

# Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung

Vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde vielfach über dessen Auswirkungen auf die Beschäftigung diskutiert. Zudem gab es unterschiedliche Schätzungen zur Zahl der potenziellen Mindestlohnempfängerinnen und -empfänger. Inzwischen liegen erste gesicherte Daten zum Kreis derjenigen vor, die vor Einführung der neuen Lohnuntergrenze weniger als 8,50 € pro Stunde verdienten und somit potenziell von der Einführung des Mindestlohns betroffen waren. Zudem lassen sich anhand von Zeitreihenanalysen und vorliegenden ökonometrischen Studien erste Aussagen zu den Auswirkungen des Mindestlohns treffen.<sup>1</sup>

OLIVER BRUTTEL, ARNE BAUMANN, RALF HIMMELREICHER

## 1. Einleitung

Kaum eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme seit den Hartz-Reformen wurde derart kontrovers diskutiert wie die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Die im Vorfeld geäußerten wissenschaftlichen Einschätzungen zu den Folgen des Mindestlohns, insbesondere auf die Beschäftigungsentwicklung, gingen erheblich auseinander: Einerseits wurden negative Beschäftigungseffekte durch den Mindestlohn prognostiziert (vgl. z. B. Knabe et al. 2014; Sachverständigenrat 2014). Andererseits wurde vor einer Überschätzung der negativen Beschäftigungswirkungen gewarnt (Möller 2014), und positive Effekte wurden in den Vordergrund gerückt (Bosch 2014; Schulten/Horn 2014).

Im Vorfeld der Mindestlohneinführung gab es zudem eine Reihe von Studien, die sich mit dem Kreis der Betroffenen sowie den möglichen Effekten seiner Einführung befassten. Je nach Annahmen – beispielsweise in Bezug auf die künftige Lohnentwicklung bis zur Einführung des Mindestlohns – und Berechnungsmethode für die Ermittlung von Stundenlöhnen wurden verschiedene Schätzungen abgegeben. Diese bewegten sich für Westdeutschland im Korridor von 13 bis 18 % der Beschäftigten und für Ostdeutschland zwischen 20 und 32 % der Beschäftigten, die einen Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns erhalten (eine Übersicht der relevanten Studien findet sich in Mindestlohnkommission 2016, S. 35).

Gut zwei Jahre nach Einführung des Mindestlohns und mit dem Vorliegen aktueller Daten lassen sich nun in Hinsicht auf die Zahl und die Struktur der Mindestlohnbeziehenden deutlich verlässlichere Aussagen treffen. Die Zeitreihenanalyse von Beschäftigungsdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie erste kausale Wirkungsstudien geben zudem erste Hinweise zur Wirkung des Mindestlohns auf die Beschäftigung.

## 2. Datenbasis

Die Mindestlohnkommission hat ihrem ersten Bericht zur Zahl und Struktur der (potenziellen) Mindestlohnempfängerinnen und -empfänger vorrangig die Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) 2014 und der Verdiensterhebung (VE) 2015 des Statistischen Bundesamtes zugrunde gelegt. Auch dieser Beitrag wird sich vorrangig auf Daten der VSE 2014 bzw. der VE 2015 stützen. Die überwiegende Zahl der Studien, die vor Einführung des gesetzlichen ▶

<sup>1</sup> Wir danken den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Autorenworkshops für wertvolle Kommentare und Anregungen. Der Artikel gibt ausschließlich die Meinung der Autoren und nicht die der Mindestlohnkommission wieder.

Mindestlohns Aussagen zum Kreis der betroffenen Beschäftigten gemacht haben, basieren dagegen auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Die VSE ist eine alle vier Jahre durchgeführte Erhebung mit Teilnahmepflicht bei rund 60.000 Betrieben, durchgeführt von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder. Insgesamt stehen für das Jahr 2014 Daten zu rund einer Million Beschäftigungsverhältnissen zur Verfügung. Die VE 2015 wurde als freiwillige Nachbefragung durchgeführt und basiert auf Angaben von mehr als 6.000 Betrieben zu rund 70.000 Beschäftigungsverhältnissen. Das SOEP ist eine jährlich durchgeführte repräsentative Bevölkerungsbefragung in 16.000 privaten Haushalten mit rund 28.000 Personen, darunter rund 13.000 Erwerbstätige. Beide Datenquellen haben ihre Stärken und Schwächen. Im SOEP werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihren Arbeitsverhältnissen und ihren Löhnen befragt. Dies birgt aufgrund von Erinnerungslücken gewisse Schwächen hinsichtlich der Exaktheit der Angaben. Die Informationen aus der VSE 2014 bzw. der VE 2015 stützen sich auf Meldungen der Arbeitgeber, deren Angaben sich zumeist auf Daten aus der Lohnbuchhaltung beziehen, also auf tatsächlich bezahlte Monatslöhne. Die diesen Löhnen zugrunde liegende Anzahl von Arbeitsstunden ist allerdings weniger verlässlich. Bei der VE 2015 haben rund 40 % der teilnehmenden Betriebe statt der tatsächlichen die – häufig geringeren – vertraglichen Arbeitszeiten gemeldet. Für die Berechnung des Mindestlohns ist aber die tatsächliche Arbeitszeit relevant. Zudem ist die Teilnahmequote mit 12,8 % der angeschriebenen Betriebe relativ gering (Statistisches Bundesamt 2017). Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungskonzepte können VSE/VE und SOEP bei gleicher Fragestellung zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen (Dütsch et al. 2017).

Eine Herausforderung stellt in allen bekannten Datensätzen die Ermittlung des mindestlohnrelevanten Stundenlohns dar. Stundenlöhne werden nicht direkt abgefragt, sondern berechnet, indem die Bruttomonatsverdienste durch die auf den Monat hochgerechnete wöchentliche Arbeitszeit dividiert werden. Problematisch sind in diesem Zusammenhang die teilweise sehr differenzierten Regelungen zur Anrechnung bestimmter Sonderzahlungen und Zuschläge auf den Lohn. Aber auch die unterschiedlichen

Möglichkeiten zum Überstundenausgleich, insbesondere im Fall von (Lebens-) Arbeitszeitkonten, stellen ein Problem für die genaue Ermittlung und Zuordnung des Bruttomonatsverdienstes auf eine bestimmte Arbeitsstunde dar (Mindestlohnkommission 2016, S. 38).

