

# Mindestlohn und Arbeitsintensität – Evidenz aus Deutschland

2015 wurde nach jahrelangen und zum Teil heftigen politischen Diskussionen der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland eingeführt. Seitens der Gegner und Skeptiker dieser Reform wurden vielfältige negative Folgen eines gesetzlichen Mindestlohns antizipiert. So wurde unter anderem argumentiert, dass ein Mindestlohn und dessen geplante regelmäßige Anpassung zu einer gesteigerten Arbeitsintensität in den Mindestlohnbereichen führen könnte. Eine solche Vermutung ist keineswegs unplausibel, sondern kann sich auf Annahmen der ökonomischen Theorie wie auch auf Befunde aus Ländern stützen, die bereits einen gesetzlichen Mindestlohn etabliert hatten. Gleichwohl fehlte es an gesicherten Forschungsbefunden für Deutschland. Die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Arbeitsintensität zu analysieren, ist Ziel des vorliegenden Beitrags.<sup>1</sup>

ALEXANDRA FEDORETS, RALF HIMMELREICHER

## 1 Einleitung

In diesem Beitrag wird erstmals für Deutschland der Versuch unternommen, mögliche Effekte der Einführung und Erhöhung des Mindestlohns auf die Arbeitsintensität zu quantifizieren. Vielfach wurde in der Literatur behauptet, dass zur Kompensation gestiegener Arbeitskosten die Arbeitsintensität ebenfalls steigen müsse (Schmitt 2015, S. 571). Zumindest sei es plausibel, dass gewinnmaximierende Betriebe entsprechende vorhandene Potenziale nutzen. Erste qualitative Studien zeigen ein gemischtes Bild (Koch et al. 2020): Einerseits wurden nur von wenigen befragten Betrieben und Beschäftigten mindestlohn-induzierte Veränderungen der Arbeitsorganisation, wie Arbeitsverdichtung oder effizientere Arbeitsorganisation, genannt, weil schon vor Einführung des Mindestlohns möglichst effizient gearbeitet worden sei. Andererseits gibt es auch Befunde, denen zufolge Befragte durchaus Veränderungen in der Arbeitsorganisation im Zuge der Einführung des Mindestlohns berichten, die oftmals mit Arbeitsverdichtung einhergehen (von der Heiden/Himmelreicher 2018). Die qualitative Studie von Herok et al. (2019) zeigt eine weitere Variante für das Gastgewerbe: Hier wurde als eine Reaktion auf gestiegene Lohnkosten eine Zunahme des nicht vergüteten Mehraufwands berichtet.

In Bezug auf die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen der Einführung des Mindestlohns und der Arbeitsintensität besteht – und falls ja, welcher –, gibt es in Deutschland bislang keine quantitative empirische Evidenz. Diese Forschungslücke zu schließen, ist Ziel dieses Beitrags. Zunächst werden theoretische Vorüberlegungen zu einem möglichen Zusammenhang von Mindestlöhnen und einer veränderten Arbeitsintensität dargestellt, die wir zu unserer Arbeitshypothese verdichten (Abschnitt 2). In einem weiteren Schritt stellen wir die unserer Analyse zugrunde liegende Datenbasis und vor allem die Messung der Arbeitsintensität im SOEP vor und beschreiben die methodische Vorgehensweise (3). Im Hauptteil begeben wir uns auf die empirische Suche nach Zusammenhängen zwischen Mindestlohn und Arbeitsintensität und versuchen, diese möglichst kausal zu erklären (4). Abschließend fassen wir die zentralen Befunde unserer Arbeit zusammen, kontrastieren diese mit den theoretischen Vorüberlegungen und einigen internationalen Erfahrungen, benennen Limitationen und weisen auf verbliebene Forschungslücken hin (5).

<sup>1</sup> Der Artikel gibt ausschließlich die Meinung der Autoren und nicht die der Mindestlohnkommission wieder.

## 2 Theoretische Vorüberlegungen, Hypothesen und Messung von Arbeitsintensität

### 2.1 Literaturgeleitete Annahmen

Auf der Grundlage eines systematischen Literaturüberblicks lässt sich festhalten, dass in der Mehrheit der gesichteten Studien eine Steigerung der Arbeitsintensität als Reaktion auf durch Mindestlöhne gestiegene Lohnkosten hingewiesen wurde (Himmelreicher/Schlachter 2021). Auch Fuest (2019) kommt zu diesem Befund: „Viele Unternehmen haben die Mehrkosten mit einer Kürzung der Arbeitszeiten und einer Steigerung der Arbeitsintensität ausgeglichen.“

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass durch Mindestlöhne verursachte Kostensteigerungen das Verhalten von Betrieben, Beschäftigten, Konsumenten, Eigentümern und weiteren Beteiligten beeinflussen (Hirsch et al. 2015). Voraussetzung dafür ist, dass der Mindestlohn wirkt und damit Löhne und Arbeitskosten angestiegen sind. In Bezug auf Lohnkosten wird zwischen direkt durch den Mindestlohn beeinflussten Bruttostundenlöhnen und Monatsentgelten unterschieden, wobei Bruttostundenlöhne multipliziert mit bezahlter monatlicher Arbeitszeit Monatsentgelte ergeben. Kurz nach Einführung des Mindestlohns haben sich zunächst vor allem die Bruttostundenlöhne erhöht. Aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen, insbesondere bei geringfügig Beschäftigten, stiegen Monatsentgelte jedoch unterproportional (Mindestlohnkommission 2020). Insgesamt aber sind im Jahr 2018 – im Vergleich zu 2014 – im Mindestlohnbereich höhere Steigerungen der Monatsverdienste und somit der Arbeitskosten zu verzeichnen (Himmelreicher 2020). Mit Blick auf den Zusammenhang von Mindestlöhnen und Arbeitsintensität schälen sich zwei miteinander zusammenhängende Ursachen heraus:

