

SOEPpapers
on Multidisciplinary Panel Data Research

SOEP – The German Socio-Economic Panel Study at DIW Berlin

1013-2018

Mindestlohn und Lohngerechtigkeit

Marleen von der Heiden und Ralf Himmelreicher

SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel study (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPPapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPPapers are available at
<http://www.diw.de/soeppapers>

Editors:

Jan **Goebel** (Spatial Economics)
Stefan **Liebig** (Sociology)
David **Richter** (Psychology)
Carsten **Schröder** (Public Economics)
Jürgen **Schupp** (Sociology)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics, DIW Research Fellow)
Denis **Gerstorff** (Psychology, DIW Research Fellow)
Elke **Holst** (Gender Studies, DIW Research Director)
Martin **Kroh** (Political Science, Survey Methodology)
Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Fellow)
Thomas **Siedler** (Empirical Economics, DIW Research Fellow)
C. Katharina **Spieß** (Education and Family Economics)
Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel (SOEP)
DIW Berlin
Mohrenstrasse 58
10117 Berlin, Germany

Contact: soeppapers@diw.de



Marleen von der Heiden und Ralf Himmelreicher¹

MINDESTLOHN UND LOHNGERECHTIGKEIT²

Eine qualitative Untersuchung im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)

¹ Korrespondenzanschriften: Marleen von der Heiden, m.vonderheiden@gmail.com. Ralf Himmelreicher, ralf@himmelreicher.de, Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

² Die Autoren bedanken sich für die Förderung der Datenerhebung durch die Leibniz Gemeinschaft im Rahmen des Projekts „Evaluating the Minimum Wage Introduction in Germany (EVA-MIN) – Innovative Knowledge Transfer and Evidence-Based Evaluation“. Für Kommentare und Anregungen bedanken wir uns besonders bei Dr. Nicolas Legewie und Prof. Dr. Carsten Schröder. Der Artikel gibt ausschließlich die Meinung der Autoren wieder.

Abstract

Wie nehmen Geringverdiener den Mindestlohn wahr? Führt er in ihren Augen zu mehr Lohngerechtigkeit? Zur Beantwortung dieser Fragen wurden im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) des DIW Berlin von Infratest Sozialforschung Fokusgruppengespräche durchgeführt. An diesen Gesprächen haben 31 Personen teilgenommen. Unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation von zum Teil arbeitslosen, zum Teil im Niedriglohnsegment beschäftigten Befragten aus verschiedenen Regionen geht es zunächst darum herauszufinden, ob sie ihre eigene Entlohnung als gerecht einschätzen. In einem zweiten Schritt wird nach der Eignung des Mindestlohns als Instrument zur Herstellung von Lohngerechtigkeit gefragt. Schließlich geht es um die Erfahrungen der Befragten mit der Durchsetzung des Mindestlohns. Halten sich Beschäftigte und Unternehmen daran oder wird er umgangen? Und falls er umgangen wird, welche Umgehungsstrategien werden genannt? Erste Ergebnisse der Auswertung zeigen, dass Arbeitslose und geringverdienende Befragte ihre Arbeitsmarktsituation eher als perspektivlos einschätzen. Vor allem ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie diejenigen, die Kinder oder Angehörige betreuen, fühlen sich am Arbeitsmarkt ungerecht behandelt. Die Einschätzung des Mindestlohns fällt im Allgemeinen positiv aus, jedoch werden Ausnahmeregelungen und Umgehungsstrategien als ungerecht wahrgenommen.

1 Einleitung

Der gesetzliche Mindestlohn trat in Deutschland nach der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 in Kraft. Wesentliches Ziel war der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor niedrigen Löhnen durch eine Lohnuntergrenze von 8,50 Euro pro Stunde. Obwohl es in den meisten europäischen Ländern bereits einen Mindestlohn gibt, wurde das Thema in Deutschland kontrovers diskutiert. Die antizipierten Einkommenssteigerungen wurden in der medialen Berichterstattung zumeist mit dem Risiko von Arbeitsplatzverlusten aufgewogen.³ Während nach der Einführung des Mindestlohns die Löhne im Niedriglohnsektor insgesamt angestiegen sind, kam es zu keinen nennenswerten negativen Konsequenzen für Wachstum und Beschäftigung (Herzog-Stein et al. 2018: 1). Abgesehen davon, welche Auswirkungen der Mindestlohn auf die Gesamtwirtschaft hat, ist auch seine Akzeptanz in der Bevölkerung wichtig. Laut einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Juli 2017 sprechen sich 85% der Bevölkerung für den Mindestlohn aus. Die Zustimmungsrate hat sich demnach seit Februar 2015 kaum verändert (86%). Jedoch empfinden 58% der Befragten die Ausnahmeregelungen für Langzeitarbeitslose und Jugendliche für falsch. Außerdem geben 21% der Befragten an, Menschen in ihrem Bekanntenkreis zu kennen, die von Umgehungsstrategien betroffen sind, also den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn nicht erhalten. Etwa 3% der Befragten sind von Umgehungsstrategien selbst betroffen und geben an, unter dem Mindestlohn bezahlt zu werden (Infratest Dimap 2017). Laut einer Untersuchung des DIW verdienten im Jahr 2016 rund 1,8 Millionen Menschen, die Anspruch auf den Mindestlohn haben, weniger als 8,50 Euro pro Stunde (Burauel et al. 2017: 1109). Auch wenn man den Mindestlohn erhält, heißt das nicht unbedingt, dass dieser existenzsichernd ist: Einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung zufolge reicht der Mindestlohn für ein Leben in einer deutschen Großstadt nicht aus (Herzog-Stein et al. 2018: 6).

Die hohe Zustimmungquote zum Mindestlohn im Allgemeinen zeigt ein positives Bild, jedoch scheinen immerhin 15% der Bevölkerung den Mindestlohn nicht zu befürworten. Untersuchungen, wie die vom DGB in Auftrag gegebene Umfrage, können nur ein Meinungsbild enthüllen, aber in der Regel nicht die dahinter liegenden Beweggründe. Die Analyse von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) der Erhebungswellen 2015 und

³ Welt 05.06.2014: Mindestlohn führt zu Arbeitsplatzverlusten.
FAZ 26.10.2017: Nutzt der Mindestlohn den Geringverdienern?

2016 hat ergeben, dass die Zustimmung zum Mindestlohn in der Bevölkerung durch unterschiedliche subjektive Einstellungen begründet ist. Ausschlaggebend für die hohe Akzeptanz des Mindestlohns ist die Überzeugung, dass der Mindestlohn positive Verteilungseffekte haben kann und die individuelle wirtschaftliche Lage verbessert (Fedorets, Schröder 2017: 19). Wer sich gegen die Reform ausspricht, ist entweder grundsätzlich gegen einen Mindestlohn oder empfindet ihn als zu gering (Fedorets, Schröder 2017: 18). Um den für die Meinungsbildung wichtigen Entscheidungsprozess nachvollziehen zu können, sind tiefere Untersuchungen notwendig. Dafür eignen sich vor allem qualitative Methoden, da sie durch die offene Befragungsmethode einen tieferen Informationsgehalt bieten. Auch im „Ersten Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“ der Mindestlohnkommission wird darauf hingewiesen, dass neben quantitativen Analysen auch qualitative Methoden eingesetzt werden sollten. Diese können „einen wichtigen Zugang zur Evaluation von Politikmaßnahmen bieten“ (Mindestlohnkommission 2016: 27, siehe auch Bauman et al. 2018: 96).

Für die vorliegende qualitative Untersuchung im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels wurden im Sommer 2015 sechs Fokusgruppengespräche in Berlin, Leipzig und München durchgeführt. Diese Form der qualitativen Befragungsmethode erlaubt es, unbekannte oder unerwartete Phänomene und Sachverhalte zu entdecken. Gegenüber standardisierten Befragungen ergibt sich der Vorteil, dass eine kommunikative Situation hergestellt wird, die dem Charakter von Alltagsinteraktionen ähnelt (Lamnek 2010: 385). Die in dieser qualitativen Studie präsentierten Befunde basieren auf sechs Fokusgruppengesprächen mit insgesamt 31 teilnehmenden Personen. Das bedeutet, dass die Ergebnisse nicht repräsentativ sind und somit nicht auf Personen mit ähnlichen Eigenschaften übertragen werden können. Allerdings ermöglichen die Befunde vertiefte Einblicke über die subjektiven Einstellungen und Wahrnehmungen der Teilnehmenden zum Thema Mindestlohn kurz nach dessen Einführung.

Die Fokusgruppen bestanden aus jeweils vier bis sechs SOEP-Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die Löhne im „kritischen Einkommenssegment“ (Glemser et al. 2017: 3) beziehen. In den etwa zweistündigen Gesprächsrunden wurde neben dem Thema Mindestlohn auch über die persönliche Arbeitsmarktsituation, Arbeitslosigkeit und über Erfahrungen mit Schwarzarbeit diskutiert. Die Auswahl der besprochenen Themen ermöglicht es, die Einstellungen der Befragten zum Thema Mindestlohn mit Einstellungen zum Thema Entlohnung im Allgemeinen zu verbinden.

Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage: Hat der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten zu mehr Lohngerechtigkeit geführt? Diese Frage ist deshalb von Bedeutung, weil es ein wesentliches Ziel des gesetzlichen Mindestlohns ist, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Dumpinglöhnen und Ausbeutung zu schützen. Dieses Schutzziel soll mit der Einführung einer absoluten unteren Lohngrenze erreicht werden (Mindestlohnkommission 2018: 19).

2 Fragestellung, Theorie und Forschungsstand

Die Fragestellung wird aus drei Perspektiven betrachtet. Im ersten Schritt wird folgende Frage beantwortet:

Wie bewerten die Befragten ihre Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation und die Gerechtigkeit ihrer Entlohnung?

In Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten ein Niedriglohnsektor mit atypischen Beschäftigungsformen entwickelt, die zu prekären Lebenslagen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führen können (Keller, Seifert 2013: 11; Himmelreicher 2017: 1). In diesem Teil der Analyse wird untersucht, unter welchen Bedingungen die Befragten aus dem kritischen Einkommensegment am Arbeitsmarkt teilnehmen. Hintergrund für die Fragestellung ist außerdem die Annahme, dass die Befragten ihre Löhne aus unterschiedlichen Gründen als gerecht oder als ungerecht wahrnehmen. Nach der Fair-Wage-Effort-Theorie vergleichen sich Arbeitnehmer mit anderen relevanten Gruppen um festzustellen, ob ihr Lohn gerecht ist (Akerlof, Yellen 1990). Wird der Lohn als gerecht empfunden, erhöht sich die Leistungsbereitschaft. Eine Analyse von SOEP-Daten der Erhebungswellen 2007 und 2008 hat ergeben, dass die Beurteilung von Lohngerechtigkeit von Bedarfs- und Leistungsprinzipien abhängig gemacht wird (Liebig, Schupp 2008: 7). Ein hohes leistungsloses Einkommen wird als ungerecht, wohlfahrtsstaatliche Transferleistungen für Bedürftige hingegen werden als gerecht empfunden. Ein weiteres Ergebnis war, dass Menschen mit einem geringen Einkommen ihren Lohn eher als ungerecht wahrnehmen als Menschen mit einem höheren Einkommen. Außerdem empfinden Ostdeutsche ihre Löhne eher als ungerecht als Westdeutsche. Ferner wurde festgestellt, dass Menschen, die zusätzliche staatliche Transferleistungen zu ihren Einkommen beziehen, ihr Einkommen eher als ungerecht wahrnehmen (Liebig, Schupp 2008: 21f). Welche Arten von Lohndifferenzierung als ungerecht empfunden werden, wurde von Sauer et al. (2016)

untersucht. Sie stellten fest, dass es als gerecht empfunden wird, wenn jemand aufgrund einer höheren Qualifikation einen höheren Lohn erhält. Ungerecht hingegen können bestimmte betriebliche Beschäftigungs- und Entlohnungsstrategien sein sowie strukturelle Faktoren, wie die anhaltend niedrigeren Löhne in Ost- im Vergleich zu Westdeutschland (Sauer et al. 2016: 621). Die Analyse der Fokusgruppengespräche soll zeigen, ob ähnliche Einstellungen zum Thema Lohngerechtigkeit auch in dieser Untersuchung genannt werden. Nach der Zusammenfassung der Befunde des ersten Teils der Analyse wird im zweiten Schritt untersucht, wie sich der Mindestlohn auf die wahrgenommene Lohngerechtigkeit auswirkt.

Wie wird der Mindestlohn bewertet und inwiefern wird er als Instrument zur Herstellung von Lohngerechtigkeit wahrgenommen?

