



Dr. Alexandra Fedorets, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin  
Der Beitrag gibt die Meinung der Autorin wieder.

# Guter Mindestlohn, schlechter Mindestlohn

Die Lohnungleichheit steigt in Deutschland seit den 80er-Jahren. Die Gründe hierfür sind unterschiedlich: Die abnehmende Bedeutung der Gewerkschaften, der technologische Fortschritt, der Anstieg sogenannter „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse. All das ging zu Lasten von Menschen mit niedrigen Löhnen, deren Reallöhne am stärksten zurückgingen. Ein Instrument dagegen, das immer wieder zur Sprache kommt: Der Mindestlohn. Doch ist dieser geeignet, um die Einkommensungleichheit in Deutschland wirklich zu reduzieren?

Vor seiner Einführung wurde viel darüber diskutiert, ob der Mindestlohn mit einem Rückgang an Arbeitsplätzen einhergehen würde. Die Prognosen lagen bei mehreren Hunderttausenden verlorenen Jobs. Die ersten Forschungsergebnisse für Deutschland zeigen jedoch, dass kaum Arbeitsplätze verloren gingen. Dies gilt insbesondere für reguläre Arbeitsplätze, etwas weniger für Minijobs. Dennoch darf man hier keine eindeutig positive Bilanz ziehen. Befragungen von Unternehmen zeigen, dass Firmen in Folge der Mindestlohnreform dazu neigen, weniger MitarbeiterInnen einzustellen, die Arbeitszeit zu verdichten und Investitionen zu kürzen. Außerdem gibt es noch wenige gesicherte Erkenntnisse über das Ausmaß der Scheinselbstständigkeit, die sowohl für ForscherInnen als auch für Kontrollorgane schwer zu identifizieren ist.

Auch auf reguläre Jobs kann der Mindestlohn unterschiedliche Auswirkungen haben. US-amerikanische Studien zeigen beispielsweise, dass der Mindestlohn eine negative Wirkung auf weniger produktive Arbeitsplätze haben kann. Dies betrifft vor allem junge und schlecht ausgebildete Menschen. Eine weitere Beschäftigtengruppe, die unter höherem Risiko steht, sind Menschen, deren Jobs teilweise oder ganz durch Maschinen ersetzbar sind. Der Mindestlohn kann hier als ein Katalysator wirken. Wenn der Mindestlohn Arbeit teurer macht, kreiert er gleichzeitig Anreize, vermehrt billigere Maschinen einzusetzen. Ein Beispiel hierfür ist der allmähliche Austausch von KassiererInnen in Supermärkten durch Selbstbedienungskassen. Diese Entwicklung hat bereits vor

Einführung des Mindestlohns begonnen, wird aber durch ihn wahrscheinlich noch beschleunigt.

Wenig umstritten ist der positive Effekt des Mindestlohns auf die Lohnverteilung. Wenn Löhne am unteren Ende steigen, nimmt die Einkommensungleichheit ab. Dies ist durch wirtschaftswissenschaftliche Studien für Deutschland und international belegt. Was viele Studien aber weitgehend ignorieren ist Non-Compliance, also die Tatsache, ob der Mindestlohn überhaupt seine Zielgruppe erreicht. Wie die DIW-Studie zum Mindestlohn belegt verdienten 1,8 Millionen anspruchsberechtigte ArbeitnehmerInnen im Jahr 2016 weniger als den Mindestlohn.

Interessanterweise findet der Mindestlohn trotz allem einen außerordentlich hohen Zuspruch bei der Bevölkerung. Laut einer Umfrage des DIW befürworteten in den Jahren 2015 und 2016 etwa 90 Prozent der Bevölkerung die Einführung des Mindestlohns. Die wichtigsten Gründe liegen dabei in den stabilen Arbeitsverhältnissen der Befragten und ihrer Überzeugung, dass der Mindestlohn ein wirksames Mittel gegen Lohnungleichheit sei.

Trotz seiner Schwächen kann der Mindestlohn ein wirksames Instrument gegen Ungleichheit sein. Viel liegt daran, inwieweit Politiker die Schwächen erkennen und unerwünschten Auswirkungen entgegenzutreten. Wichtig ist es, unbürokratische Lösungen für bessere Arbeitszeitaufnahme, Arbeitgeberkontrollen und Beschwerdemöglichkeiten bei Verstößen anzubieten.

Vor allem könnte jedoch ein Wiedererstarken der Sozialpartnerschaft dazu dienen, die Mindestlohnreform vollständig und zum Wohl aller Beteiligten durchzusetzen. Das Konzept der Sozialpartnerschaft betont die gegenseitige Verantwortung zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen. Hierzu gehört auch das Bewusstsein der Arbeitgeber, dass faire Entlohnung positive Auswirkungen auf das Zusammenarbeiten und -leben in Unternehmen und Gesellschaft haben kann.



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

#### Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso  
Dr. Ferdinand Fichtner  
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.  
Prof. Dr. Peter Haan  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Prof. Dr. Stefan Liebig  
Prof. Dr. Lukas Menkhoff  
Prof. Johanna Mollerstrom, Ph.D.  
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.  
Prof. Dr. Jürgen Schupp  
Prof. Dr. C. Katharina Spieß

#### Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann  
Mathilde Richter  
Dr. Wolf-Peter Schill

#### Redaktion

Renate Bogdanovic  
Dr. Franziska Bremus  
Rebecca Buhner  
Claudia Cohnen-Beck  
Dr. Daniel Kempfner  
Sebastian Kollmann  
Matthias Laugwitz  
Markus Reiniger  
Dr. Alexander Zerrahn

#### Lektorat

Dr. Hannes Ullrich

#### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 74  
77649 Offenburg  
leserservice@diw.de  
Tel. (01806) 14 00 50 25  
20 Cent pro Anruf  
ISSN 0012-1304  
ISSN 1860-8787 (Online)

#### Gestaltung

Edenspiekermann

#### Satz

Satz-Rechen-Zentrum, 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.