

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf
**Niedriglohnbeschäftigung 2018 –
Erstmals Rückgang, aber nicht
für gering Qualifizierte und
Minijobber*innen**

2020
05

Auf den Punkt ...

- Trotz der Lohnerhöhungen am unteren Rand der Lohnverteilung durch Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Januar 2015 stagnierte der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bis 2017 auf einem im Vergleich der EU-Länder besonders hohen Niveau.
- Im Jahr 2018 ging der Umfang der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland erstmals seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zurück auf 21,8%. Das Niedriglohnrisiko ist vor allem in Ostdeutschland gesunken, während es sich in Westdeutschland kaum verändert hat.
- Vom gesetzlichen Mindestlohn besonders profitiert haben Gruppen mit einem überdurchschnittlich hohen Niedriglohnrisiko (Frauen, Jüngere und Ältere, Ausländer*innen und befristet Beschäftigte). Die Stundenlöhne von gering Qualifizierten und Minijobber*innen liegen hingegen weiterhin meist deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle.
- Eine Besonderheit der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland besteht weiterhin darin, dass von Niedriglöhnen in hohem Maße auch Kerngruppen der Beschäftigten betroffen sind: Fast drei Viertel der Niedriglohnbeschäftigten haben eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar einen akademischen Abschluss und gut 40% sind Vollzeitbeschäftigte.

1 Einleitung

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland im Januar 2015 zielte vor allem darauf ab, das starke Ausfransen des Lohnspektrums nach unten zu begrenzen und die Entwicklung der Löhne am unteren Rand positiv zu beeinflussen. Tatsächlich ist der Anteil der Beschäftigten, die weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2014 gab es noch rund vier Millionen Beschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenlohn unter 8,50 € (Mindestlohnkommission 2018, S. 52).¹ Seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat sich die Anzahl der Beschäftigten mit einem Stundenlohn unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2020) von rund einer Million (2015) auf 509.000 (2018) fast halbiert.² Die hohe Zahl von Beschäftigten mit Stundenlöhnen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns lässt sich mit Ausnahmeregelungen nicht mehr erklären, sondern deutet darauf hin, dass bei der Durchsetzung des Mindestlohnanspruchs in Deutschland noch Defizite bestehen.

Auf Basis des SOEP liegt die Zahl der Beschäftigten in Deutschland, die Stundenlöhne unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns erhalten, sogar noch deutlich höher, wobei es keinen einheitlichen Wert, sondern Angaben auf der Basis von drei unterschiedlichen Berechnungsweisen gibt: Bei der Direktabfrage zum Stundenlohn lag die Non-Compliance zuletzt bei 750.000 Hauptbeschäftigten, auf Basis des vereinbarten berechneten Stundenlohns bei 2,4 Millionen und auf Basis des tatsächlich berechneten Stundenlohns sogar bei knapp 3,8 Millionen Beschäftigten (Fedorets et al. 2020, S. 96).³

In diesem IAQ-Report aktualisieren wir unsere Auswertungen zur Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob und wie sich der Umfang der Niedriglohnbeschäftigung im Jahr 2018 verändert hat und welche Beschäftigengruppen von niedrigen Löhnen besonders betroffen waren. Von Interesse ist hierbei auch die Frage, wie sich die Stundenlöhne im unteren Bereich der Lohnverteilung im Jahr 2018 – also drei Jahre nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – entwickelt haben.

¹ Von Anfang 2015 bis Ende 2016 lag die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns bei 8,50 € pro Stunde, wobei für manche Branchen Übergangsregelungen galten. Im Januar 2017 wurde der Mindestlohn auf 8,84 € erhöht und ab Anfang 2018 stieg er auf 9,13 €. Seit Anfang 2019 liegt er bei 9,35 € brutto pro Stunde.

² https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/02/PD20_060_623.html

³ Das DIW verweist in diesem Kontext darauf, dass die Bandbreite dadurch bedingt sei, dass „keiner der zur Messung von Non-Compliance verwendeten Datensätze originär dafür konzipiert wurde“ (Fedorets et al. 2020, S. 96).

2 Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Datengrundlage unserer Berechnungen ist das sozio-ökonomische Panel (SOEP)⁴, das – anders als z.B. Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) – auch die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten und Minijobber*innen erlaubt, die überproportional häufig von niedrigen Stundenlöhnen betroffen sind. Zur Bestimmung des Umfangs der Niedriglohnbeschäftigung verwenden wir gemäß der OECD-Definition eine Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median) für Deutschland insgesamt. Die Stundenlöhne in den folgenden Auswertungen zur Niedriglohnbeschäftigung wurden auf der Basis der Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) und den Angaben der Befragten zu ihrer *tatsächlich geleisteten* Arbeitszeit berechnet, wobei Überstunden in beiden Größen enthalten sein können. Für Beschäftigte, in deren Betrieb Arbeitszeitkonten geführt werden, haben wir die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit an Stelle der tatsächlichen Arbeitszeit verwendet.

Unsere Analysen zur Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung im Jahr 2018 auf der Basis des SOEP beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten (einschließlich sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigter und Minijobber*innen). Selbständige und Freiberufler*innen sowie mithelfende Familienangehörige wurden ausgeschlossen, da sich für sie ein Stundenlohn nicht sinnvoll berechnen lässt. Nicht berücksichtigt wurden darüber hinaus auch Auszubildende, Praktikant*innen, Personen in Rehabilitation, Umschulung sowie in weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Personen im Bundesfreiwilligendienst sowie Beschäftigte in Altersteilzeit. Zudem beschränkt sich unsere Auswertung auf Beschäftigte, die mindestens 18 Jahre alt sind.

3 Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung

Die Entwicklung der Niedriglohnschwelle lässt sich rückblickend analytisch in drei unterschiedliche Phasen unterteilen, die wir in Abbildung 1 farblich markiert haben:

Von 1995 bis 2003 ist die Niedriglohnschwelle mit Ausnahme des Jahres 1999 durchgängig gestiegen, wobei die Erhöhungen zwischen 0,07 € (1997) und 0,49 € (2003) pro Jahr lagen.