In diesem Schritt wird analysiert, wie die Befragten die Wirkungen des Mindestlohns bewerten. In der Mindestlohnforschung gibt es zwei zugrundeliegende theoretische Modelle. Im neoklassischen Wettbewerbsmodell sind höhere Löhne ein Ausdruck höherer Leistung. Der Lohn bildet sich als Preis für Arbeit nach dem Konkurrenzprinzip analog zu allen anderen Marktpreisen (Walter 2007: 53 mit Hinweis auf Hicks 1963: 1). Es stellt sich ein Lohn ein, bei dem Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage ausgeglichen sind. Ein Mindestlohn, der über dem Gleichgewichtslohn liegt, würde die Arbeitsnachfrage reduzieren und somit zu einem Verlust von Arbeitsplätzen führen. Das Monopson-Modell geht davon aus, dass einzelne Unternehmen aufgrund ihrer Marktmacht in der Lage sind, Löhne unterhalb des Gleichgewichtslohns zu zahlen (Mindestlohnkommission 2016: 22). Ein Mindestlohn würde den tatsächlichen Lohn wieder an den Gleichgewichtslohn heranführen und kann die Beschäftigung erhöhen (Manning 2013). Aus der Perspektive nachfrageorientierter Theorien wird außerdem angenommen, dass höhere Löhne eine Anreizfunktion für eine erhöhte Produktivität der Beschäftigten haben (Franz 2006: 318). Somit kann ein Mindestlohn zu mehr Lohngerechtigkeit für die betroffenen Beschäftigten führen, ohne dass es zu negativen Auswirkungen auf Beschäftigung und der Wirtschaftlichkeit einzelner Unternehmen kommt. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene kann eine Verbesserung der materiellen Lage von Geringverdienenden nach Amartya Sens Befähigungsansatz zu mehr sozialer Gerechtigkeit führen (Sen 1992: 39). Der freie Zugang zu einem erträglichen Beruf als Basis für Selbstachtung und Anerkennung durch Andere ist zentral für das Gerechtigkeitsempfinden (Green 2014: 301). Freier Zugang bedeutet sein Leben selbst und eigenverantwortlich entscheiden und gestalten zu können, im Sinne von Befähigungsgerechtigkeit ausüben zu können (Schmid 2018: 13).

Bei der Analyse der Fokusgruppengespräche werden die Wahrnehmungen der Befragten in Bezug auf die Gerechtigkeit des Mindestlohns kategorisiert. Dabei geht es um persönliche Erfahrungen, aber auch darum, wie die öffentliche Debatte zum Thema Mindestlohn ihre Meinungsbildung beeinflusst. Die oben genannten Theorien haben nicht nur Einfluss auf die Mindestlohnforschung, sondern auch auf die Art und Weise, wie der Mindestlohn als politisches Instrument durch Politiker und andere meinungsbildenden Kräfte eingeschätzt wird.

Wie Beschäftigte und Betriebe auf die Einführung des Mindestlohns reagiert haben wurde in einer 2018 veröffentlichten, ebenfalls qualitativen Studie untersucht (Koch et al. 2018). Als unmittelbare Effekte wurden die Erhöhung von Stundenlöhnen sowie die erweiterte Dokumentationspflicht genannt. Einige Befragte geben an, seit der Mindestlohneinführung seien Weihnachts- oder Urlaubsgeld sowie leistungsbezogene Prämien gekürzt worden. Es werden außerdem Veränderungen im Lohngefüge innerhalb der Betriebe festgestellt. In einigen Fällen wird es als problematisch angesehen, dass die Löhne in den unteren Lohngruppen angeglichen wurden. Die Stauchung der Löhne (Lohnkompression) kann zu Konflikten innerhalb der Belegschaft führen, weil die Lohnunterschiede zwischen den Beschäftigten mit unterschiedlichen Qualifikationsgruppen geringer werden (Bennett, Lesch 2011: 149). Betriebliche Anpassungsstrategien umfassten nur in geringem Maße Veränderungen des Personalbestands. Eine wesentliche Anpassungsstrategie war die Reduzierung der Arbeitszeit. Von Seiten der Betriebe resultierte dies in erhöhter Produktivität, Beschäftigte beklagten die Arbeitsverdichtung als Mehrbelastung (Koch et al. 2018: 7f). In dieser Untersuchung geht es darum herauszufinden, ob die Befragten von ähnlichen positiven und negativen Auswirkungen des Mindestlohns berichten können. Die Wahrnehmung der Gerechtigkeit des Mindestlohns hängt auch davon ab, wie die Befragten seine Durchsetzbarkeit einschätzen. Dies wird im dritten Schritt der Analyse thematisiert.

Welche Erfahrungen mit legalen und illegalen Umgehungsstrategien und Ausnahmeregelungen beeinflussen die Bewertung des Mindestlohns?

Im ersten Bericht der Mindestlohnkommission (2016) wurden vom Zoll festgestellte, sich häufende „Vorgehensweisen zur Vermeidung der Zahlung des Mindestlohns“ aufgelistet (Mindestlohnkommission 2016: 66). Dazu zählten Verstöße gegen die Dokumentationspflicht, wie etwa „unrichtige Stundenaufzeichnungen, unrichtige Führung von Arbeitszeitkonten [und die] Ausweisung von Arbeitszeit als Pausen“ (ebd.). Auch die „ungerechtfertigte Anrechnung von Kost und Logis“ sowie die „Verrechnung der Arbeitsstunden mit Konsumeinkäufen,

Sachbezügen und Gutscheinen“ (ebd.) werden genannt. Auch im zweiten Bericht der Mindestlohnkommission (2018: 10f.) wird darauf hingewiesen, dass nach der Einführung und Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns nach wie vor eine erhebliche Anzahl von Beschäftigten Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro bzw. 8,84 Euro erhalten. In diesem Teil der Analyse soll untersucht werden, ob die Befragten ähnliche Erfahrungen mit Mindestlohnverstößen gemacht haben oder aus ihrem näheren Umfeld davon berichten können. Außerdem soll hier der Frage nachgegangen werden, ob die Befragten die Ausnahmeregelungen als gerecht oder als ungerecht wahrnehmen. Auch zur Nutzung der Ausnahmeregelungen gibt es einige empirische Befunde, beispielsweise zur Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose, die in den ersten sechs Monaten ihrer Anstellung nicht den Mindestlohn erhalten müssen. Laut eines IAB-Forschungsberichts (vom Berge et al. 2016a) konnte festgestellt werden, dass diese Ausnahmeregelung kaum genutzt wird, da weder Arbeitssuchende noch Arbeitgeber davon profitieren würden. Jobcenter würden die Ausnahmeregelung nicht als mögliche Vermittlungsstrategie sehen und auch Unternehmen sehen wohl keinen Grund, Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Anstellung unter dem Mindestlohn zu bezahlen. Auch ein sogenannter „Drehtüreffekt“, also das wiederholte Ersetzen von Mitarbeitern, die unter diese Ausnahmeregelung fallen, konnte nicht festgestellt werden (vom Berge et al. 2016a: 8). Die Erfahrungen der Befragten mit den Ausnahmeregelungen soll ebenfalls mit diesen Befunden verglichen werden.

3 Datenbasis und Methode

3.1 Datenbasis

Für die qualitative Erhebung zum Thema Mindestlohn wurden im Juli 2015 sechs Fokusgruppengespräche an den drei Standorten München, Leipzig und Berlin durchgeführt. Die Zielpersonen für die Fokusgruppengespräche waren langjährige Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), die aus den Teilstichproben A-H im jeweiligen Einzugsgebiet der drei Standorte München, Berlin und Leipzig rekrutiert wurden. Es wurden zunächst anhand vorliegender Befragungsdaten zwei Hauptgruppen gebildet (Glemser et al. 2017: 3 und Tabelle 1):

- Gruppe 1: Erwerbsfähige, aber aktuell nicht erwerbstätige Personen:
Zum Zeitpunkt der SOEP-Erhebung 2015 nicht erwerbstätige, nicht arbeitslos gemeldete Personen, die im Vorjahr noch im kritischen Einkommenssegment (mit bis

zu 14 Euro Bruttostundenlohn) erwerbstätig waren sowie arbeitslos gemeldete Personen, die im Vorjahr im kritischen Einkommenssegment erwerbstätig waren.

- Gruppe 2: Erwerbstätige Personen im kritischen Einkommenssegment:
Zum Zeitpunkt der SOEP-Erhebung 2015 abhängig Beschäftigte (Vollzeit, Teilzeit und geringfügig beschäftigt) im kritischen Einkommenssegment (Lohnbezieher mit max. ca. 14 Euro Bruttostundenlohn).

Tabelle 1 dokumentiert die Verteilung der teilnehmenden Befragten auf die sechs Fokusgruppen, differenziert nach Männern und Frauen.

Anzahl Teilnehmende	München, erwerbslos	München, erwerbstätig	Leipzig, erwerbslos	Leipzig, erwerbstätig	Berlin, erwerbslos	Berlin, erwerbstätig
Frauen	3	5	4	3	3	5
Männer	2	1	2	1	2	0
Insgesamt	5	6	6	4	5	5

Quelle: Glemser et al. (2017); eigene Darstellung.

Tabelle 1: Informationen über die sechs Fokusgruppen

Von den insgesamt 31 an den Gruppendiskussionen teilnehmenden Personen sind 23 Frauen und 8 Männer. In allen sechs Fokusgruppen sind Frauen häufiger als Männer vertreten. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen wesentlich häufiger niedrigere Löhne beziehen als Männer (Kalina, Weinkopf 2018).

3.2 Erhebungsmethode

Im Fall der hier vorliegenden Fokusgruppen handelt es sich um eine ermittelnde Gruppendiskussion, deren Ziel es ist, Informationen und Befunde inhaltlicher Art zu erheben (Kutscher 2002: 60). Der Begriff „Fokusgruppe“ geht auf Robert K. Merton (1987) zurück, der „Focus Group Interviews“ als Mittel zur Exploration von Forschungsfeldern konzipierte.

Bei Fokusgruppen besteht eine hohe Offenheit gegenüber der Untersuchungssituation und den Untersuchungspersonen. Eine Besonderheit ist, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Verlauf aufeinander beziehen und nicht nur auf die Interviewerin, wie es in der Situation eines Einzelinterviews der Fall wäre. Es wird eine kommunikative Situation hergestellt, die dem Charakter von Alltagsinteraktionen ähnelt. Dies entspricht dem Prinzip der Naturalizität in der qualitativen Methodologie. Fokusgruppen sind aus diesem Grund besonders gut geeignet, authentische Einstellungen und Meinungen zu produzieren (Lamnek 2010: 385). Der Prozesscharakter der Interaktion kann durch den Gesprächsverlauf nachvollzogen werden und es wird in der Analyse der Transkripte möglich, die zugrundeliegenden Bedeutungen von Objekten zu rekonstruieren (Kutscher 2002: 59). In Fokusgruppen kann im Gegensatz zur Individualerfassung von Meinungen und Einstellungen die nicht-öffentliche Meinung offengelegt werden. Themen wie der Mindestlohn sind von allgemeinem und öffentlichem Interesse. Meinungen dazu „entstehen und wirken nicht isoliert, sondern in ständiger Wechselbeziehung zwischen den Einzelnen und der unmittelbar und mittelbar auf ihn wirkenden Gesellschaft. Dem Einzelnen werden sie erst während der Auseinandersetzung mit anderen Menschen deutlich“ (Pollock 1955: 32). An diesem Punkt besteht in Fokusgruppen die Gefahr, dass das Gespräch durch einzelne Teilnehmende dominiert wird. Außerdem kann die Diskussion bei zu vielen Teilnehmenden leicht vom Thema abkommen. Um dem entgegenzuwirken ist eine koordinierte Moderation wichtig.

Die Zusammensetzung von Fokusgruppen kann nach unterschiedlichen Gesichtspunkten erfolgen. Um dem Prinzip der Naturalizität zu entsprechen, werden oft Realgruppen befragt, etwa eine Familie oder alle Mitarbeiter einer Abteilung. Das hat den Nachteil, dass persönliche Bekanntschaft die notwendige Offenheit verhindern kann und bestimmte bereits bestehende Gruppenhierarchien den Gesprächsverlauf beeinflussen. Im Fall dieser Untersuchung wurden ‚künstliche‘ Gruppen gebildet, die in den Merkmalen Lohnobergrenze, Lebensort, und Erwerbsstatus homogen sind. Deren Verschiedenartigkeit in anderen Kategorien kann zu einer facettenreicheren Diskussion führen (Lamnek 2010: 395). Ein weiterer Nachteil von Fokusgruppen ist der hohe forschungsökonomische Aufwand, Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Fokusgruppen zu gewinnen und die Gespräche durchzuführen. Auch die Auswertung der Transkripte ist aufwendiger und weniger objektiv als die Analyse quantitativer Daten. Durch die nicht-standardisierte Form und wegen geringer Fallzahlen sind qualitative Forschungsvorhaben nicht bevölkerungsrepräsentativ. Aus diesen Gründen werden sie auch in diesem Projekt als ergänzende Methode eingesetzt, um mehr über subjektive Einstellungen zum Thema Mindestlohn und Lohngerechtigkeit kurz nach dessen

Einführung zu erfahren. Der im Januar 2015 eingeführte Mindestlohn war zur Zeit der Durchführung der Fokusgruppengespräche ein aktuelles, medial bedeutsames Thema und auch in der Mindestlohnforschung wurden die ersten Befunde zu dessen Auswirkungen in Deutschland gesammelt. Als Ergänzung zu standardisierten Erhebungsmethoden eignen sich die Fokusgruppen besonders gut dazu, unerwartete Folgen sowie bisher als weniger wichtig betrachtete Aspekte der Einführung des Mindestlohns zu erforschen.

3.3 Auswertungsmethode

Als Auswertungsmethode wird die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2014) mit deduktiv und induktiv abgeleiteten Kategorien bzw. Codes genutzt. Das Vorgehen ist regelgeleitet und damit intersubjektiv überprüfbar, gleichzeitig qualitativ-interpretativ und kann damit auch latente Sinngehalte erfassen. Die zentralen Analyseaspekte werden zu Kategorien zusammengefasst, die hierarchisch geordnet werden können. Das daraus entstehende Kategoriensystem bildet das Instrumentarium der Analyse (Mayring, Fenzl 2014: 543f.). Induktive Kategorien werden aus den in den Gesprächen gestellten Fragen operationalisiert, die deduktiven Kategorien sind aus den Theorien zu Lohngerechtigkeit abgeleitet. Die Kodierregeln, nach denen das Material kategorisiert wird, sind im Kodierleitfaden festgelegt (siehe Anhang 3: Kodierleitfaden in von der Heiden 2018). Dieser beinhaltet für jede Kategorie eine Definition, Kodierregeln und ein typisches Ankerbeispiel (Mayring, Fenzl 2014: 548). Die Entwicklung des Kodierleitfadens erfolgt zunächst theoriegeleitet, um das Material anhand der deduktiven Kategorien auszuwerten. Während der Auswertungsphase wird der Kodierleitfaden mit induktiven Kategorien ergänzt.

Bei der Bildung der Kategorien sind zwei Aspekte zentral: Die inhaltlichen Aspekte, über die Kategorien formuliert werden sollen und das Abstraktionsniveau der Kategorien. Inhaltliche Aspekte werden durch die Forschungsfragen definiert. In dieser Untersuchung gilt als Kodiereinheit in den meisten Fällen mindestens ein Satz einer Person. Der minimalste Textbestandteil, der ausgewertet werden darf, wird als eine Kodiereinheit definiert. Eine Ausnahme sind die Wortassoziationen, auf die oftmals mit nur einem Wort geantwortet wurde. Die Transkripte der sechs Fokusgruppen bilden die Auswertungseinheit. Zentrale Gütekriterien der Inhaltsanalyse sind die Intrakoder-Übereinstimmung und die Interkoder-Übereinstimmung. Erstere bietet ein Reliabilitätsmaß. Bei mehrfacher Auswertung des Materials wird sichergestellt, dass dieselben Kategorien gebildet und denselben Textstellen

zugeordnet werden. Dies erhöht die Objektivität der gesamten Analyse (Mayring, Fenzl 2014: 547). Die Kategorien für die Fragestellungen, die sich auf Lohnbildung und Lohngerechtigkeit beziehen, werden deduktiv aus den theoretischen Vorüberlegungen abgeleitet. Kategorien, die sich auf die Einschätzung des Mindestlohns beziehen sowie die Evaluierung der Umgehungsstrategien werden induktiv aus dem Material herausgebildet. Anhand des Kodierleitfadens kann nachvollzogen werden, wie die Zuordnung der Textstellen zu den Kategorien erfolgt ist. Für jede Forschungsfrage sind die induktiven und deduktiven Kategorien und Subkategorien aufgelistet und definiert. Pro Subkategorie ist ein Ankerbeispiel abgebildet, welches veranschaulicht, welche Aussagen den Kategorien zugeordnet werden. Die jeweiligen Ankerbeispiele sind in Anhang 3 im Kodierleitfaden in von der Heiden (2018) dokumentiert.

4 Ergebnisse der Analyse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Analyse zusammengefasst und jeweils mit beispielhaften Zitaten aus den Fokusgruppengesprächen versehen.

4.1 Beschäftigungshemmnisse und Lohngerechtigkeit

Wie bewerten die Befragten ihre Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation und die Gerechtigkeit ihrer Entlohnung?

Die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation der Befragten werden von unterschiedlichen Beschäftigungshemmnissen geprägt, die sich unter drei Hauptkategorien zusammenfassen lassen:

Höheres Alter. Vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50 Jahren nehmen ihre Chancen am Arbeitsmarkt als gering wahr:

„Ich bekomme auch nur noch Arbeit, wenn ich durch die Stadt laufe und von Laden zu Laden gehe und mich vorstelle, ansonsten nicht. Mit 50 ist man so alt – ich habe es nie verstanden – aber ich habe es wirklich so mitgekriegt. [...] Man sieht die Menschen doch ab einem gewissen Alter nicht als arbeitsfähig an. Das wundert mich doch sehr. Andere müssen bis 67 arbeiten. Wo sollen die noch Arbeit finden, wenn es schon heißt, mit 50 oder mit 55 ist man zu alt?“ (München, erwerbstätig)

„Ich halte es für ziemlich schwierig, je älter man wird, auch noch mal den Beruf zu wechseln und irgendwo anders reinzuspringen. Ich sehe das auch ganz aktuell bei Bekannten, die deutlich älter sind als ich, so um die 50, 60, wenn die ihren Job verlieren,

dann fällt es denen stellenweise schon schwer, wieder neu etwas zu finden, auch eine Akzeptanz gegenüber dem Älterwerdenden dann auch zu haben.“ (Berlin, erwerbstätig)

Betreuung von Kindern und Angehörigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als schwierig bis unmöglich wahrgenommen:

„Bei meinem Arbeitgeber war überhaupt nichts zu machen, als ich in Elternzeit gegangen bin. Der hat mir klipp und klar erklärt, wenn ich darauf bestehe, wieder eingestellt zu werden – ich habe Anspruch auf einen adäquaten Arbeitsplatz, was auch wieder Auslegungssache ist –, dann werden sie mir nach der Frist betriebsbedingt kündigen, weil sie die Stelle sowieso auflösen und an den Hauptsitz verlagern wollen.“ (München, erwerbstätig)

„Ich bin 48 noch, ich bin verheiratet, habe einen schwerkranken Mann, der ist organtransplantiert und das macht meinen Alltag nicht leichter. Er ist pflegebedürftig und mein Problem ist eigentlich mehr oder weniger, dass ich nicht arbeiten gehen kann, aufgrund dessen, dass er nirgends hin kann wegen der Keime. So, und Pflegekräfte, die bringen ja auch immer irgendwelche Sachen mit.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

Krankheit und Behinderung. Die persönliche Betroffenheit von Krankheit und Behinderung, die Erkrankung eines Kindes mit einem erhöhten Betreuungsbedarf oder die Pflege eines Angehörigen werden als Hemmnis am Arbeitsmarkt wahrgenommen:

„Ich habe eine Behinderung. Ich kenne viele Menschen mit Sehbehinderung oder einer anderen Behinderung, die zwar einen Job haben. Aber diese Jobs werden ganz oft vom Arbeitsamt gefördert. Weil es sonst einfach für uns keine Möglichkeit gibt, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten.“ (Berlin, erwerbssuchend)

„Ich war krankgeschrieben und habe nur gesagt, weil ich jetzt wirklich starke Rückenschmerzen hatte, dass ich zwei Wochen nach meiner Krankschreibung nur in Leipzig arbeiten möchte, weil ich halt noch extra auf später gelegte Termine hatte. Und dann hatte ich auch die Kündigung im Briefkasten, nicht mal einen Tag später. Da habe ich von einem Kollegen gehört, der holt sich fünf neue, fertig. Das kann es nicht sein.“ (Leipzig, erwerbstätig)

Des Weiteren schildern und kritisieren die Befragten Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung:

„Mir sind da diese Zeitarbeitsfirmen echt ein Dorn im Auge. Da müssten die von der Politik einen Riegel vorschieben oder das besser umsetzen, dass die Leute, die von der Zeitarbeit kommen, genau den selben Lohn bekommen wie die Festangestellten, weil das ist für mich einfach eine Zweiklassengesellschaft.“ (München, erwerbssuchend)

„Was mich auch erschreckt, dass es Tätigkeiten gibt und es werden immer mehr – dieser Wandel, den ich (in?) Deutschland sehe, dass die Leute von ihrer Tätigkeit nicht mehr leben können, also der Trend zum Zweitjob oder auch diese Befristung der Verträge, diese Unsicherheit, die dann die Menschen belastet, weil sie nicht wissen, haben sie in einem Jahr noch Arbeit und nicht wissen, was passiert mit mir.“ (München, erwerbstätig)

Die Befragten berichten von persönlichen Erfahrungen und von Schilderungen aus dem beruflichen und persönlichen Umfeld oder aus ihren Familien. Kritisiert wird vor allem die Ausbreitung von Zeit- und Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. Die Diversität der Beschäftigungssituationen, in denen sich die Befragten befinden, zeigt, dass das

Normalarbeitsverhältnis und vor allem der Familienlohn im Niedriglohnbereich keine Norm ist (Kalina, Weinkopf 2018). Dass sich diese subjektiven Erfahrungen auch in der Gesamtbevölkerung spiegeln, zeigen folgende Zahlen: Im Zeitraum von 1991 und 2011 vervierfachte sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten und verdoppelte sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Die Anzahl befristet Beschäftigter stieg im selben Zeitraum um 57,4%. Die Zahl der Zeitarbeiterinnen und -arbeiter stieg zwischen 2007 und 2017 um 43% (Deutscher Bundestag 2018). Die Gruppe der atypisch Beschäftigten ist außerdem eher von Niedriglöhnen betroffen, als Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis. Während in der Gruppe der atypisch Beschäftigten im Jahr 2010 49,8% einen Stundenlohn unter 10,36 Euro erhielten, waren es in der Gruppe der Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer lediglich 10,8% (Bundeszentrale für politische Bildung 2013). Die von den oben genannten Beschäftigungshemmnissen betroffenen Befragten können aufgrund dieser Einschränkungen, die häufig zu reduzierten Arbeitszeiten führen, oftmals nur atypischen Beschäftigungsformen nachgehen und sind somit Teil der Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von Niedriglöhnen am höchsten betroffen sind. Hervorzuheben ist dabei, dass z.B. geringfügig Beschäftigte selbst in Hochlohnbranchen mit Tarifverträgen vergleichsweise häufig niedrige Löhne erhalten (Dütsch, Himmelreicher 2018: 25f.). Des Weiteren sind ihre Schilderungen ein Zeichen dafür, dass ihre Verhandlungsmacht am Arbeitsplatz gering ist. Die Befragten berichten davon, dass von ihnen gefordert werde, viele oftmals unbezahlte Überstunden zu machen, es immer weniger Tariflöhne gebe, dass sie mit Sachleistungen anstelle von Lohn bezahlt werden, oder der Lohn nicht für die Ernährung einer Familie ausreiche.

Die Bewertung von Lohngerechtigkeit ist durch die individuellen Beschäftigungssituationen der Befragten geprägt. Es werden einerseits Bedarfsaspekte angesprochen:

„Wenn man die Mieten anschaut, würde ich nie im Leben nach München ziehen. Wenn man auf dem Land lebt und die Löhne sind einfach angemessen.“ (München, erwerbstätig)

„Ist doch egal, wie hoch der Stundenlohn ist. Man muss immer rechnen. Vorher, als ich noch alleine war, da war das nicht ganz wichtig. Aber jetzt mit Frau und Kind, eine eigene Familie, dann ist das doch immer ein Rechenfaktor. Wo man halt gucken muss, das und das braucht man. Natürlich möchte man immer ein bisschen mehr haben, auch um gerade dem Kind was zu bieten. Eine direkte Rechenformel gibt es dafür gar nicht.“ (Leipzig, erwerbstätig)

Andere Einschätzungen beziehen sich auf Leistungsgerechtigkeit:

„Warum gibt es keine Vermögenssteuer, dass beim Vermögen ab einer bestimmten Höhe ein Anteil ins große, gesellschaftliche Säckel getan wird? [...] Ich habe ja nichts

dagegen, dass jemand 13.000 Euro im Monat verdient, wenn er ein hochqualifizierter Mann ist und seine Arbeit leistet und jemand ist bereit, ihm das zu bezahlen, aber es geht darum, dass es Leute gibt, die in St. Tropez auf einer Yacht rumjuckeln, die dafür nichts tun müssen, die also ein leistungsloses Einkommen haben.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

Sauer et al. (2016) differenzierten drei Faktoren für Lohnungleichheit: Individuelle Unterschiede von Fähigkeiten und Fertigkeiten, unterschiedliche betriebliche Beschäftigungs- und Entlohnungsstrategien sowie strukturelle Faktoren. Die drei Faktoren finden sich in den Aussagen der Befragten wieder. Von den Befragten wird gefordert, dass eine gute Qualifikation sich auch im Lohn niederschlagen sollte. Ein höherer Lohn als Resultat dieses Handelns wird als gerecht wahrgenommen, zahlt sich die Investition nicht aus, empfinden die Befragten das als ungerecht:

„Ich habe einen 1er Uni-Abschluss und ich kriege jetzt auch nicht so viel mehr als die 8,50 Euro. Und da muss ich sagen bzw. wenn ich dann auch Ungelernte bei Amazon sehe, die dann fast so viel kriegen wie ich und ich habe in meine Bildung investiert, das darf ich ja auch noch zurückzahlen. Ist ja nicht so, dass mir das geschenkt wurde, dann sehe ich da auch wieder eine Ungerechtigkeit.“

„Das sieht man in der Ausschreibung teilweise, es wird gesucht Systemadministration, die eierlegende Wollmilchsau, die sich noch um mehr kümmert, noch um alles Mögliche. Wenn man sich dort bewirbt 8,50 Euro und ein tolles Team. Ich meine, okay. Meine Ausbildung jetzt kostet 12.000 Euro, die man hinlegt, hat jede Menge Prüfungen abzulegen und für 8,50 Euro und ein tolles Team, das tolle Team und die Bezahlung kannst du auch vergessen.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

Die Befragten sind sich dessen bewusst, dass sich die Löhne und Beschäftigungschancen auf den unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten unterscheiden. Die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern wird ebenso als ungerecht wahrgenommen, wie die andauernden Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Betriebliche Entlohnungsstrategien, die sich in unterschiedlichen Löhnen bei gleicher Tätigkeit niederschlagen, werden vor allem bei Beschäftigungsverhältnissen in Leih- und Zeitarbeit als ungerecht wahrgenommen:

„Mein Sohn war jetzt fast zwei Jahre lang bei Porsche, ist gut bezahlt worden. Immer: „Ja, wir übernehmen...“. Jetzt fliegt er raus. Und in der Zeitung steht, Porsche stellt 500 Leute ein, 500 Leiharbeiter fliegen raus.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

„Also ich finde es schlimm, das sind auch meine Erfahrungen, dass einfach Festangestellte rausgeschmissen werden und dann durch billige Zeitarbeitskräfte eigentlich 1:1 ersetzt werden.“ (München, erwerbssuchend)

Außerdem werden immer wieder unbezahlte Überstunden thematisiert. Auch unbezahlte Praktika und ein zu niedriges Ausbildungsentgelt werden kritisiert, da sie sowohl das Bedarfs- als auch das Leistungsprinzip verletzen:

„Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten. [...] Der absolute Wahnsinn. Ich habe statt 35 Stunden nachher 50 Stunden gearbeitet.“ (Berlin, erwerbssuchend)

„Auch jetzt im Zuge meiner Praktika und durch mein Studium, dass ich eigentlich gar nicht bezahlt werde für meine Praktika und halt trotzdem noch arbeiten gehen muss. Das ist halt schon ein bisschen schwierig. Wenn ich nur Akten durch die Gegend schleppe und wirklich einfach nur eine Arbeitskraft bin, die nicht entlohnt wird für das, was sie da macht.“ (Berlin, erwerbstätig)

Lohnunterschiede wie diese zeigen, dass insbesondere bei den hier befragten Beschäftigten einige Annahmen der neoklassischen Lohntheorie nicht zutreffen. Bei unbezahlten Praktika, den niedrigen Ausbildungsentgelten und unbezahlten Überstunden wird die Produktivität einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nicht in der Lohnhöhe reflektiert. Außerdem besteht bei den meisten Befragten eine geringe Mobilitätsbereitschaft, die oftmals in einem Zusammenhang mit den Beschäftigungshemmnissen, wie Pflege, Krankheit oder Kinderbetreuung, stehen. Solche Einschränkungen erschweren oder verhindern die uneingeschränkte Mobilitätsbereitschaft, die eine der Prämissen der neoklassischen Lohntheorie ist. Strukturelle Faktoren, wie beispielsweise eine schlechte Infrastruktur oder eine schwache wirtschaftliche Entwicklung einer Region, werden außerdem als ungerecht wahrgenommen, wenn diese mit niedrigen Löhnen verbunden sind.

„Ich würde auch nirgends hinziehen wollen. Mein Schwager arbeitet bei einer anderen größeren Firma. Der musste beruflich von Berlin nach Nordrhein-Westfalen. Das sind 750 Kilometer von hier. Der ist umgezogen, er hat gesagt, kommt doch, hier gibt es Arbeit ohne Ende. [...] Aber ich würde nie dahin wollen.“ (Berlin, erwerbssuchend)

„Bei uns im Spreewald wird alles immer weniger. Jetzt werden drei Bahnhöfe geschlossen, weil der Zug vier Minuten Plus hat, wenn die geschlossen sind. Damit er schneller in Cottbus ist, dass die Leute, die von München kommen, dass die Fernreisenden besseren Anschluss haben. Deshalb werden extra drei Bahnhöfe geschlossen. Obwohl das wichtig wäre für Touristen oder für Firmen.“ (Berlin, erwerbssuchend)

Tendenziell schätzen erwerbslose die allgemeine Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation negativer ein als erwerbstätige Befragte. Außerdem werden in den beiden ostdeutschen Gruppen in Berlin und Leipzig eher Ost-/West-Lohnunterschiede hervorgehoben. Insgesamt zeigt sich bei den Befragten, dass sie mit ihrer Entlohnung mehrheitlich unzufrieden sind. Sie haben nicht das Gefühl, dass ihr Lohn ihre Leistung reflektiert und beschreiben die Schwierigkeiten die sie damit haben, ihre Bedarfe zu decken.

4.2 Mindestlohn und Lohngerechtigkeit

Wie wird der Mindestlohn bewertet und inwiefern wird er als Instrument zur Schaffung von Lohngerechtigkeit wahrgenommen?

Der Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze

Probleme mit dem Mindestlohn werden in allen Gruppen diskutiert. Dazu zählt der Verlust von Arbeitsplätzen. Die meisten Befragten befürchten, dass der Mindestlohn massiv Arbeitsplätze bedroht, weil nicht alle Unternehmen die steigenden Löhne zahlen können oder wollen.

„Ist doch so, weil unterm Strich, wenn der Mindestlohn gezahlt wird, müssen dann wieder so und so viele Leute gehen, damit das Unternehmen nicht mehr Ausgaben hat. Es muss ja... Gewinn und Verlust, das muss ja wieder passen am Jahresende. Da kann ich ja nicht so viele Leute beschäftigen, wo jeder 8,50 Euro verdient.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

„Ein sehr guter Bekannter von mir, der hat eigentlich Bootsbau gelernt, war auch immer Bootbauer gewesen, in Spandau und dann kam der Mindestlohn und sein Chef konnte ihn nicht mehr halten und hat ihn dann halt seit nach über 20 Jahren kündigen müssen. Jetzt arbeitet er halt als Hauswart irgendwo. Das entwertet ihn in seiner eigenen Person auch so ein bisschen. Jetzt kriegt er halt 8,50 Euro.“ (Berlin, erwerbstätig)

Nur in der Gruppe *München, erwerbstätig* wird darauf hingewiesen, dass es nicht sicher ist, ob der Mindestlohn viele Arbeitsplätze kostet und es noch Zeit braucht, bis ein solcher Effekt nachweisbar ist:

„Es gibt im Ländervergleich schon die Aussage, dass die Arbeitsplätze unsicherer werden. Aber so richtig bewiesen hat es auch noch keiner.“ (München, erwerbstätig)

Nach ersten Erkenntnissen sind nach der Einführung des Mindestlohns nur geringe negative Effekte auf die Beschäftigung nachweisbar. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland war im Jahr 2015 insgesamt rückläufig (Mindestlohnkommission 2016: 92). Abgenommen hat die Anzahl derjenigen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt waren; gleichzeitig gab es sogar einen Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in vom Mindestlohn besonders hoch betroffenen Branchen und Regionen (Mindestlohnkommission 2016: 80). Beispielsweise konnte im Gastgewerbe ein Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 6,5% zwischen September 2014 und September 2015 festgestellt werden. Im gleichen Zeitraum hat die Zahl der geringfügig Beschäftigten in allen Branchen um 128.000 abgenommen (WSI 2015). Daraus könnte geschlussfolgert werden, dass einige geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden. Tatsächlich haben die Übergänge von

ausschließlich geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Einführung des Mindestlohns um etwa 50.000 Beschäftigte zugenommen. Bei diesen Übergängen handelt sich bei 85 Prozent um Umwandlungen im selben Betrieb (vom Berge et al. 2016b). Dennoch haben einige der Befragten ganz konkrete Erfahrungen damit gemacht, dass sie aufgrund des Mindestlohns eine Stelle verloren oder nicht bekommen haben:

„Dadurch habe ich meines auch verloren, was ich noch gerne nebenbei machen würde. Für einen Rentner, für nebenbei ist es eine schöne Sache. Ich konnte hinlaufen, Fahrrad fahren. [...] Wir waren bei denen angestellt, also haben Termine für die Außendienstmitarbeiter gemacht und von denen sind jetzt vielleicht noch da, lassen Sie es mal 20 sein, mehr nicht. Die anderen wurden dann gegangen.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

„Meine eigene Erfahrung ist eigentlich, dass ich jahrelang im Studio gearbeitet habe, wo ich auch Praktikum gemacht habe, und dort nebenbei die Rezeption gemacht habe. [...] Als ich jetzt wieder nebenbei bei ihm anfangen wollte und genau der Mindestlohn eingeführt worden ist, gab es dann keinen Platz mehr für mich. Es gab aber auch nicht genug Leute. Ich nehme an, dass dann natürlich auch wieder gekürzt wird an Mitarbeitern. Dass weniger Leute dieselbe Arbeit tun.“ (Berlin, erwerbssuchend)

Im Fall der Rentnerin aus der Gruppe *Leipzig, erwerbssuchend* wird deutlich, dass die individuelle Wahrnehmung zu einem negativen Gerechtigkeitsurteil führt. Sie hat zunächst ihren Minijob aufgrund der Einführung des Mindestlohns verloren und hat außerdem kein Wissen darüber, ob die restlichen Beschäftigten nun sozialversicherungspflichtige Jobs haben.

