

Hat der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten zu mehr Lohngerechtigkeit geführt?¹

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

Marleen von der Heiden und Ralf Himmelreicher

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Mindestlöhne und soziale Ungleichheiten in Deutschland und Europa«

Einleitung

Der gesetzliche Mindestlohn trat in Deutschland am 1. Januar 2015 in Kraft. Wesentliches Ziel war der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor niedrigen Löhnen durch eine Lohnuntergrenze von 8,50 Euro pro Stunde. Die antizipierten Einkommenssteigerungen wurden vor und während seiner Einführung in der wissenschaftlichen Diskussion zumeist mit dem Risiko von Arbeitsplatzverlusten aufgewogen (Neumark, Wascher 2008). Während nach der Einführung des Mindestlohns die Stundenlöhne im unteren Einkommensbereich angestiegen sind, kam es zu keinen nennenswerten negativen Konsequenzen für Wachstum und Beschäftigung (Mindestlohnkommission 2016). Abgesehen von den Auswirkungen des Mindestlohns auf die Gesamtwirtschaft ist auch seine Akzeptanz in der Bevölkerung wichtig. Laut einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Juli 2017 sprachen sich 85 Prozent der Bevölkerung für den Mindestlohn 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). Die Analyse von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) der Erhebungswellen 2015 und 2016 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,

¹ Bei diesem Aufsatz handelt es sich um eine modifizierte und gekürzte Fassung eines Papiers, das als SOEPPaper 1013/2018 erschienen ist, siehe von der Heiden und Himmelreicher (2018). 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“. Der Artikel gibt ausschließlich die Meinung der Autoren wieder.

Schröder 2017). Um den Prozess der Meinungsbildung nachvollziehen zu können, eignen sich vor allem qualitative Methoden (Baumann et al. 2018). Die in dieser qualitativen Studie präsentierten Befunde basieren auf sechs Fokusgruppengesprächen mit insgesamt 31 Befragten. Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage: Hat der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten zu mehr Lohngerechtigkeit geführt? Diese Frage adressiert ein wesentliches Ziel des gesetzlichen Mindestlohns: den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Dumpinglöhnen und Ausbeutung (Mindestlohnkommission 2018).

Fragestellung und Forschungsstand

Die Frage ‚Hat der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten zu mehr Lohngerechtigkeit geführt?‘ wird in drei Schritten beantwortet. Um mögliche Effekte der Einführung des Mindestlohns im individuellen Arbeitszusammenhang verstehen zu können, werden zunächst die Arbeitsbedingungen der Befragten am Arbeitsmarkt beschrieben. Hintergrund der Fragestellung ist die Annahme, dass die Befragten ihre Löhne aus unterschiedlichen Gründen als gerecht oder als ungerecht wahrnehmen. Nach der Fair-Wage-Effort-Theorie vergleichen sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit anderen relevanten Gruppen um festzustellen, ob ihr Lohn gerecht ist (Akerlof, Yellen 1990). Wird der Lohn als gerecht empfunden, erhöht sich die Leistungsbereitschaft. Eine Analyse von SOEP-Daten ergab, dass die Beurteilung von Lohngerechtigkeit von Bedarfs- und 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 und May (2017) untersucht: Sie stellten fest, dass es als gerecht empfunden wird, wenn jemand aufgrund einer höheren Qualifikation einen höheren Lohn erhält. Ungerecht hingegen können bestimmte betriebliche Beschäftigungs- und Entlohnungsstrategien sein sowie strukturelle Faktoren, wie die anhaltend niedrigeren Löhne in Ost- im Vergleich zu Westdeutschland. Die Analyse der Fokusgruppengespräche soll zeigen, ob ähnliche Einstellungen zum Thema Lohngerechtigkeit auch in dieser Untersuchung genannt werden. Nach der Zusammenfassung der Befunde des ersten Teils der Analyse wird im zweiten Schritt untersucht, wie sich der Mindestlohn auf die wahrgenommene Lohngerechtigkeit auswirkt. In diesem Zusammenhang wird analysiert, wie die Befragten die Wirkungen des Mindestlohns bewerten. Angesichts der aus theoretischer Perspektive nicht eindeutig bestimmbarer Wirkung des Mindestlohns, zum Beispiel auf die Beschäftigung, ist seine Wirkung letztlich eine empirische Frage. Für den theoretischen Diskurs im Überblick siehe Mindestlohnkommission (2016, 2018). Hiernach kann ein Mindestlohn zu mehr Lohngerechtigkeit für die betroffenen Beschäftigten führen, ohne dass es zu negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Wirtschaftlichkeit einzelner Unternehmen kommt. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene kann eine Verbesserung der materiellen Lage von Geringverdienenden nach Amartya Sens Befähigungsansatz zu mehr sozialer Gerechtigkeit führen (Sen 1992). Der freie Zugang zu einem erträglichen Beruf als Basis für Selbstachtung und Anerkennung durch Andere ist zentral für das Gerechtigkeitsempfinden (Green 2014). Freier Zugang bedeutet, sein Leben selbstständig und eigenver-

antwortlich entscheiden und gestalten sowie Befähigungsgerechtigkeit ausüben zu können (Schmid 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, Beschäftigte beklagten die Arbeitsverdichtung als Mehrbelastung (Koch 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, S.66). Auch die „ungerechtfertigte Anrechnung von Kost und Logis“ sowie die „Verrechnung der Arbeitsstunden mit Konsumeinkäufen, Sachbezügen und Gutscheinen“ (Mindestlohnkommission 2016, S.66) 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 erhalten (Burauel et al. 2017). In der vorliegenden Studie wird ebenfalls untersucht, ob die Befragten Erfahrungen mit Mindestlohnverstößen gemacht haben oder davon berichten können.

Datenbasis und Methode

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 Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Sozio-oekonomischen Panels (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, die vor der Erwerbslosigkeit im kritischen Erwerbssegment beschäftigt waren (Lohnbezieher/innen mit maximal circa 14 Euro Bruttostundenlohn).
- Gruppe 2 – Erwerbstätige Personen im kritischen Einkommenssegment (Lohnbezieher/innen mit maximal circa 14 Euro Bruttostundenlohn).

Im Rahmen der hier vorliegenden Fokusgruppen handelt es sich um eine ermittelnde Gruppendiskussion. Es wurde eine kommunikative Situation hergestellt, die dem Charakter einer Alltagsinteraktion ähnelt. Fokusgruppen sind besonders gut geeignet, authentische Einstellungen und Meinungen zu produzieren (Lamnek 2010, S.385). Durch die nicht-standardisierte Form und wegen der geringen Fall-

zahlen sind qualitative Forschungsvorhaben nicht bevölkerungsrepräsentativ. Die Gruppendiskussion wurde als ergänzende Methode eingesetzt, um mehr über subjektive Einstellungen zum Thema Mindestlohn und Lohngerechtigkeit zu erfahren und adäquate Fragen für das SOEP entwickeln zu können. Schließlich war der im Januar 2015 eingeführte Mindestlohn ein aktuelles, medial sehr bedeutsames Thema, weshalb zeitgleich die Fokusgruppengespräche durchgeführt wurden. Als Ergänzung zu standardisierten Erhebungsmethoden eignen sich die Fokusgruppen besonders gut dazu, unerwartete Folgen sowie bisher als weniger wichtig betrachtete Aspekte der Einführung des Mindestlohns zu erforschen.

Als Auswertungsmethode wurde die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzel (2014) mit deduktiv und induktiv abgeleiteten Kategorien genutzt. Das Vorgehen war regelgeleitet und damit intersubjektiv überprüfbar. Die Kodierregeln, nach denen das Material kategorisiert wurde, sind im Kodierleitfaden festgelegt (siehe hierzu Anhang 3 in von der Heiden 2018).

Ergebnisse der Analyse

Um mögliche Effekte der Einführung des Mindestlohns im individuellen Arbeitszusammenhang verstehen zu können, werden zunächst die Rahmenbedingungen der jeweiligen Arbeitsplätze beschrieben. Ihre Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation schildern die Befragten vor allem vor dem Hintergrund von drei Beschäftigungshemmnissen. Vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab einem Alter von 50 Jahren nehmen ihre Chancen am Arbeitsmarkt als gering wahr:

„Ich bekomme auch nur noch Arbeit, wenn ich durch die Stadt laufe und von Laden zu Laden gehe und mich vorstelle, ansonsten nicht. Mit 50 ist man so alt – ich habe es nie verstanden – aber ich habe es wirklich so mitgekriegt. [...] Man sieht die Menschen doch ab einem gewissen Alter nicht als arbeitsfähig an.“ (München, erwerbstätig)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde als schwierig bis unmöglich wahrgenommen:

„Ich bin 48 noch, ich bin verheiratet, habe einen schwerkranken Mann, der ist organtransplantiert und das macht meinen Alltag nicht leichter. Er ist pflegebedürftig und mein Problem ist eigentlich mehr oder weniger, dass ich nicht arbeiten gehen kann, aufgrund dessen, dass er nirgends hin kann wegen der Keime. So, und Pflegekräfte, die bringen ja auch immer irgendwelche Sachen mit.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

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:

„Ich war krankgeschrieben und habe nur gesagt, weil ich jetzt wirklich starke Rückenschmerzen hatte, dass ich zwei Wochen nach meiner Krankschreibung nur in Leipzig arbeiten möchte, weil ich halt noch extra auf später gelegte Termine hatte. Und dann hatte ich auch die Kündigung im Briefkasten, nicht mal einen Tag später. Da habe ich von einem Kollegen gehört, der holt sich fünf neue, fertig. Das kann es nicht sein.“ (Leipzig, erwerbstätig)

Des Weiteren schilderten und kritisierten die Befragten Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung:

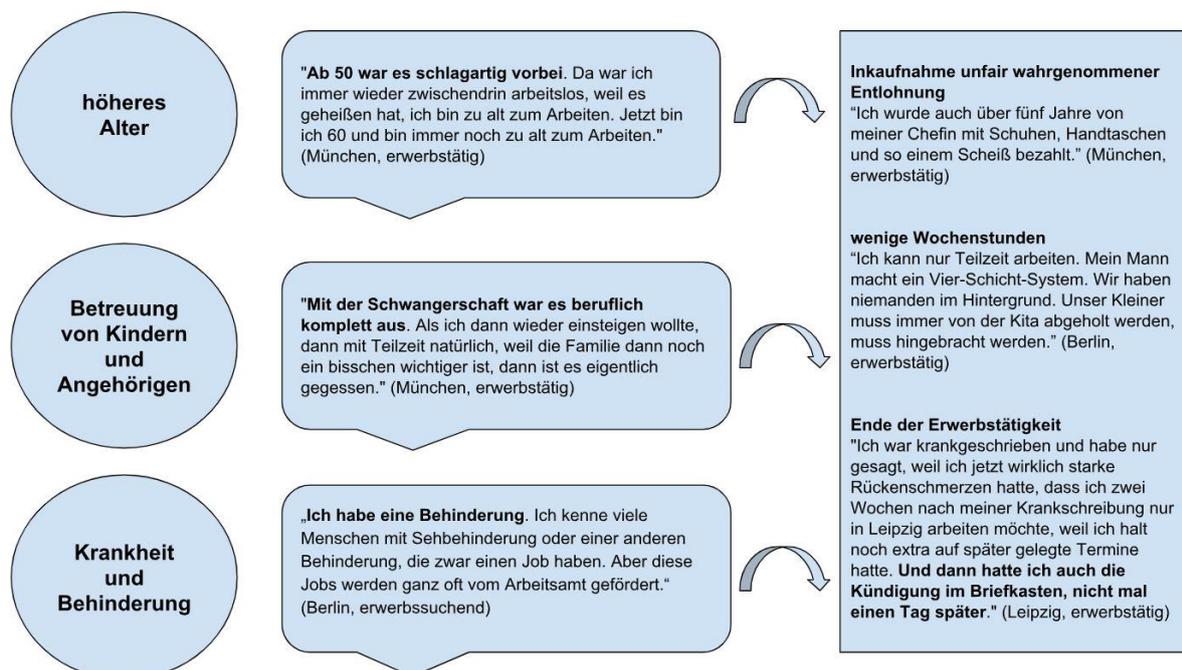
„Was mich auch erschreckt, dass es Tätigkeiten gibt und es werden immer mehr – dieser Wandel, den ich sehe, dass die Leute von ihrer Tätigkeit nicht mehr leben kön-

HAT DER MINDESTLOHN IN DER WAHRNEHMUNG DER BEFRAGTEN
ZU MEHR LOHNGERECHTIGKEIT GEFÜHRT?

nen, also der Trend zum Zweitjob oder auch diese Befristung der Verträge, diese Unsicherheit, die dann die Menschen belastet, weil sie nicht wissen, haben sie in einem Jahr noch Arbeit und nicht wissen, was passiert mit mir.“ (München, erwerbstätig)

Die Befragten berichteten von persönlichen Erfahrungen und von Schilderungen aus dem beruflichen und persönlichen Umfeld oder aus ihren Familien. Kritisiert wurde vor allem die Ausbreitung von Zeit- und Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. Die Diversität der Beschäftigungssituationen, in denen sich die Befragten befanden, zeigten, dass das Normalarbeitsverhältnis und vor allem der Familienlohn im Niedriglohnbereich keine Norm ist (Kalina, Weinkopf 2018).

Zusammenfassend kann als erster Befund der Untersuchung festgehalten werden, dass der Zugang der Befragten zum Arbeitsmarkt aufgrund von Beschäftigungshemmnissen eingeschränkt ist. Diese Beschäftigungshemmnisse umfassen die Betreuung von Kindern und Angehörigen, höheres Alter und Krankheit. Die Befragten mit Kindern berichteten von den Schwierigkeiten, geeignete Betreuungsplätze zu finden. Auch die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für Mütter, die in ihren Job zurückkehren möchten, stellte sich als problematisch dar. Des Weiteren stellt die Pflege von Angehörigen ein stark einschränkendes Beschäftigungshemmnis dar (Keck 2012). Insgesamt gesehen führen vor allem kumulative Beschäftigungshemmnisse dazu, dass die Befragten nur wenige Stunden pro Woche arbeiten können, oder nicht erwerbstätig sind (Abbildung 1).



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 1: Beschäftigungshemmnisse und ihre Folgen

Als zweiter Befund dieser Untersuchung wird festgestellt, dass die Befragten ihre Entlohnung und die Entlohnung im Allgemeinen größtenteils als ungerecht einschätzen. Sie kritisierten strukturelle Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, Lohnunterschiede aufgrund des Geschlechts, befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit sowie insgesamt bei atypischen Beschäftigungsformen im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis. Auch niedrige Löhne aufgrund der strukturellen Schwäche einer Region werden als ungerecht wahrgenommen. Dies deckt sich mit den von Sauer et al. (2016) festge-

stellten Befunden zur Lohngerechtigkeit. Die erwerbslosen Befragten aus allen drei Städten nehmen ihre Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation im Vergleich zu den Erwerbstätigen tendenziell als negativer wahr. Die Beschäftigungshemmnisse sind Hauptgründe dafür, weshalb der Mindestlohn von den Befragten nicht als ein zielführendes politisches Instrument für mehr Lohngerechtigkeit wahrgenommen wird. Die Beschäftigungsprobleme, die sie haben, könnten mit anderen politischen Maßnahmen, wie adäquate Kinderbetreuung oder insgesamt einer frühzeitigen Reintegration in den Arbeitsmarkt nach Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, besser bekämpft werden.

Die meisten Befragten befürchten, dass der Mindestlohn massiv Arbeitsplätze bedroht, weil nicht alle Unternehmen die steigenden Löhne zahlen:

„Ein sehr guter Bekannter von mir, der hat eigentlich Bootsbau gelernt, war auch immer Bootsbauer gewesen, [...] und dann kam der Mindestlohn und sein Chef konnte ihn nicht mehr halten und hat ihn dann halt seit nach über 20 Jahren kündigen müssen. Jetzt arbeitet er halt als Hauswart irgendwo. Das entwertet ihn in seiner eigenen Person auch so ein bisschen. Jetzt kriegt er halt 8,50 Euro.“ (Berlin, erwerbstätig)

Nach ersten Erkenntnissen waren nach der Einführung des Mindestlohns nur geringe negative Effekte auf die Beschäftigung nachweisbar, zudem war die Arbeitslosigkeit in Deutschland im Jahr 2015 insgesamt rückläufig (Mindestlohnkommission 2016). 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 erhöhte. Eine positive Konsequenz daraus war ein Gewinn an Freizeit, den ein Befragter anmerkte:

„Ein guter Freund, der im Wachschatz arbeitet, das ist ja auch eine Branche, die recht schlecht bezahlt wird, musste mit der Einführung des Mindestlohns wesentlich weniger Stunden arbeiten. Das ist eh schon hart, weil es 12-Stunden-Schichten, da hat man nicht mehr viel vom Tag. 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. Mindestlohnbezieher/innen könnten ihren Hobbys nachgehen oder 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 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 waren außerdem der Meinung, der Mindestlohn sei ein wirkungsloses politisches Prestigeprojekt. Sie vertrauten den politischen Entscheidungsträger/innen nicht, für eine gerechte Entlohnung der Geringverdiener sorgen zu wollen. Aussagen dazu zeugten von einem Misstrauen gegenüber politischen Reformen:

„Die Verhöhnung meine ich in dem Sinne, dass es ein Trick ist eigentlich, weil nicht wirklich ein soziales Problem gelöst wird, das Problem der Geringverdiener wird nicht wirklich gelöst, sondern es ist ein Placebo. Es ist ein Schein an Sozialleistung. Das hat

HAT DER MINDESTLOHN IN DER WAHRNEHMUNG DER BEFRAGTEN
ZU MEHR LOHNGERECHTIGKEIT GEFÜHRT?

sich jetzt in der Diskussion einfach erwiesen, wer mehr arbeiten muss, wird nicht mehr entlohnt, weil 8,50 Euro, das ist ein Placebo.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

Diese Wahrnehmung ist nachvollziehbar, denn die Einführung des Mindestlohns wurde als „Meilenstein für die soziale Marktwirtschaft“ bezeichnet und würde „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. Einige der Befragten beobachteten bei sich oder bei anderen keine Gehaltszuwächse und waren der Meinung, dass es zu viele Schlupflöcher gibt. Zudem wurde in allen Gruppen erwähnt, dass der Mindestlohn zu gering ist, 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 der Gruppe *Leipzig, erwerbslos* wird darauf aufmerksam gemacht, dass der Mindestlohn, wenn überhaupt nur marginale Einkommenszuwächse für diejenigen bedeutet, die ihren Lohn vorher aufstocken mussten. Der erhöhte Stundenlohn bedeutet nicht unbedingt mehr Einkommen:

„Das ist irgendwie auch eine Milchmädchenrechnung. Ein Freund, der hat auch unter dem Mindestlohn verdient, kriegt jetzt den Mindestlohn, hat auch fünf Kinder, hat immer noch einen Zuschuss vom Arbeitsamt bekommen. Jetzt verdient er 3,50 Euro drüber mit dem Mindestlohn, über dem, was er vorher bekommen hat und jetzt kriegt er auch die ganzen Zuschüsse vom Arbeitsamt nicht mehr. Am Ende des Monats hat er eigentlich jetzt weniger.“ (Berlin, erwerbstätig)

Die Niedriglohnschwelle in Deutschland lag im Jahr 2014 bei 9,84 Euro pro Stunde, 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.

In anderen Gruppen wurde ein Fortschritt zu vorher festgestellt:

„Letztendlich ist es ja der richtige Schritt in die Richtung, dass wir halt nicht nur für vier Euro arbeiten und dann die Leute uns ausbeuten. Das soll ja auch dafür sein. Es steht ja auch dafür. Mit Sicherheit 8,50 Euro auf jeden Fall zu erhalten. (Berlin, erwerbstätig)

Der Mindestlohn wird 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 Geringverdiener 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 wird mit zunehmender Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht:

„Man sagt natürlich, wenn man mehr verdient, dann ist man zufriedener. Ich glaube zwar nicht, dass das ganz stimmt, aber rein theoretisch müsste es so sein, dass man sagt, wenn ich ein bisschen mehr habe, dass ich dann ein kleines bisschen mehr zufriedener bin.“ (München, erwerbssuchend)

Neben gestiegenen Bruttostundenlöhnen im unteren Lohnbereich waren eine gestiegene Arbeitsplatzqualität und -zufriedenheit weitere Argumente, die in einer repräsentativen Studie von Pusch und Rehm (2017) insgesamt zu einer positiven Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns beigetragen haben.

Zusammenfassend lässt sich bei der Beurteilung des Mindestlohns feststellen: Von vielen Befragten 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 Geringverdiener in bestimmten Branchen würden von Lohnzuwächsen profitieren, wenn der Mindestlohn gezahlt wird. Die Befragten berichteten von unterschiedlichen Strategien, die von Unternehmen angewendet werden, um den Mindestlohn nicht zu zahlen. Informationen dazu haben sie teilweise aus persönlichen Erfahrungen, mehrheitlich aber aus Erzählungen im näheren Umfeld und den Medien. Es wurde angenommen, dass die Kontrolle der Mindestlohnverstöße schwer ist, da sie sich nicht nachweisen lassen. Es würden beispielsweise Arbeitsstunden absichtlich falsch dokumentiert, sodass auf dem Papier der Mindestlohn eingehalten, in der Realität jedoch mehr gearbeitet wird:

„Ich arbeite nicht zweieinhalb Stunden, wie es vertraglich heißt, ich arbeite vier Stunden.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

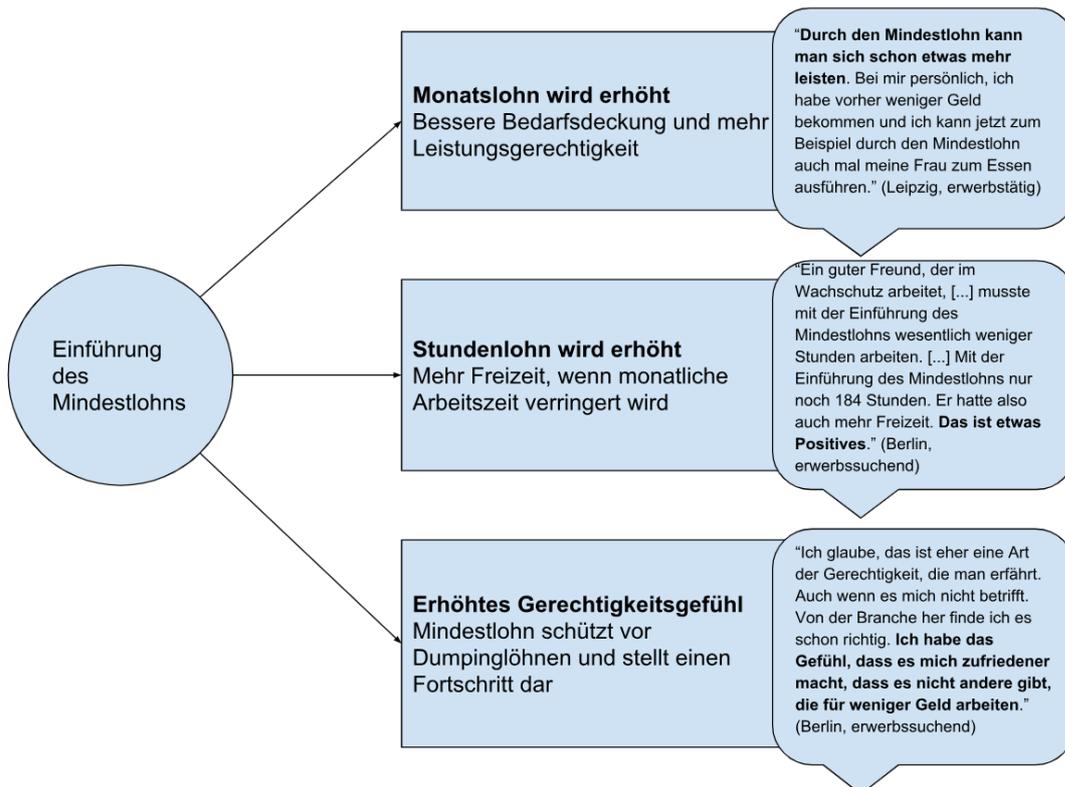
Berichte der Befragten aus dem Gaststättengewerbe zeigten ähnliche Befunde hinsichtlich der Verrechnung von Verpflegung und Trinkgeldern mit dem Lohn wie auch die Studie von Herok et al. (2019):

„Ich habe von einer Freundin, die kellnert, gehört, dass ihr Arbeitgeber den Aushilfen das Trinkgeld auf den Lohn aufrechnet, also das damit aufstockt. Die bekommen von ihm weiterhin Sechs Euro bezahlt und das Trinkgeld macht dann den Mindestlohn.“ (München, erwerbstätig)

Solche Umgehungsstrategien wurden oftmals als nicht illegal bezeichnet, werden aber als ungerecht wahrgenommen. Die Befragten berichteten von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung, welche sich aufgrund der Einführung des Mindestlohns weiter verbreitet haben sollen. Vor allem ausländische Arbeitskräfte würden für weniger als 8,50 Euro pro Stunde arbeiten. Insgesamt wurde die Durchsetz-

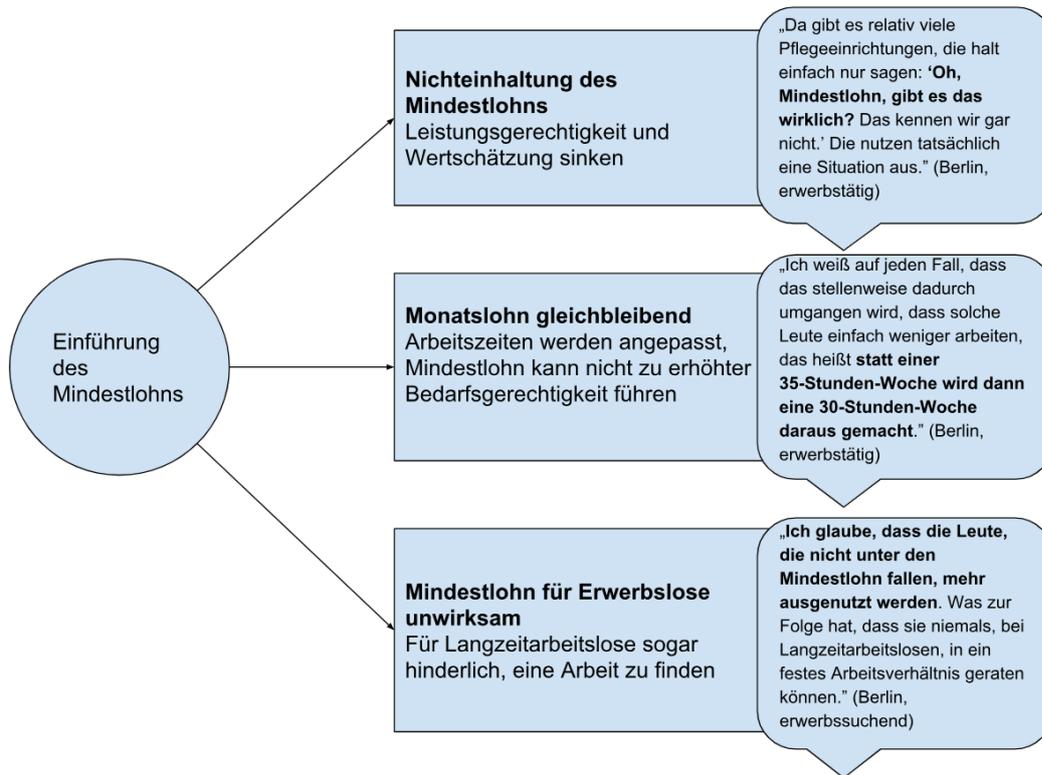
HAT DER MINDESTLOHN IN DER WAHRNEHMUNG DER BEFRAGTEN
ZU MEHR LOHNGERECHTIGKEIT GEFÜHRT?

barkeit 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). Die positiv und negativ wahrgenommenen Auswirkungen des Mindestlohns sind in Abbildung 2 und 3 zusammengefasst.



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 2: Positiv wahrgenommene Auswirkungen des Mindestlohns



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 3: Negativ wahrgenommene Auswirkungen des Mindestlohns

Fazit

Im Zentrum dieser Untersuchung stand die Frage: Hat der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten zu mehr Lohngerechtigkeit geführt? Ausgehend vom Prinzip der Leistungsgerechtigkeit wird dem Mindestlohn zumindest attestiert, die Situation im Vergleich zu vorher verbessert zu haben. Es wird als gerecht wahrgenommen, dass es für jede Art von Arbeit eine Lohnuntergrenze gibt. Der zum Zeitpunkt der Untersuchung bestehende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro wird jedoch als zu gering eingeschätzt, um spürbar mehr Lohn- und Bedarfsgerechtigkeit im unteren Lohnbereich herstellen zu können. Ähnliche Einschätzungen zur geringen Akzeptanz niedriger Einkommen zeigten sich auch in repräsentativen Bevölkerungsstudien (Adriaans, Liebig 2018). Zudem äußerten die Befragten oftmals, dass Arbeitgeber mit legalen und illegalen Tricks versuchen, den Mindestlohn zu umgehen oder Mitarbeiter/innen entlassen, was oftmals zu einer Verdichtung der Arbeitsbelastung der weiterhin Beschäftigten führt. Solche Reaktionen auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns unterlaufen die Gerechtigkeitsvorstellungen der Befragten.

Die allgemeine Zustimmungsrate pro Mindestlohn von über 80 Prozent in der deutschen Bevölkerung weist zwar auf eine grundlegend positive Wahrnehmung hin, jedoch wurde auch deutlich, dass die Einführung des Mindestlohns mit zahlreichen Befürchtungen verknüpft war. Eine der größten Befürchtungen der Befragten ist danach die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Vergleichbare Befunde zeigten sich auch in der Studie von Herok et al. (2019), in der Arbeitsplatzverlustängste dazu führten, „bad jobs“ (Kalleberg 2011) mit vor allem schlechteren Beschäftigungsbedingungen und nied-

riger Bezahlung, zum Teil mit unbezahlter Mehrarbeit, zu akzeptieren. Für die Befragten ist Arbeitsplatzsicherheit oftmals das zentrale Thema.

Deshalb sollte in der medialen politischen Kommunikation der Versuch unternommen werden, stärker darauf hinzuweisen, dass der Mindestlohn in der Bilanz aller Beschäftigungsformen nicht zu Arbeitsplatzverlusten geführt hat. Zudem wurde unzureichend kommuniziert, dass der Mindestlohn nicht alle Probleme von Geringverdienern lösen kann. Ein weiterer wichtiger Punkt ist 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 beitragen kann, denn insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen fühlen sich ungerecht entlohnt (Schneider 2018).

Literatur

- Adriaans, Jule, und Stefan Liebig. 2018. Ungleiche Einkommensverteilung in Deutschland grundsätzlich akzeptiert aber untere Einkommen werden als ungerecht wahrgenommen. *DIW-Wochenbericht* 2018:802–807.
- Akerlof, George A., und Janet L. Yellen. 1990. The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *Quarterly Journal of Economics* 105:255–283.
- Baumann, Arne, Oliver Bruttel, Matthias Dütsch, Ralf Himmelreicher und Clemens Ohlert. 2018. Methoden zur Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. *Zeitschrift für Evaluation* 17:81–107.
- Bennett, Jenny, und Hagen Lesch. 2011. Mehr Lohngerechtigkeit durch Mindestlöhne? Die Gerechtigkeitswahrnehmung von Geringverdienern. *Sozialer Fortschritt* 60:143–150.
- Bruttel, Oliver, Arne Baumann und Ralf Himmelreicher. 2017. Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung. *WSI-Mitteilungen* 70:473–481.
- Burauel, Patrick, Marco Caliendo, Alexandra Fedorets, Markus M. Grabka, Carsten Schröder, Jürgen Schupp und Linda Wittbrodt. 2017. Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter. *DIW Wochenbericht* 84:1109–1123.
- Card, David, und Alan B. Krueger. 1995. *Myth and measurement. The new economics of the minimum wage*. Princeton: Princeton University Press.
- Dütsch, Matthias, Cathrin Gückelhorn, Gesine Stephan und Olaf Struck. 2014. Hohe Gehaltssteigerungen durch Berufsgewerkschaften. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 66:517–548.
- Fedorets, Alexandra, und Carsten Schröder. 2017. *Economic aspects of subjective attitudes towards the minimum wage reform*. Berlin. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. SOEPpaper 949.
- Glemser, Axel, Astrid Kunert und Simon Huber. 2017. *Einführung und Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland – Eine qualitative Studie im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)*. Berlin. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung/SOEP. SOEP Survey Papers 474: Series C.
- Green, David A. 2014. What is a minimum wage for? Empirical results and theories of justice. *Canadian Public Policy* 40:293–314.
- Herok, Stephanie, Ralf Himmelreicher und Dorina Spahn. 2019. Unsichere Arbeit: Sorgen und Ängste von Beschäftigten im Gastgewerbe nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. In *Diagnose Angstgesellschaft? Was wir wirklich über die Gefühlslage der Menschen wissen*, Hrsg. Christiane Lübke und Jan Delhey, 137–164. Bielefeld: transcript.

- von der Heiden, Marleen. 2018. Mindestlohn und Lohngerechtigkeit. Eine qualitative Untersuchung. https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/22983/Masterarbeit_Marleenvdh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- von der Heiden, Marleen, und Ralf Himmelreicher. 2018. *Mindestlohn und Lohngerechtigkeit*. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Berlin. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung /SOEP. SOEPpapers 1013.
- Infratest Dimap. 2017. *Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns*. Eine Studie von infratest dimap im Auftrag des DGB. Juli 2017. Berlin: Gesellschaft für Trend- und Wahlforschung mbH.
- Kalina, Thorsten, und Claudia Weinkopf. 2018. Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. Duisburg. Institut Arbeit und Qualifikation. *IAQ-Report* 2018–06.
- Kalleberg, Arne. 2011. *Good Jobs, bad Jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Keck, Wolfgang. 2012. *Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf*. Hamburg: Verlag Hans Huber.
- Koch, Andreas, Andrea Kirchmann, Marcel Reiner, Tobias Scheu, Bernhard Boockmann und Holger Bonin. 2018. *Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns*. Bonn u.a. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission.
- Lamnek, Siegfried. 2010. *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Liebig, Stefan, und Jürgen Schupp. 2008. Leistungs- oder Bedarfsgerechtigkeit? Über einen normativen Zielkonflikt des Wohlfahrtsstaates und seiner Bedeutung für die Bewertung des eigenen Erwerbseinkommens. *Soziale Welt* 59:7–30.
- Mayring, Phillip, und Thomas Fenzel. 2014. Qualitative Inhaltsanalyse. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, Hrsg. Nina Baur und Jörg Blasius. Wiesbaden: Springer VS.
- 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, David, und William Wascher. 2008. *Minimum wages*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Pusch, Toralf, und Miriam Rehm. 2017. Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit. *Wirtschaftsdienst* 97:409–414.
- Sauer, Carsten, und Meike J. May. 2017. Determinants of just earnings: The importance of comparisons with similar others and social relations with supervisors and coworkers in organizations. *Research in Social Stratification and Mobility* 47:45–54.
- Schmid, Günther. 2018. *Mindestlohn – ein gerechter Lohn? Plädoyer für einen Autonomie stärkenden Mindestlohn*. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung. WISO Diskurs 16/2018.
- Schneider, Helena. 2018. *Wahrgenommene Lohngerechtigkeit in Deutschland: Leistung, Bedarf, Chancengerechtigkeit*. IW policy paper. Köln. Institut der deutschen Wirtschaft. 2018.
- Sen, Amartya. 1992. *Inequality reexamined*. Harvard: Harvard University Press.
- SPD-Fraktion. 2014. „Wir geben der Arbeit ihren Wert zurück“. <https://www.spdfraktion.de/themen/wir-geben-arbeit-ihren-wert-zurueck>