Auch die Abgrenzung des Anwendungsbereichs des Mindestlohngesetzes kann mitunter zu Unschärfen führen. Für die Analyse von VSE 2014 und VE 2015 wurde versucht, den Personenkreis bestmöglich abzugrenzen, der unter den Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns fällt. Daher wurden Beschäftigungsverhältnisse von Personen unter 18 Jahre, von Auszubildenden in betrieblicher Ausbildung, von Praktikantinnen und Praktikanten und von Personen in Altersteilzeit nicht berücksichtigt. Auch Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer in Arbeitsgelegenheiten, in Werkstätten für Menschen mit Behinderung und in der Jugendhilfe wurden nicht berücksichtigt. Anders verhält es sich mit den Beschäftigten, die von den gesetzlichen Übergangsregelungen nach § 24 Mindestlohngesetz (MiLoG) betroffen sind. Deren Anzahl lässt sich in den statistischen Daten nicht hinreichend genau identifizieren. Das führt dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bis Ende 2017 vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen sind und aufgrund gesetzlicher oder allgemeinverbindlicher tariflicher Regelungen weniger als den gesetzlichen Mindestlohn verdienen, in den Daten fälschlicherweise als Beschäftigte ausgewiesen werden, die einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben.

### 3. Mindestlohn und Niedriglohn: Verbreitung und Struktur

Die Auswirkungen des Mindestlohns werden auch im Kontext der Entwicklung des Niedriglohnsektors diskutiert (vgl. z. B. den Beitrag von Dingeldey et al. in diesem Heft). Die Mindestlohngrenze ist eine gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze. Die Niedriglohnschwelle wird hingegen relativ zu anderen Löhnen definiert, nämlich als zwei Drittel des Medianlohns. Der Medianlohn ist dabei der Lohn, der sich genau in der Mitte der betrachteten und nach Größe sortierten

TABELLE 1

#### Gesetzlicher Mindestlohn, Niedriglohnschwelle, Median- und Durchschnittslohn in den Jahren 2014 und 2015

Angaben nominal in Euro brutto pro Arbeitsstunde

|      | Gesetzlicher Mindestlohn | Niedriglohnschwelle | Medianlohn | Durchschnittslohn |
|------|--------------------------|---------------------|------------|-------------------|
| 2014 | –                        | 9,84                | 14,76      | 17,08             |
| 2015 | 8,50                     | 9,94                | 14,91      | 17,32             |

Anmerkung: Nur Beschäftigungsverhältnisse von Beschäftigten ab 18 Jahre, ohne Auszubildende, Praktikanten, Personen in Altersteilzeit, in Einrichtungen der Jugendhilfe, in Werkstätten für Behinderte und in Arbeitsgelegenheiten.

Quelle: Verdienststrukturerhebung (VSE) (2014), Verdiensterhebung (VE) (2015); Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

Löhne befindet, weshalb er häufig auch als mittlerer Lohn bezeichnet wird – eine Hälfte der Beschäftigten verdient weniger, eine Hälfte mehr als den Medianlohn. Vom Medianlohn zu unterscheiden ist der Durchschnittslohn, der dem arithmetischen Mittel aller Bruttostundenlöhne entspricht und deutlich über dem Medianlohn liegt. Nachdem früher der Durchschnittslohn als Referenzwert herangezogen wurde, hat sich heute die Definition der Niedriglohnschwelle auf Basis des Medianlohns etabliert, da sie weniger stark durch Extremwerte beeinflusst wird. Die Niedriglohnschwelle lag im Jahr 2014 bei einem Stundenlohn von 9,84 € und im Jahr 2015 bei einem Stundenlohn von 9,94 € (vgl. *Tabelle 1*). Der Niedriglohnssektor schließt somit den Mindestlohnbereich ein und reicht bis zur Niedriglohnschwelle.

Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die mit weniger als 8,50 € pro Stunde vergütet werden, ist mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 11,3 % im April 2014 auf 3,8 % im April 2015 zurückgegangen (vgl. blaue Balken in *Abbildung 1*). Der Anteil des Niedriglohnssektors insgesamt ging jedoch lediglich von 21,5 % auf 20,4 % zurück (vgl. Summe aus blauen und grauen Balken in *Abbildung 1*). Die Verringerung des Anteils derjenigen, die weniger als 8,50 € verdienen, ging somit fast durchweg mit einer Vergrößerung des Anteils derjenigen einher, die Stundenlöhne zwischen dem Mindestlohn und der Niedriglohnschwelle aufweisen (vgl. graue Balken in *Abbildung 1*). Die von der Einführung des Mindestlohns ausgehende Aufwärtsbewegung der Löhne hat folglich zu einer Anhebung der untersten Löhne geführt, insgesamt jedoch zu keinem ausgeprägten Kaminzungeffekt, der über die Niedriglohnschwelle hinaus wirkt.

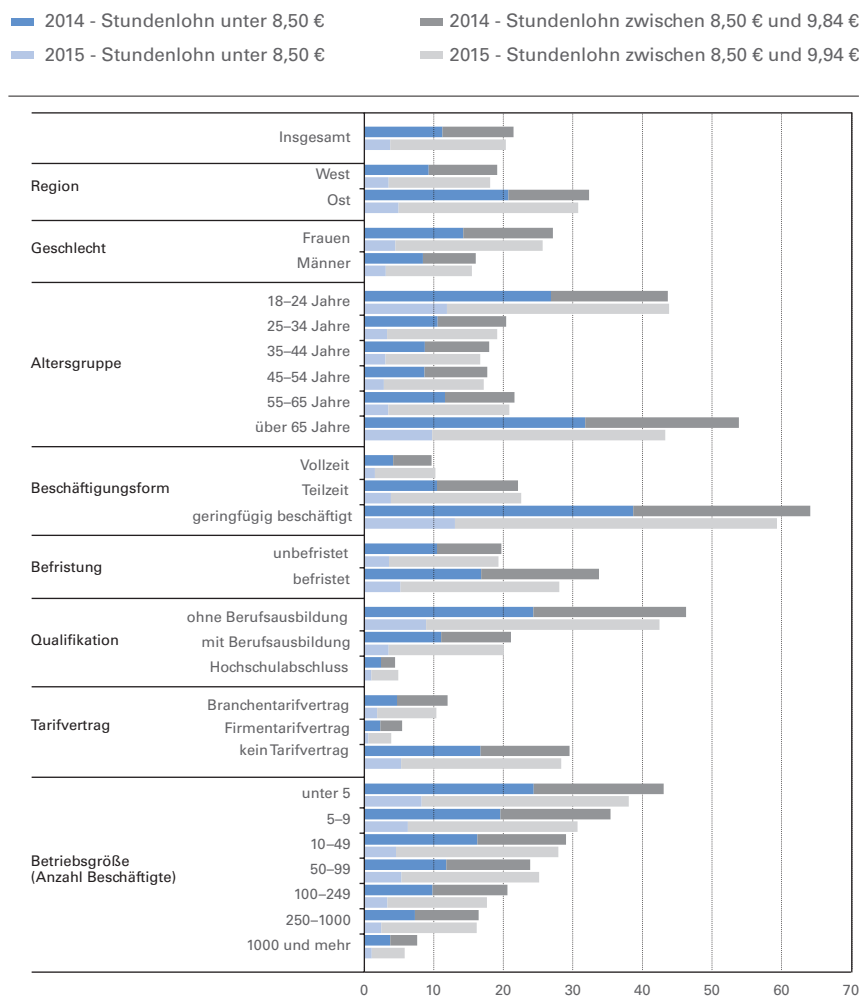
In absoluten Zahlen bedeutet das: Im Jahr 2014 gab es rund 4 Mio. Beschäftigungsverhältnisse mit Stundenlöhnen unter 8,50 €, die ab dem 1. Januar 2015 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn hatten. Bis April 2015 sank diese Zahl auf 1,36 Mio. Beschäftigungsverhältnisse. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Niedriglohnschwelle veränderte sich jedoch kaum: 2014 zählten 7,56 Mio. Beschäftigungsverhältnisse dazu, 2015 waren es 7,35 Mio.

