ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Schmid, Ramona

Article

Mindestlohn in Deutschland: Chance zur Verringerung der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen?

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Schmid, Ramona (2025) : Mindestlohn in Deutschland: Chance zur Verringerung der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen?, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 78, Iss. 10, pp. 60-63

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/331662

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

Forschungsergebnisse

Mindestlohn in Deutschland

Chance zur Verringerung der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen?*

Ramona Schmid

In Kürze

Im Jahr 2015 wurde deutschlandweit der gesetzliche Mindestlohn eingeführt. Zu diesem Zeitpunkt waren in Deutschland insbesondere Frauen im Niedriglohnsektor beschäftigt und die geschlechtsspezifische Lohnlücke zwischen Männern und Frauen gehörte zu den höchsten in Europa. Eine neue Studie zeigt deutliche regionale Unterschiede innerhalb Deutschlands – sowohl im Ausmaß der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen als auch in deren Entwicklung – nach der Einführung des Mindestlohns. Besonders in den ostdeutschen Bundesländern profitieren Frauen vom Mindestlohn, was zu einem deutlichen Rückgang der geschlechtsspezifischen Lohnlücke führt.

Zahlreiche empirische Studien untersuchen die Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke auf dem deutschen Arbeitsmarkt und verweisen dabei u.a. auf Unterschiede in der Berufswahl, den Beschäftigungsformen sowie auf diskriminierende Strukturen (Antonczyk et al. 2010; Grandner und Gstach 2015). Zudem verstärkt der überproportionale Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor die geschlechtsspezifische Lohnlücke insbesondere im unteren Einkommensbereich (Boll und Lagemann 2019; Grabka und Schröder 2019). Internationale Studien zeigen, dass sowohl die Einführung von Mindestlöhnen sowie die Erhöhungen des Mindestlohnniveaus die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen am unteren Ende der Lohnverteilung verringern – etwa in den Vereinigten Staaten und Polen (DiNardo et al. 1996; Majchrowska und Strawiński 2018) sowie im Vereinigten Königreich und in Irland (Bargain et al. 2019; Dex et al. 2000). Durch die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 ist deshalb zu erwarten, dass sich auch die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland verändert haben.

Ein Jahr vor Einführung des Mindestlohns lag die geschlechtsspezifische Lohnlücke unter Vollzeitbeschäftigten in Deutschland bei 17,2%. Damit gehörte Deutschland im OECD-Vergleich zum oberen Drittel der Länder mit den höchsten Lohnunterschieden und lag deutlich über dem OECD-Durchschnitt von 13,8% (OECD 2024). Allerdings zeigt sich gerade bei den Vollzeitbeschäftigten in den vergangenen Jahren die stärkste Veränderung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Zwischen 1984 und 2019 sank sie von rund 30% auf unter 14%. Aktuelle Veränderungen in den Lohnstrukturen deuten darauf hin, dass die zugrunde liegenden Einflussfaktoren einer genaueren Betrachtung bedürfen (Ilieva und Wrohlich 2022). Frühere Studien zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke in Deutschland zeigen zudem eine deutliche Heterogenität zwischen Ost- und Westdeutschland. Während die Lohnunterschiede im Westen vergleichsweise hoch sind, fallen sie im Osten deutlich geringer aus (Schrenker und Zucco 2020; Weyh et al. 2022). Die Literatur zum Mindestlohn verweist eben-

* Der Artikel ist eine Zusammenfassung von Schmid, R. (2025), "Mind the Gap: Effects of the National Minimum Wage on the Gender Wage Gap of Full-Time Workers in Germany", *The Journal of Economic Inequality*.

falls auf strukturelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. In den östlichen Regionen ist der Anteil der Beschäftigten mit Löhnen im Bereich des Mindestlohns vor dessen Einführung deutlich größer als im Westen (Bossler und Gerner 2020; Caliendo et al. 2018).