(1) Betriebe oder Eigentümer versuchen die Arbeitsintensität zu steigern, mit dem Ziel, die Relation Output zu Arbeitskosten durch eine erhöhte Arbeitsproduktivität konstant zu halten. Dabei wirkt der durch die Einführung des Mindestlohns erhöhte Lohn als Druckmittel zur Steigerung des Outputs (Schmitt 2015, S. 571). Auch auf Datenbasis des IAB-Betriebspanels wurde Arbeitsverdichtung als die häufigste Anpassungsstrategie der Unternehmen auf die Einführung des Mindestlohns genannt (Bellmann et al. 2016). Dies könnte auf vorherige betriebliche Handlungsspielräume, etwa durch Marktmacht, erklärt werden, die als Folge der Einführung des Mindestlohns geringer geworden sind (Mindestlohnkommission 2016). Nach der Einführung des Mindestlohns 2015 und seiner erstmaligen Erhöhung 2017 haben sich die betrieblichen Meinungsbilder zu den Mindestlohnanpassungsmaßnahmen auf Datenbasis der Verdiensterhebungen etwas ver-

schohen: Die Erhöhung der Arbeitsproduktivität landet nach Arbeitszeitverkürzung und gestiegenen Preisen mit rund 20 % auf Rang drei (Mindestlohnkommission 2020).

(2) Aus der Perspektive der Beschäftigten wirken sich höhere Löhne ebenfalls aus, weil sie – so zumindest eine Annahme – auf mindestlohninduzierte Lohnsteigerungen mit einer erhöhten Arbeitsintensität reagieren (Metcalf 2008). Als Ursache hierfür führt Schmidt (2015, S. 572) die Überlegung an, dass gestiegene Löhne die Bereitschaft der Beschäftigten stimulieren, ihre Arbeitsproduktivität zu erhöhen. Auf gestiegene Arbeitsanforderungen im Mindestlohnbereich weisen auch Pusch/Rehm (2017a) in ihrer Studie auf Datenbasis des PASS-Datensatzes hin.

Auch internationale Studien bestätigen eine Steigerung der Arbeitsintensität als Reaktion auf gestiegene mindestlohninduzierte Arbeitskosten. In Frankreich wurden vor allem bei geringer Qualifizierten zunehmend flexible und verdichtete Arbeitsverhältnisse festgestellt (Gautié/Laroche 2018; Hayden 2006). Mit Blick auf das Vereinigte Königreich, dessen gesetzlicher Mindestlohn oftmals als Vorbild für Deutschland gilt (Schmid 2015), wurde konstatiert:

“Around a quarter of respondents (26 per cent) to the CIPD’s survey who reported having been affected by the NLW said they had improved efficiency or raised productivity. However, it also found that work intensification was the main change in the pursuit of higher productivity: 27 per cent (of those affected by the NLW) required staff to take on additional tasks, 25 per cent required staff to be more flexible with their hours and 15 per cent increased the pace of work or raised performance standards” (Low Pay Commission 2018).

Vor dem Hintergrund dieser theoretischen Vorüberlegungen wie auch der in internationalen Studien gefundenen empirischen Evidenz leiten wir folgende zentrale Hypothese ab:

Betriebe wie auch Beschäftigte reagieren auf infolge der Einführung oder Erhöhung des Mindestlohns gestiegene Lohnkosten mit einer Steigerung der Arbeitsintensität.

### 2.2 Was ist Arbeitsintensität und wie misst man sie?

Für das Phänomen Arbeitsintensität existiert keine allgemeingültige Definition (Rau/Göllner 2018). Weitgehend Einigkeit besteht darüber, dass die Arbeitsintensität eine Relation von Outputmerkmalen, wie Arbeitsquantität und -qualität im Zähler, zu Inputmerkmalen, wie bezahlte Arbeitszeit oder -tempo im Nenner darstellt. Ähnliche Zusammenhänge beschreiben auch die Termini Arbeitsverdichtung, *job demands* und *work(over)-load* (Ahlers 2020). Aus einer ökonomischen Perspektive führen Lohnsteigerungen *ceteris paribus* zu einer Erhöhung der

Arbeitskosten, bei gleichbleibendem Output. Soll diese Relation wieder in Richtung der vorherigen Stückkosten verschoben werden, könnte dieses Ziel durch eine Optimierung der Arbeitsorganisation mit einer Steigerung der Arbeitsintensität erreicht werden. Für die Messung der Veränderungen solcher Input-/Outputrelationen mit Einfluss auf die Arbeitsintensität stehen aus der Sicht der Beschäftigten drei verschiedene Möglichkeiten der Operationalisierung zur Verfügung. Die erste und häufig genutzte Möglichkeit ist das „Malusmodell“. In diesem Modell geht es darum, wie Beschäftigte zum Beispiel Termin- und Leistungsdruck als mögliche Folge einer Arbeitsintensivierung erleben und darüber berichten. Ein solches Modell untersucht Veränderungen der Arbeitsbedingungen zum Beispiel im Rahmen der Digitalisierung, also *working conditions* oder den sogenannten *work intensity index* (Eurofound 2016). Neben dem „Malusmodell“ gibt es auch ein „Bonusmodell“, das Veränderungen der Arbeitsintensität eher in einen Zusammenhang mit der Nutzung von Handlungsspielräumen, Potenzialen in der Handlungs-

Gründen die von den Beschäftigten wahrgenommene und berichtete Entwicklung der Arbeitsintensität im Vergleich zum Vorjahr. Diese Operationalisierung ist sinnvoll, weil von einer Kompensation von mindestlohninduzierten Lohnkosten durch eine gestiegene Arbeitsintensität im Zeitverlauf ausgegangen wird: Dabei ist das vorherige „Ausmaß“ der Arbeitsintensität unwichtig. Ein wesentlicher Grund für die Nutzung der subjektiven Veränderungen der Arbeitsintensität ist, dass im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) ab dem Jahr 2015, also im Jahr der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, Fragen zur Entwicklung der Arbeitsintensität enthalten sind. Empirische Befunde auf Basis dieser Fragen werden in unserer Studie erstmals präsentiert.

