



Prof. Dr. Jürgen Schupp ist Direktor der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin

Der Beitrag gibt die Meinung des Autors wieder.

Wer profitiert vom Mindestlohn?

Die Einführung eines Mindestlohngesetzes zählt zu den einschneidendsten Arbeitsmarktreformen der letzten 20 Jahre. Nach aktuellen Schätzungen werden 15 bis 20 Prozent aller Beschäftigten direkt oder indirekt betroffen sein. Die erforderliche Lohnanhebung wird je nach Betriebsgröße im Durchschnitt zwischen 30 und 45 Prozent schwanken. Die Debatte kreist vor allem um die Frage, für welche Formen von Erwerbstätigkeit ein Mindestlohngesetz nicht gelten soll und wer somit nicht davon profitieren wird.

Mit dem Profit ist das nun so eine Sache. Der Gesetzgeber will künftig sicherstellen, dass alle Beschäftigten in Deutschland ein existenzsicherndes Einkommen erzielen. Wenn es gelingen sollte, ergänzende Sozialtransfers einzusparen, würden aber nicht nur die Niedriglohempfänger finanziell profitieren, sondern auch der Bundeshaushalt. Natürlich könnte das subjektive Wohlbefinden der Betroffenen steigen, da ihnen der stigmatisierende Gang zum Job-Center erspart bliebe. Aber was ist, so fragen viele, wenn ein Arbeitgeber nach Einführung des Mindestlohns seinen Betrieb wegen der gestiegenen Lohnkosten nicht mehr wirtschaftlich führen kann und er betriebsbedingte Kündigungen aussprechen muss? Über die Größenordnung der Beschäftigungseffekte durch den Mindestlohn findet derzeit unter Deutschlands Ökonomen eine leidenschaftliche Debatte statt. Dabei kann der Mindestlohn noch ganz andere Folgen haben: Anpassungen in der Arbeitszeit, wie das Beispiel Großbritannien zeigt.

Die Entlohnung setzt sich bekanntlich aus zwei Größen zusammen: Der Arbeitszeit, die üblicherweise wöchentlich in Tarifverträgen oder sonstigen Vereinbarungen geregelt wird, sowie der Höhe des monetären Lohns, der in der Regel monatlich ausgezahlt wird. Die Höhe des Stundenlohns kennen oft weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer. Das belegt nicht zuletzt die Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP): Mehr als ein Viertel der Beschäftigten kann die Frage nach der Höhe ihres Stundenlohns nicht beantworten.

Auch gibt es keinen Konsens darüber, was denn nun alles in einen Bruttolohn mit einzubeziehen ist. Wie steht es zum Beispiel mit Einmalzahlungen wie dem Weihnachtsgeld, oder regelmäßigen Trinkgeldern?

Im SOEP erheben wir nicht nur tariflich oder per Vertrag festgelegte Arbeitszeiten, sondern auch die tatsächlich geleistete und auch entlohnte Arbeitszeit. Seit Jahren erkennen wir einen Trend zu unbezahlter Mehrarbeit. Wenn nun in Folge der Einführung des Mindestlohns die vertraglich festgelegte Arbeitszeit sinkt, aber nicht in gleichem Maß die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, wer profitiert dann? Ein Beispiel zur Verdeutlichung: Ein Bruttomonatslohn in Höhe von 1 300 Euro fällt nicht unter den Wirkungsbereich eines Mindestlohngesetzes, wenn hierfür eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden geleistet wird; bei 39 Stunden müsste der Lohn freilich um etwa zehn Prozent erhöht oder es müsste eben vier Stunden weniger gearbeitet werden.

Vor diesem Hintergrund erscheint es derzeit dringend notwendig, einen Konsens darüber zu finden, wie sich Stundenlöhne berechnen und in welcher Form die Arbeitszeit dokumentiert werden muss. Nur dann können nach der Einführung eines Mindestlohns Unterschreitungen sanktioniert werden.

Für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ist die Einführung eines Mindestlohns eine enorme Herausforderung bei der Politikberatung und Evaluierung der vielfältigen – beabsichtigten wie unbeabsichtigten – Folgen für Betriebe, Erwerbslose und Beschäftigte. Hier werden amtliche und wissenschaftsgetragene Statistik in den nächsten Jahren in besonderer Weise gefordert sein, zielgerichtete Informationen zu erheben, um in einigen Jahren über das Experiment Mindestlohngesetz in Deutschland die Öffentlichkeit zu informieren und gegebenenfalls eine neue Debatte anzustoßen.



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
www.diw.de
81. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Dr. Kati Schindler
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sabine Fiedler
Dr. Kurt Geppert

Redaktion

Renate Bogdanovic
Sebastian Kollmann
Dr. Richard Ochmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Dr. Jochen Diekmann

Textdokumentation

Manfred Schmidt

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74, 77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01806 - 14 00 50 25,
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.