SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Löhne und Lohnstruktur

Klosterhuber, Wolfram; Ellguth, Peter; Bossler, Mario; Trübswetter, Parvati; Bruckmeier, Kerstin; Gürtzgen, Nicole; Fuchs, Michaela; Trappmann, Mark; Eberle, Johanna; Kohaut, Susanne; Romiti, Agnese; Sperber, Carina; Berge, Philipp vom

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Klosterhuber, W., Ellguth, P., Bossler, M., Trübswetter, P., Bruckmeier, K., Gürtzgen, N., ... Berge, P. v. (2017). Löhne und Lohnstruktur. In J. Möller, & U. Walwei (Hrsg.), *Arbeitsmarkt kompakt* (S. 70-89). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. https://doi.org/10.3278/300936w070

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

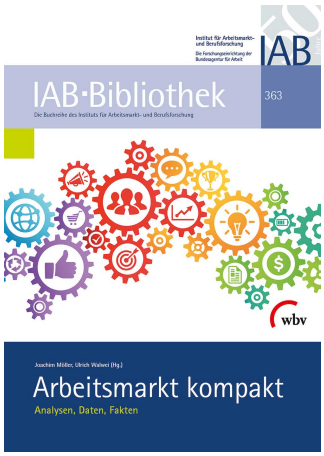
Terms of use:
This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64423-8

wbv Publikation



Kapitel E

Löhne und Lohnstruktur

von: vom Berge, Philipp; Bossler, Mario; Bruckmeier, Kerstin; Eberle, Johanna; Ellguth, Peter; Fuchs, Michaela; Gürtzgen, Nicole; Klosterhuber, Wolfram; Kohaut, Susanne; Romiti, Agnese; Sperber, Carina; Trappmann, Mark; Trübswetter, Parvati

DOI: 10.3278/300936w070

Erscheinungsjahr: 2017
Seiten 70 - 89

Schlagworte: Arbeits- und Industriesoziologie, Arbeitsmarkt, Aufstocker, Lohnstruktur, Löhne, Migranten, Mindestlohn, Tarifbindung

E Löhne und Lohnstruktur

E.I Einführung und Resümee
(Nicole Gürtzgen)

E.II Löhne von Aufstockern
(Kerstin Bruckmeier, Carina Sperber und Mark Trappmann)

E.III Einstiegslöhne von Migranten
(Agnese Romiti und Parvati Trübswetter)

E.IV Regionale Lohnstrukturen
(Michaela Fuchs)

E.V Die Entwicklung der Tarifbindung
(Peter Ellguth und Susanne Kohaut)

E.VI Der deutsche Arbeitsmarkt nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns
(Philipp vom Berge, Mario Bossler, Johanna Eberle, Nicole Gürtzgen und Wolfram Klosterhuber)

Interview mit IAB-Direktor Joachim Möller über die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt

Literatur zu Kapitel E

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:

Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Zitiervorschlag
vom Berge, P./Bossler, M./Bruckmeier, K. u.a.: Kapitel E. Löhne und Lohnstruktur. In: Möller, J./Walwei, U. (Hg.): Arbeitsmarkt kompakt. S. 70-89, Bielefeld 2017. DOI: 10.3278/300936w070

wbv
WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

Kapitel E
Löhne und Lohnstruktur

I. Einführung und Resümee

Nicole Gürtzgen

Der in den 1980er Jahren einsetzende Anstieg der Lohnungleichheit in Deutschland war lange Zeit nur dem überproportionalen Zuwachs der höheren Löhne geschuldet. Am unteren Ende der Lohnverteilung war eine erhebliche Zunahme der Ungleichheit seit Mitte der 1990er Jahre zu beobachten (Dustmann et al. 2009; Fuchs-Schündeln et al. 2010). In der Folge verschärfte sich die Lohnungleichheit in den 2000er Jahren weiter – und zwar in einem noch schnelleren Tempo als zuvor (Gernandt/Pfeiffer 2007). Aktuelle Befunde des IAB weisen darauf hin, dass der Anstieg der Ungleichheit in Westdeutschland erst seit etwa 2011 zum Erliegen gekommen ist. In Ostdeutschland ist seit 2011 sogar ein moderater Rückgang der Lohnungleichheit zu verzeichnen (Möller 2016).

In der öffentlichen Debatte hat vor allem die gestiegene Ungleichheit am unteren Ende der Lohnverteilung Aufmerksamkeit erregt, da diese mit einem expandierenden Niedriglohnsektor und sinkenden Reallöhnen für Geringverdiener einherging. Die Ausweitung des Niedriglohnsektors gilt unter verteilungspolitischen Gesichtspunkten aus verschiedenen Gründen als problematisch. So ging die Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung mit einer sinkenden Lohnmobilität einher – also mit geminderten Chancen von Geringverdienern, ihre relative Stellung im Lohngefüge zu verbessern. Während die Lohnmobilität in Westdeutschland seit Ende der 1990er Jahre bis Ende der 2000er Jahre rückläufig war, ist sie in Ostdeutschland bereits seit Anfang der 1990er Jahre erheblich gesunken (Riphahn/Schnitzlein 2016). Im Ergebnis verfestigte sich die Niedriglohnbeschäftigung, zumindest bis zum Ende der erste Dekade der 2000er Jahre (Rhein et al. 2005; Aretz/Gürtzgen 2012; Aretz 2013).

Angesichts der oben skizzierten Entwicklungen befasst sich dieses Kapitel mit verschiedenen Aspekten der Entwicklung von Löhnen und Lohnstrukturen sowie ihrer institutionellen Determinanten in Deutschland. So widmen sich die Abschnitte E.II bis E.IV den Segmenten des deutschen Arbeitsmarkts, die von niedriger Entlohnung besonders betroffen sind. Die Abschnitte E.V und E.VI beleuchten schließlich zentrale institutionelle Determinanten der Lohnungleichheit: das Ausmaß der Tarifbindung sowie die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns.

Eine Gruppe niedrig entlohnter Beschäftigter, die in der öffentlichen Diskussion sehr präsent ist, umfasst die sogenannten Aufstocker. Dies sind Personen, die gleichzeitig Leistungen der Grundsicherung und Erwerbseinkommen beziehen. Die Zahl der Aufstocker ist in den letzten Jahren nahezu unverändert geblieben und sank nach der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns nur geringfügig. Im Jahre 2015 galt dies für rund 1,24 Millionen Menschen oder knapp 30 Prozent aller erwerbsfähigen Grundsicherungsbezieher. Neben geringen Arbeitszeiten sind auch niedrige Stundenlöhne ein Grund dafür, warum die Abhängigkeit von der Grundsicherung nicht überwunden werden kann. Vor diesem Hintergrund beleuchtet Abschnitt E.II die Lohnverteilung unter erwerbstätigen Leistungsbeziehern und geht der Frage nach, in welchem Ausmaß Aufstocker auch nach der Einführung des Mindestlohns noch von niedrigen Löhnen betroffen sind.

Eine weitere Gruppe von Beschäftigten, die überproportional häufig und zumeist über einen längeren Zeitraum hinweg niedrig entlohnt wird, umfasst Personen mit Migrationshintergrund (Aretz/Gürtzgen 2012). Der Arbeitsmarktzugang von Migranten wird zum Zeitpunkt ihrer Zuwanderung nach Deutschland oft erschwert durch mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache sowie der institutionellen Gegebenheiten und der sozialen Normen in Deutschland. Entsprechend gering ist das Lohnniveau bei der ersten Beschäftigung und entsprechend groß ist der Lohnabstand zur deutschen Bevölkerung (Abschnitt E.III). Dabei fallen insbesondere die Lohnabschläge für Migranten mit abgeschlossener Berufsausbildung zunächst vergleichsweise groß aus. Weiterhin nehmen die Lohnabschläge mit steigendem Alter zu, was möglicherweise auf eine Entwertung von im Ausland erworbenen Berufserfahrungen hindeutet.

Das Ausmaß von Niedriglohnbeschäftigung unterscheidet sich auch zwischen unterschiedlichen Regionen deutlich (Abschnitt E.IV). So variieren die Durchschnittslöhne sowohl innerhalb West- und Ostdeutschlands, vor allem aber zwischen beiden Landesteilen beträchtlich. Und obwohl die Nominallöhne in Ostdeutschland seit 1993 stärker gewachsen sind als in Westdeutschland, geht die Angleichung nur sehr

langsam voran. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Konvergenz eher zwischen den ost- und westdeutschen Regionen mit einem niedrigen Lohnniveau stattfindet.

Die Abschnitte E.V und E.VI beschäftigen sich mit zwei Regelungsfeldern des deutschen Arbeitsmarkts, die für die Lohnungleichheit am unteren Rand der Verteilung von zentraler Bedeutung sind. Abschnitt E.V beleuchtet zunächst die Entwicklung der Tarifbindung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Im Rahmen des Tarifvertragssystems nehmen überbetriebliche Verbands- oder Flächentarifverträge die dominierende Rolle bei der Regelung von Arbeitsbedingungen und Entgelten ein. Sie werden meist für Regionen und Branchen ausgehandelt und sorgen dort für einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten. Über ihre formale Geltung hinaus sind Branchentarifverträge ebenso für die Aushandlung von Firmentarifverträgen sowie teilweise für nicht tarifgebundene Betriebe von Bedeutung. Abschnitt E.V macht deutlich, dass die Branchentarifbindung durch einen zeitweise dramatischen Rückgang ihrer Reichweite geprägt ist. Auch wenn sich dieser Prozess in den letzten Jahren verlangsamt hat, ist der Anteil von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben stetig angestiegen.

Zu der Frage, in welchem Ausmaß die Erosion der Tarifbindung zum Anstieg der Lohnungleichheit beigetragen hat, gibt es bislang keine einheitlichen Befunde (vgl. Dustmann et al. 2009; Antonczyk et al. 2010). Dessen ungeachtet war der Rückgang der Tarifbindung eines der Hauptmotive für die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns zum 1. Januar 2015. Dabei konzentrierte sich die wirtschaftspolitische Diskussion um den Mindestlohn im Wesentlichen auf die Entwicklung der Löhne sowie auf mögliche Beschäftigungswirkungen. Während Befürworter vor allem eine Reduzierung der Lohnungleichheit erhoffen, betonen Gegner vorwiegend das Risiko von Arbeitsplatzverlusten. Neben möglichen Beschäftigungsverlusten sind jedoch auch andere betriebliche Anpassungsreaktionen möglich. Denkbar sind etwa eine Verdichtung der Arbeit sowie geänderte Anforderungen an die Beschäftigten – und gegebenenfalls ein entsprechend restriktiveres Einstellungsverhalten der Arbeitgeber. Der in Abschnitt E.VI enthaltene Schwerpunkt präsentiert erste beschreibende Ergebnisse zur Reichweite des Mindestlohns sowie zur Entwicklung der Beschäftigung sowie Änderungen im betrieblichen Einstellungsverhalten nach der Mindestlohneinführung. Die Ergebnisse zeigen, dass der Mindestlohn das Lohngefüge in den neuen Bundesländern wesentlich stärker verändert hat als in den alten Bundesländern. Zudem dokumentiert Abschnitt E.VI deutliche Beschäftigungsverschiebungen nach der Mindestlohneinführung. So steht einem deutlichen Rückgang der geringfügigen Beschäftigung eine anhaltend positive Entwicklung der Gesamtbeschäftigung gegenüber. Demnach ist etwa die Hälfte der verloren gegangenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt worden. Insgesamt legen diese deskriptiven Befunde keine unmittelbaren Netto-Beschäftigungseinbußen nach der Mindestlohneinführung nahe.

Bei der Interpretation all dieser Ergebnisse ist zu beachten, dass die Ergebnisse rein deskriptiv sind und möglicherweise etwas komplexere kausale Zusammenhänge außer Acht lassen. So kann z. B. nicht ausgeschlossen werden, dass die positive Entwicklung der Gesamtbeschäftigung konjunkturbedingt ist und ohne Mindestlohneinführung möglicherweise noch positiver ausgefallen wäre. Betrachtet man das Einstellungsverhalten von Betrieben nach der Mindestlohneinführung, so zeigt sich, dass die Personalsuche mit der Einführung des Mindestlohns aufgrund höherer Anforderungen an die Bewerber schwieriger wurde. So gibt es Hinweise dafür, dass die Zahl der geeigneten Bewerber bei Neueinstellungen auf Stellen, für die der Mindestlohn gezahlt wird, gesunken ist – während sie im übrigen Niedriglohnsektor in etwa konstant geblieben ist. Ebenso hat sich die Dauer der Personalsuche im Mindestlohnbereich fast verdoppelt. Auch wenn diese Ergebnisse selbst beschreibender Natur sind, liefern sie dennoch einen möglichen Hinweis auf eine veränderte Arbeitsmarktdynamik und darauf, dass sich die Beschäftigung ohne den Mindestlohn unter Umständen noch positiver entwickelt hätte. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass eine gesicherte Bewertung der Wirkungen des Mindestlohns an Grenzen stößt, weil die Auswirkungen des Mindestlohns nur bedingt von anderen gesamtwirtschaftlichen Einflüssen getrennt werden können.