### 3 Datenbasis und Methode

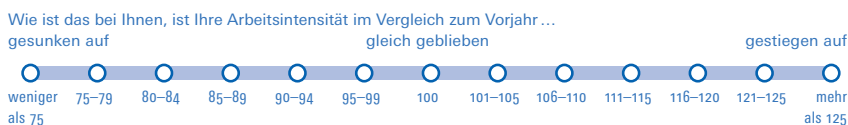
#### ABBILDUNG 1

#### Frage zur Arbeitsintensität im SOEP (2015–2018) nach 13 Kategorien

Angaben in Prozent

Bei der folgenden Frage geht es um die Arbeitsintensität. Festgelegt wird die Arbeitsintensität vielfach über Akkordvorgaben oder Zielvereinbarungen wie zum Beispiel Umsatz oder Qualität. Aber auch ohne Festlegung ist messbar, wie viel Sie an einem regulären Arbeitstag leisten.

Antworten Sie bitte anhand der folgenden Skala, auf der 100 % bedeutet, die Arbeitsintensität ist **gleich geblieben**.  
Ist die Arbeitsintensität **gesunken**, geben Sie das **auf der linken Seite** der Skala an, die Prozente sinken.  
Ist die Arbeitsintensität **gestiegen**, geben Sie das **auf der rechten Seite** der Skala an, die Prozente steigen.



Anmerkung: Diese Frage wurde in identischer Formulierung im SOEP-Personenfragebogen in den Jahren 2015 bis letztmalig im Jahr 2018 erhoben.

Quelle: SOEP-Personenfragebogen 2015 (TNS Infratest Sozialforschung 2015)

WSI Mitteilungen

autonomie und unterschiedlichen Möglichkeiten der Bewältigung von vor allem problematischen Situationen stellt. Solche Intensivierungsindikatoren können verstärkt oder abgeschwächt wahrgenommen und in Zusammenhang mit weiteren Merkmalen der Arbeitsbedingungen oder des persönlichen Lebens gebracht werden (Korunka 2020). Die dritte Möglichkeit zur Operationalisierung von Arbeitsintensität ist deren von den Beschäftigten subjektiv wahrgenommene Veränderung im Zeitverlauf. Dabei handelt es sich um eine indirekte Form der Messung, die wegen des Zeitvergleichs hohe Anforderungen an das Erinnerungsvermögen der Befragten stellt. In dieser Analyse nutzen wir aus inhaltlichen wie forschungspragmatischen

Die folgenden Auswertungen basieren auf dem SOEP der Jahre 2015 bis einschließlich 2018 (zum SOEP siehe Goebel et al. 2019; Wagner et al. 2008).<sup>2</sup> In diesen vier Erhebungen wurden die Beschäftigten explizit zur Entwicklung ihrer Arbeitsintensität im Vergleich zum Vorjahr befragt (siehe TNS Infratest Sozialforschung 2015). Fragen zur Entwicklung der Arbeitsintensität wurden im SOEP direkt nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland im Jahr 2015 aufgegriffen. *Abbildung 1* weist die im SOEP verwendete Fragestellung aus.

Die Veränderungen der Arbeitsintensität werden differenziert auf einer Skala mit 13 Kategorien (Mitte 7) erhoben. Zudem wird die Bedeutung der Prozentwerte für „gleichgeblieben“, „gesunken auf“ oder „gestiegen auf“ in den Antwortoptionen explizit erklärt (*Abbildung 1*). Anhand des zugrunde liegenden Zeitintervalls 2015 bis 2018 können mögliche Effekte der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 sowie die seiner ersten Erhöhung auf 8,84 € brutto pro Stunde im Jahr 2017 nachgezeichnet werden. Idealtypisch wäre in Bezug auf theoretische Vorüberlegungen vor dem Hintergrund der Anpassungsreaktionen von Betrieben eine Wellenbewegung bei der Entwicklung der Arbeitsintensität zu erwarten, mit einer Zunahme derselben stets nach der Einführung oder Erhöhung des Mindestlohns. Dagegen spricht, dass die Möglichkeiten der Steigerung der Arbeitsintensität begrenzt sind: zum einen wegen psychischer und physischer Belastungsgrenzen der Beschäftigten; zum anderen aus Gründen der Arbeitsorganisation oder des Arbeitsablaufs.

<sup>2</sup> Zu weiteren Möglichkeiten der Analyse der Arbeitsintensität in repräsentativen Erwerbstätigenbefragungen siehe Hünefeld et al. (2020).

Bleiben zum Beispiel Kundenströme aus, ist eine direkte Arbeitsintensivierung kaum möglich.

Die zugrunde liegende Untersuchungspopulation im SOEP bezieht sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berechtigt sind, den Mindestlohn zu beziehen. Dies sind abhängig Beschäftigte (ohne Arbeitslose), die 18 Jahre und älter sind (ohne Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten im Pflichtpraktikum).<sup>3</sup> Die Fallzahl der zugrunde liegenden Analytestichprobe beträgt für das Jahr 2015 ungewichtet 13 811 Observationen.

Zunächst werden bivariate Analysen zur Entwicklung der Arbeitsintensität für verschiedene Beschäftigtengruppen, differenziert nach Geschlecht, Bildung, Beschäftigungsform und weiteren Merkmalen, dargestellt. Anschließend folgen Analysen, die den Zusammenhang von der Höhe der Bruttostundenlöhne und der Entwicklung der Arbeitsintensität aufzeigen können. Bruttostundenlöhne werden durch Division des monatlichen Bruttolohns der Beschäftigten durch die vereinbarte wöchentliche und mit 4,33 multiplizierte Arbeitszeit berechnet (Dütsch et al. 2019). Schließlich wird im Rahmen einer multinomialen Logit-Regressionsanalyse<sup>4</sup> geschätzt, wie sich die Arbeitsintensität in drei spezifischen Lohnsegmenten verändert hat. Diese Lohnsegmente orientieren sich am Mindestlohn (ML) und an der Niedriglohnschwelle (NL) bei 66 % des Medianstundenlohns.

## 4 Empirische Befunde zu Arbeitsintensität und Bruttostundenlöhnen

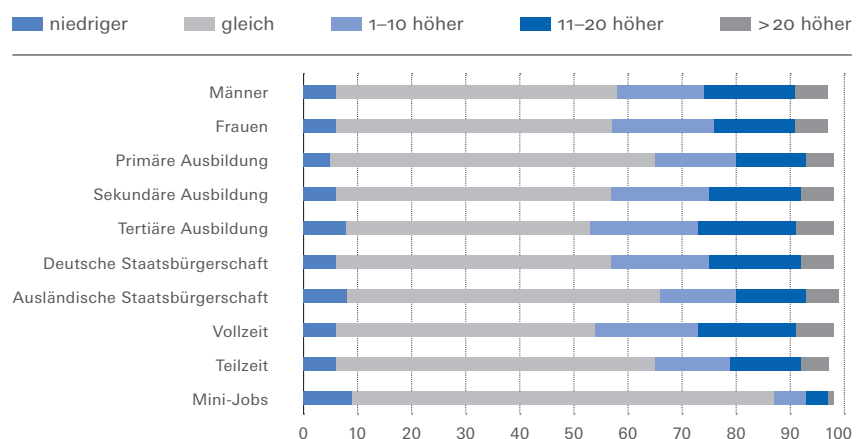
Abbildung 2 weist Entwicklungen der Arbeitsintensität für verschiedene Beschäftigtengruppen zusammengefasst für die Jahre 2015–2018 aus. Deutlich wird, dass nur geringe Unterschiede in den Veränderungen der Arbeitsintensität zwischen den Geschlechtern und nach der Staatsbürgerschaft bestehen, wobei Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft etwas häufiger als solche mit deutscher Staatsbürgerschaft eine gleichbleibende Arbeitsintensität berichten. Differenziert nach Bildungsstand und nach dem Arbeitsumfang sind größere Unterschiede erkennbar. Eine Steigerung der Arbeitsintensität wird häufiger von qualifizierten Beschäftigten mit Hochschulabschluss und von Vollzeitbeschäftigten genannt. Unter Mini-Jobbern, die häufig in den Mindest- und Niedriglohnsegmenten beschäftigt sind, berichten mehr als 70 % der Befragten, dass sich die Arbeitsintensität bei ihnen nicht verändert hat. Dieses Bild verweist tendenziell darauf, dass Beschäftigten mit höheren Löhnen, wie Vollzeitbeschäftigte und Hochschulabsolventen, über höhere Steigerungen ihrer Arbeitsintensität berichten. Dieser Befund könnte darauf zurückzuführen sein, dass das Arbeitstempo oder

der Leistungs- und Termindruck zum Beispiel bei Mini-Jobbern schon zuvor in den Betrieben hoch war und Steigerungspotenziale bereits ausgeschöpft sind (Haipeter 2020). Die Einführung des Mindestlohns dürfte zudem die Transparenz im unteren betrieblichen Lohngefüge erhöhen. Wer nach Mindestlohn bezahlt wird, weiß, dass er die niedrigste Entlohnung im Betrieb erhält. Gerade im Vergleich zu besser verdienenden Beschäftigten dürfte deswegen die Bereitschaft für eine dauerhafte Steigerung der Arbeitsintensität bei Beschäftigten im Mindestlohnbereich gering sein.

ABBILDUNG 2

### Veränderung der Arbeitsintensität im Vergleich zum Vorjahr nach Beschäftigtengruppen (Durchschnitt 2015–2018)

Angaben in Prozent



Anmerkung: Die Untersuchungspopulation bezieht sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die 18 Jahre und älter sind, ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten. Kumulierte Fallzahlen in den Jahren 2015–2018, n = 41 748.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), v35; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

Abbildung 3 (oberer Teil) zeigt die durchschnittliche Veränderung der Arbeitsintensität im Vergleich zum Vorjahr für drei Lohnsegmente: 1) unter bis einschließlich 8,50 € pro Stunde – „ML und darunter“, 2) über 8,50 € und bis einschließlich 66 % des jährlichen Medianwerts – „über

3 Zum Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns siehe Mindestlohnkommission (2020, S. 20).

4 Die multinomiale logistische Regressionsanalyse untersucht in dieser Studie den Einfluss der berichteten Entwicklung der Arbeitsintensität auf die Höhe der Bruttostundenlöhne nach drei Lohnsegmenten (multinomiale Variable), wobei das mittlere Lohnsegment als Referenzkategorie ausgewählt und für weitere Prädiktoren, wie etwa Geschlecht und Beschäftigungsform, kontrolliert wurde (Kohler/Kreuter 2012).

ML bis NL“, 3) über 66 % des jährlichen Medianwerts – „über NL“. Für etwa die Hälfte des oberen Lohnsegments und 70 % der unteren zwei Lohnsegmente werden keine Veränderungen in der Arbeitsintensität berichtet. Es gibt kaum Befragte, die eine Reduktion ihrer Arbeitsintensität wahrgenommen haben. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Erwartungen der Betriebe an die Leistung ihrer Beschäftigten eher gestiegen als zurückgegangen sind, worauf Befunde aus der WSI-Betriebsräte-Befragung hinweisen (Ahlers 2020). Dagegen berichten 18 % der Befragten im unteren Lohnsegment, 24 % der Befragten im mittleren Lohnsegment und über 40 % der Befragten im oberen Lohnsegment einen Anstieg der Arbeitsintensität. *Abbildung 3* (unterer Teil) präsentiert die gleiche Statistik in aggregierten Kategorien für die Veränderung der Arbeitsintensität: a) Reduktion der Arbeitsintensität, b) keine Veränderung, c) Anstieg um 1 bis 10 %, d) Anstieg um 11 bis 20 %, e) Anstieg um über 20 %. In dieser Darstellung wird besonders deutlich, dass im Zeitverlauf

gleichbleibende Arbeitsintensitäten eher in den unteren Lohnsegmenten zu beobachten sind, während Steigerungen häufiger in höheren Lohnsegmenten vorkommen. Gestiegene Arbeitsintensitäten wurden auch in der Studie von Korunka (2020) bei eher jüngeren Hochqualifizierten im Zuge der Digitalisierung in Büro- und Wissensarbeit nachgewiesen (siehe hierzu auch *Abbildung 2*). Gesellschaftliche und damit betriebsübergreifende Imperative wie Selbstoptimierung und Selbstrationalisierung scheinen vor allem bei jüngeren hochqualifizierten Besserverdienenden weit verbreitet zu sein (Ahlers et al. 2020).

