

Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele anspruchsberechtigte Beschäftigte nicht

Von Alexandra Fedorets, Markus M. Grabka und Carsten Schröder

- Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigen Ausmaß der Nichteinhaltung des Mindestlohns im Jahr 2017
- Rund 1,3 Millionen anspruchsberechtigte Beschäftigte wurden in ihrer Haupttätigkeit unterhalb des Mindestlohns bezahlt
- Hinzu kommen rund eine halbe Million Personen, die in einer Nebentätigkeit weniger als 8,84 Euro bekamen
- Trotz Mindestlohnerhöhung zum Jahr 2017 hat sich vorherige positive Lohnentwicklung in unterster Lohngruppe nicht fortgesetzt
- Neben intensiveren Kontrollen des Zolls wären auch Anreize für Arbeitgeber denkbar, etwa eine „Fair Pay“-Plakette, um Mindestlohnumgehung einzudämmen

Trotz Mindestlohn: Selbst bei konservativer Schätzung bekamen im Jahr 2017 über eine Million anspruchsberechtigte Beschäftigte weniger als 8,84 Euro pro Stunde



Berechnung 1

1,3

Millionen Beschäftigte, die angeben, im Jahr 2017 weniger als den Mindestlohn erhalten zu haben.

0,5

Millionen Beschäftigte, die angeben, im Jahr 2017 in Nebentätigkeiten weniger als den Mindestlohn erhalten zu haben.



Berechnung 2

2,4

Millionen Beschäftigte, für die auf Basis von Lohn und Arbeitszeit für das Jahr 2017 vertragliche Stundenlöhne unterhalb des Mindestlohns errechnet wurden. Problem: Unsicherheit durch variable Arbeitszeiten.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (soep.v34).

© DIW Berlin 2019

ZITAT

„Unternehmen, die den Mindestlohn einhalten, sollten keine Wettbewerbsnachteile gegenüber Arbeitgebern haben, die das nicht tun. Denkbar wäre eine „Fair Pay“-Plakette, angelehnt an die Bio-Siegel, damit Verbraucherinnen und Verbraucher bewusste und informierte Konsumententscheidungen treffen können.“

— Alexandra Fedorets, Studienautorin —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Alexandra Fedorets
www.diw.de/mediathek

Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele anspruchsberechtigte Beschäftigte nicht

Von Alexandra Fedorets, Markus M. Grabka und Carsten Schröder

ABSTRACT

Seit gut vier Jahren gilt in Deutschland ein allgemeiner Mindestlohn – doch nach wie vor erhalten ihn viele ArbeitnehmerInnen nicht. Das zeigen neue Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), die die Nichteinhaltung des Mindestlohns für das Jahr 2017 fortschreiben. Demnach wurden selbst bei einer konservativen Schätzung rund 1,3 Millionen anspruchsberechtigte Personen im Rahmen einer Hauptbeschäftigung unterhalb des Mindestlohns bezahlt. Hinzu kommen etwa eine halbe Million Beschäftigte in einer Nebentätigkeit. Zwar sind die vertraglich vereinbarten Löhne der zehn Prozent der Beschäftigten mit den niedrigsten Löhnen in den Jahren 2014 bis 2016 um rund 13 Prozent gestiegen. Trotz der erstmaligen Anhebung des Mindestlohns auf 8,84 Euro im Jahr 2017 hat sich dieser positive Trend aber nicht fortgesetzt. Inwiefern die Nichteinhaltung des Mindestlohns mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur verpflichtenden Erfassung der gesamten Arbeitszeiten der Beschäftigten eingedämmt werden kann, hängt von der konkreten Umsetzung dieses Urteils ab. Darüber hinaus wäre die Einführung einer „Fair Pay“-Plakette zur Kennzeichnung von Betrieben, die die Arbeitszeit nachvollziehbar dokumentieren, ratsam. VerbraucherInnen könnten dann – wie beim Biosiegel – bewusste und informierte Konsumententscheidungen treffen.

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde eingeführt, um die Entlohnung der Beschäftigten im unteren Lohnsegment zu verbessern. Die Reform galt zunächst nur für die Wirtschaftszweige, in denen es keine branchenspezifischen Mindestlöhne gab. Zum 1. Januar 2017 wurde der Mindestlohn erstmals erhöht, auf 8,84 Euro pro Stunde. Gleichzeitig liefen für verschiedene Branchen Übergangsregelungen aus,¹ sodass die Zahl der anspruchsberechtigten ArbeitnehmerInnen zunahm.

In den nachfolgenden Analysen wird untersucht, ob im Jahr 2017 – dem aktuellsten, für das Daten vorliegen – alle anspruchsberechtigten ArbeitnehmerInnen den Mindestlohn auch tatsächlich erhielten oder schlechter entlohnt wurden. Das Phänomen der Nichteinhaltung des Mindestlohns wird in der einschlägigen Literatur als Non-Compliance bezeichnet.² Empirische Grundlage für die nachfolgenden Berechnungen sind die vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Kantar erhobenen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).³ Diese Angaben von Beschäftigten aus dem SOEP werden mit Daten von Arbeitgebern, die die amtliche Statistik erhebt, verglichen. Dabei ergeben sich zwar Unterschiede im gemessenen Ausmaß der Nichteinhaltung des Mindestlohns, auch die Annahmen bei der Berechnung spielen eine Rolle. In jedem Fall zeigt sich jedoch, so viel sei an dieser Stelle bereits vorweggenommen, dass Non-Compliance ein relevantes Phänomen bleibt. Dies gilt insbesondere für Mini-Jobber und Beschäftigungsverhältnisse in Nebentätigkeit.

¹ Vgl. Mindestlohnkommission (2018): Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Tabelle A1 (online verfügbar; abgerufen am 3. Juli 2019). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Vgl. Low Wage Commission (2019): Non-compliance and enforcement of the National Minimum Wage. April (online verfügbar).

³ Das SOEP ist eine repräsentative jährliche Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird, vgl. Jan Goebel et al. (2018): The German Socio-Economic Panel (SOEP). Journal of Economics and Statistics. Dem Bericht zu Grunde liegt die Version soep.v34 der SOEP-Daten (online verfügbar).

