

POLICY BRIEF

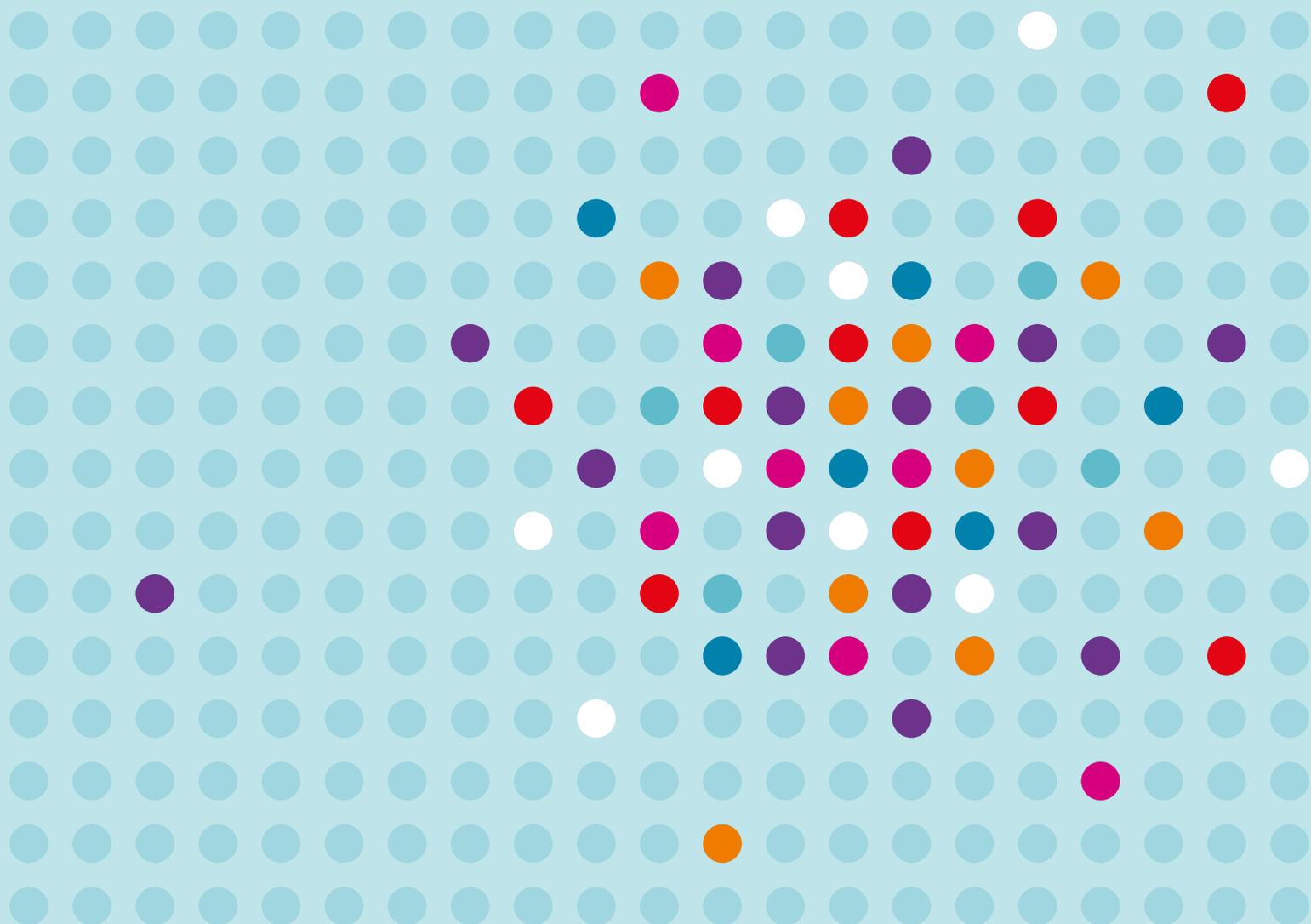
Nr. 59 · Policy Brief WSI · 9/2021

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

WER PROFITIERT VON 12 EURO MINDESTLOHN?

Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Malte Lübker



Inhalt

1	Einleitung: 12 Euro als Richtgröße für einen angemessenen Mindestlohn	3
2	Datengrundlage und methodischer Ansatz	5
	2.1 Datengrundlage	5
	2.2 Methodischer Ansatz	6
3	Begünstigte einer Mindestlohnerhöhung nach sozio-demographischen Merkmalen	8
4	Begünstigte einer Mindestlohnerhöhung in Berufen mit niedrigen Löhnen	13
5	Fazit: Ein höherer Mindestlohn wirkt bis weit in die Mitte der Gesellschaft	16
	Literaturverzeichnis	18

1. Einleitung: 12 Euro als Richtgröße für einen angemessenen Mindestlohn

Als im Jahr 2015 in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt wurde, prognostizierten viele Ökonom:innen erhebliche Verwerfungen am Arbeitsmarkt und überboten sich mit düsteren Prognosen: Im schlimmsten Fall würden 570,000 (Arni et al. 2014), 910,000 (Knabe et al. 2014) oder gar 1,4 Millionen (Henzel/Engelhardt 2014) Beschäftigungsverhältnisse verloren gehen. Inzwischen wissen wir, dass diese Prognosen auf fehlerhaften Annahmen über die Funktionsweise des Arbeitsmarktes beruhten (Bruttel/Baumann/Dütsch 2019). Statt mit Massenarbeitslosigkeit zu reagieren, erwies sich der Arbeitsmarkt bei Einführung des Mindestlohns als äußerst anpassungsfähig. Zwar bauten kleine Betriebe mit geringer Produktivität und niedrigen Löhnen Beschäftigung ab. Gleichzeitig wuchs aber die Beschäftigung in größeren, produktiveren Betrieben mit höheren Löhnen, sodass per Saldo das Beschäftigungsniveau unverändert blieb (Dustmann et al. 2020). Zudem lassen sich deutliche Lohnsteigerungen im Niedriglohnsegment als Folge des Mindestlohns nachweisen (Amlinger/Bispinck/Schulten 2016; Kalina/Weinkopf 2018).

Heute wird der Mindestlohn von einem breiten gesellschaftlichen Konsens getragen. Hauptkritikpunkt in der öffentlichen Debatte ist, dass der Mindestlohn – nicht zuletzt aufgrund oben zitierter Warnungen – bei seiner Einführung auf einem sehr niedrigen Niveau festgesetzt wurde und bisher gemessen an der allgemeinen Lohnentwicklung nur verhalten gestiegen ist (Schulten/Lübker 2020, S. 125). Damit kann er seine Aufgabe nicht hinreichend erfüllen, „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen“ zu schützen (Deutscher Bundestag 2014, S. 2). Der Schutz vor unangemessen niedrigen Löhnen wird auch von der Internationalen Arbeitsorganisation als Zweck des Mindestlohns definiert (Konvention 131, Präambel) und findet im Europäischen Recht Anknüpfungspunkte (Zimmer 2018). Auf dem derzeitigen Niveau fällt der Mindestlohn jedoch gleich hinter mehrere Schwellen zurück, die sich für die Angemessenheit hinzuziehen lassen: die Pfändungsfreigrenze, Löhne ohne Anspruch auf Aufstockerleistungen oder das Erreichen einer Altersrente in Höhe der Grundsicherung (Herzog-Stein et al. 2018, 2020).

Durch die Europäische Mindestlohninitiative der neuen EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen (CDU) hat die deutsche Debatte zuletzt einen neuen Impuls erhalten (Lübker/Schulten 2021a). Die Europäische Kommission (2020, S. 22) verweist in der Begründung für ihren Gesetzesentwurf auf den international üblichen Schwellenwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns als Richtschnur für die Angemessenheit des Mindestlohns. Weinkopf und Kalina (2020) kommen in einem Gutachten für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zu dem Schluss, dass dies für Deutschland einem Mindestlohn von etwa 12 Euro entspricht. Die Forderung nach einem Mindestlohn von 12 Euro wird von den Gewerkschaften geteilt (DGB Bundesvorstand 2020a, 2020b) und findet sich in den Wahlprogrammen von SPD (2021) und Bündnis 90/Die Grünen (2021) wieder. Die

Linke (2021) fordert einen Mindestlohn von 13 Euro, während sich die anderen Parteien nicht zur konkreten Höhe des Mindestlohns äußern.

