der europäische Vergleich keinen Beleg dafür, dass der Mindestlohn in Deutschland besonders vorsichtig gewählt wurde.

Tabelle 2-1: Mindestlohn in Europa

	Nominal	zu deutschen Preisen	Vollzeit-arbeitnehmer	Alle Arbeitnehmer
	In Euro		Kaitz-Index	
Luxemburg	12,38	10,20	53,8	58,8
Frankreich	10,15	9,60	61,6	62,8
Niederlande	10,14	9,44	47,0	57,6
Deutschland	9,35	9,35	45,6	51,6
Belgien	9,66	9,07	46,3	51,3
Vereinigtes Königreich	9,35	8,31	54,5	60,1
Irland	9,80	8,03	47,5	45,0
Slowenien	5,44	6,68	58,7	60,6
Spanien	5,76	6,50	41,2	44,4
Polen	3,50	6,41	47,0	54,7
Litauen	3,72	5,90	51,2	56,5
Rumänien	2,81	5,65	k.A.	k.A.
Tschechien	3,40	5,02	41,8	45,3
Slowakei	3,33	4,95	49,3	50,2
Ungarn	2,85	4,85	51,8	51,0
Kroatien	3,17	4,83	k.A.	k.A.
Griechenland	3,76	4,65	47,5	43,0
Portugal	3,83	4,60	61,4	63,9
Estland	3,48	4,53	43,1	46,9
Bulgarien	1,87	3,86	k.A.	k.A.
Lettland	2,54	3,59	50,4	57,9

Mindestlohn zu deutschen Preisen: Kaufkraftbereinigt mit den Kaufkraftparitäten für Konsumausgaben, umgerechnet auf deutsches Preisniveau; Kaitz Index: Mindestlohn in Prozent des Medianlohns, Mindestlohn alle Arbeitnehmer: Mindestlohn je Stunde in Prozent des Medianlohns je Stunde aus Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung 2014, fortgeschrieben mit der Entwicklung des Kaitz-Index für Vollzeitarbeitnehmer; k.A. = keine Angabe

Quellen: Eurostat; OECD; WSI; eigene Berechnungen

3 Lohnstruktureffekte und Verteilungswirkungen

3.1 Mindestlohn und Armutsgefährdungsschwellen im internationalen Vergleich

Die Europäische Kommission (2020) setzt sich für existenzsichernde Mindestlöhne ein. Dabei verweist sie auf den 6. Grundsatz der europäischen Säule sozialer Rechte. Danach haben „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Es werden angemessene Mindestlöhne gewährleistet, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht werden; dabei werden der Zugang zu Beschäftigung und die Motivation, sich Arbeit zu suchen, gewahrt. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist zu verhindern. Alle Löhne und Gehälter werden gemäß den nationalen Verfahren und unter Wahrung der Tarifautonomie auf transparente und verlässliche Weise festgelegt.“ Nicht thematisiert wird hierbei, ob es bei der Festsetzung des Mindestlohns einen Zielkonflikt zwischen Beschäftigungssicherung und Armutsvermeidung gibt. Zu hinterfragen ist zudem, ob der Mindestlohn allein oder in Verknüpfung mit Sozialleistungen einen angemessenen Mindestlebensstandard sichern soll. So erhalten erwerbstätige Bezieher von Arbeitslosengeld II (ALG II) einen Freibetrag von maximal 300 Euro. Anrechenbar auf den Freibetrag sind Verdienste bis maximal 1.200 Euro. Bei durchschnittlichen (anerkannten) Kosten der Unterkunft ergibt sich für das Jahr 2020 insgesamt ein kombiniertes Einkommen von 1.118 Euro, was in etwa im Bereich der Armutsgefährdungsgrenze liegt. Ohne Transferzahlung wäre hierfür indes ein Arbeits-einkommen von 1.481 Euro erforderlich. Der deutsche Mindestlohn liegt im Jahr 2020 bei einer durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit von 38,2 Stunden bei 1.554 Euro, also über diesem Wert. Damit wird der Einkommensbereich von 1.200 bis 1.481 Euro, der in Kombination mit ALG II (bei durchschnittlichen Wohnkosten) zu identischen Nettoeinkommen führt, übersprungen. Folglich werden Lohnzuwächse, die über den Mindestlohn hinausgehen, auch mit steigenden Nettoeinkommen belohnt.

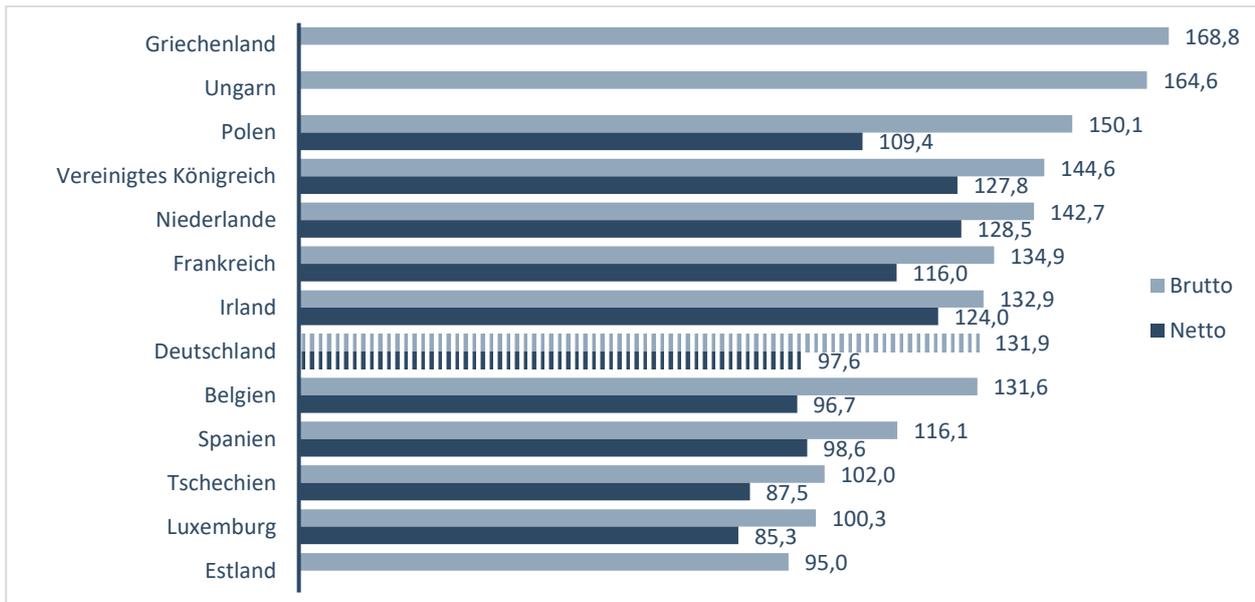
Die Europäische Kommission (2020) macht keine genauen Vorgaben, was unter einem existenzsichernden Lohn zu verstehen ist. Genannt werden zwei Möglichkeiten: Zum einen der Wert eines länderspezifischen Warenkorb, der einen angemessenen Lebensstandard widerspiegelt, und zum anderen die Armutsgefährdungsschwelle. Das Nettoeinkommen eines Mindestlohnempfängers sollte dann in einem Fall ausreichend sein, um diesen Warenkorb zu finanzieren und im anderen Fall hoch genug sein, um den Schwellenwert für Einkommensarmut zu über-treffen. Als Schwellenwert für Armutsgefährdung gelten nach einer Konvention 60 Prozent des bedarfsgewichteten Netto-Pro-Kopf-Einkommens.

In der Europäischen Union ist der Mindestlohn brutto meist höher als die Armutsgefährdungsschwelle. In Deutschland beträgt der Abstand ebenso wie in Belgien, Irland und Frankreich rund ein Drittel (Abbildung 3-1). Auf den ersten Blick überraschend sind die geringen Unterschiede zwischen Frankreich und Deutschland, obwohl der Mindestlohn in Frankreich auf die Stunde gerechnet und im Vergleich zum Medianlohn wesentlich höher liegt. In Frankreich ist jedoch durch die gesetzliche 35-Stunden-Woche die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten wesentlich

niedriger, sodass sich auf Monats- und Jahresbasis nur ein geringer Unterschied ergibt. Lediglich in Estland liegt der Brutto-Mindestlohn unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle. Griechenland und Ungarn haben in Relation zum Schwellenwert den höchsten Mindestlohn – er liegt dort um rund zwei Drittel höher.