Kasten 1

Datengrundlage und Einschränkungen

Datengrundlage

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Stichprobe aller in Deutschland lebenden Personen in Privathaushalten. Da jedes Jahr dieselben Personen befragt werden, ermöglicht die Studie einen deskriptiven Blick auf die Situation sowohl vor als auch nach der Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 beziehungsweise zur erstmaligen Anhebung des Mindestlohns zum 1. Januar 2017.

Einschränkungen bei der Interpretation

Bei der Interpretation der mit diesem Bericht vorgelegten Ergebnisse ist zu beachten, dass aufgrund des Stichprobendesigns erwerbstätige PendlerInnen aus dem Ausland (beispielsweise VertragsarbeitnehmerInnen oder ErntehelferInnen) genauso systematisch aus den Analysen ausgeschlossen wurden wie Personen, die in Anstalten oder Wohnheimen leben.

Im SOEP werden die Stundenlöhne üblicherweise nicht direkt abgefragt. Sie werden gebildet aus der Information über den im Vormonat erhaltenen Lohn, geteilt durch die vereinbarte beziehungsweise geleistete Arbeitszeit pro Woche, multipliziert mit dem Faktor 4,33¹, um die monatliche Arbeitszeit zu erhalten. Hierbei können verschiedene Messfehler auftreten. So verweigern manche Befragte im SOEP insbesondere bei Fragen zum Lohn, aber auch zur Arbeitszeit die Antwort. Diese Fälle wurden aus der Analyse ausgeschlossen und deren Gewicht auf die verbliebenen validen Fälle umgelegt. Auch Beschäftigte, die angeben, mit ihrem Arbeitgeber keine Arbeitszeit vereinbart zu haben, wurden ausgeschlossen und deren Gewicht ebenso auf die verbliebenen validen Fälle umgelegt.

Bei der Berechnung von Stundenlöhnen auf Grundlage der geleisteten Arbeitszeit kann der Stundenlohn unterschätzt werden, wenn beispielsweise ein späterer Zeitausgleich der Überstunden nicht berücksichtigt wird. Die reine Verwendung der vertraglichen Arbeitszeiten bildet die geleistete Mehrarbeit dagegen nicht ab und kann dadurch zu einer Überschätzung der Stundenlöhne führen.

Aufgrund der Unsicherheiten, die sich bei der Berechnung des Stundenlohns aus monatlichen Einkommensangaben und wöchentlichen Arbeitszeitangaben ergeben, wurde im Jahr 2017 der vertragliche Stundenlohn zudem direkt abgefragt, und zwar für Beschäftigte mit Stundenlöhnen unter zehn Euro.

Angaben von Beschäftigten, die einer Nebentätigkeit nachgehen, wurden in den vorliegenden Analysen bis einschließlich 2017 ausgeschlossen, da nicht unterschieden werden kann, ob sie eine

abhängige oder selbständige Beschäftigung ausübten. Mit dem Erhebungsjahr 2017 wurde die Erfassung von Nebentätigkeiten im SOEP verändert, sodass fortan auch für diese Beschäftigten ein Stundenlohn auf Grundlage der geleisteten Arbeitszeit ausgewiesen werden kann.

Wer hat Anspruch auf den Mindestlohn?

Der Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro wurde zum 1. Januar 2015 flächendeckend in Deutschland eingeführt und zum 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro erhöht. Das Gesetz sieht jedoch eine Reihe von Ausnahmen vor. Diese betreffen insbesondere Langzeitarbeitslose, ungelernete Jugendliche unter 18 Jahren sowie bestimmte Gruppen von PraktikantInnen und Auszubildenden. Bis zum Jahr 2017 gab es zudem Übergangsregelungen für Beschäftigte in Sektoren, in denen bereits ein branchenspezifischer Mindestlohn galt. Diese waren von der Entlohnung in Höhe des Mindestlohns ausgenommen.

Da das SOEP detaillierte Monatsdaten des Vorjahres enthält, können Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung identifiziert werden. Sie wurden in den Analysen aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten ausgeschlossen. Zudem wurden Jugendliche unter 18 Jahren ausgeschlossen und Auszubildende sowie PraktikantInnen als ganze Gruppe zu den Ausnahmen gezählt, da die Art und Dauer des Praktikums im SOEP nicht eindeutig bestimmt werden kann. Auf Basis der aktuellen beruflichen Tätigkeit können außerdem Erwerbstätige aus Sektoren mit bestehenden Tarifverträgen ermittelt werden.² Für die Berechnungen der Nichteinhaltung des Mindestlohns in den Jahren 2015 und 2016 wurden Erwerbstätige in Branchen, die 2015 bereits einen sektoralen Mindestlohn hatten und für die Übergangsregelungen galten, aus den Analysen ausgeschlossen. Für das Jahr 2017 wurden Beschäftigte aus solchen vormals ausgeschlossenen Branchen berücksichtigt, in denen die Übergangsregelungen ausgelaufen sind.³ Alle Berechnungen der Lohndynamik wurden für alle Beschäftigte in jenen Branchen durchgeführt, in denen der gesetzliche Mindestlohn Anfang des Jahres 2017 verbindlich war.

Die anspruchsberechtigte Gruppe, auf die sich der vorliegende Bericht fokussiert, besteht damit aus allen Erwerbstätigen, die weder zu den Gruppen mit Ausnahmenregelungen gehören, noch selbstständig sind. Auch die Gruppe, die angibt, dass sie in Privathaushalten beschäftigt ist, wurde im Gegensatz zur Verdiensterhebung und zur Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes in den Berechnungen berücksichtigt. Gleiches gilt potentiell für Personen, die einer informellen Beschäftigung nachgehen, da diese im SOEP nicht von formell beschäftigten Personen unterscheiden werden können.

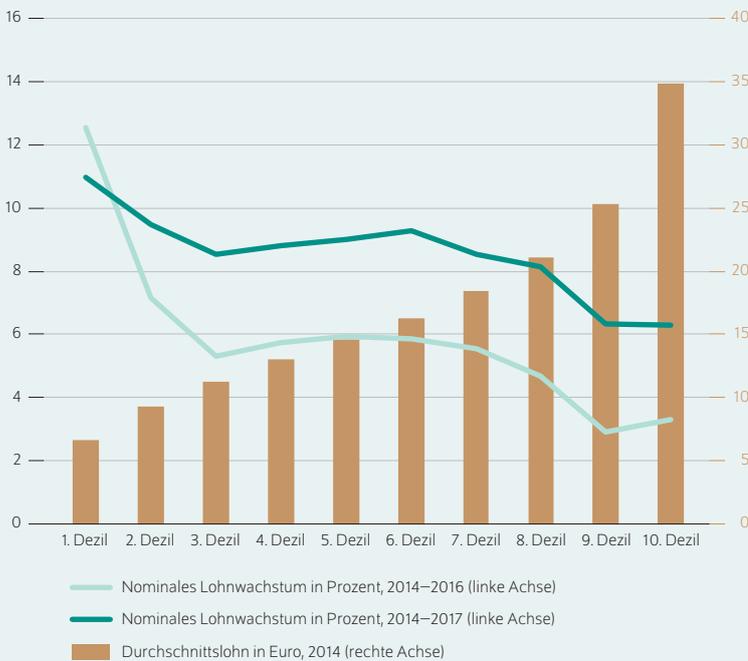
¹ Dieser Faktor kommt zustande, indem die 52 Wochen eines Kalenderjahres durch zwölf Monate geteilt werden. Das Statistische Bundesamt verwendet im Gegensatz dazu bei der Berechnung von Stundenlöhnen einen Faktor von 4,345.

² Auch die Einteilung der ArbeitnehmerInnen nach Branchen erfolgt im SOEP über Selbstauskünfte. Dabei werden Informationen zur beruflichen Tätigkeit und die Branchenangabe verwendet. Es ist jedoch zu beachten, dass Personen ihre berufliche Tätigkeit oder ihre Branche unter Umständen vereinfacht und zu wenig differenziert angeben, um Branchen mit spezifischen Mindestlöhnen exakt zu identifizieren.

³ Ausgeschlossen wurden zudem Personen mit Wochenarbeitszeiten von mehr als 50 Stunden.

Abbildung

Nominales Wachstum des vereinbarten Bruttostundenlohns nach Dezilen
In Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (soep.v34).

Anmerkung: Dargestellt sind abhängig Beschäftigte ohne Nebentätigkeiten.

© DIW Berlin 2019

Im untersten Lohndezil sind die vertraglichen Bruttostundenlöhne im Jahr 2017 trotz Mindestloohnerhöhung langsamer gestiegen als zuvor.

Die zentralen SOEP-Variablen, die im Folgenden verwendet werden, sind die Angaben der Beschäftigten über den im Vormonat erhaltenen Bruttolohn sowie die vereinbarte beziehungsweise geleistete Arbeitszeit (Kasten 1).⁴ Daraus werden zwei Stundenlohnkonzepte konstruiert: der vertragliche Stundenlohn auf Basis *vertraglicher* Arbeitszeiten und ein *tatsächlicher* Stundenlohn auf Basis der geleisteten Arbeitszeiten inklusive eventueller Überstunden. Tatsächliche Stundenlöhne ermöglichen es, Anpassungsreaktionen der ArbeitgeberInnen aufgrund der Mindestlohneinführung, etwa unbezahlte Mehrarbeit, zu beschreiben. Sie fallen niedriger aus als der vertragliche Stundenlohn und ergeben daher eine höhere Non-Compliance. Zudem wird unterschieden nach dem *berechneten* vertraglichen Stundenlohn und einem von den Beschäftigten *direkt angegebenen* vereinbarten Stundenlohn. Letztere direkte Abfrage hat den Vorteil, dass es keine Unsicherheiten gibt, die sich aus

unterschiedlichen Messperioden bei Arbeitszeiten (Woche) und Löhnen (Monat) ergeben. Allerdings hat auch die Höhe des direkt angegebenen vereinbarten Stundenlohns Schwächen: Erstens haben viele Beschäftigte gar keine vertragliche Vereinbarung über ihren Stundenlohn. Zweitens bedeutet „vereinbart“ nicht automatisch auch „erhalten“, zumal oft nicht klar ist, inwieweit Überstunden anfallen und wie diese kompensiert werden.

Die Analysen in diesem Bericht erweitern nicht nur die vorliegenden Untersuchungen⁵ zur Nichteinhaltung des Mindestlohns um das Jahr 2017. Erstmals kann mit dem Erhebungsjahr 2017 dank einer verbesserten SOEP-Abfrage die Non-Compliance auch in Nebentätigkeiten quantifiziert werden.

Vereinbarte Stundenlöhne sind nach der Mindestlohneinführung im untersten Dezil stark gestiegen

Der nominal berechnete, vertragliche Bruttostundenlohn lag im Jahr 2014 – dem Jahr vor der Einführung des Mindestlohns – bei allen anspruchsberechtigten abhängig Beschäftigten in einer Hauptbeschäftigung bei rund 17 Euro. Über die Dezile⁶ steigen die durchschnittlichen berechneten vertraglichen Bruttostundenlöhne von rund 6,60 Euro im untersten Dezil, also bei den zehn Prozent anspruchsberechtigten Beschäftigten mit den geringsten Stundenlöhnen, auf rund 14,60 Euro im fünften und auf rund 34,90 Euro im zehnten Dezil (Abbildung). In den ersten beiden Jahren nach Einführung des Mindestlohns haben sich die Löhne in den unteren Dezilen – im Unterschied zur Dekade davor⁷ – dynamischer als in den oberen Dezilen entwickelt. Mit 13 Prozent war der Zuwachs im ersten (untersten) Dezil am stärksten, während in den Dezilen drei bis acht die Veränderung bei rund sechs Prozent lag und in den obersten beiden Dezilen bei drei Prozent. Der starke Zuwachs im ersten Dezil geht dabei zumindest teilweise auf die Einführung des Mindestlohns zurück.⁸ Trotz der überdurchschnittlichen Dynamik im unteren Bereich der Lohnverteilung lag der ermittelte Durchschnittslohn im ersten Dezil mit etwa 7,50 Euro auch im Jahr 2016 deutlich unterhalb des Mindestlohns.

Im Jahr 2017 wurde der Mindestlohn zwar auf 8,84 Euro angehoben, dennoch stagnierten in den Jahren 2016 und 2017 die berechneten vertraglichen Löhne im ersten Dezil. Dies hat zur Folge, dass auch im Jahr 2017 weiterhin bei vielen anspruchsberechtigten Beschäftigten der berechnete vertragliche Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns lag. Betrachtet man nur anspruchsberechtigte ArbeitnehmerInnen in einer Hauptbeschäftigung, so ergibt sich eine Quote

⁴ Vergleichbare Informationen für eine bevölkerungsrepräsentative Stichprobe finden sich in der Verdienststrukturerhebung beziehungsweise Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes und dem Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Im Gegensatz dazu stehen bei den registerbasierten Informationen keine detaillierten Arbeitszeitinformationen zur Verfügung, sondern nur Angaben darüber, ob Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt sind. Hieraus können keine Stundenlöhne gebildet werden, die zwingend für die hier vorgenommene Analyse sind.

⁵ Vgl. Patrick Burauel et al. (2017): Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter. DIW Wochenbericht Nr. 49, 1109–1123 (online verfügbar).

⁶ Zur Konstruktion von Dezilen werden die anspruchsberechtigten Beschäftigten nach ihrem Lohn aufsteigend sortiert und dann in zehn gleich große Gruppen aufgeteilt.

⁷ Vgl. Burauel et al. (2017), a. a. O.

⁸ Vgl. Marco Caliendo et al. (2017): The Short-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform. SOEPpapers 948 (online verfügbar).

Tabelle 1

Beschäftigte mit Stundenlöhnen unter dem gesetzlichen Mindestlohn

		2014			2015			2016			2017			
		Untere Grenze ¹	Punkt-schätzer	Obere Grenze	Untere Grenze	Punkt-schätzer	Obere Grenze	Untere Grenze	Punkt-schätzer	Obere Grenze	Untere Grenze	Punkt-schätzer	Obere Grenze	
Verdienststrukturhebung (VSE) und Verdiensterhebung (VE)	Millionen Personen	3,973			1,014			0,751			0,832			
Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)														
Hauptbeschäftigung														
errechneter vertraglicher Stundenlohn	Millionen Personen	2,531	2,812	3,090	1,886	2,108	2,346	1,637	1,835	2,029	2,173	2,388	2,586	
	Prozent	9,9	10,9	11,7	7,5	8,3	9,3	6,2	7,0	7,8	7,0	7,7	8,4	
errechneter tatsächlicher Stundenlohn	Millionen Personen	3,310	3,601	3,898	2,582	2,828	3,142	2,310	2,569	2,865	2,922	3,180	3,409	
	Prozent	12,9	14,0	14,9	10,4	11,3	12,3	8,9	9,9	10,9	9,5	10,3	10,9	
vertraglicher Stundenlohn (direkte Angabe)	Millionen Personen											1,109	1,311	1,517
	Prozent											3,9	4,6	5,3
Nebentätigkeiten														
	Millionen Personen											0,400	0,500	0,608
	Prozent											32,0	38,5	45,0

¹ Die unteren und oberen Grenzen beziehen sich jeweils auf ein 95-Prozent-Konfidenzintervall.

Anmerkung: Dargestellt sind abhängig Beschäftigte, ohne diejenigen mit branchenspezifischen Mindestlöhnen. Angaben zu Nebentätigkeiten sind erst seit 2017 verfügbar.

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (soep.v34); Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturhebung 2014, Verdiensterhebung 2015, 2016 und 2017.

von 7,7 Prozent beziehungsweise rund 2,4 Millionen Beschäftigten, deren berechneter vertraglicher Stundenlohn unter der Mindestlohnschwelle lag (Tabelle 1).⁹

Zieht man den berechneten tatsächlichen Stundenlohn inklusive eventueller Überstunden heran, so erhöht sich die Zahl der Betroffenen auf 3,2 Millionen. Bei ArbeitnehmerInnen in einer Nebentätigkeit erhalten rund 500 000 Personen einen Lohn unterhalb der Mindestlohnschwelle.

Wie beschrieben liegen im SOEP für das Jahr 2017 auch Informationen einer direkten Abfrage des vertraglichen Stundenlohns, der im Rahmen einer Haupttätigkeit erzielt wurde, vor. Zieht man dieses Messkonzept heran, so ergibt sich eine Zahl von rund 1,3 Millionen anspruchsberechtigten ArbeitnehmerInnen, die im Jahr 2017 weniger als 8,84 Euro pro Stunde bekamen. Im Ergebnis liefert die direkte Abfrage des vereinbarten Stundenlohns eine deutlich niedrigere Non-Compliance als die auf Basis von errechneten Stundenlöhnen, die in diesem Lohnsegment gerade bei variablen Arbeitszeiten vermutlich höhere Unsicherheiten enthält. Wenngleich man die direkten Angaben präferieren mag, beziehen sich alle nachfolgenden Vergleiche über die Zeit auf berechnete Löhne, da nur diese für den Zeitraum ab 2014 vorliegen.

Non-Compliance sank von 2015 auf 2016, stieg aber nach Anhebung des Mindestlohns 2017 wieder an

Vergleicht man die Entwicklung über die Zeit, lässt sich eine Wellenbewegung erkennen: Lagen im Jahr 2014 2,8 Millionen Beschäftigte, die hauptberuflich in Wirtschaftszweigen ohne branchenspezifische Mindestlöhne tätig waren, mit Blick auf ihren berechneten vertraglichen Stundenlohn unter 8,50 Euro, sank deren Zahl in den folgenden beiden Jahren um insgesamt eine Million (Tabelle 1). Mit der Anhebung des Mindestlohns im Jahr 2017 und der Ausweitung auf weitere Branchen, für die zuvor Übergangsregelungen galten, stieg die Zahl jedoch wieder auf rund 2,4 Millionen an. Die Entwicklung für die berechneten tatsächlichen Stundenlöhne verlief nahezu parallel, wenngleich auf einem höheren Niveau.

Non-Compliance bei geringfügig Beschäftigten und Personen in Nebentätigkeit besonders hoch

Die Nichteinhaltung des Mindestlohns variiert stark mit den Merkmalen der Beschäftigten (Tabelle 2). Der Anteil der Beschäftigten in einer Haupttätigkeit, die laut berechnetem tatsächlichen Stundenlohn weniger als den Mindestlohn von 8,84 Euro erhielten, lag 2017 bei rund zehn Prozent, bei Nebentätigkeiten traf dies hingegen auf etwa 38 Prozent zu. Die Anteile sind auch höher bei Frauen und ausländischen Beschäftigten, jungen ArbeitnehmerInnen bis 24 Jahren und solchen im Rentenalter, bei Beschäftigten ohne Schulbildung und Beschäftigten in Ostdeutschland. Auch die Art der Tätigkeit spielt eine Rolle: Hier sind die Anteile

⁹ Laut der Erhebung des Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit lagen die Quoten der anspruchsberechtigten Beschäftigten, deren tatsächlicher Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns lag, im Jahr 2014 bei 19,6 Prozent und im Jahr 2015 bei 14,4 Prozent. Vgl. Toralf Pusch und Miriam Rehm (2017): Mindestlohn, Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit. WSI-Mitteilungen, Ausgabe 7, 491–498.

Tabelle 2

Anspruchsberechtigte Beschäftigte mit errechneten tatsächlichen Stundenlöhnen unter 8,84 Euro im Jahr 2017 nach Gruppen

	Anteil in Prozent		Anteil der Gruppe an allen Anspruchsberechtigten unterhalb des Mindestlohns in Prozent	
	Hauptjob	Nebenjob	Hauptjob	Nebenjob
Insgesamt	10,3	38,5	100	100
Geschlecht				
Frauen	13,4	40,9	52,4	52,1
Männer	7,4	35,8	47,6	47,9
Alter				
18–24 Jahre	30,7	59,4	5,9	6,1
25–34 Jahre	10,6	37,4	17,5	17,5
35–44 Jahre	6,8	32,3	27,0	27,0
45–54 Jahre	7,2	37,3	30,8	30,8
55–65 Jahre	10,5	38,9	17,4	17,3
Über 65 Jahre	37,2	34,8	1,3	1,4
Bildungsniveau				
Ohne Berufsausbildung	16,0	46,1	22,8	23,4
Mit Berufsausbildung	10,1	35,7	47,5	47,3
Hochschulabschluss	4,0	20,1	27,1	26,7
Region				
Westdeutschland	9,2	39,2	78,7	78,8
Ostdeutschland	15,2	33,2	21,3	21,2
Staatsangehörigkeit				
Deutsch	9,8	39,5	87,9	87,6
Ausländisch	14,5	30,3	12,1	12,4
Beschäftigungsumfang				
Vollzeitbeschäftigte	6,2	39,3	62,2	60,5
Teilzeitbeschäftigte	13,2	37,4	16,7	16,2
Geringfügig Beschäftigte	50,8	52,4	5,7	5,5
Befristung				
nein	8,6	37,1	85,9	85,4
ja	19,7	44,6	11,2	11,5
Unternehmensgröße				
Unter 5 Beschäftigte	25,9	60,1	4,9	5,1
5–9 Beschäftigte	22,3	35,9	7,5	7,5
10–19 Beschäftigte	18,7	17,1	7,3	7,4
20–99 Beschäftigte	12,0	25,6	16,7	16,8
100–199 Beschäftigte	9,7	39,7	8,6	8,6
200–1999 Beschäftigte	6,8	32,8	22,2	22,0
2000+ Beschäftigte	4,8	53,2	31,2	30,8
Art der Tätigkeit				
Führungskräfte	0,6		4,8	
Akademische Berufe	2,4		18,9	
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	5,3		26,5	
Bürokräfte und verwandte Berufe	10,1		10,3	
Dienstleistungen und VerkäuferInnen	24,0		14,1	
Handwerks- und verwandte Berufe	6,2		9,4	
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen und Montageberufe	14,5		6,1	
Hilfsarbeitskräfte	30		8,9	
Angehörige der regulären Streitkräfte	2,3		0,5	
ausgewählte Branchen				
Gastgewerbe	34,2		3,1	
Einzelhandel	22,4		8,3	
Bau	7,2		4,6	
persönliche Dienstleistungen	43,3		0,5	
Leih- und Zeitarbeit	16,0		2,1	

Anmerkung: Dargestellt sind abhängig Beschäftigte, ohne diejenigen mit branchenspezifischen Mindestlöhnen. Informationen über die Art der Tätigkeit und die Branche sind bei Nebentätigkeiten nicht verfügbar. Für ausgewählte Subgruppen ergibt die Summe nicht 100 Prozent, da Antwortangaben fehlen beziehungsweise nur ausgewählte Informationen ausgewiesen sind.

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (soep.v34).

derer, die trotz Anspruchs keinen Mindestlohn erhalten, bei befristet Beschäftigten und bei Beschäftigten in Klein- beziehungsweise Kleinstbetrieben überdurchschnittlich hoch. Bei geringfügiger Beschäftigung ergibt sich eine Non-Compliance von rund 50 Prozent, wenngleich hier zu beachten ist, dass die Unsicherheiten bei der Berechnung in dieser Gruppe besonders hoch sind. Im Branchenvergleich ist die Nichteinhaltung des Mindestlohns besonders ausgeprägt im Gastgewerbe, bei persönlichen Dienstleistungen, im Einzelhandel sowie in der Leih- und Zeitarbeit.