Gegen einen Mindestlohn von 12 Euro werden in der öffentlichen Debatte zwei Hauptargumente angeführt: dieser wäre zum einen ein Eingriff in die Tarifautonomie und hätte zudem negative gesamtwirtschaftliche Effekte. Beide Argumente sind nicht stichhaltig. Es ist zwar richtig, dass ein höherer Mindestlohn einzelne Tarifgruppen obsolet machen würde. Niedrige Löhne werden aber in erster Linie dort gezahlt, wo Tarifverträge fehlen (Grabka/Schröder 2019, 256f.; Schulten/Pusch 2019). Ein höherer Mindestlohn würde den Lohnabstand zwischen tariflosen und tarifgebundenen Betrieben verringern und so für die tariftreuen Arbeitgeber den Druck durch Außenseiterkonkurrenz vermindern. Dies kann langfristig zu einer Stabilisierung der Tarifbindung und damit zur Stärkung der Tarifautonomie beitragen (Bispinck et al. 2020). Hinsichtlich der gesamtwirtschaftlichen Effekte kommen Krebs und Drechsel-Grau (2021) auf Grundlage einer detaillierten Modellierung zu dem Schluss, dass bei einer Umsetzung dieser Forderung keine nennenswerten Beschäftigungseffekte zu erwarten sind und positive Effekte auf Löhne, Produktivität und Staatseinnahmen überwiegen. Auch in der internationalen Mindestlohnforschung haben sich Mindestlöhne mit einem Niveau zwischen 60 Prozent und zwei Dritteln des Medianlohns als gesamtwirtschaftlich vertretbar etabliert (Dube 2019).

Nach Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) würde ein Mindestlohn von 12 Euro 10 Millionen Menschen direkt zugutekommen.¹ Dieser Policy Brief widmet sich der Frage, wer diese Menschen sind und welche Beschäftigten von einer Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro profitieren würden. Grundlage sind die Gehaltsangaben von annähernd 200.000 Beschäftigten aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank (siehe Abschnitt 2). Die Analyse verfolgt zwei komplementäre Ansätze: Zunächst werden die sozio-demographischen Merkmale identifiziert, die mit einem erhöhten Risiko für Löhne unterhalb von 12 Euro einhergehen – und damit die Betroffenen zu potenziellen Begünstigten eines höheren Mindestlohns machen (Abschnitt 3). Anschließend wird ermittelt, in welchen Berufen eine besonders hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Beschäftigten von einer Mindestloohnerhöhung profitieren (Abschnitt 4). Abschnitt 5 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen.

¹ Zitiert nach Frankfurter Allgemeine Zeitung, „Füllt ein höherer Mindestlohn die Staatskasse?“, Ausgabe vom 28.08.2021, S. 20.

2 Datengrundlage und methodischer Ansatz

Dieser Abschnitt stellt die Datengrundlage dieses Policy Briefs vor und begründet die Wahl des methodischen Ansatzes zur Analyse der Daten.

2.1 Datengrundlage

Datengrundlage für diesen Policy Brief sind die Angaben von N = 196.713 Beschäftigten aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, die vom 1. Januar 2019 bis zum 31. August 2021 im Rahmen einer kontinuierlichen Umfrage auf Lohnspiegel.de erhoben wurden.² Lohnspiegel.de hat sich seit 2004 als das führende nicht-kommerzielle Gehaltsportal in Deutschland etabliert und wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wissenschaftlich betreut. Vor Übernahme in die Datenbank durchlaufen sämtliche Angaben eine komplexe Qualitätssicherungsroutine, die dazu dient, unplausible Angaben herauszufiltern.

Im Rahmen der Befragung werden u.a. die vertragliche Arbeitszeit und der Bruttomonatsverdienst ohne Sonderzahlungen erhoben, auf deren Grundlage sich der Stundenlohn ermitteln lässt. Um die allgemeine Lohnentwicklung zu berücksichtigen, wurden die Angaben aus den Jahren 2019 und 2020 mit der kalenderjährlichen Erhöhung (KJE) der Tarifverdienste auf das aktuelle Niveau fortgeschrieben (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2020, 2021).³ Zudem werden in der Befragung die wesentlichen, für das Entgeltniveau relevanten sozio-demographischen Merkmale erhoben. Hierzu zählen die Berufserfahrung, das Geschlecht, das Bundesland der Beschäftigung sowie die Tarifbindung und die Betriebsgrößenklasse des Arbeitgebers.

Zur Erfassung der Berufe verwendet die WSI-Lohnspiegel-Datenbank einen Schlüssel, der im Wesentlichen auf der Gesamtberufsliste der Bundesagentur für Arbeit (2020) beruht. Über die entsprechende Codenummer lassen sich die einzelnen Berufe u.a. einem Berufsbereich in der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und einem Anforderungsniveau zuordnen. Letzteres unterscheidet anhand von Ausbildungswegen und formalen Qualifikationserfordernissen zwischen vier Niveaus (Tabelle 1). Um zu belastbaren Ergebnissen zu kommen, wurden die Berufsangaben für die vorliegende Analyse teilweise vergrößert. Für Berufe mit weniger als 100 Befragten wird statt der Codenummer eine Kombination aus Berufsbereich (1-Steller der KldB 2010) und Anforderungsniveau (5. Stelle der KldB 2010) verwendet.

² Angaben von Auszubildenden, Praktikant:innen, Selbständigen bzw. Freiberufler:innen und sonstigen, nicht klassifizierbaren Erwerbstätigen wurden von der Analyse ausgeschlossen.

³ Gegenüber der Nominallohnentwicklung hat die Verwendung der KJE den Vorteil, dass Kompositionseffekte nicht zum Tragen kommen.

Tabelle 1: Übersicht und Beispielzuordnungen von Berufen zu einem Anforderungsniveau

Anforderungsniveau der KldB 2010	Beispiel für formale Qualifikation	Beispielberufe
1 „Helfer“ Helfer- und Anlernertätigkeiten	Helfer Beamte einfacher Dienst 1-jährige Berufsausbildung	- Altenpflegehelfer/in - Datenerfasser/in - Gabelstaplerfahrer/in - Helfer/in im Verkauf - Helfer/in in der Küche - Kindergartenhelfer/in - Lagerarbeiter/in
2 „Fachkraft“ fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fachkräfte Beamte mittlerer Dienst Ausbildung behinderter Menschen (mind. 2-jährig) nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO	- Altenpfleger/in - Arzthelfer/in - Bäckereifachverkäufer/in - Erzieher/in - Friseur/in - Industriekaufmann/-frau - Kassierer/in im Einzelhandel - Steuerfachangestellte/r - Tischler/in - Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
3 „Spezialist“ komplexe Spezialistentätigkeiten	Meister, Techniker Kaufmännische Fortbildungen u. ä. Weiterbildungen Beamte gehobener Dienst Bachelor	- Account-Manager/in - Bautechniker/in - Bilanzbuchhalter/in - CNC-Fachkraft - Elektrotechnikmeister/in - Ergotherapeut/in - Finanzbuchhalter/in - Kfz-Technikermeister/in - Maschinenbautechniker/in - Physiotherapeut/in - Steuerfachwirt/in
4 „Experte“ hoch komplexe Tätigkeiten	Studienberufe (mind. 4-jährig)	- Arzt/Ärztin - Bauingenieur/in - Biologe/Biologin - Controller/in - Elektrotechnikingenieur/in - IT-Projektleiter/in - Maschinenbauingenieur/in - Physiker/in - Softwareentwickler/in - Volkswirt/in

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB2010/Printausgabe-KldB-2010-Nav.html>), eigene Ergänzungen auf Grundlage der KldB 2010.

2.2 Methodischer Ansatz

Wie oben dargestellt widmet sich dieser Policy Brief der Frage, welchen Beschäftigten eine Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro zugutekommt. Diese Beschäftigten lassen sich im Datensatz auf Grundlage eines (auf 2021 fortgeschriebenen) Stundenlohns unterhalb dieses Schwellenwertes identifizieren. Die zentrale Abhängige Variable „Begünstigte einer Mindestlohnerhöhung“ nimmt entsprechend für Befragte mit Löhnen unterhalb von 12 Euro den Wert 1 an, für alle anderen den Wert 0. Zur Erklärung von binären abhängigen Variablen wird üblicherweise eine logistische Regression verwendet, die auch im vorliegenden Policy Brief eingesetzt wird.

Wie auch andere multivariate Verfahren hat eine logistische Regression den Vorteil, dass sich die Effekte einzelner Faktoren unter gleichzeitiger Kontrolle von anderen Faktoren schätzen lassen. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn einzelne erklärende Variablen miteinander korrelieren (wie z. B. Teilzeitbeschäftigung und das Geschlecht). Regressionsverfahren werden auch dann bevorzugt angewendet, wenn – wie im vorliegenden Fall – die Datengrundlage nicht auf einer repräsentativen Stichprobe beruht. Selbst wenn einzelne Gruppen in der Stichprobe überrepräsentiert sind (z. B. Männer und Vollzeitbeschäftigte), lassen sich so unter Einhaltung von bestimmten Bedingungen valide Aussagen über den Einfluss von Geschlecht und Teilzeitstatus auf das Risiko für einen Lohn unter 12 Euro machen.

Der größte Nachteil des gewählten Ansatzes ist, dass sich Analyseergebnisse weniger intuitiv erklären lassen als Anteilswerte und andere Deskriptivstatistiken. Eine logistische Regression weist für einzelne Merkmale sogenannte Chancenverhältnisse aus (Englisch: *odds ratios*). Die dahinter liegende Logik lässt sich am besten an einem hypothetischen Beispiel erklären: Angenommen, Frauen haben ein Risiko für einen Stundenlohn unter 12 Euro von 1:4 (auf eine Frau mit niedrigem Lohn kommen vier Frauen ohne niedrigen Lohn) und Männer ein Risiko von 1:8 (auf einen Mann mit niedrigem Lohn kommen acht Männer ohne niedrigen Lohn). Im Vergleich zwischen den Geschlechtern haben Frauen dann ein doppelt so hohes Risiko für niedrige Löhne, was sich in einem Chancenverhältnis von 2 ausdrückt.⁴ Wichtig ist, dass sich Chancenverhältnisse immer nur unter Bezug auf die Referenzkategorie (hier: Männer, Chancenverhältnis = 1) interpretieren lassen. Werte über 1 stehen dabei für ein erhöhtes relatives Risiko, Werte unter 1 für ein vermindertes Risiko.

Da jeder Beruf eindeutig einem Anforderungsniveau zugeordnet ist, lassen sich der Beruf und das Anforderungsniveau nicht gleichzeitig als erklärende Variablen in einer Regressionsgleichung verwenden. Die folgende Analyse gliedert sich deshalb in zwei Teile: In Abschnitt 3 werden neben anderen sozio-demographischen Merkmalen das Anforderungsniveau sowie die Zugehörigkeit zu einem Berufsbereich verwendet, um die strukturellen Faktoren auszuweisen, die mit einem erhöhten Risiko für Löhne unter 12 Euro einhergehen. Im Umkehrschluss erlaubt dies, die Gruppen der Begünstigten einer Mindestloohnerhöhung zu identifizieren. In Abschnitt 4 wird stattdessen der Beruf als zentrale erklärende Variable verwendet. Da Entgelte mit zunehmender Berufserfahrung steigen, wird in beiden Fällen zusätzlich die Berufserfahrung als Kontrollvariable verwendet.⁵

⁴ Rechenweg: $(1:4) / (1:8) = 2$.

⁵ Aufgrund der bekannten Unzulänglichkeiten der Mincer-Transformation (Murphy/Welch 1990) wird hierfür ein nichtparametrischer Ansatz verwendet, der auf einer Dummy-Kodierung der Berufserfahrung basiert. Um eine Überanpassung zu vermeiden, werden Werte ab 15 Jahren jeweils zu Kategorien mit einer Bandbreite von 5 Jahren zusammengefasst (also z. B. 15 bis 19 Jahre). Die Werte werden in den Abbildungen nicht ausgewiesen.

3 Begünstigte einer Mindestlohnerhöhung nach sozio-demographischen Merkmalen

Die Literatur hat gezeigt, dass bestimmte sozio-demografische Merkmale mit einem erhöhten Risiko für eine Beschäftigung zu niedrigen Löhnen einhergehen. So sind Frauen in Deutschland und anderen Ländern häufiger von Niedriglöhnen betroffen als Männer (George 2011). Ein geringes Qualifikationsniveau, ein befristetes Arbeitsverhältnis und eine Teilzeitstelle erhöhen das Risiko weiter (Weinkopf/Kalina 2018). Aufgrund des allgemein niedrigeren Lohnniveaus für vergleichbare Tätigkeiten sind Beschäftigte in Ostdeutschland (Schulten/Bispinck/Lübker 2021, S. 74; Krause 2019, S. 833f.) und in kleineren Betrieben (Hans-Böckler-Stiftung 2021) zudem überproportional häufig von Niedriglöhnen betroffen. Eine Tarifbindung des Arbeitgebers senkt das Niedriglohnrisiko hingegen (Schulten/Pusch 2019). Trotz der Bedeutung dieser strukturellen Faktoren hat die Forschung aber auch gezeigt, dass diese nicht deterministisch wirken. So befinden sich auch viele Menschen mit Hochschulabschluss in niedrig entlohnter Beschäftigung (Kalina 2015).

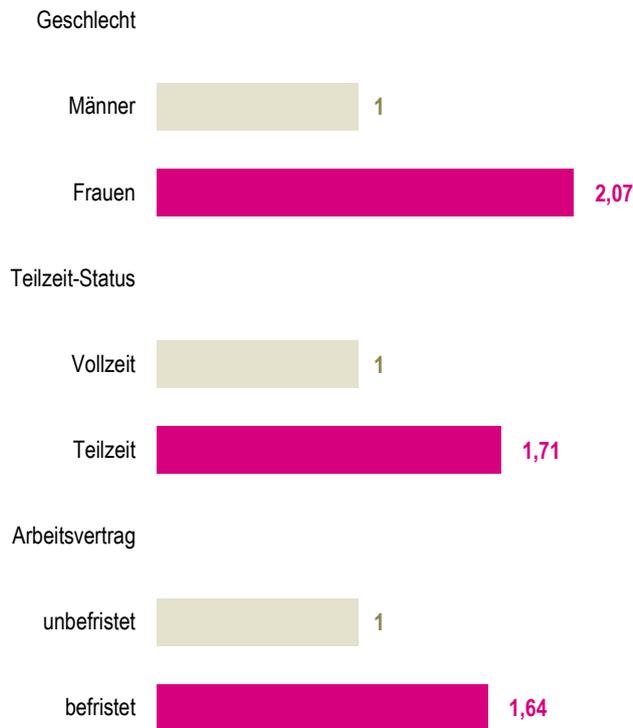
Aufbauend auf diesen Forschungsergebnissen stellt dieser Abschnitt die strukturellen Faktoren dar, die es wahrscheinlicher machen, dass Beschäftigte derzeit Löhne unterhalb von 12 Euro beziehen und damit von einer Erhöhung des Mindestlohns auf dieses Niveau direkt profitieren würden. Da alle erklärenden Variablen gemeinsam in die Regressionsgleichung eingehen, geben die Ergebnisse jeweils den Einfluss einer einzelnen Variable unter gleichzeitiger Kontrolle der anderen Einflussfaktoren wieder. Sie lassen sich also nicht direkt mit Anteilswerten aus einer deskriptiv-statistischen Analyse vergleichen. Die Ergebnisse der logistischen Regression werden in vier Schritten vorgestellt: zunächst ist die Wahrscheinlichkeit nach Geschlecht und Art des Arbeitsvertrages Thema, dann folgen die Betriebseigenschaften, Anforderungsniveau und Berufsbereich und als letztes das Bundesland der Beschäftigung. In Anhang 1 werden die Ergebnisse zusätzlich in tabellarischer Form ausgewiesen.

Wie erwartet sind Frauen (Chancenverhältnis: 2,07) deutlich öfter als Männer von niedrigen Löhnen betroffen und würden damit besonders von einer Mindestlohnerhöhung profitieren (siehe Abbildung 1). Das gleiche gilt für Teilzeitbeschäftigte⁶ (Chancenverhältnis: 1,71) sowie Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag (Chancenverhältnis: 1,64). Wenn alle der drei Risikofaktoren in einer Person zusammenfallen, steigt das Risiko für eine Beschäftigung zu Löhnen unter 12 Euro weiter. Entsprechend würden Frauen in Teilzeit und/oder mit einem befristeten Arbeitsvertrag zu den Hauptbegünstigten einer Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro zählen (s.a. Weinkopf/Kalina 2018, S. 8).

⁶ In Übereinstimmung mit dem Ansatz der OECD hier definiert als Beschäftigte mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 30 Wochenstunden (van Bastelaer/Lemaître/Marianna 1997).

Abb. 1: Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro nach Geschlecht, vertraglicher Arbeitszeit und Art des Arbeitsvertrages

Ergebnisse einer logistischen Regression, Chancenverhältnisse



Anmerkung: Alle Chancenverhältnisse sind auf dem 0,001-Niveau signifikant. Fallzahl N = 196.713.
Teilzeit nach OECD-Definition (vertragliche Arbeitszeit unter 30 Wochenstunden). Siehe Anhang 1
für detaillierte Ergebnisse in Tabellenform und weitere methodische Hinweise.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

WSI

Unter den Betriebseigenschaften bringen sowohl eine fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers (Chancenverhältnis: 1,61) als auch eine Betriebsgröße unter 100 Beschäftigten (Chancenverhältnis: 2,02) ein erhöhtes Risiko für Löhne unterhalb von 12 Euro mit sich (siehe Abbildung 2). In großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten liegen die Löhne hingegen seltener unter diesem Niveau. Da Betriebsgröße und Tarifbindung stark miteinander korrelieren (Ellguth/Kohaut 2021, S. 310), zeichnet sich auch hier eine Gruppe von Hauptbegünstigten einer Mindestlohnerhöhung ab: Beschäftigte in kleineren Betrieben ohne Tarifbindung. In tarifgebundenen Betrieben würde eine Mindestlohnerhöhung hingegen deutlich seltener in das Lohngefüge eingreifen (s.a. Bispinck et al. 2020).

