

Steuernagel, Anne; Krahé, Max

Research Report

Ambitioniert, aber vertretbar: Einordnung eines 16-Euro-Mindestlohns

Fachtexte

Provided in Cooperation with:

Dezernat Zukunft - Institute for Macroeconomics, Berlin

Suggested Citation: Steuernagel, Anne; Krahé, Max (2024) : Ambitioniert, aber vertretbar: Einordnung eines 16-Euro-Mindestlohns, Fachtexte, Dezernat Zukunft e.V., Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/297838>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Ambitioniert, aber vertretbar

Einordnung eines 16-Euro-Mindestlohns

@ Anne Steuernagel, Max Krahe
max.krahe@dezernatzukunft.org

📅 05/06/2024

Executive Summary

Im Kontext des Inflationsschubs der Jahre 2022/23, der damit einhergehenden Reallohnverluste und des nach wie vor großen Niedriglohnsektors in Deutschland gibt es anhaltende Diskussionen über eine weitere deutliche Anhebung des Mindestlohns. Angesichts des bisherigen Erfolgs dieses Politikinstrumentes und um den Möglichkeitenraum auch jenseits der 14 und 15 Euro, die zuletzt gefordert wurden, zu erkunden, bietet dieses Papier eine erste Einordnung eines möglichen Mindestlohns in Höhe von 16 Euro. Drei Aspekte werden untersucht: Wer würde von einer solchen Anhebung berührt, welche Arbeitsmarkteffekte wären zu erwarten und was wären die fiskalischen Konsequenzen?

Unsere Schlussfolgerung ist: eine schrittweise Anhebung auf diese Höhe ist ambitioniert, aber vertretbar. Jedoch müssten, wie bereits bei der Erhöhung auf 12 Euro, Verstöße gegen das Mindestlohngesetz genau im Auge behalten werden. Gerade eine Besetzung der noch offenen Planstellen in den Hauptzollämtern hätte hohe Priorität. Auch die weitere Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung müsste genau beobachtet werden.

#MINDESTLOHN

#ARBEITSMARKT

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Wer wäre von einem deutlich höheren Mindestlohn berührt?	7
Altersgruppen & Geschlechter	7
Berufsbereiche	9
Regionen.....	11
Beschäftigungsumfang.....	11
3. Arbeitsmarkteffekte eines hohen Mindestlohns: Literaturübersicht	14
Die Situation in Deutschland	14
Beschäftigungseffekte in den USA und im Vereinigten Königreich.....	15
Anpassungen aus Perspektive von Firmen in Ungarn & Portugal	16
Evidenz aus Umfrageexperimenten für zukünftige Mindestlohnerhöhungen.....	16
Ungleichheit & Armutsreduktion	17
4. Fiskaleffekte: (Mehr-)Kosten für die öffentliche Hand?	19
Effekte auf das Steuer- und Transfersystem.....	19
Personalkosten.....	19
Schwarzarbeit	20
5. Fazit	21
6. Literatur	23

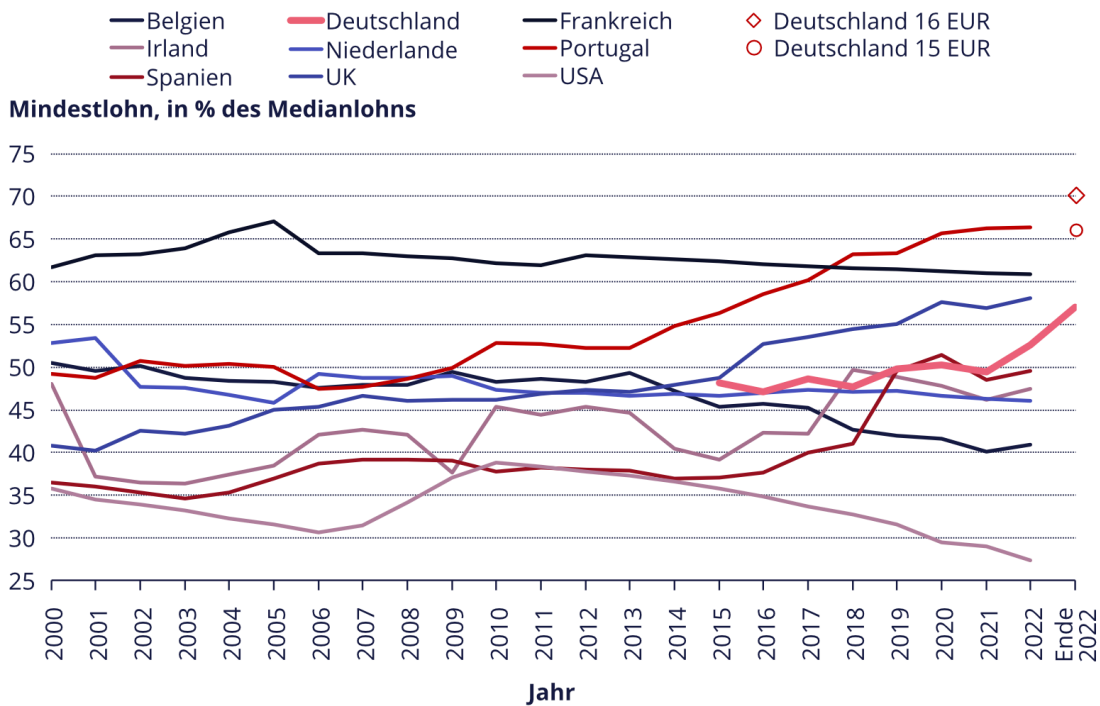
1. Einleitung

Am 1. Januar 2015 wurde in Deutschland erstmals ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro eingeführt. Dem sind Jahre vorausgegangen, in denen die Größe des Niedriglohnssektors in Deutschland erst stark anwuchs und dann auf hohem Niveau stagnierte (Grabka & Schröder 2019). Debatten um armutssichere Arbeit prägten die Diskussion.

Außerhalb von Deutschland hatten zu diesem Zeitpunkt bereits viele andere Staaten einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt. Bei der Einführung 2015 bewegte sich die Höhe des Mindestlohns in Deutschland gemessen am Kaitz-Index¹ im internationalen Mittelfeld (siehe Abbildung 1).

Deutschlands Mindestlohn ist im oberen Mittelfeld

Ein 16 Euro Mindestlohn läge an der Spitze des Feldes



Die Grafik setzt für verschiedene Länder das Arbeitseinkommen aus einer Vollzeitbeschäftigung auf Mindestlohnniveau ins Verhältnis zum Medianeinkommen von Vollzeitbeschäftigten (Kaitz-Index).

Lesebeispiel: Am Ende des Jahres 2022 hatte der Kaitz-Index für Deutschland 57 Prozent erreicht.

Dezernat Zukunft

Institut für Makrofinanzien

Abbildung 1: Die aktuelle deutsche Mindestlohnhöhe liegt im internationalen Vergleich im oberen Mittelfeld; **Quellen:** OECD, Bundesagentur für Arbeit und eigene Berechnungen

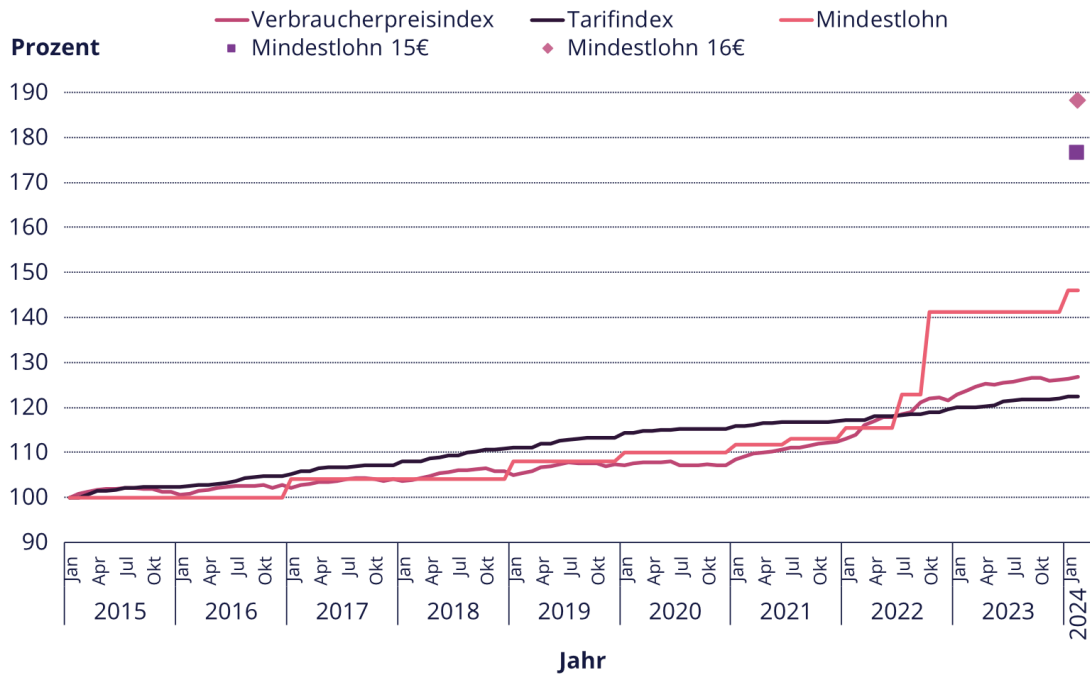
¹ Der Kaitz-Index gibt an, wie hoch das Einkommen aus einer Vollzeitbeschäftigung auf Mindestlohnniveau im Verhältnis zum Medianeinkommen der Vollzeitbeschäftigten ist.

Die Institution der Tarifautonomie (Schroeder 2020) und Bedenken, dass ein Mindestlohn zu großen Beschäftigungsverlusten führen würde (z. B. Knabe et al. 2014), wurden in Deutschland lange als Hauptargumente gegen einen gesetz-

lichen Mindestlohn herangezogen. Starke negative Beschäftigungseffekte haben sich nach dessen Einführung allerdings nicht ergeben (vgl. Bossler & Schank 2023; Bruttel et al. 2019; Caliendo et al. 2019; Caliendo et al. 2023; Dustmann et al. 2022).

Bis Oktober 2022 wuchs der Mindestlohn parallel zur Inflation

Er wuchs jedoch langsamer als die Tariflöhne



Der Verbraucherpreisindex misst monatlich die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen, die private Haushalte in Deutschland für Konsumzwecke kaufen. Der monatliche Tarifindex gibt die tariflichen Stundenverdienste in der Gesamtwirtschaft ohne Sonderzahlungen an. Der Mindestlohnindex gibt die Veränderung des nominalen Mindestlohns an. Alle Zeitreihen sind für Januar 2015 auf 100 normiert.

Lesebeispiel: Im Januar 2024 lag der Mindestlohn bei 146 Prozent seines Niveaus von Januar 2015, der Verbraucherpreisindex bei 126 und der Tarifindex bei 122. Ein 15-Euro-Mindestlohn entspräche 176 Prozent des Niveaus von 2015, ein 16-Euro-Mindestlohn 188 Prozent.

Dezernat Zukunft

Institut für Makrofinanzien

Abbildung 2: Bis Oktober 2022 wuchs der Mindestlohn zusammen mit der Inflation; **Quellen:** Mindestlohnkommission, Statistische Bundesamt, nach Börschlein et al. (2023) und eigene Berechnungen

Für die Folgejahre wurde die Mindestlohnkommission damit beauftragt, regelmäßig über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns zu beraten und sich dabei nachlaufend an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland zu orientieren (§ 9 MiLoG). In den Jahren 2015 bis 2021 wurde die Höhe von der Kommission je-

weils so angepasst, dass der inflationsbereinigte Mindestlohn stagnierte und der Entwicklung der (auch inflationsbereinigt leicht steigenden) Tariflöhne hinterherhing (Abbildung 2). Mit einer außerplanmäßigen Erhöhung durch die Regierungskoalition auf 12 Euro am 1. Oktober 2022 wurde der Mindestlohn das erste

Mal deutlich mehr angehoben als durch die Inflation und die Tariflohnentwicklung angezeigt. Von der Erhöhung waren 5,8 Millionen Beschäftigte (15 Prozent der Erwerbstätigen) berührt (MiLo-Kommission 2023).

Nach ersten Evaluationen hatte auch diese Erhöhung keine signifikanten negativen Effekte auf die Beschäftigung (Bossler et al. 2024). Die Bruttostunden- und Bruttomonatslöhne steigerte sie um durchschnittlich 5 bis 6 Prozent (Bossler et al. 2024, S. 12-13).

Die Einführung und bisherige Weiterentwicklung des Mindestlohns können daher als voller Erfolg beschrieben werden. Durch die Steigerung der Markteinkommen und der Produktivität am unteren Ende wurde der Bedarf, Ungleichheit nachträglich über Transfers zu senken, reduziert. Gleichzeitig wurde mehr Menschen ein Leben in Würde ermöglicht, auch durch den gesteigerten Respekt, den höhere Löhne ausdrücken.

Angesichts dieses Erfolgs, im Lichte der Reallohnverluste der letzten Jahre sowie aufgrund des nach wie vor großen Niedriglohnssektors in Deutschland (Destatis 2023) werden immer wieder Stimmen laut, die eine weitere deutliche Anhebung des Mindestlohns verlangen. Zuletzt forderte zum Beispiel Olaf Scholz eine schrittweise Anhebung des Mindestlohns auf 15 Euro. Auch die Gewerkschaften fordern Erhöhungen auf 14 bis 15 Euro die Stunde.

Um den Möglichkeitenraum jenseits dieser 14 bis 15 Euro zu erkunden, untersucht dieses Papier eine Anhebung des Mindestlohns auf 16 Euro. Ein solcher Mindestlohn wurde zum Beispiel im Sommer 2023 von der Stadt München eingeführt.² Ab dem 1.7.2025 gilt ein Branchenmindestlohn von 16,10 Euro für ungelernete Hilfskräfte in der Pflege.

Zur besseren Anschaulichkeit ist ein Mindestlohn von 16 Euro als zusätzlicher Datenpunkt für das Jahr 2024 in den ersten beiden Abbildungen visualisiert. Dies macht deutlich, dass eine solche Anhebung die größte Erhöhung seit Einführung des allgemeinen Mindestlohns in Deutschland wäre (Abbildung 2). Auch im internationalen Kontext gibt es kaum ein Land, das im Verhältnis zum Medianlohn über so einen hohen Mindestlohn verfügt (Abbildung 1). Dies macht eine robuste Einschätzung der möglichen Konsequenzen herausfordernd.

Zur Folgenabschätzung für die Arbeitsmarkteffekte eines 16-Euro-Mindestlohns werden deshalb neben den Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP; Goebel et al. 2019), die dieses Papier für deskriptive Analysen der Eingriffstiefe nutzt, insbesondere auch Evaluationen starker Mindestloohnerhöhungen im internationalen Kontext sowie Auswertungen, die von der Mindestlohnkommission in Auftrag gegeben wurden, herangezogen. Neben den Beschäftigungs- und Lohneffekten einer weiteren deutlichen Mindestloohnerhöhung betrachten wir außerdem die fiskalischen Effekte (z. B. durch höhere Personalkosten im öffentlichen Dienst oder durch eine Verringerung des Sozialleistungsbezugs) sowie die Auswirkungen auf das Angebot von und die Nachfrage nach Schwarzarbeit. Hier ist jedoch weitere Forschung notwendig, um zu belastbaren Ergebnissen zu kommen.

Drei Kernbotschaften folgen aus unserer Analyse: Erstens erscheint eine Anhebung des Mindestlohns auf 16 Euro ambitioniert, aber noch am oberen Ende dessen, was man vernünftigerweise in Schritten anstreben könnte. Insbesondere die Forschungsergebnisse aus den USA zeigen, dass dort selbst für Anhebungen

² Der 16-Euro-Mindestlohn der Stadt München gilt für die eigenen Mitarbeitenden der Stadt und der städtischen Betriebe sowie bei Auftragsvergaben an externe Dienstleister im Reinigungs- und Sicherheitsgewerbe.

des Mindestlohns auf 60 bis 82 Prozent des Medianlohns keine signifikanten negativen Beschäftigungseffekte zu beobachten waren. Dem entgegen steht jedoch, dass die Arbeitsmärkte der USA und Deutschlands sehr unterschiedlich sind. Auch gibt es Studien, die schon bei geringeren Mindestlohnhöhen signifikante negative Beschäftigungseffekte finden. In der Gesamtschau betrachten wir es daher als möglich, jedoch nicht als gesichert, dass ein 16-Euro-Mindestlohn ohne signifikante negative Beschäftigungseffekte bleiben könnte. Diese Hypothese sollte durch schrittweise Anhebungen verantwortungsvoll getestet werden; eine sofortige Anhebung auf diese Höhe erschiene uns als risikoreich.

Im internationalen Vergleich würde ein 16-Euro-Mindestlohn Deutschland in Richtung Spitze bringen, ohne dass dabei der Kontakt mit dem restlichen Feld verloren ginge.

Zweitens: Wie bereits bei der Erhöhung auf 12 Euro müssten Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, darunter Schwarzarbeit und Umgehungen über inkorrekte Erfassung der Arbeitszeit, genau im Auge behalten werden. Die Evidenz zu einem Anstieg von Verstößen seit der

Erhöhung auf 12 Euro ist bisher gemischt. Aufgrund der größeren Eingriffstiefe, die im folgenden Abschnitt detailliert untersucht wird, sollte diese Thematik jedoch weiterhin klar im Fokus bleiben, inklusive durch die Besetzung noch offener Planstellen in den Hauptzollämtern.

Zuletzt gilt es, bei der Erhöhung des Mindestlohns in Richtung 16 Euro die Entwicklung von Minijobs genau zu beobachten. Einerseits sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse die Jobs, die am stärksten von solchen Erhöhungen betroffen wären, sodass etwaige Beschäftigungsverluste hier am stärksten sichtbar werden könnten. Andererseits soll in Zukunft die Geringfügigkeitsgrenze zusammen mit dem Mindestlohn steigen. Dadurch, dass so in Minijobs ein höherer Gesamtverdienst bei geringerer Abgaben- und Steuerquote möglich ist, besteht die Gefahr, dass nichtsozialversicherungspflichtige Beschäftigung attraktiver wird, mit möglicherweise negativen Konsequenzen für die Sozialversicherungssysteme sowie für das Arbeitsangebot von Frauen in Partnerschaften. Dementgegen steht jedoch der positive Anreizeffekt, den höhere Löhne auf das allgemeine Arbeitsangebot ausüben können.

2. Wer wäre von einem deutlich höheren Mindestlohn berührt?

Zunächst betrachten wir, welche Erwerbstätigen direkt von einer Mindestlohnerhöhung betroffen wären, weil ihre aktuellen Stundenlöhne niedriger sind als 16 Euro. Dabei unterscheiden wir nach Alter und Geschlecht, nach Branchenzugehörigkeit, nach den Regionen in Deutschland sowie nach dem Umfang der Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig).

Für diese Analyse haben wir die Daten des SOEP genutzt, eine für Deutschland repräsentative Haushaltsbefragung, für die jährlich bis zu 30.000 Individuen in 15.000 Haushalten befragt werden. Einbezogen wurden die Daten von allen sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten³ aus dem Befragungszeitraum 2015 bis 2021 (aktueller Rand).

Aus Angaben zum Bruttomonatsentgelt und der vereinbarten Wochenarbeitszeit haben wir Bruttostundenlöhne berechnet.⁴ Um die Eingriffstiefe einer Mindestlohnerhöhung zu bestimmen, haben wir anschließend den Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung, die einen Stundenlohn unterhalb dieser Grenze erhält, bestimmt. Je größer dieser Anteil ist, desto größer ist die Eingriffstiefe.

Über alle Gruppen hinweg würden am aktuellen Rand (2021) **circa 25 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse** in Deutschland von einer Erhöhung des Mindestlohns auf 16 Euro (in 2024er Preisen) profitieren.

Wie sich eine Erhöhung kausal auf diese Beschäftigungsverhältnisse auswirken würde (d. h. Anpassung der Löhne, Wegfall von Jobs,

Anpassung der Arbeitsstunden), kann aus so einer Analyse nicht rückgeschlossen werden.

Ein erstes Ergebnis ist, dass im SOEP ein vergleichsweise stabiler Anteil der Erwerbstätigen von hochgerechnet circa 2 Millionen Menschen angibt, unterhalb des jeweils gültigen Mindestlohns bezahlt zu werden (Schröder et al. 2023). In der Verdienststrukturerhebung (VSE), der zweiten zentralen Datenquelle für die deutsche Mindestlohnliteratur, liegen die Stundenlohangaben unterhalb des Mindestlohns systematisch auf einem niedrigeren Niveau, bei circa 1,5 Millionen Beschäftigungsverhältnissen (MiLo-Kommission 2023). Aufgrund nicht beobachtbarer Faktoren und mangels präziserer Daten zur Bestimmung von Stundenlöhnen lässt sich allerdings nicht abschließend beurteilen, welche Datenquelle die tatsächlichen Mindestlohnverstöße akkurater widerspiegelt (Bachmann et al. 2020).

Altersgruppen & Geschlechter

In Abbildung 3 wird die Eingriffstiefe des Mindestlohns im Zeitverlauf und separat nach Altersgruppen dargestellt. Dabei zeigt das Diamant-Symbol jeweils, wie viele Menschen angegeben, unterhalb des im jeweiligen Jahr gültigen Mindestlohn bezahlt zu werden. Die senkrechte Spanne darüber gibt den Anteil der Erwerbstätigen an, die von einer Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro (in 2022er-Preisen; unteres Ende) bis zu 16 Euro (in 2024er-Preisen; oberes Ende) betroffen wären. Mit der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro im Oktober 2022 erreichte

³ Personen in Ausbildung oder Menschen, die in Behindertenwerkstätten arbeiten, werden exkludiert, da für sie der Mindestlohn nicht gilt. Es ist allerdings nicht möglich, vollständig auszuschließen, dass einzelne beobachtete Beschäftigungsverhältnisse trotzdem nicht dem Mindestlohn unterliegen (z. B. Praktika, ehemals Langzeitarbeitslose).

⁴ Die vereinbarten Wochenstunden im SOEP gelten als zuverlässiger im Vergleich zu tatsächlich gearbeiteten Stunden (vgl.

Dütsch et al. 2019 für eine ausführlichere Diskussion). Ein Abgleich der Angaben im SOEP mit den administrativen Daten der Rentenversicherung zu monatlichen Entgelten und Arbeitszeit zeigt bis 2018 eine starke Korrelation zwischen den jeweils berechneten Stundenlöhnen (Schröder et al. 2023), auch wenn Zweifel angebracht sind, ob die Qualität der Datenangaben im SOEP in den Corona-Pandemie-Jahren weiterhin so hoch gehalten werden konnte.

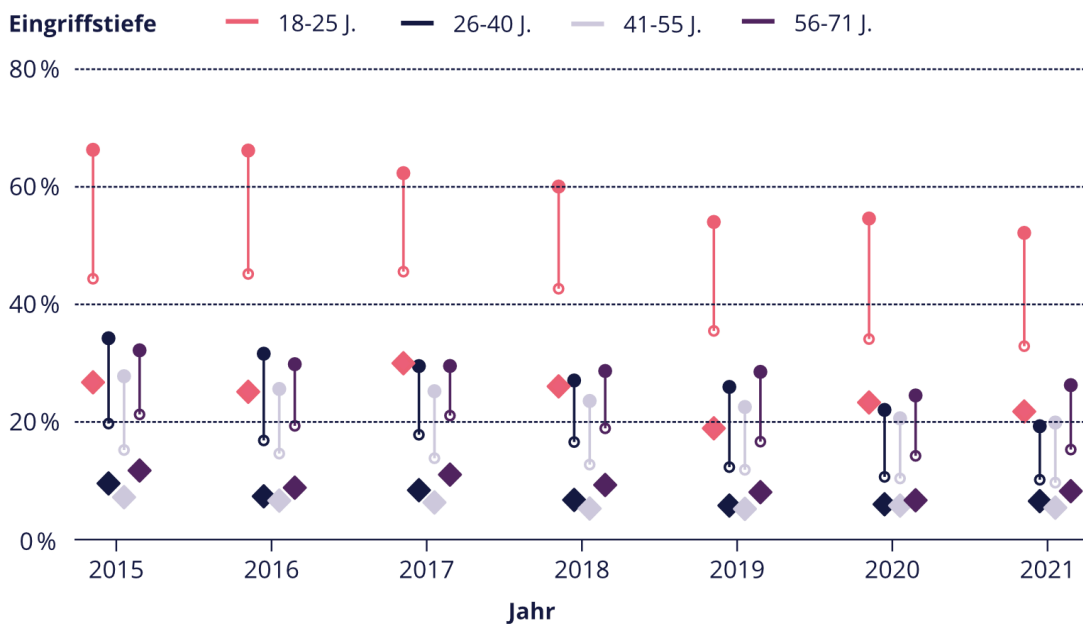
der Mindestlohn inflationsbereinigt also kurzzeitig einen Wert, der dem unteren Ende der dargestellten Range entspricht. Es liegen für diesen Zeitpunkt aber noch keine SOEP-Daten vor.

Für die einzelnen Altersgruppen zeigt sich eine stark unterschiedliche Betroffenheit: Vor allem in der Altersgruppe 18–25 Jahre geben bis zu

65 Prozent an, dass sie aktuell unterhalb eines Stundenlohns von 16 Euro (2024er-Preise) verdienen. Über den Zeitraum 2016 bis 2019 sinkt dieser Wert leicht auf circa 55 Prozent. In den anderen Altersgruppen liegt das Stundenlohn-niveau deutlich höher, sodass die Eingriffstiefe eines 16-Euro-Mindestlohns deutlich niedriger ist (20–35 Prozent). Auch hier zeigt sich ein leichter Abwärtstrend in der Eingriffstiefe.⁵

Die Eingriffstiefe des Mindestlohns nach Alter

18- bis 25-jährige sind am stärksten durch den Mindestlohn berührt



Die Eingriffstiefe (auf Englisch auch *bite ratio*) gibt an, welcher Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung einen Lohn unterhalb des jeweils untersuchten Mindestlohns erhält. Damit zeigt sie, welcher Anteil von diesem Mindestlohn berührt würde. Die diamantförmigen Symbole zeigen die Eingriffstiefe des im jeweiligen Jahr gültigen Mindestlohns. Die Spanne darüber markiert jeweils die Eingriffstiefe eines 12-Euro- (in 2022er-Preisen; untere Markierung) bis 16-Euro- (in 2024er-Preisen; obere Markierung) Mindestlohns. Aufgrund von ungenauen Umfrageantworten sowie wegen Praktika, der Beschäftigung ehemaliger Langzeitarbeitsloser und anderer Beschäftigungsverhältnisse, die nicht dem Mindestlohn unterliegen, kann die Eingriffstiefe des jeweils gültigen Mindestlohns nicht als direktes Maß für Mindestlohnumgehungen interpretiert werden (siehe auch Fußnoten 3 & 4).

Lesebeispiel: Im Jahr 2021 verdienten grob 20 Prozent der erwerbstätigen 18- bis 25-jährigen weniger als den damaligen Mindestlohn von 9,50–9,60 Euro. Von einer Erhöhung auf 12 Euro (in 2022er-Preisen, also circa 11,20–11,30 Euro in 2021er-Preisen) wären gut 30 Prozent der 18- bis 25-jährigen berührt worden, von einer Erhöhung auf 16 Euro (in 2024er-Preisen, also circa 14 Euro in 2021er-Preisen) gut 50 Prozent.

Dezernat Zukunft

Institut für Makrofinanzien

Abbildung 3: Eingriffstiefe eines 16-Euro-Mindestlohns nach Alter; **Quellen:** SOEP v38 und eigene Berechnungen

⁵ Auch eine Auswertung mit der VSE bestätigt zumindest für den aktuell gültigen Mindestlohn, dass insbesondere in der Gruppe

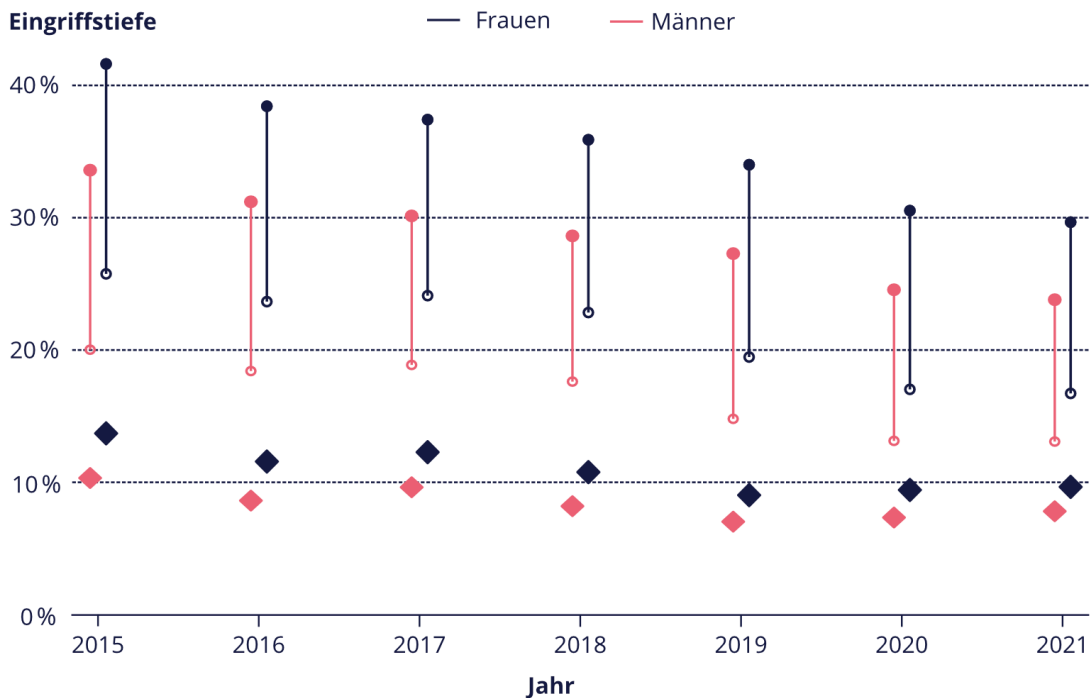
der 18- bis 24-jährigen der Anteil mit einem Lohn am oder unter dem Mindestlohn mit Abstand am größten ist (MiLo-Kommission 2023).

Bei einer Analyse getrennt nach Geschlechtern (Abbildung 4) macht sich der Gender-Pay-Gap bemerkbar. 2015 bekommen noch mehr als 40 Prozent der Frauen einen Stundenlohn von weniger als 16 Euro (2024 Preise), während es nur circa 25 Prozent der Männer sind. Über den

Zeitraum bis 2021 verringert sich die Eingriffstiefe bei den Frauen etwas stärker als bei den Männern, sodass die Differenz in der Eingriffstiefe zum Ende des Beobachtungszeitraums nur noch circa 10 Prozentpunkte beträgt.

Die Eingriffstiefe des Mindestlohns nach Geschlecht

Frauen sind stärker als Männer vom Mindestlohn berührt



Die Eingriffstiefe (auf Englisch auch *bite ratio*) gibt an, welcher Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung einen Lohn unterhalb des jeweils untersuchten Mindestlohns erhält. Damit zeigt sie, welcher Anteil von diesem Mindestlohn berührt würde. Die diamantförmigen Symbole zeigen die Eingriffstiefe des im jeweiligen Jahr gültigen Mindestlohns. Die Spanne darüber markiert jeweils die Eingriffstiefe eines 12-Euro- (in 2022er-Preisen; untere Markierung) bis 16-Euro- (in 2024er-Preisen; obere Markierung) Mindestlohns. Aufgrund von ungenauen Umfrageantworten sowie wegen Praktika, der Beschäftigung ehemaliger Langzeitarbeitsloser und anderer Beschäftigungsverhältnisse, die nicht dem Mindestlohn unterliegen, kann die Eingriffstiefe des jeweils gültigen Mindestlohns nicht als direktes Maß für Mindestlohnumgehungen interpretiert werden (siehe auch Fußnoten 3 & 4).

Lesbeispiel: Im Jahr 2020 verdienten circa 10 Prozent aller erwerbstätigen Frauen weniger als den damaligen Mindestlohn von 9,35 Euro, verglichen mit nur 6 bis 7 Prozent der Männer. Von einer Erhöhung auf 12 Euro (in 2022er-Preisen, also circa 10,90 Euro in 2020er-Preisen) wären grob 15 bis 20 Prozent der Frauen berührt worden, 10 Prozent der Männer; von einer Erhöhung auf 16 Euro (in 2024er-Preisen, also circa 13,60 Euro in 2020er-Preisen) grob 30 Prozent der Frauen, knapp 20 Prozent der Männer.

Dezernat Zukunft

Institut für Makrofinanzien

Abbildung 4: Eingriffstiefe nach Geschlecht; **Quellen:** SOEP v38 und eigene Berechnungen

Berufsbereiche

Für eine Analyse nach Berufsgruppen wird die Klassifizierung der Berufe (KldB 2010, Bundesagentur für Arbeit 2011) herangezogen, die zwischen neun Berufsbereichen unterscheidet

(siehe Beschreibung zu Abbildung 5). Auch hier zeigt sich eine starke Heterogenität. Die größte Eingriffstiefe, aufgrund der niedrigsten Stundenlöhne, zeigt sich im Bereich der Land- &

Forstwirtschaft (Bereich 1). Im Jahr 2019 geben dort über 60 Prozent an, dass sie weniger als 16 Euro (2024er-Preise) verdienen. Allerdings stützt sich die Analyse für diesen Bereich auf eine niedrige Fallzahl und ist daher nur bedingt aussagekräftig.

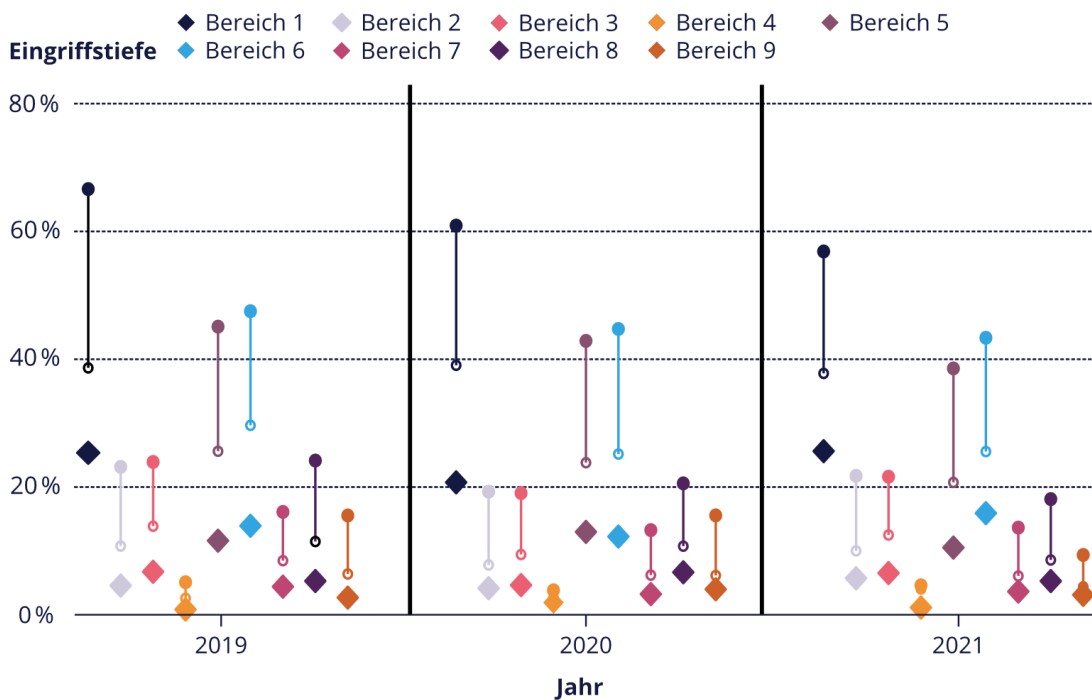
Abgesehen von der Landwirtschaft wären auch im Bereich Verkehr, Logistik, Schutz & Sicherheit (Bereich 5) und im Bereich kaufmännische

Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Gastronomie und Hotellerie (Bereich 6) vergleichsweise viele Menschen von einer Mindestlohnerhöhung direkt betroffen, mit einer Eingriffstiefe von bis zu 45 Prozent.

Im Bereich Naturwissenschaften, Geografie und Informatik (Bereich 4) wäre hingegen aufgrund des dort hohen Lohnniveaus eine Erhöhung des Mindestlohns im Grunde irrelevant.

Die Eingriffstiefe des Mindestlohns nach Berufsbereichen

Insbesondere die Dienstleistungsbranchen wären von Mindestlohnerhöhungen berührt



Die Eingriffstiefe (auf Englisch auch *bite ratio*) gibt an, welcher Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung einen Lohn unterhalb des jeweils untersuchten Mindestlohns erhält. Aufschlüsselung hier nach Berufsbereich. Die Berufsbereiche folgen der Klassifizierung der Berufe 2010, erste Fassung (KldB 2010). Bereich 1: Land-, Forst- & Tierwirtschaft, Gartenbau. Bereich 2: Rohstoffgewinnung, Fertigung, Produktion. Bereich 3: Bau, Architektur, Vermessung & Gebäudetechnik. Bereich 4: NaWi, Geografie & Informatik. Bereich 5: Verkehr, Logistik, Schutz & Sicherheit. Bereich 6: Kaufm. Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel, Tourismus. Bereich 7: Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht & Verwaltung. Bereich 8: Gesundheit, Soziales, Lehre & Erziehung. Bereich 9: Sprach-, Gesellschafts-, Geistes-, Literatur-, WiWiss-, Medien, Kunst, Kultur & Gestaltung.

Lesebeispiel: Gleiche Lesart wie Abbildungen 3 und 4; siehe dortige Lesebeispiele.

Dezernat Zukunft

Institut für Makrofinanzen

Abbildung 5: Eingriffstiefe nach Berufsbereichen; **Quellen:** SOEP v38 und eigene Berechnungen

Regionen

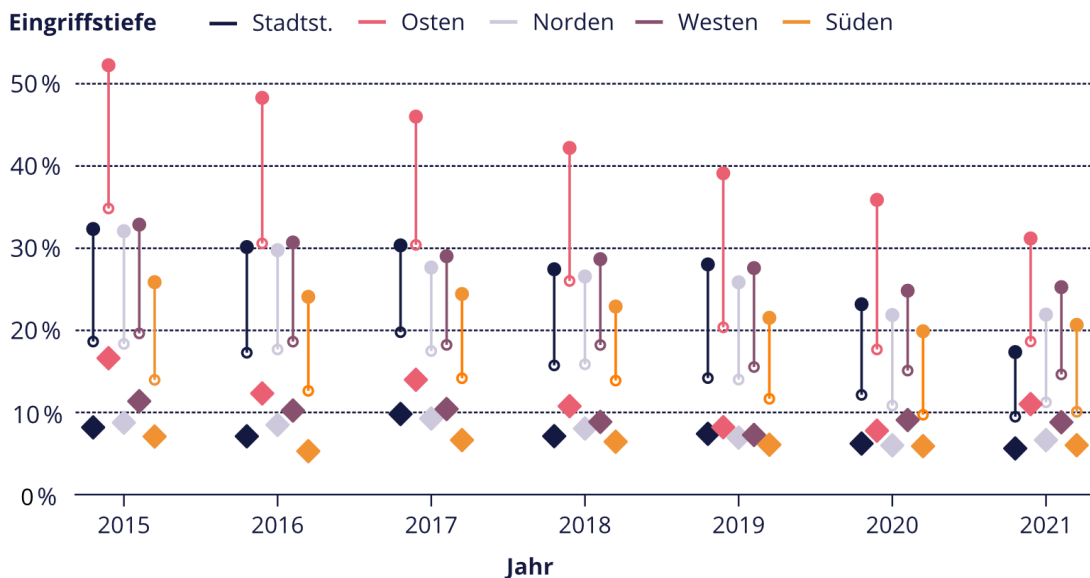
Abbildung 6 zeigt die Eingriffstiefe aufgeschlüsselt nach Regionen. In den ostdeutschen Flächenstaaten ist die Eingriffstiefe über den gesamten Zeitraum am höchsten. Im Zeitverlauf zeigt sich aber eine starke Reduktion in der Eingriffstiefe, die von über 50 Prozent (für einen 16-Euro-Mindestlohn in 2024er-Preisen) auf nur noch 30 Prozent im Jahr 2021 sinkt. In den anderen Flächenstaaten ist keine annähernd vergleichbare Reduktion zu beobachten. Auch

in den Stadtstaaten ist der Rückgang in der Eingriffstiefe zwar bemerkbar, aber schwächer.

Die Abbildung illustriert damit die Ergebnisse zum Beispiel von Bossler & Schank (2023): Der Mindestlohn hat – durch eine Kompression des unteren Teils der Lohnverteilung – zu einer signifikanten Verringerung der Ungleichheit beigetragen. Gerade Menschen in Ostdeutschland haben davon profitiert.

Die Eingriffstiefe des Mindestlohns nach Regionen

Die abnehmende Eingriffstiefe in Ostdeutschland zeigt die Anpassung der dortigen Löhne an Westniveau an



Die Eingriffstiefe (auf Englisch auch *bite ratio*) gibt an, welcher Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung einen Lohn unterhalb des jeweils untersuchten Mindestlohns erhält. Aufschlüsselung hier nach Region. Stadtstaaten: Berlin, Bremen und Hamburg. Osten: Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen. Süden: Bayern, Baden-Württemberg. Westen: Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland. Norden: Niedersachsen, Schleswig-Holstein.

Lesebeispiel: Gleiche Lesart wie Abbildungen 3 und 4; siehe dortige Lesebeispiele.

Dezernat Zukunft

Institut für Makrofinanzien

Abbildung 6: Eingriffstiefe nach Regionen; **Quellen:** SOEP v38 und eigene Berechnungen

Beschäftigungsumfang

Zuletzt betrachten wir eine Aufschlüsselung der Eingriffstiefe nach Beschäftigungsumfang (Minijob, Teil- oder Vollzeit; Abbildung 7). Dabei

wird deutlich, dass das Lohnniveau bei geringfügig Beschäftigten sehr niedrig ausfällt und dementsprechend eine Mindestlohnerhöhung dort eine enorme Eingriffstiefe hätte. Allein bei

einer Anhebung auf 12 Euro (2022er-Preise) wären in den Jahren 2015 bis 2021 grob 40 Prozent der Beschäftigten direkt betroffen gewesen, bei einer Anhebung auf 16 Euro (2024er-Preise) sogar bis zu über 80 Prozent. Zu dieser deskriptiven Analyse passen Studienergebnisse, die zu dem Schluss kommen, dass selbst die geringen negativen Beschäftigungseffekte der Mindestlohneinführung in Deutschland durch den Bereich der geringfügigen Beschäftigung getrieben sind. Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen waren hingegen bisher kaum Jobverluste zu beobachten (z. B. Caliendo et al. 2023).

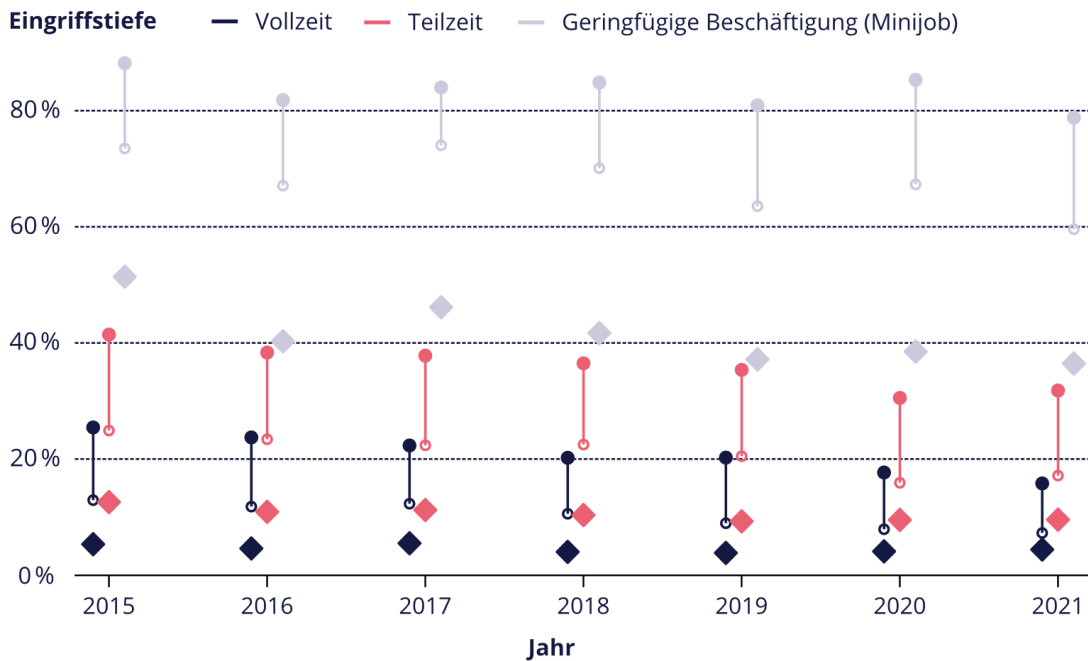
Innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gilt es noch mal zu differenzieren: Unter den Vollzeitbeschäftigten ist die Ein-

griffstiefe deutlich niedriger als unter den Teilzeitbeschäftigten. Daraus lassen sich für die spätere Analyse schon jetzt zwei Punkte mitnehmen: Das niedrigere Lohnniveau bei Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung erklärt, weswegen die Eingriffstiefe bei Frauen höher ist als bei Männern, da Erstere öfter in Teilzeit oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

Zweitens suggeriert die Aufschlüsselung nach Beschäftigungsumfang, dass eine Mindestlohnerhöhung vermutlich nur einen geringen Effekt auf die Armutsgefährdung hat. Denn dort, wo diese Erhöhung am tiefsten eingreift, spricht bei Menschen in Minijobs, wirkt sich die Erhöhung nur auf eine geringe Anzahl an Arbeitsstunden aus.

Die Eingriffstiefe des Mindestlohns nach Beschäftigungsumfang

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind mit Abstand am stärksten berührt



Die Eingriffstiefe (auf Englisch auch *bite ratio*) gibt an, welcher Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung einen Lohn unterhalb des jeweils untersuchten Mindestlohns erhält. Aufschlüsselung hier nach Beschäftigungsumfang. Es wird unterschieden nach Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung.

Lesebeispiel: Gleiche Lesart wie Abbildungen 3 und 4; siehe dortige Lesebeispiele.

Dezernat Zukunft

Institut für Makrofinanzen

Abbildung 7: Eingriffstiefe nach Beschäftigungsumfang; **Quellen:** SOEP v38 und eigene Berechnungen

Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass eine Erhöhung des Mindestlohns auf 16 Euro im Durchschnitt circa 25 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland direkt berühren würde. Dieser Durchschnitt verbirgt jedoch eine große Heterogenität zwischen unterschiedlichen Gruppen: Menschen in Minijobs, 18- bis 25-Jährige, Frauen sowie Arbeitende in den Branchen Landwirtschaft, Verkehr, Logistik, Schutz & Sicherheit, Einzelhandel und Gastronomiegewerbe wären besonders stark von einer solchen Erhöhung berührt, mit Eingriffstiefen von 30 bis 50 Prozent, im Fall von Mini-

jobs sogar bis zu 80 Prozent. Kaum direkt betroffen wären hingegen Arbeitende in den Naturwissenschaften, Geografie und Informatik. Auch Vollzeitbeschäftigte wären insgesamt deutlich unterdurchschnittlich betroffen.

Eine erfreuliche Nachricht: Ostdeutschland, wo sowohl ein 12- als auch ein 16-Euro-Mindestlohn (in 2024er-Preisen) in der Vergangenheit noch deutlich tiefer eingegriffen hätte als im Rest der Republik, ist auch heute noch etwas stärker berührt, jedoch kein Ausreißer mehr.

Box 1: Erhöhung der Lohnsumme durch Erhöhung des Mindestlohns

Komplementär zur Eingriffstiefe im Sinne der Anzahl der berührten Personen haben wir versucht zu beziffern, um wie viel sich die Lohnsumme erhöhen könnte, wenn bei allen Beschäftigungsverhältnissen der Stundenlohn auf einen Mindestlohn von 16 Euro (in 2024er-Preise) angehoben würde.

Da diese Analyse keine potenziellen Beschäftigungseffekte berücksichtigt und nicht auf potenzielle Stundenanpassungen (z. B. im Minijobbereich) oder auf Spillover-Effekte auf höhere Lohngruppen eingeht, kann sie nur als sehr explorativ angesehen werden.

Datengrundlage für diese Analyse sind die Befragungsdaten von 2019, da in den Jahren darauf durch eine verstärkte Inanspruchnahme von Kurzarbeit und Pandemie-Effekte die Datenqualität im SOEP gelitten hat. Außerdem haben wir für die Analyse angenommen, dass alle Arbeitsverhältnisse bereits einen Mindestlohn von 12 Euro (2022er Preise) bezahlen würden, um nicht die Effekte dieser Mindestlohnerhöhung zusätzlich abzubilden.

Hebt man nun in den Berechnungen den Lohn für alle Arbeitsverhältnisse, die weniger als 16 Euro (in 2024er-Preisen) zahlten, auf 16 Euro an, **ergibt sich eine hypothetische Steigerung der Lohnsumme um grob 1,5 Prozent**. Diese Schätzung ist mit großer Unsicherheit behaftet: Anpassungseffekte bei den gearbeiteten Stunden und potenzielle negative Beschäftigungseffekte würden die Steigerung kleiner ausfallen lassen, Spillover-Effekte auf Löhne oberhalb des Mindestlohns würden den Effekt größer ausfallen lassen. Darüber hinaus beeinträchtigen Veränderungen im Reallohniveau zwischen 2019 und heute den Effekt.

Zur Einordnung: Ein Anstieg der Lohnsumme um 1,5 Prozent entspricht in etwa dem Vier- bis Fünffachen der Schätzungen des Statistischen Bundesamts für die Mindestlohnerhöhung 2022 auf 12 Euro (MiLo-Kommission 2023). Da deren Schätzung auf der Verdiensterhebung basiert, unsere auf dem SOEP, ist ein direkter Vergleich jedoch schwierig. In der Vergangenheit wies die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS), eine der Vorgängerstatistiken der Verdiensterhebung (Finke et al. 2023), zum Beispiel höhere Stundenlöhne am unteren Ende der Verteilung aus als das SOEP. Das führt zu kleineren Effekten in Mindestlohnanalysen, wodurch der tatsächliche Unterschied zwischen den beiden Schätzungen geringer sein könnte.

3. Arbeitsmarkteffekte eines hohen Mindestlohns: Literaturübersicht

Infolge einer Mindestlohneinführung oder -erhöhung ist die Beschäftigung meist die am sorgfältigsten betrachtete ökonomische Größe. Denn in einem Arbeitsmarkt mit perfektem Wettbewerb, sagt die ökonomische Theorie voraus, würde ein Mindestlohn zu einem Beschäftigungsrückgang führen. Allerdings wird diese Voraussage von einem großen Teil der modernen empirischen Mindestlohnforschung nicht gestützt.

Dies hat in den letzten Jahren zunehmend dazu geführt, dass untersucht wurde, inwiefern die Annahme des perfekten Wettbewerbs verletzt wird. Wenn man annimmt, dass Arbeitsnachfrager (d. h. Arbeitgeber) Marktmacht haben, dann kann ein Mindestlohn zu Lohnsteigerungen führen und gleichzeitig die Beschäftigung erhöhen.

Auch andere Rigiditäten auf dem Arbeitsmarkt können dazu führen, dass ein Mindestlohn keine negativen Beschäftigungseffekte hat. Dementsprechend hat sich die moderne Mindestlohnforschung unter anderem damit beschäftigt, bei welcher Höhe des Mindestlohns der Punkt erreicht ist, ab dem negative Beschäftigungseffekte eintreten, oder welche Gruppen in dieser Hinsicht besonders vulnerabel sind.

Andere oft untersuchte ökonomische Effekte, neben Beschäftigung und den mechanischen Lohnerhöhungen am unteren Ende der Lohnverteilung, sind Spillover-Effekte hin zu höheren Lohngruppen sowie deren volkswirtschaftliche Konsequenzen. So kann zum Beispiel die Weitergabe von Lohnerhöhungen zu Preissteigerungen führen. Gesteigerte Lohnkosten können sich außerdem auf die Produktivität von Unternehmen auswirken, sowohl durch direkte Produktivitäts- als auch durch indirekte Reallo-

kationseffekte. Diese Sektion bietet einen Überblick der deutschen und internationalen Literatur zu diesen Effekten.

Die Situation in Deutschland

Der Mindestlohn hat seit seiner Einführung in Deutschland nicht zu einem signifikanten Rückgang der Beschäftigung geführt. Die besten verfügbaren Analysen zeigen, dass es einen Rückgang der geringfügigen Beschäftigung nach der Einführung des Mindestlohns 2015 gab. Allerdings ist dieser Rückgang größtmäßig nicht bedeutsam und vor allem lässt sich für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kein negativer Effekt beobachten (u. a. Bossler & Gerner 2020; Bossler & Schank 2023; Caliendo et al. 2023; Caliendo et al. 2019; Dustmann et al. 2022). Bossler & Gerner (2020) schätzen, dass die Mindestlohneinführung in den betroffenen Betrieben zu einem leichten Rückgang der Beschäftigung von 1,7 Prozent geführt hat. Da die Löhne in diesen Betrieben im Gegenzug um 3,8 bis 6,3 Prozent gestiegen sind, impliziert das, dass der Lohnzuwachs den negativen Beschäftigungseffekt um das Zweieinhalb- bis Vierfache überstieg. Auch für die Anhebung auf 12 Euro ließen sich bisher keine signifikanten negativen Beschäftigungseffekte nachweisen (Bossler et al. 2024).

Dustmann et al. (2022) zeigen, dass der Mindestlohn Reallokationseffekte hatte: von kleinen, unproduktiven und schlecht zahlenden Unternehmen hin zu größeren, besser zahlenden und produktiveren Unternehmen. Vereinzelt hat das zur Schließung von kleinen Betrieben geführt, allerdings nicht zu einer erhöhten Arbeitslosigkeit, weil die Betroffenen neue Beschäftigungen gefunden haben. Im Durchschnitt hat sich die geschätzte Produktivität von

Mindestlohnarbeitenden dadurch um 1,3 Prozent erhöht. Andere Studien, die die gesamtwirtschaftliche Produktivität nach der Mindestlohneinführung und den ersten Erhöhungen untersuchen, finden keine relevanten Effekte auf Arbeits- oder Kapitalproduktivität (Bossler et al. 2022; De Monte et al. 2022). Bei einer weiteren Erhöhung des Mindestlohns wäre es möglich, dass sich diese Effekte verstärken.

Beschäftigungseffekte in den USA und im Vereinigten Königreich

Allerdings war die Situation in Deutschland in der Vergangenheit nicht vergleichbar mit einer möglichen Erhöhung des Mindestlohns auf 15 oder 16 Euro. Für Evidenz zu starken Mindestlohnerhöhungen sollte daher auch auf Erfahrungen außerhalb von Deutschland zurückgegriffen werden.

Am umfangreichsten ist dazu die Mindestlohnliteratur für die USA, da dort aufgrund der regional unterschiedlichen Mindestlöhne die Gegebenheiten stark variieren. Insbesondere sind hier die Studien von Cengiz et al. (2019) und Dube (2019) zu nennen, die alle Mindestlohnänderungen auf Ebene der Bundesstaaten in den USA zwischen 1979 und 2018 untersuchen.

Cengiz et al. (2019) untersuchen Mindestlöhne mit einer Höhe zwischen 37 und 59 Prozent des jeweiligen Medianlohns und finden keinen Zusammenhang zwischen der Höhe des Mindestlohns und der Anzahl der Niedriglohnbeschäftigungen.

Dube (2019) erweitert die Analyse für den aktuellen Rand der Daten und ambitioniertere Mindestlohnerhöhungen nach dem Jahr 2010. Auch Dube findet für diese Reformen keine negativen Effekte auf die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse. Die analysierten Mindestlohnerhöhungen betragen durchschnittlich

30 Prozent und entsprechen damit in ihrer Größenordnung einer Erhöhung des Mindestlohns in Deutschland auf 16 Euro.

Obwohl beide Studien keine Beschäftigungseffekte finden, stellen sie signifikante positive Spillover-Effekte auf die Löhne von höheren, nicht direkt vom Mindestlohn betroffene Lohngruppen fest. Diese machen circa 40 Prozent (Cengiz et al. 2019) beziehungsweise über 50 Prozent (Dube 2019) der gesamten Lohnsteigerungen aus, die in diesen Papieren ermittelt werden.

Godoy & Reich (2021) nutzen noch kleinräumigere Variationen in der Höhe des Mindestlohns im Verhältnis zum Medianlohn, wodurch sie stärkere Heterogenität ausnutzen können. Dabei finden sie selbst für die am stärksten betroffenen Kreise, in denen der **Mindestlohn auf 60 bis 82 Prozent des Medianlohns** angehoben wurde, **keine signifikanten negativen Beschäftigungseffekte**.

Hierbei handelt es sich nur um eine kleine Auswahl der umfangreichen Mindestlohnliteratur für die USA. Es gibt auch einzelne Studien, die signifikante negative Beschäftigungseffekte finden. Eine ausführliche Diskussion der Annahmen und untersuchten Studien würde den Rahmen dieses Papiers sprengen; ausgehend von den neuesten und umfassendsten Analysen für die USA scheinen bisherige Mindestlohnerhöhungen aber noch nicht den Punkt erreicht zu haben, an dem sie relevante negative Beschäftigungseffekte hervorrufen.

Im Vereinigten Königreich wurde 2016 der „National Living Wage“ eingeführt, wodurch seitdem die Mindestlöhne für Menschen ab 25 Jahre deutlich gestiegen sind, bis auf knapp unter 60 Prozent des Medianlohns (siehe Abbildung 1). Auswertungen dieser Reform kommen zu dem Schluss, dass dies entweder zu keinem (Dickens & Lind 2018) oder höchstens zu einem geringen Rückgang der Beschäftigung

unter teilzeitarbeitenden Frauen (Aitken et al. 2019) geführt hat.

Anpassungen aus Perspektive von Firmen in Ungarn & Portugal

Eine andere starke Mindestloohnerhöhung wurde 2001 in Ungarn umgesetzt, als der Mindestlohn um circa 60 Prozent auf 58 Prozent des Medianlohns angehoben wurde. Diese Erhöhung untersuchten Harasztosi & Lindner (2019) aus Perspektive der Unternehmen und stellen fest, dass die Erhöhung zu einem leichten Rückgang der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe geführt hat und zu keinem signifikanten Effekt bei den Dienstleistungen. Der Hauptanpassungsmechanismus waren Lohnerhöhungen, die über Preiserhöhungen an Kunden und Kundinnen weitergegeben wurden. Die Autoren schließen daraus, dass Mindestlöhne in Sektoren, die vom Handel beeinflusst sind, einen größeren negativen Beschäftigungseffekt haben können, da dort Produktion ins Ausland verlagert werden könnte, während das bei Dienstleistungen kaum möglich ist.

Ebenfalls aus Perspektive von Firmen untersuchen Alexandre et al. (2022) die starken Mindestloohnerhöhungen in Portugal ab 2014. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, ist Portugal das Land in Europa mit dem mittlerweile höchsten Mindestlohn, bei 66 Prozent des Medianlohns am aktuellen Rand. Alexandre et al. (2022) nutzen Variation darin, wie stark Firmen von Mindestloohnerhöhungen betroffen sind, um die Effekte auf Beschäftigung und Profitabilität zu bestimmen. Sie finden signifikante negative Beschäftigungseffekte, die über die Zeit zunehmen und für finanziell in Not geratene Firmen stärker sind. Außerdem hat der Mindestlohn dazu geführt, dass nichtprofitabile Firmen wahrscheinlicher den Markt verlassen, was unter Umständen auch einen positiven Effekt auf die Produktivität der im Markt verbliebenen Fir-

men und Arbeitenden haben kann. Dieser Effekt wurde von den Autoren jedoch nicht näher untersucht.

Evidenz aus Umfrageexperimenten für zukünftige Mindestloohnerhöhungen

Allerdings lässt sich wie oben bereits beschrieben auch aus starken Mindestlohnänderungen in einem anderen Kontext nicht schließen, dass eine zukünftige starke Erhöhung des Mindestlohns in Deutschland unbedingt vergleichbare Effekte hätte. Deshalb fragen Bossler et al. (2020) in einem Umfrageexperiment bei Betrieben in Deutschland nach, was deren Reaktion auf eine hypothetische Mindestloohnerhöhung wäre. Laut der Betriebsbefragung im Jahr 2017 hätte eine schlagartige Erhöhung des Mindestlohns um etwas über 30 Prozent (was der größten abgefragten Erhöhung in der Umfrage entsprach und gleichzeitig in der Größenordnung vergleichbar wäre mit einer Mindestloohnerhöhung auf 16 Euro im Jahr 2024) einen substantiellen Beschäftigungsverlust von 5,2 Prozent zur Folge (hochgerechnet circa 1,4 Millionen Beschäftigte). Unternehmen mit einem Betriebsrat und einem Tarifvertrag gaben jedoch an, auch bei einer solchen Erhöhung keine Stellen abbauen zu wollen.

Vor der Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro im Jahr 2022 führten Blömer et al. (2022) eine weitere Umfrage unter Unternehmen durch. Für diese weniger einschneidende Mindestloohnerhöhung gaben Unternehmen, in denen 10 Prozent oder mehr der Beschäftigungsverhältnisse von der Anhebung betroffen waren, an, dass sie Minijobs in signifikantem Umfang abbauen wollen. Betriebe, in denen mindestens 20 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse betroffen waren, wollten sowohl Minijobs als auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen reduzieren. Außerdem gaben Betriebe an, die Mindestloohnerhöhung in Form von Preissteigerungen weitergeben zu wollen, was die Ergebnisse von Harasztosi & Lindner (2019) spiegelt. Auch

eine Zurückstellung von Investitionen wurde als Anpassungsmechanismus genannt.

Insgesamt lässt sich daraus schließen, dass bis zu einem gewissen Grad Mindestlohnerhöhungen nicht zwangsläufig zu makroökonomisch relevanten Beschäftigungsverlusten führen. Selbst wenn starke Mindestlohnerhöhungen zu Beschäftigungsverlusten führen, wie in einigen der oben besprochenen Papiere festgestellt, können diese heterogen über Beschäftigungsform (d. h. geringfügig vs. sozialversicherungspflichtig), über Industrien und über Arbeitsintensität der Unternehmen verteilt sein und durch neue Beschäftigungsverhältnisse anderswo aufgefangen werden. So können Mindestlöhne zu Reallokationsprozessen führen, in denen unter Umständen kleine und weniger produktive Firmen zugunsten produktiverer und größerer Firmen aus dem Markt gedrängt werden. Weitere Anpassungsmechanismen können Preise sein, über die höhere Lohnkosten an Kunden und Kundinnen weitergegeben werden, oder eine Reduktion der Stunden, wie es insbesondere in Deutschland in Kombination mit der Institution Minijob nach der Mindestlohneinführung zu beobachten war.

Ungleichheit & Armutsreduktion

In den letzten Jahren konnte für verschiedene Staaten nachgewiesen werden, dass der Mindestlohn bei nur geringen Beschäftigungseffekten einen ungleichheitsverringernenden Effekt auf die Arbeitseinkommen hatte (Bossler & Schank 2023 für Deutschland oder Oliveira 2023 für Portugal).

Zum einen ergibt sich dieser Effekt aus der Kompression der Lohnverteilung am unteren Ende, zum anderen aus teils signifikanten Spillover-Effekten bis hin zum Median. Während Stewart (2012) für Großbritannien keine Spillover-Effekte eines verhältnismäßig niedrigen Mindestlohns findet, konstatieren Bossler & Schank (2023) für Deutschland Spillover-Effekte

bis zum Median der Lohnverteilung, ebenso wie Oliveira (2023) für Portugal. Auch die Analysen von Cengiz et al. (2019) und Dube (2019) für die USA weisen signifikante Spillover-Effekte auf, die insbesondere bei ambitionierteren Mindestlohnerhöhungen in jüngerer Vergangenheit (Dube 2019) mehr als die Hälfte der gesamten Lohnzugewinne ausmachen.

Es ist anzunehmen, dass eine weitere Erhöhung des Mindestlohns diesen ungleichheitsmindernden Effekt auf die Arbeitseinkommen innerhalb der Gruppe der Beschäftigten fortsetzen würde. Wenn dieser Effekt allerdings zu Lasten der Beschäftigung gehen sollte, droht dafür potenziell eine größere Ungleichheit innerhalb der Haushaltseinkommen.

Im Gegensatz zu dem relevanten Beitrag, den ein Mindestlohn leisten kann, um Ungleichheit zu verringern, sind dessen Beiträge zur Armutsreduktion überschaubar: Von circa 748.000 Beschäftigten SGBII-Beziehern und -Bezieherinnen waren im April nur 2,7 Prozent alleinstehende Vollzeitbeschäftigte (MiLo-Kommission 2023). Aber nur in dieser Haushaltskonstellation entfaltet ein höherer Mindestlohn potenziell seine volle armutsverhindernde Wirkung.

In anderen Bedarfsgemeinschaften im SGBII-Bezug ist das Problem meist, dass die Haushaltsmitglieder insgesamt häufig nicht oder nur in geringer Stundenzahl arbeiten. Ein größerer Beschäftigungsumfang hätte für diese Haushalte einen deutlich relevanteren Effekt als potenzielle Lohnerhöhungen durch einen höheren Mindestlohn bei einer gleichbleibend geringeren Stundenzahl.

Dennoch zeigen Analysen für die Mindestlohneinführung in Deutschland einen leichten Rückgang in der Zahl der Aufstockenden und in der Höhe der Sozialleistungen, die sie beziehen (Bruckmeier & Schwarz 2022; Schmitz 2019). Auch hier ist aber zu bedenken, dass sich zumindest die Zahl der Aufstockenden auch

durch einen Abgang in Arbeitslosigkeit verringert hat. Auch in dieser Hinsicht ist daher aufmerksame Beobachtung geboten, um sicherzustellen, dass nicht der Punkt überschritten wird,

ab dem negative Beschäftigungseffekte zu mehr statt zu weniger Armut führen.

4. Fiskaleffekte: (Mehr-)Kosten für die öffentliche Hand?

Gemessen an der gesamten Lohnsumme sind die Lohnsteigerungen durch die Mindestlohnerhöhung klein (siehe Box 1 auf S. 12 oben). Das Statistische Bundesamt geht davon aus, dass durch die Erhöhung auf 12 Euro im Jahr 2022 die Lohnsumme um circa 0,34 Prozent angehoben wurde (MiLo-Kommission 2023). Dennoch kann der Mindestlohn fiskalische Effekte entfalten: durch Veränderungen in den Sozialabgaben, den Kosten für die Sozialversicherungen, den gezahlten Steuern, durch höhere Personalkosten im Öffentlichen Dienst oder durch höhere indirekte Kosten für die öffentliche Hand über die Vergabe von Aufträgen.

Effekte auf das Steuer- und Transfersystem

Ehrentraut et al. (2020) beziffern mithilfe eines Mikrosimulationsmodells die kurzfristigen fiskalischen Auswirkungen auf das Steuer- und Transfersystem durch die Mindestlohneinführung 2015 auf Nettomehreinnahmen von circa 1 bis 1,5 Milliarde Euro pro Jahr. Das heißt, die zusätzlichen Steuern und Sozialabgaben überwiegen laut ihren Rechnungen die Mindereinnahmen durch geringere Umsatzsteuern und Mehrausgaben für Wohngeld und Kinderzuschlag. Gleichwohl bewegt sich die Größe dieser Mehreinnahmen für den Staat auf einem niedrigen Niveau. Ohne eigene Mikrosimulationsanalysen können wir keine seriösen Aussagen über weitergehende Mindestlohnerhöhungen in der Zukunft treffen.

Personalkosten

Darüber hinaus sind insgesamt mehr als 5,2 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst tätig (Stand: 2022). Diese teilen sich auf den Bund (526.000), die Länder (2.604.000), die Kommunen (1.702.000) und die Sozialversicherungen (375.000) auf (dbb beamtenbund und

tarifunion 2023). Auf die direkt beim Bund beschäftigten Beamt*innen und Tarifbeschäftigten hätte eine Mindestlohnerhöhung voraussichtlich kaum Auswirkungen, da die aktuellen Entgelte beziehungsweise Besoldungen bereits fast ausnahmslos über 16 Euro pro Stunde liegen. Das Gleiche gilt für den Pflegesektor, wo die P-Tabelle des TVöD im Jahr 2025 selbst für ungelernete Pflegekräfte ohne Erfahrung eine Entlohnung von mehr als 16 Euro pro Stunde vorsieht. Der Branchenmindestlohn in der Pflege und der Pflege-Tarifvertrag haben auch über den öffentlichen Dienst hinausgehende Wirkungen, da auch private Pflegeanbieter sich vielmals an diesen Abschlüssen orientieren (müssen).

Niedrigere Entgelte und Besoldungen existieren aber nach wie vor auf Länderebene und bei den Kommunen, wo mehr als 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst tätig sind. Die Entgelt- und Besoldungstabellen der Länder sowie die Tariftabellen für die Kommunalebene sehen aktuell noch bis in die Einstufungen A7 bzw. E7 abhängig von Arbeitserfahrung teilweise Entlohnungen unterhalb von 16 Euro pro Stunde vor. Wenn die Abschlüsse im öffentlichen Dienst, die 2023 erreicht wurden, ihre volle Wirksamkeit entfalten, werden aber auch auf Länderebene und für die Kommunen die meisten Stundenlöhne oberhalb von 16 Euro liegen, mit Ausnahme von einigen wenigen Betroffenen in den niedrigsten Einstufungen.

Leider liegen keine nach Arbeitgeber aufgeschlüsselten Zahlen zu Einstufungen vor, aber selbst über alle Arbeitgeber und Erfahrungsstufen hinweg dürften maximal circa 100.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach den Tabellenerhöhungen 2024 und 2025 noch so eingruppiert sein, dass theoretisch überhaupt eine Bezahlung unterhalb von 16 Euro pro Stunde möglich wäre (dbb beamtenbund und tarifunion 2023). Wenn man davon ausgeht, dass durch

ihre Arbeitserfahrung viele dieser Erwerbstätigen außerdem bereits in höheren Erfahrungsstufen angekommen sind, zeigt sich, dass eine Erhöhung der direkten Personalkosten durch einen 16-Euro-Mindestlohn wahrscheinlich vernachlässigbar wäre, es sei denn, man geht auch hier von Spillover-Effekten in höhere Besoldungsstufen oder Entgeltklassen aus.

Zuletzt haben einige Bundesländer eigene Vergabemindestlöhne, die zurzeit noch alle unterhalb von 16 Euro liegen. Hier, ebenso wie bei Vergaben allgemein, könnte eine Anhebung des Mindestlohns unter Umständen zu Mehrausgaben führen, für deren Bezifferung jedoch eine separate und tieferegehende Studie notwendig wäre.

Schwarzarbeit

Aufgrund der Natur von Schwarzarbeit ist es schwierig, die Effekte des Mindestlohns auf ihr Angebot und ihre Nachfrage zu bestimmen. In einer von der Mindestlohnkommission in Auftrag gegebenen Studie mit eigens dafür entwickelten Umfragemethoden, die Schwarzarbeit rund um die Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro untersucht, finden die Autoren und Autorinnen zwischen einem höheren Mindestlohn und dem Angebot von oder der Nachfrage nach Schwarzarbeit keinen Zusammenhang (Ipsos

2023a, 2023b). Jedoch gab es von 2022 auf 2023 einen Anstieg von 5.898 auf 7.249 eingeleitete Ermittlungsverfahren der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls wegen Verstößen gegen das Mindestlohngesetz (Vojta 2024). Dies deutet darauf hin, dass die Versuche, die Mindestlohnregelungen zu umgehen, möglicherweise zugenommen haben.

Im Kontext dieser unklaren Effekte auf Schwarzarbeit wurden die gesetzlichen Kontrollinstanzen infolge der Mindestlohneinführung aufgestockt. Die Hauptzollämter und dort insbesondere die FKS sind zuständig für die Überprüfung der Mindestlohneinhaltung. Seit der Mindestlohneinführung sind die Planstellen dort von 6.865 (2014) auf 11.244 (2023) angestiegen, auch wenn die Hauptzollämter nach wie vor Probleme bei der Besetzung dieser Stellen haben (MiLo-Kommission 2023).⁶

Wahrscheinlich war diese Verstärkung damit zu begründen, dass die FKS zuvor lediglich für die Kontrolle der Einhaltung von Branchenmindestlöhnen zuständig war, nach 2015 dann aber für einen viel größeren Kreis an Beschäftigten. Eine solche Vergrößerung des Verantwortungsbereichs ist bei einer Erhöhung des Mindestlohns nicht noch einmal zu erwarten. Dennoch wäre es ratsam, in Zukunft die bereits geschaffenen Planstellen zu besetzen.

⁶ So waren zum 31.12.2022 zum Beispiel nur 8.240 Stellen (VZE) besetzt (Bundesregierung 2024, S. 115).

5. Fazit

Das vorliegende Papier beschreibt die möglichen Folgen einer Mindestloohnerhöhung auf 16 Euro. Eine solche Erhöhung um fast 30 Prozent wäre die größte, die es bisher in Deutschland gab. Es wäre ein großer Einschnitt. Im internationalen Vergleich würde sich Deutschland damit auf einen Spitzenplatz in Sachen Mindestlohnhöhe setzen, ohne jedoch den Kontakt zum Vergleichsfeld zu verlieren.

Ein 16-Euro-Mindestlohn würde je nach demografischer Gruppe, Branche oder auch Region unterschiedlich intensive Eingriffstiefen aufweisen. Menschen in Minijobs, 18- bis 25-Jährige, Frauen und Arbeitende in den Branchen Landwirtschaft, Verkehr, Logistik, Schutz & Sicherheit sowie Einzelhandel und Gastronomie wären besonders stark von einer solchen Erhöhung berührt. Hingegen kaum direkt betroffen wären Arbeitende in den Naturwissenschaften, Geografie und Informatik sowie im verarbeitenden Gewerbe. Auch Vollzeitbeschäftigte wären insgesamt deutlich unterdurchschnittlich betroffen.

Über ihre direkten Effekte hinweg könnte eine solche Mindestloohnerhöhung Wechselwirkungen auf andere Institutionen des Arbeitsmarkts haben, die es zu bedenken gilt. Die Tarifverhandlungen für Branchenmindestlöhne sind eine davon. Durch die Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro im Jahr 2022 wurden einige Branchenmindestlöhne überholt und nur teilweise neu verhandelt (MiLo-Kommission 2023). Einerseits gibt es daher aufseiten mancher Tarifparteien den Wunsch nach Planungssicherheit anstatt weiterer außerplanmäßiger Erhöhungen. Andererseits hat der höhere Mindestlohn für neue Dynamik in den Tarifverhandlungen gesorgt (Bispinck et al. 2023).

Die Studienlage für Deutschland hat außerdem gezeigt, dass geringfügig Beschäftigte die mit Abstand am stärksten vom Mindestlohn be-

troffene Gruppe sind. Das hat sich im Abbau einiger Stellen, in der Umwandlung hin zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung anderer Stellen oder durch Stundenreduktionen in diesem Bereich geäußert. Auch Evidenz aus Unternehmensbefragungen zeigt, dass der Abbau von geringfügiger Beschäftigung neben Preiserhöhungen einer der Hauptanpassungskanäle bei weitergehenden Mindestloohnerhöhungen ist.

Wenn diese Mitarbeitenden – wie bisher – über Reallokationen ihren Weg in besser bezahlte und produktivere Stellen finden, könnte darin eine Chance liegen: Die Produktivität der Mindestlohnmitarbeitenden wird erhöht, während unproduktive Unternehmen tendenziell aus dem Markt ausscheiden. Wenn jedoch eine Verdrängung aus dem Arbeitsmarkt oder Umgehungen des Mindestlohngesetzes (z. B. über Schwarzarbeit) folgen, wären die Konsequenzen negativ.

Eine der relevantesten Größen, die es bei einer Mindestloohnerhöhung zu beobachten gilt, ist daher die Beschäftigung. Denn nur, wenn eine Mindestloohnerhöhung nicht zu signifikanten Nettobeschäftigungsverlusten führt, überwiegen die positiven Effekte auf Löhne und Produktivität die Verluste durch verloren gegangene Jobs. Diesbezüglich gibt es in der internationalen Forschung Evidenz dafür, dass auch starke Anhebungen des Mindestlohns nicht zwangsläufig mit einem Rückgang der Gesamtbeschäftigung einhergehen müssen. In der Vergangenheit hat die Einführung des Mindestlohns in Deutschland kaum zu Jobverlusten geführt.

Allerdings ist die nationale und internationale Studienlage nicht eindeutig. Um herauszufinden, wie weit der Mindestlohn in Zukunft noch angehoben werden kann, bevor signifikante negative Beschäftigungseffekte eintreten, wäre

daher eine schrittweise Anhebung des Mindestlohns, mit dem Ziel, die Mindestlohnhöhe in Relation zum Medianlohn zu steigern, die angemessenste Vorgehensweise.

Die erste Schlussfolgerung des Papiers ist also, dass eine Anhebung des Mindestlohns auf 16 Euro ambitioniert scheint, aber noch am oberen Ende dessen liegt, was man vernünftigerweise in Schritten anstreben könnte.

Eine zweite Schlussfolgerung ist, dass – wie bereits bei der Erhöhung auf 12 Euro – Verstöße gegen das Mindestlohngesetz genau im Auge behalten werden müssten. Gerade eine Besetzung der noch offenen Planstellen in den Hauptzollämtern hätte hohe Priorität.

Eine letzte Schlussfolgerung betrifft Minijobs. Hier wären bei der Einführung eines 16-Euro-Mindestlohns bis zu 80 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse berührt. In der Vergangenheit haben geringfügig Beschäftigte oftmals auf

Mindestloohnerhöhungen reagiert, indem sie ihre Stundenzahlen reduzierten, um nicht die Geringfügigkeitsgrenze zu überschreiten. Mittlerweile wurde daher die Verdienstgrenze für die geringfügige Beschäftigung an die Mindestlohnhöhe gekoppelt. Das heißt aber, dass eine starke Erhöhung des Mindestlohns auch die Geringfügigkeitsgrenze stark nach oben verschieben würde. Dies könnte zu niedrigeren Sozialabgaben führen sowie einen negativen Effekt auf das Arbeitsangebot von Frauen in Partnerschaften ausüben. Gegenläufig wäre der positive Anreizeffekt höherer Löhne, sowohl aufgrund der direkten Mindestlohnsteigerung als auch aufgrund indirekter Spillover-Effekte weiter oben in der Lohnverteilung.

Auch diese Effekte müssten im Rahmen einer schrittweisen Anhebung eng beobachtet werden.

6. Literatur

- Aitken, Andrew, Peter Dolton und Rebecca Riley (2019), The impact of the introduction of the National Living Wage on employment, hours and wages, *NIESR Discussion Paper No. 501*, National Institute of Economic and Social Research.
- Alexandre, Fernando, Pedro Bação, João Cerejeira, Hélder Costa und Miguel Portela (2022), Minimum wage and financially distressed firms: another one bites the dust, *Labour Economics*, 74, 102088.
- Bachmann, Ronald, Holger Bonin, Bernhard Boockmann, Gökyay Demir, Rahel Felder, Ingo Isphording, René Kalweit, Natalie Laub, Christina Vonnahme und Christian Zimpelmann (2020), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten, *Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung und Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Essen.
- Bispinck, Reinhard, Carolin Fulda, Hagen Lesch, Malte Lübker, Christoph Schröder, Thorsten Schulten und Sandra Vogel (2023), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen. *Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, Institut der deutschen Wirtschaft und Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Köln und Düsseldorf.
- Blömer, Maximilian, Sebastian Link und Stefan Sauer (2022), Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro und die Reaktion der Unternehmen, *ifo Schnelldienst 9/2022*, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, München.
- Börschlein, Erik-Benjamin, Mario Bossler, Bernd Fitzenberger und Martin Popp (2023): Mit der Erhöhung auf 12 Euro liegt die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns über der Tariflohn- und Preisentwicklung, *IAB-Forum*, 11.12.2023, <https://www.iab-forum.de/mit-der-erhoehung-auf-12-euro-liegt-die-entwicklung-des-gesetzlichen-mindestlohns-ueber-der-tariflohn-und-preisentwicklung/>, letzter Zugriff 28.5.2024
- Bossler, Mario und Hans-Dieter Gerner (2020), Employment effects of the new German minimum wage: Evidence from establishment-level microdata, *ILR Review*, 73(5), 1070–1094. <https://doi.org/10.1177/0019793919889635>
- Bossler, Mario, Michael Oberfichtner und Claus Schnabel (2020), Employment adjustments following rises and reductions in minimum wages: New insights from a survey experiment, *Labour*, 34(3), 323–346. <https://doi.org/10.1111/labr.12168>
- Bossler, Mario, Nicole Gürtzgen, Erik-Benjamin Börschlein und Jan Simon Wiemann (2022), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen, *Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Bossler, Mario und Thorsten Schank (2023), Wage inequality in Germany after the minimum wage introduction, *Journal of Labor Economics*, 41(3), 813–857. <https://doi.org/10.1086/720391>
- Bossler, Mario, Lars Chittka und Thorsten Schrank (2024), A 22 percent increase in the German minimum wage: nothing crazy!, *Arxiv preprint*, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2405.12608>

- Bruckmeier, Kerstin und Stefan Schwarz (2022), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den Bezug von Sozialleistungen. *Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Bruttel, Oliver, Arne Baumann und Matthias Dütsch (2019), Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns: Prognosen und empirische Befunde, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 20(3), 237–253. <https://doi.org/10.1515/pwp-2018-0035>
- Bundesagentur für Arbeit (2011), *Klassifikation der Berufe 2010, erste Fassung*, Band 1 & 2. Nürnberg.
- Bundesregierung (2024), Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 20/9631), *Drucksache 20/10020*, 11.1.2024, 1–116. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/100/2010020.pdf>
- Caliendo, Marco, Carsten Schröder und Linda Wittbrodt (2019), The Causal Effects of the Minimum Wage Introduction in Germany – An Overview, *CEPA DP No. 1*. <https://publishup.uni-potsdam.de/opus4-ubp/frontdoor/deliver/index/docId/42692/file/cepa01.pdf>
- Caliendo, Marco, Rebecca Olthaus und Nico Pestel (2023), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (Update 2022/2023), *Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, Evaluation Office, Berlin. <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-2023-Caliendo.html?nn=9e352723-66d1-4e61-9772-de59a2072445>
- Cengiz, Doruk, Arindrajit Dube, Attila Lindner und Ben Zipperer (2019), The effect of minimum wages on low-wage jobs, *Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405–1454. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz014>
- dbb beamtenbund und tarifunion (2023), *Monitor öffentlicher Dienst 2024, Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion*, Berlin.
- De Monte, Enrico, Alexander Kann, Moritz Lubczyk und Simona Murmann (2022), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Wettbewerbsbedingungen. *Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, ZEW, Mannheim. <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/AuswirkungenAufDieWettbewerbsbedingungen.pdf>
- Destatis Statistisches Bundesamt (2023), *Niedriglohnquote in der Europäischen Union*, <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/dimension-2/niedriglohnquote.html>
- Dickens, Richard und K. Lind (2018), The Impact of the Recent Increases in the Minimum Wage on the UK Labour Market: An Area-based Analysis, *Forschungsbericht für die Low Pay Commission*, University of Sussex and the Low Pay Commission.
- Dube, Arindrajit (2019), Impacts of minimum wages: review of the international evidence, *Independent Report. UK Government Publication*. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts_of_minimum_wages_review_of_the_international_evidence_Arindrajit_Dube_web.pdf

- Dustmann, Christian, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer und Philipp vom Berge (2022), Reallocation effects of the minimum wage, *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267–328. <https://academic.oup.com/qje/article/137/1/267/6355463>
- Dütsch, Matthias, Ralf Himmelreicher und Clemens Ohlert (2019), Calculating Gross Hourly Wages – the (Structure of) Earnings Survey and the German Socio-Economic Panel in Comparison, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239(2), 243–276. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2017-0121>
- Ehrentraut, Oliver, Lisa Krämer, Philipp Kreuzer, Stefan Moog, Heidrun Weinelt und Holger Bonin (2020), Fiskalische Wirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, *Forschungsbericht 560*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Finke, Claudia, Susanna Geisler und Anja Überschaer (2023), Aus Drei mach Eins: Die Neue Verdiensterhebung, *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, 75(5), 58–68.
- Godoev, Anna und Michael Reich (2021), Are minimum wage effects greater in low-wage areas?, *Industrial Relations*, 60(1), 36–83. <https://doi.org/10.1111/irel.12267>
- Goebel, Jan, Markus M. Grabka, Stefan Liebig, Martin Kroh, David Richter, Carsten Schröder und Jürgen Schupp (2019), The German Socio-Economic Panel (SOEP), *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239(2), 345–360. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0022>
- Grabka, Markus M. und Carsten Schröder (2019), Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, *DIW Wochenbericht*, 86(14), 249–257. https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.618203.de
- Harasztosi, Péter und Attila Lindner (2019), Who pays for the minimum wage?, *American Economic Review*, 109(8), 2693–2727. <https://www.doi.org/10.1257/aer.20171445>
- Ipsos (2023a), Betriebliche Anpassungen infolge der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro, Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. *Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, Hamburg.
- Ipsos (2023b), Schwarzarbeit vor und nach der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro, Ergebnisse von drei repräsentativen Befragungen von Beschäftigten. *Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, Hamburg.
- Knabe, Andreas, Ronnie Schöb und Marcel Thum (2014), Der flächendeckende Mindestlohn, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 15(2), 133–157. <https://doi.org/10.1515/pwp-2014-0011>
- Mindestlohnkommission (2023), Vierter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin.
- Oliveira, Carlos (2023), The minimum wage and the wage distribution in Portugal, *Labour Economics*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102459>
- Schmitz, Sebastian (2019), The Effects of Germany’s Statutory Minimum Wage on Employment and Welfare Dependency, *German Economic Review*, 20(3), 330–355. <https://doi.org/10.1111/geer.12196>

Schröder, Carsten, Markus Grabka, Lars Handrich, Johannes König, Octavio Morales, Maximilian Priem, Christian Schluter, Johannes Seebauer und Anne Winkler (2023), Sonderauswertungen des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 2020 und 2021 zu Löhnen und Arbeitszeiten in der Pandemie, *Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung und DIW Econ, Berlin.

Schroeder, Wolfgang (2020), Mindestlohn, Tarifautonomie und Gewerkschaften, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 70(39–40). <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/315579/mindest-lohn-tarifautonomie-und-gewerkschaften/>

Stewart, Mark B. (2012), Wage inequality, minimum wage effects, and spillovers, *Oxford Economic Papers*, 64(4), 616–634. <https://doi.org/10.1093/oep/gps003>

Vojta, Sarah (2024), Zollbehörden haben 2023 häufiger wegen Mindestlohnverstößen ermittelt, *ZEIT ONLINE*, 6.2.2024 <https://www.zeit.de/arbeit/2024-02/mindestlohn-verstoss-bundesfinanzministerium>, letzter Zugriff 16.5.2024

Dezernat Zukunft

Institute for Macrofinance

Das Dezernat Zukunft ist eine überparteiliche Vereinigung, die Geld-, Finanz- und Wirtschaftspolitik verständlich, kohärent und relevant erklären und neu denken will. Dabei leiten uns unsere Kernwerte:

Demokratie, Menschenwürde und breit verteilter Wohlstand.



www.dezernatzukunft.org



@DezernatZ

Diese Arbeit wurde unterstützt von Open Philanthropy

Impressum

Veröffentlicht durch:

Dezernat Zukunft e. V.,
Chausseestraße 111, 10115 Berlin
www.dezernatzukunft.org

Vertretungsberechtigter Vorstand:

Dr. Maximilian Krahé

Vorstand:

Dr. Maximilian Krahé, Dr. Maximilian Paleschke, Nicolas Gassen

Vereinsregister des Amtsgerichts Charlottenburg

Vereinsregisternummer 36980 B

Inhaltlich Verantwortlicher nach § 18 MstV: Dr. Maximilian Krahé

Herausgeber:

Dr. Maximilian Krahé, Berlin
E-Mail: max.krahe@dezernatzukunft.org

Design:

Burak Korkmaz

Diese Arbeit von Dezernat Zukunft ist lizenziert unter der CC BY-NC 4.0 .

Die Inhalte können mit klarer Kennzeichnung der Quelle und, sofern angegeben, unter Angabe des Autors bzw. der Autorin verwendet werden.