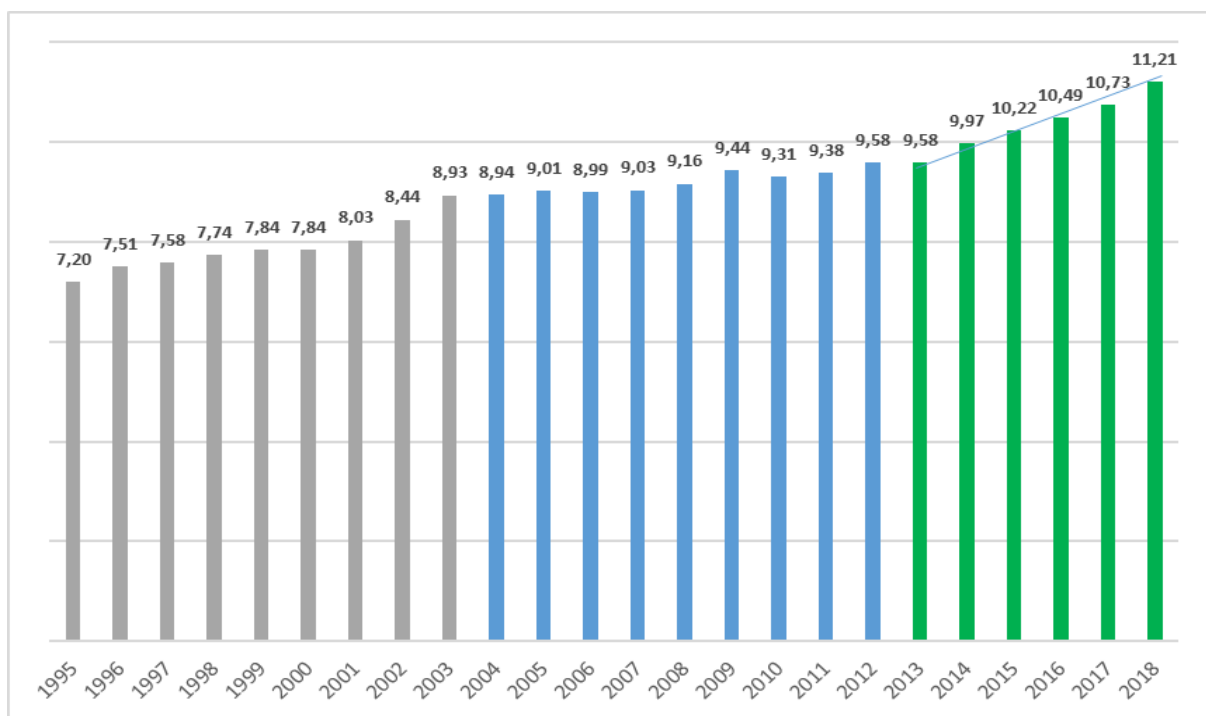
Von 2004 bis 2012 erhöhte sich die Niedriglohnschwelle kaum und sank in den Jahren 2007 (um -0,02 €) sowie 2010 (-0,13 €) sogar. Der höchste Anstieg der Niedriglohnschwelle in dieser Phase (um 0,32 €) war im Jahr 2009 zu verzeichnen.

Zwischen 2013 und 2018 ist die Niedriglohnschwelle in Deutschland meist deutlich stärker gestiegen als in den Jahren 2003 bis 2012. Die geringste Erhöhung erfolgte mit 0,24 € im Jahr 2017, während die deutlichsten Erhöhungen im Jahr 2014 (+ 0,39 €) und insbesondere im Jahr 2018

⁴ Das SOEP ist eine seit 1984 durchgeführte repräsentative Panelbefragung von Haushalten in Deutschland (vgl. Wagner u.a. 2007).

(+0,48 €) erfolgten. **Abbildung 1** zeigt, dass der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 9,35 € pro Stunde (bis Ende 2020) weiterhin deutlich unter der Niedriglohnschwelle (zwei Drittel des mittleren Stundenlohns) liegt. Bei der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 lag der Abstand zwischen der Niedriglohnschwelle (10,22 €) und der Höhe des Mindestlohns (8,50 €) bei 1,72 €. Bis 2018 hat sich der Abstand zwischen der Höhe des Mindestlohns und der Niedriglohnschwelle auf immerhin 2,37 € pro Stunde (8,84 € gegenüber 11,21 €) vergrößert. Die Entwicklung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland ist demnach seit 2015 deutlich hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurückgeblieben.

Abbildung 1: Entwicklung der Niedriglohnschwelle in Deutschland, 1995–2018



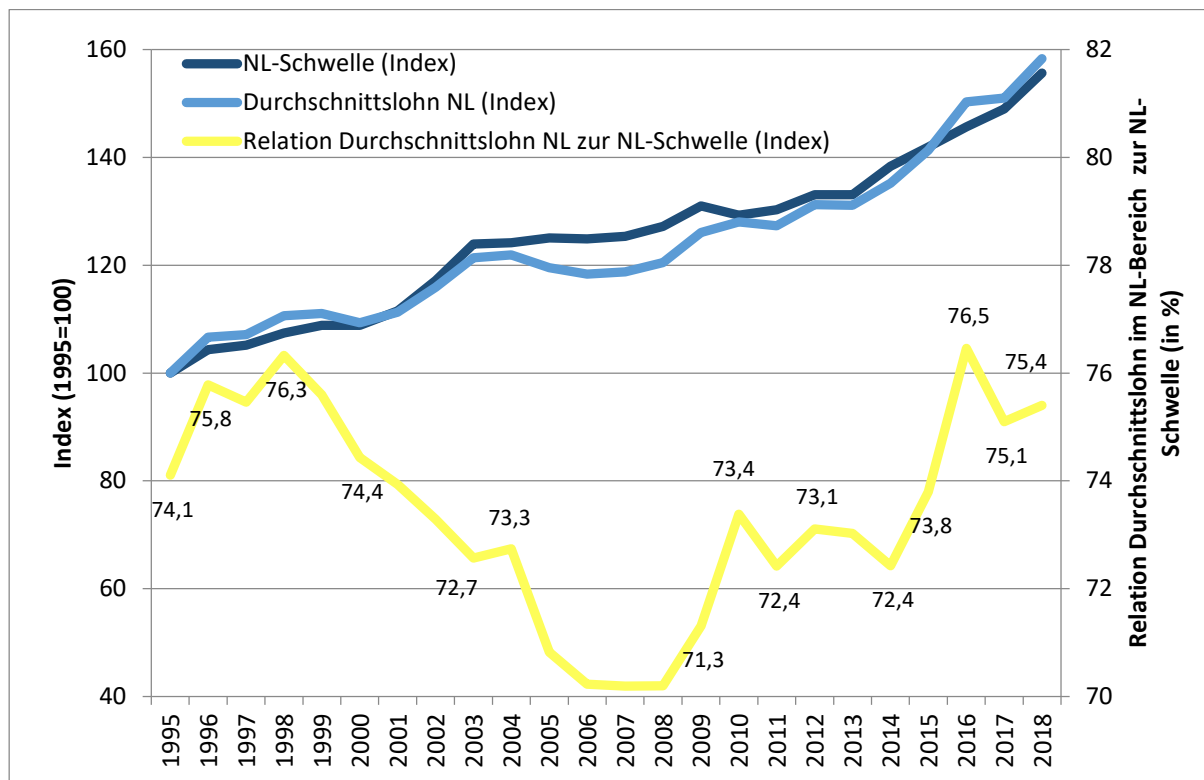
Quelle: SOEP v35, eigene Berechnung

Bereits seit 2013 sind die Stundenlöhne am unteren Rand des Lohnspektrums in Deutschland überdurchschnittlich gestiegen, was u.a. daran gelegen hat, dass ein Teil der Betriebe die anstehende Mindestlohneinführung zum Anlass genommen hat, die untersten Stundenlöhne der Beschäftigten auf das Niveau des Mindestlohns oder knapp darüber anzuheben (Bellmann et al. 2016). Gleichzeitig gab es jedoch in manchen Branchen bis 2017 noch die Möglichkeit, den Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde zeitweilig zu unterschreiten, wenn dem ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag zugrunde lag. Diese Übergangsfrist wurde vor allem zur Anpassung des niedrigeren Niveaus der Stundenlöhne in Ostdeutschland genutzt (Bosch/Weinkopf 2013 und 2015).