Es gibt bestimmte Personengruppen am Arbeitsmarkt, die besonders häufig von Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € betroffen waren (vgl. blaue Balken in *Abbildung 1*). Die Verbreitung von Mindestlöhnen deckt sich weitgehend mit den bekannten Befunden aus der Forschung zum Niedriglohnssektor (Kalina/Weinkopf 2015). In Ostdeutschland wiesen vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 20,7 % der Beschäftigungsverhältnisse einen Stundenlohn von unter 8,50 € auf, in Westdeutschland waren es 9,3 %.<sup>2</sup> Geringe Stundenverdienste sind zudem überdurchschnittlich häufig bei Frauen, geringfügig Beschäftigten, un- oder angelernten Beschäftigten sowie Beschäftigten in kleineren Unternehmen anzutreffen. So erhielten 14,2 % der abhängig beschäftigten Frauen im Jahr 2014 einen Stundenlohn von unter 8,50 €, bei den Männern waren es 8,4 %. Von den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen wurden 2014 rund 39 % mit weniger als 8,50 Euro pro Stunde entlohnt.<sup>3</sup> Die Existenz von Branchen- und Firmentarifverträgen ►

**ABB. 1**

**Anteil der Beschäftigungsverhältnisse im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich im April 2014 und im April 2015**

Angaben in Prozent<sup>1</sup>



Anmerkung: Nur Beschäftigungsverhältnisse von Beschäftigten ab 18 Jahre, ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Personen in Altersteilzeit, in Einrichtungen der Jugendhilfe, in Werkstätten für Behinderte und in Arbeitsgelegenheiten.

1) Angaben zur absoluten Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen finden sich in Tabelle 2.

Quelle: Verdienststrukturerhebung (VSE) 2014, Verdiensterhebung (VE) 2015; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

- Berlin wird bei allen in diesem Beitrag zitierten Daten zu Ostdeutschland gerechnet.
- Bei den Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, liegt der Anteil an Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 € (2014) noch höher als bei den geringfügig Beschäftigten insgesamt. Dies zeigen die entsprechenden SOEP-Daten, in denen eine Unterscheidung zwischen ausschließlich geringfügig Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten im Nebenberuf möglich ist (Amlinger et al. 2016b). Dies korrespondiert mit dem Befund, dass ausschließlich geringfügig Beschäftigte einen niedrigeren Stundenverdienst aufweisen als geringfügig Beschäftigte im Nebenberuf (Eichhorst et al. 2012).

TABELLE 2

### Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich im April 2014 und im April 2015

Angaben in absoluten Zahlen (in Tsd.)

|   | Beschäftigungsverhältnisse mit Stundenlohn bis zur Niedriglohnschwelle (9,84 € / 9,94 €) |       | Darunter:                |       |   |       |
|---|--|-------|--------------------------|-------|---|-------|
|   |  |       | Stundenlohn unter 8,50 € |       | Stundenlohn zwischen 8,50 € und Niedriglohnschwelle (9,84/9,94 €) |       |
|   | 2014   | 2015  | 2014                     | 2015  | 2014  | 2015  |
| insgesamt   | 7.565  | 7.363 | 3.973                    | 1.364 | 3.592   | 5.999 |
| <b>Region</b>   |  |       |                          |       |   |       |
| West  | 5.564  | 5.396 | 2.690                    | 1.047 | 2.874   | 4.349 |
| Ost   | 2.001  | 1.967 | 1.283                    | 317   | 718   | 1.650 |
| <b>Geschlecht</b>   |  |       |                          |       |   |       |
| Frauen  | 4.668  | 4.439 | 2.452                    | 776   | 2.216   | 3.663 |
| Männer  | 2.897  | 2.924 | 1.521                    | 588   | 1.376   | 2.336 |
| <b>Altersgruppe</b>   |  |       |                          |       |   |       |
| 18–24 Jahre   | 929  | 860   | 571                      | 233   | 358   | 627   |
| 25–34 Jahre   | 1.468  | 1.389 | 759                      | 240   | 710   | 1.149 |
| 35–44 Jahre   | 1.380  | 1.280 | 671                      | 234   | 709   | 1.046 |
| 45–54 Jahre   | 1.895  | 1.866 | 930                      | 306   | 964   | 1.560 |
| 55–65 Jahre   | 1.453  | 1.555 | 782                      | 257   | 670   | 1.298 |
| über 65 Jahre   | 440  | 414   | 260                      | 93    | 180   | 320   |
| <b>Beschäftigungsform</b>                                     |  |       |                          |       |   |       |
| Vollzeit  | 2.045  | 2.300 | 884                      | 345   | 1.160   | 1.955 |
| Teilzeit  | 1.859  | 1.899 | 879                      | 324   | 979   | 1.575 |
| geringfügig beschäftigt                                       | 3.662  | 3.164 | 2.209                    | 696   | 1.452   | 2.469 |
| <b>Befristung</b>   |  |       |                          |       |   |       |
| unbefristet   | 6.081  | 6.147 | 3.233                    | 1.137 | 2.848   | 5.010 |
| befristet   | 1.484  | 1.216 | 739                      | 227   | 744   | 989   |
| <b>Qualifikation</b>  |  |       |                          |       |   |       |
| ohne Berufsausbildung   | 2.141  | 1.976 | 1.126                    | 415   | 1.015   | 1.561 |
| mit Berufsausbildung  | 5.146  | 5.081 | 2.695                    | 886   | 2.451   | 4.196 |
| Hochschulabschluss  | 278  | 305   | 152                      | 63    | 126   | 242   |
| <b>Tarifvertrag</b>   |  |       |                          |       |   |       |
| Branchentarifvertrag  | 1.709  | 1.466 | 670                      | 263   | 1.039   | 1.203 |
| Firmentarifvertrag  | 79   | 56    | 34                       | 9     | 45  | 47    |
| kein Tarifvertrag   | 5.776  | 5.841 | 3.269                    | 1.092 | 2.507   | 4.749 |
| <b>Betriebsgröße<br/>(Anzahl Beschäftigte im Unternehmen)</b> |  |       |                          |       |   |       |
| bis unter 5 Beschäftigte                                      | 1.151  | 934   | 652                      | 203   | 500   | 731   |
| 5–9 Beschäftigte  | 1.023  | 1.090 | 566                      | 223   | 457   | 867   |
| 10–49 Beschäftigte  | 2.214  | 2.315 | 1.242                    | 381   | 972   | 1.934 |
| 50–99 Beschäftigte  | 771  | 858   | 381                      | 183   | 390   | 674   |
| 100–249 Beschäftigte  | 834  | 734   | 397                      | 139   | 437   | 594   |
| 250–999 Beschäftigte  | 832  | 937   | 369                      | 142   | 463   | 795   |
| 1000 und mehr Beschäftigte                                    | 739  | 495   | 366                      | 92    | 374   | 403   |