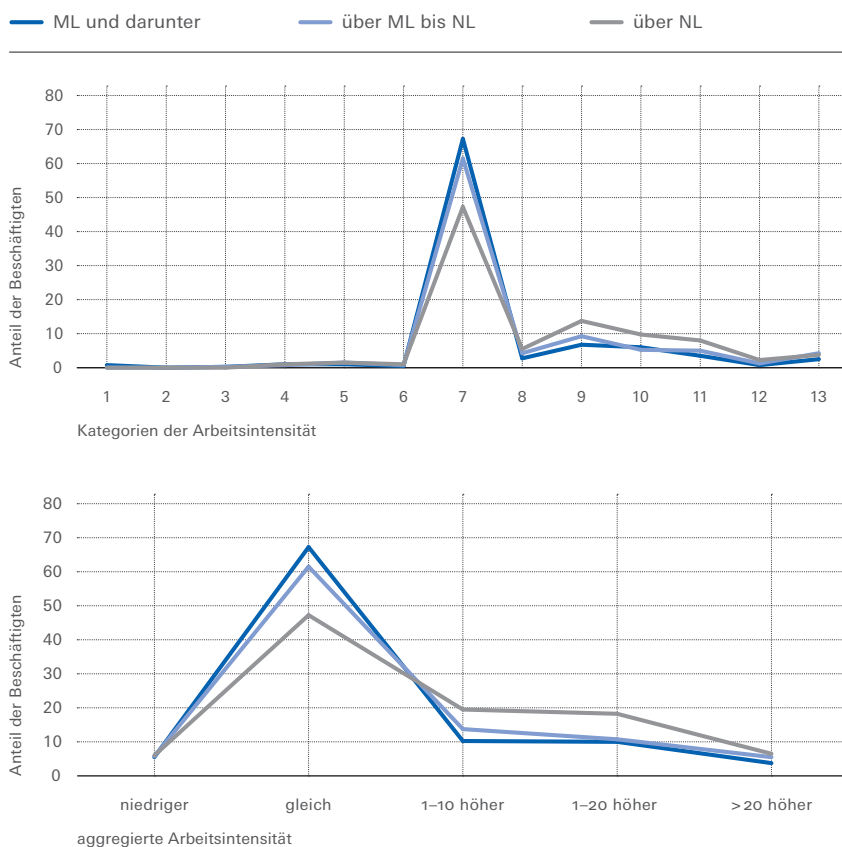
*Abbildung 4* illustriert die Entwicklung der Arbeitsintensitäten<sup>5</sup> in Zusammenhang mit der Höhe der Bruttostundenlöhne nach Dezilen der Jahre 2015 bis einschließlich 2018. Dabei zeigt sich, dass im ersten Dezil Steigerungen der Arbeitsintensität im Jahr 2015 weniger häufig berichtet werden als in den Folgejahren. Dies könnte auf einen spezifischen Einführungseffekt des Mindestlohns hinweisen, weil nach Einführung des Mindestlohns sowohl Stundenlöhne stark gestiegen als auch Arbeitszeiten vor allem bei Mini-Jobbern stark gesunken sind, insbesondere um die 450 €-Geringfügigkeitsgrenze nicht zu überschreiten (Pusch et al. 2020). Die Befunde von Pusch/Rehm (2017b) deuten des Weiteren darauf hin, dass im Zuge der Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen die Arbeitsplätze von Mindestlohnbeziehenden aufgewertet und anspruchsvoller wurden und damit letztlich sogar deren Arbeitszufriedenheit gestiegen ist. Insgesamt zeigt sich ein einheitliches Bild, wonach Steigerungen der Arbeitsintensität wesentlich häufiger in den oberen als in unteren Stundenlohn-dezilen zu beobachten sind. In höheren Lohnsegmenten bestehen unter Umständen sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten selbst größere Potenziale und mehr Handlungsautonomie, um die Arbeitsintensität zu steigern. Bei Beschäftigten im oberen Lohnsegment ist anzunehmen, dass mit deren vielfach konstatiertem verinnerlichter Selbstoptimierung, die mit Selbstintensivierung gleichgesetzt werden kann, auch eine stärkere Sensibilität in Bezug auf Veränderungen der Arbeitsintensität einhergeht, die sich dann auch in ihrem Antwortverhalten in Befragungen widerspiegelt (Kratzer 2020).

Somit ist festzuhalten, dass unsere Arbeitshypothese, die wir aus theoretischen Annahmen abgeleitet haben, die sich aber auch auf die Befunde internationaler Studien stützt, mit unseren Auswertungen der SOEP-Befragungen *nicht* bestätigt werden kann. Weder mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 noch mit seiner erstmaligen Erhöhung 2017 finden sich prägnante Hinweise darauf, dass sich die Arbeitsintensität speziell in den

ABBILDUNG 3

### Veränderung der Arbeitsintensität im Vergleich zum Vorjahr nach Bruttostundenlöhnen (Durchschnitt 2015–2018)

Angaben in Prozent



Anmerkung: Zu den 13 Kategorien siehe Abb. 1. Die Untersuchungspopulation bezieht sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die 18 Jahre und älter sind, ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten. Kumulierte Fallzahlen in den Jahren 2015–2018, n = 41 748.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), v35; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

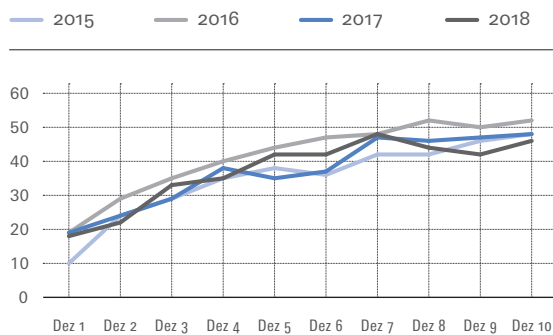
5 Die Steigerung der Arbeitsintensität wird ermittelt, indem alle Kategorien der Steigerung der Arbeitsintensität aufsummiert werden (siehe die rechte Seite der Skala in *Abbildung 1*: „Frage zur Arbeitsintensität im SOEP“).



ABBILDUNG 4

### Anteil der Beschäftigten mit einer Zunahme der Arbeitsintensität im Vergleich zum Vorjahr nach Bruttostundenlohn dezilen und Jahren

Angaben in Prozent



Anmerkung: Zunahme der Arbeitsintensitäten entspricht der Summe der sechs gestiegenen Kategorien der Arbeitsintensität, siehe Abb. 1. Dez – Dezile, berechnet sind arithmetische Mittel innerhalb der Dezile. Die Untersuchungspopulation bezieht sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die 18 Jahre und älter sind, ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten. Kumulierte Fallzahlen in den Jahren 2015–2018, n = 41 748 (rund 1000 Beobachtungen pro Jahr und Dezil).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), v35; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

unteren, also für Mindestlöhne relevanten Einkommensbereichen gesteigert hat.

Um den Einfluss mehrerer Merkmale, wie etwa Bildung oder die Beschäftigungsform, auf den Zusammenhang von Lohnhöhe und Arbeitsintensität kontrollieren zu können, verwenden wir ein multinomiales logistisches Logit-Regressionsmodell für drei Lohnsegmente. *Abbildung 5* zeigt mit diesem Regressionsmodell berechnete marginale Effekte des Einflusses der Lohnsegmente auf die berichtete Entwicklung der Arbeitsintensität. Referenzkategorie ist das Lohnsegment mit einem Stundenlohn zwischen 8,50 € und 60 % des Medianlohns. *Abbildung 5* weist im Vergleich zu dieser Referenzkategorie Änderungen der Arbeitsintensität für die beiden anderen Lohngruppen aus. Das Regressionsmodell kontrolliert für die in *Abbildung 2* ausgewiesenen Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Bildung und Beschäftigungsform. Zusätzlich kontrolliert das Modell den Haushaltkontext (Haushalt mit oder ohne Kinder unter 16 Jahren), den regionalen Kontext (Anteil der Beschäftigten mit Stundenlohn unter 8,50 € in der jeweiligen Raumordnungsregion im Jahr 2014) und beinhaltet Jahresdummies. Dabei bestätigen sich weitgehend die in *Abbildungen 2 bis 4* ausgewiesenen bivariaten Befunde. Im Vergleich zur Basiskategorie „Keine Veränderung“ der Arbeitsintensität und dem mittleren Lohnsegment sind die Effekte in dem Lohnsegment, das vor 2015 noch unter dem Mindestlohn gelegen hat, niedrig und nicht signifikant. Im höheren Lohnsegment

ist dagegen eine Steigerung der Arbeitsintensität deutlicher festzustellen.

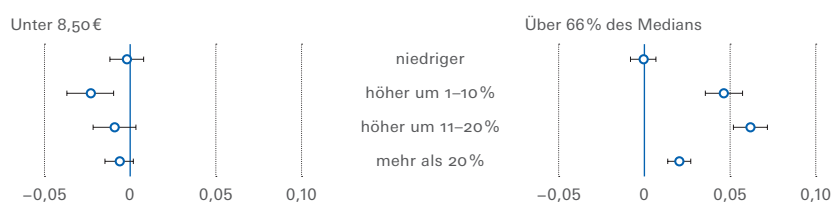
In Bezug auf die eingangs formulierte Hypothese haben wir gezeigt, dass zwar Steigerungen der Arbeitsintensität festzustellen sind, allerdings nahezu nicht im Mindestlohnbereich. Das bedeutet: Betriebe haben die durch Mindestlöhne gestiegenen Lohnkosten nach Wahrnehmung der im Mindestlohnbereich Beschäftigten *nicht* durch Arbeitsintensivierung kompensiert. Insofern muss unsere Untersuchungshypothese abgelehnt werden. Zur Kompensation gestiegener Lohnstückkosten wurden andere Wege gewählt: darunter nachgewiesene Arbeitszeitverkürzungen und sicherlich eine verbesserte Arbeitsorganisation, die auch zur Reduzierung der Arbeitsintensität und sogar einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit beitragen kann (Pusch/Rehm 2017b).

Unsere Ausgangshypothese ging davon aus, dass nicht nur die Betriebe, sondern auch die Beschäftigten selbst von sich aus die Arbeitsintensität steigern können: motiviert durch die mindestlohninduzierte Lohnerhöhung. Wie unsere Befunde zeigen, ist auch dies nicht der Fall. Gerade bei geringfügig Beschäftigten, die häufig im Mindestlohnbereich beschäftigt sind, begrenzt die Geringfügigkeitsschwelle die Monatsverdienste. Insofern könnte es sein, dass Beschäftigte trotz reduzierter Arbeitszeit keine verhaltensändernde Lohnsteigerung wahrnehmen. Stattdessen berichten Besserverdienende häufiger über eine gestiegene Arbeitsintensität – für Beschäftigte im unteren Lohnbereich gibt es dafür keine belastbaren Befunde. Insofern finden sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Einführung und Erhöhung des Mindestlohns in Deutschland zu einer Erhöhung der wahrgenommenen Arbeitsintensität im Vergleich zum Vorjahr geführt hat. Dieser Befund stimmt überein mit den Ergebnissen von Bossler/Broszeit (2016). Die Autoren konnten in ihrer Studie bei

ABBILDUNG 5

### Änderungen der Arbeitsintensität nach Lohngruppen, marginale Effekte eines multinomialen Logit-Regressionsmodells (2014–2018)

Werte der Koeffizienten mit 95%-Konfidenzintervallen



Anmerkung: Modell kontrolliert nach Lohnsegmenten. Referenzkategorie ist das Lohnsegment mit einem Stundenlohn zwischen 8,50 € und 66 % des Medians, kontrolliert nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Bildungsniveau, Kinder unter 16 Jahre im Haushalt, Anteil der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 € in 2014 (in einer Raumordnungsregion, vor der Mindestlohneinführung) und Jahresdummies. Die Untersuchungspopulation bezieht sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die 18 Jahre und älter sind, ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten. Kumulierte Fallzahlen in den Jahren 2015–2018, n = 41 748.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), v35; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

Mindestlohnbeschäftigten kein gestiegenes Arbeitsengagement beobachten, jedoch einen Anstieg der Zufriedenheit mit den Löhnen.

## 5 Zusammenfassung und Ausblick

Nach den Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2015 bis einschließlich 2017 berichten betriebliche Entscheidungsträger von Arbeitszeitverkürzungen und Produktivitätssteigerungen als Reaktion auf die Einführung (2015) und Anpassung (2017) des Mindestlohns (Bellmann et al. 2016; Mindestlohnkommission 2020). Zudem weisen Befragungen unter Betriebsräten auf intensivierte Arbeitsbedingungen wegen gesteigerter Arbeitsmenge und mehr Multitasking hin (Ahlers 2020). Demgegenüber zeigen unsere Befunde, dass aus Sicht der abhängig Beschäftigten größere Steigerungen der Arbeitsintensität nach der Einführung und ersten Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns lediglich in solchen Lohnbereichen festzustellen waren, die erheblich über einem mittleren Lohnniveau liegen. Beschäftigte, die eine gestiegene Arbeitsintensität berichten, zählen zur Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die das eingangs erwähnte „Bonusmodell“ zuzutreffen scheint: Sie verfügen über bessere berufliche Positionen mit höheren Löhnen und auch mit den entsprechenden Spielräumen, ihre Arbeitsintensität vermutlich selbstgesteuert erhöhen oder auch variieren zu können (Korunka 2020).

Beschäftigte in den unteren Lohngruppen verfügen über weit weniger Optionen, ihre Arbeitsintensität zu variieren: wegen fehlender Handlungsautonomie oder weil ihre Arbeitsbelastung bereits sehr hoch ist. Eine weitere Erklärung wäre, dass Beschäftigte mit Mindestlohn jeweils zu der untersten betrieblichen Lohngruppe gehören und nicht bereit sind, für die niedrigste Bezahlung ihre Arbeitsverausgabung zu intensivieren. Insofern würde dem eingangs diskutierten „Malusmodell“ der Arbeitsintensität keine größere Erklärungskraft zukommen.

Am anderen Ende der Einkommensverteilung hingegen kann das „Bonusmodell“ mögliche Steigerungen der Arbeitsintensität bei höher Qualifizierten und besser Verdienenden, die mit mehr Handlungsautonomie ausgestattet sind, besser erklären. Eventuell bestehen im oberen Einkommensbereich Produktivitätsreserven. Oder eine Leistungssteigerung wird hier eher als selbstbestimmt wahrgenommen bzw. sie ist Ausdruck der Unternehmens- und Leistungskultur (Hünefeld et al. 2020) – auch um den Preis, dass eine dauerhaft hohe Arbeitsintensität mit hohen, vor allem psychischen Belastungen am Arbeitsplatz einhergeht (Stab et al. 2016).

Eine Limitation unserer Studie ist die methodische Erfassung von Arbeitsintensität, die in unserer Analyse nur

als subjektiv *wahrgenommene Veränderung* der Arbeitsverausgabung im Vergleich zum Vorjahr bestimmt werden kann. Niveaueffekte können somit nicht gemessen werden. Auch können wir solche Arbeitsintensivierungen nicht erfassen, die es gegebenenfalls schon *im Vorfeld* der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gegeben hat. Allerdings müssten solche strategischen, den Mindestlohn antizipierenden Weichenstellungen in den Betrieben dann schon vor Beginn des Jahres 2014 stattgefunden haben, was als eher unwahrscheinlich gelten kann.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Wenn die weit verbreitete Annahme zutreffend wäre, dass der gesetzliche Mindestlohn gerade in den Niedriglohnbereichen zu einer Arbeitsintensivierung führt, dann müsste sich dies auch in den Wahrnehmungen der davon betroffenen Beschäftigten niederschlagen, die wir für den Zeitraum 2015–2018 auf Basis der Erhebungen des Sozio-oekonomischen Panels ausgewertet haben. Trotz etwaiger methodischer Limitierungen bestätigen unsere Befunde die vermutete Arbeitsintensivierung in den Mindestlohnbereichen nicht. Weitere Forschungsvorhaben mit ergänzenden und auch alternativen Methoden würden den Kenntnisstand erhöhen. In Bezug auf die Operationalisierung von Arbeitsintensität könnten indirekt wahrgenommene und direkt erfasste Konzepte von Arbeitsintensität miteinander verknüpft werden, bei hinreichend hohen Fallzahlen auch für bestimmte Branchen. Allerdings haben solche Datenquellen, die dies ermöglichen, gemeinsam, dass Beschäftigte mit Bruttostundenlöhnen im Mindestlohnbereich nicht trennscharf identifiziert werden können (Hünefeld et al. 2020). ■

## LITERATUR

- Ahlers, E.** (2020): Arbeitsintensivierung in den Betrieben. Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten, in: WSI-Mitteilungen 73 (1), S. 29–37, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitsintensivierung-in-den-betrieben-problemdeutungen-und-handlungsfelder-von-21630.htm>
- Bellmann, L. / Bossler, M. / Dütsch, M. / Gerner, H.-D. / Ohlert, C.** (2016): Folgen des Mindestlohns in Deutschland. Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen, IAB-Kurzbericht 18/2016
- Bossler, M. / Broszeit, S.** (2016): Do Minimum Wages Increase Job Satisfaction? Micro Data Evidence from the New German Minimum Wage, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Discussion Paper 15/2016, Nürnberg
- Dütsch, M. / Himmelreicher, R. / Ohlert, C.** (2019): Calculating Gross Hourly Wages – The (Structure of) Earnings Survey and the German Socio-Economic Panel in Comparison, in: Journal of Economics and Statistics 239 (2), S. 243–276
- Eurofound** (2016): Working Conditions Survey – Overview Report, Luxembourg
- Fuest, C.** (2019): Die Ära Merkel war eine Zeit des Wohlstands und der Bequemlichkeit. Gastbeitrag im Handelsblatt, <https://app.handelsblatt.com/meinung/gastbeitraege/gastbeitrag-die-aera-merkel-war-eine-zeit-des-wohlstands-und-der-bequemlichkeit/25218088.html> (letzter Zugriff: 09.12.2020)
- Gautié, J. / Laroche, P.** (2018): Minimum Wage and the Labor Market: What Can We Learn from the French Experience?, Paris
- Goebel, J. / Grabka, M. M. / Liebig, S. / Kroh, M. / Richter, D. / Schröder, C. / Schupp, J.** (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP), in: Journal of Economics and Statistics 239 (2), S. 345–360
- Haipeter, T.** (2020): Entwicklung, Herausforderungen und Perspektiven der Leistungsregulierung, in: WSI-Mitteilungen 73 (1), S. 47–54, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-entwicklung-herausforderungen-und-perspektiven-der-leistungsregulierung-21632.htm>
- Hayden, A.** (2006): France's 35-Hour Week: Attack on Business? Win-Win Reform? Or Betrayal of Disadvantaged Workers?, in: Politics & Society 34 (4), S. 503–542
- Von der Heiden, M. / Himmelreicher, R.** (2018): Mindestlohn und Lohngerechtigkeit, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: SOEPPapers 1013, Berlin
- Herok, S. / Himmelreicher, R. / Spahn, D.** (2019): Unsichere Arbeit. Sorgen und Ängste von Beschäftigten im Gastgewerbe nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, in: Lübke, C. / Delhey, J. (Hrsg.): Diagnose Angstgesellschaft? Was wir wirklich über die Gefühlslage der Menschen wissen, Bielefeld, S. 137–164
- Himmelreicher, R.** (2020): Mindestlohn und beitragspflichtige Arbeitsentgelte, in: Deutsche Rentenversicherung 75 (4), S. 507–521
- Himmelreicher, R. / Schlachter, J.** (2021): Mindestlohn und Arbeitsintensität. Ein Literaturüberblick, in: Blättel-Mink, B. (Hrsg.): Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Berlin 2020 (im Erscheinen)
- Hirsch, B. T. / Kaufman, B. E. / Zelenska, T.** (2015): Minimum Wage Channels of Adjustment, in: Industrial Relations 54 (2), S. 199–239
- Hünefeld, L. / Meyer, S.-C. / Ahlers, E. / Erol, S.** (2020): Arbeitsintensität als Gegenstand empirischer Erhebungen. Das Potenzial repräsentativer Erwerbstätigenbefragungen für die Forschung, in: WSI-Mitteilungen 73 (1), S. 19–28, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitsintensitaet-als-gegenstand-empirischer-erhebungen-das-potenzial-repraesentativer-21629.htm>
- Koch, A. / Kirchmann, A. / Reiner, M. / Scheu, T. / Zühlke, A. / Bonin, H.** (2020): Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Tübingen/Bonn
- Kohler, U. / Kreuter, F.** (2012): Datenanalyse mit STATA, München
- Korunka, C.** (2020): Arbeitsintensivierung : Ursachen, Verläufe und Risikogruppen, in: WSI-Mitteilungen 73 (1), S. 11–18, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitsintensivierung-ursachen-verlaeuft-und-risikogruppen-21628.htm>
- Kratzer, N.** (2020): Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung, in: WSI-Mitteilungen 73 (1), S. 3–10, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitsintensitaet-und-arbeitsintensivierung-21627.htm>
- Low Pay Commission** (2018): National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2018, London
- Metcalfe, D.** (2008): Why Has the British National Minimum Wage Had Little or no Impact on Employment?, in: Journal of Industrial Relations 50 (3), S. 489–512
- Mindestlohnkommission** (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin

- Mindestlohnkommission** (2020): Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin
- Pusch, T. / Rehm, M.** (2017a): Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit, in: Wirtschaftsdienst 97 (6), S. 409–414
- Pusch, T. / Rehm, M.** (2017b): Mindestlohn, Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit, in: WSI-Mitteilungen 70 (7), S. 491–498, [https://www.wsi.de/data/wsi/mit\\_2017\\_07\\_pusch.pdf](https://www.wsi.de/data/wsi/mit_2017_07_pusch.pdf)
- Pusch, T. / Seifert, H. / Santoro, C.** (2020): Effekte des Mindestlohns auf die Arbeitszeit, in: Wirtschaftsdienst 100 (6), S. 1–7
- Rau, R. / Göllner, C.** (2018): Rahmenmodell der Arbeitsintensität als objektiv bestehende Anforderung, in: Arbeit 27 (2), S. 151–174
- Schmid, G.** (2015): Die britische Niedriglohnkommission (LPC). Erfahrungen und „Lehren“ für die deutsche Mindestlohnkommission, Berlin
- Schmitt, J.** (2015): Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States, in: Industrial Relations 54 (4), S. 547–581
- Stab, N. / Jahn, S. / Schulz-Dadaczynski, A.** (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Arbeitsintensität, Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- TNS Infratest Sozialforschung** (2015): SOEP 2015 – Erhebungsinstrumente 2015 (Welle 32) des Sozio-oekonomischen Panels: Personenfragebogen, Altstichproben, Berlin
- Wagner, G. G. / Göbel, J. / Krause, P. / Pischner, R. / Sieber, I.** (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender), in: AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 2 (4), S. 301–328

## AUTOR\*INNEN

**ALEXANDRA FEDORETS**, Dr., Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin. Forschungsschwerpunkte: Digitalisierung und Arbeitswelt, Effekte der Mindestlohneinführung, Arbeit und Beschäftigung.

@ [afedorets@diw.de](mailto:afedorets@diw.de)

**RALF HIMMELREICHER**, PD Dr., Institut für Soziologie, Freie Universität Berlin und Senior Scientist in der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Forschungsschwerpunkte: Einkommen und Vermögen im Lebenslauf, Altersvorsorge und Alterseinkünfte in vergleichender Perspektive, Soziale Ungleichheit und Gesundheit.

@ [ralf.himmelreicher@geschaeftsstelle-mindestlohn.de](mailto:ralf.himmelreicher@geschaeftsstelle-mindestlohn.de)