Regionale Unterschiede bei Mindestlohnbelastung und der geschlechtsspezifischen Lohnlücke

Vor Einführung des Mindestlohns lag der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit einem Verdienst unterhalb des Mindestlohns zwischen 2,74 und 18,66% (vgl. Abb. 1 A; Schmid 2025). Dabei zeigt sich eine deutliche Tendenz zu höheren Werten im Osten Deutschlands. Betrachtet man Frauen und Männer getrennt, ergibt sich ein noch differenzierteres Bild (vgl. Abb. 1 B und C). Männer sind im Osten und Norden Deutschlands stärker vom Mindestlohn betroffen. Für Frauen zeigt sich diese Tendenz ebenfalls, jedoch liegen die Werte insgesamt erheblich über denen der Männer. In Ostdeutschland ist die Mindestlohnbelastung für Frauen im Durchschnitt dreimal höher als für Männer. In Westdeutschland weisen Frauen vor allem in den nördlichen Regionen, in der Mitte Deutschlands und in Grenzregionen höhere Werte auf.

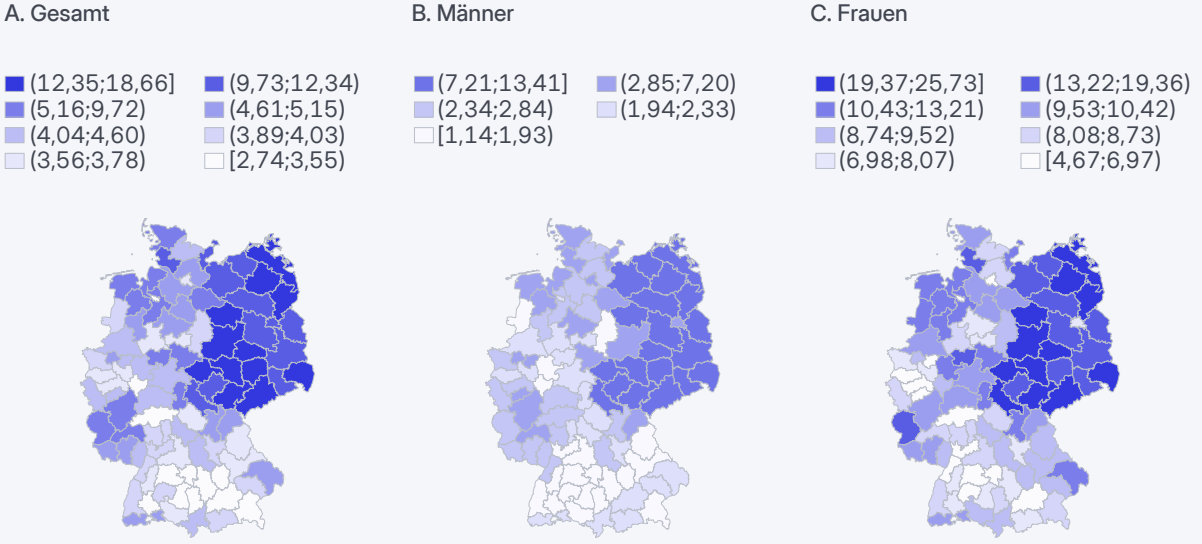
Im Durchschnitt lag die geschlechtsspezifische Lohnlücke am unteren Ende der Lohnverteilung vor Einführung des Mindestlohns in Ostdeutschland 12,3 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland. Da der eingeführte Mindestlohn in erster Linie die niedrigsten Löhne betrifft, lohnt sich ein detaillierter Blick auf regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen am 10. Perzentil vor und nach der Einführung des Mindestlohns (Abb. 2 A und B). Im Durchschnitt zeigt Westdeutschland sowohl vor als auch nach Einführung des Mindestlohns deutlich größere Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen insbesondere in der Mitte und im Süden Deutschlands. Der größte Rückgang der geschlechtsspezifischen Lohnlücke zwischen 2013/14 und 2015/16 ist jedoch in Ostdeutschland zu erkennen (Abb. 2 C). Insgesamt weisen die Werte in allen Regionen Ostdeutschlands ein hohes Maß an Ähnlichkeit auf. Eine Ausnahme stellen nur Berlin und sein Umland dar. Die Ergebnisse für Westdeutschland fallen deutlich differenzierter aus. Während die Lohnunterschiede hier insgesamt überwiegend zurückgehen, bleiben sie in Teilen Bayerns und Niedersachsens zwischen 2013/14 und 2015/16 nahezu konstant oder nehmen sogar zu.

Mindestlohn reduziert geschlechtsspezifische Lohnlücke vor allem in östlichen Bundesländern

Nach der Mindestlohneinführung 2015 verringerte sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke am 10. Perzentil der Lohnverteilung in Westdeutschland um 2,46 Prozentpunkte und um 6,34 Prozentpunkte in Ostdeutschland (vgl. Abb. 3). Unter Verwendung tatsächlicher und kontrafaktischer Lohnverteilungen kann die Veränderung der Geschlechterlohnlücke in einen Effekt, der dem Mindestlohn zugeschrieben wird, und einen Effekt, der aus Veränderungen der beobachtbaren Merkmale (z.B. Alter, Bildung, Sek-

Abb. 1

Geschätzte Mindestlohnbelastung auf regionaler Ebene für verschiedene Gruppen in % (2013/2014)

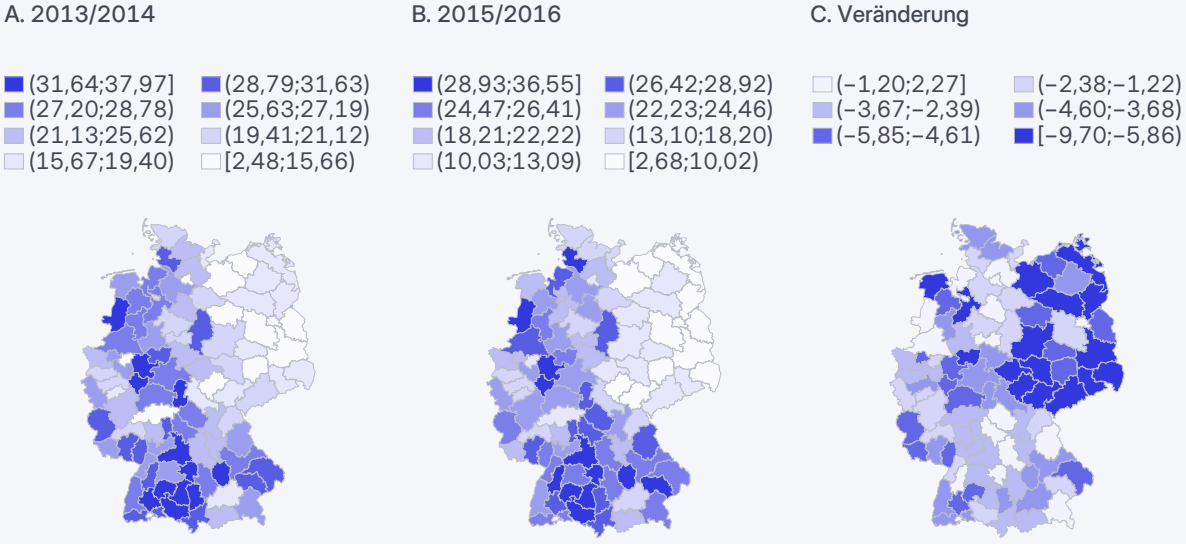


Quelle: SIAB7519; Schmid (2025).

© ifo Institut

Abb. 2

Geschlechtsspezifische Lohnlücken auf regionaler Ebene



Quelle: SIAB7519; Schmid (2025).