II. Löhne von Aufstockern

Kerstin Bruckmeier, Carina Sperber und Mark Trappmann

Arbeitslosengeld-II-Empfänger dürfen innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Grenzen parallel zum Bezug von Grundsicherungsleistungen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Im Durchschnitt der letzten Jahre machten davon rund 1,3 Millionen Menschen oder knapp 30 Prozent aller erwerbsfähigen Grundsicherungsbezieher Gebrauch (vgl. **Tabelle E1**). Diese sogenannten Aufstocker erzielen zwar ein Erwerbseinkommen, können jedoch ihren Lebensunterhalt – und gegebenenfalls den ihrer Familien – davon alleine nicht bestreiten.

Geringfügige Beschäftigung ist unter Aufstockern weit verbreitet

Für die anhaltende Bedürftigkeit von Aufstockern gibt es zwei wesentliche Ursachen. Bei größeren Familien reicht selbst das Einkommen aus einer Vollzeittätigkeit nicht immer aus, das soziokulturelle Existenzminimum zu bestreiten. Bei kleineren Haushalten führen häufig kurze Arbeitszeiten zum Verbleib im Leistungsbezug. Tatsächlich ist der Erwerbsumfang der Aufstocker im Durchschnitt nicht sehr groß: Im Jahr 2015 gingen 38 Prozent der abhängig beschäftigten Grundsicherungsempfänger lediglich einer geringfügigen Beschäftigung nach (vgl. **Tabelle E1**). Ihnen gelingt – wenn auch nur in geringen Umfang – die Integration in den Arbeitsmarkt und sie können ihre Hilfebedürftigkeit zumindest teilweise reduzieren. Ein Verlassen der Bedürftigkeit ist damit in der Regel allerdings nicht möglich. Geringfügig beschäftigte Leistungsbezieher sind daher im Vergleich zu geringfügig Beschäftigten außerhalb der Grundsicherung häufiger auf der Suche nach einer Arbeitsstelle mit höherem Verdienst beziehungsweise einer höheren Arbeitszeit. Etwa die Hälfte sucht nach einer anderen oder zusätzlichen Tätigkeit (Bruckmeier et al. 2015). Tatsächlich kann eine geringfügige Beschäftigung auch die individuellen Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhöhen (Lietzmann et al. 2016). Andererseits stehen der Ausweitung der Arbeitszeit bei aufstockenden Minijobbern und Teilzeitbeschäftigten häufig gesundheitliche Einschränkungen oder die Aufgabe der Kinderbetreuung beziehungsweise der Pflege von Angehörigen entgegen (Dietz et al. 2009).

„Aufstocker sind überwiegend im Niedriglohnsektor beschäftigt."

Neben geringen Arbeitszeiten sind auch niedrige Verdienste ein Grund dafür, dass der Sprung aus Hartz IV nicht gelingt. Im Jahr 2015 verdienten Aufstocker im Durchschnitt 9,04 Euro – in Westdeutschland 9,37 Euro und in Ost-

Tabelle E1: Leistungsbezieher in der Grundsicherung, 2010 bis 2015

Jahr	Erwerbsfähige Leistungsbezieher	Erwerbstätige Leistungsbezieher		davon			
				Abhängig Beschäftigte			Selbständige
				insgesamt	ausschließlich geringfügig Beschäftigte		
	in Tsd.	in Tsd.	in Prozent	in Tsd.	in Tsd.	in Prozent	in Tsd.
2010	4.838	1.377	28	1.268	530	42	117
2011	4.565	1.351	30	1.241	516	42	118
2012	4.403	1.322	30	1.212	492	41	119
2013	4.390	1.307	30	1.197	487	41	120
2014	4.354	1.292	30	1.184	479	40	118
2015	4.327	1.236	29	1.128	429	38	117

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Aktuelle Daten aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II, Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern – Daten nach einer Wartezeit von drei Monaten, Nürnberg, September 2016.

deutschland 8,04 Euro. Nachdem die Niedriglohnschwelle in diesem Jahr bei 10,38 Euro lag, war und ist also die Mehrheit der Aufstocker im Niedriglohnbereich tätig. Im Vergleich dazu lag der durchschnittliche Stundenlohn abhängiger Erwerbstätiger außerhalb der Grundsicherung bei knapp 18 Euro (Westdeutschland: 18,51 Euro; Ostdeutschland: 15,41 Euro). Unter 8,50 Euro verdienten circa 41 Prozent aller Aufstocker (vgl. **Tabelle E2**). Während das bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Grundsicherungsbeziehern auf etwa jeden Dritten zutraf, waren es bei den Minijobbern mehr als die Hälfte.[1]

Die Entlohnung variiert zwischen den verschiedenen Haushaltstypen deutlich. Da sich die Bedürftigkeit aus der Kombination von Arbeitszeit, Entlohnung und Haushaltsgröße ergibt, weisen alleinstehende Aufstocker erwartungsgemäß die niedrigsten Stundenverdienste auf, über 80 Prozent verdienen unter zehn Euro die Stunde. Bei höheren Verdiensten scheitert die Überwindung der Bedürftigkeit häufiger an der Größe der Bedarfsgemeinschaft. So verdienen immerhin 44 Prozent der alleinerziehenden Aufstocker über zehn Euro pro Stunde, bei Paaren ohne Kinder sind es 32 Prozent. Während Alleinerziehende – verglichen mit anderen Aufstockern – relativ gut qualifiziert sind, sind es bei den anderen Haushaltstypen nicht zuletzt fehlende formale Bildungsabschlüsse, welche die Verdienstperspektiven schmälern (Bruckmeier et al. 2013).

Tabelle E2: Brutto-Stundenlöhne von Aufstockern nach Typ der Bedarfsgemeinschaft, 2015

	Brutto-Stundenlohn (Durchschnitt in Euro)	Anteile			
		unter 8,50 Euro	8,50–10 Euro	10–12 Euro	>12 Euro
Alle Aufstocker	9,04	0,41	0,32	0,18	0,10
Alleinstehend	8,40	0,49	0,32	0,14	0,05
Alleinerziehend	9,87	0,28	0,29	0,29	0,15
Paar ohne Kind	9,73	0,34	0,35	0,21	0,11
Paar mit Kind	8,83	0,45	0,33	0,13	0,09
Abhängig Beschäftigte ohne Aufstocker	17,96	0,07	0,09	0,10	0,74

Quelle: Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS), Welle 9, 2015.

1 In welchem Ausmaß Verdienste unterhalb des seit 2015 geltenden allgemeinen Mindestlohns von 8,50 Euro auf die Nichtbeachtung des Gesetzes zurückgehen, kann anhand der Befragungsdaten des „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung" (PASS) nicht festgestellt werden. Zum einen können die anhand der Angaben der Befragten berechneten Stundenlöhne, z. B. aufgrund von Unterschieden bei der Berücksichtigung von Sonderzahlungen oder der Arbeitszeit, nicht direkt mit den gesetzlich relevanten Stundenlöhnen verglichen werden. Zum anderen enthalten die Befragungsangaben Messfehler, die aber grundsätzlich in beide Richtungen gehen können. Schließlich gibt es Personengruppen, die vom Mindestlohn im Jahr 2015 übergangsweise nicht betroffen waren, u. a. Langzeitarbeitslose, Jugendliche unter 18 Jahren und Branchen mit tarifvertraglich vereinbarten Löhnen unterhalb von 8,50 Euro. Von den Aufstockern mit Stundenlohnangaben unterhalb des Mindestlohns könnten insgesamt 63 Prozent unter eine solche Ausnahme- bzw. Übergangsregelung fallen. Auffällig ist, dass in den Monaten Februar und März noch 48 Prozent der Befragten einen Lohn unter 8,50 Euro berichten, während es in den Monaten April bis September nur noch 32 Prozent sind. Das könnte darauf hindeuten, dass Lohnanpassungen teilweise verspätet vollzogen wurden.

III. Einstiegslöhne von Migranten

Agnese Romiti und Parvati Trübswetter

Zuwanderer, die bald nach ihrer Einwanderung nach Deutschland zu arbeiten beginnen, verdienen anfangs in der Regel deutlich weniger als Deutsche. Die Löhne gleichen sich erst im Laufe der Zeit an.

Gründe für Lohnunterschiede zwischen Migranten und Einheimischen sind vielfältig

Die unterschiedlichen Einstiegslöhne hängen zunächst von einer Reihe von messbaren Faktoren ab wie unzureichenden Sprachkenntnissen und fehlenden Bildungs- oder Berufsabschlüssen. Weniger leicht messbar ist, inwieweit die im Ausland erworbenen Berufserfahrungen und -abschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwertbar sind. So ist denkbar, dass im Entsendeland andere Arbeitsmittel eingesetzt oder die Produktionsprozesse anders organisiert sind.

Auch fehlt bei ausländischen Abschlüssen die Signalwirkung für deutsche Arbeitgeber, weil diese die Leistungen der Bewerber nicht aufgrund eines Zertifikats – wie bei deutschen Abschlüssen – einschätzen können. Zuwanderer können diesen Nachteil teilweise durch einen niedrigeren Einstiegslohn ausgleichen, sodass der Arbeitgeber gleichsam Zeit gewinnt und die Qualifikation des Bewerbers anschließend besser einschätzen – und den Lohn dann gegebenenfalls entsprechend anpassen – kann. Bei reglementierten Berufen (etwa im Handwerk) kommt hinzu, dass die Anerkennung von Abschlüssen zwingend ist, damit Zuwanderer diese Berufe hierzulande überhaupt ausüben dürfen.

Tabelle E3: Lohnniveau von Zuwanderern relativ zum Lohn von vergleichbaren deutschen Beschäftigten (nach Geschlecht und Qualifikation)

	Relativer Lohn von Migranten
Gesamt	70 %
Frauen	66 %
Männer	74 %
Mit Hochschulabschluss	85 %
Mit Berufsausbildung	60 %
Unqualifiziert	85 %

Quelle: Eigene Schätzung mit Daten der IAB-SOEP Migrationsstichprobe-ADIAB, Welle 1 und 2, 2013 und 2014 und einer Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB).

Auch Entscheidungen der Zuwanderer, die sie aufgrund mangelnder Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt treffen, können zu Lohnabschlägen führen. Sie kennen den deutschen Arbeitsmarkt anfangs noch nicht und bewerben sich möglicherweise auf Stellen, die nicht auf ihr Profil passen. Diese Einstiegsprobleme werden verstärkt, wenn die im Ausland ausgestellten Zeugnisse für Arbeitgeber nur eingeschränkt aussagekräftig sind. Zuwanderer könnten deswegen tendenziell in Jobs eingestellt werden, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen.

Bisherige empirische Befunde zeigen, dass viele dieser Defizite mit zunehmender Aufenthaltsdauer durch den Erwerb von gastlandspezifischem Wissen (z. B. Sprache, Aus- und Weiterbildung, Berufserfahrung) und allgemein durch bessere Kenntnisse der dortigen sozialen und kulturellen Normen abgebaut werden (OECD 2008).

Die Höhe der relativen Lohnabschläge von Migranten hängt stark von individuellen Merkmalen ab

Die Bedingungen für einen Einstieg in den Arbeitsmarkt variieren bei Zugewanderten stark mit deren persönlichen Eigenschaften. Im Schnitt starten die Zuwanderer mit einem Lohnniveau, das bei 70 Prozent des Lohnniveaus vergleichbarer deutscher Beschäftigter liegt, wobei Männer mit 74 Prozent des Lohns deutscher Männer ein relativ höheres Einstiegsniveau haben als die zugewanderten Frauen, die im Mittel nur einen Einstiegslohn von 66 Prozent des Lohns deutscher Frauen erreichen.

