

STANDPUNKTE

IZA Standpunkte Nr. 98

Der Mindestlohn birgt nach wie vor Beschäftigungsrisiken

Holger Bonin
Nico Pestel

MAY 2020

STANDPUNKTE

IZA Standpunkte Nr. 98

Der Mindestlohn birgt nach wie vor Beschäftigungsrisiken

Holger Bonin

IZA

Nico Pestel

IZA

MAY 2020

Die Schriftenreihe „IZA Standpunkte“ veröffentlicht politikrelevante Forschungsarbeiten und Diskussionsbeiträge von IZA-Wissenschaftlern, Fellows und Affiliates in deutscher Sprache. Die Autoren sind für den Inhalt der publizierten Arbeiten verantwortlich. Im Interesse einer einheitlichen Textzirkulation werden Aktualisierungen einmal publizierter Arbeiten nicht an dieser Stelle vorgenommen, sondern sind gegebenenfalls nur über die Autoren selbst erhältlich.

Das IZA ist ein privates, unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut, das als gemeinnützige GmbH durch die Deutsche Post-Stiftung gefördert wird. Zentrale Tätigkeitsfelder sind die intensive Forschungstätigkeit auf allen Gebieten der Arbeitsökonomie und die darauf gründende evidenzbasierte Politikberatung zu Arbeitsmarktfragen. Die Mitglieder des weltweiten IZA-Forschernetzwerks sind den „IZA Guiding Principles of Research Integrity“ verpflichtet.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Mindestlohn birgt nach wie vor Beschäftigungsrisiken*

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland im Jahr 2015 war im Vorfeld heftig umstritten. Die Diskussion entzündete sich vor allem an den erwarteten Beschäftigungsfolgen der Reform. Größere Beschäftigungsverluste sind allerdings fünf Jahre nach der Mindestlohnreform ausgeblieben. Es wäre allerdings falsch, daraus den Schluss zu ziehen, dass Deutschland einen starken Reallohnschock wie die Mindestlohneinführung problemlos verkraften kann. Eine solche Interpretation greift aus vier Gründen zu kurz: (1) Anpassungen der Unternehmen an den Mindestlohn vollziehen sich eher über eine Verringerung der Arbeitszeiten als über einen Abbau von Beschäftigung. (2) Negative Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns materialisieren sich nicht voll, wenn dieser umgangen wird. (3) Die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe verfügen über gewisse Handlungsspielräume, um die Zunahme der Personalkosten teilweise aufzufangen. (4) Die Einführung des Mindestlohns fiel mitten in eine lang anhaltende Boomphase der deutschen Wirtschaft, in der sich ein Lohnkostenschock leichter auf die Preise überwälzen lässt als im Abschwung. Der Mindestlohn ist als Mittel zur sozialen Existenzsicherung ungeeignet – eine regionale Ausdifferenzierung vor dem Hintergrund stark variierender Lebenshaltungskosten erscheint bei der Weiterentwicklung des Mindestlohns sinnvoll.

JEL-Codes: J21, J31, J38

Schlagnworte: Mindestlohn, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Deutschland

Kontaktadresse:

Holger Bonin
IZA - Institute of Labor Economics
Schaumburg-Lippe-Str. 5-9
53113 Bonn
Germany
E-mail: bonin@iza.org

* veröffentlicht im ifo Schnelldienst (Heft 4/2020, S. 16-20), siehe hier: <http://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-04-knabe-schoeb-thum-et-al-mindestlohn-2020-04-15.pdf>.

Der Mindestlohn birgt nach wie vor Beschäftigungsrisiken

Holger Bonin & Nico Pestel

Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland war im Vorfeld heftig umstritten. Die Diskussion entzündete sich vor allem an den – theoretisch unbestimmten – Beschäftigungsfolgen der Reform. Nicht wenige Ökonomen warnten angesichts steigender Arbeitskosten vor einem erheblichen Verlust von Arbeitsplätzen für niedrig entlohnte Beschäftigte und einer deutlichen Zunahme der Arbeitslosigkeit.

Fünf Jahre später lässt sich konstatieren, dass sich diese pessimistischen Erwartungen bei weitem nicht erfüllt haben. Inzwischen existiert eine ganze Reihe von Wirkungsstudien (für eine Übersicht vgl. Caliendo et al. 2019), die in der Gesamtbetrachtung ein ziemlich einheitliches Bild liefern. Die Arbeitgeber haben auf die Mindestlohneinführung offenbar kaum mit vermehrten Entlassungen reagiert, zeigen allerdings in der Tendenz mehr Zurückhaltung bei Neueinstellungen. Die so entstandene Abschwächung der Beschäftigungsdynamik schlägt sich jedoch bislang nicht in substantiell höheren Arbeitslosenzahlen nieder (vgl. Bonin et al. 2020). Zwar hat sich in der Anfangsphase die abhängige Beschäftigung mindestlohnbedingt statistisch signifikant verringert. In absoluten Zahlen gemessen bleibt dieser negative Beschäftigungseffekt aber gering. Er speist sich zudem hauptsächlich aus der arbeitsmarktpolitisch durchaus gewünschten Abnahme der Zahl der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. So spricht einiges dafür, dass Arbeitnehmer innerhalb von Betrieben in nennenswerter Zahl aus Minijobs heraus in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewechselt sind (vgl. Bonin et al. 2018).

Lagen die Pessimisten daneben?

Die Diskrepanz zwischen den vorab geäußerten Erwartungen zu negativen Arbeitsmarktfolgen des gesetzlichen Mindestlohns und den heute erkennbaren Beschäftigungseffekten öffnet eine Flanke für Kritik an der Prognosefähigkeit von Volkswirten. Tatsächlich standen die Vorhersagen zum Teil auf tönernen Füßen. So flossen in Simulationsrechnungen zur Projektion von Nachfragereaktionen der Unternehmen Lohnelastizitäten ein, die nicht speziell für die Zielgruppe der Arbeitnehmer mit Löhnen unterhalb der Mindestlohnschwelle geschätzt worden waren. Arbeitsnachfrageelastizitäten können aber je nach Beschäftigtengruppe und aktuellen Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich ausfallen (vgl. Lichter et al. 2015). Zudem setzen viele der Vorhersagen unterschwellig voraus, dass Arbeitsmärkte nach dem elementaren neoklassischen Wettbewerbsmodell funktionieren (vgl. Bruttel et al. 2019). In dieser Perspektive senkt ein Mindestlohn über dem Gleichgewichtslohn die

Arbeitsnachfrage und erhöht zugleich das Arbeitsangebot – das zwangsläufige Resultat ist mehr unfreiwillige Arbeitslosigkeit.

Andererseits darf man aus dem bisherigen Ausbleiben größerer Beschäftigungsverluste nicht einfach den Schluss ziehen, dass Deutschland einen starken Reallohnschock wie die Mindestlohneinführung problemlos verkraften kann, und dass die Vorgabe einer Lohnuntergrenze durch den Staat den Arbeitnehmern Vorteile und keine Nachteile bringt, weil sie die Arbeitgeber effektiv daran hindert, ihre monopsonistische Macht auf von Friktionen bei der Jobsuche geprägten Arbeitsmärkten auszuspielen. Insbesondere die folgenden vier Argumente sprechen dafür, dass diese Interpretation zu kurz greift.

Struktur der Beschäftigung nicht vernachlässigen

Erstens: Es gibt verschiedene Hinweise, dass die Unternehmen die Beschäftigung durchaus so angepasst haben, wie es Wettbewerbsmodelle postulieren, ohne dass sich dies in der Gesamtzahl beschäftigter Köpfe deutlich niederschlägt. Zum einen legen Wirkungsstudien nahe, dass sich hinter den geschätzten fast neutralen Mindestlohneffekten substantielle Heterogenitäten verbergen. Tendenziell erscheinen negative Beschäftigungseffekte in den (vor allem in Ostdeutschland zu findenden) Regionen mit hoher Eingriffsintensität sowie in Betrieben, die stark im Wettbewerb stehen, stärker ausgeprägt (vgl. Bossler et al. 2018). Außerdem haben Frauen, Geringqualifizierte und Nicht-EU-Ausländer, bei denen der Mindestlohn für besonders hohe Lohnzuwächse gesorgt hat, in der Tendenz Beschäftigungsanteile verloren (vgl. Bonin et al. 2018).

Zum anderen zeichnet sich ab, dass sich auch in Deutschland – wie auch international vielfach beobachtet – die Anpassungen der Unternehmen an den Mindestlohn eher über eine Verringerung der Arbeitszeiten als über einen Abbau von Beschäftigung vollziehen. So diagnostizieren Burauel et al. (2020), dass die mindestlohnbedingte signifikante Zunahme der Stundenlöhne am unteren Rand der Lohnverteilung zu einer signifikanten Reduktion der vereinbarten Wochenarbeitszeiten – bei Vollzeitbeschäftigten etwa um ein bis zwei Stunden – geführt hat. Damit geht möglicherweise eine für die Beschäftigten belastende Arbeitsverdichtung einher. Die regelmäßig gearbeiteten Stunden der Beschäftigten sind allerdings tendenziell weniger stark zurückgegangen als die vertraglich fixierte Arbeitszeit. Demnach substituieren also Überstunden teilweise die Standardarbeitszeit. Qualitative Befunde deuten darauf hin, dass die Arbeitgeber die nach mindestlohnbedingten Verkürzungen der vertraglichen Arbeitszeit anfallenden zusätzlichen Überstunden nicht immer oder nicht vollständig entgelten – im Ergebnis wird der Mindestlohn so entgegen der Bestimmungen ausgehebelt (vgl. Koch et al. 2018).

Gesetzesverstöße im großen Stil?

Eine solche Reaktion zeigt zweitens: Potenziell negative Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns materialisieren sich nicht voll, weil die gesetzlichen Regelungen für den Mindestlohn in Deutschland immer noch nicht durchgängig eingehalten werden. Allerdings fehlen bisher verlässliche Zahlen, wie verbreitet Umgehungen des Mindestlohns sind. Nach Schätzungen durch das Statistische Bundesamt (2020) auf Grundlage der verpflichtenden Verdienststrukturerhebung bei Arbeitgebern wiesen im April 2018 gut eine halbe Million Beschäftigungsverhältnisse rechnerische Stundenverdienste unterhalb des Mindestlohns auf. Andere Berechnungen auf Basis der im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) gemachten Angaben von Beschäftigten zu Monatseinkommen und Arbeitszeiten führen zu der Schlussfolgerung, dass rund 2,4 Millionen Anspruchsberechtigte in ihrer Hauptbeschäftigung im Jahr 2018 nicht den Mindestlohn bekamen, wenn man die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde legt. Die Ergebnisse einer Direktabfrage des eigenen Stundenlohns im SOEP lassen eine Unterschreitung des Mindestlohns bei immerhin noch 700.000 Anspruchsberechtigten vermuten (vgl. Fedoretz et al. 2020).

An der großen Bandbreite der vorliegenden Schätzungen wird die fundamentale Schwierigkeit deutlich, Stundenlöhne zuverlässig zu erheben. Dass umfragebasiert geschätzte und tatsächliche Stundenlöhne erheblich voneinander abweichen können, zeigen Studien aus anderen Kontexten (vgl. Kaptyen und Ypma 2007). Da das Ausmaß der Verstöße gegen die Mindestlohnbestimmungen ein politisch und gesellschaftlich brisantes Thema ist, wären eingehendere Untersuchungen, wie stark Messfehler in den vorhandenen Daten zur Über- oder Unterschätzung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse mit Unterschreitung der gesetzlichen Lohnuntergrenze führen, wünschenswert. Dies wird allerdings ohne eine Verbesserung der Dateninfrastruktur für die Mindestlohnforschung nicht gelingen. Eine Umstellung der Verdienststrukturerhebung auf ein jährlich durchgeführtes repräsentatives Unternehmens-Panel wäre ein wichtiger Fortschritt; die Schaffung von geeigneten verknüpften Befragungs- und administrativen Daten ein Idealfall.

Auch wenn die bisherigen Schätzungen zur Häufigkeit der Mindestlohnverstöße mit großer Vorsicht zu interpretieren sind, unterstreichen etwa die Erfahrungen der für die Kontrolle des Mindestlohns zuständigen Zollbehörden und qualitative Untersuchungen, dass Umgehungsversuche in der Praxis eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielen. Dass dieser Zustand anhält, wird unter anderem dadurch begünstigt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Konstellationen, in denen die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben den Bestand des Unternehmens oder von Arbeitsplätzen konkret gefährden würde, kooperieren, um beiderseits erwartete gravierende wirtschaftliche Risiken zu vermeiden (vgl. Koch et al. 2018).

Betriebe hatten Produktivitätsreserven

Drittens verfügten die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe über gewisse Handlungsspielräume, um die anfängliche übermäßige Zunahme ihrer Personalkosten wenigstens teilweise aufzufangen. Hierbei spielte der naheliegende Verzicht auf nicht in die Bemessung des Mindestlohns eingehende Sonderzahlungen oder nicht-monetäre Lohnbestandteile in der Praxis offenbar kaum eine Rolle. Ausschlaggebend dafür dürfte sein, dass niedrig entlohnte Beschäftigte Arbeitgeberleistungen bereits schon vor Umsetzung der Reform selten erhielten. Offenbar deutlich bedeutsamer waren Innovationen mit dem Zweck, die Produktivität zu steigern oder die Ertragslage zu verbessern. Der von der Mindestlohneinführung ausgehende Kostenschock wirkte vielfach als Auslöser, auch ohne die Reform profitable Veränderungen auf den Weg zu bringen (vgl. Koch et al. 2018). An der Verfügbarkeit solcher Handlungsmöglichkeiten zeigt sich, dass reale Unternehmen nicht stets wie perfekte Profitmaximierer agieren.

Das statistische Bild dieser Anpassungen an den Mindestlohn ist bisher noch ziemlich lückenhaft. Von der Mindestlohnkommission beauftragte qualitative Untersuchungen deuten darauf hin, dass Betriebe teils mit Veränderungen ihrer Arbeitsorganisation und anspruchsvolleren Anforderungen reagieren, um die Produktivität der Belegschaft zu erhöhen, teils mit höherem Kapitaleinsatz und Einführung neuer Technologien, möglicherweise auch verstärkter Automatisierung. Unterschiede in der Kapazität zur Steigerung der Produktionseffizienz könnten zu einer fundamentalen Reallokation von Beschäftigung und Wertschöpfung in Deutschland beitragen. Gemäß Dustmann et al. (2020) haben sich die Firmen- und Beschäftigungsstruktur als Folge der Mindestlohneinführung in Richtung auf größere, produktivere Unternehmen verschoben.

Bei guter Auftragslage oder schwachem Wettbewerbsdruck können vom Mindestlohn betroffene Betriebe auch höhere Preise durchsetzen. Dies zeigt sich deutlich etwa an der Preisentwicklung im Taxigewerbe. Gesamtwirtschaftlich gesehen sind die durch die Mindestlohneinführung ausgelösten Preissteigerungen zwar signifikant, bleiben aber in einer moderaten Größenordnung (vgl. Link 2019). Potenziell von der Absatzseite her kommende negative Rückkopplungen auf die Beschäftigung dürften bisher nur relativ schwach ausgeprägt sein.

Corona-Rezession wird zum Stresstest für den Mindestlohn

Viertens schließlich könnten sich negative Beschäftigungseffekte des Mindestlohns noch nicht voll ausgeprägt haben, weil die Einführung mitten in eine lang anhaltende Boomphase der deutschen Wirtschaft fiel. In einem starken Wachstumsumfeld lässt sich ein Lohnkostenschock leichter über die Preise überwälzen als im Abschwung. Die Annäherung an die natürliche Arbeitslosenrate und sich

verstärkende Arbeitskräfteengpässe infolge des starken Beschäftigungsaufbaus der letzten Jahre haben die Bereitschaft der Arbeitgeber gestärkt, die Belegschaft zu halten und in die Produktivität ihrer Beschäftigten zu investieren. Wie sehr das gute gesamtwirtschaftliche Umfeld negative Folgen des Mindestlohns bisher abgefedert hat, ist noch nicht hinreichend untersucht. Jedoch stützen die vorhandenen Daten recht gut die Vermutung, dass sich die Beschäftigung in Regionen mit schwacher konjunktureller Entwicklung vor Einführung des Mindestlohns in den Jahren nach der Reform systematisch schlechter entwickelt hat als in einer Kontrollgruppe von Regionen mit starker konjunktureller Entwicklung. Diese könnte bedeuten, dass sich die mindestlohnbedingte Belastung des Arbeitsmarkts erst deutlicher zeigen wird, wenn die Konjunktur abkühlt. Die mit der Corona-Pandemie verbundene akute schwere Rezession in Deutschland wird demnach zum Stresstest auch für den gesetzlichen Mindestlohn.

Und wie steht es um den Mindestlohn in fünf Jahren? Sofern die Corona-Krise und ihre Folgen nicht alles überlagern, dürfte der Druck anhalten, die gesetzliche Lohnuntergrenze zeitnah deutlich anzuheben. Entsprechende Forderungen speisen sich unter anderem daraus, dass der Mindestlohn sozial wenig treffsicher ist. Einerseits sind viele Anspruchsberechtigte nicht bedürftig. Andererseits sichert anhaltende Beschäftigung zum Mindestlohn keine auskömmliche Rente, und die Zahl der abhängig Beschäftigten mit Bezug von Arbeitslosengeld II hat sich durch die Reform viel weniger verringert, als von manchen Befürwortern im Vorfeld der Reform erwartet. Dazu trägt bei, dass sich die mindestlohnbedingte Stundenlohnzuwächse wegen der gleichzeitig kürzeren Arbeitszeiten nur stark abgeschwächt in höhere Monatsverdienste übersetzen. In vielen Konstellationen bleibt die Zunahme der Verdienste zu klein, um die Hilfebedürftigkeit zu überwinden.

Vom allgemeinen zum regionalen Mindestlohn

Vor diesem Hintergrund ist die aus Großbritannien stammende Idee eines Mindestlohns als „Living Wage“, der allen Beschäftigten einen einfachen aber sozial akzeptablen Lebensstandard sichern soll, populär geworden. Sie konkretisiert sich in der Forderung nach einem europäischen Mindestlohn in Höhe von 60 Prozent des Medianverdiensts, mithin einem relativen Konzept der Armutsgefährdung. Im deutschen Kontext entspräche dies einer allgemeinen Lohnuntergrenze von um die 12 Euro bzw. einer Steigerung gegenüber dem aktuellen Mindestlohn um rund 28 Prozent. Der sofortige Übergang zu einem solchen Living Wage würde die Stundenlöhne am unteren Rand deutlich stärker anheben als die Einführung des Mindestlohns (rund 20 Prozent). Dabei ist das gesamtwirtschaftliche Umfeld heute weniger günstig, und nach den Anpassungen der Betriebe an den ersten Schock sind die Spielräume für weitere kompensierende Innovationen kleiner. Es kann einen Umschlagpunkt geben, bei dessen Überschreitung negative Mindestlohnfolgen massiv ansteigen (vgl. Ahlfeldt et al. 2020).

Dieses Risiko spricht für ein graduelles Vortasten, etwa die Kopplung der Lohnuntergrenze mit dem Medianlohn plus einen fixen Zuschlag, so dass sich der Mindestlohn allmählich dem Living Wage-Niveau annähert.

[Abbildung 1 ungefähr hier]

Als Mittel zur sozialen Existenzsicherung bleibt der Mindestlohn auch bei Umgestaltung zum Living Wage unscharf. Die wirtschaftliche Lage der Bedarfsgemeinschaft von Beschäftigten spielt bei der Anspruchsbemessung zurecht keine Rolle. Bedürftige Familien oder Haushalten in Kommunen mit hohem Mietniveau profitieren von einer am Einzelnen anknüpfenden allgemeinen Lohnuntergrenze verhältnismäßig wenig. Ein relatives Mindestlohnkonzept eröffnet jedoch zumindest ein Tor zu einer stärkeren regionalen Ausdifferenzierung – indem das lokale und nicht das deutschlandweite Lohnniveau als Ankerpunkt herangezogen wird. Abbildung 1 veranschaulicht, wie sich der Mindestlohn räumlich verteilt hätte, wenn er bei der Einführung als Living-Wage auf Ebene der Arbeitsmarktregionen gestaltet worden wäre. Der Mindestlohn wäre dann in den wirtschaftsstarken Ballungszentren vor allem im Süden höher, in den strukturschwachen Regionen vor allem im Osten niedriger ausgefallen als der flächendeckende Mindestlohn von 8,50 Euro. Mit Blick auf die Gewährleistung gleichwertiger Lebensverhältnisse in Deutschlands erscheint eine solche Differenzierung bei der Weiterentwicklung des Mindestlohns sinnvoll. Ein Mindestlohn für alle hat die Arbeitnehmer in starken Regionen kaum berührt, die Arbeitnehmer in schwachen Regionen erhöhten Beschäftigungsrisiken ausgesetzt – und damit möglicherweise der gesellschaftlichen Polarisierung unbeabsichtigt Vorschub geleistet.

Literatur

Ahlfeldt, G., D. Roth und T. Seidel (2020), Employment-maximizing minimum wages, verfügbar unter: <https://www.aeaweb.org/conference/2020/preliminary/paper/3yk65y8G>.

Bonin, H., I. Isphording, A. Krause, A. Lichter, N. Pestel, U. Rinne, M. Caliendo, C. Obst, M. Preuss, C. Schröder und M. M. Grabka (2018), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, IZA Research Report Nr. 83.

Bonin, H., I. Isphording, A. Krause-Pilatus, A. Lichter, N. Pestel und U. Rinne (2020), The German Statutory Minimum Wage and Its Effects on Regional Employment and Unemployment, *Journal of Economics and Statistics*, 240 (2-3), 295-319.

Bossler, M., N. Gürtzgen, B. Lochner, U. Betzl, L. Feist und J. Wegmann (2018), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Nürnberg.

Burauel, P., M. Caliendo, M. Grabka, C. Obst, M. Preuss und C. Schröder (2020), The impact of the minimum wage on working hours, *Journal of Economics and Statistics* 240(2-3), 233-267.

Bruttel, O., A. Baumann und M. Dütsch (2019), Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns: Prognosen und empirische Befunde, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 20(3), 237-253.

Caliendo, M., C. Schröder und L. Wittbrodt (2019), The causal effects of the minimum wage introduction in Germany – An overview, *German Economic Review* 20(3), 257-292.

Dustmann, C., A. Lindner, U. Schönberg, M. Umkehrer und P. vom Berge (2020), Reallocation effects of the minimum wage, CReAM Discussion Paper 07/20.

Fedorets, A., M. Grabka, C. Schröder und J. Seebauer (2020), Lohnungleichheit in Deutschland sinkt, *DIW Wochenbericht* 7/2020, 91-97.

Kapteyn, A. und J. Ypma (2007), Measurement error and misclassification: A comparison of survey and administrative Data, *Journal of Labor Economics* 25(3), 513-551.

Koch, A., A. Kirchmann, M. Reiner, T. Scheu, B. Boockmann und H. Bonin (2018), Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, IZA Research Report Nr. 84.

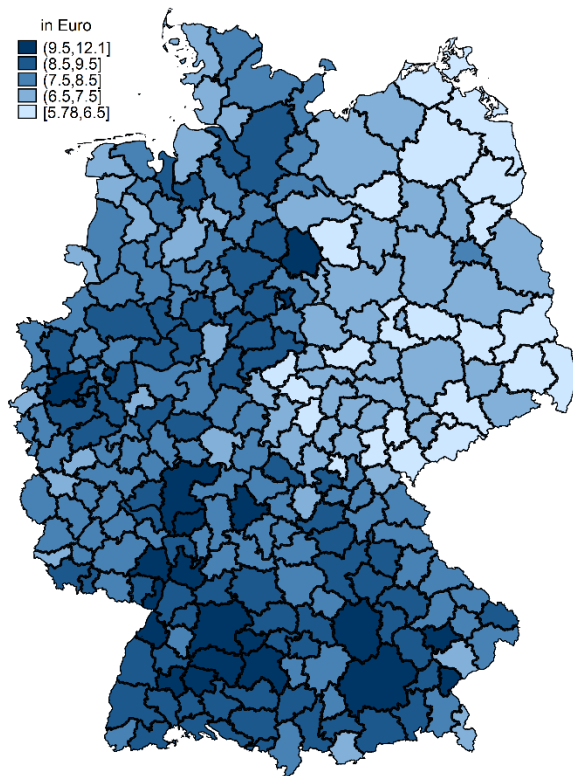
Lichter, A., A. Peichl und S. Sieglöcher (2015), The own-wage elasticity of labor demand: A meta-regression analysis, *European Economic Review* 80, 94–119.

Link, S. (2019), The price and employment response of firms to the introduction of minimum wages, CESifo Working Paper Nr. 7575.

Statistisches Bundesamt (2020): Anzahl der Jobs mit Mindestlohn von 2015 bis 2018 kontinuierlich gesunken, Pressemitteilung Nr. 060 vom 27. Februar 2020, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/02/PD20_060_623.html.

Abb. 1

**Räumliche Verteilung der Living Wage-Schwelle in Höhe von 60 Prozent des Medianlohns
Arbeitsmarktregionen im Jahr 2014**



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2014, eigene Berechnungen.