Anmerkung: Nur Beschäftigungsverhältnisse von Beschäftigten ab 18 Jahre, ohne Auszubildende, Praktikanten, Personen in Altersteilzeit, in Einrichtungen der Jugendhilfe, in Werkstätten für Behinderte und in Arbeitsgelegenheiten.

Quelle: Verdienstrukturhebung (VSE) 2014, Verdiensterhebung (VE) 2015; Berechnungen der Autoren.

geht hingegen mit einem deutlich geringeren Anteil an Beschäftigungsverhältnissen im Mindest- bzw. Niedriglohnbereich einher. Die Anteile sind nach den individuellen und betrieblichen Merkmalen in West- und Ostdeutschland ähnlich, liegen in Ostdeutschland aber fast durchweg auf einem höheren Niveau (Mindestlohnkommission 2016, S. 151)

Ein weiterer Zugang zum Kreis der potenziellen Mindestlohnbeziehenden ergibt sich, wenn man die quantitative Zusammensetzung der Beschäftigtengruppen ins Auge fasst, die vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns unter 8,50 € pro Stunde verdienten (vgl. *Tabelle 2*). Gut drei Fünftel (2,45 Mio.) dieser Beschäftigungsverhältnisse entfielen im Jahr 2014 auf Frauen, knapp zwei Fünftel (1,52 Mio.) auf Männer. Mit rund 2,2 Mio. waren mehr als die Hälfte dieser Jobs geringfügige Beschäftigungsverhältnisse; jeweils rund 0,9 Mio. waren Vollzeit- bzw. Teilzeitjobs. 2,8 Mio. der betreffenden Beschäftigten hatten eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss, 1,1 Mio. verfügten über keine Berufsausbildung.

Die Verbreitung von Stundenlöhnen unter der 8,50€-Schwelle vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns variiert nicht nur stark zwischen verschiedenen Personengruppen. Erhebliche Unterschiede zeigen sich auch bei einer Branchenbetrachtung: Zu den Branchen mit einem besonders hohen Anteil zählten das Taxigewerbe, das Gastronomie- und Beherbergungsgewerbe, private Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Einzelhandel. Auf der anderen Seite gibt es eine große Zahl an Branchen, in denen Stundenlöhne unter 8,50 € praktisch keine Rolle spielen. So lag der Anteil von solchen Beschäftigungsverhältnissen beispielsweise im Hoch- und Tiefbau, im Maschinenbau, in der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen sowie in der Erbringung von Finanzdienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung bei jeweils zwei Prozent oder darunter (vgl. ausführlich ebd., S. 42ff.).

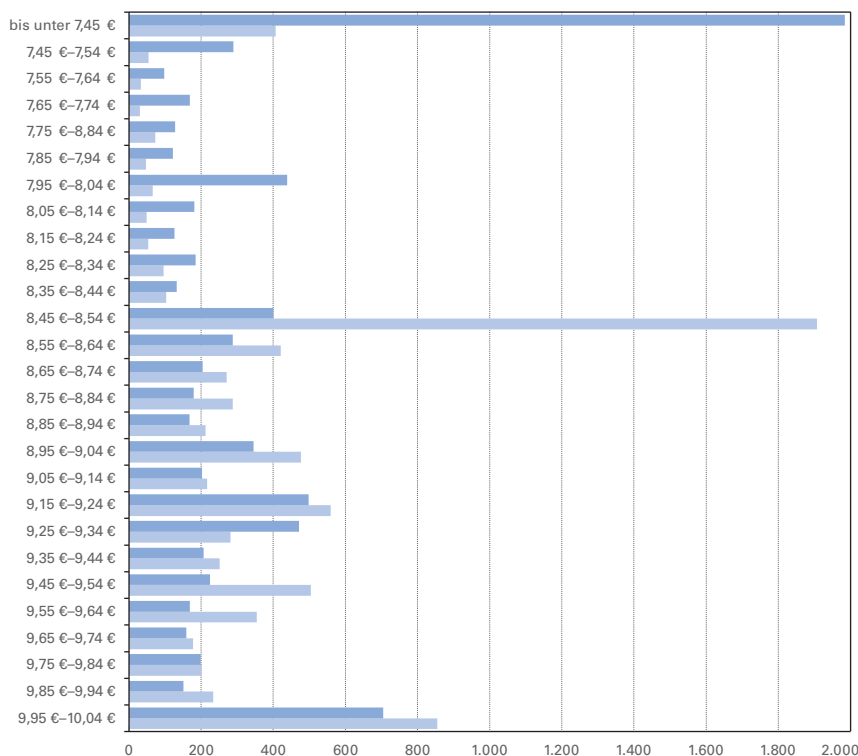
Der Rückgang bei den Beschäftigungsverhältnissen, die mit weniger als 8,50 € pro Stunde entlohnt wurden, spiegelt die überdurchschnittlichen Anstiege der Bruttostundenlöhne in besonders vom Mindestlohn betroffenen Branchen und Personengruppen, insbesondere in Ostdeutschland, wider (Amlinger et al. 2016a, b; Mindestlohnkommission 2016, S. 46ff.). Entsprechend sind Veränderungen der Lohnstruktur am unteren Rand der Verteilung erkennbar, wie die VE 2015 zeigt. Mit Rücksicht auf die erwähnten Ungenauigkeiten in der Messung des Stundenlohns sind die Stundenverdienste in *Abbildung 2* in Zehn-Cent-Schritten gruppiert. Dementsprechend umfasst das ausgewiesene Mindestlohnniveau von 8,50 € tatsächlich errechnete Stundenverdienste von 8,45 bis 8,54 €. Auf diesem Wege wurden für den Zeitpunkt April 2015 in Deutschland rund 1,9 Mio. Jobs festgestellt, die mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet wurden. Rund 1,0 Mio. Jobs wurden unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns (in diesem Fall unter dem rechnerischen Wert von 8,45 €) bezahlt. Dies entspricht bei einer Grundgesamtheit von rund 35 Mio. Jobs einem Anteil von 2,7 %. Bei Zugrundelegung der exakten Grenze von 8,50 € wurden rund 1,4 Mio.

ABB. 2

### Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse nach Bruttostundenlohn, 2014 und 2015 (jeweils April)

Angaben in absoluten Zahlen in Tausend

■ 2014 ■ 2015



Anmerkung: Nur Beschäftigungsverhältnisse von Beschäftigten ab 18 Jahre, ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Personen in Altersteilzeit, in Einrichtungen der Jugendhilfe, in Werkstätten für Behinderte und in Arbeitsgelegenheiten.

Quelle: Verdienststrukturerhebung (VSE) 2014, Verdiensterhebung (VE) 2015; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

Jobs unterhalb der Mindestlohngrenze vergütet, entsprechend einem Anteil von 3,8 % an allen Jobs (vgl. *Abbildung 1*).

Differenziert man die Beschäftigungsverhältnisse, in denen im April 2015 – also unmittelbar nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – weiterhin weniger als 8,50 € pro Stunde verdient wurde, nach verschiedenen Merkmalen, entspricht das Verteilungsmuster im Großen und Ganzen dem von 2014, jedoch auf wesentlich niedrigerem Niveau (*Abbildung 1*). Deutlich wird erneut, dass insbesondere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit Stundenlöhnen unter 8,50 € vergütet werden. Von den 1,36 Mio. Jobs mit solchen Bruttostundenverdiensten entfällt mehr als die Hälfte (696.000) auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Jeweils rund ein Viertel verteilt sich auf sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung ist also deutlich stärker von sehr niedrigen Löhnen betroffen als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Ergebnisse einer IAB-Studie belegen diesen Unter- ►

schied auch in anderer Hinsicht. Danach findet bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen eine Reihe von arbeitsrechtlichen Vorschriften, wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder im Urlaub, deutlich weniger Beachtung als bei solchen, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen (Fischer et al. 2015). Auf Basis von Daten des SOEP und des PASS (Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung) sowie einer teilweise unterschiedlichen Methodik und Abgrenzung der Gruppe weisen auch Pusch/Seifert (2017) auf die besondere Situation von geringfügig Beschäftigten hin: Nach ihren Berechnungen verdienten knapp der Hälfte der (in ihrer Analyse: ausschließlich) geringfügig Beschäftigten unmittelbar nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns noch unter 8,50 € pro Stunde.

In welchem Umfang die genannten 1,36 Mio. Beschäftigungsverhältnisse als Mindestlohnverstöße einzuordnen sind, lässt sich an dieser Stelle nicht abschließend bewerten. Nach Einschätzung des Statistischen Bundesamtes (2017) könnte ein Teil von ihnen durch Unschärfen in der statistischen Messung sowie in der Abgrenzung der relevanten Beschäftigungsverhältnisse erklärbar sein. Insbesondere die Beschäftigten, die unter die Übergangsregelung für Branchen mit allgemeinverbindlichem tariflichen Mindestlohn sowie unter jene für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller fallen und demnach regulär weniger als 8,50 € verdienen, können nicht hinreichend präzise bestimmt werden und erscheinen in den Daten als Anspruchsberechtigte für den gesetzlichen Mindestlohn. Analog zu den Erfahrungen in Großbritannien (Low Pay Commission 2000, 2005) sowie bei der Einführung der Branchenmindestlöhne (Böhlke/Schulten 2014) ist durchaus denkbar, dass die Zahlen zumindest partiell auch auf eine verzögerte Umsetzung des seit 1. Januar geltenden gesetzlichen Mindestlohns hindeuten. Letztlich werden die (derzeit noch nicht vorliegenden) Zahlen für das Jahr 2016 und die Folgejahre eine weitergehende Einschätzung der Einhaltung des MiLoG erlauben. Mit Auslaufen der tariflichen Übergangsfristen sowie der Übergangsregelung für Zeitungszusteller werden auch die derzeit bestehenden Unschärfen hinsichtlich der Abgrenzung branchenspezifischer Ausnahmen obsolet werden.

#### 4. Auswirkung auf die Beschäftigung

Aus theoretischer Perspektive ist die Wirkung von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung nicht eindeutig. Während das neoklassische Standardmodell mit vollkommenem Wettbewerb am Arbeitsmarkt Beschäftigungsverluste prognostiziert (Boeri/van Ours 2013; Cahuc et al. 2014), kann es im Monopsonmodell mit eingeschränktem Wettbewerb aufgrund von Such- und Mobilitätskosten bei der Arbeitsaufnahme oder dem Wechsel einer Arbeitsstelle zu positiven Beschäftigungseffekten kommen (Boeri/van Ours 2013; Manning 2003b). Auch in keynesianischen Modellen sind,

wenngleich aufgrund anderer zugrunde gelegter Wirkungskanäle, sowohl positive, neutrale als auch negative Effekte denkbar (Herr et al. 2009). Angesichts der theoretisch nicht eindeutig bestimmbarer Wirkungsrichtung ist die Frage nach den Effekten eines Mindestlohns somit vor allem eine empirische (Fitzenberger 2008; OECD 2015).<sup>4</sup>

Die Ansatzpunkte für empirische Analysen zu den Folgen des gesetzlichen Mindestlohns lassen sich grob in zwei Kategorien einordnen. Zum einen können Zeitreihenuntersuchungen eine erste grobe Orientierung geben. Sie zeigen die Entwicklung bestimmter Indikatoren wie z. B. Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit deskriptiv anhand von Zeitreihen auf, vergleichen also die Entwicklung vor und nach Einführung des Mindestlohns. Da sich parallel zur Einführung einer Maßnahme – hier also der Einführung des Mindestlohns – auch andere Parameter, z. B. die Konjunkturentwicklung, geändert haben können, lassen sich aus der zeitlichen Entwicklung allerdings nicht unmittelbar Rückschlüsse auf den Effekt der Maßnahme ziehen. Um Kausalitäten aufzuzeigen und um unterschiedliche Einflussfaktoren voneinander zu unterscheiden und in ihrer jeweiligen Stärke zu messen, sind Wirkungsanalysen mithilfe ökonomischer Methoden erforderlich. Dabei kann im Idealfall beispielsweise der Einfluss des Mindestlohns in Abgrenzung von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung identifiziert werden. Da die Zahl der Wirkungsanalysen bislang begrenzt ist, werden nachfolgend zunächst die Ergebnisse aus Zeitreihenvergleichen vorgestellt und diskutiert.

Die Gesamtbeschäftigung hat sich auch nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 1. Januar 2015 weiter positiv entwickelt und lag im April 2015 um 1,4 % bzw. rund 462.000 Beschäftigte über dem Niveau des Vorjahresmonats. Dies ist vor allem auf die weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zurückzuführen. Sie lag im April 2015 um 2,2 % bzw. rund 615.000 Beschäftigte über dem Niveau ein Jahr zuvor. Die ausschließlich geringfügige Beschäftigung hat dagegen im selben Zeitraum um 3,1 % bzw. rund 153.000 Beschäftigte abgenommen. Im April 2016 war dieser Rückgang nur noch abgeschwächt zu beobachten, während sich die positive Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung fortsetzte (vgl. Tabelle 3).

Der Rückgang der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung konzentrierte sich auf den Beginn des Jahres 2015; im Januar waren im Vergleich zum Vorjahresmonat rund 100.000 mehr Abgänge aus ausschließlich geringfügiger Beschäftigung zu beobachten. Rund die Hälfte der betroffenen Beschäftigten ist in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis gewechselt, in der Regel im selben Betrieb, die andere Hälfte hat sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen,

4 Eine Diskussion der Vielzahl an internationalen Forschungsarbeiten sowie der acht sehr differenzierten Evaluationsstudien zu den deutschen Branchenmindestlöhnen findet sich an anderer Stelle (vgl. – auch für weiterführende Nachweise – Mindestlohnkommission 2016, S. 23ff.).

TABELLE 3

### Veränderung der Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr

Angaben in 1.000 Beschäftigte und in Prozent

|   | April 2015 gegenüber April 2014 |        | April 2016 gegenüber April 2015 |        |
|---|---------------------------------|--------|---------------------------------|--------|
| Insgesamt                                       | 462                             | 1,4 %  | 619                             | 1,8 %  |
| davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte | 615                             | 2,2 %  | 661                             | 2,3 %  |
| davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte   | -153                            | -3,1 % | -42                             | -0,9 % |

Anmerkung: In Annäherung an den Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns wird die Entwicklung ohne Beschäftigte in Ausbildung und/oder unter 18 Jahre betrachtet. Andere Beschäftigte, die nach §§ 22 und 24 MiLoG grundsätzlich oder befristet vom Mindestlohn ausgenommen sind, sind in der Betrachtung enthalten; eine hinreichend genaue Identifikation dieser Gruppen ist mithilfe der amtlichen Beschäftigtenstatistik nicht möglich. Der Monat April wurde gewählt, um die Wahrscheinlichkeit zu verringern, dass die Daten Sondereinflüsse einschließen, die aus Vorzieheffekten im Jahr 2014 oder der graduellen Umsetzung während der Einführungsphase am Jahresanfang 2015 resultieren könnten.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

ein geringer Teil hat sich arbeitslos gemeldet (vom Berge et al. 2016a, b). Insgesamt deutet vieles darauf hin, dass der verstärkte Rückgang der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung am Beginn des Jahres 2015 im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns steht. Diese Beschäftigtengruppe wies einerseits im Jahr 2014 – wie oben dargestellt – den höchsten Anteil aller Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 € auf und war von der Einführung des Mindestlohns somit am stärksten betroffen. Andererseits reduzierte die mit dem MiLoG eingeführte Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit für alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mutmaßlich die Attraktivität dieser Beschäftigungsform für Arbeitgeber.

Die Gesamtbeschäftigung nahm bemerkenswerterweise vor allem in den Branchen zu, die vor Einführung des Mindestlohns einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 € aufwiesen. Für die Analysen wurden die zwanzig Branchen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 € zusammengefasst. Dabei war die Entwicklung in diesen Branchen von der Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung getragen. Die stark vom Mindestlohn betroffenen Branchen erreichten ab dem Jahreswechsel 2014/2015 ein deutlich höheres Niveau des Beschäftigungsaufbaus bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – sowohl im Vergleich zu den schwach vom Mindestlohn betroffenen Branchen als auch im Vergleich zum Vorjahr (Abbildung 3). Die ausschließlich geringfügige Beschäftigung wechselte ab dem Jahreswechsel 2014/2015 von heterogenen Veränderungsraten zu deutlichen Rückgängen in beiden Branchengruppen.

Die Unterschiede in der Beschäftigungsdynamik könnten ihre Ursache darin haben, dass die stark vom Mindestlohn betroffenen Branchen – sie sind überwiegend im Dienstleistungsbereich angesiedelt – von der positiven Entwicklung der Binnennachfrage sowie der Konsumstimmung in besonderem Maße profitiert haben. Unerklärt bleibt dabei allerdings der Wechsel zu höheren Veränderungsraten zum Jahreswechsel 2014/2015. Ein weiterer Erklärungsfaktor für die höhere Beschäftigungsdynamik ist die mit der Einfüh-

rung des Mindestlohns einsetzende Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den stark vom Mindestlohn betroffenen Branchen. Diese Umwandlungspraxis verursacht jedoch höchstens die Hälfte des Beschäftigungswachstums in den einschlägigen Branchen (Mindestlohnkommission 2016, S. 78). Eine weitere mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass die Einführung des Mindestlohns in diesen Branchen monopsonistische

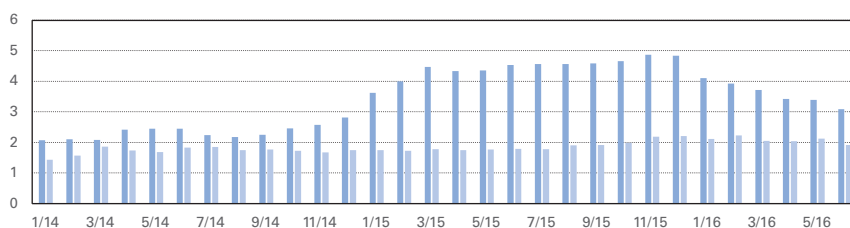
ABB. 3

### Veränderung der Beschäftigtenzahlen in sozialversicherungspflichtiger und ausschließlich geringfügiger Beschäftigung, Januar 2014–Juni 2016

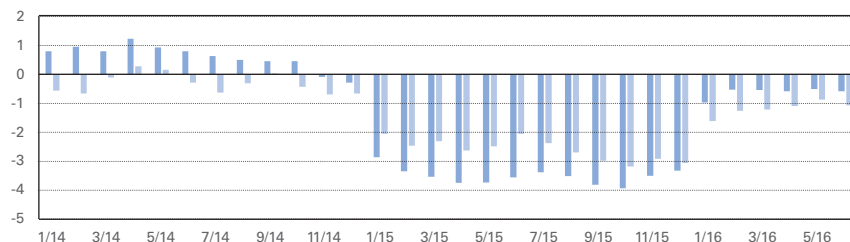
Angaben in Prozent zum jeweiligen Vorjahresmonat

■ stark betroffene Branchen      ■ schwach betroffene Branchen

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Ausschließlich geringfügige Beschäftigung



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

Arbeitsmarktstrukturen aufgebrochen, den Lohn näher an die Produktivität der Beschäftigten gerückt und dadurch zusätzliche Arbeitskräfte angezogen hat, was den höheren Beschäftigungsaufbau erklären würde (Bachmann/Frings 2016; Manning 2003a).

Auch die bislang vorliegenden Studien, die im Sinne einer Wirkungsanalyse interpretiert werden können, finden kurzfristig keine oder nur geringe negative Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Beschäftigungsniveau (Bossler/Gerner 2016; Garloff 2016). Garloff (2016) nutzt Unterschiede zwischen der regionalen Eingriffstiefe des Mindestlohns, um die Auswirkung der Mindestlohneinführung auf die regionale Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsdynamik zu untersuchen.<sup>5</sup> Er findet auf Grundlage der Daten der Entgelt- und Beschäftigtenstatistik der BA keine Hinweise auf eine negative Wirkung des Mindestlohns auf die Gesamtbeschäftigung und interpretiert die Ergebnisse als Resultat der Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Bossler/Gerner (2016) schließen auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels darauf, dass der Mindestlohn zu einem verringerten Beschäftigungsaufbau geführt hat. Sie vergleichen dafür Betriebe, die vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns mindestens einen Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 € hatten, also von der Einführung des Mindestlohn unmittelbar betroffen waren, mit nicht direkt betroffenen Betrieben. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass ohne Einführung des Mindestlohns ein zusätzlicher Beschäftigungsaufbau von 1,9 % oder 60.000 Beschäftigten hätte stattfinden können. Der größte Teil des verringerten Beschäftigungswachstums erklärt sich durch Zurückhaltung bei Neueinstellungen in den direkt betroffenen Betrieben, während ein nur vergleichsweise kleiner Anteil auf Entlassungen zurückzuführen ist. Die unterlassenen Einstellungen wären insbesondere im Minijob-Bereich angesiedelt gewesen (Bossler 2016).

## 5. Fazit

Die Einführung des Mindestlohns hat zu einer deutlichen Steigerung der Bruttostundenverdienste bei Personengruppen geführt, die vor der Einführung der neuen gesetzlichen Lohnuntergrenze weniger als 8,50 € verdienten. Insgesamt wiesen vor der Mindestlohneinführung rund 4 Mio. Beschäftigungsverhältnisse, die seit Januar 2015 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben, Stundenlöhne unter 8,50 € auf; im April 2015 waren es knapp 1,4 Mio. Das Ausmaß des Niedriglohnsektors wurde durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hingegen kaum verringert.

Die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns lassen sich theoretisch nicht eindeutig bestimmen. Dementsprechend handelt es sich letztlich um eine Frage, die es empirisch zu beantworten gilt. Die verfügbaren Beschäftigungsdaten der BA zeigen zunächst eine weiterhin dynamische Beschäftigungsentwicklung insbesondere bei der sozialver-

sicherungspflichtigen Beschäftigung, während bei der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung ein Rückgang unmittelbar nach der Mindestlohneinführung zu verzeichnen war. Bemerkenswert ist in diesem Kontext, dass das Beschäftigungswachstum gerade in den Branchen, die von der Mindestlohn-Gesetzgebung besonders betroffen waren, überdurchschnittlich ausgeprägt war.

Für eine belastbare wissenschaftliche Bewertung reichen diese deskriptiven Befunde noch nicht aus. Vielmehr bedarf es weiterer Forschungsprojekte und einer verbesserten Datenlage, um kausale Wirkungszusammenhänge der Mindestlohneinführung und künftiger Mindestlohnerhöhungen adäquat untersuchen zu können (vgl. hierzu auch Mindestlohnkommission 2016, S. 26ff.). Die Mindestlohnkommission hat hierzu eine Reihe von Forschungsprojekten beauftragt, die im Jahr 2018 abgeschlossen sein werden. Bislang liegen erst zwei Wirkungsanalysen vor, die gleichwohl nahelegen, dass es keine oder nur geringe kurzfristige negative Effekte der Mindestlohneinführung gab. Interessant wird in diesem Kontext auch eine zunehmend längerfristige Betrachtung auf Basis von Paneldatensätzen sein. Eine wichtige Rolle kann dabei die Verknüpfung vorhandener Datensätze spielen, z. B. zwischen Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) und Verdienststrukturerhebung (VSE) (Himmelreicher et al. 2017).

Die begrenzte Beschäftigungswirkung könnte aber auch ein Indiz dafür sein, dass es jenseits der Anpassung des Beschäftigungsniveaus weitere Anpassungsmöglichkeiten gibt, über welche die Unternehmen gestiegene Lohnkosten ausgleichen und somit Beschäftigungsabbau vermeiden können. Dazu gehört insbesondere die Reduzierung der Arbeitszeit. In eher institutionalistisch ausgerichteten Arbeitsmarkttheorien, die von der Unvollständigkeit von Märkten und Informationen ausgehen und die daraus resultierenden Folgen für das Verhalten von Beschäftigten und Unternehmen betonen (z. B. Manning 2003a; Flinn 2010), werden weitere Anpassungskanäle thematisiert. Effizienzlohntheorien gehen z. B. davon aus, dass die Einführung eines Mindestlohns die Motivation und Produktivität der betroffenen Beschäftigten steigern und so die gestiegenen Lohnkosten kompensieren kann (Rebitzer/Taylor 1995). Betriebe könnten die höheren Lohnkosten außerdem mittels produktivitätssteigernder Weiterbildungen für ihre Beschäftigten auszugleichen versuchen. Auch stellen höhere Absatzpreise oder die Umgehung des Mindestlohns Reaktionsmöglichkeiten auf den Mindestlohn dar. Diese nicht-beschäftigungsbezogenen Anpassungskanäle werden in der internationalen Forschung zu den Auswirkungen von Mindestlöhnen zunehmend stärker thematisiert (Metcalf 2008; Hirsch et al. 2015; Schmitt 2015; Low Pay Commis-

5 Die regionale Eingriffstiefe wird dabei als Anteil derjenigen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten ermittelt, die vor der Mindestlohneinführung am oder unterhalb des Mindestlohns verdienten.

sion 2015; OECD 2015). Auch die Mindestlohnkommission (2016) hat in ihrem ersten Bericht empirische Hinweise auf die Nutzung der genannten Anpassungskanäle dokumentiert, insbesondere im Hinblick auf die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Stundenlöhnen im Mindestlohnbereich. In der künftigen Evaluation der Wirkungen des gesetzlichen Mindestlohns sollte die Analyse solcher Anpassungsmechanismen eine wichtige Rolle spielen. ■