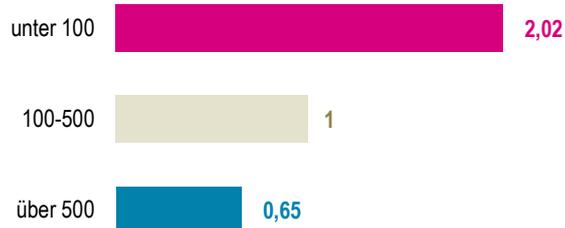
Abb. 2: Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro nach Betriebseigenschaften

Ergebnisse einer logistischen Regression, Chancenverhältnisse

Tarifbindung des Arbeitgebers



Betriebsgröße



Anmerkung: Alle Chancenverhältnisse sind auf dem 0,001-Niveau signifikant. Fallzahl N = 196.713.
Siehe Anhang 1 für detaillierte Ergebnisse in Tabellenform und methodische Hinweise.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

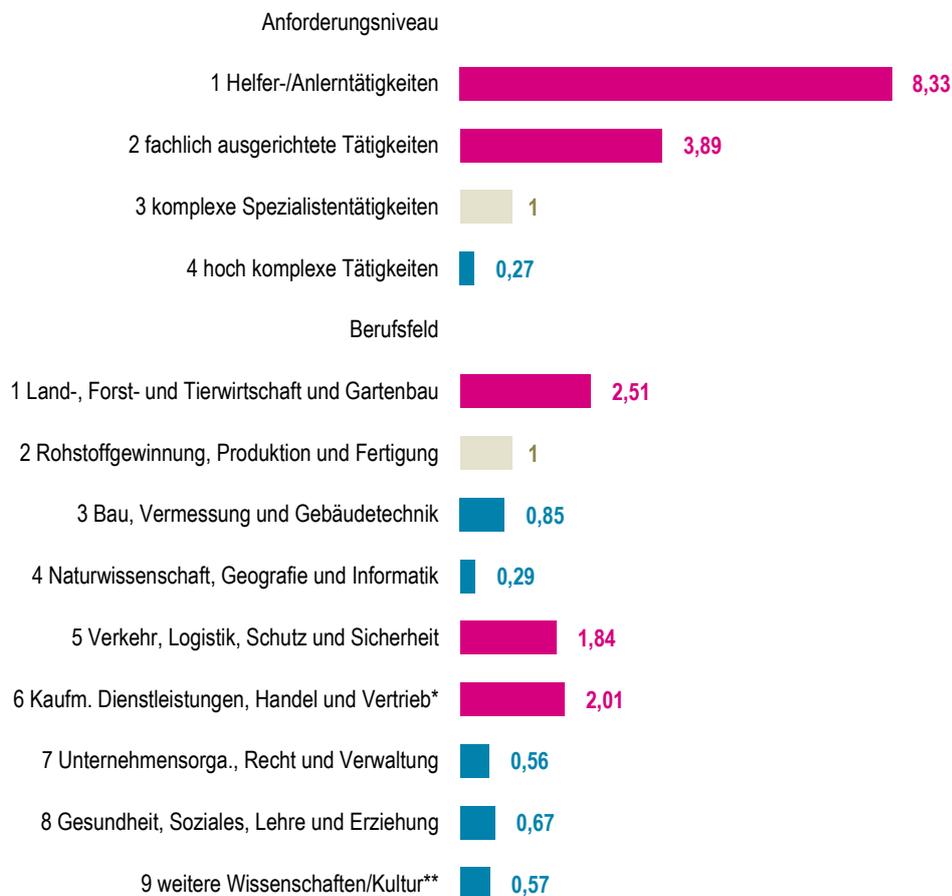
WSI

Hinsichtlich der Berufseigenschaften (Abbildung 3) fällt als erstes auf, dass insbesondere Beschäftigte in Helfer- und Anlern Tätigkeiten ein deutlich erhöhtes Risiko für Löhne unterhalb von 12 Euro haben (Chancenverhältnis: 8,33). In Deutschland zählen jedoch nur relativ wenige Berufe zum niedrigsten Anforderungsniveau.⁷ Bedeutsamer ist deshalb, dass auch die stark besetzte Kategorie der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten (Anforderungsniveau 2) verglichen mit dem Anforderungsniveau 3 (Referenzkategorie) mit einem deutlich erhöhten Risiko (Chancenverhältnis: 3,89) für niedrige Löhne einhergeht. Hierzu zählen klassische Ausbildungsberufe wie Arzthelfer/in, Friseur/in, Bäckereifachverkäufer/in oder Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r (siehe Tabelle 1 oben). Auch eine abgeschlossene, mehrjährige Berufsausbildung bietet also keinen hinreichenden Schutz vor niedrigen Löhnen. In den Studienberufen (Anforderungsniveau 4) sind Löhne unter 12 Euro hingegen vergleichsweise selten (Chancenverhältnis: 0,27).

⁷ Der Anteil von Beschäftigten mit dem Anforderungsniveau 1 beträgt in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank weniger als 2 Prozent.

Abb. 3: Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro nach Anforderungsniveau und Berufsbereich

Ergebnisse einer logistischen Regression, Chancenverhältnisse



* einschließlich Hotel und Tourismus.

** Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung.

Anmerkung: Alle Chancenverhältnisse sind auf dem 0,001-Niveau signifikant. Fallzahl N = 196.713.

Siehe Anhang 1 für detaillierte Ergebnisse in Tabellenform und weitere methodische Hinweise.

Die Zuordnung zu den Anforderungsniveaus und den Berufsbereichen folgt der KldB 2010.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

WSI

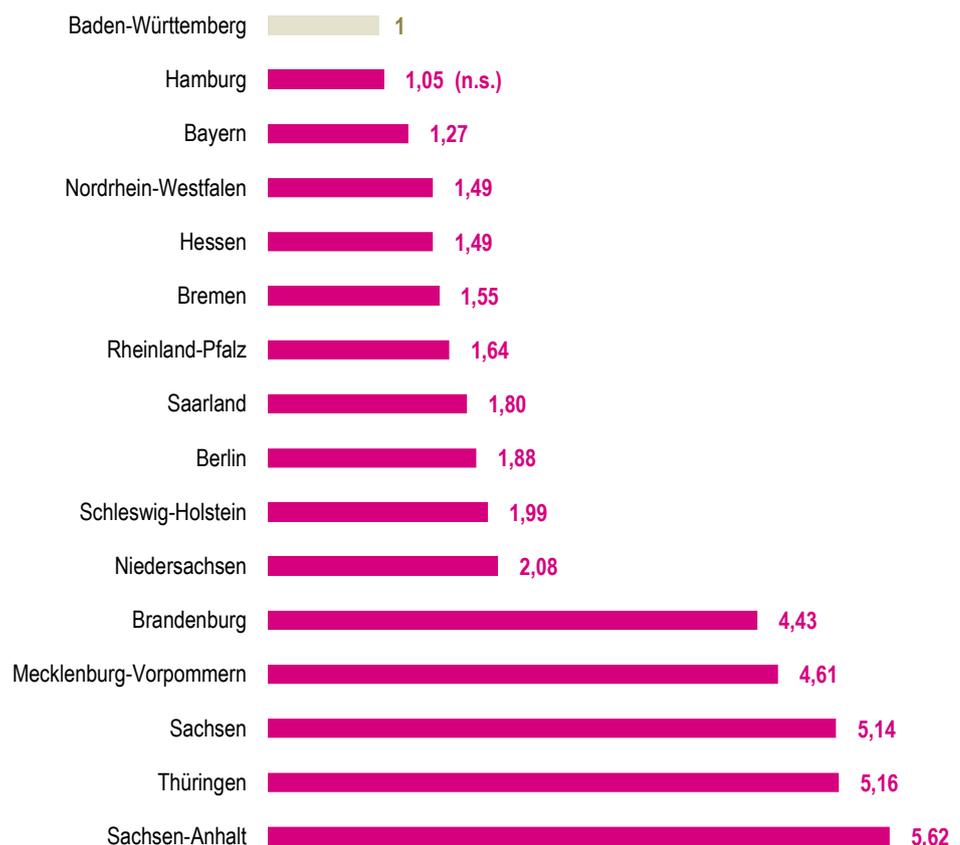
Zudem sind drei Berufsbereiche im Vergleich zur Referenzkategorie (Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung)⁸ besonders häufig von niedrigen Löhnen betroffen: Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau (Chancenverhältnis: 2,511), Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit (Chancenverhältnis: 1,84) sowie kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus (Chancenverhältnis: 2,01). Hier ergibt sich eine deutliche Überschneidung mit den klassischen Niedriglohnbranchen, die unter dem Blickwinkel der Systemrelevanz in der Corona-Pandemie besondere Aufmerksamkeit erlangt haben (Lübker/Zucco 2020). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich auch unter der Berufsperspektive eine Gruppe von Hauptbegünstigten einer Mindestlohnerhöhung herauskristallisiert: Beschäftigte mit einer mehrjährigen Berufsausbildung in niedrig entlohnten Berufsbereichen wie Handel, Logistik und Verkehr oder Landwirtschaft. Abschnitt 4 widmet sich den betroffenen Berufen im Detail.