Abbildung 3-1: Mindestlohn und Armutsgefährdungsschwelle 2018

Mindestlohn in Prozent der Armutsgefährdungsschwelle für einen Alleinstehenden 2018



Mindestlohn je Monat für einen Vollzeitarbeitnehmer; Netto: nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben

Quellen: OECD; eigene Berechnungen

Relevanter ist der Vergleich zwischen dem Netto-Mindestlohn und der Armutsgefährdungsschwelle, da diese über das verfügbare Einkommen definiert ist. Hier kommen die unterschiedlichen Abzüge für Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zum Tragen. So bleibt der Netto-Mindestlohn in Frankreich um 16 Prozent über der Gefährdungsschwelle, während in Deutschland der Netto-Mindestlohn für einen Alleinstehenden knapp nicht ausreicht, um relative Einkommensarmut zu vermeiden. Der Abstand zur Gefährdungsschwelle fällt mit 2,4 Prozent aber sehr gering aus, sodass nach dieser EU-Definition auch in Deutschland der Mindestlohn als existenzsichernder Lohn bezeichnet werden kann. Ebenfalls unmittelbar unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle liegt der Netto-Mindestlohn in Spanien und Belgien. Dagegen liegen die Mindestlohnbezieher in den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich und in Irland mit einem Viertel am weitesten über der Armutsgefährdungsschwelle. Hingegen verfehlen die Mindestlohnbezieher in Tschechien und Luxemburg die Armutsgefährdungsschwelle mit einem Abstand von 12 beziehungsweise 15 Prozent deutlich. In Luxemburg liegt die Armutsgefährdungsschwelle allerdings auch mit Abstand am höchsten. Dies ist bei der Diskussion über existenzsichernde Verdienste zu berücksichtigen. Denn die subjektiv empfundene Einkommensarmut hängt nicht nur von der Quote der relativen Einkommensarmut, sondern auch vom Einkommensniveau ab (Schröder, 2013). In dieses Bild passt, dass die Luxemburger neben den Skandinaviern zum Zeitpunkt der letzten Befragung besonders selten von subjektiver Einkommensarmut betroffen waren, obwohl die Einkommensarmutsquote damals nur knapp unter dem EU-

Durchschnitt lag. Daher ist es auch schwierig zu beurteilen, ob die Mindestlöhne in Luxemburg weniger existenzsichernd sind als etwa in den Nachbarländern Belgien oder Deutschland.

3.2 Mindestlohn und Altersarmut

Die Gewerkschaften begründen Forderungen nach einem Mindestlohn von 12 Euro auch damit, dass damit Altersarmut und die Abhängigkeit von staatlichen Sozialleistungen im Alter vermieden werden soll (NGG, 2019). Einfluss kann ein Mindestlohn von 12 Euro auf die Altersarmut erst in fernerer Zukunft entfalten, wenn sich die höheren Löhne auch in höheren Entgeltpunkten niederschlagen. Durch die von der Regierung beschlossene, aber noch nicht in Kraft getretene Grundrente, werden kleine Renten zukünftig jedoch aufgestockt (Bundesregierung, 2020). Dies geschieht in der Weise, dass die durchschnittliche Zahl an Entgeltpunkten bis zu einem Maximalwert von 0,8 Entgeltpunkten für 35 Jahre unter bestimmten Voraussetzungen verdoppelt wird. Eine Vollzeit-Beschäftigung (38,2 Wochenstunden) zum Mindestlohn von 2019 erbringt 0,47 und ein Stundenlohn von 12 Euro 0,62 Entgeltpunkte (Tabelle 3-1). In beiden Fällen würden die Rentenansprüche damit auf 0,8 Entgeltpunkte pro Jahr erhöht. Da von diesem Grundrentenzuschlag aber wieder 12,5 Prozent abgezogen werden, ergibt sich eine kleine Differenzierung. So kommt ein Mindestlohnempfänger nach 35 Jahren auf einen selbst erarbeiteten Rentenanspruch von 545 Euro. Das sind immerhin 167 Euro weniger als ein Vollzeitbeschäftigter mit einem Stundenlohn von 12 Euro erhielte. Durch den Grundrentenzuschlag schmilzt die Differenz aber auf 21 Euro zusammen. Nach 45 Beitragsjahren ergibt sich eine Differenz von gut 68 Euro, da in diesem Fall die Rentenbeiträge für 10 Beitragsjahre nicht durch die Grundrente aufgestockt werden und die höheren Einzahlungen der 12-Euro-Verdiener daher voll auf die Rentenzahlungen durchschlagen. Mit den Rechengrößen von 2019 erhält ein Mindestlohnempfänger somit einschließlich Grundrente 1.034 Euro, ein Vollzeitbeschäftigter mit 12 Euro Stundenlohn käme auf 1.102 Euro.

Tabelle 3-1: Mindestlohn und Rentenansprüche

Rechengrößen von 2019, Angaben in Euro

	Mindestlohn 2019	Mindestlohn 12 Euro
Mindestlohn	9,19	12,00
Monatslohn bei Vollzeit	1.527	1.994
Entgeltpunkte 2019	0,47	0,62
Rentenanspruch nach 35 Beitragsjahren	545	712
Grundrentenzuschlag	333	187
Rentenanspruch 35 Jahre mit Grundrentenzuschlag	878	899
Rentenanspruch nach 45 Beitragsjahre	701	915
Rentenanspruch 45 Jahre mit Grundrentenzuschlag	1.034	1.102
Nettorente (45 Beitragsjahre mit Grundrente)	927	988

Quellen: Bundesregierung; BMAS; eigene Berechnungen

Der Entwurf des Grundrentengesetzes sieht zudem einen neuen Freibetrag bei der Grundsicherung im Alter vor. Er beträgt maximal 212 Euro im Jahr 2019 und 216 Euro im Jahr 2020 (halber Grundbedarf). Der Maximalbetrag ist bereits bei einer Rente von 474 Euro (2019) beziehungsweise 487 Euro (2020) ausgeschöpft und damit nach 35 Beitragsjahren für einen Vollzeitbeschäftigten überschritten. Damit erhielte diese Person im Rentenalter als Alleinlebender einschließlich der Grundsicherung im Alter bei durchschnittlich hohen anerkannten Kosten der Unterkunft – 385,59 Euro im Oktober 2019 – netto 1.022 Euro gezahlt. Auch bei einem Stundenlohn von 12 Euro bestünde noch ein kleiner Anspruch auf Grundsicherung im Alter, da die Nettorente mit 988 Euro knapp unter diesem Betrag liegt. Unter dem Strich würde sich das Nettoeinkommen daher nicht verändern. Selbst wenn eine Person durchgängig 80 Prozent des Durchschnittsgehalts erzielt und somit jährlich 0,8 Rentenpunkte erwirbt – bei Vollzeitbeschäftigung entspricht dies einem Stundenlohn von 15,60 Euro – ergäbe sich nach 45 Beitragsjahren nur eine Bruttorente von 1.190 Euro. Netto verbleiben davon 1.063 Euro und somit kaum mehr als ein Rentner nach 35 Beitragsjahren mit Mindestlohn einschließlich Grundsicherung im Alter zur Verfügung hätte.

Selbst ein wesentlich höherer Mindestlohn würde also nur dann zu deutlich höheren Alterseinkünften führen, wenn neben der gesetzlichen Rente noch andere Einkünfte vorlägen oder andere Personen im Haushalt über ein höheres Einkommen verfügten. Dies wären dann aber gerade Konstellationen, bei denen keine Einkommensarmut vorliegt. Die Kombination aus Grundrente und Grundsicherungsleistungen führt somit über einen sehr breiten Bereich von Rentenbeiträgen zu ähnlichen Alterseinkünften, wenn sonstige Einnahmequellen fehlen. Besteht Anrecht auf Grundsicherung im Alter, macht es (sofern sonst keine Einkünfte erzielt werden) keinen Unterschied, ob man 34 Jahre lang Vollzeit zum Mindestlohn gearbeitet hat oder ob man als Vollzeitbeschäftigter mit einem Stundenlohn von 13,50 Euro 45 Jahre in die Gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt hat. Denn in beiden Fällen ergäben sich monatliche Nettoeinkommen von rund 1.020 Euro. Damit ließe sich mit einem höheren Mindestlohn kein wesentlicher Beitrag zur Vorbeugung gegen Altersarmut leisten. Die höheren Rentenbeiträge würden vielmehr vor allem jenen nutzen, die gerade nicht einkommensarm sind. Dies sind beispielsweise Personen mit (abbezahlten) selbstgenutzten Wohneigentum oder Rentner, die nicht grundrentenberechtigt sind, weil ihr Nettoeinkommen ohne Grundrentenzuschlag 1.250 Euro übersteigt.