## LITERATUR

- Amlinger, M./Bispinck, R./Herzog-Stein, A./Horn, G./Pusch, T./Schulten, T.** (2016a): Stellungnahme zu den bisherigen Auswirkungen des Mindestlohns und seiner zukünftigen Anpassung. Schriftliche Anhörung der Mindestlohnkommission am 22. April 2016, WSI Policy Brief 5/2016, Düsseldorf
- Amlinger, M./Bispinck, R./Schulten, T.** (2016b): Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland – Erfahrungen und Perspektiven, WSI-Report 28, Düsseldorf
- Bachmann, R./Frings, H.** (2016): Monopsonistic competition, low-wage labour markets, and minimum wages: An empirical analysis, IZA Discussion Paper (9962), Bonn
- von Berge, P./Kaimer, S./Copestake, S./Eberle, J./Klosterhuber, W./Krüger, J./Trenkle, S./Zakrocki, V.** (2016a): Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1), IAB-Forschungsbericht 1/2016, Nürnberg
- von Berge, P./Kaimer, S./Copestake, S./Croxtton, D./Eberle, J./Klosterhuber, W./Krüger, J.** (2016b): Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 2), IAB-Forschungsbericht 12/2016, Nürnberg
- Boeri, T./van Ours, J.** (2013): The economics of imperfect labor markets, Princeton
- Böhlke, N./Schulten, T.** (2014): Die Umsetzung von sektoralen und regionalen Mindestlöhnen in Deutschland, in: G. B. I. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.): Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen. Europäische Erfahrungen und was Deutschland von ihnen lernen kann, Böttrop, S. 30–39
- Bosch, G.** (2014): Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland, IAQ-Standpunkt 2014–03, Duisburg
- Bossler, M.** (2016): Mindestlohn in Deutschland, Großbritannien und in den USA, in: Wirtschaftsdienst 96 (6), S. 422–425
- Bossler, M./Gerner, H.-D.** (2016): Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level micro data, IAB Discussion Paper 10/2016, Nürnberg
- Cahuc, P./Carcillo, S./Zylberberg, A.** (2014): Labor economics, Cambridge, MA
- Dütsch, M./Himmelreicher, R./Ohlert, C.** (2017): Zur Berechnung von Bruttolohnen – Verdienst(struktur)erhebung und Sozio-oekonomisches Panel im Vergleich, SOEPpapers (911), Berlin
- Eichhorst, W./Hinz, T./Marx, P./Peichl, A./Pestel, N./Siegloch, S./Thode, E./Tobsch, V.** (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen, Gütersloh
- Fischer, G./Gundert, S./Kawalec, S./Sowa, F./Stegmaier, J./Tesching, K./Theuer, S.** (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung, IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nürnberg
- Fitzenberger, B.** (2008): Anmerkungen zur Mindestlohndebatte: Elastizitäten, Strukturparameter und Topf schlagen, in: ifo Schnelldienst 61 (11), S. 21–27
- Flinn, C. J.** (2010): The minimum wage and labor market outcomes, Cambridge, MA
- Garloff, A.** (2016): Side effects of the new German minimum wage on (un-)employment: First evidence from regional data, IAB Discussion Paper 31/2016, Nürnberg
- Herr, H./Kazandziska, M./Mahnkopf-Praprotnik, S.** (2009): The theoretical debate about minimum wages, Global Labour University Working Paper (6), Kassel
- Himmelreicher, R./vom Berge, P./Fitzenberger, B./Günther, R./Müller, D.** (2017): Überlegungen zur Verknüpfung von Daten der Integrierten Erwerbsbiographie (IEB) und der Verdienststrukturerhebung (VSE), RatSWD Working Paper (262), Berlin
- Hirsch, B. T./Kaufman, B. E./Zelenska, T.** (2015): Minimum wage channels of adjustment, in: Industrial Relations 54 (2), S. 199–239
- Kalina, T./Weinkopf, C.** (2015): Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau, IAQ-Report 2015–03, Duisburg
- Knabe, A./Schöb, R./Thum, M.** (2014): Der flächendeckende Mindestlohn, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 15 (2), S. 133–157
- Low Pay Commission** (2000): The national minimum wage. The story so far. Second report of the low pay commission, London
- Low Pay Commission** (2005): National minimum wage. Low pay commission report 2005, London
- Low Pay Commission** (2015): National minimum wage. Low pay commission report 2015, London
- Manning, A.** (2003a): Monopsony in motion. Imperfect competition in labor markets, Princeton
- Manning, A.** (2003b): The real thin theory: Monopsony in modern labour markets, in: Labour Economics 10 (2), S. 105–131
- 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
- Möller, J.** (2014): Werden die Auswirkungen des Mindestlohns überschätzt?, in: Wirtschaftsdienst 94 (6), S. 387–392
- OECD** (2015): OECD Employment Outlook 2015, Paris
- Pusch, T./Seifert, H.** (2017): Mindestlohngesetz. Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne, WSI Policy Brief 01/2017, Düsseldorf
- Rebitzer, J. B./Taylor, L. J.** (1995): The consequences of minimum wage laws. Some new theoretical ideas, in: Journal of Public Economics 56 (2), S. 245–255
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage** (2014): Mehr Vertrauen in Marktprozesse. Jahresgutachten 2014/15, Wiesbaden
- Schmitt, J.** (2015): Explaining the small employment effects of the minimum wage in the United States, in: Industrial Relations 54 (4), S. 547–581
- Schulten, T./Horn, G.** (2014): Das Mindestlohngesetz – ein wichtiges Instrument zur Stabilisierung der Lohnentwicklung, in: Wirtschaftsdienst 94 (6), S. 395–398
- Statistisches Bundesamt** (2017): Verdiensterhebung 2015. Abschlussbericht einer Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten, Wiesbaden
- Williamson, O. E.** (1990): Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen, Tübingen

## AUTOREN

**OLIVER BRUTTEL**, Dr., Leiter der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn, Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktpolitik, Institutionenökonomie.

@ oliver.bruttel@geschaefsstelle-mindestlohn.de

**ARNE BAUMANN**, Dr., Wissenschaftler in der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktpolitik, Wohlfahrtsstaatsforschung, Institutionenökonomie.

@ arne.baumann@geschaefsstelle-mindestlohn.de

**RALF HIMMELREICHER**, PD Dr., Senior Scientist in der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn und Privatdozent am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Indikatoren, Arbeit und Einkommen im Lebenslauf, Alterssicherung.

@ ralf.himmelreicher@geschaefsstelle-mindestlohn.de