⁸ Dies ist in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank der am stärksten besetzte Berufsbereich.

In Abbildung 4 werden die Ergebnisse nach Bundesland dargestellt, wobei Baden-Württemberg als das Flächenland mit dem kleinsten Niedriglohnsektor als Referenzkategorie verwendet wird (Schulten/Bispinck/Lübker 2021, S. 74).⁹ Mit der Besonderheit der Stadtstaaten – die im Vergleich zu den benachbarten Flächenländern jeweils höhere Löhne und einen kleineren Niedriglohnsektor haben – zeigt die regionale Analyse ein deutliches Ost-West- und ein weniger ausgeprägtes Nord-Süd-Gefälle: in den ostdeutschen Ländern Sachsen-Anhalt (Chancenverhältnis: 5,62), Thüringen (5,16), Sachsen (5,14), Mecklenburg-Vorpommern (4,61) und Brandenburg (4,43) ist die Betroffenheit von Löhnen unterhalb von 12 Euro besonders hoch. Im Umkehrschluss profitieren Beschäftigte hier besonders von mindestlohninduzierten Lohn- und Einkommenssteigerungen (s.a. Pusch et al. 2021). Im Westen der Republik würden Beschäftigte in Schleswig-Holstein (1,99) und Niedersachsen (2,08) deutlich häufiger von einer Mindestlohnerhöhung profitieren als Beschäftigte in Baden-Württemberg.

Abb. 4: Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro nach Bundesland

Ergebnisse einer logistischen Regression, Chancenverhältnisse



Anmerkung: n.s. = nicht signifikant; alle anderen Chancenverhältnisse sind auf dem 0,001-Niveau signifikant. Fallzahl N = 196.713. Siehe Anhang 1 für detaillierte Ergebnisse in Tabellenform und methodische Hinweise. Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

WSI

⁹ Der Stadtstaat Hamburg liegt gleichauf mit Baden-Württemberg (Schulten/Bispinck/Lübker 2021, S. 74). Auch das Risiko für Löhne unter 12 Euro unterscheidet sich in Hamburg nicht signifikant von jenem in Baden-Württemberg.

4 Begünstigte einer Mindestlohnerhöhung in Berufen mit niedrigen Löhnen

In Abschnitt 3 wurden die einzelnen Faktoren analytisch voneinander getrennt, die das Risiko für Löhne unterhalb von 12 Euro erhöhen. Häufig treten diese Risikofaktoren jedoch gemeinsam auf. So gibt es in einzelnen systemrelevanten Tätigkeiten wie Pflege und Betreuung besonders viele Frauen in Teilzeit (Lübker/Zucco 2020, S. 478). Bereiche wie Logistik, Transport und Verkehr oder der Einzelhandel zeichnen sich durch niedrige Löhne und einen hohen Anteil der beiden unteren Anforderungsniveaus aus (ebda., S. 479ff.). Deshalb wird in diesem Abschnitt ergänzend die Betroffenheit von Löhnen unterhalb der 12-Euro-Schwelle nach Berufen ausgewiesen.

Zu diesem Zweck kommt wieder eine logistische Regression zum Einsatz, in die neben den Berufen diesmal aber keine weiteren erklärenden Variablen einfließen.¹⁰ Als Referenzkategorie wird der Beruf Industriekaufmann/-frau verwendet. Dieser ist in der WSI-Lohnspiegel-Datenbank ausreichend besetzt (N = 3.400) und weist eine leicht unterdurchschnittliche Betroffenheit von Löhnen unterhalb von 12 Euro aus. Mit einem Wechsel der Referenzkategorie würden sich auch alle Chancenverhältnisse ändern, die deshalb in diesem Abschnitt nicht explizit ausgewiesen werden (siehe dazu Anhang 2). Stattdessen wird die Rangfolge der 50 Berufe aufgeführt, die am meisten von Löhnen unter 12 Euro betroffen sind und in denen Beschäftigte deshalb am häufigsten von einer Mindestlohnerhöhung profitieren würden. Die Rangfolge wird von der Wahl der Referenzkategorie nicht beeinflusst.¹¹

Beim Blick auf Tabelle 1 fällt auf, dass viele der Berufe mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro aus den klassischen Niedriglohnbranchen kommen. Dazu zählt das Gastgewerbe, das gleich mit mehreren Berufen auf den vorderen Rängen vertreten ist: Helfer/in in der Küche (Rang 1), Kellner/in (Rang 7), Beikoch/-köchin (Rang 8), Restaurantfachmann/-frau (Rang 9), Hotelfachmann/-frau (Rang 11) und Koch/Köchin (Rang 16). Mit Ausnahme der Systemgastronomie ist die Tarifbindung im Gastgewerbe inzwischen sehr niedrig (Bispinck et al. 2020, Kap. 8 und 10). Mindestlohnerhöhungen würden in der Branche direkt zu Lohnerhöhungen führen. Allerdings sind in der Branche auch viele der unteren Tarifgruppen zwischen dem derzeitigen Mindestlohn und 12 Euro angesiedelt (ebda., 129ff.), sodass eine Anpassung des Mindestlohns auch die Dynamik der Tarifabschlüsse beeinflussen würde. Gemeinsam mit den Einzelhandelsberufen zählen die oben aufgeführten Berufe systematisch zum Berufsbereich kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus, der schon in Abschnitt 3 durch ein hohes Risiko für Löhne unter 12 Euro aufgefallen ist.

¹⁰ Die Berufserfahrung (nicht tabellarisch ausgewiesen) geht wie in Abschnitt 3 als Kontrollvariable in die Regressionsgleichung ein.

¹¹ Wie in Abschnitt 2.1 dargestellt, gehen nur Berufe mit mindestens 100 Befragten mit der entsprechenden Berufscodierung in die Regression ein; Berufscodes für Berufe mit geringerer Fallzahl werden vergrößert (Berufsbereich plus Anforderungsniveau). Befragte in Berufen ohne Betroffenheit von Löhnen unter 12 Euro werden von der logistischen Regression automatisch ausgeschlossen (Beispiel: Arzt/Ärztin, Luft- und Raumfahrtingenieur/in, Rechtsanwalt/-anwältin, Steuerberater/in). Dadurch verkleinert sich die Fallzahl entsprechend. Unter analytischen Gesichtspunkten sind diese Berufe jedoch nicht von Bedeutung.

Tabelle 2: Berufe mit besonders hoher Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro

Rangfolge der Berufe nach Risiko auf Basis einer logistischen Regression

Rang	Berufsbezeichnung	Rang	Berufsbezeichnung
1	Helfer/in in der Küche	26	Bäcker/in
2	Friseur/in	27	Altenpflegehelfer/in*
3	Bäckereifachverkäufer/in	28	Berufskraftfahrer/in (Güterverkehr)
4	Florist/in	29	Empfangsmitarbeiter/in (Hotel)
5	Reinigungskraft in Privathaushalten	30	Lagerarbeiter/in
6	Helfer/in im Verkauf	31	Rechtsanwaltsgehilfe/-gehilfin
7	Kellner/in	32	Hausmeister/in
8	Beikoch/-köchin	33	Fachverkäufer/in für Foto/Video
9	Restaurantfachmann/-frau	34	Montierer/in
10	Gebäudereiniger/in	35	Arzthelfer/in
11	Hotelfachmann/-frau	36	Gabelstaplerfahrer/in
12	Verkäufer/in im Einzelhandel	37	Kfz-Mechaniker/in
13	Kassierer/in im Einzelhandel	38	Büroassistent/in
14	Buchhändler/in	39	Zahnmedizinische/r Fachassistent/in
15	Fleischereifachverkäufer/in	40	Kfz-Mechatroniker/in
16	Koch/Köchin	41	Reisebüromitarbeiter/in
17	Fleischer/in (Verkauf)	42	Datenerfasser/in
18	Callcenteragent/in	43	Rechtsanwaltsfachangestellte/r
19	Auslieferungsfahrer/in	44	Augenoptiker/in
20	Fahrer/in	45	Medizinische/r Fachangestellte/r
21	Alltagsbegleiter/in	46	Zahntechniker/in
22	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	47	Bürokaufmann/-frau
23	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	48	Landschaftsgärtner/in
24	Helfer/in in Produktion und Fertigung	49	Tischler/in
25	Gärtner/in	50	Tourismuskaufmann/-frau

* In der Altenpflege gilt seit dem 1. September 2021 bundeseinheitlich ein Mindestentgelt von 12 Euro.