Der durchschnittliche Stundenlohn im Niedriglohnbereich ist von 73% der Niedriglohnschwelle im Jahr 2013 auf gut 75% der höheren Schwelle im Jahr 2018 gestiegen (**Abbildung 2**). Dahinter steht, dass die Löhne seit der Einführung des Mindestlohns gerade im unteren Bereich der Stundenlohnverteilung überproportional gestiegen sind (Burauel u.a. 2018: 89). Der Mindestlohn hat also zu einer Kompression der Lohnstruktur unterhalb der Niedriglohnschwelle geführt und das „Ausfransen“ der Löhne nach unten gebremst. Diese erfreuliche Entwicklung war allerdings offenbar nicht ausreichend, um den Umfang des Niedriglohnsektors in Deutschland zu verringern.

Betrachtet man die längerfristige Entwicklung, zeigt sich, dass der Durchschnittslohn im Niedriglohnbereich schon seit 2006 stärker als die Niedriglohnschwelle gestiegen und damit näher an diese herangerückt ist. Im Zuge der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 hat sich dieser Prozess weiter verstärkt.

Abbildung 2: Durchschnittslohn im Niedriglohnbereich, Niedriglohnschwelle und Relation aus beidem (1995–2018)



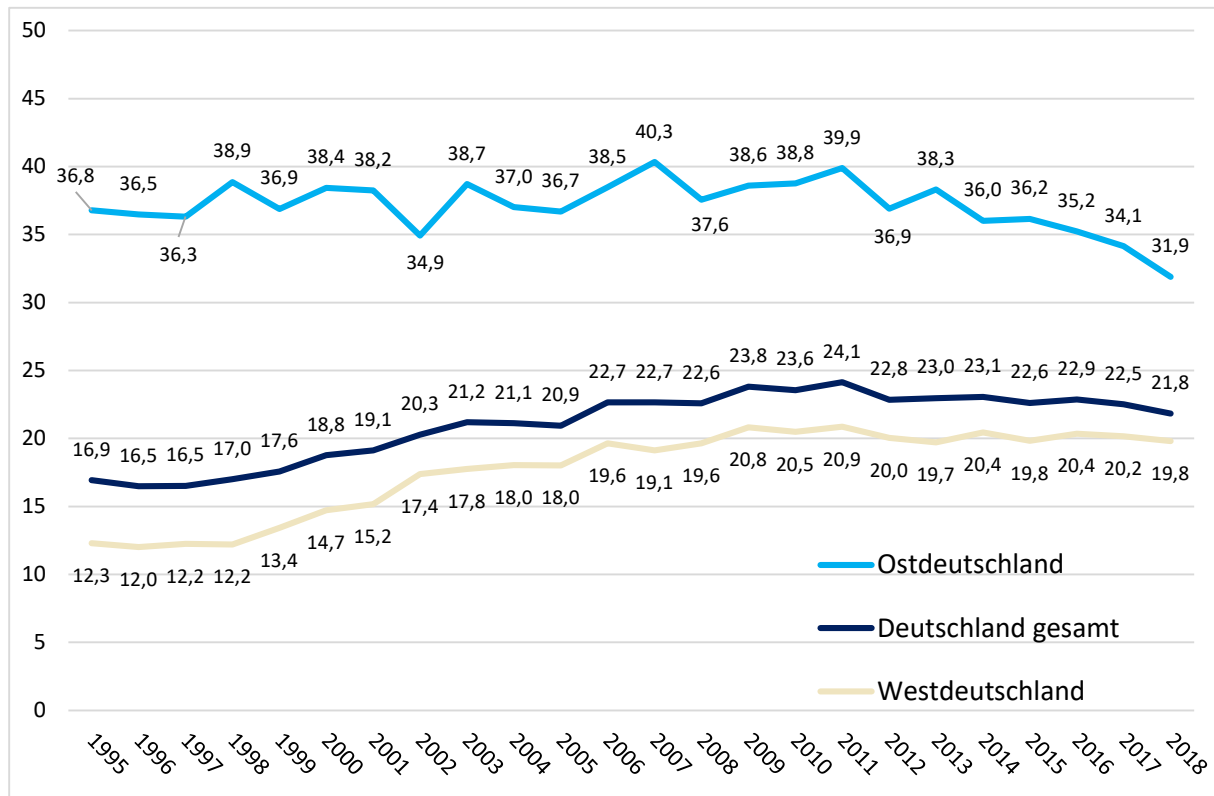
Quelle: SOEP v35, eigene Berechnung

Von einem gesetzlichen Mindestlohn allein ist nicht zu erwarten, dass der Umfang des Niedriglohnsektors zurückgeht, weil fast alle gesetzlichen Mindestlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medians liegen.⁵ Die internationale Mindestlohnforschung hat gezeigt, dass die Höhe der Tarifbindung einen deutlich stärkeren Einfluss auf den Umfang der Niedriglohnbeschäftigung hat als die Existenz und Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns (Hayter/Weinberg 2011; Grimshaw et al. 2014). Dieser Erwartung entsprechend stagnierte die Zahl der Beschäftigten, die Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle erhielten, in den Jahren 2015 bis 2017 weiterhin auf hohem Niveau (Kalina/Weinkopf 2017).

3.1 Niedriglohnbeschäftigung in der Gesamtwirtschaft

Wie wir im IAQ-Report 2018-06 gezeigt haben, stagnierte der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung bis 2017 auf einem hohen Niveau von fast 23% (Kalina/Weinkopf 2018). Erst im Jahr 2018 – also drei Jahre nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland – ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten tatsächlich erstmals erkennbar auf 21,8% gesunken (**Abbildung 3**). Im Vergleich zum Jahr 2011, als der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten mit 24,1% aller Beschäftigten einen historischen Höchstwert erreicht hatte, reduzierte sich dieser bis 2018 um immerhin 2,3 Prozentpunkte.

⁵ Ausnahmen in der EU sind Frankreich (61,6%) und Portugal (61,4%) sowie darüber hinaus Neuseeland (61,4%) und die Türkei (70,9%) (Schulten/Lübker 2020, S. 123).

Abbildung 3: Entwicklung des Niedriglohnanteils 1995–2018 (in % der Beschäftigten)

Quelle: SOEP v35, eigene Berechnung

Es lässt sich bereits seit 2011 – wenn auch mit einigen Schwankungen nach oben – ein Rückgang der Niedriglohnbeschäftigung in Ostdeutschland erkennen. Diese Entwicklung setzte also bereits vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ein, wurde durch diesen aber weiter beschleunigt. In den Jahren 2015 bis 2018 hat sich der Niedriglohnanteil im Osten von 36,2% auf 31,9% deutlich reduziert. Allein von 2017 auf 2018 verringerte sich der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Ostdeutschland um immerhin 2,2%.

In Westdeutschland erreichte der Niedriglohnanteil seinen höchsten Wert mit 20,9% ebenfalls im Jahr 2011 und schwankte in den folgenden Jahren zwischen 19,7% und 20,4%. Die Niedriglohnquote hat sich von 2016 bis 2018 nur um 0,6 Prozentpunkte reduziert.

Zur deutlichen Reduzierung der Niedriglohnbeschäftigung in Ostdeutschland hat sicherlich auch beigetragen, dass in den meisten Branchen die zuvor unterschiedlich hohen tariflichen Verdienste in West- und Ostdeutschland inzwischen angeglichen worden sind. Allerdings ist die Tarifbindung im Osten weiterhin niedriger als in Westdeutschland, so dass auch im Jahr 2018 noch fast jede*r dritte Beschäftigte in Ostdeutschland (31,9%) für einen Niedriglohn von weniger als 11,21 € brutto pro Stunde arbeitete.

Wesentlicher Treiber des Rückgangs der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland war demnach vor allem der seit 2015 sinkende Niedriglohnanteil in Ostdeutschland und dabei insbesondere die deutliche Reduzierung des Anteils von Niedriglohnbeschäftigten im Jahr 2018, die auch zu einem zumindest leichten Rückgang des Niedriglohnanteils in Deutschland um 0,7 Prozentpunkte geführt hat.

3.2 Wer ist von Niedriglöhnen betroffen?

Besonders häufig arbeiteten im Jahr 2018 für einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle in Deutschland nach unseren Berechnungen vor allem Minijobber*innen (fast 82%), unter 25-Jährige (fast 52%), Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung (knapp 46%), befristet Beschäftigte (gut 40%), knapp 34% der Ausländer*innen und fast 28% der Frauen (**Tabelle 1**).

Tabelle 1: Niedriglohnrisiko nach Personen- und Beschäftigungsmerkmalen, 2014, 2016 und 2018 (in % der jeweiligen Beschäftigtengruppe)

Lesehilfe: Von allen abhängig Beschäftigten ohne Berufsausbildung verdienten im Jahr 2018 45,9% weniger als 11,21 € pro Stunde (Niedriglohnschwelle).

Kategorie		Anteil von Niedriglohnbeschäftigten in der jeweiligen Gruppe (Niedriglohnrisiko)		
		2014	2016	2018
Qualifikation ⁶	Ohne Berufsausbildung	46,4	47,1	45,9
	Mit Berufsausbildung	22,9	22,6	21,9
	Universität / Fachhochschule	9,6	8,9	8,5
Geschlecht	Männer	16,5	16,6	16,2
	Frauen	30,3	29,5	27,9
Alter	unter 25 Jahre	55,1	58,3	51,8
	25 – 34	26,8	23,0	24,0
	35 – 44	18,9	17,6	17,9
	45 – 54	16,5	18,6	16,2
	55+	24,8	25,0	23,0
Nationalität	Deutsche	21,4	21,1	20,2
	Ausländer*innen	38,4	36,7	33,6
Befristung	Befristet	41,2	38,5	40,2
	Unbefristet	18,6	19,5	18,6
Arbeitszeitform	Vollzeit	14,2	14,1	13,1
	Sozialversicherungspflichtige Teilzeit	24,0	23,6	24,0
	Minijob ⁷	79,2	84,7	81,8
Gesamtwirtschaft		23,1	22,9	21,8

Quelle: SOEP v35, eigene Berechnung

⁶ Bei der Klassifizierung des Qualifikationsniveaus wird jeweils der höchste erreichte Abschluss berücksichtigt.

⁷ Bei den Minijobs schwanken die Angaben im Zeitverlauf deutlich stärker als bei den anderen Kategorien.

Unsere Analyse nach Personen- und Beschäftigungsmerkmalen zeigt für Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und für Hochschulabsolvent*innen gegenüber 2014 einen Rückgang des Niedriglohnrisikos um einen Prozentpunkt, während sich das Niedriglohnrisiko für gering Qualifizierte ohne abgeschlossene Berufsausbildung im selben Zeitraum nur um 0,5 Prozentpunkte reduzierte. Im Vergleich zu 2016 hat sich der Niedriglohnanteil von gering Qualifizierten jedoch um immerhin 1,2 Prozentpunkte verringert.

Dies hängt vermutlich auch damit zusammen, dass die Stundenlöhne von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung nach Berechnungen des DIW im Jahr der Mindestlohneinführung (2015) um 7,2% und damit deutlich stärker als im Durchschnitt (4,8%) gestiegen sind (Burauel et al. 2017, S. 1121). Offenkundig reichte dieser Zuwachs aber nicht aus, um das Niedriglohnrisiko dieser Beschäftigtengruppe deutlicher zu reduzieren, weil ein großer Teil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung weit unterhalb der Niedriglohnschwelle entlohnt wird.

Für Frauen ist das Niedriglohnrisiko von 30,3% im Jahr 2014 auf 27,9% im Jahr 2018 um 3,4 Prozentpunkte deutlich zurückgegangen, während es für Männer mit knapp über 16% nahezu unverändert blieb. Das Niedriglohnrisiko ist bei Jüngeren und Älteren – also den Gruppen mit einem überdurchschnittlichen Niedriglohnrisiko – stärker zurückgegangen als in den mittleren Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahren.

Bei Ausländer*innen ist das Niedriglohnrisiko von 38,4% (2014) auf 33,6% (2018) überraschend deutlich um fast fünf Prozentpunkte zurückgegangen. Für befristet Beschäftigte ist das Niedriglohnrisiko von 41,2% auf 40,2% ebenfalls leicht gesunken, während es sich für unbefristet Beschäftigte kaum verändert hat.

Differenziert nach Beschäftigungsform ist das Niedriglohnrisiko von Vollzeitbeschäftigten um gut einen Prozentpunkt auf 13,1% zurückgegangen. Bei sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten zeigte sich keine Veränderung. Das Niedriglohnrisiko von Minijobber*innen war im Jahr 2018 mit fast 82% weiterhin sehr hoch. Dies überrascht insofern, als die Stundenlöhne von geringfügig Beschäftigten nach Berechnungen des DIW im Zuge der Mindestlohneinführung im Durchschnitt um 9,2% und damit besonders stark gestiegen waren (Burauel et al. 2017, S. 1121). Hierbei hat sicherlich eine Rolle gespielt, dass die Niedriglohnschwelle im Jahr 2018 mit 11,21 € deutlich über den für viele Minijobs „marktüblichen“ Stundenlöhnen lag.

Das Niedriglohnrisiko hat sich erwartungsgemäß vor allem für Beschäftigtengruppen reduziert, die zuvor besonders häufig von Niedriglöhnen betroffen waren. Profitiert vom Mindestlohn haben Frauen, Jüngere und Ältere, Ausländer*innen sowie befristet Beschäftigte. Für gering Qualifizierte und Minijobber*innen ist das Niedriglohnrisiko hingegen nicht zurückgegangen. Erklären lässt sich dies damit, dass der gesetzliche Mindestlohn mit aktuell 9,35 € pro Stunde (2020) deutlich unter der Niedriglohnschwelle liegt. Ein Rückgang des Niedriglohnrisikos in

der Gesamtwirtschaft oder in einzelnen Gruppen ist nur zu erwarten, wenn Beschäftigte tatsächlich die Niedriglohnschwelle überwinden. Hierzu sind sogenannte „Ripple“- oder „Spillover“-Effekte notwendig (vgl. Mindestlohnkommission 2018, S. 56f.). Damit ist gemeint, dass ein Mindestlohn auch Auswirkungen auf die knapp über dem Mindestlohn liegenden Löhne haben kann, weil die Unternehmen angemessene Abstände zwischen den unterschiedlichen Lohngruppen erhalten wollen. Die Mindestlohnkommission (2018, S. 57) weist in ihrem zweiten Bericht darauf hin, dass die Befunde von VSE/VE und SOEP auf eine positive Stundenlohnentwicklung oberhalb von 8,50 € bis zu etwa 11 € pro Stunde hinweisen, aber nicht darüber hinaus.

Gute Chancen auf eine Überwindung der Niedriglohnschwelle haben vor allem Beschäftigte, deren Löhne nur knapp unter der Niedriglohnschwelle liegen. Minijobber*innen oder gering Qualifizierten gelingt das nur selten, weil ihre Löhne häufig deutlich unter der Niedriglohnschwelle liegen. Unsere Auswertung deutet darauf hin, dass im Zuge der Mindestlohneinführung vor allem Vollzeitbeschäftigte sowie vergleichsweise gut qualifizierte Beschäftigte die Niedriglohnschwelle überwinden konnten.

Neben der Betroffenheit bzw. dem Risiko, für einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle zu arbeiten, ist auch von Interesse, wie sich die Beschäftigten mit geringen Stundenlöhnen auf die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen verteilen (**Tabelle 2**). Veränderungen dieser Anteile können mit einer Änderung des Niedriglohnrisikos oder auch mit Veränderungen des Anteils der Gruppe an den Beschäftigten insgesamt zusammenhängen.

Tabelle 2: Struktur der Niedriglohnbeschäftigten, 2014 und 2018 im Vergleich (in %)

Lesehilfe: Von allen Niedriglohnbeschäftigten hatten im Jahr 2018 24% keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Kategorie		Anteil der jeweiligen Gruppe am Niedriglohnsektor		Anteil der jeweiligen Gruppe an der Gesamtbeschäftigung	
		2014	2018	2014	2018
Qualifikation	Ohne Berufsausbildung	21,0	24,0	9,9	10,9
	Mit Berufsausbildung	67,6	64,6	64,3	61,5
	Universität / Fachhochschule	11,4	11,3	25,8	27,6
Geschlecht	Männer	37,1	38,5	52,1	51,9
	Frauen	62,9	61,5	47,9	48,1
Alter	unter 25 Jahre	13,1	13,5	5,5	5,7
	25 – 34	24,1	22,1	20,9	20,1
	35 – 44	18,3	17,9	22,4	22,0
	45 – 54	20,8	20,0	29,2	27,0
	55+	23,6	26,4	22,0	25,2
Nationalität	Deutsche	83,7	81,2	90,2	87,8
	Ausländer*innen	16,3	18,8	9,8	12,2
Befristung	Befristet	24,5	23,1	12,8	12,2
	Unbefristet	75,5	76,9	87,2	87,8
Arbeitszeitform	Vollzeit	41,0	39,4	67,3	66,3
	Sozialversicherungspflichtige Teilzeit	22,7	26,5	22,0	24,4
	Minijob	36,3	34,1	10,7	9,2
Gesamtwirtschaft		100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: SOEP v35, eigene Berechnung. Der Wert von 100% ergibt sich als Summe der Werte einer Kategorie (z.B. Qualifikation oder Geschlecht)

Beim Alter hängt die Veränderung der Struktur des Niedriglohnssektors stark mit der veränderten Struktur der Beschäftigten insgesamt zusammen. Der Anteil Jüngerer ist mit 0,2 Prozentpunkten leicht und der Anteil der über 55-Jährigen mit 3,2 Prozentpunkten sehr deutlich gestiegen, während die mittleren Altersgruppen (35-54 Jahre) in der Gesamtbeschäftigung etwas an Bedeutung verloren haben. Genau diese Entwicklung spiegelt sich in der Zusammensetzung des Niedriglohnssektors wider.

Ausgeprägt ist die Zunahme des Anteils von Ausländer*innen am Niedriglohnssektor um 2,5 Prozentpunkte, was mit der Ausweitung ihres Anteils an der Gesamtbeschäftigung um 2,4 Prozentpunkte zusammenhängt und durch den Rückgang ihres Niedriglohnrisikos nicht kompensiert wird.

Die Zunahme des Anteils unbefristet Beschäftigter an allen Niedriglohnbeziehenden hängt mit einer leichten Zunahme des Anteils unbefristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung und dem Rückgang des Niedriglohnrisikos für befristet Beschäftigte zusammen.

Die Veränderung des Anteils am Niedriglohnssektor nach Arbeitszeitkategorien ist stark durch die Veränderung der Gesamtbeschäftigung beeinflusst. Die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit hat mit einer Zunahme um 2,4 Prozentpunkte weiter an Bedeutung gewonnen, während der Anteil der anderen Arbeitszeitformen an der Gesamtbeschäftigung zwischen 2014 und 2018 gesunken ist.

Die Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland waren auch im Jahr 2018 Personen mit einem deutschen Pass (81,2%), unbefristet Beschäftigte (fast 77%), Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (64,6%), Frauen (61,5%) und Beschäftigte zwischen 25 und 54 Jahren mit gut 60%. Die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland betrifft demnach – anders als in vielen anderen Ländern – weiterhin nicht in erster Linie prekär Beschäftigte oder besonders benachteiligte Gruppen, sondern Kerngruppen der Beschäftigten im deutschen Arbeitsmarkt.

Gut 39% der Niedriglohnbeschäftigten waren in Vollzeit tätig, 26,5% arbeiteten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und gut 34% in einem Minijob. Damit war die überwiegende Mehrheit der Niedriglohnbeziehenden (rund zwei Drittel) sozialversicherungspflichtig beschäftigt.⁸

Der Anteil der gering Qualifizierten an allen Niedriglohnbeschäftigten hat leicht zugenommen, während der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung zurückgegangen ist. Eine Erklärung für diese Veränderung liegt zum einen in dem etwas stärkeren Rückgang des Niedriglohnrisikos bei berufsfachlich Qualifizierten gegenüber den formal gering Qualifizierten. Zum anderen ist auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene eine Verlagerung der Beschäftigung von mittleren Qualifikationsniveaus hin zu gering und hoch Qualifizierten zu erkennen, was

⁸ Seit 2013 besteht zwar auch eine Rentenversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte, aber es besteht die Möglichkeit, sich hiervon befreien zu lassen, was von vielen Beschäftigten auch genutzt wird.

sich auch auf die Zusammensetzung des Niedriglohnssektors auswirkt. Der Anteil der gering Qualifizierten an den Beschäftigten insgesamt hat zugenommen, während der Anteil der berufsfachlich Qualifizierten zurückgegangen ist.⁹

Der Anteil von Frauen am Niedriglohnsektor ist zwischen 2014 und 2018 um 1,4 Prozentpunkte zurückgegangen. Dies hängt mit dem deutlichen Rückgang des Niedriglohnrisikos bei Frauen zusammen, der trotz eines geringfügigen Anstiegs des Anteils von Frauen an der Gesamtbeschäftigung zu einer Reduzierung ihres Anteils am Niedriglohnsektor geführt hat.

Der Mindestlohn hat vor allem am unteren Ende der Lohnverteilung gewirkt. Über Ripple-Effekte sind Beschäftigtengruppen über die Niedriglohnschwelle gehoben worden, deren Stundenlöhne zuvor knapp unter der Niedriglohnschwelle lagen (meist vergleichsweise gut qualifizierte oder Vollzeitbeschäftigte). Die Stundenlöhne von gering Qualifizierten und Minijobber*innen liegen demgegenüber weiterhin meist deutlich unter der Niedriglohnschwelle. Um den Niedriglohnsektor deutlich zu verkleinern, braucht man entweder einen höheren Mindestlohn oder eine höhere Tarifbindung.

3.3 Besonders von Niedriglöhnen betroffene Branchen

Tabelle 3 zeigt die Branchen, in denen die absolut meisten Niedriglohnbeschäftigten tätig sind. Von den rund 7,8 Millionen Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland im Jahr 2018 waren 16,1% im Gesundheitswesen, 16,0% im Einzelhandel, 10% in unternehmensnahen Dienstleistungen, 8,1% im Gastgewerbe und 5,7% im Bereich Erziehung und Unterricht tätig. In diesen fünf Branchen waren zusammen genommen knapp 56% aller Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland tätig.

Gegenüber 2014 haben sich Verschiebungen in der Rangfolge ergeben. Im Jahr 2014 waren noch die meisten Niedriglohnbeschäftigten im Einzelhandel tätig (16,8%), gefolgt von Gesundheitswesen (15,2%), Gastgewerbe (10,6%), unternehmensnahen Dienstleistungen (8,6%) und Erziehung und Unterricht (5,8%). Demnach sind die Anteile des Gesundheitswesens und der unternehmensnahen Dienstleistungen am Niedriglohnsektor gestiegen, während sie im Einzelhandel und im Gastgewerbe gesunken sind.

Teilweise lässt sich dies mit den veränderten Anteilen an der Gesamtbeschäftigung erklären. Der Anteil des Gesundheitswesens an der Gesamtbeschäftigung ist gestiegen. Somit ist trotz eines sinkenden Niedriglohnrisikos auch der Anteil am Niedriglohnsektor gestiegen. Die Anteile des Einzelhandels und des Gastgewerbes an der Gesamtbeschäftigung sind zurückgegangen. Dies hat, zusammen mit einem Rückgang des Niedriglohnrisikos, zu einem Rückgang des Anteils dieser Branchen am Niedriglohnsektor geführt.

Die Zunahme des Anteils der unternehmensnahen Dienstleistungen am Niedriglohnsektor dürfte mit dem recht schwachen Rückgang des Niedriglohnrisikos im Vergleich zu anderen

⁹ Zur Polarisierung der Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation vgl. OECD (2017, S. 121).

Branchen zusammenhängen, während sich der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung kaum verändert hat. Im Bereich Erziehung und Unterricht ist das Niedriglohnrisiko so deutlich zurückgegangen, dass sich der Anteil am Niedriglohnsektor trotz des leichten Anstiegs des Anteils an der Gesamtbeschäftigung etwas verringert hat.

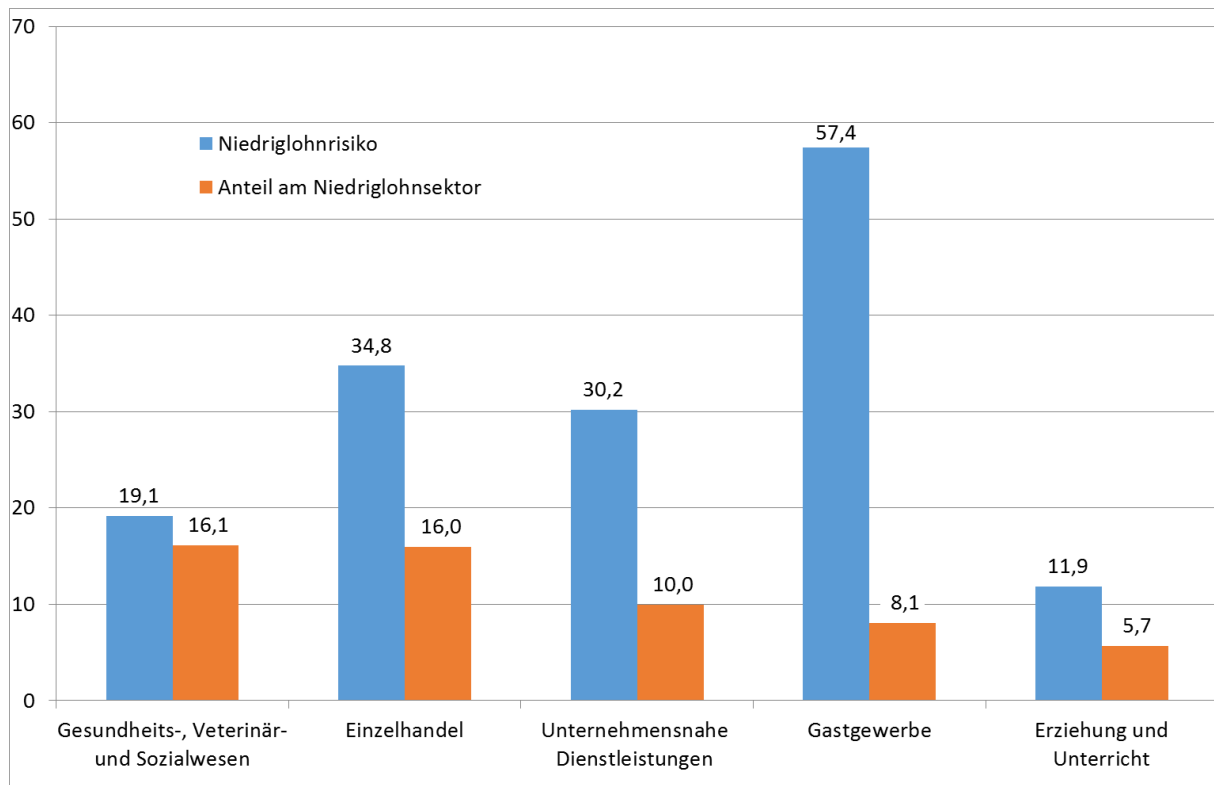
Tabelle 3: Branchen mit hohen Anteilen von Niedriglohnbeschäftigten (2014 und 2018 im Vergleich, in %)

Wirtschaftszweig	Niedriglohnrisiko		Anteil an allen Niedriglohnbeziehenden		Anteil an den Beschäftigten insgesamt	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018
Gesundheits- und Sozialwesen	24,4	19,1	15,2	16,1	13,8	14,8
Einzelhandel	41,9	34,8	16,8	16,0	8,9	8,0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32,7	30,2	8,6	10,0	5,9	5,8
Gastgewerbe	66,8	57,4	10,6	8,1	3,6	2,5
Erziehung und Unterricht	16,0	11,9	5,8	5,7	8,1	8,4

Quelle: SOEP v35, IAQ-Berechnungen. Sortiert nach dem Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten im Jahr 2018

Abbildung 4 zeigt, dass das Risiko, für einen Niedriglohn zu arbeiten, im Gastgewerbe im Jahr 2018 mit 57,4% der Beschäftigten weitaus höher war als in den anderen Branchen. An zweiter Stelle stand der Einzelhandel, in dem mehr als ein Drittel aller Beschäftigten (34,8%) einen Niedriglohn erhielten. An dritter Stelle folgten die unternehmensnahen Dienstleistungen mit einem Niedriglohnanteil von gut 30%. Im Gesundheitswesen (19,1%) und im Bereich Erziehung und Unterricht (11,9%) arbeiteten im Jahr 2018 demgegenüber deutlich weniger Beschäftigte für einen Niedriglohn. Im Vergleich zu 2014 ist das Niedriglohnrisiko in allen fünf Branchen zurückgegangen.

Abbildung 4: Niedriglohnrisiko und Anteil am Niedriglohnsektor in Branchen mit dem größten Anteil am Niedriglohnsektor 2018 (in %)



Quelle: SOEP v35, IAQ-Berechnungen. Sortiert nach dem Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten im Jahr 2018

4 Ein Mindestlohn von 12 € pro Stunde?

Forderungen nach einer deutlichen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland werden mittlerweile aus fast allen Parteien erhoben. Begründet wird dies meist damit, dass der aktuelle gesetzliche Mindestlohn von 9,35 € pro Stunde deutlich unterhalb der Armutsrisikoschwelle von 60% des Medians liege und damit zu gering sei, um ein armutsfestes Lohnniveau abzusichern, das zumindest einem vollzeitbeschäftigten Single-Haushalt ein Auskommen ohne Aufstockungsleistungen ermögliche, wie dies in der Begründung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes ausgeführt wird (Deutscher Bundestag 2014, S. 26ff).

Warnungen vor ggf. massiven Beschäftigungsverlusten bei einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € pro Stunde kommen – wie schon im Vorfeld der Mindestlohneinführung von 8,50 € im Jahr 2015 – vor allem aus Teilen der Wirtschaftswissenschaften (z.B. Oberfichtner et al. 2019, S. 1). Ob ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 12 € pro Stunde in Deutschland verkraftbar sein könnte, hängt jedoch auch davon ab, ob der gegenwärtige Mindestlohn in einem oder in mehreren Schritten angehoben würde (vgl. auch Schulten/Pusch 2019).

Lohnend erscheint in diesem Kontext auch, einen Blick auf die Höhe der von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vereinbarten *branchenbezogenen Mindestlöhne* in Deutschland zu werfen. Im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn, der bis Ende 2020 bei 9,35 € pro Stunde liegt, sind alle branchenbezogenen Mindestlöhne bereits (teils sehr deutlich) höher. Der höchste Branchenmindestlohn liegt bei 18 € pro Stunde (Geldtransport NRW), ist aber bislang noch nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Hohe Mindestlöhne von 16,39 € bzw. 16,19 € pro Stunde gelten auch für die Aus- und Weiterbildung.

In 14 von insgesamt 23 Branchen oder Tätigkeitsbereichen mit branchenbezogenen Mindestlohnsätzen liegen diese ab Mai 2020 bei mindestens 12,16 € pro Stunde und damit oberhalb des Niveaus, das aktuell von vielen als Lohnuntergrenze in Deutschland gefordert wird.¹⁰

Dass ein Mindestlohn in Höhe von 12 € pro Stunde zumindest perspektivisch selbst in einer klassischen Niedriglohnbranche für verkraftbar gehalten wird, hat auch der am 3. März 2020 erfolgte Tarifabschluss in der Systemgastronomie gezeigt. Dieser sieht in den nächsten Jahren Tarifloohnerhöhungen um 0,50 € pro Stunde und ab Dezember 2023 einen Stundenlohn in Höhe von 12 € vor (Specht 2020).

Branchenbezogene Mindestlohnsätze sind kein Ersatz für die dringend erforderliche Erhöhung der Tarifbindung in Deutschland und eine deutliche Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, aber eine gute Ergänzung, zumal bei der Ausgestaltung und Höhe der Mindestlöhne branchen- und tätigkeitspezifische Besonderheiten berücksichtigt werden können. In einigen Branchen wie z.B. im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung gibt es zudem zwei nach der Qualifikation oder dem Anforderungsniveau der Tätigkeiten differenzierte Mindestlohnsätze (WSI-Tarifarchiv 2020). Bei einer stagnierenden oder ggf. sogar rückläufigen Tarifbindung können solche differenzierten Mindestlohnsätze auch ein Ansatzpunkt sein, um angemessene Lohnabstände zwischen höher und geringer qualifizierten Beschäftigten zu stabilisieren oder sogar auszubauen.

5 Europäische Mindestlohnpolitik

Rückenwind für deutliche Erhöhungen der gesetzlichen Mindestlöhne in den EU-Ländern kommt zunehmend auch aus Brüssel. Die EU-Kommission (2020, S. 5) hat kürzlich betont, „dass Mindestlöhne nur dann als ‚angemessen‘ gelten können, wenn sie angesichts der Lohnskala im Land gerecht sind und einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten“. Dieser Standard wird nach Einschätzung der Kommission jedoch noch nicht überall erreicht:

¹⁰ Die Allgemeinverbindlicherklärung dieser Mindestlohnsätze ist teilweise noch nicht erfolgt.

„Zu den Ländern, in denen der Mindestlohn nicht ausreicht, um eine Armutsgefährdung zu verhindern, gehören Länder mit vergleichsweise niedrigem Mindestlohn in Relation zum Medianlohn (wie Tschechien, Estland, Malta, Deutschland), aber auch Lettland und Luxemburg.“ (Europäische Kommission 2020, S. 6).

Bei der europäischen Mindestlohnpolitik geht es angesichts der großen nationalen Unterschiede in Europa nicht um die Festlegung eines einheitlichen europäischen Mindestlohnbetrages oder die Harmonisierung der nationalen Mindestlohnsysteme, zumal einige EU-Staaten angesichts einer hohen Tarifbindung gesetzliche Mindestlohnregelungen grundsätzlich ablehnen. Die Grundidee besteht vielmehr darin, auf europäischer Ebene gemeinsame Kriterien für angemessene Mindestlöhne zu definieren, die dann auf nationaler Ebene entsprechend dem dort geltenden Lohnniveau und den traditionell gewachsenen Systemen der Lohnsetzung umgesetzt werden.

Nach Einschätzung von Schulten/Lübker (2020, S. 128) besteht die Herausforderung vor allem darin, Kriterien für ein angemessenes Mindestlohnniveau zu definieren, das armutsfest und existenzsichernd ist. Als pragmatische Lösung wird eine Orientierung am Kaitz-Index gesehen. Die Untergrenze für gesetzliche Mindestlöhne sollte demnach bei mindestens 60% des jeweiligen nationalen Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten liegen. Dies würde in den meisten EU-Ländern zu einer deutlichen Erhöhung der Mindestlöhne führen. Dies gilt auch für Deutschland, wo der Kaitz-Index des aktuellen Mindestlohns von 9,35 € nur bei 45,6% des Medians (2018) liegt (Schulten/Lübker 2020, S. 125). Um die europäische Zielmarke von mindestens 60% des Medians zu erreichen, müsste der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland also – ggf. in mehreren Schritten – um fast ein Drittel angehoben werden.¹¹ Um dies einleiten zu können, wäre es allerdings erforderlich, den bisherigen Anpassungsmechanismus des Mindestlohns zu verändern.

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland im Januar 2015 sind die Stundenlöhne im unteren Bereich der Lohnverteilung bis 2018 teils deutlich gestiegen (Mindestlohnkommission 2018, S. 57). Der Anteil von Beschäftigten mit einem Niedriglohn hat sich nach unseren Berechnungen in Ostdeutschland seit 2015 um mehr als vier Prozentpunkte reduziert, in Westdeutschland hingegen nur um 0,6 Prozentpunkte. Deutschlandweit ging der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten 2018 erstmals seit Jahren leicht auf 21,8% zurück.

Der Niedriglohnanteil hat sich auch für einige Gruppen mit einem überdurchschnittlich hohen Niedriglohnrisiko (Frauen, Jüngere und Ältere, Ausländer*innen und befristet Beschäftigte) verringert. Kaum profitiert von der positiven Lohnentwicklung haben hingegen formal gering

¹¹ Nach Angaben des Statistischen Bundesamts wird der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland ab Januar 2021 voraussichtlich auf 9,85 € pro Stunde steigen (Frese 2020).

Qualifizierte und Minijobber*innen, deren Stundenlöhne weiterhin meist deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen.

Die Niedriglohnschwelle in Deutschland hat sich von 10,22 € im Jahr 2015 auf 11,21 € brutto pro Stunde im Jahr 2018 um fast 1 € deutlich erhöht. Die Lohnsteigerungen im Zuge der Mindestlohneinführung reichten jedoch bis 2017 nicht aus, um den Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland spürbar zu verringern.

Internationale Studien verweisen darauf, dass die Frage nach der Relevanz sogenannter „Ripple-Effekte“ – also Erhöhungen der durchschnittlichen Stundenlöhne auch oberhalb des Mindestlohns – vor allem mit dem Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten zusammenhängt. Je höher dieser Anteil ausfällt, desto geringer ist das Niedriglohnrisiko. In den letzten Jahren ist es in Deutschland jedoch – anders als mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz (2015) intendiert – nicht gelungen, den Rückgang der Tarifbindung zu stoppen oder diese gar wieder zu erhöhen.

Nach Einschätzung von Bosch (2020, S. 4) führt daher kein Weg daran vorbei, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen wieder häufiger zu nutzen, von denen nicht nur gering Verdienende, sondern auch die mittleren Einkommensgruppen profitieren würden. Er betont darüber hinaus: „Wenn es gelingt, die Tarifbindung deutlich zu erhöhen, nimmt man auch den Druck aus der Diskussion, mit Mindestloohnerhöhungen alle Verteilungsprobleme lösen zu wollen, was ohnehin unrealistisch ist.“

Literaturverzeichnis

Bellmann, Lutz / Bossler, Mario / Dütsch, Matthias / Gerner, Hans-Dieter / Ohlert, Clemens 2016:

Folgen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB-Kurzbericht 18. Nürnberg [Volltext](#)

Bosch, Gerhard 2020: Der deutsche Mindestlohn. Makroskop vom 14. Januar 2020 [Volltext](#)

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia 2013: Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. WSI Mitteilungen 66 (6), S. 393–404 [Volltext](#)

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia 2015: Revitalisierung der Tarifpolitik durch den gesetzlichen Mindestlohn? Industrielle Beziehungen 22 (3-4), S. 305–324

Burauel, Patrick / Caliendo, Marco / Fedorets, Alexandra / Grabka, Markus M. / Schröder, Carsten / Schupp, Jürgen / Wittbrodt, Linda 2017: Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter. DIW Wochenbericht 84 (49), S. 1109–1123 [Volltext](#)

Burauel, Patrick / Grabka, Markus M. / Schröder, Carsten / Caliendo, Marco / Obst, Cosima / Preuss, Malte 2018: Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Lohnstruktur. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Berlin [Volltext](#)

- Europäische Kommission** 2020: Erste Phase der Konsultation der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV zu einer möglichen Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit gerechten Mindestlöhnen. Konsultationspapier, C (2020) 83 final, Brüssel, 14. Januar 2020 [Volltext](#)
- Fedorets, Alexandra / Grabka, Markus M. / Seebauer, Johannes / Schröder, Carsten** 2020: Lohnungleichheit in Deutschland sinkt – erste Anzeichen für schrumpfenden Niedriglohn-sektor. DIW Wochenbericht 87 (7), S. 91–97 [Volltext](#)
- Frese, Alfons** 2020: Mindestlohn steigt um 50 Cent. Ab 2021 soll es 9,85 Euro pro Stunde geben. Tagesspiegel vom 27. Januar 2020 [Volltext](#)
- Grimshaw, Damian / Bosch, Gerhard / Rubery, Jill** 2014: Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes? British Journal of Industrial Relations 52 (3), pp. 470–498 [Abstract](#)
- Hayter, Susan / Weinberg, Bradley** 2011: Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality. In: Hayter, Susan (ed.): The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for global justice. Cheltenham: Elgar, pp. 136–176
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** 2017: Niedriglohnbeschäftigung 2015 – bislang kein Rückgang im Zuge der Mindestlohneinführung. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report 2017-06 [Volltext](#)
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** 2018: Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report 2018-06 [Volltext](#)
- Mindestlohnkommission** 2018: Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin [Volltext](#)
- Oberfichtner, Michael / Bossler, Mario / Schnabel, Claus** 2019: Sind 12 Euro Mindestlohn zu viel? In: IAB-Forum vom 24. Juli 2019. Abrufdatum: 29. April 2020 [Volltext](#)
- OECD** 2017: OECD Employment Outlook 2017. Paris: OECD Publishing [Volltext](#)
- Schulten, Thorsten / Lübker, Malte** 2020: WSI-Mindestlohnbericht 2020: Europäische Mindestlohninitiative vor dem Durchbruch? WSI Mitteilungen 73 (2), S. 119–129 [Volltext](#)
- Schulten, Thorsten / Pusch Toralf** 2019: Auswirkungen und Perspektiven eines Mindestlohns von 12 Euro. Wirtschaftsdienst 99 (5), S. 335–339 [Volltext](#)
- Specht, Frank** 2020: Tarifabschluss Systemgastronomie. Zwölf Euro für Burger-Brater – wenn auch erst ab Ende 2023. Handelsblatt vom 3. März 2020 [Volltext](#)
- Statistisches Bundesamt** 2020: Anzahl der Jobs mit Mindestlohn von 2015 bis 2018 kontinuierlich gesunken. Pressemitteilung Nr. 60 vom 27. Februar 2020. Wiesbaden [Volltext](#)

Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen 2007: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. Schmollers Jahrbuch 127 (1), pp. 139–169

[Volltext](#)

WSI-Tarifarchiv 2020: Mindestlöhne in Deutschland nach Mindestlohngesetz (MiLoG) / Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) / Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) / Tarifvertragsgesetz (TVG).

Stand: 21. Januar 2020 [Volltext](#)

Die Autor*innen:



Dr. Thorsten Kalina

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der
Forschungsabteilung Flexibilität und
Sicherheit

Kontakt: thorsten.kalina@uni-due.de



Dr. Claudia Weinkopf

Leiterin der Forschungsabteilung
Flexibilität und Sicherheit

Kontakt: claudia.weinkopf@uni-due.de

IAQ-Report 2020-05

Redaktionsschluss: 28.04.2020

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Ute Klammer
ute.klammer@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de/>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine
Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/71934

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200622-112507-1

Alle Rechte vorbehalten.