Der Mindestlohn führt zu Arbeitszeitverkürzung

In allen Fokusgruppen wird angenommen, dass viele Betriebe als Reaktion auf den Mindestlohn die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter verkürzen und sie dadurch zwar den Mindestlohn erhalten, sich ihr Monatslohn jedoch nicht erhöht. Eine positive Konsequenz daraus ist ein Gewinn an Freizeit, den ein Befragter anmerkt:

„Ein guter Freund, der im Wachschatz arbeitet, das ist ja auch eine Branche, die recht schlecht bezahlt wird, musste mit der Einführung des Mindestlohns wesentlich weniger Stunden arbeiten. Das ist eh schon hart, weil es 12-Stunden-Schichten, da hat man nicht mehr viel vom Tag. Er hatte sonst immer über 200 Stunden arbeiten müssen für dasselbe Geld. Und mit der Einführung des Mindestlohns nur noch 184 Stunden. Er hatte also auch mehr Freizeit. Das ist etwas Positives.“ (Berlin, erwerbssuchend)

Nach Sens Befähigungsansatz könnte dieser Zugewinn an Freizeit dazu führen, dass die Verwirklichungschancen erhöht werden. Mindestlohnbezieher können ihren Hobbys nachgehen oder Zeit in Weiterbildungsmaßnahmen investieren. Auch die nicht materielle Wirkung, die ein höherer Stundenlohn auf die Selbstachtung hat, kann aus der Perspektive der Verwirklichungschancen beachtlich sein. Die meisten Befragten nehmen jedoch an, dass sie dieselbe Arbeitsleistung wie zuvor nun in kürzerer Zeit erledigt müssen, was zu Arbeits-

intensivierung und einer erhöhten Arbeitsbelastung oder auch zu unbezahlten Überstunden führen kann:

„Ich kenne jemanden, der arbeitet auch auf 400- oder 500-Euro. Der arbeitet drei Stunden pro Tag und darf dann nicht mehr arbeiten. Wo der Arbeitgeber ihn aber eigentlich braucht. Der macht auch immer Überstunden.“ (Berlin, erwerbssuchend)

Die Annahme der Befragten, dass es zu einer Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund des Mindestlohns kam, lässt sich auch anhand von Daten der Verdienststrukturerhebung 2014 und der Verdiensterhebung 2015 bestätigen: „Betrug die durchschnittlich bezahlte Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, der unter 8,50 Euro Stundenlohn verdiente, im Jahr 2014 noch 40,1 Stunden, so lag sie 2015 bei nach Mindestlohn bezahlten Beschäftigten nur noch bei 36,3 Stunden.“ (Mindestlohnkommission 2016: 109)

Der Mindestlohn ist ein wirkungsloses Prestigeprojekt

Einige Befragte der Gruppe *München, erwerbslos* sowie der beiden Gruppen in Leipzig sind außerdem der Meinung, der Mindestlohn sei ein wirkungsloses politisches Prestigeprojekt. Sie vertrauen den politischen Entscheidungsträgern nicht, für eine gerechte Entlohnung für Geringverdiener sorgen zu wollen. Der Mindestlohn sei laut einer Person der Gruppe *Leipzig, erwerblos* „eigentlich nur ein Prestige-Objekt für die SPD“ und „eine Sache für die Plakatwand.“ Es werden Begriffe wie „Lügenmärchen“, „Beruhigungsspiel“ und „Augenwischerei“ mit dem Mindestlohn in Verbindung gebracht. Diese und weitere Aussagen zeugen von einem Misstrauen gegenüber politischen Reformen:

„Ich habe immer ein bisschen den Eindruck, dass manche Politiker glauben, ja, also jeder ist heutzutage in der Lage, wenn er nur will, dass er alles machen kann. Jeder kann sich „alles leisten“, ja. Da passt es insofern, ein bisschen zynisch natürlich, dass ich sage, das ist genau nicht der Fall.“ (München, erwerbssuchend)

„Die Verhöhnung meine ich in dem Sinne, dass es ein Trick ist eigentlich, weil nicht wirklich ein soziales Problem gelöst wird, das Problem der Geringverdiener wird nicht wirklich gelöst, sondern es ist ein Placebo. Es ist ein Schein an Sozialleistung. Das hat sich jetzt in der Diskussion einfach erwiesen, wer mehr arbeiten muss, wird nicht mehr entlohnt, weil 8,50 Euro, das ist ein Placebo.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

Diese Wahrnehmung ist nachvollziehbar, wenn die Wegbereiter des Mindestlohns beim Wort genommen werden. Der Mindestlohn wurde im Jahr 2014 von der damaligen stellvertretenden Vorsitzenden der SPD-Bundestagsfraktion Carola Reimann unter anderem als „Meilenstein für die soziale Marktwirtschaft“ bezeichnet und würde „für Millionen Menschen [...] die größte Gehaltserhöhung ihres Lebens“ bedeuten. Dabei sollen „keine Schlupflöcher“ bleiben. Die damalige Bundesarbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles bekräftigte: „Wir geben der Arbeit ihren Wert zurück“ (SPD-Fraktion 2014). Diese Art vielversprechender Rhetorik gibt

es natürlich nicht nur beim Mindestlohn und es gehört im politischen Geschäft dazu, für Politikmaßnahmen zu werben. Die Gegenüberstellung dieser politischen Kommunikation und dem, was die Befragten nach der Einführung des Mindestlohns wahrnehmen, zeigt jedoch einige Diskrepanzen. Die Aussagen der Politikerinnen haben sich für einige der Befragten nicht bewahrheitet. Sie beobachten keine großen Gehaltszuwächse bei sich oder bei anderen und sind der Meinung, dass es zu viele Schlupflöcher gibt.

Der Mindestlohn ist zu gering

In allen Gruppen wird erwähnt, dass der Mindestlohn mit 8,50 Euro pro Stunde zu gering ist, um als gerechter Lohn verstanden zu werden. In der Gruppe *München, erwerbslos* wird der Mindestlohn als ein „Existenzminimum“ bezeichnet, mit dem kaum alle Grundbedürfnisse gedeckt werden können. In der Gruppe *Leipzig, erwerbslos* wird darauf aufmerksam gemacht, dass der Mindestlohn, wenn überhaupt nur marginale Einkommenszuwächse für diejenigen bedeutet, die ihren Lohn vorher aufstocken mussten. Auch in diesem Beispiel wird deutlich, dass der erhöhte Stundenlohn nicht unbedingt mehr Einkommen bedeutet:

„Das ist irgendwie auch eine Milchmädchenrechnung. Ein Freund, der hat auch unter dem Mindestlohn verdient, kriegt jetzt den Mindestlohn, hat auch fünf Kinder, hat immer noch einen Zuschuss vom Arbeitsamt bekommen. Jetzt verdient er 3,50 Euro drüber mit dem Mindestlohn, über dem, was er vorher bekommen hat und jetzt kriegt er auch die ganzen Zuschüsse vom Arbeitsamt nicht mehr. Am Ende des Monats hat er eigentlich jetzt weniger. [...] Früher hat er halt 600 Euro vom Amt bekommen, weil er halt unter dieser Mindestgrenze lag. Jetzt ist er ein bisschen drüber, jetzt gibt es nichts mehr.“ (Berlin, erwerbstätig)

Die Niedriglohnschwelle in Deutschland liegt im Jahr 2014 bei 10,50 Euro pro Stunde, also deutlich über dem Mindestlohn (Bundestag 2017: 2f). Laut Gesetzgeber orientiert sich die Höhe des Mindestlohns nicht an der Niedriglohngrenze, sondern an der existenzsichernden Pfändungsfreigrenze. Ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro soll es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglichen, ein Monatseinkommen oberhalb dieser Pfändungsfreigrenze zu erzielen (Deutscher Bundestag 2014: 28). Die Anpassung des Mindestlohns orientiert sich dann nachlaufend an der Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamtes. Der Mindestlohn soll einen „Mindestschutz“ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten und vor Dumpinglöhnen schützen (ebd.). Nach der Interpretation von Sens Gerechtigkeitstheorie müsste sich ein Mindestlohn an der bestehenden Lohnverteilung orientieren, da sich Menschen mit anderen Menschen in ihrer Gesellschaft vergleichen. Ist der Mindestlohn zu gering angesetzt, gibt es weder eine reale noch eine symbolische positive Wirkung und ein negatives Gerechtigkeitsurteil.

Der Mindestlohn ist ein Fortschritt

In anderen Gruppen wird zwar auch bemängelt, dass der Lohn zu gering ist, aber gleichzeitig ein Fortschritt zu vorher festgestellt. Dieser Fortschritt ist einer der Hauptpunkte, warum der Mindestlohn von einigen Befragten als positiv eingeschätzt wird:

„In Bezug zum Mindestlohn, also das Rad dreht sich einfach immer weiter. Es hat sich ja auch schon bewegt, indem man wenigstens eine Grenze gesetzt hat. Und vielleicht gibt es dann in ein paar Jahren wieder eine Weiterentwicklung, dass der Mindestlohn wieder weiter angehoben wird. [...] Also es ist so eine Untergrenze und alle orientieren sich jetzt daran. [...] Es ist einfach eine Weiterentwicklung.“ (München, erwerbssuchend)

Man ist sich dessen bewusst, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestimmten Branchen weit unter 8,50 Euro pro Stunde verdient haben.

„Gerecht entlohnt zu werden für die Arbeit. Letztendlich ist es ja der richtige Schritt in die Richtung, dass wir halt nicht nur für vier Euro arbeiten und dann die Leute uns ausbeuten. Das soll ja auch dafür sein. Es steht ja auch dafür. Sicherheit 8,50 Euro auf jeden Fall zu erhalten. Ob das durchgesetzt wird, ist halt immer fraglich.“ (Berlin, erwerbstätig)

Der Mindestlohn wird als Mittel gegen Ausbeutung und Lohndumping angesehen:

„Mit dem Mindestlohn ist die Situation für alle gleich. Dann gerate ich nicht unter den Druck, möglichst billig die Arbeit heranschaffen zu müssen, weil der Konkurrent auf dem Markt ebenfalls auf dem Markt billige Arbeitskräfte hat. Jetzt haben alle diesen Mindestlohn. Da kann keiner den anderen unterbieten in den Arbeitskosten.“ (München, erwerbstätig)

„Grundsätzlich stelle ich mir vor, dass ich sage, wenn ich als Arbeitgeber der Meinung bin, dass ich meine Leute, ich sage es mal vorsichtig, halbwegs vernünftig bezahle, und 8,50 Euro seien mal dahingestellt, dann würde ich sagen, dann würde ich mir von meinem Mitarbeiter erwarten, dass er halbwegs vernünftig arbeitet, um das so zu sagen. Wenn das eine Auswirkung ist oder sein könnte, dann würde auch ein Arbeitgeber davon profitieren.“ (München, erwerbssuchend)

In diesen Aussagen kommen Elemente verschiedener Lohnbildungstheorien zum Ausdruck. Es geht aus der Sicht der Befragten um die Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen durch Dumpinglöhne und eine höhere Produktivität durch höhere Löhne im Sinne der Effizienzlohntheorie (Card, Krueger 1995: 369ff.). Dass Geringverdiener nun einen höheren Lohn erhalten ist auch im Sinne der Gerechtigkeitstheorie von Sen, da nach seiner Theorie die Erhöhung der Chancengleichheit zu mehr Gerechtigkeit beiträgt. Dies bedeutet auch eine Verbesserung der individuellen Verwirklichungschancen.

Der Mindestlohn wird als eine Verbesserung der Situation für bestimmte Arbeitnehmergruppen wahrgenommen:

„Leute, die keine Festanstellung haben bzw. ungelernt sind, Aushilfen sind, Putzen, Verkäufer, diese Branchen.“ (München, erwerbstätig)

„Ich denke Personen, also Berufsgruppen, wie Friseurhandwerk, Bausachen, also gerade im Hinblick auf diese Subunternehmer, die auch viele Ausländer beschäftigen. Da denke ich schon, ja, so Schlachthöfe und so was in der Richtung, also so Produktionshelfer. [...] Ich denke auch, in der Pflege im Übrigen auch ein Riesenthema.“ (München, erwerbssuchend)

Des Weiteren wird der Mindestlohn mit zunehmender Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht:

„Ja gut, man sagt natürlich, wenn man mehr verdient, dann ist man zufriedener. Ich glaube zwar nicht, dass das ganz stimmt, aber rein theoretisch müsste es so sein, dass man sagt, wenn ich ein bisschen mehr habe, dass ich dann ein kleines bisschen mehr zufriedener bin.“ (München, erwerbssuchend)

Neben gestiegenen Bruttostundenlöhnen im unteren Lohnbereich sind eine gestiegene Arbeitsplatzqualität und -zufriedenheit weitere Argumente, die in einer repräsentativen Studie von Pusch und Rehm (2018) insgesamt zu einer positiven Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns beigetragen haben.

Zusammenfassend lässt sich bei der Beurteilung des Mindestlohns Folgendes feststellen: Von vielen Befragten wird der Mindestlohn nicht als ein gerechter Lohn wahrgenommen, da er zu gering ist. Die Erwerbslosen aus München und Leipzig sowie die Erwerbstätigen in Leipzig sehen den Mindestlohn eher nicht als ein Instrument zur Herstellung von Lohngerechtigkeit an, da sie die Gefährdung von Arbeitsplätzen als zu groß empfinden. Außerdem wird angenommen, dass Unternehmen mit Arbeitszeitverkürzung und erhöhter Arbeitsbelastung reagieren und damit viele positive Aspekte des Mindestlohns verhindert werden. Für die Erwerbstätigen in München und Berlin sowie die Erwerbslosen in Berlin stellt der Mindestlohn ein Wegbereiter in Richtung mehr Lohngerechtigkeit dar. Diese Befragten beurteilen das Prinzip des Mindestlohns, das Einziehen einer unteren Lohngrenze als gerecht und als einen Schritt in die richtige Richtung. Vor allem Geringverdiener in bestimmten Branchen würden von Lohnzuwächsen profitieren.

4.3 Wahrnehmung von Umgehungsstrategien und Ausnahmeregelungen

Welche Erfahrungen mit Umgehungsstrategien und Schwarzarbeit beeinflussen die Evaluierung des Mindestlohns?

Die erste Hauptkategorie „Umgehungsstrategien“ wird in folgende Subkategorien unterteilt: Umgehungsstrategien, welche die Befragten entweder persönlich erlebt haben, die sie aus Erzählungen aus dem näheren Umfeld kennen oder welche sie der medialen Berichterstattung entnehmen.

Die zweite Hauptkategorie ist die Wahrnehmung der im Mindestlohngesetz verankerten Ausnahmeregelungen sowie das Wissen der Befragten darüber. Es gibt bestimmte Gruppen, die vom persönlichen Anwendungsbereich nach § 22 MiLoG zum Zeitpunkt der Durchführung der Untersuchung im Sommer 2015 ausgenommen waren:

- „Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende in betrieblicher Ausbildung
- Praktikantinnen und Praktikanten, soweit es sich um ein (Pflicht-)Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium oder ein freiwilliges Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten handelt, das vor oder während einer Berufs- oder Hochschulausbildung stattfindet
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten nach Aufnahme einer Beschäftigung
- Ehrenamtlich Tätige“ (Mindestlohnkommission 2016: 18).

Neben diesen Ausnahmeregelungen gelten für bestimmte Branchen Übergangsregelungen, die bis zum 01.01.2017 niedrigere Stundenlöhne als 8,50 Euro erlauben (§ 24 Abs. 1 MiLoG i.d.F. vom 11.08.2014). Zu diesen Branchen gehören die Fleischindustrie, das Friseurhandwerk, die Land- und Forstwirtschaft/Gartenbau sowie in Ostdeutschland die Arbeitnehmerüberlassung, Textil und Bekleidung und Wäschedienstleistungen im Objektkundengeschäft (Mindestlohnkommission 2016: 18). Des Weiteren gelten für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller folgende Regelungen: Sie haben ab dem 01.01.2015 einen Anspruch auf 75% und ab dem 01.01.2016 auf 85% des Mindestlohns. Ab dem 01.01.2017 haben sie Anspruch auf 8,50 Euro pro Stunde (§ 24 Abs. 2 MiLoG i.d.F. vom 11.08.2014).

Besonders auffällig ist, dass bei der Mehrzahl der Fokusgruppen bereits beim ersten Erwähnen des Themas „Mindestlohn“ seine Nichteinhaltung thematisiert wird. Die Befragten können von unterschiedlichen Strategien berichten, die von Unternehmen angewendet werden, um den Mindestlohn nicht zu zahlen. Informationen dazu haben sie teilweise aus persönlichen Erfahrungen, mehrheitlich aber aus Erzählungen im näheren Umfeld und der medialen Berichterstattung. Es wird angenommen, dass die Kontrolle der Mindestlohnverstöße schwer ist, da sie sich nicht nachweisen lassen. Es würden beispielsweise Arbeitsstunden absichtlich falsch dokumentiert, sodass auf dem Papier der Mindestlohn eingehalten wird, in der Realität jedoch mehr gearbeitet wurde:

„Ich arbeite nicht zweieinhalb Stunden, wie es vertraglich heißt, ich arbeite vier Stunden.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

„Dass ich eben einen Arbeitsvertrag für sechs Stunden habe und acht Stunden arbeiten gehen muss. [...] Das habe ich auch schon erlebt.“ (Leipzig, erwerbstätig)

Aus der Gastronomie wird berichtet, dass Trinkgelder eingezogen oder Essen und Getränke pauschal mit dem Lohn verrechnet werden. Ähnliche Befunde aus dem Gaststättengewerbe hinsichtlich der Verrechnung von Verpflegung und Trinkgeldern mit dem Lohn zeigte auch die Studie von Herok et al. (2019). Auch der Abzug von Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie für Arbeitskleidung vom Lohn wird angesprochen:

„Ich habe von einer Freundin, die kellnert, gehört, dass ihr Arbeitgeber den Aushilfen das Trinkgeld auf den Lohn aufrechnet, also das damit aufstockt. Die bekommen von ihm weiterhin Sechs Euro bezahlt und das Trinkgeld macht dann den Mindestlohn.“ (München, erwerbstätig)

„In der Gastronomie hat es mal geheißsen, dann bekommt man ein Essen umsonst, dafür aber den Mindestlohn nicht und Arbeitskleidung für den Mindestlohn nicht. Das war auch in einer Reportage im Fernsehen. Es wird schon umgangen.“ (München, erwerbstätig)

Diese Umgehungsstrategien sind oftmals nicht illegal, werden aber dennoch als ungerecht wahrgenommen. Manchmal kommt es dabei auch zu einer Übereinkunft zwischen den Vertragsparteien, dass der Mindestlohn nicht gezahlt wird. Manch einer mag mit einem Lohn unterhalb des Mindestlohns zufrieden sein, andere willigen ein, um den Job nicht zu verlieren:

„Eine Freundin von meiner Mutter müsste laut Gesetz den Mindestlohn bekommen, bekommt ihn aber noch nicht. Also das ist das, was ich so mitbekommen habe. [...] Aber das Kuriose, das möchte ich vielleicht noch kurz ergänzen, ist, sie findet es ja gar nicht so schlimm, nicht den Mindestlohn zu bekommen. Also sie macht den Job nur just for fun, dass sie ein bisschen unter Leute kommt, weil das Geld bringt der Mann nach Hause.“ (München, erwerbssuchend)

Die Umgehung des Mindestlohns wird von den Befragten auch mit Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung in Verbindung gebracht. Vor allem in der Gastronomie und im Baugewerbe würde viel ‚schwarz‘ gearbeitet werden. Das sei schon vor der Einführung des

Mindestlohns der Fall gewesen sein, jedoch habe sich Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung mit seiner Einführung in diesen Branchen weiter verbreitet:

„Es geht auch von den Leuten aus, die jetzt zum Beispiel die Arbeit vergeben. Da gehe ich jetzt als Schwarzarbeiter hin und sage ich, ich arbeite für fünf Euro die Stunde, wenn ich mir jetzt jemanden Offiziellen nehme, dem muss ich ja 8,50 Euro bezahlen. So und Schwarzarbeiter, da habe ich fünf Euro brutto gleich netto.“ (Leipzig, erwerbssuchend)

Vor allem ausländische Arbeitskräfte würden für weniger als 8,50 Euro pro Stunde arbeiten. Insgesamt wird die Durchsetzbarkeit des Mindestlohns kritisch betrachtet. Die Befragten können sich vorstellen oder wissen aus Erzählungen und eigenen Erfahrungen, dass der Mindestlohn auf unterschiedliche Art und Weise umgangen wird. Diese Erfahrungen, Beobachtungen und Wahrnehmungen der Befragten decken sich mit den vom Zoll festgestellten „Vorgehensweisen zur Vermeidung der Zahlung des Mindestlohns“ (Mindestlohnkommission 2016: 66).

Die Ausnahmeregelungen für bestimmte Gruppen, die vom Mindestlohn ausgenommen sind, werden ebenfalls kritisch betrachtet. Sie werden oft als „Schlupflöcher“ für Betriebe wahrgenommen, die den Mindestlohn auf legale Art und Weise umgehen wollen. Dass die Ausnahmeregelungen so kritisch betrachtet werden, liegt auch daran, dass es viele Unsicherheiten darüber gibt, welche Gruppen sie genau betreffen. Auch die Begründungen für die Ausnahmen sind unbekannt, zumindest werden sie kaum diskutiert:

„Vielleicht bei Studenten oder so, wenn die so einen Job machen.“

„[...] Genau, bei Studenten, das sind die Ausnahmen und bestimmte Sparten, irgendwas. Aber ich weiß nicht.“

„Praktikanten, glaube ich, auch, oder?“

„[...] Ja, Studenten. Also Praktikantenjobs.“

„[...] Ach, Zeitungsausträger sind auch davon ausgenommen.“ (München, erwerbssuchend)

„Ich nehme die Deutsche Bahn, da war ich gestern. [...] Die haben keinen Mindestlohn.“ (Berlin, erwerbssuchend)

„Ich weiß nur nicht, inwieweit es für diese Osteuropäer oder für Einwanderer gilt. Ich weiß nicht, ob die auch von dem Mindestlohn profitieren. Keine Ahnung. Das wäre mal sehr interessant zu wissen.“ (Berlin, erwerbssuchend)

Die Befürchtung bei der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose (§ 22 Abs. 4 Satz 1 MiLoG) ist, dass sie lediglich für sechs Monate eingestellt und danach wieder entlassen werden, weil sie dann den Mindestlohn bekommen müssten.

„Ich glaube, dass die Leute, die nicht unter den Mindestlohn fallen, mehr ausgenutzt werden. Was zur Folge hat, dass sie niemals, bei Langzeitarbeitslosen, in ein festes

Arbeitsverhältnis geraten können. Weil dann müssten sie auch den Mindestlohn kriegen. Also werden immer neue Leute eingestellt und es rotiert die ganze Zeit.“ (Berlin, erwerbssuchend)

Auch wenn in anderen Untersuchungen festgestellt wurde, dass die Ausnahmeregelungen nur sehr selten genutzt werden, werden sie von den Befragten als ungerecht wahrgenommen. Bei der Bezahlung von Jugendlichen im Ferienjob und Auszubildenden wird die Lohngerechtigkeit angezweifelt, wenn sie weniger verdienen als Erwachsene oder ausgebildete Personen, die die gleiche Arbeit verrichten:

„Ich bin eine Ausnahmeregelung oder, weil ich Azubi bin. Ich verdiene, glaube ich, 2 Euro die Stunde. [...] Ich leiste aber die gleiche Arbeit. [...] Ich bekomme auch keine Zuschüsse. Ich bin jetzt gerade 25 geworden, dadurch fällt das Kindergeld weg und ich bekomme vom Amt kein Geld, weil die sagen, eine zweite Ausbildung ist mein reines Vergnügen. Wohngeld bekomme ich genau 14 Euro. Ich glaube, ich bin auch unter dem Hartz-4-Satz mit dem, was ich zum Leben habe.“ (Berlin, erwerbstätig)

Ausnahmeregelungen wie Umgehungen beeinflussen die wahrgenommene Gerechtigkeit hinsichtlich des Umsetzungsprozesses des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns negativ, da nicht alle Beschäftigten mit einbezogen werden, weshalb letztlich keine umfassende Verteilungsgerechtigkeit für alle abhängig Beschäftigten erreicht werden kann (Dütsch et. al. 2014).

5 Zusammenfassung und Fazit

In dieser Untersuchung wurde der Versuch unternommen, die Frage zu beantworten, ob der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten zu mehr Lohngerechtigkeit geführt hat. Dafür wurden die Transkripte von sechs Fokusgruppen mit erwerbslosen und erwerbstätigen Personen in München, Berlin und Leipzig zum Thema Mindestlohn analysiert.

Der erste Befund dieser Untersuchung ist, dass der Zugang der Befragten zum Arbeitsmarkt aufgrund von Beschäftigungshemmnissen eingeschränkt ist. Diese Beschäftigungshemmnisse umfassen die Betreuung von Kindern und Angehörigen, höheres Alter und Krankheit. Diejenigen Befragten, die Kinder haben, berichteten von der Schwierigkeit, Betreuungsplätze zu finden. Auch die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für Mütter, die aus der Elternzeit in ihren Job zurückkehren wollten, stellte sich den geschilderten Erlebnissen nach als schwierig dar. Weiterhin wurde oft darauf hingewiesen, dass ein höheres Alter am Arbeitsmarkt Nachteile mit sich bringt. Die Befragten nahmen wahr, dass es ab einem Alter von etwa 50 Jahren sehr viel schwieriger wird eine neue Stelle zu bekommen. Zuletzt wurde von vielen Befragten geschildert, dass sie aufgrund ihrer Krankheit oder einer Behinderung

am Arbeitsmarkt weniger Chancen haben. Dies umfasst körperliche Beeinträchtigungen, aber auch psychische Krankheiten wie Burnout oder Depressionen. Auch die Pflege eines Angehörigen einer befragten Person stellt ein Beschäftigungshemmnis dar. Zu hohen wahrgenommenen Belastungen durch die Doppelbelastung von Beruf und häusliche Pflege siehe etwa Keck (2012). Fast alle der Befragten haben eines oder sogar mehrere dieser Beschäftigungshemmnisse. Deshalb können sie lediglich wenige Stunden pro Woche arbeiten, oder sie sind derzeit nicht erwerbstätig. Nur einer der 31 Befragten hat nach eigenen Angaben persönlich vom Mindestlohn profitiert.

Als zweiter Befund dieser Untersuchung konnte festgestellt werden, dass die Befragten ihre Entlohnung und die Entlohnung im Allgemeinen zum größten Teil nicht als gerecht einschätzen. Sie kritisieren strukturelle Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sowie bei Leih- und Zeitarbeit und anderen Formen atypischer Beschäftigung im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis. Auch niedrige Löhne aufgrund der strukturellen und wirtschaftlichen Schwäche einer Region werden als ungerecht wahrgenommen. Dies deckt sich mit den von Sauer et al. (2016) festgestellten Befunden zur Lohngerechtigkeit. Die erwerbslosen Befragten aus allen drei Städten nehmen ihre Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation im Vergleich zu den Erwerbstätigen tendenziell als negativer wahr. Die Beschäftigungshemmnisse Kinderbetreuung, Krankheit und höheres Alter sind Hauptgründe dafür, weshalb der Mindestlohn von den Befragten nicht als ein zielführendes politisches Instrument für mehr Lohngerechtigkeit wahrgenommen wird. Die Beschäftigungsprobleme, die sie haben, könnten mit anderen politischen Maßnahmen besser bekämpft werden. Dazu zählen unter anderem die Förderung von Alleinerziehenden, bessere Kinderbetreuung und eine frühzeitige Reintegration in den Arbeitsmarkt nach Arbeitslosigkeit, Krankheit oder anderen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit. Die Ergebnisse der Analyse der Beschäftigungssituation der Befragten sind in Abbildung 1 zusammengefasst.

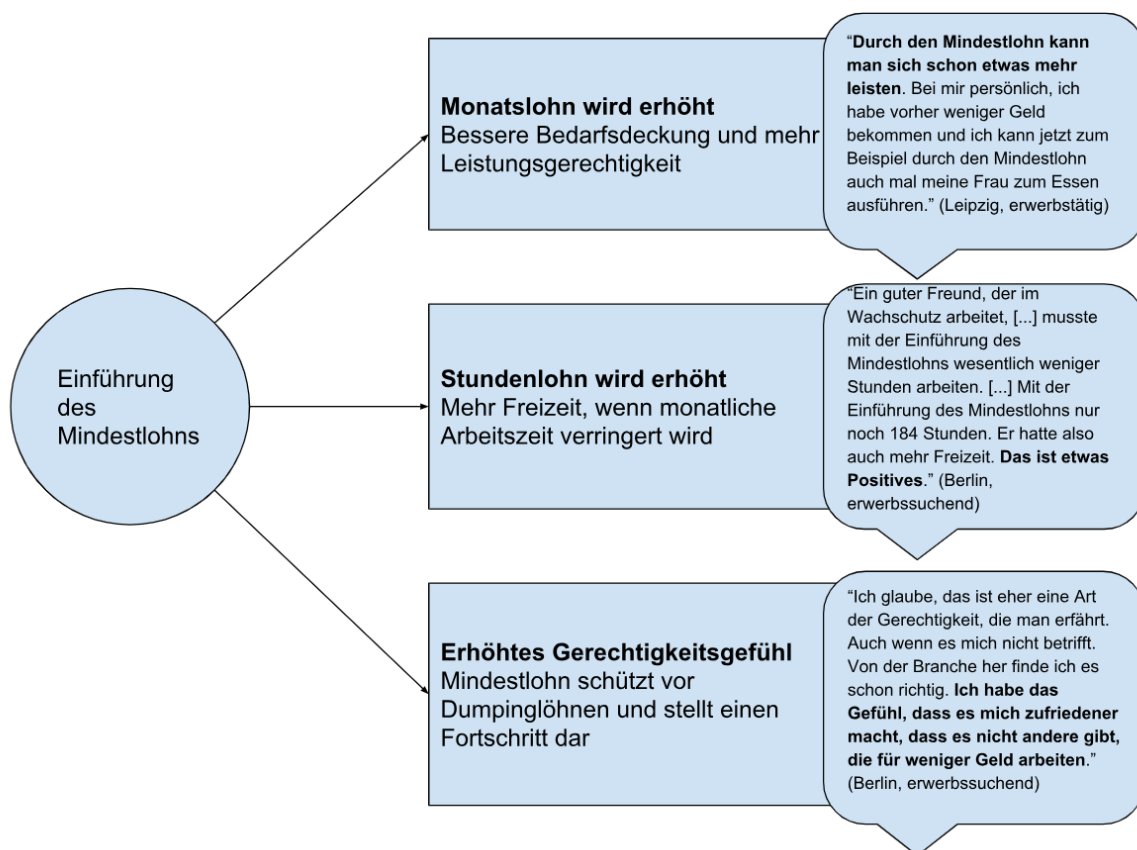


Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 1: Beschäftigungshemmnisse und ihre Folgen

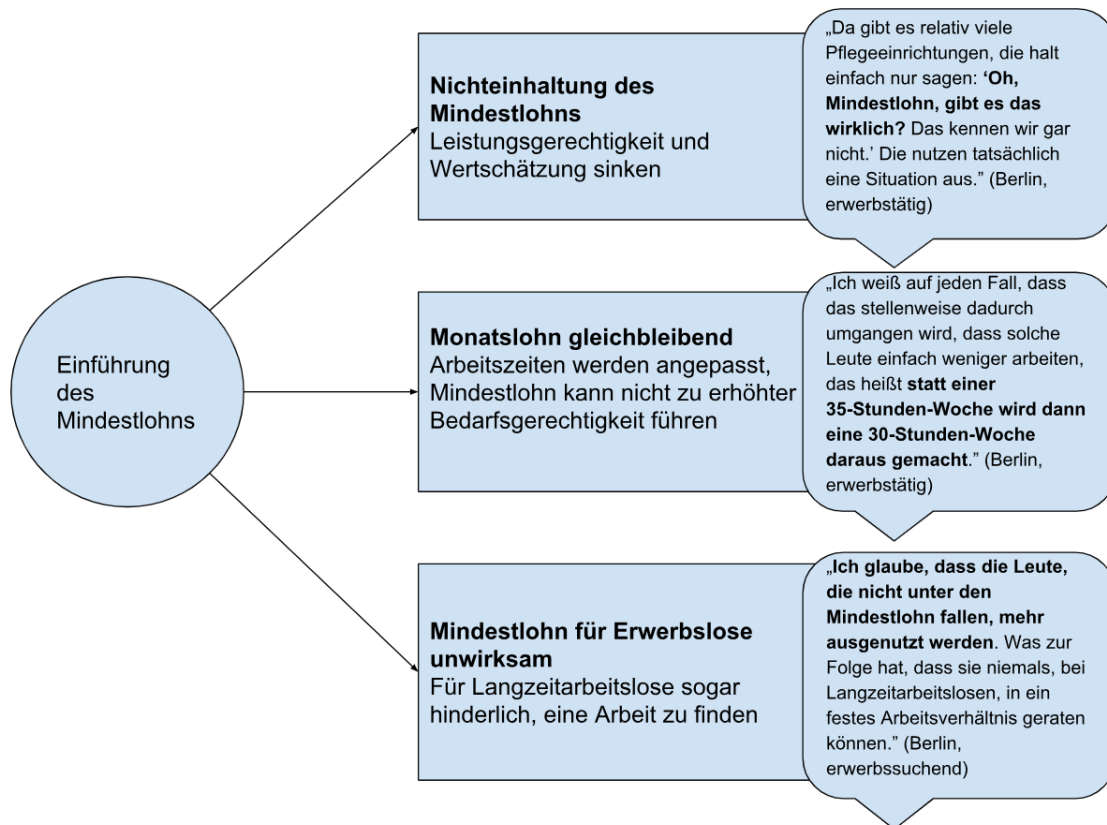
Der dritte Befund dieser Untersuchung bezieht sich auf das Thema Gerechtigkeit und Mindestlohn. Aus der Sicht der Befragten ist vor allem die Höhe des Mindestlohns, seine Auswirkungen auf die Arbeitszeit und seine Einhaltung relevant. Die Lohnzuwächse steigern die materielle Lage der Mindestlohnbezieher und können zu mehr Chancengerechtigkeit innerhalb einer Gesellschaft und zu mehr Verwirklichungschancen für Individuen führen. Andererseits darf der Mindestlohn nicht zu hoch sein, damit er sich nicht negativ auf die Beschäftigung auswirkt. Dieses Abwägen zwischen den Chancen und Risiken einer Lohnuntergrenze wird auch von den Befragten wahrgenommen. Als positiv wird erwähnt, dass der Mindestlohn das Einkommen für Geringverdiener erhöht, Lohndumping und Ausbeutung verhindert und mehr Wertschätzung und Motivation am Arbeitsplatz bringt. Diejenigen, die den Mindestlohn insgesamt positiv betrachten, sehen ihn als Wegbereiter in Richtung mehr Lohngerechtigkeit. Negative Wahrnehmungen sind vor allem die geringe Höhe des Mindestlohns, was mit einer „Nullsummenrechnung“ für Aufstocker einhergeht. Auch die Bedrohung von Arbeitsplätzen wird als negativer Aspekt wahrgenommen, weshalb einige Befragte einen Mindestlohn gänzlich ablehnen. Dazu kommt, dass viele Befragte der Meinung sind, Unternehmen würden auf den Mindestlohn vor allem mit einer Verkürzung der Arbeitszeit reagieren, sodass sich der am Ende des Monats ausgezahlte Lohn nicht erhöht.

Dies wird wiederum auch als positiv wahrgenommen, da die Betroffenen dadurch mehr Freizeit haben. Ein wichtiger Aspekt für die Bewertung der Gerechtigkeit des Mindestlohns in seiner jetzigen Form ist für die Befragten seine Durchsetzung. Viele der Befragten können berichten, dass der Mindestlohn mit unterschiedlichen Strategien umgangen wird, vor allem indem die dokumentierte Arbeitszeit nicht der tatsächlichen entspricht oder der Lohn mit anderen Geld- (etwa Weihnachts- oder Trinkgelder) und Sachleistungen (Arbeitskleidung oder Verpflegung) verrechnet wird. Ein anderer Aspekt ist die Wahrnehmung der Ausnahmeregelungen. Vor allem die Ausnahmen für Jugendliche und Langzeitarbeitslose werden als ungerecht wahrgenommen. Die positiven und negativen Wahrnehmungen der Befragten sind in den Abbildungen 2 und 3 zusammengefasst.



Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 2: Positiv wahrgenommene Auswirkungen des Mindestlohns



Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 3: Negativ wahrgenommene Auswirkungen des Mindestlohns

Schlussendlich kann aus der Analyse der Fokusgruppen folgendes Fazit gezogen werden: Der Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Stunde wird von den Befragten als zu gering wahrgenommen, da er das Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit verletzt. Ausgehend vom Prinzip der Leistungsgerechtigkeit wird dem Mindestlohn zumindest attestiert, die Situation im Vergleich zu vorher verbessert zu haben. Es wird als gerecht wahrgenommen, dass es für jede Art von Arbeit eine Lohnuntergrenze gibt. Das Einziehen einer Lohnuntergrenze, wodurch Dumping- und Niedriglöhne vermieden werden können, wird von den Befragten in Zusammenhang mit mehr empfundener Lohngerechtigkeit gebracht. Der zum Zeitpunkt der Untersuchung bestehende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro wird von ihnen jedoch als zu gering eingeschätzt, um mehr Lohngerechtigkeit im unteren Lohnbereich herzustellen. Ähnliche Einschätzungen zur geringen Akzeptanz niedriger Einkommen zeigen sich auch in repräsentativen Bevölkerungsstudien (Adriaans, Liebig 2018). Zudem äußern die Befragten oftmals, dass Arbeitgeber mit legalen und illegalen Tricks versuchen, den Mindestlohn zu umgehen oder Mitarbeiter entlassen. Dadurch kann der Mindestlohn für sie in keiner Form gerecht sein.

Diese Befunde haben gezeigt, dass es sich lohnt, die Auswirkungen des Mindestlohns auch qualitativ zu untersuchen. Die allgemeine Zustimmungsrate von über 80% in der deutschen Bevölkerung weist zwar auf eine grundlegend positive Wahrnehmung hin, jedoch hat sich hier gezeigt, dass der Mindestlohn auch mit vielen Befürchtungen verknüpft ist. Eine der größten Befürchtungen ist die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Vergleichbare Befunde zeigten sich auch in der Studie von Herok et al. (2019), in der Arbeitsplatzverlustängste dazu führten, schlechtere Beschäftigungsbedingungen zu akzeptieren. Für die Befragten, die mit unterschiedlichen Beschäftigungshemmnissen konfrontiert sind, ist Arbeitsplatzsicherheit ein wichtiges Thema. Die Befürchtung, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist weit verbreitet. Offensichtlich gehen die Befragten davon aus, dass mit steigenden Arbeitskosten erhöhte Beschäftigungsrisiken einhergehen, im Sinne einer ‚verinnerlichten Neoklassik‘. Aus anderen Studien gehen eingeführte oder erhöhte Mindestlöhne mit zunehmender Beschäftigungsstabilität und umgekehrt sinkender Arbeitsplatzmobilität, jedoch steigender Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter, einher (Koch et al. 2018, Schmitt 2013). In der medialen politischen Kommunikation könnte der Versuch unternommen werden, mehr darauf hinzuweisen, dass der Mindestlohn derzeit nicht zu signifikanten Arbeitsplatzverlusten geführt hat. Auch der Hintergrund für bestimmte Ausnahmeregelungen und Übergangsregelungen für einige Branchen könnte besser kommuniziert werden, um den ‚Ruf‘ des Mindestlohngesetzes zu verbessern. Dass der Mindestlohn nicht alle Probleme von Geringverdienern lösen kann, wurde von den Befürwortern bei seiner Einführung zu wenig kommuniziert. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Ausweitung der Kontrolle des Mindestlohns vor allem im Bau- und Gastronomiegewerbe, da die Befragten hier von besonders vielen Verstößen berichten konnten.

Durch qualitative Sozialforschung ergeben sich neue Perspektiven für die Mindestlohnforschung. Der Nachteil der geringen Fallzahl liegt auf der Hand, denn eine Befragung von 31 Personen ist nicht repräsentativ. Der Vorteil einer qualitativen Untersuchung liegt jedoch darin, dass die Relevanzstrukturen der befragten Personen erfasst werden und eine Tiefe ermöglicht wird, die mit quantitativen Methoden nicht erreicht werden kann. Dies wird auch in der vorliegenden Untersuchung deutlich, beispielsweise wenn die Befragten unvorhergesehene Einstellungen äußern, wie z. B. der Zugewinn an Freizeit wegen Arbeitszeitverkürzung durch die Einführung des Mindestlohns. Die Untersuchung einer Fragestellung kann am besten erfolgen, wenn qualitative und quantitative Methoden in einem Mixed-Methods-Ansatz kombiniert werden (Baumann et al. 2018: 97). Während das Hauptaugenmerk dieser Untersuchung auf der Analyse der Fokusgruppen lag, sollte das

Heranziehen von Ergebnissen aus quantitativen Untersuchungen zu den Auswirkungen des Mindestlohns die Aussagekraft der Daten verstärken.

Weiteres Potential liegt in der Auswahl und Durchführung von Fokusgruppen sowie der Aufbereitung der zur Verfügung stehenden Transkripte. Aus Datenschutzgründen konnten die einzelnen Aussagen in den Gesprächen nicht den jeweiligen Personen zugeordnet werden. Das limitierte den Erkenntnisgewinn aus den Fokusgruppen. Für zukünftige Untersuchungen wäre die Wahrnehmung von denjenigen interessant, die unmittelbar von der Einführung des Mindestlohns profitiert haben, oder auf andere Weise vom Mindestlohngesetz betroffen sind. Des Weiteren wäre es erkenntnisreich, Menschen zu befragen, die als Auszubildende, Langzeitarbeitslose oder Jugendliche zu denjenigen zählen, für die der Mindestlohn nicht gilt. Insgesamt wurde in dieser Untersuchung klar, dass der Mindestlohn, wenn er richtig umgesetzt wird, einen Schritt in Richtung der Durchsetzung von mehr Lohngerechtigkeit darstellt, denn insbesondere Niedrigverdiener fühlen sich ungerecht entlohnt (Schneider 2018: 18). In Kombination mit anderen wichtigen politischen Maßnahmen für mehr Lohngerechtigkeit wird er von potentiell betroffenen Personen begrüßt. Eine weitgehend optimistische Prognose hat ein Befragter der Gruppe *Leipzig, erwerbstätig*:

„Gesellschaftlich gesehen, über alle gesehen, ist es neutral, das Positive und Negative wird sich aufheben. Ich prophezeie, mit dem Mindestlohn wird sich die Wirtschaft genauso gut anpassen wie an das Flaschenpfand.“

Literatur

- Akerlof, George A.; Yellen, Janet L. (1990): *“The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment”* in: *“The Quarterly Journal of Economics”*, Vol. 105, 2/1990, S. 255.
- Adriaans, Jule; Liebig, Stefan (2018): *Ungleiche Einkommensverteilung in Deutschland grundsätzlich akzeptiert aber untere Einkommen werden als ungerecht wahrgenommen*, in: DIW-Wochenbericht 37/2018, S. 802-807.
- Baumann, Arne; Bruttel, Oliver; Dütsch, Matthias; Himmelreicher, Ralf; Ohlert, Clemens (2018): *Methoden zur Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland*, in: *Zeitschrift für Evaluation*, Jg. 17, 1/2018, S. 81-107.
- Bennett, Jenny; Lesch, Hagen (2011): *Mehr Lohngerechtigkeit durch Mindestlöhne? Die Gerechtigkeitswahrnehmungen von Geringverdienern*, in: *Sozialer Fortschritt*, 7/2011, S. 143-150.
- Bundeszentrale für Politische Bildung (2013): *„Atypische Beschäftigung“*, in: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61708/atypische-beschaeftigung> (zugegriffen am 16. Juni 2018).
- Burauel, Patrick; Caliendo, Marco; Fedorets, Alexandra; Grabka, Markus M.; Schröder, Carsten; Schupp, Jürgen; Wittbrod, Linda (2017): *Mindestlohn noch längst nicht für alle - Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter*, in: *DIW Wochenbericht*, 49/2017, S. 1109-1123.
- Card, David; Krueger, Alan (1995): *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton 1995.
- Deutscher Bundestag (2018): *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten , Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. -Drucksache 19/3685- Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit* in: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/041/1904148.pdf> (zugegriffen am 31.12. 2018).

- Deutscher Bundestag (2017): *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. -Drucksache 18/12527- Der deutsche Mindestlohn gemessen an der Niedriglohnschwelle und im internationalen Vergleich*, in: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/127/1812722.pdf> (zugegriffen am 17. Juni 2018).
- Deutscher Bundestag (2014): *Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)*, Bundestagsdrucksache 18/1558.
- Dütsch, Matthias; Gückelhorn, Cathrin; Stephan, Gesine; Struck, Olaf (2014): *Hohe Gehaltssteigerungen durch Berufsgewerkschaften - Gerechtigkeitsbewertungen und Folgewirkungen*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*. Vol. 66 Issue 4, S. 517-548.
- Dütsch, Matthias; Himmelreicher, Ralf (2018): *Characteristics contributing to low- and minimum-wage labour in Germany*. Working Paper No. 22, Arbeitswissenschaft, Universität Bamberg.
- Fedorets, Alexandra; Schröder, Carsten (2017): *Economic Aspects of Subjective Attitudes towards the Minimum Wage Reform*, in: *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 949, Berlin: DIW/SOEP.
- Glemser, Axel; Kumert, Astrid; Huber, Simon (2017): *Einführung und Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Eine qualitative Studie im Auftrag des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP)*, SOEP Survey Papers 474: Series C, Berlin: DIW/SOEP.
- Goebel, Jan; Grabka, Markus M.; Liebig, Stefan; Kroh, Martin; Richter, David; Schröder, Carsten and Schupp, Jürgen. (2018): *The German Socio-Economic Panel (SOEP)*. *Journal of Economics and Statistics* (in print).
- Green, David (2014): *What is a Minimum Wage For? Empirical Results and Theories of Justice*, in: *Canadian Public Policy*, Vol. 40, 4/2014, S. 293-314.
- Herok, Stefanie; Himmelreicher, Ralf; Spahn, Dorina (2019): *Unsichere Arbeit: Sorgen und Ängste von Beschäftigten im Gastgewerbe nach Einführung des gesetzlichen*

- Mindestlohns*, in: Lübke, Christiane; Delhay, Jan (Hrsg.): *Diagnose Angstgesellschaft? Was wir wirklich über die Gefühlslage der Menschen wissen (im Erscheinen)*.
- Herzog-Stein, Alexander; Lübker, Malte; Pusch, Toralf; Schulten, Thorsten; Watt, Andrew (2018): *Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung. Gemeinsame Anhörung von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission*, in: Policy Brief WSI, 04/2018, Nr. 24.
- Himmelreicher, Ralf (2017): *Mindestlohn und Mobilität aus der Armut*, in: Stephan Lessenich (Hrsg.) 2017: *Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016*.
- Infratest Dimap (2018): *Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns. Eine Studie von infratest dimap im Auftrag des DGB Juli 2017*.
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2018): *Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen*. IAQ-Report 06/2018, Universität Duisburg Essen.
- Keck, Wolfgang (2012): *Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf*. Studien zur Gesundheits- und Pflegewissenschaft. Huber-Verlag.
- Keller, Berndt (1991): *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*, 2. Auflage, München.
- Keller, Berndt (2008): *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*, 7. Auflage, München.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2013): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*, Berlin.
- Koch, Andreas; Kirchmann, Andrea; Reiner, Marcel; Scheu, Tobias; Boockmann, Bernhard; Bonin, Holger (2018): *Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung der des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, Tübingen.
- Kutscher, Nadia (2002): *Moralische Begründungsstrukturen professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit. Eine empirische Untersuchung zu normativen Deutungs- und Orientierungsmustern in der Jugendhilfe*, Bielefeld.
- Lamnek, Siegfried (2010): *Qualitative Sozialforschung*, 5. Auflage, Beltz Verlagsgruppe.

- Liebig, Stefan; Schupp, Jürgen (2008): „Leistungs- oder Bedarfsgerechtigkeit? Über einen normativen Zielkonflikt des Wohlfahrtsstaates und seiner Bedeutung für die Bewertung des eigenen Erwerbseinkommens“ in: *Soziale Welt*, 59. Jg., Heft 1, S. 7-30.
- Manning, Alan (2013): *Monopsony in Motion. Imperfect competition in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Mayring, Philipp; Fenzel, Thomas (2014): *Qualitative Inhaltsanalyse*, in: Baur, Nina; Blasius, Jörg: *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, Wiesbaden, 1. Auflage.
- Mindestlohnkommission (2016): *Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*, Berlin.
- Mindestlohnkommission (2018): *Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*, Berlin.
- Pollock, Friedrich (1955): *Gruppenexperiment*, Frankfurt am Main.
- Pusch, Thoralf; Rehm, Miriam (2018): *Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit*, in: *Wirtschaftsdienst* 6/2017, S. 409-414.
- Sauer, Carsten; May, Meike J. (2017): *Determinants of Just Earnings: The importance of comparisons with similar others and social relations with supervisors and coworkers in organizations*, in: *Research in Social Stratification and Mobility*, p. 45-54, Vol. 47.
- Schmid, Günther (2018): *Mindestlohn – ein gerechter Lohn? Plädoyer für einen Autonomie stärkenden Mindestlohn*. WISO Diskurs 16/2018. Friedrich Ebert Stiftung.
- Schmitt, John (2013): *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C.
- Schneider, Helena (2018): *Wahrgenommene Lohngerechtigkeit in Deutschland. Leistung, Bedarf, Chancengerechtigkeit – Worauf basieren gerechte Löhne?* IW-Policy Paper 3/2018. Institut der Deutschen Wirtschaft.
- Sen, Amartya (2010): *Die Idee der Gerechtigkeit*, München.

- SPD-Fraktion (2014): „Wir geben der Arbeit ihren Wert zurück“, in: <https://www.spdfraktion.de/themen/wir-geben-arbeit-ihren-wert-zurueck>, (Zugriff am: 02.07.2018).
- Stewart, David; Shamdasani, Prem N.; Rook, Dennis M. (2007): *Analyzing focus group data*, in: *Applied Social Research Methods: Focus groups*, Thousand Oaks, CA, S. 109-133.
- vom Berge, Philipp; Klingert, Isabell; Becker, Sebastian; Lenhart, Julia; Trenkle, Simon; Umkehrer, Matthias (2016a): *Mindestlohnbegleitforschung - Überprüfung der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose. Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)*, in: *IAB Forschungsbericht*, 8/2016.
- vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Croxton, Daniela; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram; Krüger, Jonas (2016b): *Arbeitsmarktspiegel. Entwicklung nach Einführung des Mindestlohns* (Ausgabe 2), IAB-Forschungsbericht 12/2016, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.
- von der Heiden, Marleen (2018): *Mindestlohn und Lohngerechtigkeit. Eine qualitative Untersuchung*, in: https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/22983/Masterarbeit_Marleenvdh.pdf (Zugriff am 20.12.2018).
- Walter, Ulrike (2007): *Löhne und Gehälter in Deutschland. Ihre Entwicklung in Wirtschaft und Staat von 1960-2000*, Wiesbaden.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2015): *Zwischenbilanz. Ein Jahr Mindestlohn: Mehr reguläre Beschäftigung gerade in Niedriglohnbranchen*, in: https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/52619_62964.htm (Zugriff am 02.07.2018).