Anmerkung: Detaillierte Regressionsergebnisse siehe Anhang 2.

Fallzahl N = 185.971. Siehe Anhang 1 für detaillierte Ergebnisse in Tabellenform und methodische Hinweise.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Auch der Einzelhandel zählt zu den Niedriglohnbranchen. Entsprechend finden sich viele Verkaufsberufe und verkaufsnaher Berufe auf den vorderen Rängen: Bäckereifachverkäufer/in (Rang 3), Helfer/in im Verkauf (Rang 6), Verkäufer/in im Einzelhandel (Rang 12), Kassierer/in im Einzelhandel (Rang 13), Buchhändler/in (Rang 14), Fleischereifachverkäufer/in (Rang 15), Fleischer/in (Verkauf) (Rang 17) und Kaufmann/-frau im Einzelhandel (Rang 22). Auch im Einzelhandel ist die Reichweite von Tarifverträgen begrenzt, die im Jahr 2020 nur noch 29 Prozent der Beschäftigten erreichten (Ellguth/Kohaut 2021, S. 309). Bis zur Jahrtausendwende waren Tariflöhne in der Branche noch die Norm, da die Entgelttarifverträge allgemeinverbindlich erklärt wurden (Glaubitz 2018). Seitdem hat sich der Wettbewerb in der Branche deutlich verschärft, da tariflose Unternehmen versuchen, sich über niedrigere Löhne Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Auch der boomende Online-Handel agiert zu großen Teilen außerhalb einer Tarifbindung (siehe z. B. Dietrich 2017). Eine Anhebung des Mindestlohns

auf 12 Euro würde deswegen insbesondere tariflose Unternehmen betreffen, deren Kostenvorteil sich gegenüber tarifreuen Arbeitgebern verringern würde. Letztere wären von einem höheren Mindestlohn nur marginal tangiert, da die betroffenen Tarifgruppen nur schwach besetzt sind (Bispinck et al. 2020, S. 101).

Zu den klassischen Niedriglohnberufen zählen auch Reinigungskraft in Privathaushalten (Rang 5), Gebäudereiniger/in (Rang 10), Auslieferungsfahrer/in (Rang 19), Fahrer/in (Rang 20), Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr (Rang 28) und Gabelstaplerfahrer/in (Rang 36). Diese sind in der KldB 2010 dem Berufsbereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit zugeordnet (s.a. Abschnitt 3). Aus dem ebenfalls überproportional von niedrigen Löhnen betroffenen Berufsbereich Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau sind drei Berufe in Tabelle 1 vertreten: Florist/in (Rang 4), Gärtner/in (Rang 25) und Landschaftsgärtner/in (Rang 48).

Hingegen ist der Bereich Gesundheit und Soziales im öffentlichen Bewusstsein nicht als Niedriglohnsektor verankert – was unter anderem an den hohen Löhnen in Berufen wie Arzt/Ärztin und anderen Studienberufen liegen dürfte. Mit geringerem Qualifikationsniveau besteht jedoch auch in diesem Bereich ein erhebliches Risiko für Löhne unterhalb von 12 Euro, sodass sich auf den mittleren Rängen von Tabelle 1 Berufe wie Alltagsbegleiter/in (Rang 21), Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r (Rang 23), Altenpflegehelfer/in (Rang 27), Arzthelfer/in (Rang 35) und Zahnmedizinische/r Fachassistent/in (Rang 39) finden. In der Altenpflege gilt bereits seit dem 1. September 2021 bundeseinheitlich ein Mindestentgelt von 12 Euro;¹² für die anderen Berufe würde erst eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns eine entsprechende Anpassung der Entgelte mit sich bringen.

Auch Anwaltskanzleien und die Büroetagen deutscher Unternehmen gelten in der allgemeinen Wahrnehmung nicht als Niedriglohn-Schwerpunkte. Trotzdem besteht auch in den Bürotätigkeiten ein relevantes Risiko für Löhne unterhalb von 12 Euro, sodass in der zweiten Tabellenhälfte Berufe wie Rechtsanwaltsgehilfe/-gehilfin (Rang 31), Datenerfasser/in (Rang 42), Rechtsanwaltsfachangestellte/r (Rang 43) und Bürokaufmann/-frau (Rang 47) zu finden sind. Auch für diese Beschäftigten würde eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro also zu Lohnzuwächsen führen.

¹² Vgl. Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung vom 22. April 2020 (BAnz AT 28.04.2020 V2).

5 Fazit: Ein höherer Mindestlohn wirkt bis weit in die Mitte der Gesellschaft

In der politischen Öffentlichkeit wird derzeit eine Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro diskutiert. Ziel eines solchen Schrittes ist es, den deutschen Mindestlohn auf ein angemessenes Niveau zu erhöhen und so den Arbeitnehmerschutz zu verbessern. Der Mindestlohn hat als allgemeine Lohnuntergrenze in Deutschland insbesondere deshalb eine hohe Relevanz bekommen, da die Tarifbindung in vielen Niedriglohnbranchen seit der Jahrtausendwende dramatisch gesunken ist (Ellguth/Kohaut 2021). Durch die Europäische Mindestlohninitiative der neuen Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen (CDU) hat die nationale Diskussion auch eine europapolitische Dimension erhalten (Lübker/Schulten 2021a). Der von der Kommission vorgeschlagene Schwellenwert für angemessene Mindestlöhne von 60 Prozent des Medianlohns entspricht in Deutschland etwa 12 Euro (Weinkopf/Kalina 2020). Eine schrittweise Anhebung des Mindestlohns auf dieses Niveau wäre auch gesamtwirtschaftlich sinnvoll und würde keine nennenswerten negativen Beschäftigungseffekte mit sich bringen (Krebs/Drechsel-Grau 2021).

Dieser Policy Brief hat sich der Frage gewidmet, welche Beschäftigten von einer Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro besonders profitieren würden. Dazu wurden mit Hilfe multivariater Verfahren annähernd 200.000 Gehaltsangaben aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank ausgewertet. Im ersten Analyseschritt wurden die sozio-demographischen Merkmale ermittelt, die es wahrscheinlicher machen, dass Beschäftigte derzeit zu Löhnen unter 12 Euro arbeiten (Abschnitt 3). Aufgrund ihrer höheren Betroffenheit von Niedriglöhnen würden Frauen zu den Hauptbegünstigten eines höheren Mindestlohns zählen, insbesondere wenn sie Teilzeit arbeiten und/oder einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Auch Beschäftigte in kleineren Betrieben ohne Tarifbindung würden überproportional von einer Anhebung des Mindestlohns profitieren. Dies gilt auch für Beschäftigte in den klassischen Ausbildungsberufen, die keinen Hochschulabschluss voraussetzen (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, Anforderungsniveau 2). Aufgrund des niedrigeren Lohnniveaus hätten auch Beschäftigte in Ostdeutschland besonders häufig Lohnerhöhungen zu erwarten. Unter den Flächenländern im Westen zeigt sich ein auffälliges Nord-Süd-Gefälle: Je nördlicher ein Bundesland liegt, desto eher greift ein höherer Mindestlohn.

Die Analyse nach Berufen in Abschnitt 4 bestätigt, dass Beschäftigte aus den klassischen Niedriglohnbranchen besonders von einem höheren Mindestlohn profitieren würden. Hierzu zählen das Gastgewerbe und der Einzelhandel mit besonders betroffenen Berufen wie Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Bäckereifachverkäufer/in oder Verkäufer/in im Einzelhandel. Ebenfalls profitieren würden Beschäftigte aus dem Bereich Logistik und Verkehr, die beispielsweise als Auslieferungsfahrer/in, Berufskraftfahrer/in im Güterverkehr oder Gabelstaplerfahrer/in arbeiten. Ein höherer Mindestlohn käme aber auch in Anwaltskanzleien, Arztpraxen und den Büroetagen deutscher Unternehmen zum Tragen und würde hier Beschäftigten in klassischen Ausbildungsberufen wie Rechtsanwaltsfachangestellte/r,

Arzthelfer/in oder Bürokaufmann/-frau zugutekommen. Ein Mindestlohn von 12 Euro würde also weit in die Mitte der Gesellschaft hineinwirken und böte insbesondere dort einen Schutz vor niedrigen Löhnen, wo keine Tarifverträge zur Anwendung kommen (s.a. Grabka/Schröder 2019, 256f.).