Eine Analyse der relativen Einstiegslöhne nach Qualifikationsniveaus liefert Aufschluss über die Bedeutung des Ausbildungssystems in Deutschland. Während unqualifizierte Zuwanderer und solche mit Hochschulabschluss im Schnitt auf ein Lohnniveau von 85 Prozent der jeweiligen deutschen Vergleichsgruppe kommen, erreichen die Zuwanderer in der mittleren Qualifikationsgruppe nur 60 Prozent des Niveaus der deutschen Referenzgruppe. Da gerade diese Abschlüsse nicht zwischen Ländern vergleichbar sind, können die Zuwanderer offensichtlich ihre mittlere Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt zumindest anfangs nicht adäquat einsetzen. Bei reglementierten Berufen ist zusätzlich eine Anerkennung notwendig, um den gelernten Beruf ausüben zu können.

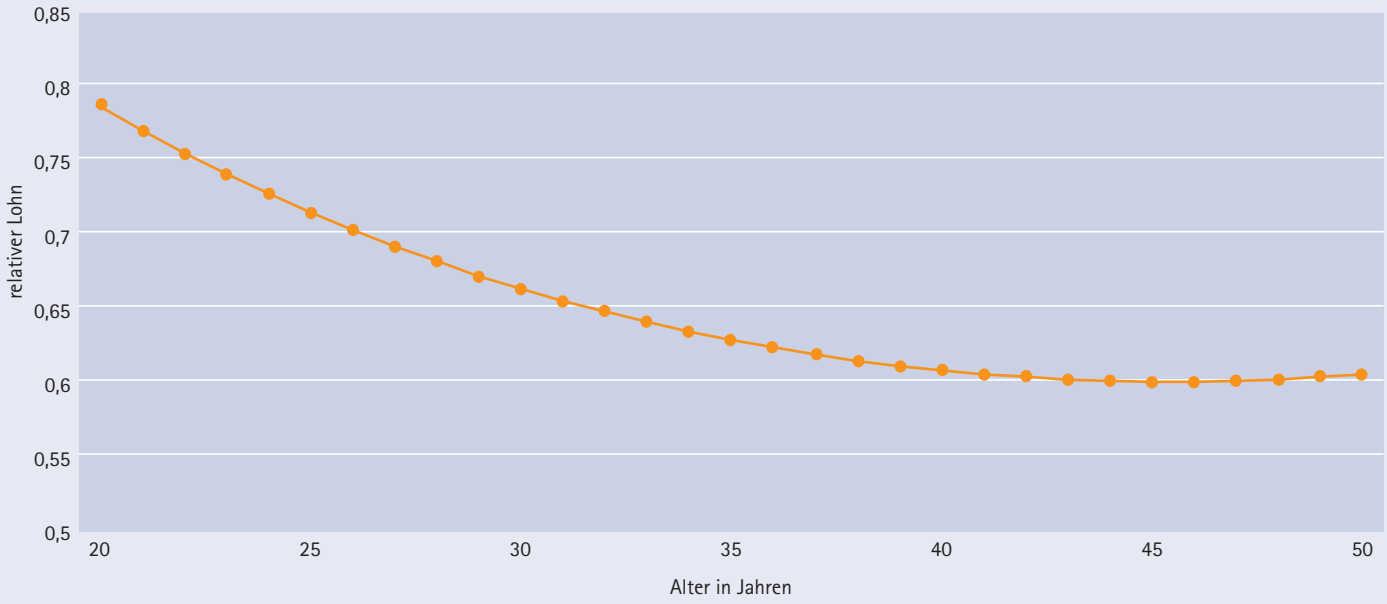
Unqualifizierte Zuwanderer haben wie bereits erwähnt deutlich geringere Abschläge beim Arbeitsmarkteinstieg

„Die Einstiegslöhne von Migranten liegen im Schnitt bei 70 Prozent des Lohnniveaus vergleichbarer deutscher Beschäftigter."

hinzunehmen. Neben institutionellen Hemmnissen ist eine mögliche Erklärung, dass Arbeitsgeber die Eignung der Bewerber bei unqualifizierten Tätigkeiten leichter feststellen können als bei Tätigkeiten, die einen Berufsausbildungsabschluss erfordern. Gleichwohl haben auch Migranten mit Hochschulabschluss etwas niedrigere Einstiegslöhne als einheimische Akademiker. Dies kann mit einer anfänglich schlechteren Passung der angenommenen Stelle, mit fehlenden Sprachkenntnissen oder kulturellen Unterschieden begründet werden.

Für die Entlohnung ist nicht nur ein möglicher Qualifikationsabschluss, sondern auch die bereits erworbene Berufserfahrung relevant. Inwieweit eine möglicherweise vorhandene Berufserfahrung aus dem Ausland beim Arbeitseinstieg berücksichtigt wird, zeigt sich in **Abbildung E1**. Daraus geht hervor, dass der relative Einstiegslohn mit steigendem Einstiegsalter sinkt. Das heißt, dass die vorhandene Berufserfahrung aus dem Ausland in Deutschland nicht voll anerkannt wird. Erreichen Zugewanderte mit 20 Jahren beim Einstieg in den Arbeitsmarkt im Schnitt noch knapp 80 Prozent der Lohnhöhe gleichaltriger Deutscher, so sinkt der relative Einstiegslohn in einem Alter von 30 Jahren bereits auf unter 65 Prozent. Zu beachten ist jedoch, dass ein Teil dieser Lohnunterschiede auf eine höhere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Einheimischen zurückgeführt werden kann, die im Regelfall auch mit höheren Löhnen einhergeht. Ab einem Alter von 40 Jahren ist kein weiteres Absinken des relativen Lohns mehr zu beobachten. Das dürfte im Wesentlichen daran liegen, dass der Lohnanstieg bei Einheimischen ab einem Alter von circa 40 Jahren deutlich abflacht.

Abbildung E1: Einstiegslöhne von Zuwanderern relativ zu Löhnen von Einheimischen nach Alter



Quelle: Eigene Schätzung mit Daten der IAB-SOEP Migrationsstichprobe-ADIAB, Welle 1 und 2, 2013 und 2014 und einer Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB).

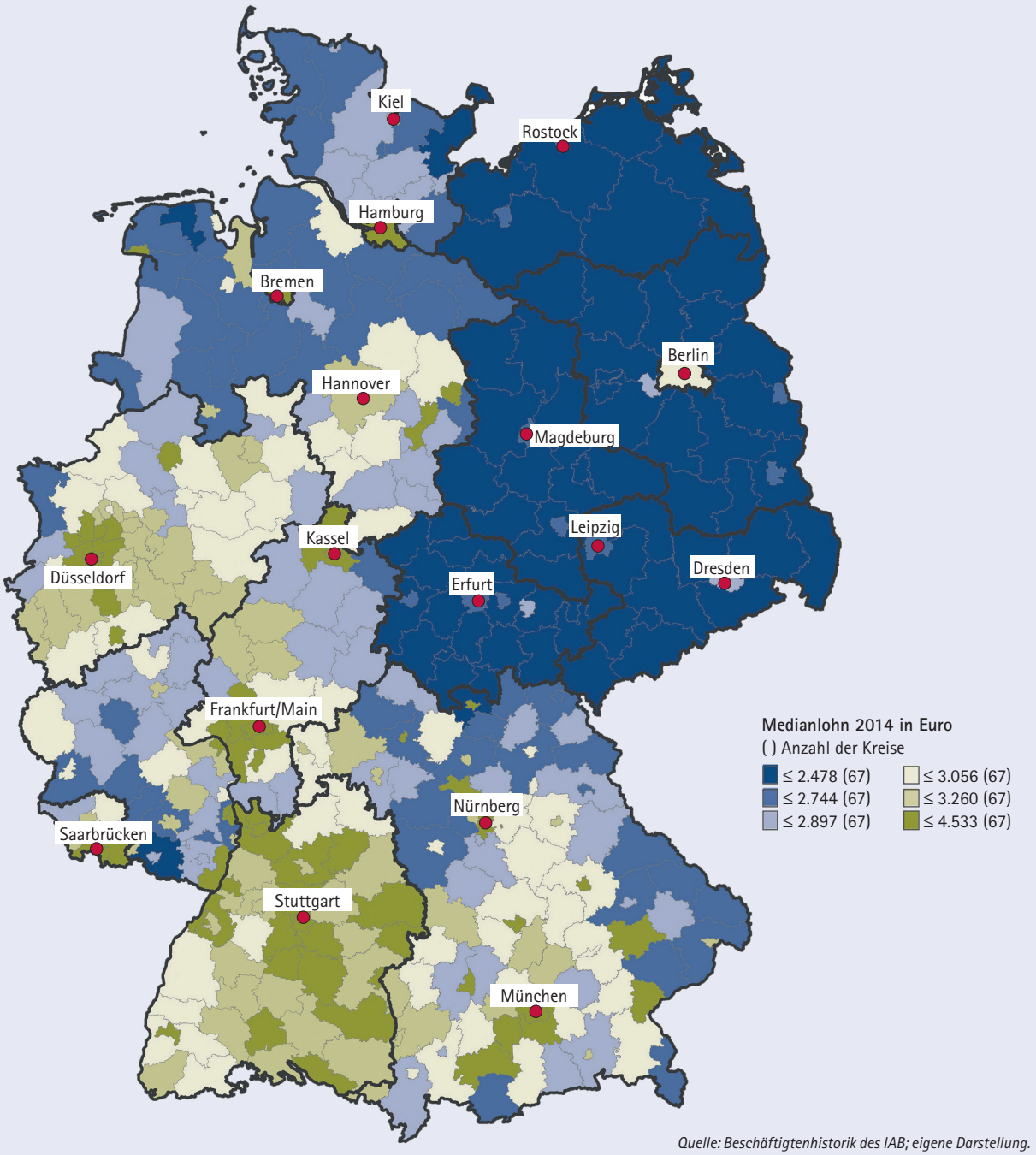
IV. Regionale Lohnstrukturen

Michaela Fuchs

Deutschlands Regionen unterscheiden sich stark in ihrer Wirtschaftskraft und in ihrer Arbeitsmarktverfassung. Daher ist auch die regionale Spannbreite zwischen den Löhnen sehr groß. Der Durchschnittslohn lag 2014 deutschlandweit bei 3.030 Euro (genauer gesagt der Median der nominalen Brutto-Monatslöhne der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende). Die eine Hälfte der Beschäftigten verdiente mehr als diesen Betrag, die andere Hälf-

Abbildung E2: Regionale Lohnhöhe, 2014

Nominales (Median-)Brutto-Monatsentgelt der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Darstellung.

te weniger. Die Spannweite reichte dabei von 1.926 Euro im Landkreis Vorpommern-Rügen bis zu 4.532 Euro in Wolfsburg (vgl. **Abbildung E2**). Damit überschreitet das regionale Lohnniveau in Wolfsburg den nationalen Wert um 50 Prozent, wohingegen der Lohn in Vorpommern-Rügen lediglich 64 Prozent des mittleren Lohns in Deutschland ausmacht.

Große Ost-West-Unterschiede

Das räumliche Muster ist stark von einem Ost-West-Gegensatz geprägt. In Ostdeutschland lag der Medianlohn 2014 mit 2.366 Euro bei nur 75 Prozent des Westwerts (3.171 Euro). Kein einziger ostdeutscher Kreis erreicht dabei den bundesdeutschen Durchschnittswert. Trotzdem verdienen vor allem die Menschen in den großen ostdeutschen Städten – zumindest nominal – mehr als in manchen ländlichen Gegenden Westdeutschlands. Ein solches Stadt-Land-Muster mit teils deutlich höheren Entgelten in den Städten ist in ganz Deutschland zu beobachten. Beispiele sind Hamburg, Bremen/Wesermarsch, Erlangen/Nürnberg, Jena, Dresden oder Schwerin und die jeweils angrenzenden Regionen.

Bestimmungsfaktoren der regionalen Lohnhöhe

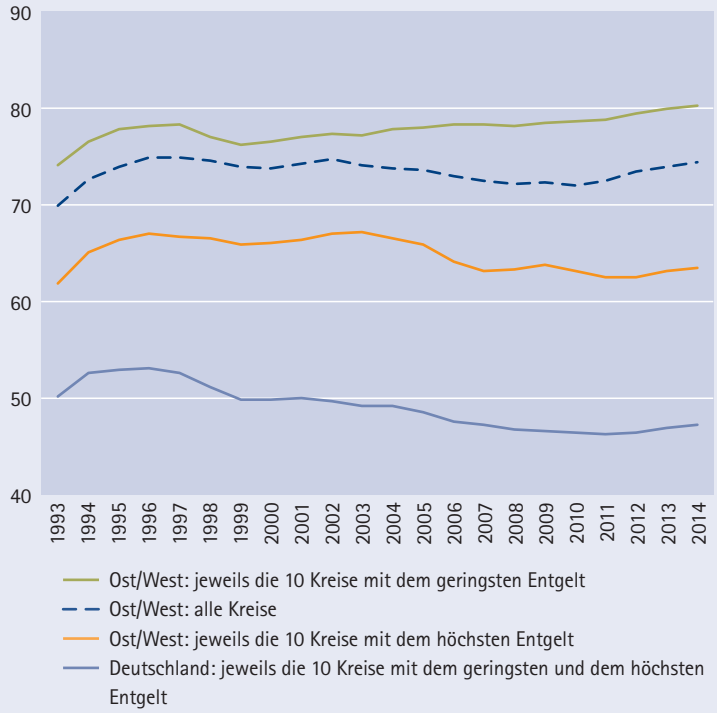
Die Gründe für die regionalen Lohnunterschiede sind vielfältig (Fuchs/Weyh 2014). So sind manche Regionen auf hochproduktive Exportbranchen wie den Fahrzeugbau oder die Chemie spezialisiert. Auch die Betriebsgrößenstruktur einer Region spielt eine Rolle, denn große Betriebe zahlen in der Regel höhere Löhne als kleine. Einen weiteren Einflussfaktor stellt das Ausmaß der Arbeitslosigkeit dar, welche das potenzielle Arbeitsangebot in einer Region beeinflusst. In Regionen mit vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit – wie vielerorts in Ostdeutschland – ist das Lohnniveau niedriger als in Regionen mit geringer Arbeitslosigkeit.

In den vergangenen 20 Jahren hat sich die regionale Lohnverteilung nur geringfügig verändert. Dies gilt insbesondere für den großen Gegensatz zwischen Ost- und Westdeutschland. Aus **Abbildung E3** geht hervor, dass die ostdeutschen Löhne im Jahr 1993 bei rund 70 Prozent des westdeutschen Lohnniveaus lagen (gestrichelte Linie). Diese Relation erhöhte sich bis 1996 auf 75 Prozent, was im Wesentlich auf hohe Tariflohnsteigerungen in Ostdeutschland zurückzuführen ist. Seitdem hat sich der Lohnabstand jedoch nicht weiter verringert.

Muster regionaler Lohnkonvergenz

Ein etwas differenzierteres Bild zeigt sich jedoch, wenn man jeweils die zehn Kreise in Ost- und Westdeutschland mit dem höchsten bzw. dem geringsten Entgelt miteinander vergleicht. Bei den einkommensschwächsten Kreisen lässt sich eine schwache, aber seit 1999 stetige Konvergenz zwischen beiden Landesteilen feststellen (grüne Linie). 2014 betrug der entsprechende Lohnabstand nur noch 20 Prozent – rund sechs Prozentpunkte weniger als 1993. Im Gegensatz dazu haben sich die zehn einkommensstärksten Kreise in Ostdeutschland bis 1996 den zehn einkommensstärksten Kreisen Westdeutschland angenähert, sind aber seit 2003 relativ wieder deutlich zurückgefallen (orange Linie). Dieses Auseinanderdriften kommt bei einer deutschlandweiten Gegenüberstellung der jeweils zehn Kreise mit dem höchsten und geringsten Entgelt noch deutlicher zum Vorschein (blaue Linie). Die Lohnunterschiede sind beträchtlich: Der Lohn in den zehn schwächsten Kreisen entsprach 2014 gerade einmal 47 Prozent des Lohns, der in den stärksten Kreisen gezahlt wurde – und damit nochmals sechs Prozentpunkte weniger als Mitte der 1990er Jahre. Weiterhin fällt die Persistenz unter den Hochlohnregionen auf. Acht von zehn Kreisen, die 2014 die Liste der Hochlohnregionen anführten, waren schon 1993 unter den Top Ten. Dazu gehören neben Wolfsburg auch Erlangen, Böblingen, Ludwigshafen, Stuttgart, München, Frankfurt/Main und Leverkusen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die schwächeren Regionen in Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Lohnhöhe zwar angenähert haben, die Disparitäten zwischen den starken und schwachen Regionen jedoch weiter gewachsen sind.

Abbildung E3: Entwicklung der regionalen Lohnspreizung in Deutschland, 1993 bis 2014
Relation der jeweiligen nominalen (Median-)Brutto-Monatsentgelte*



Lesebeispiel: 2014 lag das Durchschnittsentgelt der zehn ostdeutschen Kreise mit dem geringsten Entgelt bei etwa 80 Prozent des Durchschnittsentgelts, das in den zehn entgeltschwächsten Kreisen Westdeutschlands bezahlt wurde.

* Für die Relation Ost/West gesamt wurden die Medianlöhne aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Ost- bzw. Westdeutschland herangezogen. Die übrigen Relationen beziehen sich auf die jeweiligen Durchschnitte in den Medianlöhnen der entsprechenden Kreise.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Darstellung.

V. Die Entwicklung der Tarifbindung

Peter Ellguth und Susanne Kohaut

Überbetriebliche Verbands- oder Flächentarifverträge spielen in Deutschland eine wesentliche Rolle bei der Regelung von Arbeitsbedingungen und bei der Lohnfindung. Sie werden meist für Regionen und Branchen ausgehandelt. Für den einzelnen Betrieb ergibt sich daraus eine gesicherte Planungs- und Kalkulationsgrundlage. Zudem herrscht Betriebsfrieden während der Laufzeit der Verträge. Der Verhandlungs- und Koordinationsaufwand bei Tarifverhandlungen liegt bei den Tarifparteien, was die Betriebe zusätzlich entlastet.

Branchentarifbindung im Osten deutlich schwächer als im Westen

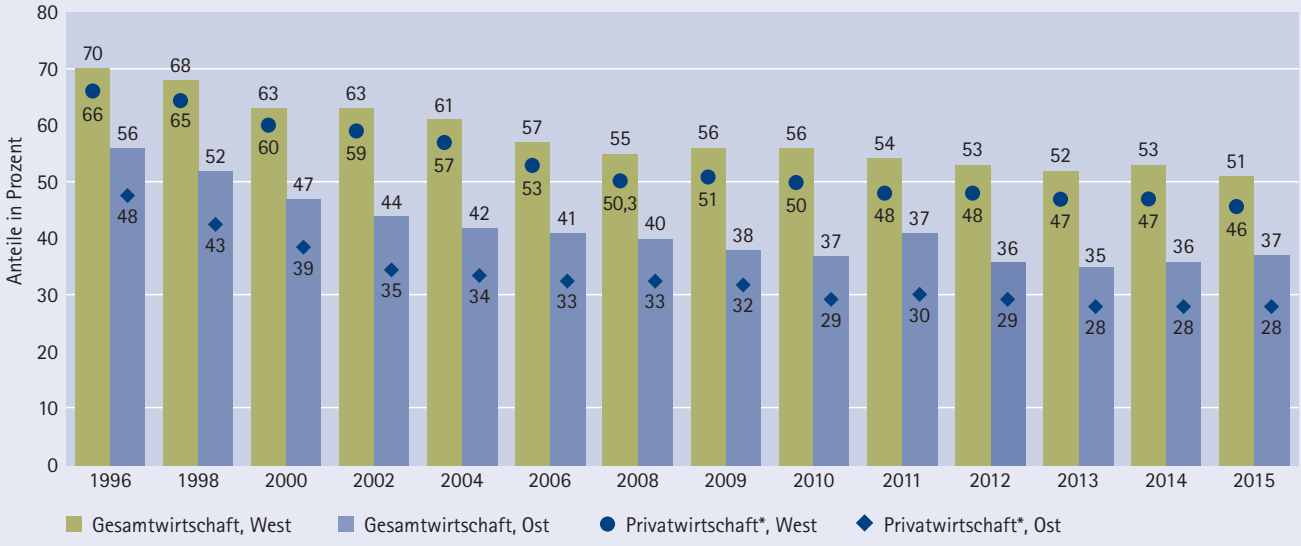
Im IAB-Betriebspanel, einer jährlichen Befragung von 16.000 Betrieben, werden die Daten zur Tarifbindung seit 1996 für Deutschland erhoben. Die Flächentarifbindung der Beschäftigten zeigt seither in den westlichen wie in den östlichen Bundesländern eine rückläufige Tendenz (**Abbildung E4**), allerdings ausgehend von unterschiedlichen Niveaus. Waren 1996 über zwei Drittel der westdeutschen Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag tätig, so arbeitete schon damals nur gut die Hälfte der Ostdeutschen unter diesen Bedingungen. Von 1996 bis 2015 ging dann die Flächentarifbindung – bezogen auf die Beschäftigten – um 19 Prozentpunkte zurück. Damit hat in diesen knapp zwei Jahrzehnten keine Angleichung zwischen Ost und West stattgefunden. Nach wie vor liegt das Ausmaß der Tarifbindung der Beschäftigten im Westen deutlich über dem im Osten.

Keine Zunahme von Firmentarifverträgen

Der starke Rückgang bei der Branchentarifbindung hat nicht zu einem spürbaren Bedeutungsgewinn von Firmentarifverträgen geführt. Seit 1999 sind hierfür aus dem IAB-Betriebspanel vergleichbare Daten verfügbar (**Tabelle E4**). Der Anteil der Beschäftigten, die in einem Betrieb arbeiten, in dem ein mit einer Gewerkschaft geschlossener Firmentarifvertrag gilt, liegt seit 1999 in Westdeutschland relativ konstant bei acht Prozent. Im Osten ist er mit zwölf Prozent deutlich höher und seit Ende der 1990er Jahre ebenfalls weitgehend stabil. Die nahe liegende – durch Fallbeispiele bestätigte – Strategie der Gewerkschaften, in Betrieben, die aus dem Branchentarif ausgetreten sind, den Abschluss eines Firmentarifvertrags anzustreben, schlägt sich also nicht in entsprechenden Zuwächsen nieder. Denn diese Option steht und fällt natürlich mit der Organisationsfähigkeit der Belegschaften. Die im Vergleich zu Westdeutschland stärkere Verbreitung von Firmentarifverträgen im Osten dürfte der jüngeren Geschichte geschuldet sein: Nach dem Zusammenbruch der DDR waren noch keine überbetrieblichen Verbandsstrukturen etabliert, deshalb wurden zur Jahresmitte 1990 die ersten Tarifverträge zwischen Repräsentanten westdeutscher Gewerkschaften und ostdeutschen Betriebsleitern bzw. Kombinatsdirektoren ausgehandelt.

Nachdem sich entsprechende Verbandsstrukturen entwickelt hatten, war anfänglich der Organisationsgrad der Betriebe in Ostdeutschland ähnlich hoch wie im Westen. Aufgrund

Abbildung E4: Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag, 1996 bis 2005



* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Seit 2010 verändertes Datenprüfverfahren, siehe Ellguth/Kohaut (2011: 243).

Quelle: IAB-Betriebspanel.

der wirtschaftlichen Krisensituation in Ostdeutschland kam es indes zu einer wachsenden Unzufriedenheit der Betriebe mit der Politik der Arbeitgeberverbände. Das führte zu vielen Austritten ostdeutscher Betriebe aus diesen Verbänden. Auch dies könnte Anfang und Mitte der 1990er Jahre zum vermehrten Abschluss von (für die Betriebe günstigeren) Firmentarifverträgen in Ostdeutschland geführt haben.

Die Tarifbindung ist je nach Branche sehr unterschiedlich

Im Jahr 2015 arbeiteten rund 51 Prozent der westdeutschen und etwa 37 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterliegt. Für rund 42 Prozent der westdeutschen und 51 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmer gilt kein Tarifvertrag.

Das Ausmaß der Tarifbindung variiert zwischen den Wirtschaftszweigen stark, wobei sich die Bedeutung für die einzelnen Branchen von Jahr zu Jahr wenig ändert. In Westdeutschland hat die Branchentarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe (Grundstoffverarbeitung, Investitions- und Verbrauchsgüter) immer noch eine überdurchschnittliche Bedeutung, während die Reichweite in Ostdeutschland unterdurchschnittlich ist (**Tabelle E5**). Im Dienstleistungssektor – mit Ausnahme des Kredit- und Versicherungswesens – bewegt sich die Tarifbindung in beiden Landesteilen eher unter dem Durchschnitt.

Da die Bedeutung von Flächen- und Firmentarifverträgen mit der Betriebsgröße erheblich zunimmt, verbergen sich hinter den auf Beschäftigte bezogenen Zahlen nur rund 29 Prozent der westdeutschen und nur 18 Prozent der ostdeutschen Betriebe, die an einen Branchentarifvertrag gebunden sind. Entsprechend gelten Haus- oder Firmentarifverträge nur für zwei Prozent der Betriebe in den westdeutschen und etwa drei Prozent der Betriebe in den ostdeutschen Bundesländern. Der Rest, also etwa 69 Prozent der westdeutschen und 79 Prozent der ostdeutschen Betriebe, ist nicht tarifgebunden. Das heißt aber nicht, dass Branchentarifverträge in diesen Segmenten gar keine Rolle spielen würden.

Orientierung an einem Branchentarifvertrag

Über ihre formal rechtliche Geltung hinaus dienen Branchentarifverträge oft als Richtschnur für nicht tarifgebundene Betriebe. Ihre Bedeutung bemisst sich somit auch am Ausmaß dieser Orientierungsfunktion. Seitdem entsprechende Daten vorliegen (ab 1999), geben gut vier von zehn der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich (hinsichtlich der Entlohnung) in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifen zu orientieren. In diesen Betrieben arbeitet (ebenfalls über die Jahre weitgehend unverändert) knapp die Hälfte der nicht tarifgebundenen Beschäftigten. Da das Ausmaß der tariffreien Zone deutlich zugenommen hat, gewann diese Orientierungsfunktion an Bedeutung. Zuletzt waren es bezogen auf *alle* Betriebe 29 Prozent der westdeutschen und 30 Prozent der ostdeutschen Betriebe, die sich bei der Regulierung ihrer Löhne und Arbeitsbedingungen an Branchentarifverträgen anlehnen. Damit profitiert ungefähr jeder fünfte Beschäftigte indirekt von den überbetrieblich ausgehandelten Standards.

Eine genauere Betrachtung zeigt allerdings, dass sich die meisten „Orientierer" nicht auf allen wichtigen Regelungsfelder – etwa den finanziellen Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, den Arbeitszeiten und der Dauer des Jahresurlaubs – nach dem Branchentarif richten. Die tariflichen Standards gelten also auch in diesen Betrieben häufig nur eingeschränkt (Ellguth/Kohaut 2012).

Tabelle E4: Beschäftigte in Betrieben mit Firmentarifvertrag, Anteile in %

	Beschäftigte	
	West	Ost
1999	8	11
2001	8	12
2003	8	11
2005	8	11
2007	7	13
2009	9	13
2011	7	12
2013	8	12
2015	8	12

Quelle: IAB-Betriebspanel 1999–2015.

Tabelle E5: Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben, 2015, nach Wirtschaftszweig, Anteile in %

	Branchen-tarifvertrag	Haus-/ Firmen-tarifvertrag	Kein Tarif-vertrag	Davon Orientierung am Branchen-tarif
Landwirtschaft u. a.	49	(1)	50	40
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	75	17	8	62
Verarbeitendes Gewerbe	55	10	35	61
Baugewerbe	64	5	31	68
Großhandel, KfZ-Handel und -reparatur	35	8	57	52
Einzelhandel	38	4	57	54
Verkehr & Lagerei	37	19	44	41
Information & Kommunikation	15	(4)	80	38
Finanz- und Versicherungs-dienstleistungen	78	2	19	47
Gastgewerbe & Sonst. DL	39	3	58	45
Gesundheit & Erziehung/ Unterricht	52	8	40	56
Wirtschaftl., wissenschaftl. u. freiberufl. DL	44	6	50	37
Org. ohne Erwerbscharakter	49	(12)	39	64
Öffentl. Verwaltung/ Sozialversicherung	89	9	2	(61)
Gesamt	51	8	41	51

Werte in Klammern: Wenig belastbar, da weniger als 20 Fälle in der Stichprobe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015.

Schwerpunkt

VI. Der deutsche Arbeitsmarkt nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

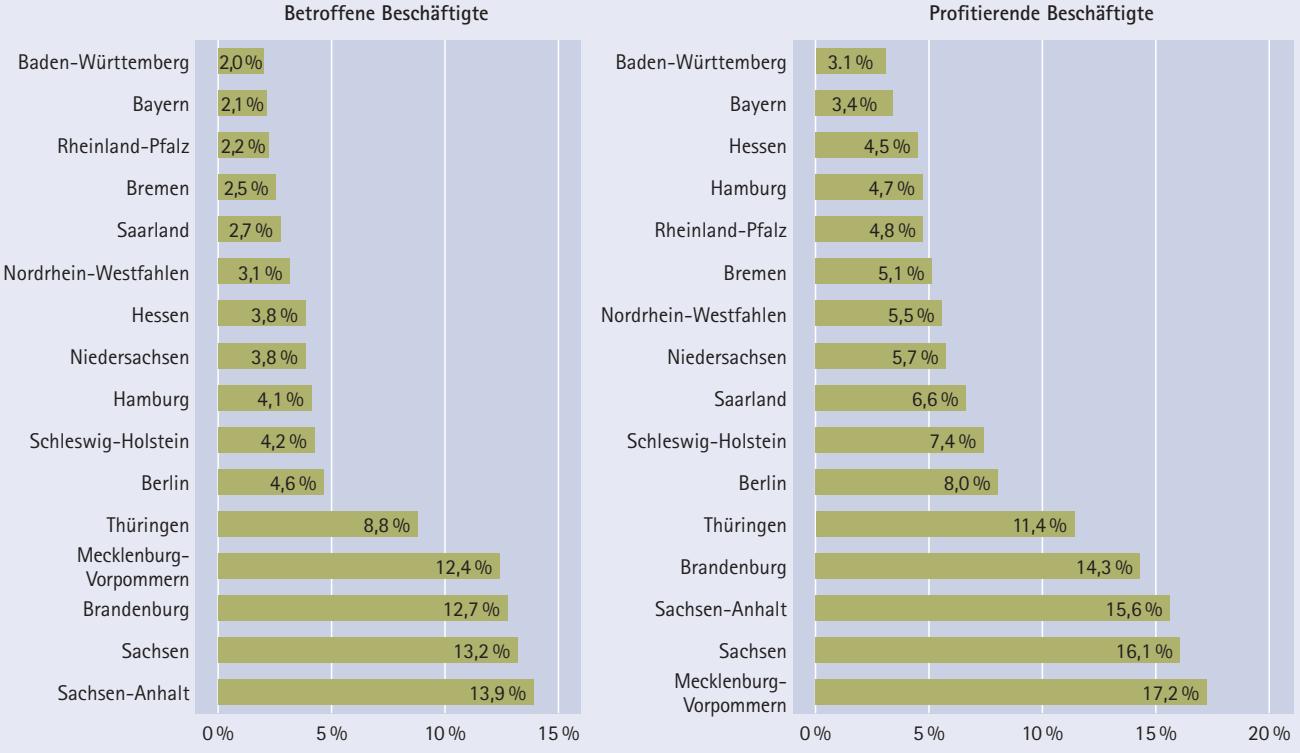
Philipp vom Berge, Mario Bossler, Johanna Eberle, Nicole Gürtzgen und Wolfram Klosterhuber

Zum 1. Januar 2015 wurde auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro eingeführt (und zum 01.01.2017 auf 8,84 Euro erhöht). Im Zuge dieser Einführung konzentrierte sich die wirtschaftspolitische Diskussion im Wesentlichen auf die Entwicklung der Löhne sowie auf mögliche Beschäftigungswirkungen. Während sich die Befürworter vor allem eine Reduzierung der Lohnungleichheit erhoffen, betonen Gegner vorwiegend die Gefahr von Arbeitsplatzverlusten. Neben negativen Beschäftigungseffekten sind jedoch weitere betriebliche Anpassungsreaktionen auf den Mindestlohn prinzipiell möglich, etwa eine Verdichtung der Arbeit, eine Erhöhung der Anforderungen an die Bewerber oder ein strikteres Rekrutierungsverhalten der Arbeitgeber. Dieser Schwerpunkt enthält erste deskriptive Ergebnisse zur Entwicklung der Beschäftigung sowie des betrieblichen Einstellungsverhaltens nach der Einführung des Mindestlohns.

Die Eingriffsintensität des Mindestlohns

Die Eingriffsintensität des Mindestlohns – also das Ausmaß, in dem dieser in das bestehende Lohngefüge eingreift – ist von entscheidender Bedeutung für mögliche Lohn- und Beschäftigungseffekte. Nur wenn Beschäftigte in nennenswertem Ausmaß von Lohnerhöhungen profitieren, ist ein messbarer Rückgang in der Lohnungleichheit zu erwarten. Ebenso werden Betriebe nur dann ihr Verhalten anpassen, wenn ihre Lohnkosten infolge des Mindestlohns merklich steigen. Zur Messung der Eingriffsintensität gibt es zwei Ansätze: Erstens lässt sich mit dem Anteil betroffener Beschäftigter beziffern, in welchem Ausmaß Beschäftigte im Geltungsbereich des Mindestlohns vor seiner Einführung einen Lohn unterhalb von 8,50 Euro erhalten haben. Ein zweiter Aspekt ist die Anpassungshöhe, also die durchschnittliche Lohnerhöhung, die erforderlich ist, damit der Mindestlohn erreicht wird.

Abbildung E5: Anteil der vom Mindestlohn betroffenen bzw. profitierenden Beschäftigten nach Bundesländern



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, Bellmann et al. (2015) und IAB-Betriebspanel 2015, eigene Darstellung.

Beide Faktoren bestimmen das Ausmaß, in dem Geringverdiener aufgrund des Mindestlohns gegebenenfalls in den Genuss eines höheren Stundenlohns kommen. Allerdings müssen vom Mindestlohn betroffene Beschäftigte nicht notwendigerweise von einer Lohnerhöhung profitieren. Denn es kann auch zu Arbeitsplatzverlusten kommen – insbesondere dann, wenn der Mindestlohn oberhalb des Lohns liegt, den Beschäftigte gemäß ihrer Produktivität erwirtschaften.

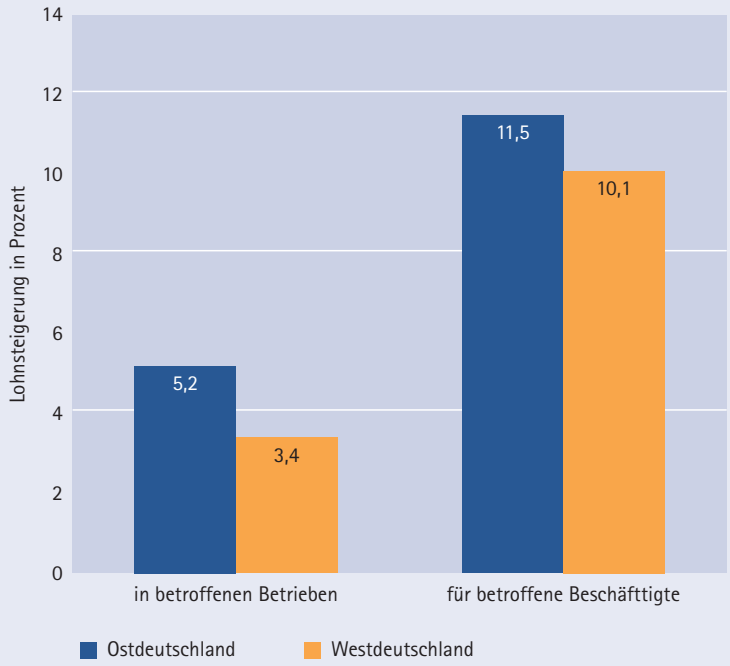
„Ostdeutschland ist stärker von der Einführung des Mindestlohns betroffen als Westdeutschland."

Wenn ein Teil der betroffenen Beschäftigten seinen Arbeitsplatz verliert, kann somit die Zahl der *betroffenen* Beschäftigten die Zahl der vom Mindestlohn *profitierenden* Beschäftigten übersteigen. Umgekehrt kann die Zahl der profitierenden Beschäftigten auch größer sein als die der betroffenen Beschäftigten. Dies kann dann der Fall sein, wenn die Löhne in Antizipation des Mindestlohns bereits vor dessen Einführung angehoben wurden. Diese Personen wären zum Zeitpunkt der Messung nicht betroffen, würden aber trotzdem vom Mindestlohn profitieren. Zum anderen ist möglich, dass auch Personen, die nicht zum direkten Geltungsbereich des Mindestlohns gehören, vom Mindestlohn profitieren können – nämlich dann, wenn die Betriebe aufgrund des Mindestlohns auch die Löhne anheben, die etwas über 8,50 Euro liegen, um das innerbetriebliche Lohnabstandsgebot zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen zu wahren.

Anteile der vom Mindestlohn betroffenen bzw. profitierenden Beschäftigten

Daten des IAB-Betriebspanels zufolge lag der Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigen im dritten Quartal 2014 bundesweit bei etwa 4,2 Prozent. Im Westen war der Anteil mit etwa 2,9 Prozent vergleichsweise niedrig, in Ostdeutschland mit 10,6 Prozent mehr als doppelt so hoch. **Abbildung E5** zeigt ein ähnliches Bild für die Bundesländer: Während die Länder in Ostdeutschland einen relativ hohen Anteil betroffener Beschäftigter aufweisen, fällt der Anteil in allen westdeutschen Bundesländern, insbesondere im Süden Deutschlands, wesentlich geringer aus.

Abbildung E6: Durchschnittliche Lohneffekte des Mindestlohns in Ost- und Westdeutschland



Wie im IAB-Betriebspanel enthalten, werden hier die durchschnittlichen Brutto-Monatslöhne pro betroffenem Beschäftigten betrachtet. Zunächst wird der durchschnittliche Lohneffekt für alle Beschäftigte „in betroffenen Betrieben" analysiert; daran anschließend wird der Lohneffekt auf den Anteil der betroffenen Beschäftigten bezogen und wird somit als durchschnittlicher Lohneffekt „für betroffene Beschäftigte" in betroffenen Betrieben interpretiert.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011–2015, Bossler/Gerner (2016) und eigene Berechnungen.

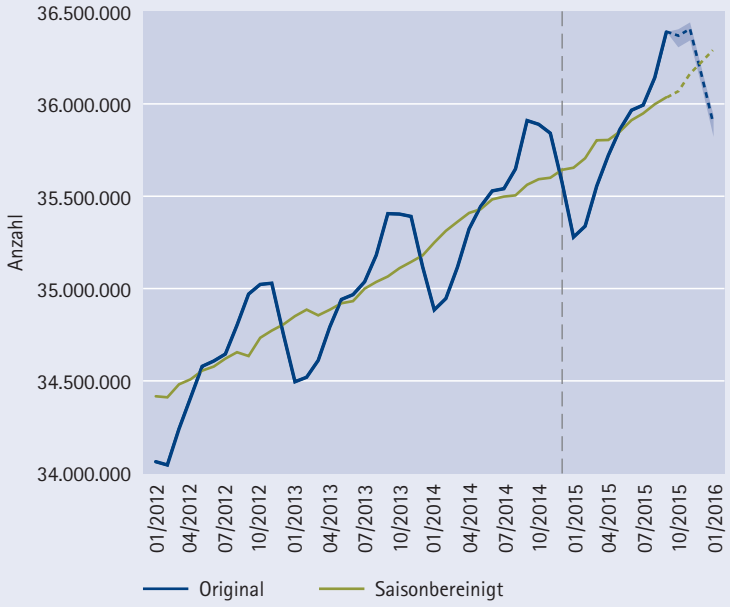
Ein ähnliches Bild zeigt sich für den Anteil der vom Mindestlohn profitierenden Beschäftigten. Insgesamt bekamen 6,2 Prozent der Beschäftigten in Deutschland dank des Mindestlohns eine Lohnerhöhung. Der Anteil in den ostdeutschen Bundesländern liegt mit durchschnittlich 13,4 Prozent deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt von 4,6 Prozent.

Durchschnittliche Lohnerhöhungen infolge des Mindestlohns

Abbildung E6 stellt die durch den Mindestlohn ausgelöste durchschnittliche Lohnerhöhung dar. In den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben (mit mindestens einem vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten) stieg der durchschnittliche Brutto-Monatslohn aufgrund des Mindestlohns im Schnitt um 5,2 Prozent in Ostdeutschland und 3,4 Prozent in Westdeutschland an.

Betrachtet man hingegen den durchschnittlichen Lohnanstieg für einen vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten, so beträgt dieser 11,5 Prozent in Ostdeutschland und 10,1 Prozent in Westdeutschland. Der Monatslohn eines vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten hat sich also infolge der Einführung des Mindestlohns merklich erhöht.

Abbildung E7: Beschäftigte insgesamt



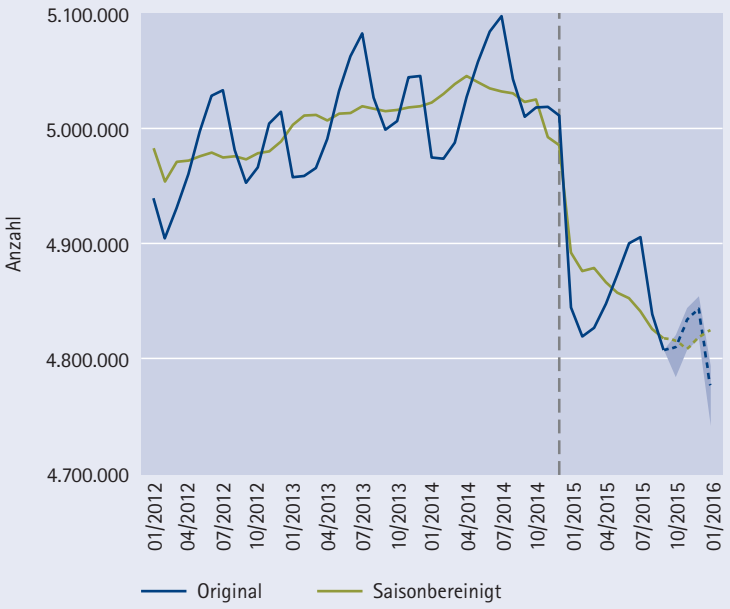
ab 10/2015 Hochrechnungen

Quelle: Vom Berge et al. (2016), Arbeitsmarktspiegel.

Entwicklung der Gesamtbeschäftigung

Angesichts der durchaus spürbaren Eingriffsintensität des Mindestlohns stellt sich naturgemäß die Frage, wie sich die Beschäftigung nach dessen Einführung entwickelt hat. Aufschluss darüber geben Daten aus dem „IAB-Arbeitsmarktspiegel" (vgl. **Internetanhang** Der Arbeitsmarktspiegel). Insgesamt fiel die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in eine Phase robusten wirtschaftlichen Wachstums von 1,7 Prozent im Jahr 2015. Dies dürfte dazu beigetragen haben, dass die Gesamtbeschäftigung in Deutschland im Jahr der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns weiter kräftig anstieg (siehe **Abbildung E7**).

Abbildung E8: Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte



ab 10/2015 Hochrechnungen

Quelle: Vom Berge et al. (2016), Arbeitsmarktspiegel.

„Geringfügig entlohnte Beschäftigung ist rückläufig."

Im Gegensatz zum durchweg positiven Trend der Gesamtbeschäftigung entwickelte sich die geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgrund des Mindestlohns deutlich rückläufig (siehe **Abbildung E8**). Die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist schon zum Jahreswechsel 2014/2015 saisonbereinigt um etwa 93.000 Personen gesunken. Nach dieser ersten deutlichen Reaktion besteht bis Ende des dritten Quartals 2015 ein weiterer mäßig rückläufiger Trend. Hochrechnungen zufolge könnte der Tiefpunkt dieser Entwicklung in den Wintermonaten erreicht sein und die Anzahl geringfügig entlohnter Beschäftigter fortan auf diesem niedrigeren Niveau verbleiben.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung wird vielfach in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt

Der Rückgang geringfügig entlohnter Beschäftigung bei anhaltend positiver Entwicklung der Gesamtbeschäftigung deutet darauf hin, dass geringfügige Beschäftigung zumindest teilweise in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurde. **Tabelle E6** stellt die Abgänge aus ausschließlich geringfügiger Beschäftigung im Januar 2015 im Vergleich zum Vorjahr dar und gliedert sie danach auf, in welche Formen von Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung die Personen übergegangen sind.

Etwa die Hälfte der – im Vergleich zum Vorjahr – *zusätzlichen* Abgänge aus ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung zum Jahreswechsel 2014/2015 lassen sich durch Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erklären, weitere 40 Prozent durch Abgänge mit unbekanntem Ziel. Letztere umfassen z. B. Fälle, in denen Personen durch die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit, eine vorübergehende oder dauerhafte Nichterwerbstätigkeit (ohne SGB II/III-Leistungsbezug), eine Arbeitsaufnahme im Ausland oder Eintritt in den Ruhestand nicht länger durch die Bundesagentur für Arbeit erfasst werden. Übergänge in Arbeitslosigkeit bzw. Leistungsbezug trugen hingegen kaum zum Anstieg der Abgänge aus geringfügiger Beschäftigung bei.

Tabelle E6: Ab- und Übergänge aus ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung zum 31.01.2015 (ohne Saisonbereinigung)

Ab- und Übergänge	Übergänge zum 31.01.2015	Übergänge zum 31.01.2014	Differenz zum Vorjahr	%-Veränderung zum Vorjahr
Übergänge in andere Beschäftigungsformen				
in ausschl. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	103.310	51.490	**51.820**	+101 %
davon: im selben Betrieb	87.450	38.100	**49.350**	+130 %
davon: in anderem Betrieb	15.860	13.390	**2.470**	+18 %
in im Nebenjob geringfügig entlohnte Beschäftigung	43.720	37.710	**6.010**	+16 %
davon: im selben Betrieb	6.120	3.100	**3.020**	+97 %
davon: in anderem Betrieb	37.590	34.610	**2.980**	+9 %
Übergänge in Arbeitslosigkeit/Leistungsbezug				
in ausschl. SGB-II-Leistungsbezug	45.570	41.600	**3.970**	+10 %
in ausschl. Arbeitslosigkeit/Leistungsbezug SGB III	11.900	11.890	**10**	+0 %
Ziel unbekannt	252.120	211.870	**40.250**	+19 %
Abgänge aus ausschl. geringfügig entlohnter Beschäftigung insgesamt	**456.620**	**354.560**	**102.060**	**+29 %**

Quelle: Vom Berge et al. (2016), Arbeitsmarktspiegel.

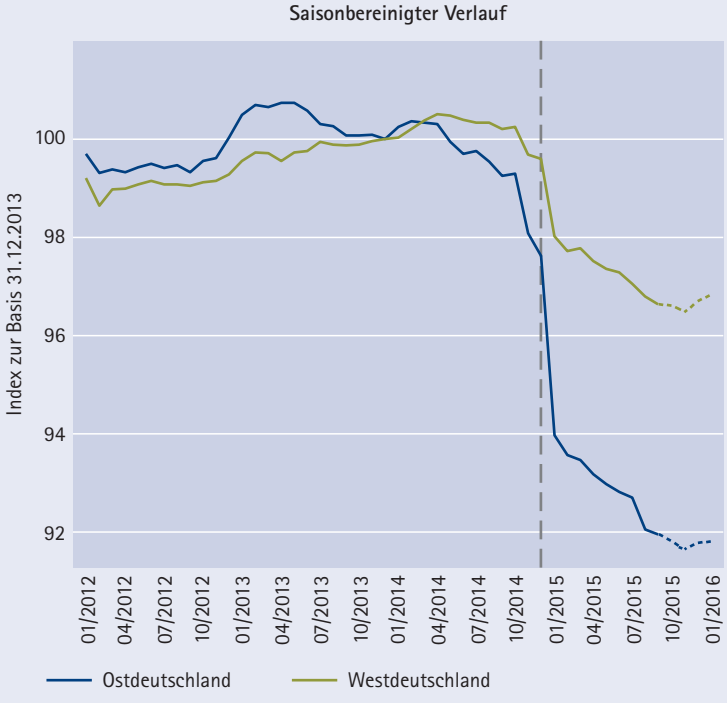
Der Großteil dieser zusätzlichen Übergänge geht auf direkte Umwandlungen von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im gleichen Betrieb zurück. Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einen anderen Betrieb sind gegenüber dem Vorjahr nur leicht erhöht.

Entwicklungen im regionalen Vergleich

Aus der regionalen Perspektive zeigt sich, dass in den neuen Bundesländern – in denen ein niedrigeres durchschnittliches Lohnniveau als in Westdeutschland besteht – ein vergleichsweise stärkerer Rückgang der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung zum Jahreswechsel 2015 stattfand. Diese Entwicklung setzte sich im Laufe des Jahres 2015 weiter fort (vgl. **Abbildung E9**).

In den ostdeutschen Bundesländern ist die Anzahl ausschließlich geringfügig Beschäftigten prozentual stärker gesunken als im Westen (vgl. **Abbildung E10**). Zwischen Ende Dezember 2014 und Ende September 2015 sank die Zahl geringfügig entlohnter Beschäftigter in allen ostdeutschen Bundesländern um über vier Prozent (saisonale Schwankungen ausgeblendet).

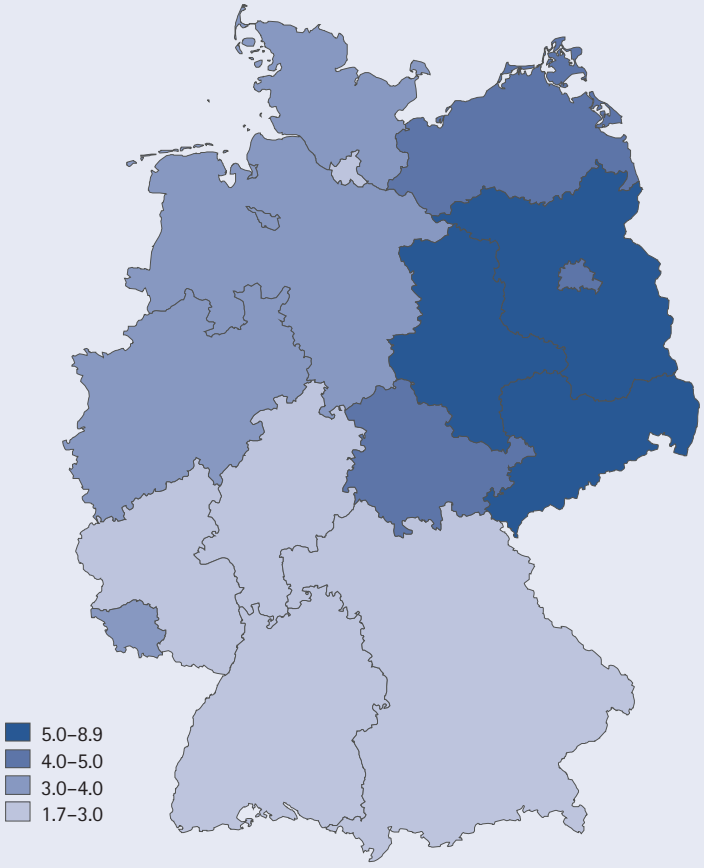
Abbildung E9: Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung für West- und Ostdeutschland



ab 10/2015 Hochrechnungen

Quelle: Vom Berge et al. (2016), Arbeitsmarktspiegel.

Abbildung E10: Prozentualer saisonbereinigter Rückgang ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung nach Bundesland zwischen 31.12.2014 und 30.09.2015



Quelle: Vom Berge et al. (2016), Arbeitsmarktspiegel. Kartenmaterial © GeoBasis-DE/BKG 2015.

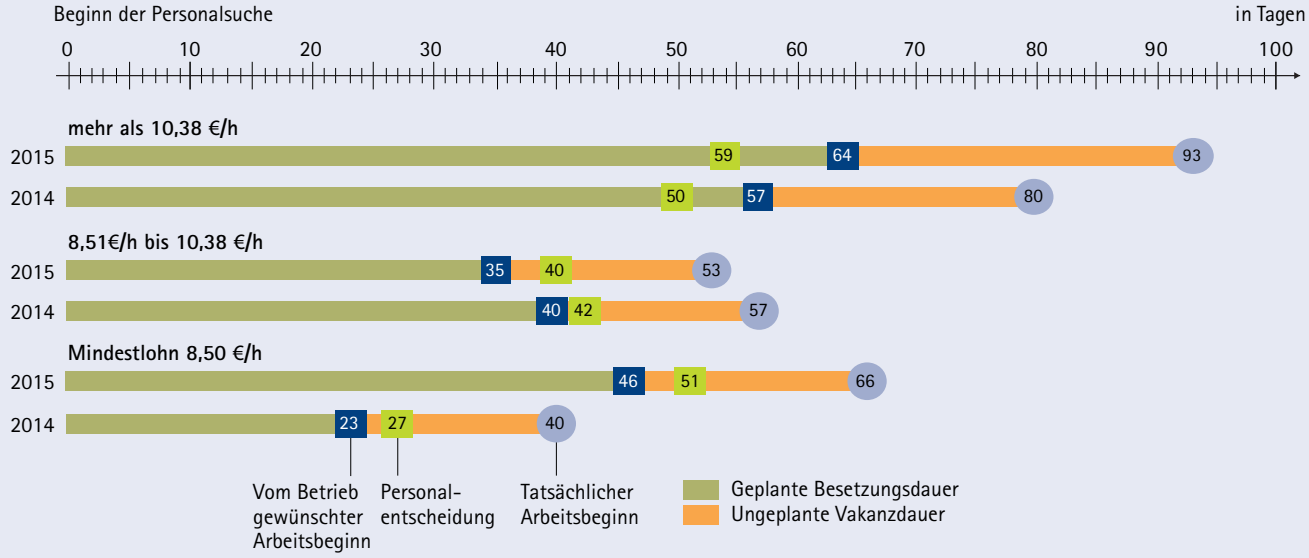
Insgesamt liefern die hier präsentierten Befunde keine Indizien für einen Einbruch der positiven Beschäftigungsentwicklung nach der Einführung des Mindestlohns. Bei der Interpretation ist jedoch zu beachten, dass die Ergebnisse rein beschreibender Natur sind. So kann z. B. nicht ausgeschlossen werden, dass die gute Entwicklung der Gesamtbeschäftigung ohne den Mindestlohn noch positiver verlaufen wäre.

Neueinstellungen zum Mindestlohn: Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten sind gestiegen

Ein mögliches Indiz dafür, dass der Mindestlohn die Arbeitsmarktdynamik verändert haben könnte, liefert das Einstellungsverhalten der Betriebe nach der Einführung des Mindestlohns. Ergebnisse auf Basis der IAB-Stellenerhebung deuten darauf hin, dass sich die Suche nach Personal, das nach Mindestlohn bezahlt wird, seit Einführung des Mindestlohns erhöht hat und die Anforderungen an die Bewerber und Bewerberinnen seither gestiegen sind. So zeigt sich, dass nach Angaben der Betriebe die Zahl der geeigneten Bewerber und Bewerberinnen bei Neueinstellungen gesunken ist, während sie im etwas höheren Niedriglohnbereich (8,51 Euro/Std. bis 10,38 Euro/Std.) in etwa konstant geblieben ist (vgl. Gürtzgen et al. 2016).

„Bei Mindestlohnstellen hat sich die Dauer der Personalsuche fast verdoppelt."

Abbildung E11: Dauer der Personalsuche bei Neueinstellungen, differenziert nach Lohngruppen
Dauer in Tagen, 2014 und 2015



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2014 und 2015; Gürtzgen et al. (2016).

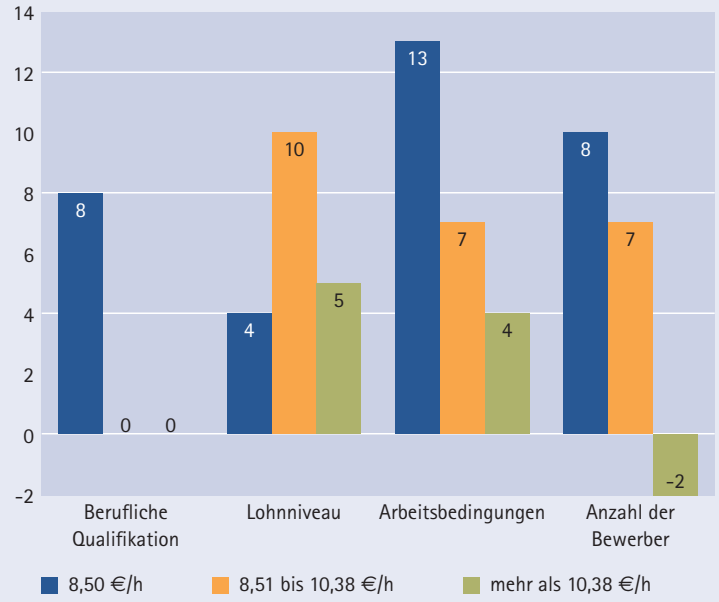
Einen weiteren Hinweis auf Besetzungsschwierigkeiten liefert die Dauer der Personalsuche. Abbildung E11 stellt diese getrennt nach Lohngruppen dar. Während die Dauer der Personalsuche im Niedriglohnbereich oberhalb des Mindestlohns (8,51 Euro/Std. bis 10,38 Euro/Std.) von 2014 auf 2015 leicht gesunken ist, ist bei Einstellungen zum Mindestlohnniveau ein deutlicher Anstieg der Such- und Besetzungszeiten zu beobachten. Die Suche dauerte im Jahr 2015 im Schnitt 51 Tage – gegenüber 27 Tagen im Vorjahr. Zugenommen hat vor allem die geplante Suchdauer: Diese war im Vorjahr mit 23 Tagen nur halb so lang wie 2015.

Qualifikationsanforderungen erschweren Einstellungen auf dem Mindestlohnniveau

Eine mögliche Erklärung für die zunehmenden Besetzungsschwierigkeiten könnte in erhöhten Anforderungen der Betriebe an die Bewerber und Bewerberinnen liegen. Da der Mindestlohn die betrieblichen Personalkosten erhöht, könnten betroffene Betriebe das Ziel verfolgen, die Lohnsteigerung zumindest teilweise durch die Einstellung von entsprechend produktiverem Personal zu kompensieren. Die betrieblichen Anforderungen an das Produktivitätspotenzial der Bewerber und Bewerberinnen würden dann steigen. Dass dem tatsächlich so ist, zeigt sich auch, wenn die Betriebe direkt nach den Gründen dafür gefragt werden, warum sie Jobs auf Mindestlohnniveau zögerlicher besetzen als 2014. Als Einstellungshindernisse für Jobs auf Mindestlohnniveau sehen die Betriebe unter anderem eine unzureichende berufliche Qualifikation, eine fehlenden Bereitschaft der Bewerber, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen, sowie eine zu geringe Zahl an Bewerbern und Bewerberinnen. Wie **Abbildung E12** zeigt, haben sich diese Hindernisse im Vergleich zu 2014 merklich erhöht.

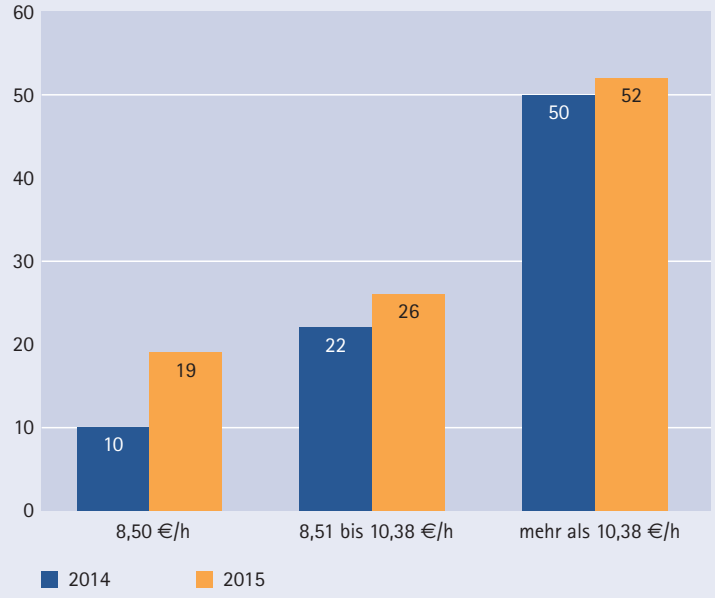
Auffällig ist, dass sich die Bedeutung der beruflichen Qualifikation als Einstellungshemmnis im übrigen Niedriglohnbereich (8,51 Euro/Std. bis 10,38 Euro/Std.) nicht verändert hat. Einstellungsschwierigkeiten bei den Stellen, die auf Mindestlohnniveau ausgeschrieben werden, scheinen somit tatsächlich mit einem Anstieg in den Kenntnissen, die für diese Stellen gefordert werden, einherzugehen. Ähnlich verhält es sich mit speziellen Kenntnissen und Fertigkeiten, die über die formale Qualifikation hinausgehen. Auch hier haben die Betriebe ihre Anforderungen nach oben geschraubt (vgl. **Abbildung E13**). Demnach waren im Jahr 2014 nur bei zehn Prozent der Neueinstellungen im Mindestlohnbereich zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, während es im Jahr 2015 bereits 19 Prozent waren – eine Steigerung, die sich bei den etwas höher bezahlten Stellen nicht findet.

Abbildung E12: Neueinstellungshindernisse aus Sicht der Betriebe, differenziert nach Lohngruppen
Veränderung des Anteils an allen Neueinstellungen in Prozentpunkten von 2014 bis 2015



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2014 und 2015; Gürtzgen et al. (2016).

Abbildung E13: Anteil der Neueinstellungen, die spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, differenziert nach Lohngruppen



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2014 und 2015; Gürtzgen et al. (2016).

Interview mit IAB-Direktor Joachim Möller über die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt

Seit Januar 2015 gibt es in Deutschland den gesetzlichen Mindestlohn. Wie hat sich dieser auf die Beschäftigungsentwicklung in West- und Ostdeutschland ausgewirkt?

Die befürchteten großen Beschäftigungsverluste sind ausgeblieben. Im Gegenteil: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Jahr 2015 weiter gestiegen, um 680.000 Personen. Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, also der „Minijobber", sank bei Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 allerdings saisonbereinigt um circa 94.000 Personen. Wir gehen davon aus, dass ungefähr die Hälfte dieser Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde. Analysen des IAB zeigen aber auch: Einschließlich Minijobs hätten im Jahr 2015 ohne den Mindestlohn rund 60.000 Jobs mehr entstehen können. Das ist angesichts des mehr als zehnfach so großen Aufwuchses bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eine vergleichsweise kleine Zahl. Statistisch gesichert ist der Effekt auch nur für Ostdeutschland. Dort ist die insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung etwas ungünstiger verlaufen, als sie ohne den Mindestlohn hätte sein können.

Das konjunkturelle Umfeld ist derzeit günstig. Welche Beschäftigungswirkungen wird der Mindestlohn haben, wenn Deutschland in eine Rezession rutscht?

Das konjunkturelle Umfeld wird oft angeführt, um die erfolgreiche Einführung des Mindestlohns zu begründen. Natürlich erleichtert es einen strukturellen Wandel, wenn die Rahmenbedingungen günstig sind. Dennoch ist die Rechnung, die da aufgemacht wird, etwas zu einfach. Die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland ist eng an die Exportwirtschaft gekoppelt. Läuft es nicht gut mit den Exporten, leidet auch die Konjunktur. Ein Blick auf die Beschäftigtenstrukturen in den exportorientierten Branchen zeigt aber, dass in diesem Bereich in der Regel ohnehin deutlich über Mindestlohnniveau gezahlt wird. Beispiele sind die Chemische Industrie oder die Automobilindustrie. Hier hängen Beschäftigungsab- oder aufbau also nicht mit einer Lohnuntergrenze, sondern mit ganz anderen Faktoren zusammen.

Das ist eine Seite des Themas, eine andere lässt sich anhand von weiteren Ergebnissen des IAB erläutern: Wir haben herausgefunden, dass unter den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben beispielsweise das Gastgewerbe oder der Einzelhandel besonders stark vertreten sind. Diese Bereiche sind deutlicher schwächer als die exportorientierten Branchen von der Konjunktur beeinflusst. Aber auch in diesen Bereichen ist die Arbeitslosigkeit im Jahr 2015 nach Einführung des Mindestlohns nicht gestiegen, im Gastgewerbe hat sich die Beschäftigung sogar besonders günstig entwickelt.

Klar ist, dass die nächste Rezession irgendwann kommt. Konjunktur und Beschäftigung hängen zwar heute weniger eng zusammen als früher, dennoch wird eine Konjunkturkrise bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Spuren hinterlassen. Wie in der Vergangenheit auch wird dies die Geringqualifizierten tendenziell stärker treffen als andere Gruppen. Unternehmen trennen sich verständlicherweise nicht gern von (hoch) qualifizierten, eingearbeiteten Fachkräften, wohingegen weniger Qualifizierte leichter austauschbar sind. Dieses Verhaltensmuster hat wenig mit dem Mindestlohn zu tun. Es ist richtig, dass der Mindestlohn verhindert, dass Löhne unter ein bestimmtes Maß abgesenkt werden können – deswegen wurde er ja auch eingeführt. Es wäre aber eine Illusion zu glauben, dass Entlassungen bei Geringqualifizierten, die nicht mehr gebraucht werden, durch Lohnverzicht verhindert werden könnten. Eine Wirtschaftskrise wird durch das Wiedererstarken der Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen überwunden. Und darauf hat der Mindestlohn wenig Einfluss.

Für Langzeitarbeitslose gibt es Ausnahmeregelungen vom Mindestlohn. Haben sich diese bewährt?

IAB-Ergebnisse zeigen, dass die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose bislang nur selten genutzt wird. Langzeitarbeitslose fragen selten danach, und auch die Jobcenter haben bislang nur wenige Bescheinigungen ausgestellt, die für die Nutzung der Ausnahmeregelung vorgesehen sind. Analysen belegen zudem, dass es auch mehrere Monate nach Einführung des Mindestlohns keine Effekte der Ausnahmeregelung auf die Einstellungswahrscheinlichkeit, Beschäftigungsstabilität oder Entlohnung von ehemals Langzeitarbeitslosen gibt. Die Wirkung der Ausnahmeregelung ist also äußerst beschränkt. Sie richtet aber auch keinen großen Schaden an. Manche erwarten, dass die Ausnahmeregelung häufiger in Anspruch genommen wird, wenn es mehr langzeitarbeitslose Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt gibt. Ob das tatsächlich so ist, bleibt abzuwarten. Ich bezweifele aber, dass sich die Ausnahmeregelung zu einem arbeitsmarktpolitischen Renner entwickeln wird.

„18 Prozent der Betriebe, die vom Mindestlohn betroffen waren, gaben an, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter verkürzt oder verdichtet zu haben."

Gibt es Indizien dafür, dass Arbeitgeber, die jetzt den Mindestlohn zahlen müssen, im Gegenzug die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten reduziert haben?

Ja, dafür gibt es in der Tat einige Anhaltspunkte. Über das IAB-Betriebspanel haben wir Betriebe gefragt, in welcher Form sie auf die Einführung des Mindestlohns reagiert haben. 18 Prozent der Betriebe, die vom Mindestlohn betroffen waren, gaben an, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter verkürzt oder verdichtet zu haben. Letzteres ist nicht im Sinne der Erfinder. Illegal wird es, wenn der Mindestlohn durch unbezahlte Überstunden unterlaufen wird. Belege dafür, dass dies in größerem Umfang geschieht, gibt es nicht. Insgesamt gehe ich davon aus, dass sich die ganz überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber an die Mindestlohnregeln hält. Genauso häufig wie Arbeitszeitreduktionen wurden übrigens Preiserhöhungen als Anpassungsmaßnahme genannt.

Mit der Einführung des Mindestlohns war die Hoffnung verbunden, dass die Zahl der Aufstocker und damit die Ausgaben für Hartz IV sinken. Hat sich diese Hoffnung erfüllt?

Diese Hoffnung war schon vor Einführung des Mindestlohns trügerisch: Das IAB hat immer wieder darauf hingewiesen, dass ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro nur eine sehr begrenzte Anzahl an Personen aus der Hilfebedürftigkeit herausholt. Das liegt unter anderem daran, dass viele Aufstocker nicht Vollzeit arbeiten und auch bei höherem Lohn weiter auf Unterstützung angewiesen sind.

Entscheidend ist für mich, dass der Gesetzgeber einem Geschäftsmodell den Boden entzogen hat, das darauf beruhte, einen Niedrigstlohn zu zahlen und diesen mit dem Hinweis zu versehen, dass die Beschäftigten sich ja als Aufstocker einen Zusatzbetrag holen könnten. Das ist unmoralisch und geht zu Lasten der Allgemeinheit.

Welche Folge hätte eine drastische Erhöhung des Mindestlohns?

In jüngster Zeit wird in anderen Ländern darüber diskutiert, den Mindestlohn drastisch zu erhöhen. Da bin ich skeptisch. Die Höhe des Mindestlohns sollte auch weiterhin mit Augenmaß bestimmt werden – ist die Lohnuntergrenze zu hoch, laufen wir tatsächlich Gefahr, dass Arbeitsplätze in größerem Umfang verloren gehen. Damit schädigt man dann letztlich diejenigen, denen man eigentlich helfen wollte.

Literatur zu Kapitel E

Antonczyk, Dirk; DeLeire, Thomas; Fitzenberger, Bernd (2010): Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany, ZEW Diskussionspapier 10-015, Mannheim.

Antonczyk, Dirk, Fitzenberger, Bernd; Sommerfeld, Katrin (2010): Rising Wage Inequality, The Decline in Collective Bargaining and the Gender Wage Gap, Labour Economics, 17, 835–847.

Aretz, Bodo (2013): Gender Differences in German Wage Mobility, ZEW Diskussionspapier 13-003, Mannheim.

Aretz, Bodo; Gürtzgen, Nicole (2012): What Explains the Decline in Wage Mobility in the German Low-Wage Sector?, ZEW Diskussionspapier 12-041, Mannheim.

Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf (2015): IAB-Betriebspanel: Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben, IAB-Kurzbericht Nr. 6.

Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter (2016): Employment effects of the new German minimum wage: evidence from establishment-level micro data, IAB-Discussion Paper Nr. 10, 35 S.

Bruckmeier, Kerstin; Eggs, Johannes; Himsel, Carina; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich (2013): Aufstocker im SGB II: Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug, IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Bruckmeier, Kerstin; Eggs, Johannes; Sperber, Carina; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich (2015): Arbeitsmarktsituation von Aufstockern: Vor allem Minijobber suchen nach einer anderen Arbeit, IAB-Kurzbericht Nr. 19.

Dietz, Martin; Müller, Gerrit; Trappmann, Mark (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben, IAB-Kurzbericht Nr. 2.

Dustmann, Christian; Ludsteck, Johann; Schönberg, Uta (2009): Revisiting the German Wage Structure, Quarterly Journal of Economics, 124, 843–881.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011, WSI Mitteilungen, Heft 4, 65 Jg., 297–305.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, WSI-Mitteilungen, Heft 5, 64. Jg., 242–247.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2014): Lohnhöhe und Lohnwachstum: Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß, IAB-Kurzbericht Nr. 17.

Fuchs-Schündeln, Nicola; Krueger, Dirk; Sommer, Mathias (2010): Inequality Trends for Germany in the Last Two Decades: A Tale of Two Countries, Review of Economic Dynamics, 13, 103–132.

Gernandt, Johannes; Pfeiffer, Friedhelm (2007): Rising Wage Inequality in Germany, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 227, 358–380.

Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina; Weber, Enzo (2016): Neueinstellungen zum Mindestlohn: Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen, IAB-Kurzbericht Nr. 12.

Lietzmann, Torsten; Schmelzer, Paul; Wiemers, Jürgen (2016): Does marginal employment promote regular employment for unemployed welfare benefit recipients in Germany?, IAB-Discussion Paper Nr. 18, 28 S.

Möller, Joachim (2016): Lohnungleichheit: gibt es eine Trendwende? IAB-Discussion Paper Nr. 9, 17 S.

OECD (2008): International Migration Outlook, Annual Report, 2008 Edition.

Rhein, Thomas; Gartner, Hermann; Krug, Gerhard (2005): Niedriglohnsektor: Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert, IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Riphahn, Regina T.; Schnitzlein, Daniel D. (2016): Wage Mobility in East and West Germany, Labour Economics, 39, 11–34.

Vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Croxton, Daniela; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram; Krüger, Jonas (2016, im Erscheinen): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 2).