Messung ist mit Unsicherheiten verbunden

Die empirische Evidenz auf Basis von Angaben der Beschäftigten spricht eindeutig dafür, dass die Nichteinhaltung des Mindestlohns nach wie vor auf einem hohen Niveau liegt. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass die Datenlage nicht ideal ist, was Unsicherheiten hinsichtlich des tatsächlichen Ausmaßes der Non-Compliance zur Folge hat (Kasten 2). Allerdings greift die Vermutung, dass die gemessene Non-Compliance allein auf Messfehler in den Daten zurückzuführen ist, aus verschiedenen Gründen zu kurz. Erstens finden sich auch in anderen Haushaltsbefragungen (etwa im Panel für Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS) der Bundesagentur für Arbeit) deutliche Hinweise darauf, dass anspruchsberechtigten ArbeitnehmerInnen der Mindestlohn vorenthalten wird – und zwar in ähnlichem Ausmaß.¹⁰ Zweitens zeigen die Erfahrungen des Zolls, der die Einhaltung des Mindestlohns in Deutschlands kontrolliert, dass vielfach gegen den Mindestlohn beziehungsweise gegen die Dokumentationspflichten zur Arbeitszeiterfassung verstoßen wird. Da die Zahl der Betriebsprüfungen überschaubar ist, die Sanktionen bei Verstößen gegen den Mindestlohn eher moderat ausfallen und der Aufwand für eine gerichtsfeste Dokumentation eines Mindestlohnverstößes hoch ist, kann es nicht überraschen, dass im Jahr 2017 und damit auch im dritten Jahr nach Einführung des Mindestlohns eine relevante Zahl anspruchsberechtigter Beschäftigter unterhalb des Mindestlohns bezahlt wurde. Tatsächlich zeigen, wie im Folgenden dargelegt wird, auch Berechnungen auf Basis von Betriebsmeldungen eindeutige Hinweise auf Non-Compliance.

Angaben der amtlichen Statistik mit Blick auf Mindestlohneinhaltung nur begrenzt aussagekräftig

Um die SOEP-Ergebnisse zur Nichteinhaltung des Mindestlohns besser einordnen zu können, bietet sich ein Vergleich mit Daten der amtlichen Statistik an.¹¹ Hierzu werden die Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) 2014 sowie die Verdiensterhebungen (VE) der Jahre 2015 bis 2017 herangezogen. Diese Daten enthalten Meldungen aus den Personalabteilungen der Betriebe. Der Lohn in der VSE und VE wird dabei auf Basis der bezahlten Arbeitsstunden (inklusive

¹⁰ Vgl. Pusch und Rehm (2017), a. a. O.

¹¹ Siehe zu einer vergleichenden Diskussion beider Datenquellen: Matthias Dütsch, Ralf Himmelreicher und Clemens Ohlert (2019): Calculating Gross Hourly Wages – the (Structure of) Earnings Survey and the German Socio-Economic Panel in Comparison. Journal of Economics and Statistics, 239(2), 243–276.

bezahlter Überstunden; exklusive nicht bezahlter Überstunden) ermittelt; allerdings beruht nur die VSE auf verpflichtenden Angaben der Betriebe.

Im Jahr 2014, also im Jahr unmittelbar vor der Mindestlohneinführung, verdienten laut VSE knapp vier Millionen Beschäftigte weniger als 8,50 Euro pro Stunde (Tabelle 1). Diese Zahl liegt damit auf ähnlichem Niveau wie im SOEP mit 3,6 Millionen, wenngleich bei den SOEP-Angaben Nebentätigkeiten nicht berücksichtigt sind.

Nach der Reform unterscheiden sich die Angaben von Betrieben und Beschäftigten dagegen deutlich: Unter Ausschluss der Branchen mit Übergangsregelungen wurden im Jahr 2015 laut VE etwa eine Million Beschäftigte unterhalb des Mindestlohns bezahlt, im Jahr 2016 waren es 0,75 Millionen. Diese im Vergleich zu den SOEP-basierten Statistiken niedrigeren Werte ergeben sich vor allem dadurch, dass laut Verdiensterhebung die Löhne vieler Beschäftigter im Bereich von 8,50 bis 8,59 EUR liegen.¹² Demnach gelingt es den Betrieben, die Arbeitszeiten und Gehälter ihrer Beschäftigten – etwa durch Überstundenzuschläge – so aufeinander abzustimmen, dass die daraus resultierenden Stundenlöhne quasi perfekt kompatibel mit der unteren Lohnschwelle sind, die durch den Mindestlohn eingezogen wurde.

Aber auch bei Berechnungen der Non-Compliance mit Daten aus den Betrieben ergeben sich Unsicherheiten. Diese haben verschiedene Ursachen:

- **Freiwilligkeit der Teilnahme:** Die Teilnahme an der Verdiensterhebung ist für die Unternehmen – im Unterschied zur Verdienststrukturerhebung – freiwillig. Tatsächlich haben nur ungefähr 13 Prozent der ursprünglich befragten Betriebe an der VE 2015 teilgenommen.¹³ Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Teilnahmebereitschaft von Merkmalen abhängt, die auch für die Compliance eine Rolle spielen.
- **Unvollständigkeit der Angaben:** Nicht alle Betriebe melden alle angeforderten Merkmale an das Statistische Bundesamt. So haben rund 40 Prozent der Betriebe in der VE 2015 statt der tatsächlichen nur die vertragliche Arbeitszeit gemeldet.¹⁴ Für diese Betriebe liegen also keine validen Angaben vor. Bei Betrieben mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten wurden die fehlenden Angaben vollständig durch statistische Verfahren ersetzt, mit daraus folgenden Unsicherheiten. Dies betrifft Angaben zu rund 700 000 Beschäftigten.

- **Einschränkungen der Grundgesamtheit:** Nicht alle Beschäftigungsverhältnisse sind dauerhaft. Viele werden nur für kurze Zeiträume geschlossen. In der VE werden aber nur Beschäftigungsverhältnisse ausgewiesen, die über den gesamten Berichtsmonat bestanden und für die im Berichtsmonat eine Lohnfortzahlung bestand. Damit werden „nicht monats-scharf begonnene oder beendete sowie ruhende Beschäftigungsverhältnisse [...] folglich nicht erfasst“.¹⁵ Die Analysen auf Basis von Daten der Beschäftigten zeigen aber, dass unregelmäßig Beschäftigte besonders häufig den Mindestlohn nicht erhalten, obwohl er ihnen zusteht. Eine weitere Gruppe von Beschäftigten, die nicht in der VE enthalten ist, sind Beschäftigte mit privaten Haushalten als Arbeitgeber. Da es sich hier häufig um gering entlohnte Dienstleistungstätigkeiten handelt, wird auch eine eventuelle Missachtung des Mindestlohns in diesem Bereich nicht erfasst. Weiterhin weisen die Datensätze der VSE und VE für die Jahre 2016 und 2017 mit jeweils fünf bis 5,8 Millionen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen deutlich weniger aus als das SOEP (rund 7,3 Millionen) und als die Bundesagentur für Arbeit.¹⁶ Diese Untererfassung ist insofern problematisch, als dass Befunde der Mindestlohnkommission darauf hinweisen, dass bei geringfügig Beschäftigten der Mindestlohn überdurchschnittlich häufig nicht eingehalten wird.¹⁷

- **Validität der Angaben:** Es ist bekannt, dass Buchhaltungen Softwarelösungen mit automatisierten Warnmeldungen einsetzen, wenn die Daten im System auf potentielle Verstöße gegen den Mindestlohn hinweisen. Inwiefern die Angaben in diesen Datenbanken dann der Arbeitsrealität der Beschäftigten entsprechen, kann an dieser Stelle nicht final beantwortet werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die freiwilligen Meldungen der Betriebe nur begrenzt aussagekräftig sind, das Ausmaß der Nichteinhaltung des Mindestlohns exakt zu beziffern. Hierüber kann im Zweifel lediglich eine sachgerechte und von beiden Seiten auch bestätigte Dokumentationspflicht des täglichen Beginns, Endes und der Dauer der Arbeitszeit Auskunft geben. Gleichwohl deckt sich die Datenlage mit den Erfahrungen des Zolls, der bei seinen Prüfungen regelmäßig Verstöße feststellt.¹⁸

¹² Im Jahr 2015 verdienten laut Verdiensterhebung 1,712 Millionen Beschäftigte zwischen 8,50 und 8,59 Euro pro Stunde, im Jahr 2016 waren es 1,586 Millionen.

¹³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2017): Verdiensterhebung 2015. Abschlussbericht einer Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten. In der Verdiensterhebung 2016 lag die Rücklaufquote nur bei 6,3 Prozent, vgl. Statistisches Bundesamt (2017): Verdiensterhebung 2016, 6.

¹⁴ Vgl. Oliver Bruttel, Arne Baumann und Ralf Himmelreicher (2017): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung. WSI-Mitteilungen, Heft 7, 473–481. In der Verdiensterhebung 2016 wurden die bezahlten Arbeitsstunden verpflichtend erhoben.

¹⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt (2019): Verdienste und Verdienstunterschiede – Verdienststrukturerhebung (online verfügbar).

¹⁶ So berichtet die Bundesagentur für Arbeit (2019) beispielsweise für den März 2019 von 7 415 900 geringfügig entlohnten Beschäftigten (online verfügbar).

¹⁷ Vgl. Mindestlohnkommission (2018), a. a. O.

¹⁸ Die Prüfungen des Zolls erfolgen nicht zufällig, sondern risikobasiert. Daher erlauben sie keine Hochrechnungen der gesamtwirtschaftlichen Non-Compliance.

Fazit: „Fair Pay“-Plakette könnte Nichteinhaltung des Mindestlohns reduzieren

Mit der Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 sollte – von einigen Ausnahmen abgesehen – für alle Beschäftigten eine untere Lohngrenze eingezogen werden. Die vorliegenden Befunde zeigen jedoch, dass dies nur zum Teil gelungen ist: Auch im Jahr 2017 bekamen – bei konservativer Berechnung – rund 1,3 Millionen anspruchsberechtigte Beschäftigte in einer Haupttätigkeit einen Lohn unterhalb der Mindestlohnschwelle. Darüber hinaus gab es rund eine halbe Million Beschäftigte, die in einer Nebentätigkeit geringer entlohnt wurden, als es das Mindestlohngesetz vorsieht.

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 verpflichtet Arbeitgeber, die gesamte Arbeitszeit ihrer ArbeitnehmerInnen zu erfassen. Damit ist die Grundlage gelegt worden, dass auch ArbeitnehmerInnen im Niedriglohnbereich ihre Arbeitnehmerrechte inklusive des Anspruchs auf Zahlung des Mindestlohns besser durchsetzen können. Viel hängt nun davon ab, wie dieses Urteil umgesetzt und kontrolliert wird.

Handlungsbedarf jedenfalls ist genügend vorhanden, denn flächendeckende und intensive Kontrollen des Zolls, der die Einhaltung des Mindestlohns kontrollieren soll, gibt es mangels Personal bisher praktisch nicht. Doch auch auf Seite der VerbraucherInnen kann etwas getan werden. Diese haben bisher nicht die Möglichkeit, mit ihrem Geldbeutel abzustimmen, da Produkte beziehungsweise Dienstleistungen, die nicht unter Einhaltung des Mindestlohns produziert wurden, als solche nicht erkennbar sind. Eine Zertifizierung von Arbeitgebern, die die Arbeitszeit nachvollziehbar dokumentieren, wäre geeignet, an dieser Stelle Abhilfe zu schaffen. In Anlehnung an andere anerkannte Siegel könnte eine solche „Fair Pay“-Plakette¹⁹ dazu beitragen, dass sich mehr Arbeitgeber als bisher – da sie so einen Wettbewerbsvorteil generieren könnten – an den Mindestlohn halten.

¹⁹ Vgl. Alexandra Fedorets und Mattis Beckmannshagen (2018): Her mit der „Fair Pay“-Plakette! Gastbeitrag in der Süddeutschen Zeitung vom 21. Oktober (online verfügbar).

Alexandra Fedorets ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin | afedorets@diw.de

Markus M. Grabka ist Senior Researcher der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin | mgrabka@diw.de

Carsten Schröder ist stellvertretender Leiter der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin | cschroeder@diw.de

JEL: B41, C83, D31, J31

Keywords: Minimum wage, inequality, employment, SOEP

Kasten 2

Robustheitsprüfungen der SOEP-Befunde

Nachfolgend werden drei Ansätze beschrieben, mit denen die Robustheit der Ergebnisse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) überprüft und besser eingeschätzt werden können:

Stichprobenfehler: Das SOEP ist eine Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Haushalte in Deutschland, weshalb alle SOEP-basierten Ergebnisse nur ein Schätzer für den „wahren“ Wert für die Grundgesamtheit sein können. Diese statistische Unsicherheit lässt sich mit Konfidenzbändern quantifizieren, die angeben, mit welcher Wahrscheinlichkeit (hier: 95 Prozent) der wahre Schätzwert in einem bestimmten Intervall liegt. So schwankt dieser Wertebereich beispielsweise für den vereinbarten Stundenlohn 2017 zwischen 2,173 Millionen und 2,586 Millionen anspruchsberechtigten Beschäftigten.¹

Messfehler bei Arbeitszeiten und Entgelten: Die Angaben der Beschäftigten zu ihren Arbeitszeiten und Monatsentgelten können fehlerbehaftet sein, etwa weil sich die Personen nicht mehr an die exakten Werte erinnern können oder die Werte runden. Diese Ungenauigkeiten können dazu führen, dass der ermittelte Stundenlohn unterhalb der Mindestlohnschwelle liegt, obwohl der (unbeobachtete) wahre Wert darüber liegt. Natürlich ist auch das umgekehrte Szenario denkbar. Deswegen wurden in den Berechnungen die Beschäftigten ausgeschlossen, die eine höhere Wahrscheinlichkeit für ungenaue Arbeitszeitangaben haben, weil sie ihren Job erst vor einem Monat angetreten haben, auf Abruf arbeiten oder sich in einem Vorbereitungs- oder Altersteilzeitjahr befinden (Tabelle 1). Dann sinkt beispielsweise für das Jahr 2017 die Nichteinhaltung des Mindestlohns bei Beschäftigten in einer Haupttätigkeit für den berechneten vertraglichen Stundenlohn von rund 2,4 auf knapp 2,1 Millionen.

Ausschluss von Werten an der Mindestlohnschwelle: Um zu prüfen, wie Ungenauigkeiten in den Monatslöhnen beziehungsweise Stundenangaben die Ergebnisse beeinflussen, wurde der Schwellenwert von 8,50 Euro (bzw. 8,84 Euro) variiert (Tabelle 2). Dabei wurde unterstellt, dass auch anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren hier errechneter Stundenlohn um fünf Prozent unter der Mindestlohnschwelle liegt, den Mindestlohn erhalten hätten. Im Ergebnis führt dies dazu, dass die Zahl der Beschäftigten mit einem berechneten vertraglichen Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns von rund 2,4 Millionen auf 1,75 Millionen im Jahr 2017 sinkt.

¹ Siehe Tabelle 1 in diesem Bericht.

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 28+29/2019:

www.diw.de/diw_weekly



Tabelle 1

Beschäftigte mit Stundenlöhnen unter dem gesetzlichen Mindestlohn

Stichprobe nach Ausschluss potentiell volatiler Arbeitszeiten

		2014			2015			2016			2017		
		Untere Grenze ¹	Punkt-schätzer	Obere Grenze	Untere Grenze	Punkt-schätzer	Obere Grenze	Untere Grenze	Punkt-schätzer	Obere Grenze	Untere Grenze	Punkt-schätzer	Obere Grenze
Haupttätigkeit													
berechneter vertraglicher Stundenlohn	Millionen Personen	2,255	2,504	2,769	1,689	1,898	2,155	1,45	1,656	1,841	1,858	2,061	2,28
	Prozent	9,32	10,23	11,14	7,2	8,01	9,11	5,82	6,72	7,43	6,39	7,07	7,82
berechneter tatsächlicher Stundenlohn	Millionen Personen	2,962	3,234	3,487	2,285	2,526	2,816	2,083	2,338	2,604	2,507	2,756	2,978
	Prozent	12,22	13,27	14,27	9,79	10,71	11,79	8,53	9,52	10,47	8,67	9,5	10,19
Nebentätigkeit													
tatsächlicher Stundenlohn	Millionen Personen										0,362	0,464	0,569
	Prozent										31,0	37,3	44,0

¹ Die unteren und oberen Grenzen beziehen sich jeweils auf ein 95-Prozent-Konfidenzintervall.

Anmerkung: Dargestellt sind abhängig Beschäftigte, ohne diejenigen mit branchenspezifischen Mindestlöhnen. Angaben zu Nebentätigkeiten sind erst seit 2017 verfügbar.

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (soep.v34).

Tabelle 2

Beschäftigte mit Stundenlöhnen unter 95 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns

		2014			2015			2016			2017		
		Untere Grenze ¹	Punkt-schätzer	Obere Grenze	Untere Grenze	Punkt-schätzer	Obere Grenze	Untere Grenze	Punkt-schätzer	Obere Grenze	Untere Grenze	Punkt-schätzer	Obere Grenze
Haupttätigkeit													
berechneter vertraglicher Stundenlohn *0,95	Millionen Personen	2,02	2,266	2,529	1,491	1,669	1,9	1,185	1,357	1,526	1,549	1,751	1,946
	Prozent	7,94	8,76	9,59	5,91	6,61	7,54	4,55	5,21	5,91	5,06	5,64	6,28
berechneter tatsächlicher Stundenlohn *0,95	Millionen Personen	2,69	2,951	3,23	2,04	2,26	2,523	1,827	2,034	2,262	2,258	2,507	2,688
	Prozent	10,43	11,46	12,44	8,17	9	9,96	7	7,83	8,73	7,4	8,12	8,73
Nebentätigkeit													
tatsächlicher Stundenlohn *0,95	Millionen Personen										0,341	0,436	0,541
	Prozent										27,0	33,6	40,0

¹ Die unteren und oberen Grenzen beziehen sich jeweils auf ein 95-Prozent-Konfidenzintervall.

Anmerkung: Dargestellt sind abhängig Beschäftigte, ohne diejenigen mit branchenspezifischen Mindestlöhnen. Angaben zu Nebentätigkeiten sind erst seit 2017 verfügbar.

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (soep.v34).

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

86. Jahrgang 10. Juli 2019

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake; Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;
Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff;
Dr. Claus Michelsen; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp;
Prof. Dr. C. Katharina Spieß; Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

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

Lektorat

Dr. Frauke Peter

Redaktion

Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;
Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann; Bastian Tittor;
Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter