

Gerhard Bosch

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns Schriftliche Stellungnahme für die Mindestlohnkommission zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

2016
04

Kurz gefasst:

- Mit 8,50 € wurde das Niveau des Mindestlohns in Deutschland im Vergleich zu den ähnlich entwickelten westlichen Nachbarländern eher niedrig angesetzt. Trotzdem lag die Betroffenheit hier mit 18,9 Prozent wesentlich höher als in anderen EU-Ländern (dort meist deutlich unter 10 Prozent). Nach IAQ-Berechnungen verdienten 2013 rund 6,3 Millionen abhängig Beschäftigte weniger als 8,50 € pro Stunde.
- Der Mindestlohn hat ganz offensichtlich zu deutlichen Lohnerhöhungen im unteren Einkommensbereich geführt. Zum Teil kam es zu zweistelligen Erhöhungen der Stundenverdienste, wie etwa bei den vollzeitbeschäftigten Frauen im ostdeutschen Handel und Gastgewerbe. Die überdurchschnittlichen Verdienstzuwächse im unteren Lohnbereich belegen nachdrücklich, dass der Mindestlohn bei vielen Geringverdienern angekommen ist.
- Zu dem befürchteten Beschäftigungseinbruch auf dem Arbeitsmarkt infolge des Mindestlohns ist es nicht gekommen. Im Gegenteil: die Beschäftigung wächst weiterhin und kein Trendbruch ist erkennbar. Die Zunahme erfolgte vor allem bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.
- Probleme ergeben sich zum Teil bei Umsetzung und Kontrolle des Mindestlohns. Die unzureichende Präzisierung der Anrechenbarkeit von Zulagen und Sonderzahlungen erschwert die Umsetzung. Wichtige Voraussetzungen für eine Kontrolle des Mindestlohns sowie abschreckende Sanktionen sind im Mindestlohngesetz mit der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit bei geringfügig Beschäftigten, der Generalunternehmerhaftung sowie den Bußgeldvorschriften geschaffen worden.
- Umgehungen des Mindestlohns scheinen überwiegend durch eine unzureichende Aufzeichnung der Arbeitszeit zu erfolgen. Dabei geht es nicht nur um die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und unbezahlte Überstunden, sondern vor allem auch um die Bezahlung von Urlaub, Feier- und Krankheitstagen. Da viele Betriebe den rechtlichen Sonderstatus der geringfügig Beschäftigten zum Anlass nehmen, diese gesetzeswidrig anders zu behandeln, muss eine Reform der Minijobs auf die Tagesordnung gesetzt werden.

1 Einleitung

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zum Jahresbeginn 2015 war angesichts der starken Ausfransung der deutschen Lohnstruktur nach unten eine der größten Sozialreformen der Nachkriegszeit. Deutschland hatte nicht nur einen der höchsten Anteile von Geringverdienern in Europa, sondern gleichzeitig war auch die Lohndifferenzierung innerhalb des Niedriglohnssektors am größten (Fernández-Macías/Vacas-Soriano 2013).

Das Niveau des Mindestlohns wurde mit 8,50 € im Vergleich zu den ähnlich entwickelten westlichen Nachbarländern eher niedrig angesetzt. Zudem wurden Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn durch allgemeinverbindliche Tarifverträge zugelassen, die bis Ende 2016 auch Löhne unterhalb von 8,50 € festlegen können, danach aber die 8,50 € nicht unterschreiten dürfen. Die insgesamt vorsichtige Vorgehensweise war vor allem von der Befürchtung getragen, dass ein flächendeckender Mindestlohn wegen der großen Lohnunterschiede in West- und Ostdeutschland regional negative Wirkungen haben könnte. Diese Befürchtung war nicht von der Hand zu weisen, da 2013 etwas mehr als 30% der ostdeutschen Beschäftigten weniger als 8,50 € verdienten (Kalina/Weinkopf 2015).

