ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

von der Heiden, Marleen; Himmelreicher, Ralf K.

Working Paper

Was halten Geringverdienende vom Mindestlohn? Eine qualitative Untersuchung im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)

SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1158

Provided in Cooperation with:
German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: von der Heiden, Marleen; Himmelreicher, Ralf K. (2022) : Was halten Geringverdienende vom Mindestlohn? Eine qualitative Untersuchung im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1158, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/251451

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

1158 2022

SOEP papers
on Multidisciplinary Panel Data Research

Was halten Geringverdienende vom Mindestlohn?

Marleen von der Heiden und Ralf Himmelreicher

DIW SOEP

SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPpapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPpapers are available at **http://www.diw.de/soeppapers**

Editors:
Jan **Goebel** (Spatial Economics)
Stefan **Liebig** (Sociology)
David **Richter** (Psychology)
Carsten **Schröder** (Public Economics)
Jürgen **Schupp** (Sociology)
Sabine **Zinn** (Statistics)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics, DIW Research Fellow)
Denis **Gerstorf** (Psychology, DIW Research Fellow)
Katharina **Wrohlich** (Gender Economics)
Martin **Kroh** (Political Science, Survey Methodology)
Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Fellow)
Thomas **Siedler** (Empirical Economics, DIW Research Fellow)
C. Katharina **Spieß** (Education and Family Economics)
Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel (SOEP)
DIW Berlin
Mohrenstrasse 58
10117 Berlin, Germany

Contact: soeppapers@diw.de

Was halten Geringverdienende vom Mindestlohn?[1]

Eine qualitative Untersuchung im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)

Marleen von der Heiden & Ralf Himmelreicher[2]

Wie Geringverdienende den Mindestlohn wahrnehmen, diese Frage steht im Zentrum des Beitrags. Auf Grundlage einer qualitativen Erhebung, bei der 31 Befragte im Rahmen von sechs Fokusgruppengesprächen, die im Sommer 2015 durchgeführt wurden, konnten vertiefte Einsichten gewonnen werden. Dabei wurde die Einführung des Mindestlohns als Schritt in die richtige Richtung zur Unterbindung von Lohndumping und mehr Anerkennung der Beschäftigten bezeichnet. Bei der Einhaltung des Mindestlohns und seiner Höhe wird Verbesserungsbedarf gesehen.

Schlagwörter:
2-Steller: 1.8 Entgelt/Tarifpolitik, 1.12 Beschäftigungsformen/Prekarität
3-Steller: 1.2.7 Subjektivität, 1.8.4 Löhne/Mindestlohn, 1.9.2 Familienarbeit/Care

Zusammenfassung: Im Zentrum dieses Beitrags steht die Frage, wie Geringverdienende die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland wahrnehmen. Auf Grundlage einer qualitativen Erhebung mit 31 Befragten im Rahmen von sechs Fokusgruppengesprächen, die im Sommer 2015 durchgeführt wurden, konnten vertiefte Einsichten gewonnen werden. Zunächst zeigte sich, dass Geringverdienende oftmals mit Beschäftigungshemmnissen konfrontiert sind. Häufig und auch kumulativ genannte Einschränkungen waren Krankheiten, die Pflege von Angehörigen, Kindererziehung und ein höheres Alter. Diese führten entweder zu Nichtbeschäftigung oder zu reduzierten wöchentlichen Arbeitszeiten; einige waren lediglich geringfügig beschäftigt. Die Einführung des Mindestlohns wurde als Schritt in die richtige Richtung zur Unterbindung von Lohndumping und mehr Anerkennung der Beschäftigten bezeichnet. Der zum Zeitpunkt der Untersuchung bestehende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro wird jedoch als zu gering eingeschätzt, um als gerechter Lohn wahrgenommen zu werden. Leistungen würden nicht anerkannt und finanzielle Bedarfe, etwa für die Miete vor allem in Städten, könnten oftmals nicht abgedeckt werden. Auch bei der Einhaltung und Kontrolle des Mindestlohns wird Verbesserungsbedarf gesehen.

---

[1] Die Autoren bedanken sich für die Förderung der Datenerhebung durch die Leibniz Gemeinschaft im Rahmen des Projekts „Evaluating the Minimum Wage Introduction in Germany (EVA-MIN) – Innovative Knowledge Transfer and Evidence-Based Evaluation“.
[2] Korrespondenzanschriften: Marleen von der Heiden, m.vonderheiden@gmail.com. Ralf Himmelreicher, ralf@himmelreicher.de, Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Der Artikel gibt ausschließlich die Meinung der Autoren wieder.

How do low wage earners perceive the introduction of the minimum wage in Germany?

Summary: The central question of this essay is how low wage earners perceive the minimum wage. The basis is a qualitative study of 31 focus group participants conducted in the summer of 2015. One of the main findings is that low wage earners are faced with numerous hindrances in their employment. Most participants mentioned illness, caring for family members, child rearing and advanced age as their main challenges on the job market. These either meant the participants were unable to work full time or were unable to work at all. Some of the focus group participants were only marginally employed. The introduction of the minimum wage was perceived as a step in the right direction of combating wage dumping as well as a higher recognition of low wage earners. However, the minimum wage of 8.50 Euro at the time the study was conducted was perceived as too low to establish justice on the basis of wage justice and the needs-base principle for low wage earners. Additionally, participants see the need for improvement of minimum wage compliance and its supervision.

Einleitung

Der gesetzliche Mindestlohn trat in Deutschland am 1. Januar 2015 in Höhe von 8,50 pro Stunde Euro flächendeckend in Kraft und wurde zum 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro erhöht. Wesentliches Ziel war der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor niedrigen Löhnen durch das Einziehen einer Lohnuntergrenze. Die antizipierten Einkommenssteigerungen wurden vor und während seiner Einführung in der wissenschaftlichen wie in der medialen Diskussion zumeist mit dem Risiko von Arbeitsplatzverlusten relativiert, wonach vor allem Beschäftigungsverhältnisse von Geringverdienenden, die von der Einführung des Mindestlohns profitieren sollten, besonders gefährdet seien (Neumark/Wascher 2008). Während nach der Einführung des Mindestlohns die Stundenlöhne im unteren Einkommensbereich angestiegen sind (Kalina/Weinkopf 2018), kam es zu keinen nennenswerten negativen Konsequenzen für Wachstum und Beschäftigung; diese Befunde zeigten sich sowohl in deskriptiven (Bruttel et al. 2019; Mindestlohnkommission 2016, 2018) als auch in Kausalanalysen Analysen (Caliendo et al. 2019). Neben den Effekten des Mindestlohns - etwa auf die Beschäftigung - ist seine Akzeptanz bei Arbeitgeberinnen wie Geringverdienenden sehr wichtig. Laut einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Juli 2017 sprachen sich 85 Prozent der Bevölkerung für einen Mindestlohn in Deutschland aus. Jedoch gaben 21 Prozent der Befragten an, Menschen zu kennen, die von Umgehungsstrategien betroffen waren, also den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn nicht erhalten haben (Infratest Dimap 2017). Eine Analyse auf Basis repräsentativer Daten, die durch das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) 2015 und 2016 beauftragt wurde, ergab, dass die Zustimmung zum Mindestlohn in der Bevölkerung durch unterschiedliche subjektive Einstellungen begründet ist. Ausschlaggebend für die hohe Akzeptanz des Mindestlohns ist die Überzeugung, dass der Mindestlohn positive Verteilungseffekte haben kann und die individuelle

wirtschaftliche Lage verbessert (Fedorets/Schröder 2019). Gerade im Hinblick auf Untersuchungen zur Akzeptanz des Mindestlohns bei Beschäftigten im unteren Lohnbereich besteht Forschungsbedarf. Um Einschätzungen und Wahrnehmungen zum Thema Mindestlohn untersuchen zu können, eignen sich vor allem qualitative Methoden (Baumann et al. 2018). Die in der hier vorgestellten qualitativen Studie präsentierten Befunde basieren auf Fokusgruppeninterviews mit 31 Befragten aus dem Niedriglohnbereich, die im Sommer 2015 durchgeführt wurden. Im Zentrum unserer Untersuchung steht die Frage: Was halten Geringverdienende von der Einführung des Mindestlohns? Diese Frage adressiert wesentliche Ziele des gesetzlichen Mindestlohns, nämlich vor allem die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch eine angemessene Entlohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und deren Schutz vor Dumpinglöhnen und Ausbeutung (Mindestlohnkommission 2018).

Theoretische Vorbemerkungen und Stand der Forschung

Nach Analysen von Bellmann et al. (2015) hatten im Jahr 2014, ein Jahr vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, ungefähr 12 Prozent aller Betriebe in Deutschland mindestens einen Beschäftigten mit einem Lohn unterhalb des Mindestlohns. Zudem lag bei etwa 4 Millionen Beschäftigten, das sind rund 11 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Brutto-Stundenlohn 2014 unter 8,50 Euro; mit großen regionalen Unterschieden: knapp 10 Prozent verdienten in Westdeutschland unterhalb des Mindestlohns, in Ostdeutschland waren es über 20 Prozent (Statistisches Bundesamt 2016). Vor dem Hintergrund der starken Verbreitung von niedrigen Löhnen sowohl in Betrieben als auch bei Beschäftigten kann davon ausgegangen werden, dass sich durch die Einführung des Mindestlohns die Entlohnungs- und dadurch auch die Arbeitsbedingungen in vielen Betrieben und bei zahlreichen Beschäftigten verbessert haben sollten.
In Bezug auf die Wahrnehmung von Löhnen und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten kann auf folgende theoretische Ansätze verwiesen werden. Nach der Fair-Wage-Effort-Theorie vergleichen sich Beschäftigte mit anderen relevanten Gruppen, um sich ein Bild davon machen zu können, ob ihre eigene Entlohnung angemessen ist (Akerlof/Yellen 1990). Grundsätzlich ist die freie Wahl eines angestrebten Berufs, die Anerkennung durch andere und damit letztlich auch die Wahrnehmung einer gerechten Entlohnung zentral für die Selbstachtung (Green 2014). Die sogenannte Befähigungsgerechtigkeit, das bedeutet auch sein Arbeitsleben selbstständig und eigenverantwortlich gestalten zu können, hat einen entscheidenden Einfluss auf die Wahrnehmung eines angemessenen und fairen Lohns (Schmid 2018). Und schließlich kann auf gesamtgesellschaftlicher Ebene nach Amartya Sen eine Verbesserung der materiellen Lage gerade im untersten Lohnbereich zu mehr sozialer Gerechtigkeit führen (Sen 1992).

Zum aktuellen Stand der Forschung in Bezug darauf, was vor allem Geringverdienende vom Mindestlohn halten, möchten wir auf folgende Befunde

hinweisen. Eine Analyse auf Basis von SOEP-Daten ergab, dass die Beurteilung von gerechten Löhnen sowohl von Bedarfs- als auch von Leistungsprinzipien abhängig gemacht wird. Ein hohes leistungsloses Einkommen wird als ungerecht, wohlfahrtsstaatliche Transferleistungen für Bedürftige hingegen werden als gerecht empfunden. Zudem nehmen Beschäftigte mit einem geringen Einkommen ihren Lohn eher als ungerecht wahr als solche mit höherem Einkommen. Außerdem empfinden Ostdeutsche ihre Löhne eher als ungerecht als Westdeutsche. Ferner wurde festgestellt, dass Menschen, die zusätzliche staatliche Transferleistungen zu ihren Einkommen beziehen, ihr Einkommen eher als ungerecht einschätzen (Liebig/Schupp 2008). Welche Arten von Lohndifferenzierung als ungerecht empfunden werden, wurde von Sauer/May (2017) untersucht: Die Autoren stellten fest, dass es als gerecht empfunden wird, wenn jemand aufgrund einer höheren Qualifikation einen höheren Lohn erhält. Als ungerecht hingegen werden bestimmte betriebliche Beschäftigungs- und Entlohnungsstrategien sowie strukturelle Mechanismen zur Lohnbildung wahrgenommen. Hierzu zählen sie die anhaltend niedrigeren Löhne in Ost- im Vergleich zu Westdeutschland sowie geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Eine ungleiche Einkommensverteilung wird von der Bevölkerung grundsätzlich akzeptiert, sehr niedrige Einkommen jedoch eher nicht (Adriaans/Liebig 2018).

Wie Beschäftigte und Betriebe auf die Einführung des Mindestlohns reagiert haben, wurde in einer 2018 veröffentlichten, ebenfalls qualitativen Studie untersucht (Koch et al. 2018). Als unmittelbare Effekte wurden die Erhöhung von Stundenlöhnen sowie die erweiterte Dokumentationspflicht genannt. Einige Befragte gaben an, seit der Mindestlohneinführung seien Weihnachts- oder Urlaubsgeld sowie leistungsbezogene Prämien gekürzt worden. Es wurden außerdem Veränderungen im Lohngefüge innerhalb der Betriebe festgestellt. In einigen Fällen wird es als problematisch angesehen, dass die Löhne in den unteren Lohngruppen angeglichen wurden. Die Stauchung der Löhne (Lohnkompression) kann zu Konflikten innerhalb der Belegschaft führen, weil die Lohndifferenzen zwischen den Beschäftigten in unterschiedlichen Qualifikationsgruppen geringer werden (Bennett/Lesch 2011). Betriebliche Anpassungsstrategien umfassten nur in geringem Maße Veränderungen des Personalbestands. Eine wesentliche Anpassungsstrategie war die Reduzierung der Arbeitszeit. Von Seiten der Betriebe resultierte dies in erhöhter Produktivität, während Beschäftigte die Arbeitsverdichtung als Mehrbelastung wahrgenommen haben (Koch et al. 2018). Diese qualitativen Befunde werden gestützt durch quantitative von Grabka/Schröder (2018), wonach steigende Bruttostundenlöhne im unteren Bereich der Einkommensverteilung wegen sinkender Arbeitszeiten nicht zu gestiegenen Monatslöhnen geführt haben (siehe hierzu auch Caliendo et al. 2018).

Im ersten Bericht der Mindestlohnkommission (2016) wurden vom Zoll festgestellte, sich häufende Vorgehensweisen zur Vermeidung der Zahlung des Mindestlohns aufgelistet. Dazu zählten Verstöße gegen die Dokumentationspflicht, wie etwa „unrichtige Stundenaufzeichnungen, unrichtige Führung von Arbeitszeitkonten [und die] Ausweisung von Arbeitszeit als Pausen“ (Mindestlohnkommission 2016, 66). Auch die „ungerechtfertigte Anrechnung von Kost und Logis“ sowie die „Verrechnung der Arbeitsstunden mit Konsumeinkäufen, Sachbezügen und Gutscheinen“ wurden

genannt. Auch im zweiten Bericht der Mindestlohnkommission (2018) wurde darauf hingewiesen, dass nach der Einführung und Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns nach wie vor eine erhebliche Anzahl von Beschäftigten Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro bzw. 8,84 Euro erhielten (siehe hierzu auch Burauel et al. 2017). In der vorliegenden Studie wird ebenfalls untersucht, ob die Befragten selbst Erfahrungen mit der Umgehung des Mindestlohns gemacht haben oder hierzu über Schilderungen Dritter berichten können.
Um mögliche Effekte der Einführung des Mindestlohns im individuellen Arbeitszusammenhang verstehen zu können, werden in unserer Analyse zunächst die Arbeitsbedingungen der Befragten am Arbeitsmarkt beschrieben. Die Arbeitsbedingungen der Befragten, soviel kann hier vorweggenommen werden, sind geprägt von Unsicherheiten, insbesondere im Hinblick auf Beschäftigungsrisiken sowie verschiedenen, zum Teil kumulierenden Beschäftigungshemmnissen. Vor diesem Hintergrund werden die Einschätzungen der Befragten zu ihrer Entlohnung sowie zur Höhe des Mindestlohns im Allgemeinen ausgewertet. In einem dritten Schritt werden generelle Einschätzung zur Frage, wie sie die Einführung des Mindestlohns und dessen Einhaltung wahrnehmen, skizziert. Es werden einige Reaktionen der befragten Geringverdienenden auf die Einführung des Mindestlohns beschrieben und der Versuch unternommen, ihre Aussagen quantitativ zu validieren. Diese Vorgehensweise, die man auch als externe Validierung bezeichnen kann, soll helfen die Reichweite der qualitativen Befunde abzustecken.

Datenbasis und Methode

Im Rahmen von qualitativen Untersuchungen können Wahrnehmungen von Beschäftigten detaillierter erfasst werden, als dies mit der Verwendung großer Umfragedatensätze möglich wäre (Erlinghagen/Lübke 2015). Für die qualitative Erhebung zum Thema Mindestlohn wurden im Juli 2015 sechs Fokusgruppengespräche an den drei Standorten München, Leipzig und Berlin durchgeführt. Die Zielpersonen für die Fokusgruppengespräche waren langjährige Befragte des SOEP, die aus dem jeweiligen Einzugsgebiet der drei Standorte München, Berlin und Leipzig rekrutiert wurden. Es wurden zwei Hauptgruppen gebildet (Glemser et al. 2017):

- Gruppe 1 - Erwerbsfähige, aber aktuell nicht erwerbstätige Personen, mit weniger als 14 Euro Bruttostundenlohn als sie erwerbstätig waren.

- Gruppe 2 - Erwerbstätige Personen mit weniger als 14 Euro Bruttostundenlohn.

Im Rahmen der hier vorliegenden Fokusgruppen handelt es sich um eine ermittelnde Gruppendiskussion. Es wurde eine kommunikative Situation hergestellt, die einer Alltagsinteraktion ähnelt. Fokusgruppen sind besonders gut geeignet authentische Einstellungen und Meinungen zu destillieren (Lamnek 2010). Durch die nicht-

standardisierte Form und wegen der geringen Fallzahlen sind qualitative Forschungsvorhaben nicht bevölkerungsrepräsentativ. Die Gruppendiskussion wurde als ergänzende Methode eingesetzt, um mehr über subjektive Einstellungen zum Thema ‚Was halten Geringverdienende vom Mindestlohn' zu erfahren. Der im Januar 2015 eingeführte Mindestlohn war ein aktuelles, medial sehr bedeutsames Thema, weshalb die Fokusgruppengespräche etwa ein halbes Jahr nach seiner Einführung durchgeführt wurden, als erste Erfahrungen zu den Wirkungen des neuen Mindestlohns vorlagen. Als Auswertungsmethode wurde die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring/Fenzel (2014) mit deduktiv und induktiv abgeleiteten Kategorien genutzt. Das Vorgehen war regelgeleitet und damit intersubjektiv überprüfbar. Zu weiteren Spezifika der Datenbasis und des methodischen Herangehens siehe von der Heiden (2018).

Arbeitsbedingungen

Die befragten Geringverdienenden beschreiben ihre Arbeitsmarktsituation bzw. ihre aktuelle oder ehemalige Beschäftigungssituation als unsicher und schwierig. Dies führen sie auf vier Hauptgründe zurück, die teilweise miteinander kumulieren. Sie sprechen von drei Beschäftigungshemmnissen: höheres Alter, Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf sowie Krankheit und Behinderung. Zudem berichten die Befragten davon, dass sie viertens oftmals in atypischer Beschäftigung, überwiegend als geringfügig, jedoch auch als befristet Beschäftigte tätig sind oder waren. Unklar ist an dieser Stelle, ob die Beschäftigungshemmnisse zu atypischer Beschäftigung geführt haben, oder ob diese wegen der durch die Hemmnisse reduzierten Arbeitsvolumina eher den Wünschen der Befragten entsprechen.

> *„Bei mir ist es so, ich habe nicht mehr die Leistung wie mit 25. Durch den Unfall, den ich hatte, sind viele Sachen so, dass ich die körperlich nicht mehr kann. Das fehlt mir dann natürlich. Ich kann nicht sagen, ich mache die und die Sachen. Es gibt Motorräder, die man antreten muss, da muss man ordentlich Schwung haben. Das geht nicht." (Berlin, erwerbslos)*

Die persönliche Betroffenheit von Krankheit und Behinderung, die Erkrankung eines Kindes mit einem erhöhten Betreuungsbedarf oder die Pflege eines Angehörigen wurden als Hemmnis am Arbeitsmarkt wahrgenommen. Des Weiteren schilderte und kritisierte ein Befragter seine Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung:

> *„Mir sind da diese Zeitarbeitsfirmen echt ein Dorn im Auge. Da müssten die von der Politik einen Riegel vorschieben oder das besser umsetzen, dass die Leute, die von der Zeitarbeit kommen, genau denselben Lohn bekommen wie die Festangestellten, weil das ist für mich einfach eine Zweiklassengesellschaft." (München, erwerbslos)*

Kritisiert wurde vor allem die Ausbreitung von Zeit- und Leiharbeit sowie befristeter Beschäftigung. Die Diversität der Beschäftigungssituationen, in denen sich die Befragten befanden, zeigte, dass das Normalarbeitsverhältnis und vor allem der Familienlohn im Niedriglohnbereich keine Norm darstellt. Dies zeigen auch quantitative

Befunde. Beispielhaft sei auf die Auswertungen von Bruttel et al. (2017) auf Datenbasis der Verdienststrukturerhebung von 2014 wie auf die von Kalina/Weinkopf (2018) auf Basis des SOEP hingewiesen.
Zusammenfassend kann als erster Befund der Untersuchung festgehalten werden, dass der Zugang der befragten Geringverdienenden zum Arbeitsmarkt aufgrund von Beschäftigungshemmnissen eingeschränkt ist. Die Befragten mit Kindern berichteten von Schwierigkeiten, geeignete Betreuungsplätze zu finden. Auch die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für Mütter, die in ihren Job zurückkehren möchten, wurde als problematisch beschrieben. Als ein weiteres, stark einschränkendes Beschäftigungshemmnis wurde die Pflege von Angehörigen genannt; hierauf hat bereits Keck (2012) in einer umfangreichen Studie hingewiesen. Insgesamt führten vor allem kumulative Beschäftigungshemmnisse dazu, dass die Befragten oftmals berichteten, nur wenige Stunden pro Woche arbeiten zu können. Deshalb und auch wegen eigener gesundheitlicher Probleme sowie zum Teil zusätzlich aus Altersgründen nehmen sie ihre Arbeitsmarktsituation als schwierig, zum Teil als prekär wahr. In Bezug auf Beschäftigung und zunehmendes Alter ist trotz einer seit mehreren Jahren ansteigenden Erwerbstätigkeitsquote von Älteren zu beachten, dass ihre Erwerbsbiografien in den letzten Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze oftmals instabil sind. „Sie sind geprägt von häufig wechselnden Phasen der Voll- und Teilzeitarbeit, der Arbeitslosigkeit, der geringfügigen Beschäftigung oder von Inaktivität“ (Westermeier 2019, S. 3). Durch genannte Beschäftigungshemmnisse verursachte reduzierte persönliche Arbeitszeiten gehen häufig mit atypischer Beschäftigung in Mindest- und Niedriglohnsegment einher. Wie Bruttel et al. (2017) zeigen konnten, sind niedrige Löhne und sogar solche unterhalb des Mindestlohns bei geringfügiger Beschäftigung weit verbreitet und kommen auch bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung häufiger vor als bei Vollzeitbeschäftigten. Für das Jahr 2017 zeigen Fedorets et al. (2019), dass etwas mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten im Haupt- wie im Nebenjob, wenn tatsächliche Bruttostundenlöhne unterhalb von 8,84 Euro herangezogen werden, errechnete Stundenlöhne unterhalb des Mindestlohns beziehen.

Wahrnehmungen zur Höhe des Mindestlohns

Im zweiten Teil der Analyse geht es darum aufzuzeigen, wie die Geringverdienenden die Höhe des Mindestlohns einschätzen. Zunächst wurde deutlich, dass die Befragten ihre eigene Entlohnung und die Entlohnung im Allgemeinen größtenteils als ungerecht einschätzen. Sie begründen ihre Einschätzungen kaum mit individuellen, sondern vor allem mit strukturellen Unterschieden in der Entlohnung. Genannt wurden die Lohnunterschiede aufgrund der strukturellen Schwäche einer Region, immer wieder mit Hinweis auf die Disparitäten zwischen Ost- und Westdeutschland. Solche strukturellen Lohnunterschiede werden als besonders ungerecht wahrgenommen. Dies gilt auch für Lohnunterschiede aufgrund des Geschlechts. Zudem wird auf Lohndifferenzen zwischen ‚normalen‘ und atypischen Beschäftigungsformen, wie befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit, hingewiesen. Solche überindividuellen

Lohnunterschiede werden als besonders ungerecht wahrgenommen, weil sie eben nicht auf Leistung basieren, sondern auf Zuschreibungen und auf die Rahmenbedingungen zurückzuführen sind. Auf strukturellen Disparitäten basierende Lohnungleichheiten wurden auch in der quantitativen Studie von Sauer/May (2017) gefunden und von den Befragten als besonders ungerecht wahrgenommen.
In Bezug auf die Herstellung von mehr Lohngerechtigkeit durch die Einführung des Mindestlohns weisen die Befragten immer wieder auf ihre Beschäftigungshemmnisse hin. Wegen der daraus resultierenden verkürzten Arbeitszeit können Steigerungen des Bruttostundenlohns keine große Wirkung entfalten. Mögliche Wirkungen werden zusätzlich durch Einkommensgrenzen, wie z.B. 450 Euro bei geringfügiger Beschäftigung sowie weiterer im Sozialrecht verankerter Hinzuverdienstgrenzen, gedeckelt. Zudem berichten sie von Wechselwirkungen zwischen Lohnhöhe und der Höhe von Sozialleistungen, etwa bei sogenannten ‚Aufstockern', was im Ergebnis oftmals zu einem Nullsummenspiel führen würde.
Wie quantitative Studien zeigen, sind Aufstocker oftmals geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt. Deshalb führen höhere Bruttostundenlöhne nicht zwangsläufig zu höheren Monatsverdiensten, vor allem bei Arbeitszeitverkürzungen und Problemen der Einhaltung des Mindestlohns in solchen Beschäftigungsverhältnissen. Insgesamt gesehen können durch die Einführung des Mindestlohns SGB II-Leistungen für Aufstocker kaum reduziert noch die Überwindung dieser Leistungen ermöglicht werden. Die Beschäftigungshemmnisse sind die Hauptgründe dafür, weshalb die Befragten den Mindestlohn nicht als ein zielführendes politisches Instrument für mehr Lohngerechtigkeit wahrnehmen. Solche Hemmnisse, die die Befragten als ursächlich für ihre geringe Entlohnung verantwortlich machen, könnten durch andere politische Maßnahmen, wie eine adäquate Kinderbetreuung in Wohn- oder Arbeitsortnähe oder insgesamt einer frühzeitigen Reintegration in den Arbeitsmarkt nach Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, besser bekämpft werden.
Nach ersten Erkenntnissen waren nach der Einführung des Mindestlohns nur geringe negative Effekte auf die Beschäftigung nachweisbar, zudem war die Arbeitslosigkeit in Deutschland in den letzten Jahren insgesamt rückläufig (Mindestlohnkommission 2018). In allen Fokusgruppen wurde angenommen, dass viele Betriebe als Reaktion auf den Mindestlohn die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter verkürzten und sie dadurch zwar den Mindestlohn erhielten, sich ihr Monatslohn jedoch nicht erhöhen würde*: „(…) aber letztendlich bleiben die Leute ja doch auf dem gleichen Lohnniveau hängen, dadurch, dass sie weniger arbeiten." (Berlin, erwerbstätig)* Auch quantitative Untersuchungen ermittelten steigende Bruttostundenlöhne bei gesunkener Arbeitszeit, was im Ergebnis zu stagnierenden Monatslöhnen führte (Caliendo et al. 2018). Eine positive Konsequenz daraus war ein Gewinn an Freizeit, den ein Befragter anmerkte:

> *„Ein guter Freund, der im Wachschutz arbeitet, das ist ja auch eine Branche, die recht schlecht bezahlt wird, musste mit der Einführung des Mindestlohns wesentlich weniger Stunden arbeiten. (…) Er hatte sonst immer über 200 Stunden arbeiten müssen für dasselbe Geld. Und mit der Einführung des Mindestlohns nur noch 184 Stunden. Er hatte also auch mehr Freizeit. Das ist etwas Positives." (Berlin, erwerbssuchend)*

Nach Sens Befähigungsansatz könnte dieser Zugewinn an Freizeit dazu führen, dass die Verwirklichungschancen des Einzelnen erhöht werden. Mindestlohnbeziehende könnten ihren Hobbys nachgehen oder mehr Zeit in ihre Bildung investieren. Auch die Wirkung, die ein höherer Stundenlohn auf die Selbstachtung hat, kann aus der Perspektive der Verwirklichungschancen beachtlich sein. Die meisten Befragten nahmen jedoch an, dass sie dieselbe Arbeitsleistung wie zuvor nun in kürzerer Zeit erledigen müssen.

Die Annahme der Befragten, dass es zu einer Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund des Mindestlohns kam, lässt sich auch quantitativ anhand von Daten der Verdienststrukturerhebung 2014 und der Verdiensterhebung 2015 bestätigen: „Betrug die durchschnittlich bezahlte Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, der unter 8,50 Euro Stundenlohn verdiente, im Jahr 2014 noch 40,1 Stunden, so lag sie 2015 bei nach Mindestlohn bezahlten Beschäftigten nur noch bei 36,3 Stunden.“ (Mindestlohnkommission 2016, S.109)

Einige Befragte der Gruppe *Leipzig, erwerbssuchend* waren außerdem der Meinung, der Mindestlohn sei ein wirkungsloses politisches Prestigeprojekt. Sie vertrauten den politischen Entscheidungsträgern nicht, für eine gerechte Entlohnung der Geringverdienenden sorgen zu wollen. Die politischen Versprechen, die mit der Einführung des Mindestlohns gemacht wurden, haben sich aus der Perspektive der Befragten nicht bewahrheitet. Die Einführung des Mindestlohns wurde als „Meilenstein für die soziale Marktwirtschaft“ bezeichnet und sollte „für Millionen Menschen […] die größte Gehaltserhöhung ihres Lebens“ bedeuten. Dabei sollten „keine Schlupflöcher“ bleiben (SPD-Fraktion 2014). Dies hat sich nach Meinung der Befragten nicht bewahrheitet. Sie beobachteten bei sich oder bei anderen keine Gehaltszuwächse und waren der Meinung, dass es zu viele Schlupflöcher gäbe. Zudem wurde in allen Gruppen erwähnt, dass der Mindestlohn zu gering sei, um als gerechter Lohn verstanden zu werden. In der Gruppe *München, erwerbslos* wird der Mindestlohn als ein „Existenzminimum“ bezeichnet, mit dem kaum alle Grundbedürfnisse gedeckt werden können.

In Bezug auf die Höhe des Mindestlohns ist es zur quantitativen Einordnung wichtig darauf hinzuweisen, dass die Niedriglohnschwelle (zwei Drittel des Medianlohns) in Deutschland im Jahr 2014 bei 9,84 Euro pro Stunde lag, also deutlich über dem Mindestlohn (Bruttel et al. 2017). Laut Gesetzgeber orientierte sich die Höhe des Mindestlohns nicht an der Niedriglohngrenze, sondern an der existenzsichernden Pfändungsfreigrenze. Ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro sollte es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglichen, ein Monatseinkommen oberhalb dieser Pfändungsfreigrenze zu erzielen (Mindestlohnkommission 2016). Die Anpassung des Mindestlohns orientiert sich dann nachlaufend an der Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamtes. Nach der Interpretation von Sens Gerechtigkeitstheorie sollte sich ein Mindestlohn an der aktuellen Lohnverteilung inklusive Sonderzahlungen und Boni orientieren, da sich Menschen mit anderen Menschen in ihrer Gesellschaft vergleichen. Ist der Mindestlohn zu gering angesetzt, gibt es weder eine reale noch eine symbolische positive Wirkung und ein negatives Gerechtigkeitsurteil.

Neben solchen negativen Wahrnehmungen wurde in den Fokusgruppen auch Fortschritte im Vergleich zur Situation vor Einführung des Mindestlohns festgestellt:

> *„Also ich denke, wenn ich jetzt so jemand wäre im Friseurhandwerk, und der hätte mir jetzt 7 Euro bezahlt und ich kriege jetzt 8,50 Euro, dann denke ich jetzt, ich bin gleichberechtigt mit allen, weil alle auf einer Ebene sind jetzt, wo ich bin (…). Also da denke ich mal schon, dass man dann auch zufriedener ist, das betrifft vielleicht jeden anders, aber dass man nicht ganz unten ist. (München, erwerbssuchend)*

Der Mindestlohn wird auch als Mittel gegen Ausbeutung und Lohndumping angesehen:

> *„Mit dem Mindestlohn ist die Situation für alle gleich. Dann gerate ich nicht unter den Druck, möglichst billig die Arbeit heranschaffen zu müssen, weil der Konkurrent auf dem Markt ebenfalls auf dem Markt billige Arbeitskräfte hat. Jetzt haben alle diesen Mindestlohn. Da kann keiner den anderen unterbieten in den Arbeitskosten.“ (München, erwerbstätig)*

In diesen Aussagen kommen Elemente verschiedener Lohnbildungstheorien zum Ausdruck. Es ging aus der Sicht der Befragten um die Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen durch Dumpinglöhne und eine höhere Produktivität durch höhere Löhne (Card/Krueger 1995). Dass Geringverdienende nun einen höheren Lohn erhalten ist auch im Sinne der Gerechtigkeitstheorie von Sen, da nach seiner Theorie die Erhöhung der Chancengleichheit zu mehr Gerechtigkeit beiträgt. Dies bedeutet auch eine Verbesserung der individuellen Verwirklichungschancen.

Der Mindestlohn wurde von der Gruppe *München, erwerbssuchend* mit zunehmender Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht. Dies bestätigt eine repräsentative Studie von Pusch/Rehm (2017), wonach gestiegenen Bruttostundenlöhnen im unteren Lohnbereich mit einer gestiegenen Arbeitsplatzqualität und -zufriedenheit einhergingen und damit insgesamt zu einer positiven Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns beigetragen haben. Hafner/Lochner (2019) haben in ihrer quantitativen Studie in Bezug auf die selbsteingeschätzte Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herausgefunden, dass sich diese seit Einführung des Mindestlohns verbessert hat. Nach Ansicht der Autoren steht dieser Befund in einem Zusammenhang mit sinkenden Wochenarbeitszeiten im unteren Lohnbereich.

Insgesamt lässt sich zur Wahrnehmung der Befragten zur Höhe des Mindestlohns folgendes festhalten: Von vielen wurde der Mindestlohn nicht als ein gerechter Lohn wahrgenommen, da er zu gering ist. Einige Befragte sahen den Mindestlohn eher nicht als ein Instrument zur Herstellung von Lohngerechtigkeit an, da sie die Gefährdung von Arbeitsplätzen als zu groß empfanden. Außerdem wurde angenommen, dass Unternehmen mit Arbeitszeitverkürzung und erhöhter Arbeitsbelastung reagieren und damit viele positive Aspekte des Mindestlohns nicht greifen können. Für einige Befragte stellt der Mindestlohn ein Wegbereiter in Richtung mehr Lohngerechtigkeit dar. Sie beurteilten das Einziehen einer unteren Lohngrenze als gerecht und einen Schritt in die richtige Richtung. Vor allem Geringverdienende in bestimmten Branchen würden von Lohnzuwächsen profitieren, wenn der Mindestlohn gezahlt werden würde.

Die Befragten berichteten von unterschiedlichen Strategien, die von Unternehmen angewendet werden, um den Mindestlohn nicht zu zahlen.

Generelle Einschätzungen zum Mindestlohn und seine Einhaltung

Informationen zu den generellen Einschätzungen und zur Einhaltung des Mindestlohns konnten die Befragten teilweise aus persönlichen Erfahrungen, mehrheitlich aber aus Erzählungen im näheren Umfeld und den Medien gewinnen. Grundsätzlich wurde geäußert, dass die Kontrolle des Mindestlohns sehr schwer sei. So würden beispielsweise verschiedene Lohnbestandteile verrechnet oder Arbeitsstunden absichtlich falsch dokumentiert, sodass auf dem Papier der Mindestlohn eingehalten wird, die Realität jedoch anders aussieht. Das Phänomen der Nicht-Einhaltung des Mindestlohns wird in der internationalen Literatur als Non-Compliance bezeichnet (Low Pay Commission 2019). In Bezug auf die geleisteten Arbeitsstunden deuten Informationen aus den Lohnbuchhaltungen, wie sie in den Verdienst(struktur)erhebungen des Statistischen Bundesamtes vorliegen, darauf hin, dass starke Klumpungen an der Mindestlohnschwelle teilweise die Folge von quasi automatischen Anpassung der Arbeitszeiten durch die Lohnbuchhaltungssoftware darstellen können (Dütsch et al. 2019). Ähnliche Erfahrungen mit der Einhaltung des Mindestlohns wurden auch in Großbritannien gemacht, hierfür wurde der Begriff ‚calculated compliance' (Garnero et al. 2015) gefunden. Dieser beschreibt den Vorgang, dass Arbeitgeber gesetzestreu sein möchten und mögliche Spielräume nutzen, um dieses Ziel zu erreichen. Andererseits liegt es auch im Interesse vieler Arbeitgeber genau den Mindestlohn zu bezahlen, und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden genau diese Mindestlohnhöhe zunehmend einfordern. Am Ende bleibt unklar, welcher Effekt überwiegt und ob der Mindestlohn tatsächlich eingehalten wurde. In diesem Dilemma wird von Ritchie et al. (2018) empfohlen, qualitative Studien hinzuzuziehen, um tiefere Einblicke in die Rahmenbedingen der Entlohnung zu erhalten. In einem Interview wurde von täglicher unbezahlter Mehrarbeit berichtet:

> *„Dass ich eben einen Arbeitsvertrag für sechs Stunden habe und acht Stunde arbeiten gehen muss." (Leipzig, erwerbstätig)*

Zur Verrechnung des Lohns mit anderen geldwerten Vorteilen kommt es oftmals im Gaststättengewerbe in Zusammenhang mit der Verpflegung:

> *„In der Gastronomie hat es mal geheißen, dann bekommt man ein Essen umsonst, dafür aber den Mindestlohn nicht." (München, erwerbstätig)*

Auch die Verrechnung von Verpflegung und Trinkgeldern mit dem Lohn wurde in einer anderen qualitativen Studie von Herok et al. (2019) genannt. Solche Umgehungsstrategien wurden oftmals als nicht illegal bezeichnet, werden aber als ungerecht wahrgenommen, weil sich die Einkommenssituation in solchen Fällen nicht verbessert. Die Befragten berichteten von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung, welche sich aufgrund der Einführung des Mindestlohns weiterverbreitet haben sollen. Vor allem ausländische Arbeitskräfte würden für weniger als 8,50 Euro pro Stunde arbeiten. Insgesamt wurde die Durchsetzbarkeit des Mindestlohns kritisch betrachtet.

Die Erfahrungen der Befragten decken sich mit den vom Zoll festgestellten „Vorgehensweisen zur Vermeidung der Zahlung des Mindestlohns“ (Mindestlohnkommission 2016, S.66). Umgehungen beeinflussen die wahrgenommene Gerechtigkeit hinsichtlich des Umsetzungsprozesses des gesetzlichen Mindestlohns negativ. Da nicht alle Beschäftigten profitieren können, kann keine umfassende Verteilungsgerechtigkeit erreicht werden (Dütsch et al. 2014). Hinsichtlich der Non-Compliance deutet auch eine aktuelle Studie von Fedorets et al. (2019) darauf hin, dass sie auch im Jahr 2017 - nach der Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 Euro - ein relevantes Phänomen bleibt. Danach werden Löhne unterhalb des Mindestlohns häufig bei befristet Beschäftigten, in der Zeitarbeit und in jedem zweiten geringfügigen Beschäftigungsverhältnis bezahlt. Sie kommen zudem besonders häufig in den Branchen Gastgewerbe, Einzelhandel und persönliche Dienstleistungen vor.

Zusammenfassung und Ausblick

Im Zentrum unserer Untersuchung stand die Frage, was Geringverdienende von der Einführung des Mindestlohns halten und wie sie seine Effekte wahrgenommen haben. Antworten auf diese Fragen wurden von 31 Befragten im Rahmen von sechs Fokusgruppengesprächen, die im Sommer 2015 durchgeführt wurden, gefunden.
Von grundsätzlicher Bedeutung ist, sich zunächst ein Bild von der Arbeitssituation der Befragten zu machen. Es zeigte sich deutlich, dass die Beschäftigte im unteren Lohnbereich oftmals mit Beschäftigungshemmnissen konfrontiert waren. Die wichtigsten Einschränkungen im Hinblick auf die von ihnen angebotene Länge und Lage ihrer wöchentlichen Arbeitszeit wie etwa ihrer regionalen Mobilität waren Pflege, Erziehung, Krankheiten, eigene wie die von Angehörigen, und ein höheres Alter. Diese führten entweder zu Nichtbeschäftigung oder zu reduzierten wöchentlichen Arbeitszeiten; einige waren lediglich geringfügig beschäftigt. Die Folge hiervon war, dass trotz teilweise gestiegener Bruttostundenlöhne und zum Teil verringerter bezahlter wöchentlicher Arbeitszeiten die Monatslöhne sich nicht oder lediglich etwas erhöht haben. Dennoch haben die Befragten angegeben, dass höhere Löhne die Anerkennung ihrer Tätigkeit aufwerten und dadurch die Wahrnehmung der Leistungsgerechtigkeit erhöhen. Insofern hat der Mindestlohn bei einigen zu einer Verbesserung ihrer Situation am Arbeitsplatz beigetragen. Der zum Zeitpunkt der Untersuchung bestehende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro wird jedoch als zu gering eingeschätzt, vor allem wenn es um Aspekte der Bedarfsgerechtigkeit geht. Verstärkt wurde diese Wahrnehmung durch die Anrechnung von zum Beispiel Trinkgeldern oder anderen geldwerten Vorteilen sowie zahlreiche Umgehungsstrategien der Unternehmen. Am prominentesten war hierbei die Arbeitszeitreduktion, flankiert von zunehmender Arbeitsverdichtung, die nach den Schilderungen der Befragten oftmals zu steigenden Arbeitsbelastungen führte. Von einer Zunahme der nicht entgoltenen Arbeitszeit wurde oftmals berichtet. Insofern wurde im Hinblick auf die Compliance, also die Einhaltung des Mindestlohns, deutlicheres Verbesserungspotential gesehen.

Weit verbreitet ist bei den Geringverdienenden die Angst, durch den Mindestlohn und deshalb gestiegener Lohnkosten ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Vergleichbare Befunde zeigten sich auch in der Studie von Herok et al. (2019), in der Sorgen und Ängste den eigenen Arbeitsplatz verlieren zu können dazu führten, „bad jobs“ (Kalleberg 2011) mit vor allem schlechteren Beschäftigungsbedingungen und niedriger Bezahlung, zum Teil mit unbezahlter Mehrarbeit, zu akzeptieren. Für die Befragten ist Arbeitsplatzsicherheit oftmals das zentrale Thema, weil die Beschäftigungshemmnisse sicherlich auch die Arbeitsplatzsuche erschweren. Auch wenn durch die Einführung des Mindestlohns keine volkswirtschaftlich negativen Beschäftigungseffekte zu verzeichnen waren, kann im konkreten Fall die Arbeitsplatzverlustangst steigen.

Die Einführung des Mindestlohns nehmen viele Befragte als Schritt in die richtige Richtung wahr. Oftmals haben sich die Arbeitsbedingungen im Vergleich zu vorher verbessert - häufig wird die Hoffnung artikuliert, dass eine bessere Kontrolle des Mindestlohns seine Einhaltung begünstigen würde. Es wird als gerecht wahrgenommen, dass es für jede Art von Arbeit eine Lohnuntergrenze gibt. Wird versucht den gesetzlichen Mindestlohn zu unterlaufen, dann werden die Gerechtigkeitsvorstellungen der Befragten ebenfalls unterlaufen. In einer als gerecht wahrgenommenen Gesellschaft gelten bestimmte Regeln, die möglichst transparent und nachvollziehbar sein sollen, im Sinne von praktizierter Verfahrensgerechtigkeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hierzu zählen nach Einschätzung der Befragten die Eindämmung atypischer Beschäftigungsformen wie die Ausweitung der Kontrolle des Mindestlohns vor allem im Bau- und Gastronomiegewerbe, da die Befragten hier von besonders vielen Verstößen berichten konnten.

Insgesamt wurde in dieser qualitativen Untersuchung klar, dass der Mindestlohn bei richtiger Umsetzung zu mehr Lohngerechtigkeit und zu mehr Arbeitszufriedenheit führt und von Geringverdienenden positiv wahrgenommen wird, weil sie sich besonders ungerecht entlohnt fühlen (Schneider 2018). Wird der Mindestlohn bezahlt und die Arbeit als fair wahrgenommen, ist er ein geeignetes Instrument um niedrige Stundenlöhne zu unterbinden und dadurch die Anerkennung der Beschäftigten wie ihre Loyalität und auch ihre Leistungsbereitschaft zu erhöhen. Hierauf verweisen die Befunde der vorliegenden qualitativen Analyse.