© ifo Institut

tor der Beschäftigung, Tätigkeitsniveau der Beschäftigung usw.) der Beschäftigten resultiert, aufgeteilt werden. Rund 60% des Rückgangs der Lohnlücke in Westdeutschland zwischen Männern und Frauen am 10. Perzentil können durch die Einführung des Mindestlohns erklärt werden. In Ostdeutschland sind sogar 95% des Rückgangs der Lohnlücke auf den Mindestlohn zurückzuführen. Da die Analyse auf Vollzeitbeschäftigten basiert, können die Ergebnisse, vor dem Hintergrund der besonderen Betroffenheit von Teilzeitbeschäftigten durch den Mindestlohn, als Untergrenze des Gesamteffekts auf die Erwerbsbevölkerung eingeordnet werden.

Am 25. Perzentil der Lohnverteilung verringert sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke in beiden Regionen um rund 1,6 Prozentpunkte. In Ostdeutschland ist dies zu 72% auf den Mindestlohn zurückzuführen. In Westdeutschland hingegen kann der Großteil des Rückgangs (59%) durch Veränderungen der Merkmale der Beschäftigten erklärt werden. Bei den Medianlöhnen zeigt sich in Ostdeutschland keine Veränderung der Lohnlücke. In Westdeutschland sinkt die geschlechtsspezifische Lohnlücke um einen Prozentpunkt – hauptsächlich bedingt durch den Merkmalseffekt (68%).

Jüngere und gering qualifizierte Frauen profitieren vom Mindestlohn

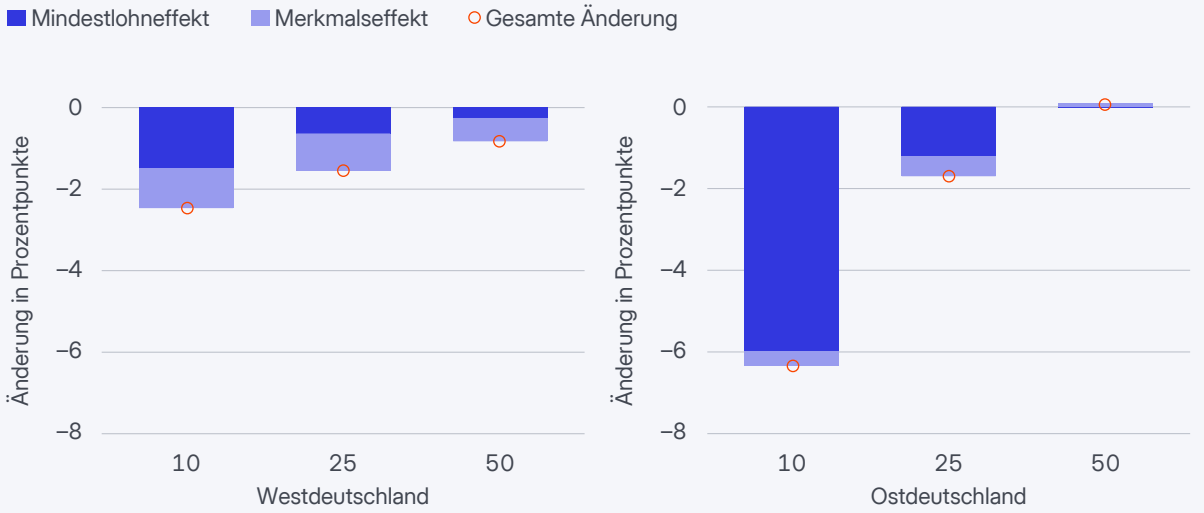
Die Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland unterscheiden sich auch zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen. Besonders stark profitieren Frauen mit niedriger oder mittlerer Bildung, die im Niedriglohnbereich überdurchschnittlich vertreten sind. Die Effekte bei höher gebildeten Frauen fallen hingegen deutlich geringer aus. Auch das Alter spielt eine Rolle. In der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen hat der Mindestlohn den größten Einfluss auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Schaut man sich Gruppen mit unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus an, verringert der Mindestlohn die geschlechtsspezifische Lohnlücke besonders stark in einfachen, un- oder angelernten Tätigkeiten. In komplexeren und hochqualifizierten Berufen sind die Auswirkungen des Mindestlohns dagegen kaum spürbar.