3.3 Einfluss des Mindestlohns auf die Lohnverteilung

In wieweit eine Erhöhung des Mindestlohns auch zu einem höheren Lebens-Erwerbseinkommen führt, hängt auch davon ab wie sich die Verdienste nach einem Start oder Neustart in die Erwerbstätigkeit entwickeln. Wird beispielsweise die Lohnverteilung im unteren Entgeltbereich durch einen hoch angesetzten Mindestlohn stark gestaucht, kann dies auch bedeuten, dass etwa ein ungelernter Arbeitnehmer, der sich unterhalb der Fachkräftequalifikation weiterentwickelt, nur geringe Einkommenszuwächse erhält. Dies könnte wiederum die Motivation dämpfen, sich weiter zu qualifizieren. Insofern ist eine Verringerung der Lohnungleichheit durch einen Mindestlohnanstieg nicht uneingeschränkt positiv zu bewerten.

Betrachtet wird zunächst das Verhältnis der Entgelte der ungelerten Arbeitskräfte zu jenen der Fachkräfte. Hier zeigen die Ergebnisse der laufenden Verdiensterhebungen, dass sich bei deutschlandweiter Betrachtung eine anfänglich leichte Stauchung der Lohnstruktur inzwischen aufgelöst hat. Vielmehr hatte die mittlere Leistungsgruppe, die Tätigkeiten beschreibt, die normalerweise eine berufliche Ausbildung erfordern, zwischen dem letzten Quartal 2014 und dem zweiten Quartal 2019 die höchsten Verdienstanstiege (Tabelle 3-2). Hierbei kompensieren sich eine leichte Stauchung der Verdienststruktur im Dienstleistungssektor einerseits und ein Auseinanderdriften der Einkommen im Produzierenden Gewerbe andererseits. Möglicherweise verstärkt im Produzierenden Gewerbe, dessen Entgelte zumeist deutlich über Mindestlohniveau liegen, der Fachkräfteengpass die Lohnungleichheit, während im niedriger bezahlten Dienstleistungsbereich der Mindestlohn zu einer Anhebung der unteren Lohngruppen geführt haben könnte. Im Dienstleistungsbereich zeigt sich eine leichte Rückbildung der Lohnstauchung.

Tabelle 3-2: Verdienstentwicklung nach Leistungsgruppen in Prozent

Vollzeitbeschäftigte je bezahlter Stunde ohne Sonderzahlungen

	4. Quartal 2014 – 1. Quartal 2015	4. Quartal 2014 – 2. Quartal 2017	4. Quartal 2014 – 2. Quartal 2019
Deutschland			
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen			
Ungelernte Arbeitnehmer	0,7	5,7	11,5
Angelernte Arbeitnehmer	0,6	5,0	10,2
Fachkräfte	0,3	5,8	12,6
Herausgehobene Fachkräfte	-0,2	5,4	11,6
Führungskräfte	-0,2	5,9	11,6
Alle Arbeitnehmer	0,3	5,6	11,9
Dienstleistungen			
Ungelernte Arbeitnehmer	0,6	7,1	14,3
Angelernte Arbeitnehmer	0,5	6,5	12,2
Fachkräfte	0,4	6,2	14,1
Herausgehobene Fachkräfte	-0,6	5,3	11,8
Führungskräfte	-0,8	5,2	11,8
Alle Arbeitnehmer	-0,1	5,2	12,7
Produzierendes Gewerbe			
Ungelernte Arbeitnehmer	1,0	4,7	7,7
Angelernte Arbeitnehmer	0,5	4,6	8,3
Fachkräfte	0,4	5,7	10,4
Herausgehobene Fachkräfte	0,4	5,4	10,7
Führungskräfte	0,7	7,2	11,2

Alle Arbeitnehmer	0,9	6,2	10,4
Ostdeutschland			
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen			
Ungelernte Arbeitnehmer	5,7	13,2	18,2
Angelernte Arbeitnehmer	2,7	9,8	16,1
Fachkräfte	2,5	9,1	17,0
Herausgehobene Fachkräfte	0,8	7,1	14,8
Führungskräfte	1,0	7,8	13,5
Alle Arbeitnehmer	2,5	8,9	15,9
Dienstleistungen			
Ungelernte Arbeitnehmer	5,7	15,2	21,5
Angelernte Arbeitnehmer	3,2	10,5	17,7
Fachkräfte	3,0	9,4	18,5
Herausgehobene Fachkräfte	0,2	6,3	14,5
Führungskräfte	0,5	7,2	13,0
Alle Arbeitnehmer	2,3	8,5	16,7
Produzierendes Gewerbe			
Ungelernte Arbeitnehmer	4,9	9,7	13,9
Angelernte Arbeitnehmer	2,6	9,9	14,5
Fachkräfte	1,7	8,8	15,0
Herausgehobene Fachkräfte	2,2	9,3	15,4
Führungskräfte	2,2	9,3	14,6
Alle Arbeitnehmer	2,7	9,4	14,8

Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten

Quellen: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

In den ostdeutschen Bundesländern, wo der Mindestlohn aufgrund des dort niedrigeren Lohnniveaus für mehr Beschäftigte relevant ist, zeigt sich dagegen eine deutliche Lohnstauchung, die sich nach 2017 jedoch deutlich abgeschwächt hat. Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor. So haben sich die Löhne der Ungelernten im ostdeutschen Produzierenden Gewerbe unmittelbar nach der Einführung des Mindestlohns unter allen Leistungsgruppen am stärksten erhöht. Diese Lohnstauchung hatte sich 2017 aber abgebaut und inzwischen umgekehrt. Denn über den Gesamtzeitraum vom 4. Quartal 2014 bis Mitte 2019 fiel die Lohnerhöhung der Ungelernten in der ostdeutschen Industrie unter allen Leistungsgruppen am schwächsten aus. Im ostdeutschen Dienstleistungssektor ist dagegen noch eine deutliche Lohnstauchung erkennbar, wobei die Lohnsteigerungen je niedriger ausfallen, je höher die Tätigkeitsanforderungen sind. Gleichwohl hat sich auch in diesem Fall die Lohnstauchung zwischen 2017 und 2019 etwas zurückgebildet.

Bei den Branchen zeigt sich zwischen den Rändern eine Konvergenz. So sind in acht der zehn Branchen, die Ende 2013 den niedrigsten Durchschnittslohn gezahlt haben, die Verdienste bis zum 2. Quartal 2019 überdurchschnittlich gestiegen. In Ostdeutschland war dies sogar in neun von zehn Branchen, die am geringsten entlohnten, der Fall. Umgekehrt stiegen in sieben der zehn vor Einführung des Mindestlohns (4. Quartal 2014) bestvergütenden Branchen die Verdienste nur unterdurchschnittlich. In Ostdeutschland galt dies für acht der Top-10-Branchen.

Insgesamt zeigt sich also ein leichter Rückgang der Lohnungleichheit nach der Einführung des Mindestlohns. Auch aktuelle Ergebnisse auf Basis des SOEP bestätigen dies und machen zudem einen zuletzt leicht zurückgehenden Anteil des Niedriglohnsektors aus (Fedorets et al., 2020, 95). Dabei ist die Lohnungleichheit in der unteren Hälfte der Verteilung (Relation des Medians zum 10-Prozent-Perzentil) bereits seit 2006 rückläufig. Zeitgleich mit der Einführung des Mindestlohns war der Rückgang der Ungleichheit am stärksten. Ein kausaler Zusammenhang wurde indes nicht untersucht.

Die Wirkung des Mindestlohns auf die Lohnverteilung und die Einkommensarmut hängt auch davon ab, ob er tatsächlich gezahlt wird. Hier gibt es sehr unterschiedliche Zahlen zur Nicht-Anwendung. Auf Basis der aktuellen SOEP-Zahlen (Version 35) reicht die Spanne für das Jahr 2018 von 750.000 bei der Direktabfrage über 2,4 Millionen beim berechneten vereinbarten Stundenlohn bis zu 3,8 Millionen Beschäftigten beim errechneten tatsächlichen Stundenlohn. Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes auf Basis der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung des Jahres 2018 belief sich die Zahl der Unterschreiter (Verdienst weniger als 8,79 Euro) nur auf 509.000 (Statistisches Bundesamt, 2020). Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse mit Mindestlohn (hier: Stundenlohn zwischen 8,79 Euro bis unter 8,89 Euro) betrug 930.000 und hat sich damit gegenüber 2015 halbiert.

Eine eigene Auswertung mit Daten des SOEP für das Jahr 2017 auf Basis des errechneten vereinbarten Stundenlohns bestätigt die Gesamtzahl von damals 2,3 Millionen Unterschreitern. Von diesen hatten aber nur knapp 1,5 Millionen einen Stundenlohn von weniger als 8 Euro. Aus dieser Gruppe war wiederum nur jeder Dritte (knapp 500.000) vollzeitbeschäftigt. Die meisten Beschäftigten mit Stundenlohn unter 8 Euro hatten dagegen Minijobs (670.000).

3.4 Mindestlohn und Einkommensarmut

Mit der Einführung und Erhöhung des Mindestlohns sind Umverteilungseffekte verbunden, sofern die Erhöhung nicht durch Produktivitätssteigerungen aufgefangen wird. Kommt es beispielsweise zu Preiserhöhungen, verzichten die Konsumenten auf einen Teil ihres Realeinkommens zugunsten der Mindestlohnempfänger. Dies wird am ehesten akzeptiert werden, wenn die Mindestlohnempfänger tatsächlich im besonderen Maße von Einkommensarmut bedroht sind. Dies ist aber nicht der Fall. So war vor Einführung des Mindestlohns nur jeder fünfte Arbeitnehmer und jeder siebte Vollzeit Arbeitnehmer von Einkommensarmut betroffen (Heumer et al., 2013). Selbst Vollzeit Arbeitnehmer mit geringem Lohn (damals unter 7,50 Euro), trugen mit ihren Verdiensten in 60 Prozent der Fälle weniger als die Hälfte zum Haushaltseinkommen bei (ebenda). In der amtlichen Statistik lässt sich kein Einfluss des Mindestlohns auf die

Armutsgefährdungsquote von Arbeitnehmern erkennen: Seit 2011 bewegt sich die Quote laut den Mikrozensus-Erhebungen in dem engen Korridor von 7,5 bis 7,7 Prozent.

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag der Mindestlohnkommission zeigt lediglich einen marginal negativen, aber weder robusten noch statistisch signifikanten Effekt des Mindestlohns auf die Armutsgefährdung (Bruckmeier/Becker, 2018, S. 15). Eigene Berechnungen auf Grundlage des SOEP zeigen, dass die Einkommensarmut bei Arbeitnehmern stark mit der Arbeitszeit zusammenhängt. So beträgt die Armutsgefährdungsquote bei Vollzeitarbeitnehmern, die den Mindestlohn, aber weniger als 10 Euro als (errechneten) vereinbarten Stundenlohn erhalten, 12 Prozent. Dieser Wert liegt nicht nur deutlich unter der Quote für die Bevölkerung insgesamt (16,7 Prozent), sondern beträgt nur knapp die Hälfte des Werts der Teilzeitbeschäftigten aus derselben Stundenlohnkategorie. Selbst bei Teilzeitbeschäftigten mit einem Stundenlohn von mindestens 10 Euro ist die Quote nach höher (13,6 Prozent). Naturgemäß verringert sich mit höherem Stundenverdienst die Armutsgefährdungsquote bei Vollzeitarbeitnehmern weiter deutlich.

Daraus lässt sich indes nicht schließen, dass mit einem höheren Mindestlohn die Armutsgefährdungsquote drastisch sinken würde, und zwar selbst dann nicht, wenn es zu keinen negativen Beschäftigungseffekten käme und auch die Arbeitszeit nicht reduziert würde. Auf Basis von Berechnungen der vertraglich vereinbarten Stundenlöhne aus den SOEP-Daten des Jahres 2017 wurden daher drei Varianten simuliert:

1. Alle Verdienste unterhalb des Mindestlohns wurden auf den damaligen Mindestlohn von 8,84 Euro angehoben.
2. Alle Verdienste zwischen 8,84 Euro und 10,80 Euro wurden auf 10,80 Euro angehoben. Verdienste unter 8,84 wurden proportional zur hypothetischen Erhöhung des Mindestlohns angehoben – also um den Faktor $10,80/8,84$, was einer Erhöhung um 22 Prozent entspricht. Hinter dieser Überlegung steckt, dass es vermutlich auch bei einer Anhebung des Mindestlohns Unterschreiter geben wird, die nicht den Mindestlohn erhalten.
3. Bei dieser Variante werden im Vergleich zur Variante 2 auch die Stundenverdienste unter 8,84 Euro auf 10,80 Euro angehoben.

Der Wert von 10,80 Euro soll dabei übertragen auf die Daten von 2017 eine Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im Jahr 2021 simulieren, so wie sie von manchen Parteien gefordert wird. Denn bei dem letzten Erhöhungsbeschluss der Mindestlohnkommission aus dem Jahr 2018 wurden bereits Tarifabschlüsse aus dem Jahr 2018 berücksichtigt (Mindestlohnkommission, 2018). Die nächste Erhöhungsstufe setzt daher nicht auf 9,35 Euro, sondern auf 9,29 Euro auf. Der Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ist in den Jahren 2018 und 2019 um insgesamt 5,4 Prozent gestiegen, sodass sich nach regelbasierter Anpassung für 2021 ein Mindestlohn von etwa 9,80 Euro ergeben würde. Ein Mindestlohn von 12 Euro läge daher rund 22 Prozent über dem regelbasierten Ansatz. Überträgt man diese Relation auf den 2017 geltenden Mindestlohn von 8,84 Euro, ergibt sich ein Wert von 10,80 Euro. Ausgehend von den erhöhten Stundenlöhnen wurde dann die Erhöhung des Bruttomonatslohns mit den im SOEP angegebenen Arbeitszeiten errechnet. Von dieser Bruttoerhöhung wurden wiederum pauschal 30 Prozent für Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgezogen, um näherungsweise die Nettolohnerhöhung zu

ermitteln. Die Haushaltseinkommen wurden dann schließlich um die Nettolohnanstiege aller betroffenen Haushaltsmitglieder erhöht.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Rückgang bei der Einkommensarmutsquote sowohl mit Blick auf die Beschäftigten als auch auf die Gesamtbevölkerung maximal gut 1 Prozentpunkt beträgt (Tabelle 3-3). Auffallend ist, dass bezogen auf die Gesamtbevölkerung der Rückgang der Einkommensarmutsquote in der Variante 2 (Erhöhung des Mindestlohns auf 10,80 Euro mit gleichbleibender Zahl an Unterschreitern) mit einem halben Prozentpunkt nicht höher ist als bei strikter Einhaltung des derzeitigen Mindestlohns. Und auch die kräftige Erhöhung auf 10,80 (entsprechend etwa 12 Euro im Jahr 2021) würde die Einkommensarmutsquoten nur um einen weiteren halben Prozentpunkt nach unten drücken. Dass der Effekt nicht größer ist, liegt auch daran, dass sich durch die Lohnerhöhung auch der Median der Äquivalenzeinkommen und damit auch die Armutgefährdungsschwelle nach oben schieben, und zwar in Variante 3 um gut 20 Euro. Dadurch fielen rund 300.000 Beschäftigte und andere Personen unter den neuen Schwellenwert für Armutgefährdung, die ohne Lohnanpassung nicht als einkommensarm gelten.

Tabelle 3-3: Simulation eines höheren Mindestlohns im Jahr 2017

Veränderung der Armutgefährdungsquote in Prozentpunkten gegenüber den Ist-Werten

Simulierter Mindestlohn	Beschäftigte	Bevölkerung
8,84 Euro ohne Unterschreiter	-0,4	-0,6
10,80 Euro mit Unterschreitern	-0,8	-0,5
10,80 Euro ohne Unterschreiter	-1,1	-1,1

Basis: Äquivalenzeinkommen (modifizierte OECD-Skala) auf Grundlage des detailliert abgefragten Vorjahreseinkommens (einschließlich des Mietwerts selbstgenutzter Eigentümerwohnungen); 8,84 Euro ohne Unterschreiter: der (berechnete) vereinbarte Stundenlohn wird für Unterschreiter auf den gesetzlichen Mindestlohn angehoben; 10,80 Euro mit Unterschreitern: Für Beschäftigte mit einem vereinbarten Stundenlohn zwischen 8,84 Euro und 10,80 Euro wird der vereinbarte Stundenlohn auf 10,80 Euro angehoben; für Beschäftigte mit einem Stundenlohn unter 8,84 Euro wird der Stundenlohn proportional um 22 Prozent angehoben (Faktor 10,80/8,84); 10,80 Euro ohne Unterschreiter: Der vereinbarte Stundenlohn wird für alle Beschäftigten, die weniger als 10,80 Euro verdienen auf 10,80 Euro angehoben; ein Mindestlohn von 12 Euro im Jahr 2021 würde im Jahr 2017 etwa einen Wert von 10,80 Euro entsprechen.

Quellen: SOEP v34.1; eigene Berechnungen

Zwar würden unter der ceteris-paribus Annahme, dass es keine Beschäftigungseffekte gibt, auch die Sätze für den Grundbedarf und die Renten etwas stärker steigen. Denn es ist beispielsweise anzunehmen, dass die simulierten Lohnerhöhungen auch zu Preiserhöhungen führen, die wiederum zu 70 Prozent in die Berechnung des Grundbedarfs für ALG II-Leistungen eingehen. Insgesamt steigende Verdienste würden ebenfalls zu einem höheren Grundbedarf und ceteris paribus zu steigenden Renten führen. Damit wäre die Gegenbuchung der unter die Armutgefährdungsschwelle fallenden Personen vermutlich etwas überhöht.

Die Simulation macht aber deutlich, dass eine starke Erhöhung des Mindestlohns keine zielgenaue Maßnahme ist, um Erwerbs-einkommensarmut effizient zu verringern, sondern vielmehr eine Umverteilung bis in die Mittelschicht hinein bewirkt. Umso wichtiger ist es, den Mindestlohn so auszugestalten, dass die Beschäftigung nicht gefährdet wird. Denn zum einen ist das

Armutsgefährdungsrisiko bei Arbeitslosigkeit weit höher als bei einer niedrig entlohnten Anstellung. Zum anderen stellt die Möglichkeit zur Teilhabe am Erwerbsleben eine wichtige Entfaltungsmöglichkeit dar. Definiert man (dem Nobelpreisträger Amartya Sen folgend) Armut als Mangel an Entfaltungsmöglichkeiten, ist Arbeitslosigkeit damit nicht nur Risikofaktor, sondern selbst eine Facette von Armut. Hinzu kommt, dass bei sinkender Gesamtbeschäftigungszahl auch der Anstieg der Renten schwächer ausfiel. Wer der Meinung ist, dass der derzeitige Mindestlohn noch Luft nach oben lässt, ehe er beschäftigungsschädigend wirkt, sollte daher Erhöhungsschritte vorsichtig wählen. Durch die hohen Tarifabschlüsse der vergangenen Jahre, würde bereits eine regelbasierte Anpassung zu einem Anstieg des Mindestlohns um 5 Prozent im Jahr 2021 führen. Dies ist angesichts der sich abzeichnenden Rezession und der wirtschaftlichen Schwächung gerade der Kleinbetriebe im Dienstleistungsgewerbe, die einerseits von den verordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie und andererseits von Mindestlohnerhöhungen am stärksten betroffen sind, bereits eine große Herausforderung.

4 Mindestlohn und Tarifgeschehen

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat bereits im Frühjahr 2017 eine qualitative Untersuchung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in acht ausgewählten Branchen durchgeführt (Lesch, 2017). Im Rahmen von telefonisch durchgeführten Interviews wurden Experten der Arbeitgeberverbände danach befragt, wie der gesetzliche Mindestlohn die Tarifverhandlungen, die Tarifabschlüsse und die Tariflohnstruktur beeinflusst.

Tabelle 4-1 gibt einen zusammenfassenden Überblick der wichtigsten Ergebnisse. Als hilfreich erwiesen sich dabei vor allem die Übergangsregelungen, die bis Ende 2017 tarifvertragliche Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn zuließen. Von den acht untersuchten Branchen nutzten fünf die Möglichkeit des Mindestlohngesetzes: die Fleischwirtschaft, das Friseurhandwerk, die Land- und Forstwirtschaft, die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie die Wäscherein im Objektkundengeschäft. Im Bäckerhandwerk scheiterte ein entsprechender Versuch. Eine Nutzung der Übergangsregelung bedeutete aber nicht, dass die Tariflöhne den Mindestlohn über die gesamte Zeitspanne (von 2015 bis 2017) hinweg dauerhaft unterschritten. Es gab nur temporäre Unterschreitungen.

Trotz Übergangsregelung wurden Tarifentgelte durch den Mindestlohn überholt, wodurch die Tarifentgelte faktisch außer Kraft gesetzt wurden. Zu solchen „Verdrängungen“ kam es in der Regel nicht in allen Tarifregionen einer Branche und auch nicht dauerhaft. So waren die neuen Bundesländer häufiger betroffen als die alten Bundesländer. Infolge von Übergangsregelung und „Verdrängung“ hat der Mindestlohn die Tariflohnentwicklung in den untersuchten Niedriglohnbranchen spürbar vorherbestimmt. In der Land- und Forstwirtschaft wurden die Tarifverhandlungen – ebenso wie im ostdeutschen Bäckerhandwerk und im Friseurhandwerk – auch vorübergehend ausgesetzt. Nachdem die Verhandlungen wieder aufgenommen wurden, orientierte sich die Tariflohndynamik dann gezwungenermaßen an der Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns.

Tabelle 4-1: Mindestlohneinflüsse im Überblick

	Bäckerhandwerk	Fleischwirtschaft ¹⁾	Friseurhandwerk	Hotels- und Gastst.	Land- und Forstwirtschaft	Systemgastonomie	Textil- und Bekleidung	Wäschereien
Nutzung der Übergangsregelung		0	0		0		0	0
Negativer Einfluss auf die Tarifbindung						0		
Verdrängung von Tarifentgelten	0		0	0	0	0	0 ²⁾	0
Präjudizierung von Tariflohnerhöhungen	0	0	0	0		0		0
Tarifpolitische Kompensationen						0		
Stauchung der Lohnstruktur	0		0	0	0	0		0
Negativer Einfluss auf die Bereitschaft, Tarifverträge zu schließen	0	0	0					

1) Nur tarifliche Regelung zum Mindestentgelt, kein vollständiger Entgelttarifvertrag vorhanden

2) Verdrängte Tarifentgeltgruppe war nicht besetzt

Quelle: Lesch (2017)

Dass es zum Ausgleich für die Präjudizierung der Tariflohnentwicklung durch den Mindestlohn nicht zu Kompensationen anderer tariflicher Regelungen kam, lag vielfach daran, dass die Tarifstrukturen in den untersuchten Branchen dafür wenig Raum ließen. So sind etwa im nordrhein-westfälischen Friseurhandwerk weder eine Jahressonderzahlung noch ein Urlaubsgeld vorgesehen (NRW-Tarifregister, 2020). Hinzu kam, dass solche Forderungen der Arbeitgeber bei den Gewerkschaften auf Ablehnung gestoßen wären. Umgekehrt forderten die Gewerkschaften, dass zwischen Tariflohn und Mindestlohn ein ausreichender Abstand besteht. Der Mindestlohn hat demnach nicht nur die Tariflohndynamik, sondern auch die Lohnforderungen der Gewerkschaften beeinflusst. In der Folge kam es in einigen Branchen zu einer Stauchung der Tariflohnstruktur (Lesch, 2017).

Beim Blick auf die weitere Entwicklung fällt auf, dass der gesetzliche Mindestlohn in den genannten Branchen die Bereitschaft, Tarifverhandlungen zu führen, nur vereinzelt und auch nur vorübergehend negativ beeinflusst hat. Im Bäckerhandwerk oder im Friseurgewerbe fanden Tarifverhandlungen schon lange vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nur in ausgewählten Regionen statt. Allerdings hat es im Friseurgewerbe in den letzten Jahren in den alten

Bundesländern (zum Beispiel in Niedersachsen, Baden-Württemberg oder Hessen) eine Revitalisierung der Tarifverhandlungen gegeben (Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks, 2010, 2017, 2018, 2019). Dies war aber weniger eine positive Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns. Hintergrund war vielmehr der gescheiterte Versuch, für die Branche einen zweiten tariflichen Branchenmindestlohn zu vereinbaren. Die Arbeitgeber führen dies indirekt auf den gesetzlichen Mindestlohn zurück. Dieser hätte die Gewerkschaft dazu veranlasst, einen Lohnabstand zum Mindestlohn zu fordern, den vor allem die ostdeutschen Arbeitgeber nicht gewähren konnten. Nachdem dies nach dem Auslaufen des ersten tariflichen Branchenmindestlohns im Juli 2016 einen Anschlussarbeitsvertrag verhinderte, unternahmen die Tarifparteien in einigen westdeutschen Regionen neue Anläufe, die auch erfolgreich waren.

In der Systemgastronomie hatten die Arbeitgeber befürchtet, dass der Mindestlohn Tarifverhandlungen überflüssig machen würde (Lesch, 2017). Es gelang aber, auch nach der Einführung des Mindestlohns, neue Abschlüsse zu vereinbaren. Seitdem der Mindestlohn das Tarifgeschehen in der Systemgastronomie beeinflusst, wurden alle Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt. Einigungen gelangen nur noch nach Warnstreiks und unter Einbeziehung eines neutralen Schlichters – nach den Tarifrunden 2014 und 2017 zuletzt im Winter 2019/2020 (NGG, 2014, 2017; BdS, 2017a, 2017b, 2020). Damit hat der Mindestlohn die Konfliktintensität der Tarifverhandlungen in der Systemgastronomie spürbar erhöht. Auch in der Floristik waren bei den letzten Tarifverhandlungen im Jahr 2019 etliche Verhandlungsrunden notwendig, um zu einem neuen Tarifabschluss zu kommen (FDF, 2019).

In der Landwirtschaft wurde – um die Übergangsregelung nutzen zu können – im August 2014 ein tariflicher Branchenmindestlohn vereinbart. Der „Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau“ lief Ende 2017 ohne Nachwirkung aus (GLFA, 2014). Während der Nutzung der Übergangsregelung fanden keine Tarifverhandlungen mehr statt. Erst nach dem Auslaufen des Tarifvertrags wurden in den einzelnen Regionen wieder Tarifverträge geschlossen (Agra Europe, 2018).

In den anderen Branchen hat der Mindestlohn die Bereitschaft der Tarifparteien, Tarifverhandlungen zu führen, weder positiv noch negativ beeinflusst. Einen messbaren Einfluss hat der Mindestlohn hingegen nach wie vor auf die Tariflohnentwicklung und die Tariflohnstruktur. Da die untersten Tarifentgelte zum Teil durch den Mindestlohn direkt determiniert werden – dies ist etwa im nordrhein-westfälischen Friseurhandwerk oder in der Landwirtschaft der Fall –, bewirken Anpassungen des Mindestlohns, dass auch die Tariflöhne entsprechend nachziehen müssen. Im Bäckerhandwerk stellt der Mindestlohn eine unterste Linie für die Tariflohnentwicklung dar. Die Gewerkschaft fordert, dass die Tariflöhne einen bestimmten Abstand zum gesetzlichen Minimum haben. Diesen Ansatz verfolgt die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) auch in der Systemgastronomie, im Hotel- und Gaststättengewerbe oder in der Fleischwirtschaft. In der Floristik rutschte das unterste Tarifentgelt (rein rechnerisch, wenn man als Wochenfaktor 4,35 statt 4,33 wählt) zum 1. Januar 2020 sogar um einen Eurocent unter das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns ab ($1.585 \text{ Euro} / (39 \text{ Wochenstunden} \times 4,35) = 9,34 \text{ Euro}$). Durch eine Tarifierhöhung zum 1. April 2020 liegt der Stundenlohn nun 19 Eurocent über dem Mindestlohn ($1.618 \text{ Euro} / (39 \text{ Wochenstunden} \times 4,35) = 9,54$). In der Fleischwirtschaft bestanden vor Einführung des Mindestlohns lediglich einzelne Haustarifverträge. Es gab keinen

Branchentarifvertrag (SPA, 2016; Stracke, 2017). Um auf die Kritik an den Arbeitsbedingungen in der Branche zu reagieren und in Reaktion auf die Diskussion über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, wurde im Jahr 2013 ein tariflicher Branchenmindestlohn eingeführt (SPA, 2016; Lesch, 2017). Dieser trat zum Juli 2014 in Kraft. Nach dessen Auslaufen Ende 2017 verständigten sich die Tarifparteien Anfang 2018 auf einen zweiten Branchenmindestlohntarifvertrag, bei dem die tarifliche Lohnuntergrenze mit 9,00 Euro je Stunde so festgelegt wurde, dass sie das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreitet. Letztlich trat dieser Mindestlohn aber nicht in Kraft, weil er eine strittige Regelung zu den Umkleidezeiten beinhaltete, die vom zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden wäre (Heitmann, 2018). Daraufhin verzichteten die Tarifparteien, einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit zustellen.

Die im Zuge der Mindestlohneinführung und im unmittelbaren Anschluss beobachtbare Stauchung der Tariflohnstruktur hat sich inzwischen verfestigt. Das gilt etwa für das Bäckerhandwerk in Brandenburg, der (neben Berlin) einzigen Region Ostdeutschlands, wo noch erfolgreich Tarifverhandlungen geführt werden, aber auch für das nordrhein-westfälische Friseurhandwerk. Hier baut die gesamte Tariflohnstruktur auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns auf. Auch in der Systemgastronomie hat sich die Stauchung verfestigt, wenngleich sie im Zuge der letzten Tarifabschlüsse wieder etwas korrigiert wurde. In der Landwirtschaft ist eine spürbare Stauchung der Tariflohnstruktur bei den Saisonarbeitskräften und bei anderen ungelernten Kräften zu erkennen. Unklar ist bislang, welche allokativen Folgen mit einer Stauchung der Lohnstruktur verbunden sind, etwa die Bereitschaft, einen Berufsabschluss zu machen. Unklar ist aber auch, inwieweit die Stauchung der tariflichen Lohnstruktur im Rahmen der effektiven Bezahlung möglicherweise ausgeglichen wurde. Da es sich aber um Niedriglohnbranchen handelt, dürfte ein Ausgleich über die Effektivverdienste allenfalls auf Unternehmensebene oder regional zu beobachten sein.

Neben den hier näher betrachteten Branchen gibt es eine Reihe weiterer Branchen mit vergleichsweise niedrigen Tariflöhnen in den unteren Tariflohngruppen, beispielsweise die (schon erwähnte) Floristik, das Hotel- und Gaststättengewerbe oder das private Verkehrsgewerbe (Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 2017). Eine nachlaufende Anpassung des Mindestlohns an die allgemeine Tariflohndynamik, wie sie bisher praktiziert wurde, hat bisher nicht dazu geführt, dass Tarifgeschehen dort einzudämmen. Bei Anhebungen des Mindestlohns, die darüber hinausgehen, droht aber die Gefahr, dass vor allem untere Tariflohngruppen nicht mehr tarifiert würden. Die Tarifparteien würden dann die untersten Entgelte an den Mindestlohn koppeln und darauf verzichten, die untersten Lohngruppen selbst festzulegen. Die Tarifverhandlungen würden sich stattdessen darauf beschränken, Tariflöhne für die Entgeltgruppen zu führen, die mindestens einen abgeschlossenen Berufsabschluss voraussetzen. Dies wiederum würde einen spürbaren Eingriff in die Tarifautonomie darstellen.

5 Anpassungsmechanismus

Bei Politikmaßnahmen stellt sich im Zusammenhang mit der Kontrolle immer auch die Frage nach der Regelbindung (Kydland/Prescott, 1977): Sollen Politikmaßnahmen von Fall zu Fall (diskretionär) entschieden oder von einer Regel geleitet werden (Regelbindung). Aufgrund des Problems der Zeitinkonsistenz können diskretionäre Entscheidungen in der langen Frist zu suboptimalen Ergebnissen führen. Dieses Problem besteht nicht nur bei der Frage der Ausgestaltung der Geldpolitik (Sargent/Wallace, 1986), sondern auch bei anderen Politikentscheidungen. Hinzu kommt: Im Gegensatz zur Fiskalpolitik ist die Lohnpolitik ebenso wie die Geldpolitik keine originäre Aufgabe des Staates. Insbesondere in Deutschland wurde mit der Gründung der Bundesrepublik auch das Prinzip der Tarifautonomie etabliert. Dieser Schritt ist auch den Erfahrungen der Weimarer Republik geschuldet. Dort griff der Staat im Rahmen der gesetzlichen Zwangsschlichtung und später im Rahmen von Notverordnungen zum Schaden für die Tarifautonomie in die Lohnfindung ein (Lesch, 2019). Seit ihrer Wiedereinführung im Jahr 1949 hat sich die Tarifautonomie über viele Jahrzehnte hinweg etabliert. Mit dem gesetzlichen Mindestlohn greift die Politik in die Tarifautonomie ein. Es stellt sich deshalb die Frage, inwieweit den Tarifparteien bei Anpassungen des Mindestlohns ein Maximum an Entscheidungsspielraum einzuräumen und ob dies mit einer Regelbindung vereinbar ist.

Mit der Gründung einer Mindestlohnkommission, die den Mindestlohn nicht nur anpassen, sondern auch fortlaufend evaluieren soll, ist der deutsche Gesetzgeber dem britischen Vorbild gefolgt. So legt das Mindestlohngesetz (MiLoG) in § 1 Absatz 2 fest, dass die Höhe des Mindestlohns auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden kann. Gemäß § 9 Absatz 1 hat die Mindestlohnkommission beginnend mit dem Juni 2016 alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen. Nach § 9 Absatz 2 prüft die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung, 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.

Damit ist im deutschen MiLoG zwar eine diskretionäre Anpassung des Mindestlohns verankert. Das Gesetz enthält aber auch eine Regelbindung. So heißt es in § 9 Absatz 2 weiter: „Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung“. Dieser Passus ist aus politökonomischer Sicht von zentraler Bedeutung. Denn hierüber wird zum einen sichergestellt, dass die Tarifparteien am Entscheidungsprozess über die Anpassung des Mindestlohns beteiligt sind. Schließlich determiniert die von den Tarifparteien induzierte Tariflohndynamik maßgeblich die Entwicklung des Mindestlohns. Zum anderen vermeidet eine Regelbindung, dass der Mindestlohn zum politischen Zankapfel wird. Schon kurz nach seiner Einführung war der Mindestlohn einer ständigen politischen Debatte über seine Höhe ausgesetzt. Dabei überboten sich die Protagonisten eines höheren Mindestlohns gegenseitig. Die intensive und öffentlich geführte Debatte über einen Mindestlohn von 12 Euro setzt die Mindestlohnkommission unter einen enormen Druck.

Bislang hat sich die Mindestlohnkommission in ihren beiden Anpassungsentscheidungen (2016 und 2018) an die Regelbindung gehalten und den Mindestlohn nachlaufend zur Tariflohnentwicklung angepasst. Allerdings hat sie 2018 den vorgesehenen Anpassungsturnus verändert. Während bei der ersten Anpassungsentscheidung im Jahr 2016 der Mindestlohn in einer Stufe angehoben wurde (von 8,50 Euro ab Anfang 2015 auf 8,84 Euro ab Anfang 2017), wurde in der zweiten Anpassungsentscheidung im Jahr 2018 beschlossen, den Mindestlohn sowohl Anfang 2019 (auf 9,19 Euro) als auch Anfang 2020 (auf 9,35 Euro) anzuheben. Damit verschaffte sich die Kommission im Rahmen der Regelbindung einen diskretionären Freiraum.

Die bisher vollzogene, regelgebundene Anpassung des Mindestlohns hat sich bewährt. Nach Berechnungen der österreichischen Denkfabrik Agenda Austria liegt die Höhe des Mindestlohns in Deutschland auf seinem optimalen Wert (Köppl-Turyňa et al., 2019). Bei der Bestimmung eines solchen optimalen Werts wurden die Wirkungen von zwei gegenläufigen Effekten berücksichtigt: Auf der einen Seite ein „Jobangebot-Effekt“, bei dem die Arbeitsnachfrage der Unternehmen mit steigendem Mindestlohn sinkt. Auf der anderen Seite ein „Jobannahme-Effekt“, bei dem das Arbeitsangebot der Arbeitnehmer durch den höheren Mindestlohn zunimmt. Derzeit sind die Wirkungen der beiden Effekte so austariert, dass der Mindestlohn einer steigenden Erwerbstätigkeit nicht entgegenwirkt und auch kostenmäßig die Arbeitsnachfrage der Unternehmen nicht spürbar dämpft. Bei weiteren Anhebungen ist ein solches Optimum aber nicht automatisch gewährleistet. Anhebungen des Mindestlohns sollten vielmehr „mit besonderer Sorgfalt“ (Köppl-Turyňa et al., 2019, 45) betrachtet werden. Insbesondere eine Erhöhung des Mindestlohns auf das derzeit politisch diskutierte Niveau von 12 Euro je Stunde könnte die Arbeitsnachfrage dämpfen und nachfolgend negative Beschäftigungseffekte verursachen.

Die bisherigen empirischen Befunde zu den Mindestlohnauswirkungen stützen die These eines gegenwärtig „optimalen“ Mindestlohniveaus. Deshalb hat sich die nachlaufende Orientierung des Mindestlohns an der allgemeinen Tariflohndynamik bewährt. Es besteht daher aus politökonomischer Sicht keine Veranlassung, dieses regelgebundene Vorgehen zu ändern. Natürlich ist der diskretionäre Spielraum im MiLoG beträchtlich. Ihn zu nutzen führt aber dazu, dass die Rückkehr zu einer Regelbindung sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich würde. Im Falle einer außerordentlichen Anpassung würde der Mindestlohn noch mehr zum Gegenstand politischer Kontroversen und der öffentliche Druck auf die Mindestlohnkommission weiter zunehmen.

Die Tariflohnentwicklung bestimmt den Mindestlohn. Der Mindestlohn determiniert umgekehrt in einigen Branchen aber auch die Tariflohndynamik. Diese Wechselwirkung ist bei Mindestlohnanpassungen zu beachten. Je mehr der Mindestlohn die Tariflohnentwicklung präjudiziert, desto geringer werden die Bemühungen der Tarifparteien ausfallen, Tariflöhne auszuhandeln. Es gehört schließlich zum Wesen der Tarifautonomie, dass die Tariflöhne frei von staatlicher Lohnsetzung (was eine Rechtsverordnung der Bundesregierung zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns ja letztlich ist) ausgehandelt werden. Schöpft der Mindestlohn den tarifpolitischen Gestaltungsspielraum ab, sinkt der Anreiz tarifautonomen Handelns.

Hinzu kommt, dass die Compliance-Probleme des Mindestlohns mit steigender Mindestlohnhöhe zunehmen werden (Liebig, 2019). Einen Kaitz-Index (Verhältnis Mindestlohn zu Medianlohn) von 60 Prozent als Living-Wage anzustreben, erscheint ebenfalls nicht schlüssig. Dies

schon deshalb, weil der Schwellenwert von 60 Prozent des Medianeinkommens als Schwellenwert für Einkommensarmut nicht wissenschaftlich bestimmt, sondern lediglich durch eine Konvention festgelegt ist. Zudem ist durch die progressive Besteuerung die Relation des durch den Mindestlohn erworbenen Nettoeinkommens zum Median besser als beim Bruttoeinkommen. Schon bei der jetzigen Höhe des Mindestlohns wird bei einer 38-Stunden-Woche ein Nettolohn von 1.138 Euro erreicht. Dies ist klar über den Schwellenwert von Einkommensarmut nach Mikrozensus (und nur etwas niedriger als beim SOEP, wenn dort unregelmäßige Zahlungen und der Mietwert der selbstgenutzten Eigentümerwohnung eingerechnet werden). Zudem liegt der Nettolohn um mehr als 300 Euro über den durchschnittlichen ALG II-Zahlungen für einen Single, sodass keine Aufstockungsansprüche mehr bestehen (außer in Regionen mit deutlich überdurchschnittlichem Mietniveau).

In einem veränderten wirtschaftlichen Umfeld kann ein zuvor optimaler Mindestlohn suboptimal werden (Köppl-Turyna et al., 2019). Mit der Rezession durch die Coronavirus-Pandemie wird der Mindestlohn einer Bewährungsprobe ausgesetzt. Solange nicht klar ist, ob der Mindestlohn diese Bewährungsprobe besteht, sollte auch nicht von der Regelbindung abgewichen werden. Diese Empfehlung gilt aber auch unabhängig von diesem exogenen Schock. Die allgemeine Tariflohnentwicklung stellt sicher, dass die Arbeitnehmer angemessen am wirtschaftlichen Fortschritt teilhaben. Ein Mindestlohn, der sich an der Tariflohnentwicklung orientiert, stellt dies ebenfalls sicher. Natürlich wird eine Regelbindung auch in Zukunft nicht dazu führen, Forderungen nach höheren Mindestlohnanpassungen einzudämmen. Sie würde aber der ökonomischen Analyse das Primat gegenüber politischen Umverteilungsbestrebungen einräumen.

Literatur

Agra Europe, 2018, Tarifeinigung für die Landwirtschaft, Online-Meldung vom 3.1.2018, <https://www.bauernzeitung.de/news/ueberregional/tariflohn-landwirtschaft-2019/> [20.3.2020]

BdS – Bundesverband der Systemgastronomie, 2017a, Kompromissbereitschaft ausgereizt, Pressemitteilung vom 7.4.2017, <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/bdsnachricht/kompromissbereitschaft-ausgereizt.html> [27.3.2020]

BdS – Bundesverband der Systemgastronomie, 2017b, Erfolgreich, Pressemitteilung vom 14.7.2017, <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/bdsnachricht/erfolgreich.html> [27.3.2020]

BdS – Bundesverband der Systemgastronomie, 2020, Schlichtungsverfahren für Systemgastronomie erfolgreich beendet, Pressemitteilung vom 3.3.2020, <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/bdsnachricht/tarifverhandlung-zwischen-der-gewerkschaft-ngg-und-dem-bds.html> [13.3.2020]

Bispinck, Rainer / WSI-Tarifarchiv, 2017, WSI-Niedriglohn-Monitoring, in: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 83, Düsseldorf, Link

Börschlein, Erik-Benjamin / Bossler, Mario, 2019, Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn: Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte, in: IAB-Kurzbericht Nr. 24/2019

Brenke, Karl, 2014, Mindestlohn: Zahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer wird weiter unter fünf Millionen liegen, in: DIW-Wochenbericht, 81. Jg., Nr. 5, S. 71–77

Bruckmeier, Kerstin / Becker, Sebastian, 2018, Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Armutsgefährdung und die Lage von erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Bezieherinnen und –Bezieher, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-Mindestlohn-Armut-ALGII.pdf> [18.03.2020]

Bundesregierung, 2014, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), BT-Drucksache 18/1558 vom 28. Mail 2014

Bundesregierung, 2020, Referentenentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung mit unterdurchschnittlichem Einkommen und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Alters-einkommen (Grundrentengesetz), Stand 14.02.2020, https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-gesetz-zur-einfuehrung-der-grundrente.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [28.02.20]

Caliendo, Marco / Fedorets, Alexandra / Preuss, Malte / Schröder, Carsten / Wittbrodt, Linda, 2018, The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform, in: Labour Economics, 53. Jg., Nr. C, S. 43–62

Caliendo, Marco / Schröder, Carsten / Wittbrodt, Linda, 2019, The Causal Effects of the Minimum Wage Introduction in Germany – An Overview, in: German Economic Review, 20. Jg., Nr. 3, S. 257–292

Europäische Kommission, 2020, Konsultationspapier: Erste Phase der Konsultation der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV zu einer möglichen Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit gerechten Mindestlöhnen

FDF – Fachverband Deutscher Floristen, 2019, Neue Entgelt-Tarife Floristik für Ost und West treten in Kraft, <https://www.fdf.de/neue-entgelt-tarife-floristik-fuer-ost-und-west-treten-in-kraft> [13.3.20]

Fedorets, Alexandra / Grabka, Markus. / Schröder, Carsten, 2019, Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele Anspruchsberechtigte nicht, in: DIW-Wochenbericht, 86. Jg., Nr. 28, S. 484–491

Fedorets, Alexandra / Grabka, Markus / Schröder, Carsten / Seebauer, Johannes, 2020, Lohnungleichheit in Deutschland sinkt, in: DIW Wochenbericht Nr. 7, S. 91–97, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.725379.de/20-7-1.pdf [17.03.20]

GLFA – Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände, 2014, TV Mindestentgelt, Online-Nachricht vom 29.8.2014, <https://www.glfa.de/tv-mindestentgelt/> [20.3.2020]

Heumer, Moritz / Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2013, Mindestlohn, Einkommensverteilung und Armutsrisiko, in: IW-Trends, 40. Jg., Heft 1, S. 19–36

Heitmann, Jens, 2018, Mindestlohntarifvertrag scheitert an Berlin, <https://www.haz.de/Nachrichten/Wirtschaft/Niedersachsen/Fleischwirtschaft-Neuer-Mindestlohntarifvertrag-scheitert> [25.3.2020]

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia, 2014, Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte, in: IQA-Report 2/2014, <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2014/report2014-02.pdf> [12.3.2020]

Köppl-Turyna, Monika / Christl, Michael / Kucsera, Dénes, 2019, Beschäftigungseffekte von Mindestlohnbeziehern: Die Dosis macht das Gift, in: ifo-Schnelldienst, 72. Jg., Nr. 2, S. 40–46

Kydland, Finn E / Prescott, Edward C., 1977, Rules Rather than Discretion: The Inconsistency of Optimal Plans, in: Journal of Political Economy, 85. Jg., Nr. 3, S. 473–491

Lesch, Hagen / Mayer, Alexander / Schmid, Lisa, 2014, Das deutsche Mindestlohngesetz: Eine erste ökonomische Bewertung, in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 40. Jg., Nr. 1, S. 1–19

Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2016, Ein Jahr gesetzlicher Mindestlohn. Ein Faktencheck, in: IW-Trends, 43. Jg., Nr. 2, S. 57–73

Lesch, Hagen, 2017, Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-Report Nr. 13, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/hagen-lesch-mindestlohn-und-tarifgeschehen-339306.html> [12.3.20]

Lesch, Hagen, 2019, Das Stinnes-Legien-Abkommen: Vorbild für eine Erneuerung der Sozialpartnerschaft?, in: Industrielle Beziehungen, 26. Jg., Nr. 3, S. 326–341

Liebig, Stefan, 2019, Brauchen wir einen höheren Mindestlohn? Diskussion im SWR vom 16.12.2019, <https://www.swr.de/swr2/leben-und-gesellschaft/swr2-forum-2019-12-16-100.html> [25.3.20]

Mindestlohnkommission, 2016, Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [12.3.20]

Mindestlohnkommission, 2018, Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG, Zweiter Beschluss vom 26.06.2018, <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2018.html?nn=7081728> [20.03.20]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2014, Warnstreiks, vier Verhandlungsrunden und eine Schlichtung, Online-Meldung vom 17.12.2014, <https://www.ngg.net/artikel/2014/12/tarifabschluss-systemgastronomie/> [27.3.2020]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2017, Systemgastronomie 2017: Neuer Tarifvertrag für McDonald's, Burger King und Co., Online-Meldung vom 14.7.2017, <https://www.ngg.net/artikel/2017/7/hart-erkaempft-neuer-tarifvertrag-bei-mcdonalds-burger-king-und-co/> [27.3.2020]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2019, NGG fordert mindestens 12 Euro Stundenlohn bei McDonald's & Co., Tarifrunde Systemgastronomie, Pressemitteilung vom 1. Oktober 2019, https://www.ngg.net/fileadmin/Fotos_und_Bilder/Presse/2019/2019_10_01_Tarifrunde_SystemgastSystemg_12_Euro_final.pdf [14.02.20]

NRW-Tarifregister, 2020, Tarifregelungen im Friseurhandwerk, <http://www.tarifregister.nrw.de/material/friseur5.pdf> [13.3.20]

Sargent, Thomas / Wallace, Neil, 1986, Some Unpleasant Monetarist Arithmetic, in: Thomas Sargent (Hrsg.): Rational Expectations and Inflation, 1. Aufl., Princeton, S. 158–190

Schröder, Christoph, 2013, Armut in Europa, in: IW-Trends, 40. Jg., Heft 1 S. 83–99

Schröder, Christoph, 2019, Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich, in: IW-Trends, 46. Jg. Nr., 2, S. 63–79

SPA – Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft, 2016, Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen, Berichterstattung gegenüber dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hannover

Statistisches Bundesamt, 2020, Anzahl der Jobs mit Mindestlohn von 2015 bis 2018 kontinuierlich gesunken – 930 000 Mindestlohn-Jobs im April 2018, Pressemitteilung Nr. 060 vom 27. Februar 2020, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/02/PD20_060_623.html [17.03.2020]

Stracke, Stefan, 2017, Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung, https://www.mitbestimmung.de/assets/downloads/Branchenmonitor_Schlachten_und_Fleischverarbeitung.pdf [27.3.2020]

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks, 2010, Jahresbericht 2009/2010, Köln

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks, 2017, Spotlight Friseurhandwerk 2016/17, Köln

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks, 2018, Spotlight Friseurhandwerk 2017/18, Köln

Zentralverband des Deutsche Friseurhandwerks, 2019, Spotlight Friseurhandwerk 2018/19, Köln

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Mindestlohn in Europa	5
Tabelle 3-1: Mindestlohn und Rentenansprüche	8
Tabelle 3-2: Verdienstentwicklung nach Leistungsgruppen in Prozent	10
Tabelle 3-3: Simulation eines höheren Mindestlohns im Jahr 2017	14
Tabelle 4-1: Mindestlohneinflüsse im Überblick	16

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Mindestlohn und Armutsgefährdungsschwelle 2018.....7