Literatur

Adriaans, J./Liebig, S. (2018): Ungleiche Einkommensverteilung in Deutschland grundsätzlich akzeptiert aber untere Einkommen werden als ungerecht wahrgenommen, in: DIW-Wochenbericht 2018 (37), S. 802-807
Akerlof, G. A./Yellen, J. L. (1990): The fair wage-effort hypothesis and unemployment, in: Quarterly Journal of Economics 105 (2), S. 255-283
Baumann, A./Bruttel, O./Dütsch, M./Himmelreicher, R./Ohlert, C. (2018): Methoden zur Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, in: Zeitschrift für Evaluation 17 (1), S. 81-107
Bellmann, L./Bossler, M./Gerner, H.-D./Hübler, O. (2015): Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 8
Bennett, J./Lesch, H. (2011): Mehr Lohngerechtigkeit durch Mindestlöhne? Die Gerechtigkeitswahrnehmung von Geringverdienern, in: Sozialer Fortschritt 60 (7), S. 143-150
Bruttel, O./Baumann, A./Dütsch, M. (2019): Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns: Prognosen und empirische Befunde, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik https://doi.org/10.1515/pwp-2018-0035 (online first)
Bruttel, O./Baumann, A./Himmelreicher, R. (2017): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 70 (7), S. 473-481
Burauel, P./Caliendo, M./Fedorets, A./Grabka, M. M./Schröder, C./Schupp, J./Wittbrodt, L. (2017): Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter, in: DIW Wochenbericht 84 (49), S. 1109-1123
Caliendo, M./Fedorets, A./Schröder, C. (2018): Mindestlohn: Stundenlöhne steigen, aber Monatsentgelte stagnieren, in: DIW Wochenbericht 85 (27), S. 600-608
Caliendo, M./Schröder, C./Wittbrodt, L. (2019): The causal effects of the minimum wage introduction in Germany: An overview, in: German economic review (online first)
Card, D./Krueger, A. B. (1995): Myth and measurement. The new economics of the minimum wage, Princeton University Press, Princeton
Dütsch, M./Gückelhorn, C./Stephan, G./Struck, O. (2014): Hohe Gehaltssteigerungen durch Berufsgewerkschaften, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 66 (4), S. 517-548
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
Ellguth, P./Kohaut, S. (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI Mitteilungen 72 (4), S. 290-297
Erlinghagen, M./Lübke, C. (2015): Arbeitsplatzunsicherheit im Erwerbsverlauf. Eine Sequenzmusteranalyse westdeutscher Paneldaten, in: Zeitschrift für Soziologie 44 (6), S. 407-425
Fedorets, A./Grabka, M. M./Schröder, C. (2019): Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele anspruchsberechtigte Beschäftigte nicht, in: DIW Wochenbericht 86 (28), S. 484-491
Fedorets, A./Schröder, C. (2019): Economic aspects of subjective attitudes towards German minimum-wage reform, in: FinanzArchiv/ Public Finance Analysis (online first)
Garnero, A./Kampelmann, S./Rycx, F. (2015): Sharp teeth or empty mouths? European institutional diversity and the sector-level minimum wage bite, in: British Journal of Industrial Relations 53 (4), S. 760-788
Glemser, A./Kunert, A./Huber, S. (2017): Einführung und Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland - Eine qualitative Studie im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung/SOEP, Berlin
Grabka, M. M./Schröder, C. (2018): Ungleichheit in Deutschland geht bei Stundenlöhnen seit 2014 zurück, stagniert aber bei Monats- und Jahreslöhnen, in: DIW Wochenbericht 85 (9), S. 158-166
Green, D. A. (2014): What is a minimum wage for? Empirical results and theories of justice, in: Canadian Public Policy 40 (4), S. 293-314
Hafner, L./Lochner, B. (2019): Do minimum wages improve self-rated health? Evidence from a natural experiment, Nürnberg: Institute for Employment Research,
von der Heiden, M. (2018): Mindestlohn und Lohngerechtigkeit. Eine qualitative Untersuchung, Freie Universität 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, transcript, Bielefeld, S. 137-164
Infratest Dimap (2017): Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns. Eine Studie von infratest dimap im Auftrag des DGB. Juli 2017, Gesellschaft für Trend- und Wahlforschung mbH, Berlin

Kalina, T./Weinkopf, C. (2018): Niedriglohnbeschäftigung 2016 - beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen, Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg
Kalleberg, A. L. (2011): Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s, Russell Sage Foundation, New York
Keck, W. (2012): Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf, Hans Huber, Hamburg
Koch, A./Kirchmann, A./Reiner, M./Scheu, T./Boockmann, B./Bonin, H. (2018): Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, u.a Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation, Bonn
Lamnek, S. (2010): Qualitative Sozialforschung, Beltz, Weinheim
Liebig, S./Schupp, J. (2008): Leistungs- oder Bedarfsgerechtigkeit? Über einen normativen Zielkonflikt des Wohlfahrtsstaates und seiner Bedeutung für die Bewertung des eigenen Erwerbseinkommens, in: Soziale Welt 59 (1), S. 7-30
Low Pay Commission (2019): Non-compliance and enforcement of the National Minimum Wage, London
Mayring, P./Fenzel, T. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse, in: Baur, N./Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Springer VS, Wiesbaden, S.543-556
Mindestlohnkommission (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin
Mindestlohnkommission (2018): Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin
Neumark, D./Wascher, W. (2008): Minimum wages, MIT Press, Cambrigde, MA
Pusch, T./Rehm, M. (2017): Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit, in: Wirtschaftsdienst 97 (6), S. 409-414
Ritchie, F./Veliziotis, M./Drew, H./Whittard, D. (2018): Measuring compliance with minimum wages, in: Journal of Economic and Social Measurement 42 (3), S. 1-22
Sauer, C./May, M. J. (2017): Determinants of just earnings: The importance of comparisons with similar others and social relations with supervisors and coworkers in organizations, in: Research in Social Stratification and Mobility 47 (2), S. 45-54
Schmid, G. (2018): Mindestlohn - ein gerechter Lohn? Plädoyer für einen Autonomie stärkenden Mindestlohn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
Schneider, H. (2018): Wahrgenommene Lohngerechtigkeit in Deutschland: Leistung, Bedarf, Chancengerechtigkeit, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
Sen, A. (1992): Inequality reexamined, Harvard University Press, Harvard, MA
SPD-Fraktion (2014): "Wir geben der Arbeit ihren Wert zurück", https://www.spdfraktion.de/themen/wir-geben-arbeit-ihren-wert-zurueck (letzter Zugriff: 02.07.2019)
Statistisches Bundesamt (2016): 4 Millionen Jobs vom Mindestlohn betroffen, Wiesbaden
Westermeier, C. (2019): Eine stabile Beschäftigung vor dem Rentenalter begünstigt die Weiterarbeit, in: IAB-Kurzbericht 2019 (15)