Wegen des besonders hohen Anteils von Niedrigstlöhnen weit unterhalb von 8,50 € pro Stunde und der ausgeprägten Ost-West-Unterschiede war in Deutschland daher ein stärkerer „Bite“ des neuen Mindestlohns, also ein höherer Anteil von Beschäftigten, die nach dem Mindestlohn bezahlt wurden, als in den meisten anderen west-europäischen Ländern zu erwarten. Dort liegt die Betroffenheit meist deutlich unter 10%, während in Deutschland 2013 nach unseren Berechnungen 6,3 Millionen abhängig Beschäftigte (18,9%) weniger als 8,50 € pro Stunde verdienten (Kalina/Weinkopf 2015).

Genauere Zahlen aber, wie viele Beschäftigte durch den gesetzlichen Mindestlohn einen Anspruch auf eine Lohnerhöhung hatten und ihn dann auch tatsächlich realisieren konnten, liegen nicht vor. Das Bundesarbeitsministerium (2015) geht von einer Zahl von 3,7 Millionen der Anspruchsberechtigten aus. Es stützt sich dabei auf eine Studie von Brenke (2014), der vermutete, dass sich die Zahl der Begünstigten unter Berücksichtigung der tariflichen Übergangsregelungen und sonstigen Ausnahmen von der Mindestlohnregelung um rund eine Million Beschäftigte verringert. Möglicherweise wurden dabei aber die Wirkungen der Ausnahmen überschätzt. So wurde die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose von nicht einmal 2.000 Langzeitarbeitslosen genutzt (Süddeutsche Zeitung 13.5.2016).

Das IAB sieht Hinweise auf Vorzieheffekte, d.h. auf Lohnerhöhungen auf das Niveau des Mindestlohns bereits vor dem 1.1. 2015. So gaben 7% der im IAB-Betriebspanel befragten Betriebe an, dass sie schon 2014 die Stundenlöhne von Beschäftigten, die zuvor weniger als 8,50 € verdient hatten, auf das Mindestlohnniveau angehoben haben (Bellmann et al. 2015). Eine Auswertung der IAB-Stellenerhebung zeigte, dass bei 12,5% der im Jahr 2014 vorgenommenen Neueinstellungen ein Stundenlohn von bis zu 8,50 € vereinbart wurde (Kubis u.a. 2015). Dies wird als ein Indiz dafür gesehen, dass einige Betriebe den Mindestlohn ab 2015 bereits vorab in ihrer Lohnstruktur antizipiert haben. Es ist allerdings davon auszugehen, dass der Mindestlohn zum Teil auch umgangen wird und ein Teil der Beschäftigten, die einen Anspruch auf den Mindestlohn haben, diesen

in der Praxis nicht erhalten. Im Kern der Wirtschaft mit klar dokumentierten und formalisierten Geschäftsabläufen ist der Mindestlohn offensichtlich termingerecht umgesetzt worden. Das zeigen die insgesamt sehr ermutigenden Zahlen zu Lohnsteigerungen im unteren Lohnbereich. In einigen Branchen und bei einigen Beschäftigungsformen mit einem hohen Anteil an informellen Geschäftspraktiken, wie etwa bei Minijobs und entsandten Werkvertragsnehmern, kann man sicherlich (noch?) nicht von einer flächendeckenden Umsetzung des Mindestlohns ausgehen.

Wenn man Vorzieheffekte und Ausnahmen zusammennimmt, hatten Anfang 2015 mindestens 4,0 Millionen Beschäftigte einen Anspruch auf eine Lohnerhöhung durch den gesetzlichen Mindestlohn (Destatis 2016a).

2 Kein Trendbruch in der Beschäftigung erkennbar

Die neuere internationale Mindestlohnforschung ist mit verfeinerten Methoden überwiegend zu dem Ergebnis gekommen, dass Mindestlöhne die Lebenslage der betroffenen Beschäftigten verbessern, ohne dabei die Beschäftigung oder die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu beeinträchtigen. Zwar kann es zu leichten Preissteigerungen kommen, die aber durch die gestiegene Kaufkraft aufgefangen werden. Mindestlöhne tragen weiterhin dazu bei, die Fluktuation der Beschäftigten im Niedriglohnsegment zu verringern, so dass die Unternehmen erheblich weniger Zeit und Geld für die Suche, Einarbeitung und Weiterbildung von Beschäftigten aufwenden müssen (Belman/Wolfson 2014; Doucouliagos/Stanley 2009; Dube/Lester/Reich 2010). Zu einem ähnlichen Ergebnis kamen auch die Evaluationen zu den Wirkungen der Branchenmindestlöhne in Deutschland aus dem Jahre 2011. Diese Branchenmindestlöhne lagen schon damals teilweise deutlich über 8,50 €: Die deutschen Evaluationen belegten auch, dass Mindestlöhne Geschäftsmodelle erschweren, die auf Lohnunterbietung basieren, und die Nachfrage zu effizienteren Unternehmen wandert (Bosch/Weinkopf 2012).

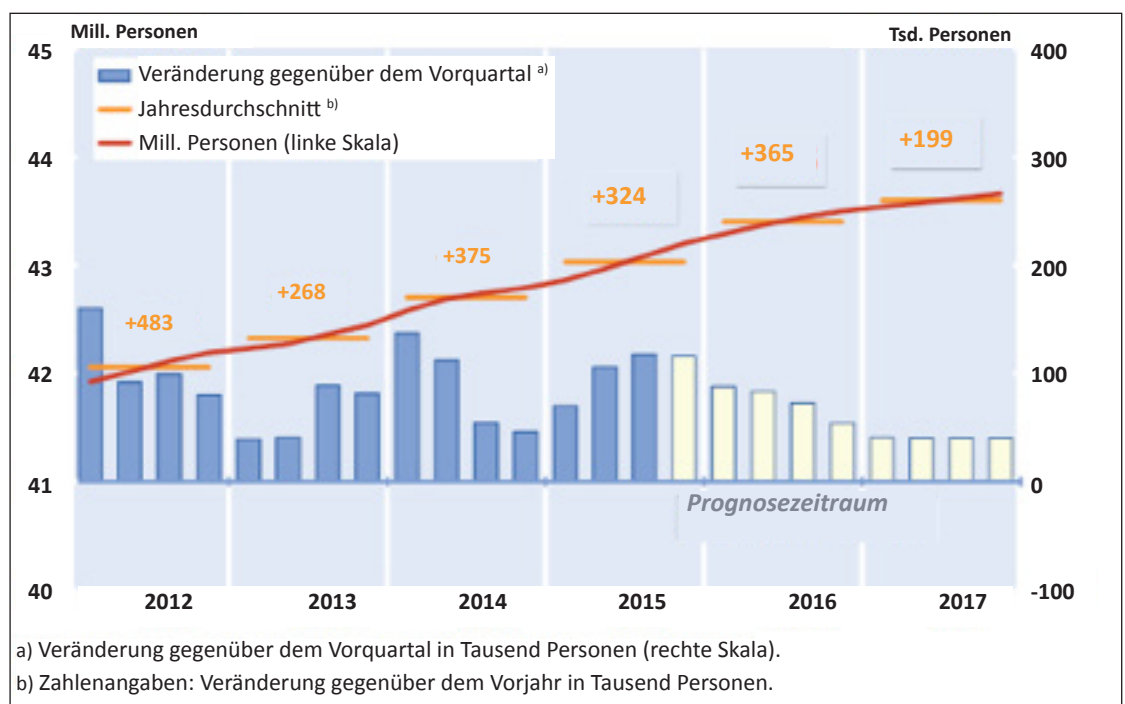
Dieser neue internationale „Stand der Forschung“ ist in der deutschen volkswirtschaftlichen Mindestlohnforschung weitgehend ignoriert worden. Modellrechnungen zu drohenden Beschäftigungsverlusten in Deutschland unterstellten hohe negative Beschäftigungselastizitäten, die von der empirischen Mindestlohnforschung nicht bestätigt werden. Mit teilweise apokalyptischen Prognosen riskierten prominente Ökonomen sogar ihre wissenschaftliche Reputation. So schrieben z.B. die Präsidenten und Direktoren der großen Wirtschaftsforschungsinstitute in einem gemeinsamen Aufruf vom 12. März 2008 (Blum et al. 2008):

„So oder so – der Mindestlohn führt zu erheblichen Beschäftigungsverlusten. Diese Beschäftigungsverluste sind im Westen unseres Landes erheblich. Im Osten werden sie erschütternde Ausmaße annehmen.“

Die die ganze Welt erschütternde Finanzkrise, die ein paar Monate später einsetzte, wurde hingegen nicht vorausgesehen.

Auch wenn bislang noch keine umfassende Evaluation der Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns vorliegt, lassen die Beschäftigungszahlen erkennen, dass es nicht zu dem befürchteten Beschäftigungseinbruch auf dem Arbeitsmarkt gekommen ist. Im Gegenteil: Alle Wirtschaftsinstitute stimmen in ihren Konjunkturberichten und -prognosen darin überein, dass die Beschäftigung weiterhin wächst und kein Trendbruch infolge des Mindestlohns erkennbar ist (Abbildung 1). Das ifo schrieb dazu: „Bei alledem blieb die Arbeitsnachfrage trotz der Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns recht hoch“ (ifo 2015: 31).

Abbildung 1: Erwerbstätige 2012 - 2017 (Inlandskonzept, saisonbereinigt)



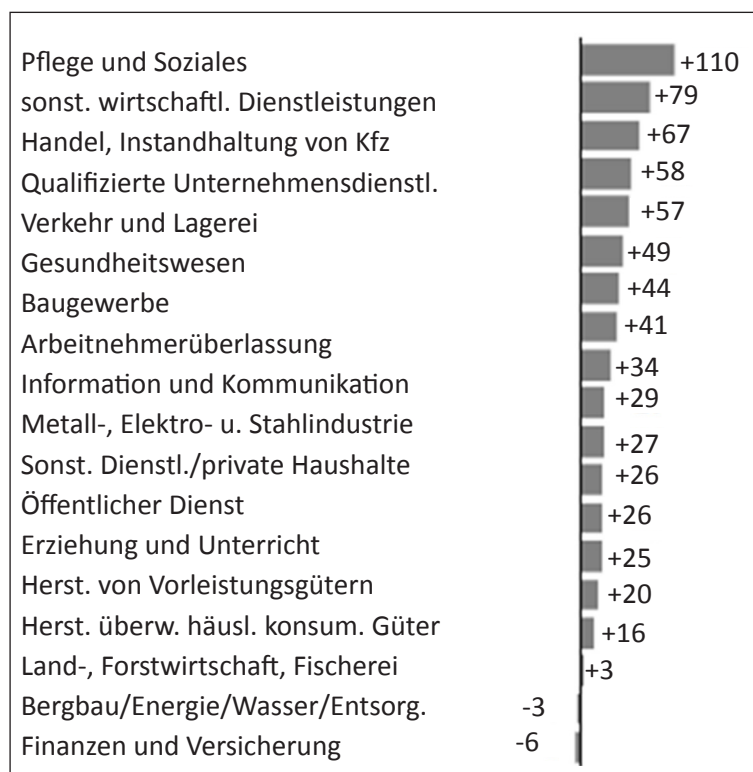
Quelle: ifo (2015:39)

Gestiegen ist auch die Beschäftigung in den Branchen mit besonders hohen Anteilen von niedrigen Löhnen, wie dem Handel, dem Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung oder den sonstigen Dienstleistungen (Abbildung 2).

Die Beschäftigungszunahme wurde von der Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung getragen. Das ifo diagnostiziert eine Abnahme der saisonbereinigten geringfügigen Beschäftigung zwischen September 2014 und 2015 von 160.000 (ifo 2015: 39). Das IAB spricht von 94.000 Minijobber/innen (vom Berge u.a. 2016). Das RWI schreibt: „Es ist anzunehmen, dass ein Teil der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt worden sind, da gerade in Wirtschaftszweigen mit einem bislang hohen Anteil von geringfügig Beschäftigten die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überproportional stieg“ (RWI 2016: 39).

Eine Abnahme der geringfügigen Beschäftigung bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns war bereits 2011 in der Evaluation des Branchenmindestlohns in der Gebäudereinigung festgestellt worden (Bosch u.a. 2011). Ein wichtiger Grund für die Umwandlung geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung waren die wachsenden Risiken, beim flexiblen Personaleinsatz die Einkommensgrenze der Geringfügigkeit zu überschreiten, sowie die Kontrollen des Zolls, der mit der Aufnahme der Branche ins Arbeitnehmerentendegesetz einen Kontrollauftrag erhielt. Hinzu kam, dass die Arbeitgeberverbände der Reinigungsbranche ihre Mitgliedsunternehmen zunehmend auf die rechtlichen Risiken geringfügiger Beschäftigung hingewiesen haben.

**Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen¹
Veränderung gegenüber Vorjahr in Tsd. Deutschland – Februar 2016**



Quelle: BA (2016)

¹ Vorläufige hochgerechnete Daten mit zwei Monaten Wartezeit

Dieser ungebrochene Beschäftigungszuwachs stützt die These, dass der Niedriglohnsektor in Deutschland vor allem durch eine Verschiebung des Machtgleichgewichts zwischen Kapital und Arbeit auf dem Arbeitsmarkt und nicht durch eine zu geringe Produktivität der gering bezahlten Beschäftigten gewachsen ist. Bei Arbeitgebermacht auf dem Arbeitsmarkt können faire Arbeitsbedingungen erst durch eine Stärkung der kollektiven Vertretungsmacht der Beschäftigten durch Gewerkschaften oder durch verbindliche Mindeststandards, wie einen gesetzlichen Mindestlohn, geschaffen werden. In theoretischen Modellen zu monopsonistischen Arbeitsmärkten konnte gezeigt werden, dass ein Mindestlohn bei Arbeitgebermacht sogar die Beschäftigung steigern kann. Das weitere Beschäftigungswachstum seit dem 1.1. 2015 deutet darauf hin, dass solche Konstellationen im deutschen Niedriglohnsektor vorherrschend waren. Hinzu kam, dass die gute Qualifikation der Geringverdiener offensichtlich eine ausreichend hohe Produktivität garantierte. Immerhin hatten 2013 76,4% der Geringverdiener eine abgeschlossene Lehre oder einen Hochschulabschluss (Kalina/Weinkopf 2015). Der deutsche Niedriglohnsektor hat entgegen der ursprünglichen Zielsetzung bei den Hartz-Gesetzen nicht die Beschäftigungschancen der gering Qualifizierten verbessert, sondern ist zum Auffangbecken für gut qualifizierte Beschäftigte geworden.

In den USA und in Großbritannien haben viele Ökonom/innen, darunter mehrere Nobelpreisträger, unter dem Eindruck des neuen Forschungsstands und ähnlich positiver Beschäftigungsbilanzen ihre zuvor kritische Einschätzung von Mindestlöhnen geändert. Eine solche für eine verlässliche Politikberatung notwendige Korrektur festgefahrener Meinungen ist bei den Autoren der durch die Wirklichkeit heute falsifizierten Horrorprognosen bislang noch nicht zu erkennen. Der britische Ökonom Manning (2005: 338) schrieb dazu, dass viele Ökonom/innen Schwierigkeiten haben, auch nur die Möglichkeit in Erwägung zu ziehen, dass Mindestlöhne nicht Beschäftigung zerstören, fast so, als wolle man gesicherte wissenschaftliche Grundlagen, wie etwa das Gesetz über die Schwerkraft, in Frage stellen.

3 Beträchtliche Lohnsteigerungen der unteren Einkommen

Der Mindestlohn hat ganz offensichtlich zu deutlichen Lohnerhöhungen im unteren Einkommensbereich geführt. Dies zeigt die neue Verdienststatistik des statistischen Bundesamts. In Tabelle 1 ist die Entwicklung der Stundenlöhne zwischen 2014 und 2015 von Männern und Frauen nach Vollzeit und Teilzeit und im Ost-Westvergleich in ausgewählten Branchen nachgezeichnet worden. Die Tabelle zeigt, dass insbesondere in den Branchen mit den niedrigsten durchschnittlichen Löhnen die Verdienste überproportional angehoben wurden. So liegen etwa die Verdienstzuwächse im Gastgewerbe und bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, den beiden in der Verdiensterhebung ausgewiesenen Branchen mit den geringsten Stundenverdiensten, über den allgemeinen Lohnerhöhungen.

Zum Teil kam es zu zweistelligen Erhöhungen der Stundenverdienste, wie etwa bei den vollzeitbeschäftigten Frauen im ostdeutschen Handel und Gastgewerbe.

Frauen verzeichneten insgesamt höhere Lohnzuwächse als Männer, wobei in den Bereichen, in denen die Löhne von Männern und Frauen sich auf einem niedrigen Niveau eingependelt hatten, auch die Lohnerhöhungen bei den Männern z.T. beträchtlich waren. Die Verdienststrukturerhebung zeigt weiterhin, dass vor allem An- und Ungelernte in Ostdeutschland weit überdurchschnittliche Erhöhungen ihrer Stundenverdienste verzeichnen konnten (Destatis 2016b).

Tabelle 1: Bruttoverdiener pro Stunde im 4. Quartal 2015 Männer / Frauen / Ost und West DE in ausgewählten Branchen nach Vollzeit und Teilzeit in € und Veränderungen gegenüber des Vorjahres in %

	Männer West		Männer Ost		Frauen West		Frauen Ost	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
Insgesamt	27,47€ +1,6 %	20,75 € -0,2 %	19,26 € +3,5 %	16,24 € +0,5 %	22,93 € +1,9 %	20,76 € +1,6 %	18,96 € +6,2 %	16,59 € +1,8 %
Handel	24,98 € +0,0 %	17,10 € +1,2 %	16,80 € +4,3 %	13,18 € -5,8 %	20,39 € +2,2 %	16,82 € +2,5 %	14,85 € +12,1 %	12,46 € +4,0 %
Gastgewerbe	15,63 € +2,4 %	10,70 € +5,9 %	12,01 € +6,1 %	9,93 € +12,3 %	13,45 € +3,4 %	11,52 € +4,4 %	10,82 € +10,3 %	9,32 € +9,3 %
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	16,23 € +3,7 %	11,99 € +3,5 %	12,64 € +3,4 %	10,79 € +7,5 %	15,64 € +2,6 %	12,44 € +4,5 %	11,52 € +4,9 %	9,97 € +8,8 %

Quelle: Destatis (2016b)

Leider ist die Verdienststrukturerhebung nicht aussagekräftig hinsichtlich der Stundenverdienste der geringfügig Beschäftigten, für die nur Monatsverdienste ausgewiesen werden. Der durchschnittliche Monatsverdienst geringfügig Beschäftigter ist im 4. Quartal 2015 gegenüber dem Vorjahr um 3,9% auf 327 € gestiegen, also deutlich stärker als die Stundenverdienste insgesamt (+1,9%). Allerdings geben die Monatsverdienste keine Auskunft über den Stundenlohn der geringfügig Beschäftigten. Dieser leicht überdurchschnittliche Anstieg der Monatsverdienste könnte ein Hinweis darauf sein, dass ein Teil der geringfügig Beschäftigten an die Verdienstgrenze von 450 € herangerückt ist.

Die überdurchschnittlichen Verdienstzuwächse im unteren Lohnbereich belegen nachdrücklich, dass der Mindestlohn bei vielen Geringverdienern angekommen ist.

4 Kontrolle und Umsetzungsprobleme

Die Erfahrungen im In- und Ausland zeigen, dass ein Mindestlohn bei den Unternehmen akzeptiert wird, wenn sie sicher sein können, dass auch er auch von den Konkurrenten bezahlt wird. Zentrale Voraussetzung für die Umsetzung eines Mindestlohns ist erstens eine starke „Selbstkontrolle“ (self-enforcement). Damit ist gemeint, dass ein einfacher und unmissverständlicher Mindestlohn schnell bekannt wird, von den Beschäftigten auch eingefordert und von den Unternehmen ganz selbstverständlich als geltendes Recht akzeptiert wird. Dies erfordert zweitens wirkungsvolle Kontrollen der Einhaltung und abschreckende Strafen bei Nichteinhaltung des Mindestlohns. Im Mindestlohngesetz sind mit der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit bei geringfügig Beschäftigten, der Generalunternehmerhaftung sowie den Bußgeldvorschriften wichtige Voraussetzungen für eine Kontrolle des Mindestlohns sowie abschreckende Sanktionen geschaffen worden.

Interviews beim Zoll, bei Verbänden und Betrieben zur Umsetzung des Mindestlohns sowie eine Durchsicht der Rechtsstreitigkeiten zum Mindestlohn zeigen, dass die unzureichende Präzisierung des Mindestlohns im Gesetz die Umsetzung erschwert. Bei der Anrechenbarkeit von Zulagen und Sonderzahlungen wurde auf die einschlägige deutsche und europäische Rechtsprechung verwiesen. Die Beschäftigten können ihre Ansprüche nicht unmittelbar aus dem Gesetz erkennen, sondern benötigen einen Rechtsbeistand, was die „Selbstkontrolle“ erheblich erschwert.

Umgehungen des Mindestlohns scheinen überwiegend durch eine unzureichende Aufzeichnung der Arbeitszeit zu erfolgen. Dabei geht es nicht nur um die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und unbezahlte Überstunden, sondern vor allem auch um die Bezahlung von Urlaub, Feier- und Krankheitstagen. Der Zoll hat hier erhebliche Probleme bei der Beweisführung, da die betroffenen Beschäftigten aus Angst um ihren Arbeitsplatz oft als Zeugen ausfallen.

Von besonderer Bedeutung ist die Aufzeichnungspflicht bei geringfügiger Beschäftigung. Mehrere Untersuchungen haben belegt, dass diese Beschäftigungsform besonders missbrauchsanfällig ist (Bosch/Weinkopf 2016). Zuletzt zeigte eine umfangreiche Studie des IAB (Dony u.a. 2015), dass

- bezahlten Urlaub nur 49,6% der befragten Minijobber/innen erhalten haben (ebenda: 100).
- bei Krankheit der reguläre Lohn nur rund 50% der geringfügig Beschäftigten weiter gezahlt wurde (ebenda: 129).
- an Feiertagen nur rund 45% der geringfügig Beschäftigten ihren Lohn erhielten (ebenda: 131).

Bei den sozialversicherungspflichtig Voll- und Teilzeitbeschäftigten lagen die vergleichbaren Werte beim bezahlten Urlaub demgegenüber bei gut 97%, bei Krankheit bei über 95% und bei der Bezahlung von Feiertagen bei über 87%.

Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu beachten, dass in dieser Studie nur Betriebe und Beschäftigte aus Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten befragt wurden. Rund 50% der Minijobber/innen sind jedoch in kleineren Betrieben beschäftigt, in denen die Praxis vermutlich noch ungünstiger ist.

Tabelle 2 zeigt, dass die befragten Unternehmen als Gründe für die Verweigerung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und der Feiertagsbezahlung vor allem den geringen Umfang der Beschäftigung und den Aushilfscharakter der Tätigkeit anführen. Da der rechtliche Sonderstatus der geringfügigen Beschäftigung von vielen Betrieben zum Anlass genommen wird, diese gesetzeswidrig anders zu behandeln, muss eine Reform der Minijobs auf die Tagesordnung gesetzt werden. Reformvorschläge haben wir an anderer Stelle vorgelegt (Bosch/Weinkopf 2016).

Tabelle 2: Gründe, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gibt, deskriptive Ergebnisse (Betriebe)

Gründe, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung gibt	Anteil „Trifft zu“ in % (95%-KI)	
	bei Krankheit	an Feiertagen
Betrieb kann es sich finanziell nicht leisten	17,2 (9,5-29,1)	13,2 (6,8-24,1)
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt	73,7 (60,5-83,7)	67,5 (55,1-77,9)
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb weniger als vier Wochen beschäftigt	16,8 (9,0-29,3)	1)
Sie arbeiten nicht an Feiertagen	1)	64,2 (51,8-74,9)
Sie arbeiten nur in geringem Stundenumfang	76,3 (63,3-85,7)	74,3 (63,2-83,0)
Geringfügig Beschäftigte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung	41,3 (28,9-55,0)	30,4 (20,1-43,0)
Aus einem anderen Grund	11,0 (5,8-19,8)	9,6 (4,8-18,2)

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI = Konfidenzintervall

1) Dieser Grund für die Nichtgewährung wurde den Befragten für das jeweilige Recht nicht als Antwortmöglichkeit angeboten.

Quelle: Dony u.a. (2015: 152, Tab. 4.44)

Literatur

BA (Bundesagentur für Arbeit), 2016: Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht, April 2016, Nürnberg

Bellmann, Lutz / Bossler, Mario / Gerner, Hans-Dieter / Hübler, Olaf, 2015: IAB-Betriebspanel: Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben. (IAB-Kurzbericht, 06/2015) [Abstract](#)

Belman, Dale / Wolfson, Paul J., 2014: What Does the Minimum Wage Do? Michigan: Upjohn Institute for Employment Research

Blum, Ulrich / Hüther, Michael / Schmidt, Christoph M. / Sinn, Hans-Werner / Snower, Denis J. / Straubhaar, Thomas / Zimmermann, Klaus F., 2008: Gemeinsamer Aufruf der Präsidenten und Direktoren der Wirtschaftsforschungsinstitute vom 12. März 2008. In: ifo Schnelldienst 6 „Mindestlohn: Für und Wider“: S. 3-4 [Volltext](#)

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2015: Der Mindestlohn. Fragen & Antworten. Berlin [Volltext](#)

Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten / Kern, Christoph / Neuffer, Stefanie / Schwarzkopf, Manuela / Weinkopf, Claudia, 2011: Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Abschlussbericht. [Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales]. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation [Volltext](#)

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia, 2012: Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: FES. WISO Diskurs November 2012 [Volltext](#)

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia, 2016: Minijobs – Expertise für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation

Brenke, Karl, 2014: Mindestlohn: Zahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer wird weit unter fünf Millionen liegen. In: DIW-Wochenbericht 5, S. 71-77 [Abstract](#)

Destatis, 2016a: 4 Millionen Jobs vom Mindestlohn betroffen, Pressemitteilung vom 6. April 2016 – 121/16 [Volltext](#)

Destatis, 2016b: Verdienste und Arbeitskosten, Arbeitnehmerverdienste 4. Vierteljahr 2015, Fachserie 16, Reihe 2.1

Dony, Elke / Fischer, Gabriele / Gerner, Hans-Dieter / Gundert, Stefanie / Hohendanner, Christian / Kawalec, Sandra / Lietzmann, Torsten / Sowa, Frank / Stegmaier, Jens / Tesching, Karin / Theuer, Stefan / Trappmann, Mark, 2015: Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten – Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung IAB, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nürnberg [Abstract](#)

Doucoulagos, Hristos / Stanley, T.D., 2009: Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research. A Meta-Regression Analysis. In: British Journal of Industrial Relations 47 (2), S. 406-428

Dube, Arindrajit / Lester, T. William / Reich, Michael, 2010: Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. In: Review of Economics and Statistics 92 (4), S. 945-964

Fernández-Macías, Enrique / Vacas-Soriano, Carlos, 2013: A coordinated EU minimum wage policy? Dublin: Eurofound [Abstract](#)

Ifo, 2015: ifo Konjunkturprognose 2015-2017: Verhaltener Aufschwung setzt sich fort, Konjunkturprognose, 9. Dezember 2015, München [Abstract](#)

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia, 2015: Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, 2015-03 [Volltext](#)

Kubis, Alexander / Rebien, Martina / Weber, Enzo, 2015: Neueinstellungen im Jahr 2014: Mindestlohn spielt schon im Vorfeld eine Rolle. (IAB-Kurzbericht, 12/2015), Nürnberg [Volltext](#)

Manning, Alan, 2005: Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets. Princeton University Press

RWI, 2016: Die wirtschaftliche Entwicklung im Ausland und im Inland zur Jahreswende 2015/16, RWI Konjunkturberichte 67 (1). Essen

vom Berge, Philipp / Kaimer, Steffen / Copestake, Silvina / Eberle, Johanna / Klosterhuber, Wolfram / Krüger, Jonas / Trenkle, Simon / Zakrocki, Veronika, 2016: Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1). IAB-Forschungsbericht, 01/2016. Nürnberg [Abstract](#)



Prof. Dr. Gerhard Bosch

Research Fellow des IAQ

Kontakt: gerhard.bosch@uni-due.de

IAQ-Standpunkt 2016-04

Redaktionsschluss: 03.06.2016

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

IAQ im Internet

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

IAQ-Standpunkte:

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

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