Lohnlücke sinkt spürbar am unteren Ende der Lohnverteilung

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland führte nicht nur zu einer Anhebung der Löhne im unteren Bereich der Lohnverteilung, sondern trug auch zu einer spürbaren Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke bei. Am unteren Dezil der Lohnverteilung zeigt sich ein deutlicher Rückgang der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, der in Ostdeutschland stärker ausgeprägt ist als in Westdeutschland. Mindestlöhne stärken nicht nur die Einkommenssicherung von Geringverdienenden, sondern können zugleich einen Beitrag zur Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede leisten. Trotz der

Abb. 3

Effekt der Mindestlohneinführung auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke[a]



[a] Die Abbildung zeigt den Rückgang der geschlechtsspezifischen Lohnlücken am 10., 25. und 50. Perzentil für Ost- und Westdeutschland. Die Veränderungen der Geschlechterlohnlücke ist dabei in einen Effekt, der dem Mindestlohn zugeschrieben wird, und einen Effekt, der aus Veränderungen der beobachtbaren Merkmale der Beschäftigten resultiert, aufgeteilt.
Quelle: SIAB7519; Schmid (2025).

© ifo Institut

positiven Effekte der Einführung des Mindestlohns bleibt die durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland weiterhin groß und verdeutlicht die Relevanz weiterer Anstrengungen zur Verringerung von Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen. •

Referenzen

Antonczyk, D., B. Fitzenberger und K. Sommerfeld (2010), "Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining, and the Gender Wage Gap", *Labour Economics* 17(5), 835–847.

Bargain, O., K. Doorley und P. Van Kerm (2019), "Minimum Wages and the Gender Gap in Pay: New Evidence from the United Kingdom and Ireland", *Review of Income Wealth* 65(3), 514–539.

Boll, C. und A. Lagemann (2019), "The Gender Pay Gap in EU Countries – New Evidence Based on EU-SES 2014 Data", *Intereconomics* 54(2), 101–105.

Bossler, M. und H.-D. Gerner (2020), "Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Microdata", *ILR Review* 73(5), 1070–1094.

Caliendo, M., A. Fedorets, M. Preuss, C. Schröder und L. Wittbrodt (2018), "The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform", *Labour Economics* 53, 46–62.

Dex, S., H. Sutherland und H. Joshi (2000), "Effects of Minimum Wages on the Gender Pay Gap", *National Institute Economic Review* 173(1), 80–88.

DiNardo, J., N. M. Fortin und T. Lemieux (1996), "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach", *Econometrica* 64(5), 1001–1044.

Grabka, M. M. und C. Schröder (2019), "The Low-Wage Sector in Germany Is Larger Than Previously Assumed", *DIW Weekly Report* 9(14), 117–124.

Grandner, T. und D. Gstach (2015), "Decomposing Wage Discrimination in Germany and Austria with Counterfactual Densities", *Empirica* 42(1), 49–76.

Ilieva, B. und K. Wrohlich (2022), "Gender Gaps in Employment, Working Hours and Wages in Germany: Trends and Developments over the Last 35 Years", *CESifo Forum* 23(2), 17–19.

Majchrowska, A. und P. Strawinski (2018), "Impact of Minimum Wage Increase on Gender Wage Gap: Case of Poland", *Economic Modelling* 70, 174–185.

OECD (2024), "Gender Wage Gap", verfügbar unter: https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html?oecdcontrol-96565bc25e-var3=2014, aufgerufen am 25. Oktober 2024.

Schmid, R. (2025), "Mind the Gap: Effects of the National Minimum Wage on the Gender Wage Gap of Full-Time Workers in Germany", *The Journal of Economic Inequality*, https://doi.org/10.1007/s10888-025-09669-6.

Schrenker, A. und A. Zucco (2020), „Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an", *DIW Wochenbericht* 87(10), 138–145.

Weyh, A., D. Hennig, M. Fuchs und A. Rossen (2022), „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie", *IAB-Regional Sachsen* 2/2022.