Die aktuelle Debatte um die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns steht deshalb in einem engen Zusammenhang mit der Erosion der Tarifbindung in Deutschland. Jene betrug zur Jahrtausendwende noch 68 Prozent, ist inzwischen aber auf nur noch 51 Prozent gefallen (Lübker/Schulten 2021b; Ellguth/Kohaut 2021). Hierdurch ist die Fähigkeit der Tarifparteien zur autonomen Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen – und damit der Kern der Tarifautonomie – deutlich geschwächt worden. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und seine mögliche Erhöhung auf 12 Euro lässt sich deshalb auch als Reaktion auf das Versagen des Tarifvertragssystems verstehen, selbst für einen flächendeckenden Schutz vor Niedriglöhnen zu sorgen. Bessere Arbeitsbedingungen und qualifikationsadäquate Löhne lassen sich jedoch nicht allein mit dem Instrument Mindestlohn schaffen. Hierzu bedarf es einer Stärkung des Tarifvertragssystems – und zwar sowohl von „unten“ durch die Tarifvertragsparteien selbst, als auch von „oben“ durch verbesserte politische Rahmenbedingungen (Lübker/Schulten 2021b, S. 5).

Literaturverzeichnis

- Amlinger, M./ Bispinck, R./ & Schulten, T.** (2016): Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland: Erfahrungen und Perspektiven. WSI Report Nr. 28, Düsseldorf
- Arni, P./ Eichhorst, W./ Pestel, N./ Spermann, A./ Zimmermann, K. F.** (2014): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Einsichten und Handlungsempfehlungen aus der Evaluationsforschung, in: Schmollers Jahrbuch 134 (2), S. 149–182
- Bispinck, R./ Dribbusch, H./ Kestermann, C./ Lesch, H./ Lübker, M./ Schneider, H./ Vogel, S.** (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Forschungsbericht 562, BMAS, Berlin
- Bruttel, O./ Baumann, A./ Dütsch, M.** (2019): Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns: Prognosen und empirische Befunde, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 20 (3), S. 237–253
- Bundesagentur für Arbeit** (2020): Gesamtberufsliste der Bundesagentur für Arbeit, 18.08.2020, Nürnberg
- Deutscher Bundestag** (2014): Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), Drucksache 18/1558, 18. Wahlperiode, Berlin
- DGB Bundesvorstand** (2020a): Vorschläge zur Evaluation des Mindestlohngesetzes des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin
- DGB Bundesvorstand** (2020b): Zukunft solidarisch gestalten. Zentrale gewerkschaftliche Anforderungen zur Bundestagswahl 2021, Berlin
- Die Grünen** (2021): Deutschland. Alles ist drin, Bundestagswahl 2021. Aufrufbar unter: https://cms.gruene.de/uploads/documents/Wahlprogramm-DIE-GRUENEN-Bundestagswahl-2021_barrierefrei.pdf
- Die Linke** (2021): Zeit zu handeln! Für soziale Gerechtigkeit, Frieden und Klimagerechtigkeit, Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2021. Aufrufbar unter: https://www.die-linke.de/fileadmin/download/wahlen2021/Wahlprogramm/DIE_LINKE_Wahlprogramm_zur_Bundestagswahl_2021.pdf
- Dietrich, A. K.** (2017): Organizing als Strategie zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Eine Untersuchung der ver.di-Kampagne bei Amazon, in: Berliner Journal für Soziologie 27 (2), S. 243–269
- Dube, A.** (2019): Impacts of minimum wages: review of the international evidence. Gutachten für die britische Low Pay Commission, London
- Dustmann, C./ Lindner, A./ Schönberg, U./ Umkehrer, M./ vom Berge, P.** (2020): Reallocation effects of the minimum wage. Discussion Paper Series 07/20, Centre for Research and Analysis of Migration, London
- Ellguth, P./ Kohaut, S.** (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 306–314

Europäische Kommission (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM(2020) 682 final 2020/0310 (COD), Brüssel

George, R. (2011): Niedriglohn und Geschlecht im europäischen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 64 (10), S. 548–555

Glaubitz, J. (2018). Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der Beschäftigten, in: WSI-Mitteilungen 71 (2), S. 150–154

Grabka, M. M./ Schröder, C. (2019): Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, in: DIW Wochenbericht 86 (14), S. 249–257

Hans-Böckler-Stiftung (2021): Diese fünf Faktoren bestimmen Ihr Gehalt. Pressedienst vom 30.03.2021, Düsseldorf

Henzel, S. R./ Engelhardt, K. (2014): Arbeitsmarkteffekte des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland, in: ifo Schnelldienst 67 (10), S. 23–29

Herzog-Stein, A./ Lübker, M./ Pusch, T./ Schulten, T./ Watt, A. (2018): Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung. Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission, WSI Policy Brief Nr. 24, Düsseldorf

Herzog-Stein, A./ Lübker, M./ Pusch, T./ Schulten, T./ Watt, A./ Zwiener, R. (2020): Fünf Jahre Mindestlohn – Erfahrungen und Perspektiven. Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission, WSI Policy Brief Nr. 42, Düsseldorf

Kalina, T. (2015): Schlecht entlohnt trotz Hochschulabschluss?, in: Arbeit 24 (3-4), S. 153-172

Kalina, T./ Weinkopf, C. (2018): Niedriglohnbeschäftigung 2016–beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. IAQ-Report Nr. 2018 (06), Duisburg

Knabe, A./ Schöb, R./ Thum, M. (2014b): Der flächendeckende Mindestlohn, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 15 (2), S. 133–157

Krause, P. (2019): 30 Jahre seit dem Mauerfall: Fortschritte und Defizite bei der Angleichung der Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland, in: DIW Wochenbericht 86 (45), S. 827-838

Krebs, T./ Drechsel-Grau, M. (2021): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen. IMK Study 73, Düsseldorf

Lübker, M./ Schulten, T. (2021a): WSI-Mindestlohnbericht 2021: Ist Europa auf dem Weg zu angemessenen Mindestlöhnen?, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 127-139

Lübker, M./ Schulten, T. (2021b): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, 3. Auflage. Elemente der qualitativen Tarifpolitik Nr. 89, Düsseldorf

- Lübker, M./ Zucco, A.** (2020): Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren, in: WSI-Mitteilungen 73 (6), S. 472–484
- Murphy, K. M./ Welch, F.** (1990): Empirical age-earnings profiles, in: Journal of Labor Economics 8 (2), S. 202–229
- Prigge, M./ Liebers, F./ Köhr, M./ Latza, U./ Pfeiffer, N./ Blettner, M./ Letzel, S.** (2014): Codierung der Tätigkeitsangaben im Basiskollektiv der Gutenberg-Gesundheitsstudie unter Anwendung der Klassifikation der Berufe KldB 2010—Darstellung des Vorgehens und der Datenqualität, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68 (3), S. 153-162
- Pusch, T.** (2018): Bilanz des gesetzlichen Mindestlohns: deutliche Lohnerhöhungen, aber auch viele Umgehungen, in: Wirtschaftsdienst 98 (4), S. 252-259
- Pusch, T./ Tobsch, V./ Schmidt, T./ Santoro, C.** (2021): Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Haushaltsnettoeinkommen und den Bezug bedarfsgeprüfter Transferleistungen, in: WSI-Mitteilungen 74 (2), S. 116–126
- Schulzen, T.** (2020): Tarifpolitischer Jahresbericht 2019: Anhaltende Lohndynamik und neue tarifliche Wahlmodelle, in: WSI-Mitteilungen 73 (2), S. 130–139
- Schulzen, T.** (2021): Tarifpolitischer Jahresbericht 2020: Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, in: WSI-Mitteilungen 74 (2), S. 140–150
- Schulzen, T./ Bispinck, R./ Lübker, M.** (2021): Tarifverträge und Tariffucht in Thüringen, WSI Study Nr. 26, Düsseldorf
- Schulzen, T./ Lübker, M.** (2020). WSI-Mindestlohnbericht 2020: Europäische Mindestlohninitiative vor dem Durchbruch?, in: WSI-Mitteilungen 73 (2), S. 119–129
- Schulzen, T./ Pusch, T.** (2019): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen und Perspektiven. Wirtschaftsdienst, 99 (5), S. 335–339
- SPD** (2021): Das Zukunftsprogramm der SPD. Wofür wir stehen. Was uns antreibt. Wonach wir streben. Aufrufbar unter: <https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Programm/SPD-Zukunftsprogramm.pdf>
- van Bastelaer, A./ Lemaître, G./ Marianna, G.** (1997): The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22, Paris
- Weinkopf, C./ Kalina, T.** (2020): Der gesetzliche Mindestlohn und Arbeitnehmerschutz. Forschungsbericht 561, BMAS, Berlin
- Zimmer, R.** (2018): Das Recht auf ein existenzsicherndes Einkommen als Bestandteil des Unionsrechts?, in: Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht 4/2018, S. 151–156

Anhang 1: Logistische Regression zur Vorhersage der Betroffenheit von Löhnen unter 12 Euro nach sozio-demographischen Merkmalen

	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z
Geschlecht (Referenz: Männer)				
Frauen	2,07	0,04	34,65	0,000
Teilzeit-Status (Referenz: Vollzeit)				
Teilzeit	1,71	0,04	20,78	0,000
Arbeitsvertrag (Referenz: unbefristet)				
befristet	1,64	0,04	19,86	0,000
Tarifbindung des Arbeitgebers (Referenz: mit Tarifbindung)				
ohne Tarifbindung	1,61	0,03	22,00	0,000
Betriebsgröße (Referenz 100-500 Beschäftigte)				
unter 100 Beschäftigte	2,02	0,05	30,60	0,000
über 500 Beschäftigte	0,65	0,02	-12,23	0,000
Anforderungsniveau nach KldB 2010 (Referenz: 3 komplexe Spezialistentätigkeiten)				
1 Helfer-/Anlern Tätigkeiten	8,33	0,41	42,80	0,000
2 fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	3,89	0,12	44,68	0,000
4 hoch komplexe Tätigkeiten	0,27	0,01	-24,69	0,000
Berufsbereich nach KldB 2010 (Referenz: 2 Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung)				
1 Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	2,51	0,20	11,70	0,000
3 Bau, Vermessung und Gebäudetechnik	0,85	0,04	-3,07	0,002
4 Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	0,29	0,02	-22,00	0,000
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	1,84	0,06	17,52	0,000
6 Kaufm. Dienstleistungen, Handel und Vertrieb, etc.	2,01	0,05	26,08	0,000
7 Unternehmensorganisation, Recht und Verwaltung	0,56	0,02	-19,70	0,000
8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	0,67	0,02	-11,60	0,000
9 weitere Wissenschaften/Kultur	0,57	0,03	-9,88	0,000
Bundesland (Referenz: Baden-Württemberg)				
Bayern	1,27	0,04	6,92	0,000
Berlin	1,88	0,09	13,58	0,000
Brandenburg	4,43	0,24	26,91	0,000
Bremen	1,55	0,13	5,27	0,000
Hamburg	1,05	0,06	0,76	0,445
Hessen	1,49	0,06	9,48	0,000
Mecklenburg-Vorpommern	4,61	0,30	23,79	0,000
Niedersachsen	2,08	0,07	20,37	0,000
Nordrhein-Westfalen	1,49	0,05	12,33	0,000
Rheinland-Pfalz	1,64	0,08	10,29	0,000
Saarland	1,80	0,16	6,47	0,000
Sachsen	5,14	0,21	39,50	0,000
Sachsen-Anhalt	5,62	0,31	31,71	0,000
Schleswig-Holstein	1,99	0,10	13,30	0,000
Thüringen	5,16	0,27	30,86	0,000
Fallzahl N = 196.713, pseudo R ² : 0,2730, $\chi^2 = 34.429,1$, $p < 0,0001$				

Anmerkung: Ausgewiesen sind die Chancenverhältnisse. Die abhängige Variable nimmt den Wert 1 an, wenn ein/e Beschäftigte/r weniger als 12 Euro brutto pro Stunde verdient. Löhne aus 2019 und 2020 wurden auf das Jahr 2021 fortgeschrieben. Nicht tabellarisch ausgewiesen ist die Konstante und die Kontrollvariable Berufserfahrung (siehe Fußnote 5).
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Anhang 2: Logistische Regression zur Vorhersage der Betroffenheit von Löhnen unter 12 Euro nach Einzelberufen

	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z
Helfer/in in der Küche	54,85	11,49	19,11	0,000
Friseur/in	45,02	8,51	20,14	0,000
Bäckereifachverkäufer/in	35,47	4,81	26,30	0,000
Florist/in	32,03	6,09	18,23	0,000
Reinigungskraft in Privathaushalten	25,78	5,05	16,60	0,000
Helfer/in im Verkauf	25,59	4,67	17,76	0,000
Kellner/in	21,24	3,22	20,19	0,000
Beikoch/-köchin	19,67	4,07	14,41	0,000
Restaurantfachmann/-frau	19,44	3,40	16,99	0,000
Gebäudereiniger/in	15,18	2,20	18,78	0,000
Hotelfachmann/-frau	13,11	1,30	26,05	0,000
Verkäufer/in im Einzelhandel	12,39	0,89	35,08	0,000
Kassierer/in im Einzelhandel	12,15	1,13	26,73	0,000
Buchhändler/in	11,91	2,60	11,36	0,000
Fleischereifachverkäufer/in	9,75	1,14	19,50	0,000
Koch/Köchin	9,35	0,80	26,21	0,000
Fleischer/in (Verkauf)	9,21	1,68	12,20	0,000
Callcenteragent/in	9,18	1,31	15,49	0,000
Auslieferungsfahrer/in	8,28	1,13	15,47	0,000
Fahrer/in	7,93	1,09	15,14	0,000
Alltagsbegleiter/in	7,24	1,46	9,80	0,000
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	7,05	0,50	27,39	0,000
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	6,97	0,83	16,23	0,000
Helfer/in in Produktion und Fertigung	6,89	1,50	8,89	0,000
Gärtner/in	6,86	1,29	10,22	0,000
Bäcker/in	6,83	1,23	10,69	0,000
Altenpflegehelfer/in	6,52	0,70	17,49	0,000
Berufskraftfahrer/in (Güterverkehr)	6,22	0,54	21,20	0,000
Empfangsmitarbeiter/in (Hotel)	6,08	0,73	15,09	0,000
Lagerarbeiter/in	5,75	0,59	17,14	0,000
Rechtsanwaltsgehilfe/-gehilfin	5,63	1,23	7,88	0,000
Hausmeister/in	5,46	0,83	11,17	0,000
Fachverkäufer/in für Foto/Video	5,20	1,16	7,38	0,000
Montierer/in	5,18	1,05	8,10	0,000
Arzthelfer/in	5,06	0,72	11,47	0,000
Gabelstaplerfahrer/in	4,91	0,83	9,40	0,000
Kfz-Mechaniker/in	4,77	0,49	15,12	0,000
Büroassistent/in	4,73	0,84	8,70	0,000
Zahnmedizinische/r Fachassistent/in	4,68	1,07	6,72	0,000
Kfz-Mechatroniker/in	4,14	0,33	18,10	0,000
Reisebüromitarbeiter/in	4,05	1,01	5,63	0,000
Datenerfasser/in	4,03	0,82	6,87	0,000
Rechtsanwaltsfachangestellte/r	4,02	0,47	11,93	0,000
Augenoptiker/in	3,99	0,96	5,76	0,000
Medizinische/r Fachangestellte/r	3,76	0,64	7,75	0,000
Zahntechniker/in	3,67	0,51	9,26	0,000

Fortsetzung Tabelle Anhang 2

	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z
Bürokaufmann/-frau	3,42	0,24	17,16	0,000
Landschaftsgärtner/in	3,29	0,68	5,75	0,000
Tischler/in	3,25	0,43	8,97	0,000
Tourismuskaufmann/-frau	3,18	0,64	5,73	0,000
...				
Industriekaufmann/-frau	1,00		(Referenzkategorie)	
...				
Fallzahl N = 185.971, pseudo R ² : 0,2678, $\chi^2 = 33161,5$, $p < 0,0001$				

Anmerkung: Ausgewiesen sind die Chancenverhältnisse für die 50 Berufe mit den höchsten Chancenverhältnissen. Referenzkategorie ist der Beruf Industriekaufmann/-frau. Nur Einzelberufe mit mindestens 100 Befragten; alle anderen Berufsangaben wurden vergrößert und sind nicht tabellarisch ausgewiesen. Die abhängige Variable nimmt den Wert 1 an, wenn ein/e Beschäftigte/r weniger als 12 Euro brutto pro Stunde verdient. Löhne aus 2019 und 2020 wurden auf das Jahr 2021 fortgeschrieben. Nicht tabellarisch ausgewiesen ist die Konstante und die Kontrollvariable Berufserfahrung (siehe Fußnote 5).
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

AUTOR

Dr. Malte Lübker
Referat Tarif- und Einkommensanalysen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
malte-luebker@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de
ISSN 2366-9527
Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE