

Freie Universität Berlin
Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften
Institut für Soziologie
Soziologie - Europäische Gesellschaften

Mindestlohn und Lohngerechtigkeit

Eine qualitative Untersuchung

Abschlussarbeit zur Erlangung des akademischen Titels „Master of Arts“

vorgelegt von:
Marleen von der Heiden
Friedrich-Engels-Str. 51
14482 Potsdam

geb. 04.04.1991 in Potsdam
Matrikel-Nr.: 4973520

Erstgutachter: PD. Dr. Ralf Himmelreicher
Zweitgutachter: Prof. Dr. Carsten Schröder

Berlin, 06.07.2018

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Theoretischer Rahmen.....	4
2.1	Lohnbildung.....	5
2.1.1	Neoklassische Lohntheorien	5
2.1.2	Nachfrageorientierte Lohntheorien	6
2.1.3	Lohnbildung und Beschäftigung in Deutschland	8
2.2	Lohngerechtigkeit.....	11
2.2.1	John Rawls Theorie der Gerechtigkeit	12
2.2.2	Amartya Sen's Befähigungsansatz	13
2.2.3	Lohnungleichheit und Lohnungerechtigkeit	15
2.2.4	Lohnungerechtigkeit und Mindestlohn	16
3	Herleitung der Fragestellung	19
4	Datenbasis und Auswertungsmethode	21
4.1	Datenbasis.....	21
4.2	Die Fokusgruppe als Methode der qualitativen Forschung	23
4.3	Spezifität der Daten	25
4.4	Datenauswertung	27
5	Ergebnisse der Analyse	28
5.1	Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation und Lohngerechtigkeit	28
5.1.1	München, erwerbslos	29
5.1.2	Berlin, erwerbslos.....	32
5.1.3	Leipzig, erwerbslos	36
5.1.4	München, erwerbstätig	40
5.1.5	Berlin, erwerbstätig	43
5.1.6	Leipzig, erwerbstätig.....	46

5.1.7	Zwischenfazit: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation und Lohngerechtigkeit.....	49
5.2	Mindestlohn und Lohngerechtigkeit.....	51
5.2.1	München, erwerbslos	51
5.2.2	Berlin, erwerbslos.....	58
5.2.3	Leipzig, erwerbslos	62
5.2.4	München, erwerbstätig	69
5.2.5	Berlin, erwerbstätig	76
5.2.6	Leipzig, erwerbstätig.....	80
5.2.7	Zwischenfazit: Mindestlohn und Lohngerechtigkeit.....	84
5.3	Illegale Umgehungsstrategien und Ausnahmeregelungen.....	88
5.3.1	München, erwerbslos	89
5.3.2	Berlin, erwerbslos.....	91
5.3.3	Leipzig, erwerbslos	94
5.3.4	München, erwerbstätig	96
5.3.5	Berlin, erwerbstätig	98
5.3.6	Leipzig, erwerbstätig.....	100
5.3.7	Zwischenfazit: Umgehungsstrategien und Schwarzarbeit	101
6	Fazit und Forschungsperspektiven	103
	Literaturverzeichnis.....	I
	Anhang	i

1 Einleitung

Der gesetzliche Mindestlohn wurde in Deutschland mit Verabschiedung des Mindestlohngesetzes zum 1. Januar 2015 eingeführt. Wesentliches Ziel war der Schutz von Arbeitnehmern vor zu 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 stets mit dem Risiko von Arbeitsplatzverlusten aufgewogen.¹ Das mit seiner Einführung verbundene Ziel die Verbreitung von Niedriglöhnen einzudämmen, wurde durch deutliche Zuwächse im unteren Lohnbereich zunächst erreicht (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 den 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: Laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung 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. Die Gründe dafür sind unklar. Warum die Ausnahmeregelungen für Jugendliche und Langzeitarbeitslose kritisiert werden, ist ebenfalls nicht nachvollziehbar. Bedenklich ist, dass fast ein Drittel der Befragten Menschen kennen, die einen Lohn unter dem Mindestlohn erhalten oder sogar selbst davon betroffen sind. Untersuchungen, wie die vom DGB in Auftrag gegebene Umfrage,

¹ Welt 05.06.2014: Mindestlohn führt zu Arbeitsplatzverlusten
FAZ 26.10.2017: Nutzt der Mindestlohn den Geringverdienern?

können nur ein oberflächliches Meinungsbild abbilden. Um den für die Meinungsbildung wichtigen Entscheidungsprozess nachvollziehen zu können, sind tiefergehende 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).

In der vorliegenden qualitativen Untersuchung werden Fokusgruppen analysiert, die im Sommer 2015, also kurz nach der Einführung des Mindestlohns, mit Teilnehmern des Sozio-ökonomischen Panels durchgeführt wurden. Es wurden nicht nur Fragen zum Thema Mindestlohn, sondern auch zur persönlichen Arbeitsmarktsituation, Arbeitslosigkeit und Erfahrungen mit Schwarzarbeit gestellt. In den Städten Berlin, Leipzig und München wurden jeweils ein Fokusgruppengespräch mit Erwerbstätigen im kritischen Erwerbssegment und ein Fokusgruppengespräch mit erwerbslosen Personen durchgeführt. Im Rahmen dieser Untersuchung soll die Frage beantwortet werden, ob die Einführung des Mindestlohns zu mehr Lohngerechtigkeit geführt hat. Die Transkripte der Fokusgruppen wurden mithilfe der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse mit einer arbeitssoziologischen Perspektive im Hinblick auf das Thema Lohngerechtigkeit analysiert. Dabei geht es immer um die Wahrnehmungen der Befragten, die durch unterschiedliche Einflüsse geprägt ist. Vor allem die individuelle Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation der Befragten beeinflusst ihr Urteil zur Wirkung, Umsetzbarkeit und Relevanz des Mindestlohns. Ziel dieser Untersuchung ist die Beantwortung folgender Frage: Hat der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten zu mehr Lohngerechtigkeit geführt?

Die Frage nach der Gerechtigkeit des Mindestlohns kann nach unterschiedlichen theoretischen Paradigmen beantwortet werden. Nach der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie wird der Lohn frei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Unter den Prämissen des vollständigen Wettbewerbs, vollständiger Transparenz und Information sowie der Annahme, dass alle Marktteilnehmer stets ökonomisch handeln, entsteht ein Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage. Die Löhne, die unter diesen Umständen ausgehandelt werden, werden als gerecht

wahrgenommen, da Arbeitnehmer² nur dann eine Arbeit annehmen, wenn der Lohn hoch genug ist. Arbeitslosigkeit ist in diesem Modell wenn überhaupt nur als Randphänomen existent. Die Verhandlungsmacht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist dadurch ausgeglichen. Weder ein gesetzlicher Mindestlohn noch andere institutionelle Regelungen sind vorgesehen, da sie das systemimmanente Gleichgewicht stören. Der Lohn würde nicht mehr die Produktivität des Arbeitnehmers widerspiegeln. Unternehmen müssten die höheren Lohnkosten auf ihre Kunden übertragen oder sogar Mitarbeiter entlassen, um Kosten zu sparen.

Die in der neoklassischen Theorie angenommenen Prämissen entsprechen jedoch nicht der Realität. Löhne sind selten Ergebnis eines reinen Wettbewerbs, sondern werden meistens von den Arbeitgebern aufgrund ihrer Marktmacht festgelegt. Es kann dazu kommen, dass Arbeitnehmer Löhne erhalten, die sie als ungerecht wahrnehmen, weil sie aufgrund ihrer eingeschränkten Verhandlungsmacht keine andere Wahl haben. In nachfrageorientierten Theorien wird anerkannt, dass weder ein vollkommener Wettbewerb noch ein Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften besteht. Außerdem konkurrieren Arbeitnehmer vor allem auf Teilarbeitsmärkten miteinander, die unterschiedliche Beschäftigungsquoten und Löhne aufweisen. Vor der Einführung des Mindestlohns waren beispielsweise Arbeitnehmer im Taxigewerbe, im Spiel-, Wett- und Lotteriewesen sowie in der Gastronomie von Löhnen unter 8,50 Euro pro Stunde betroffen (Mindestlohnkommission 2016: 43). In diesen Branchen ist die Konkurrenz zwischen den meist gering qualifizierten Arbeitnehmern besonders hoch. Dadurch haben Arbeitgeber die Möglichkeit, Löhne zu minimieren. Arbeitnehmer in Niedriglohnbranchen erhalten oft zusätzliche SGB II- Leistungen, um ihre Existenz abzusichern. Die Einführung eines Mindestlohns hat unter anderem das Ziel, die Anzahl dieser sogenannten „Aufstocker“ zu verringern. Außerdem kann auf Basis nachfrageorientierter Lohntheorien angenommen werden, dass höhere und als gerecht wahrgenommene Löhne eine Anreizfunktion haben, produktiver zu arbeiten.

Ob ein Lohn als gerecht wahrgenommen wird ist eine wichtige Determinante für die Zufriedenheit und die Produktivität von Arbeitnehmern. Lohngerechtigkeit ist ein wichtiger Bestandteil der Wahrnehmung sozialer Gerechtigkeit in der Bevölkerung. Der „Index Soziale Gerechtigkeit“ (Bertelsmann Stiftung 2010) misst anhand unterschiedlicher Indikatoren den Grad der sozialen Gerechtigkeit in den Ländern der EU. Deutschland rangiert dabei im

² Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche gruppenbezogene Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

Vergleich auf Platz 7 von 28 EU Staaten. Kritisch betrachtet werden in Deutschland vor allem Probleme bei der Generationengerechtigkeit sowie die steigende Einkommensungleichheit. Außerdem steigt auch in Deutschland die Anzahl von Menschen, die trotz Vollzeitbeschäftigung von Armut bedroht sind (Bertelsmann Stiftung 2010). Zu geringe Löhne können das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit und der Bedarfsgerechtigkeit verletzen (Tondorf 1995: 287). Ob der Mindestlohn dem entgegenwirken kann, ist eine empirische Frage. Vor dessen Einführung verdienten ca. 4 Millionen Beschäftigte unter 8,50 Euro pro Stunde, im April 2015 wiesen noch 1,4 Millionen Beschäftigte einen Stundenlohn unter 8,50 Euro auf (Pusch, Schulten 2018: 480). Objektiv gesehen hat sich die Lohngerechtigkeit für 2,6 Millionen Erwerbstätige kurzfristig erhöht. Um die Gerechtigkeit des Mindestlohns einzuschätzen, spielen jedoch neben seiner Höhe weitere subjektive Faktoren eine Rolle. Um die Frage nach der Gerechtigkeit des Mindestlohns umfassend beantworten zu können, wird Lohngerechtigkeit zunächst aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven betrachtet.

In Kapitel 2.1 werden zunächst neoklassische und nachfrageorientierte Theorien der Lohnbildung vorgestellt, um nachvollziehen zu können, wie Löhne in kapitalistischen Gesellschaften determiniert werden. Es folgt ein Überblick darüber, wie sich Beschäftigung und Lohnbildung entwickelt haben und wie es zur Ausbreitung des Niedriglohnsektors in Deutschland kam. In Kapitel 2.2 wird ein Überblick über die Gerechtigkeitstheorien von John Rawls und Amartya Sen gegeben und diese mit dem Mindestlohn in Verbindung gebracht. Außerdem wird beschrieben, nach welchen Kriterien Beschäftigte Lohngerechtigkeit beurteilen und wie der Mindestlohn in Hinblick auf die Gerechtigkeitsprinzipien der Bedarfs- und Leistungsgerechtigkeit zu beurteilen ist. Es folgt in Kapitel 3 die Herleitung der genauen Fragestellungen, anhand derer die Fokusgruppen analysiert wurden. In Kapitel 4 wird die Datenbasis beschrieben und die Erhebungs- sowie Auswertungsmethode der vorliegenden Daten erläutert. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der Analyse unter Berücksichtigung der Fragestellungen unter Verwendung von Zitaten aus den sechs Fokusgruppen dargestellt. Den Schluss bilden ein Fazit und der Ausblick auf weitere Forschungsperspektiven in Kapitel 6.

2 Theoretischer Rahmen

Um die Arbeitsmarktsituation der betroffenen Personen beschreiben zu können und ihr Gerechtigkeitsurteil über ihre eigene Entlohnung sowie den Mindestlohn einzuordnen, werden im folgenden Abschnitt zunächst die wichtigsten Theorien zu Lohnbildung zusammengefasst.

Danach werden die wichtigsten theoretischen Überlegungen zu sozialer Gerechtigkeit und ihrer Relevanz für gerechte Lohnbildung beschrieben.

2.1 Lohnbildung

Nicht jeder Arbeitnehmer bekommt für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn. In Deutschland bestehen beispielsweise Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, Migranten und Nichtmigranten sowie andauernde Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Außerdem gibt es unterschiedliche Entlohnung bei Teilzeit- und Vollzeitstellen, zwischen den verschiedenen Branchen und zwischen Kern- und Randbelegschaften (Haupt 2016: 14f). Außerdem sind 3,6% aller erwerbsfähigen Personen (August 2017) in Deutschland arbeitslos gemeldet, darunter ca. 1 Mio. Langzeitarbeitslose (Bundesagentur für Arbeit 2018). Arbeitslosigkeit beeinflusst die Lohnbildung, da Erwerbstätige aus Furcht davor ihre Arbeit zu verlieren, mehr Leistung für weniger Lohn erbringen.

2.1.1 Neoklassische Lohntheorien

Im neoklassischen Arbeitsmarktmodell bildet sich der Lohn als Preis für Arbeit nach dem Konkurrenzprinzip analog zu allen anderen Marktpreisen (Walter 2007: 53 mit Hinweis auf Hicks 1963: 1). Lohnunterschiede werden auf der Individualebene der Arbeitnehmer verortet, da diese ein individuelles Wertgrenzprodukt erzeugen. Wird der Inputfaktor Arbeit erhöht, etwa durch eine neue Arbeitskraft oder mehr Arbeitszeit, erhöht sich der Output. Das Grenzprodukt ist erreicht, wenn durch eine zusätzliche Einheit der Arbeit keine Steigerung des Outputs mehr erzielt wird. Je produktiver ein Individuum ist, desto höher ist das Grenzprodukt seiner Arbeit und des ihm gezahlten Lohnes (Walter 2007: 53). Höhere Einkommen sind aus Sicht der Grenznutzentheorie also ein Ausdruck höherer individueller Leistung (Hirschel 2005: 104). Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie setzt folgende Prämissen voraus: Die Homogenität und vollständige Substituierbarkeit der Arbeitskräfte, die vollständige Markttransparenz und Information, die unbeschränkte Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer, die vollständige Konkurrenz auf allen Märkten und das ökonomisch rationale (also nutzenmaximierende) Handeln aller Marktteilnehmer (Keller 1991: 178). Weiterhin basiert die Theorie auf dem Sayschen Theorem, „wonach sich jedes Angebot (über die mit ihm verbundene Einkommensentstehung) seine eigene Nachfrage im notwendigen Umfang schafft; es kommt zu einem simultanen Systemgleichgewicht auf allen Märkten.“ (Keller 1991: 178). Der Lohn funktioniert dabei als Regulator des Arbeitsmarktes und ist in seiner Höhe flexibel. Damit ist Arbeitslosigkeit im neoklassischen Modell entweder freiwillig, nur von vorübergehender

Dauer (Such-Arbeitslosigkeit) oder „Ergebnis exogener Störungen und Markthemmnisse“ (Keller 1991: 178). Im Modell sind außerdem weder institutionelle Regelungen wie Mindestlöhne oder Tarifverträge noch staatliches Eingreifen in Arbeitsmarktprozesse vorgesehen.

Ergänzt wird die Grenznutzentheorie durch die Humankapitaltheorie, in der die Höhe des Einkommens auch auf die Investitionen der Individuen in ihre Ausbildung zurückgeführt wird. Der rational handelnde Arbeitnehmer geht von einem positiven Zusammenhang zwischen Investitions- und Lohnhöhe aus (Keller 1991: 180). Unter Humankapital werden das Wissen und die Fertigkeiten zusammengefasst, „dessen Zunahme die Produktivität des oder der Betreffenden erhöht“ (Franz 2006: 75). Die Bildung von Humankapital erfolgt durch die Investition von Zeit, finanziellen Aufwendungen sowie der zur Vermittlung benötigten Sachmittel. Unterschieden wird zwischen allgemeinen und speziellen Humankapitalinvestitionen. Allgemeine Humankapitalinvestitionen erhöhen die Qualifikation auf allen Arbeitsmärkten und werden vorrangig in staatlich getragenen Schulen und Ausbildungsstätten erworben. Spezielle Humankapitalinvestitionen erhöhen die Qualifikation innerhalb eines Unternehmens und können beispielsweise durch „on the job“-Training erworben werden. Sie sind mehrheitlich für spezielle Teilarbeitsmärkte relevant (Keller 1991: 180). Ein wichtiges Merkmal von Humankapital ist die Untrennbarkeit mit der besitzenden Person, weshalb es im Unterschied zu Sachkapital nicht auf dem Markt handelbar ist (Hiller 2006: 285f). Die Humankapitaltheorie kann „individuelle Lohnunterschiede aufgrund unterschiedlicher Ausbildungsstandards oder auch Lohnunterschiede von Qualifikationsgruppen“ erklären (Walter 2007: 54). Im Unterschied zur Grenznutzentheorie wird also von einer Heterogenität des Produktionsmittels Arbeit ausgegangen.

2.1.2 Nachfrageorientierte Lohntheorien

Das neoklassische Grenznutzenmodell ist nicht dazu in der Lage, strukturelle Arbeitslosigkeit in einem größeren Umfang zu erklären. Dies ist jedoch aufgrund der real existierenden Anzahl an Arbeitslosen und vor allem für die Erklärung von Langzeitarbeitslosigkeit notwendig. Die Effizienzlohntheorie soll erklären, warum Unternehmen Löhne über dem markträumenden Niveau zahlen, wenn keine Vollbeschäftigung besteht. Theoretisch könnten Unternehmen ihre Kosten senken, indem sie bei bestehender Arbeitslosigkeit ihre Lohnsenkungsspielräume ausnutzen und Arbeitnehmer einstellen, die bereit sind, für einen geringeren Lohn zu arbeiten (Keller 2008: 284). Die Grundannahme ist, dass höhere Löhne eine Anreizfunktion für eine

erhöhte Produktivität der Beschäftigten haben (Franz 2006: 318). Es ist somit im Interesse der gewinnorientierten Unternehmen, einen höheren Lohn zu zahlen, als markträumend wäre. Bei diesem Ansatz wird das Grenzproduktivitätstheorem quasi umgekehrt: Es ist nicht die individuelle Produktivität, die sich für den Arbeitnehmer in einem höheren Lohn auszahlt, sondern ein höherer Lohn motiviert ihn dazu, produktiver zu arbeiten (Walter 2007: 55). Wird eine bestimmte, als angemessen wahrgenommene Lohngrenze unterschritten, sind Arbeitnehmer nicht mehr gewillt, dem Unternehmen ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Für Firmen ist es mit hohen Kosten verbunden, die Leistungen ihrer Mitarbeiter ständig zu kontrollieren und Arbeitsverträge können nicht detailreich genug ausformuliert werden, um alle Verpflichtungen eines Arbeitnehmers aufzuschlüsseln. Arbeitszeiten und Entgelte können recht genau festgelegt werden, die Arbeitsleistung lässt sich jedoch kaum definieren. Leistungszurückhaltung kann also für Unternehmen zu einem Problem werden (Keller 2008: 289). Die Entlohnung wird aufgrund mangelnder Kontrollmöglichkeiten zur Motivation der Arbeitnehmer generell über dem markträumenden Niveau gehalten. Der freiwillige Lohnaufschlag zieht attraktive Arbeitskräfte an, reduziert Fluktuation und deren Kosten und bietet die Grundlage für eine gute Arbeitsmoral und loyales Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber des Arbeitgebers (Keller 2008: 283f). Disziplinierungsmittel ist somit die drohende Entlassung derjenigen, die ihre Leistung so sehr zurückhalten, dass es sich für den Arbeitgeber mehr lohnt, einen Arbeitssuchenden einzustellen (Franz 2006: 318). Damit stellt die Effizienzlohntheorie eine Erklärung für Arbeitslosigkeit zur Verfügung. Der Mindestlohn kann aus dieser Perspektive als ein Versuch interpretiert werden, einen höheren Lohn als Anreiz für mehr Produktivität zu sehen.

Eng verbunden mit der Effizienzlohntheorie ist die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation. Nach dieser Theorie gibt es nicht den einen Arbeitsmarkt, auf dem alle in einem vollkommenen Wettbewerb miteinander konkurrieren, sondern es existiert eine große Zahl an Teilarbeitsmärkten. Diese weisen eine innere Struktur auf und sind mehr oder weniger voneinander abgeschirmt, wodurch sich sogenannte „non-competing-groups“ differenzieren. Die einzelnen Teilarbeitsmärkte weisen unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen auf (Sengenberger 1987: 52). Segmentierung bedeutet „eine besondere, dauerhafte Strukturierung des Gesamtarbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte als Ergebnis der im Arbeitsmarktprozess wirksamen Durchsetzung ökonomischer und politischer Kräfte“ (Keller 1991: 187). Bezogen auf Mindestlöhne zeigt sich vor allem durch die schon vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bestehenden Branchenmindestlöhne, dass in Deutschland ein

segmentierter Arbeitsmarkt existiert. Der gesetzliche Mindestlohn soll nun auch die Branchen abdecken, die noch nicht durch Branchenmindestlöhne abgedeckt waren. Das sind vor allem Branchen im Niedriglohnssektor, dem immerhin fast ein Drittel aller Arbeitnehmer angehören (DIW 2018).

Ein weiteres nachfrageorientiertes Theoriegebäude, das in der wirtschaftspolitischen Geschichte der BRD eine wichtige Rolle spielt, ist der Keynesianismus. Die Keynesianische Beschäftigungstheorie stellt einen makroökonomischen Ansatz dar, in der das Beschäftigungsvolumen von der Gesamtnachfrage am Markt abhängig ist. Dabei kann bei einer hohen Nachfrage durchaus Vollbeschäftigung eintreten, jedoch tendiert die Marktwirtschaft eher zu einem Gleichgewicht bei Unterbeschäftigung. Aufgrund der unsicheren Zukunft schwankt die Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen, was der Grund für eingeschränkte Produktion und zeitweise geringer Nachfrage nach Arbeitskräften ist (Keller 1991: 184). Dies hat wiederum Auswirkungen auf den Konsum, da die Entlassenen aufgrund des rückläufigen Einkommens ihren Konsum einschränken. Keynes spricht sich gegen das in der neoklassischen Theorie angenommene Saysche Theorem aus, welches ein automatisches Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage postuliert. Außerdem ist Geld nicht mehr nur Tauschmittel, sondern dient aufgrund der unsicheren Zukunftsaussichten auch als Wertaufbewahrungsmittel, wird also gespart. Ebenfalls gegensätzlich zur neoklassischen Theorie sind Löhne nicht vollkommen flexibel. Vor allem nach unten gelten Grenzen, die tariflich ausgehandelt sind oder durch Mindestlöhne gesetzlich vorgeschrieben werden (Keller 1991: 185). Der gesetzliche Mindestlohn passt insofern in das keynesianische Konzept, als dass er die Löhne im unteren Einkommensbereich steigern und somit zu einer erhöhten Nachfrage führen kann. Außerdem ist in der keynesianischen Theorie staatliches Eingreifen zur Regulierung des Marktes vorgesehen (Walter 2007: 17).

2.1.3 Lohnbildung und Beschäftigung in Deutschland

In der BRD war die wirtschaftliche Entwicklung bis in die 60er Jahre vom Wiederaufbau, Wirtschaftswunder und Vollbeschäftigung geprägt. Das Wachstum betrug in den 50er Jahren im Durchschnitt fast 9%, in den 60ern noch 4%, was zu einer starken Nachfrage nach Arbeitskräften führte (Walter 2007: 17). Mit dieser Entwicklung manifestierte sich außerdem das gesamtgesellschaftliche Reproduktionsmodell der „mannzentrierten Ein- oder Zuverdiener-Familie“ (Mückenberger 2010: 404). Das beinhaltete den Familienlohn, wonach die Entlohnung des Familienvorstandes für die gesamte Familie ausreichen sollte, das Verständnis

von Arbeit als Erwerbsarbeit und einer auf Wachstum ausgerichtete Leistungsorientierung. Der Arbeiter in der Industriegesellschaft war außerdem gewerkschaftlich organisiert. Infolge der Ölkrise der 70er Jahre verringerte sich das Wirtschaftswachstum und die Bundesregierung reagierte mit wirtschafts- und finanzpolitischen Maßnahmen im Sinne des Keynesianischen „deficit spending“. Mit einem Vertrauen in die Steuerungsfähigkeit des Staates wurde der Wohlfahrtsstaat ausgebaut.

Ein sozial- und gesellschaftspolitischer Wandel vollzog sich mit dem Regierungswechsel 1982. Die christlich-liberale Regierung setzte auf Deregulierung und einer stärkeren Angebotsorientierung der Wirtschafts- und Finanzpolitik. Das Marktgeschehen sollte wieder seinen eigenen Steuerungsmöglichkeiten überlassen werden (Walter 2007: 17). Der technische Wandel, die Zunahme des internationalen Handels und der weltwirtschaftlichen Arbeitsteilung führten zu einem Rückgang der Beschäftigung Geringqualifizierter in den Industrienationen. Die Nachfrage nach niedrig qualifizierten Arbeitskräften sank während das Angebot der selbigen stieg, was niedrige Löhne zur Folge hatte. In der BRD hat sich in den letzten Jahrzehnten ein Niedriglohnsektor gebildet, dem ca. 24% (2011) aller Arbeitnehmer angehören (DIW 2018). Die im Rahmen der „Agenda 2010“ verabschiedeten Hartz-Gesetze zielten auf eine weitere Deregulierung des Arbeitsmarktes, in dem Befristung, Leiharbeit, Mini- und Midi-Jobs sowie zusätzliche Nebenerwerbstätigkeiten gefördert wurden (Himmelreicher 2017: 1). In der Arbeitsmarktforschung werden solche Arbeitsverhältnisse als atypische Beschäftigungsformen bezeichnet, um sie vom Normalarbeitsverhältnis abzugrenzen. Die Abgrenzung ist notwendig, um qualitative Unterschiede zwischen Arbeitsverhältnissen verdeutlichen zu können (Keller, Seifert 2013: 11). Das Normalarbeitsverhältnis ist ein idealtypisches Konstrukt, dessen Definitionskriterien sich aus der arbeits- und sozialpolitischen Diskussion entwickelt haben. Keller und Seifert (2013) definieren das Normalarbeitsverhältnis mit Bezug auf Mückenberger (1985, 2007, 2010) mit folgenden Merkmalen:

- Vollzeittätigkeit mit entsprechendem subsistenzsichernden Einkommen,
- Unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,
- Vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme (vor allem Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung),
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis,
- Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.

Als Folge der Verbreitung von Beschäftigungsformen, die in einem oder mehreren Punkten vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, hat sich die Anzahl derjenigen erhöht, die erwerbstätig sind und gleichzeitig Grundsicherungsleistungen im Rahmen des SGB II erhalten. Die meisten Untersuchungen zur atypischen Beschäftigung belegen, dass vor allem befristete Beschäftigung, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung schlechter bezahlt werden, als reguläre Arbeit. Das Risiko, Niedriglöhne zu beziehen, ist in diesen Gruppen besonders hoch (Stephan, Ludwig-Meyerhofer 2014: 388). Der Mindestlohn wurde eingeführt, um „durch Regulierung des Arbeitsmarktes dem Ausfransen der Löhne im unteren Bereich der Verteilung entgegenzuwirken und sittenwidrige Löhne zu verhindern.“ (Himmelreicher 2017: 1). Die Summe von 8,50 Euro liegt unter der Niedriglohnschwelle von ca. 10 Euro pro Stunde. Laut Bundesregierung verdient eine alleinstehende Person mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,7 Stunden und einem Stundenlohn von 8,84 Euro einen monatlichen Bruttolohn von 1444 Euro. Damit kein Anspruch auf SGB II –Leistungen besteht, dürfen die monatlichen Kosten für Wohnung und Heizung 368 Euro nicht überschreiten. Diese Zahlen verdeutlichen, dass der Mindestlohn nur am untersten Rand der Lohnverteilung relevant ist (Bundestag 2017b).

Wichtige zu beachtende Größen bei der Beurteilung des Mindestlohns sind das Arbeitsvolumen und die Haushaltskonstellation der Betroffenen. Der Mindestlohn wirkt sich als Bruttostundenlohn nur dann positiv auf den Lohn aus, wenn die Arbeitszeit entsprechend hoch ist. Das Arbeitsvolumen, also die „Summe der während eines Zeitraums in einem Betrieb oder Unternehmen, einem Wirtschaftszweig oder in der Volkswirtschaft geleisteten Arbeitsstunden“ (Himmelreicher 2001: 184, nach Stobbe 1994: 425) wird als Arbeitsstunden je Zeiteinheit berechnet. Für ein Unternehmen sollte das Arbeitsvolumen möglichst groß und möglichst flexibel sein, um Betriebsnutzungszeiten optimal auszunutzen und auf Schwankungen bei der Nachfrage reagieren zu können. Mitarbeiter wollen in der Lage sein, ihr Berufs- und Privatleben flexibel miteinander zu vereinbaren (Lesch 2017: 3). Diese beiden Interessen gilt es bei Lohnverhandlungen miteinander zu vereinbaren. Wieviel Arbeitszeit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt hängt von mehreren Faktoren ab. Die wichtigsten Bestimmungsgründe des individuellen Arbeitszeitvolumens sind der Lohnsatz, die Höhe der Vermögenseinkommen und das Preisniveau der Konsumgüter (Himmelreicher 2001: 187 nach Bender 1988: 224). Ein weiterer Faktor ist die Haushaltssituation. Dazu zählen die Größe des Haushalts, die Anzahl der erwerbsfähigen Haushaltsmitglieder, die dem Haushalt zur Verfügung stehenden ökonomischen Ressourcen sowie erwartete zukünftige Einkünfte (Himmelreicher 2001: 187). Die einzelnen Haushaltsmitglieder machen es von ihrer jeweiligen

Arbeitsmarktsituation abhängig, ob sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder nicht. In einem Haushalt mit mehreren erwerbsfähigen Personen unterliegt die Bestimmung des Arbeitsvolumens einem komplexen Entscheidungsprozess. Dabei spielen die (potentiellen) Arbeitseinkommen der erwerbstätigen Personen eine Rolle, deren persönliche Präferenzen und die Frage der Kinderbetreuung bei Familienhaushalten (Himmelreicher 2001: 190). Mit der Anzahl der Kinder steigen der finanzielle Bedarf eines Haushalts sowie der Betreuungsaufwand.

Zusammenfassung: Lohnbildung

Im vorangegangenen Abschnitt wurden Theorien der Lohnbildung differenziert und auf die Situation in Deutschland eingegangen. Lohnbildung erfolgt nach unterschiedlichen Prinzipien. Aus neoklassischer Sicht sind höhere Löhne ein Ausdruck höherer Leistung. Arbeitnehmer können in ihr Humankapital investieren, um ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt attraktiver zu machen und besser entlohnt zu werden. Nachfrageorientierte Theorien gehen davon aus, dass höhere Löhne eine Anreizfunktion für eine erhöhte Produktivität der Beschäftigten haben. Wird eine als angemessen wahrgenommene Lohnuntergrenze unterschritten, sind Beschäftigte nicht mehr bereit, ihre Arbeitskraft anzubieten und verlassen das Unternehmen oder reagieren mit Leistungszurückhaltung. Um Mitarbeiter zu motivieren und teure Kontrollmaßnahmen zu umgehen müssen Löhne über dem markträumenden Niveau sein, was zu einem gewissen Level an Arbeitslosigkeit führt. Theorien der Arbeitsmarktsegmentation gehen davon aus, dass Arbeitskräfte nur innerhalb unterschiedlichen Teilarbeitsmärkte miteinander konkurrieren, auf denen der Einzelne je nach Beruf und Qualifikation mehr oder weniger Chancen hat. Um Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken und Löhne stabil zu halten, kann der Staat durch antizyklische Konjunkturprogramme regulierend einwirken. In Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten ein Niedriglohnsektor mit atypischen Beschäftigungsformen entwickelt, die zu prekären Lebenslagen von Arbeitnehmern führen können. Der Mindestlohn wurde als politische Maßnahme eingeführt, um die Löhne im unteren Einkommenssegment zu steigern.

2.2 Lohngerechtigkeit

Im folgenden Kapitel wird nach einer kurzen Abhandlung der bedeutendsten Gerechtigkeitstheorien und ihren Grundannahmen erarbeitet, was einen gerechten Lohn konstituiert und unter welchen Bedingungen ein Mindestlohn als ein gerechter Lohn gelten kann.

2.2.1 John Rawls Theorie der Gerechtigkeit

Als einflussreichste Theorie zur sozialen Gerechtigkeit gilt John Rawls „Theory of Justice“. Rawls stellte die Frage, wie Güter und Positionen in einer Gesellschaft gerecht verteilt werden können. Gerechtigkeit wird von ihm als Fairness verstanden, wobei „es verschiedene und z.T. nicht kompatible Auffassungen des Guten gibt. [...] Es sei deswegen zu überlegen, wie eine Gesellschaft zu ordnen ist, damit jeder Bürger seine eigene Vorstellung des Guten so gut wie möglich umsetzen kann.“ (Graf 2011: 14). Neben diesen individuellen Vorstellungen von Gerechtigkeit gibt es laut Rawls auch einige Grundgüter, die für alle auf gleiche Art und Weise erstrebenswert seien. Zu den gesellschaftlichen Grundgütern, deren Distribution unmittelbar beeinflussbar ist, gehören beispielsweise Freiheiten, Rechte, Chancen, Einkommen, Vermögen und Selbstachtung. Diese bilden eine universelle Grundlage für ein erstrebenswertes Leben (Graf 2011: 15). Die Prinzipien, die Rawls als Grundlage seiner Theorie aufstellt, beruhen auf einem Gedankenexperiment, in dem zwei Vertragspartner durch einen „Schleier des Nichtwissens“ (Rawls 1975: 12). gekennzeichnet sind. Sie wissen um das Problem, das es zu lösen gilt, nicht aber, an welcher Position der zu bestimmenden Ordnung sie sich befinden werden. Dadurch ist gewährleistet, dass sie in einem fairen Verfahren über die Gerechtigkeitsprinzipien entscheiden, die für die Gesellschaftsordnung grundlegend sein sollen (Rawls 1975: 12). Rawls argumentiert, dass aus einem solchen Entscheidungsprozess zwei Grundsätze der Gerechtigkeit resultieren würden:

- a) Jede Person soll das gleiche Recht auf die fundamentalen Bürgerrechte haben.
- b) Soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten sind nur dann berechtigt, wenn sie den am wenigsten Begünstigten mehr Vorteile bringen als strikte Gleichheit. Sie müssen mit festen Ämtern und Positionen verbunden sein, zu denen jeder Zugang hat.

Zusätzlich wird festgelegt, dass Prinzip a) unbedingt Vorrang vor Prinzip b) hat, Bürgerrechte also immer Vorrang vor ökonomischen Vorteilen haben. Außerdem ist die Chancengleichheit dem Differenzprinzip, also tolerierter sozialer Ungleichheit, übergeordnet (Green 2014: 297).

Die Einführung eines Mindestlohns lässt sich in Rawls Konzept insofern integrieren, dass er eine Basis für die materiellen fundamentale Rechte bieten kann. Mindestlöhne greifen in die Freiheit des Marktes ein und würden in Rawls Theorie dann gerecht sein, wenn sie denjenigen einen Vorteil bringen, die in der Gesellschaft am schlechtesten gestellt sind. Es muss also die Frage beantwortet werden, ob Mindestlöhne gesamtgesellschaftlich zu einer besseren materiellen Lage von Geringverdienern führen (Green 2014: 297). Ungerecht wäre ein

Mindestlohn beispielsweise, wenn er Arbeitsplätze kostet. Nach Greens (2014) Interpretation von Rawls ist die Gerechtigkeit von Mindestlöhnen nicht nur eine empirische Frage, sondern auch eine Frage der Art und Weise, wie Löhne in einer Gesellschaft gebildet werden. Wenn sie wie im neoklassischen Modell die reine Produktivität des Arbeiters reflektieren, wären Mindestlöhne nicht gerecht, da ein Arbeiter, dessen Produktivität gegen Null geht, trotzdem einen Lohn erhält. Unter der Prämisse des Effizienzlohns jedoch würde der Mindestlohn zu mehr Leistung motivieren. Durch die gesetzlich festgelegte Untergrenze wird den Erwerbstätigen am unteren Rand der Einkommensverteilung mehr Verhandlungsmacht gegenüber Unternehmen zugesichert. Außerdem kann ein Mindestlohn die Selbstachtung von Individuen fördern, da eine gute Entlohnung in einem starken Zusammenhang mit der Wahrnehmung steht, ein produktives Mitglied der Gesellschaft zu sein (Green 2014: 298).

2.2.2 Amartya Sen's Befähigungsansatz

Als Kritik und Revision von John Rawls Theorie der Gerechtigkeit verfasste Amartya Sen das Werk „Die Idee der Gerechtigkeit“. Für Sen bedeutet Gerechtigkeit

„[...] Dass wir in unseren Wertungen Voreingenommenheit vermeiden, dass wir die Interessen und Anliegen anderer mit berücksichtigen und vor allem darauf achten, uns nicht von unseren eigenen erworbenen Vorrechten, persönlichen Prioritäten, Exzentrizitäten oder Vorurteilen beeinflussen zu lassen.“ (Sen 2010: 82)

Die Forderung nach Unbefangenheit deckt sich mit Rawls Gedankenexperiment unter dem „Schleier des Nichtwissens“. Sen kritisiert jedoch, dass eine Gleichverteilung der oben genannten gesellschaftlichen Grundgüter keine gerechte Gesellschaft zum Resultat hätte, da der Bedarf individuell variiert. Menschen haben aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters oder ihrer genetischen Voraussetzungen unterschiedliche Bedürfnisse. „Eine angemessene Gerechtigkeitstheorie sollte sich auf die realen Chancen des Einzelnen konzentrieren, auf seine positive Freiheit, das zu tun, was er wertschätzt.“ (Graf 2011: 16). Sen erachtet Sachgüter als Mittel, um gewisse Zwecke („Functionings“) zu erreichen. „Functionings“ oder Fähigkeiten sind konkrete Zustände oder Aktivitäten („beings and doings“ (Sen 1992: 39)), die von der Person wertgeschätzt werden. Sachgüter eignen sich zur Realisierung verschiedener Fähigkeiten. Essen dient beispielsweise der Nahrungsaufnahme, um Hunger zu stillen, kann aber auch dazu dienen, soziale Situationen angenehmer zu gestalten (Graf 2011: 19). Zum Essen gehören aber nicht nur die Nahrungsmittel als materielle Grundlage, sondern auch die Fähigkeit, sie zu transportieren oder zu einer Mahlzeit zu verarbeiten. Verwirklichungschancen

(„Capabilities“) ist der zweite wichtige Begriff in Sens Theorie. Verwirklichungschancen sind die Gesamtmenge der Fähigkeiten, zu denen eine Person Zugang hat. Sie repräsentieren die Freiheit einer Person, sich für mögliche Lebensweisen zu entscheiden (Sen 1992: 40). Im Unterschied zu Rawls erkennt Sen an, dass Menschen unterschiedliche Bedürfnisse haben und manche beispielsweise aufgrund von körperlichen Einschränkungen mehr Ressourcen brauchen, um ein angenehmes Leben zu führen (Green 2014: 301).

Eine wertvolle Fähigkeit, zu der jedes Mitglied der Gesellschaft Zugang haben sollte, ist ein einträglicher Beruf als Basis für Selbstachtung und Anerkennung durch andere (Green 2014: 301). Erwerbstätige mögen in der Theorie die Freiheit haben, einen fairen Lohn für sich selbst am Markt auszuhandeln, jedoch ist ihre Verhandlungsmacht gegenüber Unternehmen im realen Leben sehr eingeschränkt. Hier kann der Mindestlohn, analog zur Integration in Rawls Theorie, die Verhandlungsmacht der Erwerbstätigen stärken. Sen argumentiert außerdem mit dem Konzept der relativen Deprivation, was bedeutet, dass Menschen sich im Vergleich zu Mitgliedern ihrer Bezugsgruppe benachteiligt fühlen können. Daraus kann gefolgert werden, dass sich ein Mindestlohn an der Verteilung der Löhne in der Gesellschaft orientieren sollte. Die Höhe des Lohnes hat neben dem materiellen Nutzen außerdem die symbolische Wirkung, die zu mehr oder weniger Selbstachtung führen kann, da ein niedriger Lohn mit niedriger Produktivität in Verbindung gebracht wird. Wer aufgrund eines sehr niedrigen Lohnes viele Stunden arbeiten muss, eventuell sogar einen Nebenjob aufnimmt, hat außerdem weniger Zeit am sozialen Leben teilzunehmen, Hobbys nachzugehen oder sich zu regenerieren und damit weniger Fähigkeiten und Verwirklichungschancen (Green 2014: 302).

John Rawls und Amartya Sen beschäftigen sich beide damit, wie Güter und Positionen in einer Gesellschaft gerecht verteilt werden. Bei Rawls steht Chancengleichheit im Vordergrund und soziale Ungleichheit darf nur dann bestehen, wenn sie den Schwächsten in einer Gesellschaft Vorteile bringt. Ein Mindestlohn ist dann mit seiner Theorie vereinbar, wenn er keine Arbeitsplätze kostet und die Produktivität des Erwerbstätigen reflektiert. Sen konzentriert sich auf Freiheiten und Chancen von Individuen, ihre Ziele zu erreichen. Dabei sollen jedem die Ressourcen zugestanden werden, die er für die Entwicklung seiner Fähigkeiten braucht. Ein Mindestlohn kann, wenn er der Lohnverteilung der jeweiligen Gesellschaft angepasst ist, ein fairer Lohn sein. Ist er zu niedrig, würde er nicht zur individuellen Selbstachtung beitragen, da sich Individuen mit anderen Menschen in ihrer Gesellschaft vergleichen.

2.2.3 Lohnungleichheit und Lohnungerechtigkeit

Nach der Einordnung des Mindestlohns in grundsätzliche Theorien zur Gerechtigkeit soll nun speziell die Gerechtigkeit der Entlohnung betrachtet werden. Lohnunterschiede müssen nicht unbedingt dazu führen, dass diese als ungerecht wahrgenommen werden. Sauer et al. (2016) stellen drei Faktoren fest, auf denen Lohnungleichheit begründet ist: (1) individuelle Unterschiede von Fähigkeiten und Fertigkeiten, (2) unterschiedliche betriebliche Beschäftigungs- und Entlohnungsstrategien und (3) strukturelle Faktoren, wie berufliche Schließung und regionale Faktoren (Sauer et al. 2016: 621). Die daraus resultierenden Ungleichheiten können als fair oder unfair wahrgenommen werden. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass Lohnunterschiede, die auf die individuelle Qualifikation zurückzuführen sind, als gerecht wahrgenommen werden. Strukturelle Faktoren hingegen werden als ungerechte Lohndeterminanten wahrgenommen. So werden beispielsweise berufliche Schließungstendenzen und vor allem Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland als ungerecht beurteilt (ebd.: 659). Betriebliche Faktoren werden dann als ungerecht wahrgenommen, wenn sich Lohnnachteile für Zeitarbeiter ergeben oder Beschäftigte in Großbetrieben mehr verdienen, als Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (ebd.: 636). Einen weiteren Hinweis darauf, wie wichtig die individuellen Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben bei der Evaluation der Löhne sind, geben Sauer und May (2017). Sie zeigen, dass sich Arbeitnehmer mit ihren gleichgestellten Kollegen vergleichen und sich ungerecht entlohnt fühlen, wenn diese mehr verdienen. Auch die sozialen Beziehungen mit Kollegen und Vorgesetzten haben einen Einfluss auf die wahrgenommene Lohngerechtigkeit: „Individuals who work in organizations in which they experience negative, unsupportive relationships with their coworkers and in which they are treated in an unfair manner by their supervisors expect higher just earnings“ (Sauer, May 2017: 51). Auch hier wird das Konzept der relativen Deprivation aufgegriffen.

Eine Theorie der Lohngerechtigkeit ist die soziologische Interpretation der Effizienzlohntheorie mit der Annahme, dass der Lohn für Arbeitnehmer eine Anreizfunktion hat. Nach der Fair-Wage-Effort-Theorie nach Akerlof und Yellen (1990) wirken als gerecht wahrgenommene Löhne leistungssteigernd. Die Erhöhung der Lohngerechtigkeit führt zu einer Steigerung der Leistung und somit auch der Produktivität, da „Arbeitnehmer im Zuge reziproker Handlungen grundsätzlich bereit sind, ihre Leistungen zu erhöhen, wenn ihnen faire Löhne angeboten werden“ (Bennett, Lesch 2011: 144). Nach der von Adams (1963) postulierten Equity-Theorie wird angenommen, dass in einem sozialen Austausch zwischen zwei Menschen erwartet wird,

dass der Wert eines „Inputs“ dem Wert des „Outcomes“ gleicht (Akerlof, Yellen 1990: 257). Das angewandte Gerechtigkeitsprinzip ist also die Ausgewogenheit von Beiträgen (Leistungen, Kosten, Risiken usw.) und Erträgen. In einem Arbeitsverhältnis ist der Input des Arbeitnehmers der von ihm wahrgenommene Wert seiner Arbeitsleistung und das Outcome der von ihm wahrgenommene Wert seiner Vergütung. Der Arbeitgeber sieht als Input die Vergütung und als Outcome die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit (Akerlof, Yellen 1990: 257). Die Autoren nehmen an, dass unterbezahlte Arbeitnehmer ihre Arbeitsanstrengung mindern. Sie verweisen auf einige experimentelle Studien, in denen Arbeitnehmer von fiktiven Arbeitgebern für die gleiche Arbeit ungleich bezahlt werden. Im Falle der Unterbezahlung drückten die meisten der Arbeitnehmer Unzufriedenheit mit ihrer Arbeit aufgrund der unfairen Bezahlung aus und beendeten das Arbeitsverhältnis. Außerdem litten sie unter einem reduzierten Selbstwertgefühl, wenn sie für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt wurden. Dies suggeriert, dass sie auch die Qualität ihres Inputs als geringer einschätzten, wenn sie dafür geringer als andere entlohnt wurden (ebd.: 258). Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung basiert auf der sozialen Norm des reziproken Austausches von „Geschenken“ in Arbeitsverhältnissen. Im Gegenzug zur erhöhten Produktivität erwarten Arbeitnehmer einen fairen Lohn von ihrem Arbeitgeber.

Die Fair-Wage-Effort-Theorie stützt sich außerdem auf die Theorie der relativen Deprivation. Ob eine Person sich benachteiligt fühlt, ist abhängig von emotionalen, kognitiven und strukturellen Faktoren und nicht nur von der objektiven Situation, in der sich die Person befindet (Jackson 1989: 118). Nach dieser Theorie würden Personen ihre Gerechtigkeitsurteile im Vergleich mit anderen, für sie relevanten Gruppen fällen. Dabei kommt es darauf an, wie diese relevanten Gruppen definiert sind, also ob es um den Vergleich mit „ähnlichen anderen“ geht, wie im oben genannten Beispiel Arbeitnehmer mit derselben Tätigkeit. Personen können sich auch mit höhergestellten Mitarbeitern eines Unternehmens oder Mitarbeiter anderer Unternehmen vergleichen (ebd.: 259). Der Umstand, dass Individuen auch die Freiheit haben sollten, niedrige Löhne zu akzeptieren, weil sie ihre eigene Leistungsfähigkeit als gering einschätzen, würde in Sens Gerechtigkeitstheorie keinen Platz finden. Nach seiner Logik verdient es jeder, zumindest einen Zugang zu einem komplexeren Set an Fähigkeiten zu haben. Das bezieht einen zumindest existenzsichernden Lohn mit ein (Green 2014: 301).

2.2.4 Lohnungerechtigkeit und Mindestlohn

Die Gerechtigkeit eines Lohnes wird determiniert durch die Prinzipien Leistungsgerechtigkeit und Bedarfsgerechtigkeit. Leistungsgerechtigkeit besteht dann, wenn eine Person die

Belohnungen erhält, die ihren Anstrengungen, ihrem Einsatz und ihrer individuellen Leistung entsprechen. Bedarfsgerechtigkeit ist hergestellt, wenn jeder Arbeitnehmer von seiner Erwerbstätigkeit über dem Existenzminimum leben kann, unabhängig davon, was er konkret leistet (Liebig, May 2009: 5ff). Liebig und Schupp (2008) untersuchen den angenommenen Zielkonflikt zwischen Bedarfs- und Leistungsgerechtigkeit. Wenn von denjenigen, die am Markt Einkommen erzielen, Gewinne abgeschöpft werden, um diese an Bedürftige auszuschütten, widerspreche das dem meritokratischen Grundprinzip, dass eine Person die Belohnungen erhalten soll, die ihren Anstrengungen, ihrem Einsatz und ihrer individuellen Leistung entsprechen. Wie Becker und Hauser (2004) feststellen, ist dieser Zielkonflikt für den modernen Wohlfahrtsstaat konstitutiv: „Je stärker das Leistungsprinzip ausgeprägt ist, desto größer dürften die Verletzungen des Ziels der Bedarfsgerechtigkeit ausfallen, und umgekehrt beeinträchtigt eine weitreichende Umverteilung zur Angleichung der Bedürfnisbefriedigungsmöglichkeiten die Leistungsgerechtigkeit“ (Becker, Hauser 2004: 28). Liebig und Schupp kommen zu dem Ergebnis, dass die meisten Erwerbstätigen ihr Einkommen als gerecht empfinden. Im Jahr 2005 nahmen 75% der Westdeutschen und 58% der Ostdeutschen ihren Lohn als gerecht wahr, im Vergleichsjahr 2007 nahmen diese Zahlen ab (61% West und 50% Ost). Es sind also Unterschiede zwischen Ost und West sowie eine Steigerung der wahrgenommenen Einkommensungerechtigkeit zwischen den beiden Erhebungszeiträumen festzustellen (Liebig, Schupp 2008: 21). Die Autoren konnten außerdem ihre These bestätigen, dass die Ungerechtigkeitswahrnehmung mit steigendem Einkommen sinkt. Die Befragten im ersten und zweiten Einkommensquintil nahmen ihr Einkommen am ehesten als ungerecht wahr (ebd.: 22). Der Mindestlohn lag 2015 unter dem mit 10€ pro Stunde eingeordneten Niedriglohn und damit im ersten Einkommensquintil. Ein weiterer Befund ist, dass Empfänger von Transferleistungen ihr geringes Einkommen als ungerecht empfinden. Hier wird deutlich, dass auch Geringverdiener sich am Leistungsprinzip orientieren und ihren Bedarf vorzugsweise mit der Entlohnung für ihre Arbeitsleistung decken würden (ebd.: 26 f).

Lohngerechtigkeit im Zusammenhang mit dem Mindestlohn wurde von Bennett und Lesch (2011) untersucht. Es wurde untersucht, ob das Lohngerechtigkeitsempfinden von Geringverdienern allein durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns gesteigert werden kann. Dafür wurden Daten über Geringverdiener mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 Euro aus dem Sozioökonomischen Panel im Erhebungsjahr 2007 analysiert. Die Autoren berufen sich auf die Equity-Theorie (Adams 1965) und auf die Fair-Wage-Effort-Theorie (Akerloff, Yellen 1990). Die Erhöhung der individuell empfundenen

Lohngerechtigkeit führt zu einer Steigerung der Leistung und somit auch der Produktivität. Neben dem Leistungsaspekt spielen auch Bedarfsaspekte eine Rolle. Arbeitnehmer sind daran interessiert, dass die Bedürfnisse ihres Haushalts befriedigt sind. Auch hier basiert das Verhalten auf Reziprozität. Individuen sprechen sich für Bedarfsgerechtigkeit aus und zeigen sich solidarisch, da sie ebenso solidarisches Verhalten von anderen Individuen erwarten. „Bei dieser Risikoreziprozität (wenn ich jetzt helfe, wird mir später geholfen) sind Art und Umfang der Gegenleistung offen.“ (Bennett, Lesch 2011: 144).

Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die Höhe des Haushaltseinkommens einen bedeutsamen Einfluss auf das Gerechtigkeitsempfinden der Geringverdiener hat: „Ein Haushaltseinkommen unter 2000€ führt dazu, dass die Wahrnehmung von Lohnungerechtigkeit steigt“ (ebd.: 147). Wenn der Mindestlohn dazu führt, dass das verfügbare Haushaltseinkommen gesteigert wird, kann er auch zu mehr Lohngerechtigkeit führen. Die Autoren weisen jedoch darauf hin, dass die Gruppe der Geringverdiener nicht homogen ist, sondern sowohl unerfahrene Arbeitnehmer als auch solche mit langjähriger Berufserfahrung dazu zählen. Auch der Bildungsgrad variiert. Ein fixer Lohn von 8,50 Euro pro Stunde sei nicht in der Lage, Leistungsunterschiede angemessen zu honorieren. Außerdem gebe es die Befürchtung, dass eine durch den Mindestlohn induzierte Stauchung des Lohngefüges die Abstände zwischen den Löhnen verringert. Das könne die „Leistungsanreize der Leistungsträger“ vermindern und dazu führen, dass auch Menschen mit höheren Einkommen ihre Löhne als ungerecht empfinden (ebd.: 149).

Zusammenfassung: Lohngerechtigkeit

Ob der Mindestlohn eine geeignete Maßnahme für mehr Lohngerechtigkeit ist, lässt sich aus theoretischer Perspektive folgendermaßen beantworten: Bezogen auf Rawls Theorie der Gerechtigkeit (1975) ist ein Mindestlohn dann gerecht, wenn die Produktivität des Erwerbstätigen durch den Lohn reflektiert wird. Nach Sen (1999) müsste eine Lohnuntergrenze an die gesellschaftliche Lohnverteilung angepasst und in der Lage sein, die Verwirklichungschancen der Menschen zu maximieren. Dass ungleiche Löhne in einer Gesellschaft nicht unbedingt als ungerecht wahrgenommen werden, wurde von Sauer et al. untersucht. Sie stellten fest, dass ungleiche Löhne aufgrund der individuellen Qualifikation als gerecht empfunden werden. Ungerecht hingegen können bestimmte betriebliche Beschäftigungs- und Entlohnungsstrategien sein sowie strukturelle Faktoren, wie die anhaltend niedrigeren Löhne in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland. Nach der Fair-Wage-

Effort-Theorie vergleichen sich Arbeitnehmer mit anderen relevanten Gruppen um festzustellen, ob ihr Lohn gerecht ist. Wird der Lohn als gerecht empfunden, erhöht sich die Leistungsbereitschaft. Liebig und Schupp (2008) stellten fest, dass die Beurteilung von Lohngerechtigkeit von Bedarfs- und Leistungsprinzipien abhängig gemacht wird. Ein hohes leistungsloses Einkommen wird als ungerecht wahrgenommen, wohlfahrtsstaatliche Transferleistungen für Bedürftige hingegen als gerecht empfunden. Die Autoren konnten empirisch belegen, dass Menschen mit einem geringen Einkommen ihren Lohn eher als ungerecht wahrnehmen als Menschen mit einem höheren Einkommen. Außerdem nehmen Ostdeutsche ihre Löhne eher als ungerecht wahr als Westdeutsche. Ferner stellten sie fest, dass Menschen, die zusätzliche staatliche Transferleistungen zu ihren Einkommen beziehen, ihr Einkommen eher als ungerecht empfinden. Bennett und Lesch (2011) kommen nach ihrer Untersuchung zu dem Schluss, dass der Mindestlohn dann gerecht ist, wenn durch ihn das verfügbare Haushaltseinkommen gesteigert wird. Als Gefahr sehen sie, dass durch die Stauchung des Lohngefüges weniger Leistungsanreize für diejenigen bestehen, die mehr verdienen.

3 Herleitung der Fragestellung

Im Rahmen dieser Arbeit werden die in transkribierter Form vorliegenden Fokusgruppengespräche im Hinblick auf die Einstellungen der Befragten zum Thema Mindestlohn analysiert. Dabei sollen mehrere Fragen beantwortet werden. Die Fokusgruppen wurden aus Personen gebildet, die sich im kritischen Erwerbssegment befinden (siehe Kapitel 4.1 Datenbasis). Die Auswahl der Stichprobe erlaubte es, dass nicht nur Personen befragt wurden, deren Stundenlohn mit der Einführung des Mindestlohns gestiegen ist. Auch erwerbslose Personen und Personen mit einem Stundenlohn über dem Niedriglohn waren an den Fokusgruppen beteiligt. Insgesamt ist die Zusammensetzung der Gruppen sehr heterogen. Die Teilnehmer der Fokusgruppen unterscheiden sich im Alter, ihren Berufen beziehungsweise ihrer Ausbildung, ihrer Herkunft, ihrer familiären Situation und weiteren Faktoren. Aus diesem Grund wird zunächst analysiert, wie die Befragten ihre eigene Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation einschätzen. Dieser Schritt ermöglicht es, die Befragten unabhängig von der Mindestlohnproblematik „kennenzulernen“. Dabei geht es darum herauszufinden, aus welchen Gründen die Befragten aus der Gruppe der Erwerbslosen keine Arbeit haben beziehungsweise welche Hürden auch die Erwerbstätigen für sich am Arbeitsmarkt feststellen. Es wird analysiert, welche Faktoren das Arbeitsvolumen der Befragten beeinflussen

beziehungsweise aus welchen Gründen einige der Befragten keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Außerdem geht es um die Bewertung der Gerechtigkeit des eigenen Lohnes. Es wird analysiert, ob die durch Sauer et al. (2016) festgestellten Lohnungleichheiten auch hier thematisiert und als ungerecht wahrgenommen werden. Außerdem soll herausgefunden werden, welche weiteren Ungerechtigkeiten bei der Entlohnung von den Befragten festgestellt werden. Folgende Frage soll im ersten Schritt beantwortet werden:

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

Es folgt das Kernstück der Analyse. Dabei wird evaluiert, wie die Befragten den Mindestlohn als sozialpolitisches Instrument einschätzen und inwiefern er als Instrument zur Herstellung von Lohngerechtigkeit wahrgenommen wird. Hier wird herausgearbeitet, welche positiven und negativen Aspekte des Mindestlohns die Befragten wahrnehmen und inwiefern diese Einschätzung Einfluss auf das Gerechtigkeitsurteil hat. Dabei werden die im ersten Teil der Analyse gefundenen Ergebnisse mit eingebunden, um herauszufinden, ob die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation der Befragten einen Einfluss auf das Urteil über den Mindestlohn hat. Außerdem wird betrachtet, ob sich die Befragten am Leistungsprinzip oder am Bedarfsprinzip orientieren. Es wird folgende Frage beantwortet:

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

Als letzter Punkt der Analyse wird der Blick auf die Nichteinhaltung des Mindestlohns gelenkt. Laut einer Untersuchung des DIW erhielten im Jahr 2016 rund 1,8 Millionen Mindestlohnberechtigte einen Lohn unter 8,84 Euro (Burauel et al. 2017: 1109). Außerdem empfinden fast 60% der Bevölkerung die Ausnahmeregelungen für Jugendliche und Langzeitarbeitslose als ungerecht (infraest dimap 2017). In diesem Teil der Analyse geht es um die Erfahrungen mit Ausnahmeregelungen, illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit, von denen die Befragten berichten können. Es werden persönliche Erfahrungen, Erfahrungen aus dem näheren Umfeld und Aspekte aus der medialen Berichterstattung mit einbezogen. Es wird folgende Frage beantwortet:

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

Unter Einbeziehung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation der Befragten, ihren Einstellungen gegenüber Lohngerechtigkeit im Allgemeinen und der Gerechtigkeit des Mindestlohns speziell sowie der Evaluation von Umgehungsstrategien kann folgende, übergeordnete Frage beantwortet werden:

Hat der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten zu mehr Lohngerechtigkeit geführt?

4 Datenbasis und Auswertungsmethode

Für die qualitative Erhebung zum Thema Mindestlohn wurden im Juli 2015 sechs Fokusgruppen an drei Standorten München, Leipzig und Berlin durchgeführt. Im folgenden Kapitel werden die Zusammensetzung und Durchführung der Fokusgruppen näher beschrieben. Außerdem wird erläutert, wie die Analyse der Transkripte im Hinblick auf die Fragestellung der vorliegenden Arbeit methodisch durchgeführt wurde.

4.1 Datenbasis

Die Zielpersonen für die Fokusgruppen waren langjährige Teilnehmer des Sozio-ökonomischen 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):

- 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 (Niedriglohnbezieher mit max. ca. 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 (Niedriglohnbezieher mit max. ca. 14 Euro Bruttostundenlohn).

Die beiden Subgruppen wurden sodann nach regionalen Kriterien jeweils den drei Standorten München, Leipzig und Berlin zugewiesen, wobei nicht nur Personen aus dem Stadtbereich sondern auch aus dem weiteren Umland für die Stichprobe berücksichtigt wurden. Die Stichprobe bestand aus 390 Personen, die telefonisch kontaktiert und zu einer Diskussionsrunde

zu „Arbeit und Jobsuche“ eingeladen wurden. Insgesamt nahmen 31 Personen an den Fokusgruppen teil (Aufteilung siehe Tabelle 1). Die Moderation wurde durch eine Diplom-Psychologin mit langjähriger Berufspraxis im Bereich Fokusgruppen-Methodik durchgeführt. Sie verwendet non-direktive Fragetechniken sowie projektive Verfahren (z.B. Wortassoziationen, Fotosprache) und arbeitete mit einem Leitfaden. Diese Form von Themenkatalog erlaubt der Moderatorin die dem Diskussionsverlauf und der Individualität der Diskussionsteilnehmer adäquate Anpassung der Fragen (Glemser et al. 2017: 3f).

Nach Flick (2014) ist die angewandte Interviewtechnik methodisch dem halbstandardisierten Interview zuzuordnen, dessen zentrales Ziel es ist, subjektive Theorien zu rekonstruieren. Es wird angenommen, dass die Befragten über einen komplexen Wissenstand zum Thema der Untersuchung verfügen. Dazu zählen „explizit verfügbare Annahmen, die der Interviewpartner spontan auf offene Fragen äußern kann, und implizite Annahmen, für deren Artikulation er durch methodische Hilfe unterstützt werden sollte [...]“ (Flick 2014: 203). Der Leitfaden wurde nach thematischen Bereichen aufgeteilt und es wurden innerhalb der Themenbereiche mehrere Fragetechniken miteinander kombiniert. Dies erfolgte hier durch die Aufteilung in die Themenbereiche „1. Einstellungen zum Thema Arbeitsmarkt“, „2. Einstellungen zum Thema Mindestlohn“, „3. Persönliche Erfahrungen und Beobachtungen zum Mindestlohn und „4. Evaluation/Bewertung des Mindestlohn-Gesetzes“. Offene Fragen waren beispielsweise Begriffsassoziationen mit „Entlohnung“ und „Mindestlohn“, durch die explizites Wissen und Einstellungen abgefragt werden konnten. Hypothesengeleitete Fragen wie „In den Medien wurde in der jüngsten Vergangenheit immer wieder davon berichtet, dass die Einführung des Mindestlohngesetzes zu einer Abnahme der Zahl der Minijobs geführt habe. Wie schätzen Sie persönlich dies ein?“ dienten dem Zugang zum impliziten Wissen der Befragten (siehe Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose und Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätigt).

Das „kritische Erwerbssegment“ von bis zu 14 Euro pro Stunde weicht vom zum Zeitpunkt der Untersuchung geltenden Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde ab, da eventuelle Spillover-Effekte und Messungenauigkeiten bei der Berechnung des Stundenlohns berücksichtigt werden sollten (Glemser et al. 2017: 3f). Ein Stundenlohn von 14 Euro entspricht im Jahr 2014 etwa dem Medianlohn (Bruttel et al. 2017: 475). Bei der Selbstauskunft über den beruflichen Hintergrund zeigt sich ein sehr breites Bild an Qualifikationsniveaus (Akademiker, (Fach-) Arbeiter, Angestellte, Studierende, Azubis). Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass einige

der erwerbstätigen Teilnehmer aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse ein niedriges Einkommen haben. Von den 15 erwerbstätigen Teilnehmern sind nur 6 Personen in Vollzeit tätig. Die anderen arbeiten Teilzeit, befinden sich in der Ausbildung oder im Studium. Außerdem sind zwei der Personen, die der erwerbstätigen Gruppe zugeordnet wurden, zwischenzeitlich arbeitslos geworden. Nähere Informationen zu den einzelnen Teilnehmern finden sich bei Glemser et al. (2017: 5f).

Tabelle 1: Informationen über die Fokusgruppen

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

Quelle: Glemser et al. 2017; eigene Darstellung

4.2 Die Fokusgruppe als Methode der qualitativen Forschung

Das Ziel dieser Arbeit ist, die Erfahrungen der befragten Personen zu analysieren und die Entstehungszusammenhänge ihrer Wahrnehmungen zur Gerechtigkeit des Mindestlohns nachzuvollziehen. Dafür müssen ihre Deutungsmuster rekonstruiert werden. Qualitative Sozialforschung basiert auf den theoretischen Grundannahmen des symbolischen Interaktionismus. In dieser von Herbert Blumer (1962, 1973) begründeten Handlungstheorie wird angenommen, dass die Gesellschaftsstruktur durch soziale Interaktion geschaffen wird. Laut Blumer handeln Menschen auf der Grundlage von Bedeutungen, die Objekte, Situationen und Beziehungen für sie haben. Diese Bedeutungen werden im durch Symbole vermittelten Prozess der Interaktion hervorgebracht und interpretiert (Blumer 1962: 79). Jede soziale Interaktion von Menschen ist ein interpretativer Prozess und dabei situationsabhängig. Soziale Wirklichkeit besteht nicht als objektives Faktum, sondern ist das Ergebnis interpretativer Interaktionsprozesse. Bedeutungen werden in Interaktionsprozessen fortlaufend korrigiert und neu interpretiert, sind folglich also nicht dauerhaft stabil. Die Analyse qualitativer Daten ist selbst ein interpretativer Prozess und gilt als hypothesengenerierendes Verfahren. Die forschende Person hat die Aufgabe, den Prozess der Zuweisung von Bedeutungen zu Objekten,

Beziehungen und Situationen rekonstruieren. Im Mittelpunkt stehen dabei immer die subjektiven Wahrnehmungen der Befragten. Qualitative Forschung eignet sich besonders gut für die explorative Erforschung eines Themas, über das noch nicht viel Wissen besteht (Kutscher 2002: 58). Im Zusammenhang mit den Themen Lohngerechtigkeit und Mindestlohn gilt es aus den Transkripten der Fokusgruppen zu rekonstruieren, wie und warum die Befragten zu ihren Einstellungen gelangen.

Fokusgruppen bieten die Möglichkeit zu testen, welche Annahmen über bestimmte Produkte, Dienstleistungen oder Programme der Realität entsprechen und welche nicht (Stewart et al. 2007: 109f). Bei Fokusgruppen besteht eine hohe Offenheit gegenüber der Untersuchungssituation und den Untersuchungspersonen. Eine Besonderheit ist, dass sich die Teilnehmer im Verlauf aufeinander beziehen und nicht nur auf den Interviewer, 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 Naturalistizität 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)

Es gibt unterschiedliche Ansätze zur Interpretation der Ergebnisse der Fokusgruppen. Nach dem Paradigma des sozialen Konstruktivismus wird davon ausgegangen, dass Gruppenmitglieder kollektiv miteinander geteilte Bedeutungen über bestimmte Themen entwickeln. Sie erreichen manchmal einen Konsens über ein Thema, manchmal aber auch nicht. Das Hauptaugenmerk liegt auf dem Prozesscharakter der Diskussion und der Entwicklung einer informellen Gruppenmeinung (Mangold 1973, zitiert in: Lamnek 2010: 386). Der phänomenologische Ansatz ist auf die individuelle Wahrnehmung und Motivationen der einzelnen Teilnehmer der Fokusgruppe fokussiert. Hier geht es darum genau zu beobachten, wie die Teilnehmer in der Diskussion ihre Einstellungen rechtfertigen und sich von den anderen

abgrenzen. Im Vordergrund steht die nicht-öffentliche Einzelmeinung der Teilnehmer (Pollock 1955). Nach dem interpretativen Paradigma wird anerkannt, dass sich sowohl informelle Gruppenmeinungen entwickeln können, aber auch gegensätzliche individuelle Meinungen in der Diskussion stärker voneinander abgegrenzt werden. Gleichzeitig besteht eine Skepsis gegenüber der Ehrlichkeit der individuellen Aussagen, weshalb auch Körpersprache, Mimik und Gestik mit in die Analyse eingebracht werden müssen (Stewart et al. 2007: 112). Die „wahre“ Meinung könne nicht erfragt werden, „sondern [ist] nur in der direkten Diskussion und Argumentation beobachtbar und protokollierbar“ (Lamnek 2010: 386, nach Kreutz 1972: 118).

Im Falle 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). Die Methode wurde gewählt, um kurz nach der Einführung des Mindestlohns Informationen zu Einstellungen zum Thema durch potentiell betroffene Personen zu erhalten. Der Begriff „Fokusgruppe“ geht auf Robert K. Merton (1987) zurück, der „focus group interviews“ als Mittel zur Exploration von Forschungsfeldern konzipierte. Die Zusammensetzung der Gruppe kann nach unterschiedlichen Gesichtspunkten erfolgen. Um dem Prinzip der Naturalistizät 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).

4.3 Spezifität der Daten

Die Fokusgruppen wurden ursprünglich zum Zweck der Entwicklung neuer Survey-Fragen für die nächste Erhebungswelle des SOEP erhoben. Eine erste inhaltliche Analyse ist bereits kurze Zeit nach ihrer Erhebung durch Glemser et al. (2017) erfolgt. Die Gruppendiskussionen wurden auf Grundlage von Audiomitschnitten transkribiert (Glemser et al. 2017: 4). Bei der Transkription wurde aus Datenschutzgründen darauf verzichtet, die einzelnen Aussagen den jeweiligen Personen zuzuordnen. Es wird durch den Beginn einer neuen Zeile im Transkript kenntlich gemacht, dass nun eine andere Person spricht. Lediglich die Fragen der Moderatorin wurden ihr direkt zugeordnet. Folgendes Beispiel aus der Fokusgruppe ‚München-erwerbstätig‘ dient der Veranschaulichung:

Mod.: „Prima. Ganz zu Beginn, bitte ich Sie, dass Sie mir ganz spontan Assoziationen nennen. Ich werde Ihnen gleich einen Begriff nennen und bitte Sie da gar nicht lange nachzudenken, sondern einfach spontan das zu nennen, was Ihnen durch den Kopf geht, möglicherweise im Bauch steckt usw. und da bewährt es sich, spontan zu sein, ohne das selber zu bewerten und ganz wichtig ist, dass wir nicht bewerten oder kommentieren, was der andere sagt, sondern dass wir das erstmal neutral sammeln. Dann kommen wir später dazu, das weiter zu kommentieren. Der Begriff ist Arbeitsmarkt.“

„Da fällt mir sofort das Wort schlecht ein.“

„Ein interessanter Teil der Volkswirtschaftslehre.“

„Schwierig.“

„Kompliziert.“

„Ich sehe das ein bisschen anders, vielfältig aus welchem Winkel man das betrachtet.“

Mod.: „Gibt es andere Assoziationen, Bilder, Gefühle?“

„Ungerecht.“

„Ich habe fast schon zu lange überlegt. Ausbeute und Chancen fallen mir noch ein.“

Mod.: „Der nächste Begriff ist Arbeitslosigkeit.“

„Immer wieder.“

„Entrechtung und Kontrolle.“

„Man ist kein Mensch sondern eine Nummer.“

„Viele Hilfsmöglichkeiten.“

„Ich finde es kompliziert.“

Innerhalb der Interviews ist es nicht möglich, verschiedene Aussagen einer Person miteinander zu verknüpfen. So können zum Beispiel die Begriffsassoziationen zu „Arbeitsmarkt“ und „Arbeitslosigkeit“ der einzelnen Teilnehmer nicht miteinander in Verbindung gebracht werden, da nicht zuzuordnen ist, welche Person welche Assoziation genannt hat. Es lässt sich nicht rekonstruieren, ob eine Person grundsätzlich nur negative Assoziationen zu den Begriffen hat. Weiterhin können auch im späteren Verlauf der Diskussion Aussagen zu verschiedenen Themen nicht verknüpft werden und somit ist es nicht möglich, das Narrativ eines Teilnehmers zu rekonstruieren und Zusammenhänge sowie Widersprüche zu erkennen. Die Analyse nach dem phänomenologischen Paradigma, in dem die individuelle Meinung im Vordergrund steht, ist somit nicht möglich. Audio- und Videomitschnitte der Fokusgruppen sind nicht mehr verfügbar, sodass auch eine Analyse der Gestik und Mimik nach dem interpretativen Paradigma nicht erfolgen kann. Es gilt nun, mithilfe des passenden Verfahrens trotz dieser Beeinträchtigungen eine tiefergehende Analyse der Fokusgruppen in Bezug auf Lohngerechtigkeit und Mindestlohn zu ermöglichen. Orientierung wird dabei das Paradigma

des sozialen Konstruktivismus bieten, da sich die kollektiv miteinander geteilten Bedeutungen über bestimmte Themen sowie Konfliktpunkte aus den Transkripten adäquat herausarbeiten lassen.

4.4 Datenauswertung

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). Dieser beinhaltet für jede Kategorie eine Definition, Kodierregeln und ein typisches Ankerbeispiel (ebd.: 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. Der minimalste Textbestandteil, der ausgewertet werden darf, wird als Kodiereinheit definiert. In dieser Untersuchung gilt als Kodiereinheit in den meisten Fällen mindestens ein Satz einer Person. Eine Ausnahme sind die Wortassoziationen, auf die oftmals mit nur einem Wort geantwortet wurde. Die Transkripte der sechs Fokusgruppen bilden die Auswertungseinheit. Davon ausgenommen sind Antworten auf die Fragen, bei denen es sich um das Feedback zum SOEP handelt. Zentrale Gütekriterien der Inhaltsanalyse sind die Intrakoderübereinstimmung und die Interkoderübereinstimmung. 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 (Anhang 3) 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.

5 Ergebnisse der Analyse

Im folgenden Kapitel werden die Fokusgruppen im Hinblick auf die drei Fragestellungen analysiert (Siehe Kapitel 4: Herleitung der Fragestellung). Zunächst werden unter 5.1 die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation der Befragten sowie ihre Einstellungen zur Lohngerechtigkeit thematisiert. Unter 5.2 folgt die Beurteilung der Gerechtigkeit des Mindestlohns. Unter 5.3 werden dann Erfahrungen mit illegalen Umgehungsstrategien und Ausnahmeregelungen in die Analyse mit einbezogen. Die Vorgehensweise erfolgt in allen drei Kapiteln analog zueinander. Zunächst werden in der Reihenfolge München, Berlin, Leipzig, die drei Fokusgruppen mit erwerbslosen Teilnehmern analysiert. Es folgen die Fokusgruppen mit erwerbstätigen Teilnehmern in der gleichen Reihenfolge München, Berlin, Leipzig. Die Fragestellungen werden jeweils in einem Zwischenfazit beantwortet.

5.1 Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation und Lohngerechtigkeit

In diesem Kapitel werden die Fokusgruppengespräche mit einem Fokus auf folgende Frage analysiert: Wie bewerten die Befragten ihre Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation und die Gerechtigkeit ihrer Entlohnung?

Es wird zunächst die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation der Befragten beschrieben. Bei der Analyse wurden induktiv drei Hauptkategorien gebildet, die als Beschäftigungshemmnisse gelten: Kinderbetreuung, Krankheit und höheres Alter. Als deduktive Kategorien wurden Elemente atypischer Beschäftigung, Gründe für Lohnungleichheit sowie Beurteilungen von Bedarfs- und Leistungsgerechtigkeit zusammengefasst.

5.1.1 München, erwerbslos

Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation

Die drei Frauen und zwei Männer der Gruppe München, erwerbslos sind bis auf einen Teilnehmer verheiratet und haben Kinder. Die der Gruppe angehörigen Personen vereint ihr Erwerbsstatus, da keiner von ihnen derzeit einer regulären Beschäftigung nachgeht. Außerdem kommen alle aus München oder der näheren Umgebung. Trotz dieser Gemeinsamkeiten befinden sich die fünf Befragten in sehr unterschiedlichen persönlichen Situationen. Zur Einschätzung ihrer persönlichen Arbeitsmarktsituation sind die Aussagen aus der Vorstellungsrunde interessant. Die sich in Elternzeit befindliche Diplom-Pflegewirtin gibt an, sie „werde jetzt im Dezember wieder anfangen, zu arbeiten“. Eine weitere Teilnehmerin ist eine 50-jährige Betriebswirtin. Sie befindet sich gerade in einem Weiterbildungsprogramm und meint, „und jetzt muss ich mich also wirklich bewerben auf Vollzeitstellen“. Sie bringt außerdem mit ein, dass sich die Arbeitswelt für sie persönlich verändert hat: „Wobei ich eben früher im Außenhandel war und das dann natürlich dem Maße nicht mehr gibt, wie jetzt, sage ich mal, vor zehn Jahren noch bei Versandhandelsfirmen“. Als Möglichkeit für sich sieht sie den Online-Versandhandel. Sie hat eine 15-jährige Tochter, „die hat mich jetzt auch ganz schön gebraucht.“ Der nächste Fokusgruppenteilnehmer ist „58 Jahre alt, seit einigen Jahren arbeitslos, bin 60 Prozent gehbehindert.“ Er fügt hinzu, die „Jobsuche in Oberfranken ist ganz schlecht. [...] Ich kriege ein paar Dinge vom Arbeitsamt, die nichts bringen [...] Meinen Beruf als Betriebsschlosser kann ich nicht mehr ausüben und umschulen tut mich das Arbeitsamt auch nicht mehr seit 20 Jahren“. Die nächste Fokusgruppenteilnehmerin wurde, nachdem sie einen „befristeten Vertrag bei einem amerikanischen Pharmakonzern“ hatte, nach einem Jahr Elternzeit arbeitslos. Sie beginnt nun „Business Englisch“ als Vollzeitmaßnahme der Bundesagentur für Arbeit, das sei „sozusagen der Ferrari unter den Kursen“. Sie ist sich jedoch unsicher darüber, ob sie den Kurs durchhält, da ihre Tochter noch so klein ist. Der letzte Teilnehmer der Fokusgruppe ist 65 Jahre alt und nach über 30-jähriger Tätigkeit in einem Pharmaunternehmen nun arbeitslos. Seine Situation beschreibt er so: „Es ist einfach nur darum gegangen, was ist jetzt am besten für mich. [...] Also wenn ich nicht schon mit 63 in Rente gehe.“ Da er für die Arbeitsagentur nachweisen muss, dass er sich um eine neue Stelle bemüht, rief er bei einigen Unternehmen an. Diese würden „jetzt nicht gerade offen sagen, ja, sie sind zu alt für uns, die dürfen es ja nicht, sondern sie haben gemeint, wenn ich am Montag in der Früh angerufen habe, dann haben sich schon drei gemeldet“.

Eine konkrete, positive Einschätzung ihrer Arbeitsmarktsituation hat eine der Befragten. Passend zur Theorie der Arbeitsmarktsegmentation kann hier festgestellt werden, dass ihre Chancen auf dem Teilarbeitsmarkt sehr gut aussehen:

„Ich muss sagen, sehr gut, aber ich komme auch aus einen Bereich, wo jetzt die Arbeitskräfte sehr gefragt sind. Ich komme aus dem Pflegebereich und da können wir die Bedingungen bestimmen praktisch. Also ich kann mir den Arbeitgeber aussuchen.“

Aus mehreren Gründen wird von einigen Befragten die persönliche Arbeitsmarktsituation als negativ eingeschätzt. Die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit werden kritisch betrachtet, und seien nur eine „Täuschung“, um die Arbeitslosenstatistik niedrig zu halten:

„Seit Mai bin ich jetzt arbeitslos und schon schicken sie mich in eine Maßnahme. Warum? Damit ich dann, wenn ich in einer Maßnahme bin, nicht mehr in der Statistik auftauche für die Arbeitslosigkeit [...] Da wird überall gemauschelt und getrickst, da werden die Leute alle in Maßnahmen geschickt und in diese Fortbildung, nur damit die in der Statistik nicht mehr auftauchen.“

Beschäftigungshemmnis Kinderbetreuung

Eine Befragte soll demnächst eine Maßnahme der Agentur für Arbeit absolvieren, die sie grundsätzlich gut findet. Die Betreuung ihrer kleinen Tochter könnte jedoch auch zum Problem werden: „Ist ja auch eine gute Sache, nur der Zeitpunkt ist für mich irgendwie nicht so toll, weil ich eine kleine, einjährige Tochter habe und ich noch keine ruhigen Nächte habe, sagen wir es mal so.“ Für eine andere Befragte überlagern sich die oben genannten Beschäftigungshemmnisse, die ihr den Zugang zum Arbeitsmarkt erheblich erschweren. Für sie kommt außerdem das Problem hinzu, dass sie alleinerziehend ist:

„Eigentlich wäre ich nur noch für eigentlich eine Teilzeitbeschäftigung fähig, also vom Ganzen her, dass ich mich um meine Tochter, also die ist 15, braucht also auch noch ... noch dazu Arztbesuche, wo ich mal mit dabei sein muss, Kliniken und etc. Aber ich kann von einem Teilzeitjob nicht leben natürlich. Als Alleinerziehende ohne Unterhalt ist das nicht mehr möglich, und das ist eben das Problem.“

Beschäftigungshemmnis höheres Alter und Krankheit

Dazu kommt die Schwierigkeit mit zunehmendem Alter und mit einer Vorerkrankung am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen:

„Also der Arbeitsmarkt für Ältere, das halte ich für schwierig. Also ab einem gewissen Alter, ich bin jetzt gerade 50 geworden und war auch vorher längere Zeit krank, also ich habe eigentlich eine Dauererkrankung, aber das darf ich niemandem sagen.“

Einem anderen Befragten geht es ähnlich: „Entlohnung, da findest du nichts mehr. Ab 50 ist ein Witz, da kannst du nicht leben.“ Für die Befragten ist es auch ein politisches Thema.

Einerseits ist es Realität, dass manche Arbeiten mit voranschreitendem Alter nicht mehr so leicht auszuführen sind, gleichzeitig wird das Rentenalter höher gesetzt:

„Da kommt man daher und sagt: Ja gut, ihr müsst länger arbeiten [...]. Aber da macht man sich überhaupt keine Gedanken, ob der 30 Jahre im Büro sitzt oder ob er 30 Jahre auf dem Bau arbeitet.“

Merkmale atypischer Beschäftigung

Die Befragten sprechen außerdem Merkmale atypischer Beschäftigung an, deren Ausbreitung sie kritisieren. Ein Punkt ist die Ausbreitung befristeter Beschäftigung:

„Und ich meine, die Post hat es ja auch, diese ganzen befristeten Anstellungen. Also ich finde es ganz, ganz schlimm, dass man das so in der heutigen Zeit machen kann. Und die Pharmafirmen machen das leider durch die Bank durch. [...] Also ich habe das bei zwei, drei Pharmaunternehmen so miterlebt.“

Kritisiert wird außerdem die Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung:

„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 denselben Lohn bekommen wie die Festangestellten, weil das ist für mich einfach eine Zweiklassengesellschaft.“

Lohngerechtigkeit

Beim Thema Lohngerechtigkeit zeigt sich, dass das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit als sehr wichtig erachtet wird. Bei der Wortassoziation wird mit dem Wort „Entlohnung“ werden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Verbindung gebracht: „Ich habe jetzt an Frauen in Führungspositionen gedacht. [...] Dass sie immer noch weniger verdienen als Männer in Führungspositionen.“ Frauen und Männer sollen also bei gleicher Qualifikation und Position leistungsgerecht entlohnt werden. Frauen müssten stärker unterstützt werden, da sie eher als Männer eine längere Zeit aus dem Erwerbsleben aussteigen:

„Also ich denke, dass es eine ganz wesentliche Geschichte ist, dass man auch Frauen, wenn die in der Familienpause waren oder aus anderen Gründen eben eine Zeit lang ausgesetzt haben, dass man die stärker fördert.“

Eine weitere Assoziation mit „Entlohnung“ ist der Umstand, dass der durchschnittliche Lohn in einer Stadt wie München für eine Person gerade so zum Decken der Überlebenskosten und der Miete reiche:

„Durchschnittsverdienst reicht für eine Person zum Überleben, in München zum Beispiel. [...] Also da kommt man gerade so mit Miete und Lebenshaltungskosten, mit dem Durchschnittsjob, jetzt ohne Führungsverantwortung.“

Hier wird deutlich, dass auch Bedarfsaspekte bei der Beurteilung der Lohngerechtigkeit eine Rolle spielen. Bei der Frage, wie die Befragten ihren Stundenlohn berechnen, wird außerdem darauf hingewiesen, dass hoher Monatslohn nicht gleich gerechte Entlohnung bedeutet:

„Die Frage ist bloß, ob man dann wirklich nur, ich sage mal 167, bei uns hat drin gestanden 167 pro Monat, ob man die dann gearbeitet hat oder nicht, ist dann ein anderes Thema, das heißt, ob man dann freiwillig oder unfreiwillig Überstunden gemacht hat, was bei uns eher der Fall war, weil es keinen Menschen interessiert hat, ob, was weiß ich, am Samstag, Sonntag [...] da vier Tage gearbeitet haben, das war denen Wurst. Dafür verdienen Sie ja mehr, hat es geheißten.“

Hier zeigt sich, dass die betriebliche Entlohnungsstrategie Einfluss auf das Empfinden von Lohngerechtigkeit hat. Wird dem Arbeitnehmer abverlangt, bei gleichem Lohn viele Überstunden zu leisten, kann auch ein insgesamt hoher Lohn als ungerecht wahrgenommen werden.

Zusammenfassung: München, erwerbslos

Für die Gruppe München, erwerbslos kann zusammengefasst werden, dass bestimmte Beschäftigungshemmnisse den Zugang zu einer Vollzeitbeschäftigung verwehren. Sie nehmen Kinderbetreuung, Krankheit und steigendes Alter als Hauptprobleme wahr. Dazu kommt für eine Befragte die Einschränkung, dass sie alleinerziehend ist. Nur eine Person schätzt ihre Chance eine Arbeit zu finden sehr gut ein, da Arbeitskräfte im Pflegebereich gefragt sind. Hier zeigt sich, dass die Chancen auf Beschäftigung auf den verschiedenen Teilarbeitsmärkten sehr unterschiedlich sein können. Die Befragten kritisieren, dass befristete Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung, beides Elemente atypischer Beschäftigung, sich ausbreiten. Als Ungerechtigkeit nehmen sie wahr, dass Männer und Frauen ungleich behandelt und ungleich entlohnt werden. Außerdem reicht ein Durchschnittslohn gerade dafür, in München die wichtigsten Kosten des Lebensunterhalts zu decken. Das verletzt eine gerechte Entlohnung nach dem Bedarfsprinzip. Bei zu vielen unbezahlten Überstunden wird das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit verletzt und der Input und Output nicht mehr als ausgewogen wahrgenommen.

5.1.2 Berlin, erwerbslos

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation

Die Gruppe Berlin-erwerbslos besteht aus fünf Teilnehmern. Der erste Teilnehmer ist 47 Jahre alt, hat drei Kinder und ist vom Beruf Zweiradmechaniker. Die zweite Teilnehmerin ist 30 Jahre alt und hat einen Master in Sozialwissenschaften. Der dritte Teilnehmer ist 21, hat eine

Ausbildung als Hochbaufachwerker abgeschlossen und lebt mit seiner Mutter in seinem Elternhaus. Alle drei sind derzeit arbeitssuchend. Die vierte Teilnehmerin ist 39, ledig und kinderlos und macht gerade eine selbst finanzierte Weiterbildung im Fitnessbereich. Die fünfte Teilnehmerin ist 36, alleinstehend und gibt an, gelegentlich zu arbeiten. Die Einschätzung ihrer Arbeitsmarktsituation spiegelt sich in den Assoziationen, die von den Teilnehmern zum Thema „Arbeitsmarkt“ genannt werden. Es werden viele negative Assoziationen genannt:

*„Katastrophal.“, „Schlecht.“, „Null Chance.“, „Ausschluss. Quasi Segregation.“,
„Welche Arbeit ist zu suchen? Arbeit generell findet man schon. Nur die Konditionen sind einfach schlecht.“*

Auch bei der Einschätzung der allgemeinen Arbeitsmarktsituation werden verschiedene Umstände kritisiert. Die Befragten dieser Gruppe sprechen vor allem die Probleme für Berufsanfänger und die strukturelle Schwäche ihrer Herkunftsregion an. Der Befragte mit der Ausbildung als Hochbaufachwerker spricht an, dass er ohne Führerschein kaum Chancen auf einen Arbeitsplatz hat. Die Strukturschwäche der Region Spreewald sieht er als einen großen Nachteil bei der Arbeitsplatzsuche:

„Kein Führerschein, auf dem Dorf, keine direkte Verkehrsanbindung. Es gibt bei uns nur zwei Firmen, wo ich mit dem Fahrrad hinfahren könnte. [...] Bei uns im Spreewald wird alles immer weniger. Jetzt werden drei Bahnhöfe geschlossen, weil der Zug vier Minuten Plus hat, wenn die geschlossen sind. [...] Die Firmen gehen immer weiter zurück, weil keine Fahrmöglichkeiten bestehen, die haben schon 100 Kilometer bis nach Berlin. Und trotzdem sind in den Firmenparks viele Flächen frei. Und alle Firmen gehen nach Berlin, weil sie dort bessere Anbindung haben.“

Auf die Nachfrage einer/s anderen Befragten, ob er als junger Mensch nicht lieber in einer größeren Stadt mit besseren Chancen für einen Arbeitsplatz leben würde, hat er eine sehr klare Antwort:

„Ich bleibe dort. Erstens, weil der Spreewald ausstirbt mit Jugendlichen. Ich würde nicht in eine größere Stadt ziehen. Wir haben Haus und Hof und Tiere dort. Da sage ich mir, da sind mir lieber das Haus und die Familie, als wenn ich da wegziehe.“

Die Frage nach der Mobilitätsbereitschaft wird in der Gruppe diskutiert. Einige stimmen dem Vorredner zu und geben an, auch nicht für ein gutes Jobangebot ihre Heimatregion verlassen zu wollen: „Man hat hier seine Wurzeln, seine Familie.“ Andere sind der Meinung, dass ein gutes Jobangebot sie dazu bringen könnte, die Region oder sogar das Land zu verlassen: „Zurückkommen kann man ja jederzeit. Es ist ja nicht für immer und ewig.“

Eine andere Person beschreibt Jobsuche als „harte Arbeit“. Wichtig seien Berufserfahrung, gute Noten und soziale Kompetenz, viel liebe aber auch „über Sympathie und Vitamin B“. Es finden sich auch positive Einschätzungen der Arbeitsmarktsituation. Eine/r der Befragten sagt: „Ich

finde immer Arbeit, wenn ich welche will.“ Es wird jedoch kritisiert, dass viele Arbeitgeber kurzfristig Mitarbeiter einstellen und wieder entlassen:

„Man wird einfach verheizt. Es ist ja oft so, wenn man sich am Anfang engagiert, was man ja bei jeder Stelle macht. Man bringt sich immer ein. Wenn sich dann die Missstände in der Firma auf tun und man sich ein bisschen zurückzieht, dann wird es nur noch darauf gelenkt, dass man noch mehr geben muss. Und wenn man keine Lust mehr hat, dann geht man und es kommt der nächste. Das ist Verheizen für mich.“ [...] Wissentliches einstellen, rausschmeißen, einstellen, rausschmeißen.“

Beschäftigungshemmnis Kinderbetreuung

Eine Befragte beschreibt, dass sie bei einem früheren Job große Schwierigkeiten hatte, die Arbeitszeiten mit der Betreuung ihrer Kinder zu vereinbaren, da der Anfahrtsweg zur Arbeit sehr lang war. Auch jetzt, wo sie auf Arbeitssuche ist, gestaltet sich die Vereinbarung mit der Kinderbetreuung schwierig:

„Da ich jetzt arbeitslos bin, haben wir keine volle Zeit gekriegt. Die eine bis um 12 Uhr, der andere darf bis 15 Uhr bleiben. [...] Bei der Arbeitssuche, wenn ich mich vorstelle, muss ich abwägen, wann mache ich das? Wann kann ich zurück? Kann ich die Kinder rechtzeitig abholen? Weil ich muss ja zweimal zur Kita fahren. Das ist alles ein bisschen umständlich.“

Beschäftigungshemmnis Krankheit und Behinderung

Als weiteres Problem bei der Jobsuche ist für einige der Befragten der Umgang von Arbeitgebern mit einer Behinderung.

„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.“

Arbeitgeber seien oft der Meinung, die Einstellung eines Behinderten ist zu aufwändig und zu teuer. Die Befragte schildert, dass sie ihre Behinderung bei der Bewerbung oft verschweigt, um nicht von vornerein aussortiert zu werden.

„Es ist immer die Frage, ob man das in der Bewerbung angibt. Bei mir ist es meistens offensichtlich. [...] Im Gespräch ist es dann so, warum haben Sie das denn nicht vorher gesagt. [...] Es ist auch in den Bewerbungen, da steht manchmal, bei gleicher Eignung werden Schwerbehinderte bevorzugt. Auch Frauen oder wir begrüßen einen Anteil von Migrantinnen. Es ist alles eine bescheuerte Floskel.“

Beschäftigungshemmnis höheres Alter

Im Unterschied zur Gruppe der Erwerbslosen aus München sind alle Befragten dieser Gruppe unter 50 Jahre alt. Das Beschäftigungshemmnis des zunehmenden Alters, im Zusammenhang mit einer körperlichen Beeinträchtigung, spielt für einen Befragten schon jetzt eine Rolle:

„Bei mir ist es so, ich habe nicht mehr die Leistung wie mit 25. Durch den Unfall, den ich hatte, sind viele Sachen so, dass ich die körperlich nicht mehr kann. Das fehlt mir dann natürlich. Ich kann nicht sagen, ich mache die und die Sachen. Es gibt Motorräder, die man antreten muss, da muss man ordentlich Schwung haben. Das geht nicht.“

Ein/e Befragte/r schildert die Erfahrung seiner/ihrer Mutter:

„Meine Mutter hat vor meiner Geburt aufgehört zu arbeiten. Die ist nie wieder in ihren Job zurückgekommen. Ihr wurde damals vom Arbeitsamt gesagt, sie sei zu alt. Dabei gab es ein Programm, wo man bis 45 oder so zurückkehren kann in seinen Job. Oder woanders hin. Der wurde aber ganz knallhart gesagt, Sie sind zu alt.“

Lohngerechtigkeit

Entlohnung wird vor allem für Berufseinsteiger als problematisch gesehen:

„Es ist auch ganz schwierig, überhaupt eine gute Entlohnung zu finden, wenn man wenig Berufserfahrung hat. [...] Wenn du fachfremd bist.“

Mit dem Wort Entlohnung werden von einem/r Befragten Überstunden assoziiert:

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

In den folgenden Aussagen wird deutlich, dass Bedarfsaspekte eine wichtige Rolle spielen. Interessant ist, dass bei der Assoziation mit dem Wort „Entlohnung“ auch gleich der Mindestlohn genannt wird. Ein Befragter erklärt, dass ihm der Mindestlohn sogar zu viel wäre:

„8,50 Euro ist für meinen Teil, für mich eigentlich zu viel. Weil ich denke, ich lebe zu Hause, ich habe mein eigenes Zimmer, das ist fast sogar schon eine Wohnung. Ich bräuchte nicht so viel Geld.“

An einer anderen Stelle wird von einer/m Befragten erwähnt, dass es mehr gut bezahlte Teilzeitstellen geben sollte:

„Wenn grundsätzlich Tarif gezahlt werden würde, dann hätte ich kein Problem, mich mit einer Halbzzeitstelle abzufinden. Dass ich nicht mehr auf Hartz IV angewiesen bin.“

Zusammenfassung: Berlin, erwerbslos

Die Arbeitsmarktsituation wird von den Befragten in der Gruppe Berlin, erwerbslos tendenziell als schlecht eingeschätzt. Ein wesentliches Thema ist die strukturelle Schwäche der Regionen um Berlin, die nicht zum unmittelbaren Einzugsgebiet gehören. Entgegen der Prämisse der vollständigen Mobilität in der neoklassischen Theorie wird hier deutlich, dass viele Arbeitnehmer nicht bereit sind, für eine Beschäftigung ihre Heimat zu verlassen. Die Beschäftigungshemmnisse höheres Alter, Krankheit und Kinderbetreuung werden auch in dieser Gruppe wahrgenommen. Bei der Beurteilung der Lohngerechtigkeit werden vor allem

Überstunden als ungerecht wahrgenommen, es werden aber auch Bedarfsaspekte thematisiert. Die Aussage eines Befragten, dass ihm der Mindestlohn zu hoch sei, stützt die Annahmen von Amartya Sens Gerechtigkeitstheorie. Der Befragte fühlt sich in seinen Verwirklichungschancen eingeschränkt und ist auf der Suche nach einer erfüllenden Arbeit. Er würde sich dann auch mit einem niedrigeren Lohn zufriedengeben.

5.1.3 Leipzig, erwerbslos

Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation

Die Gruppe Leipzig-Erwerbslos setzt sich aus vier Frauen und zwei Männern zusammen. Als erstes stellt sich eine 48-jährige vor, die ihren schwerkranken Mann pflegt und aus diesem Grund nicht arbeiten kann. In der Vergangenheit hat sie in verschiedenen Bereichen gearbeitet, „Eigentlich alles, Büro, Technik, Produktion, habe ich alles schon gemacht.“ Die Pflege ihres Mannes verlangt ihr jedoch sehr viel ab, sodass die Arbeitssuche gerade kein Thema sein kann: „Ich kriege es auch psychisch nicht auf die Reihe.“ Sie erhält Hartz IV. Die zweite Teilnehmerin ist 62 und würde auch einen 1€-Job im sozialen Bereich annehmen, aber selbst „das ist im Moment mit den Stellen schlecht.“ Der 1€-Job, den sie mal hatte, wurde nur für 24 Monate gefördert: „Die Alten hätten das gerne weitergemacht, aber uns lassen sie nicht.“ Sie berichtet von ihrem Mann, der nach einem Schlaganfall um Erwerbslosenrente kämpft. Die dritte Teilnehmerin ist 61 Jahre alt, Informatikerin und aufgrund einer längeren Krankheit in Hartz IV gefallen. Sie arbeitet jetzt geringfügig für wenige Stunden pro Woche und ist zusätzlich ehrenamtlich für Vereine tätig. Die vierte Teilnehmerin ist 66 Jahre alt, verheiratet, und bezeichnet sich als „glückliche Rentnerin“. Sie hat bis vor kurzem noch in einem Callcenter gearbeitet, diesen Job jedoch aufgehört, da die Firma aufgrund des Mindestlohns umstrukturiert wurde: „Da hätte ich entweder jeden Tag gehen müssen und das tue ich mir natürlich als Rentner nicht mehr an.“ Der fünfte Teilnehmer ist 57, Diplom-Landwirt, verheiratet und bezieht derzeit Arbeitslosengeld I. Als letztes hat er als „Coach für Selbständige“ gearbeitet, „das heißt also, Leute, die aufstocken, die Hilfe zum Lebensunterhalt bekommen, weil die von ihrer Selbstständigkeit nicht leben können und Leute, die alleine sind und sich ausbeuten.“ Er weiß, dass ihm eventuell Hartz IV droht. Der sechste Teilnehmer ist 43 Jahre alt, Familienvater, vom Beruf „Software-Test-Manager“ und derzeit Empfänger von Arbeitslosengeld I. Seine Tätigkeit im Außendienst war gesundheitlich nicht mehr möglich und seinen letzten Arbeitsplatz in Leipzig hat er aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen in der Firma verloren. Derzeit befindet er sich in einer Zertifizierungsmaßnahme der Arbeitsagentur zum System-

Administrator. Nach Abschluss habe er „noch sechs Wochen Restanspruch und sollte ich bis dahin nichts gefunden haben, droht mir auch die Hartz IV-Klasse.“

Insgesamt schätzen auch die Befragten dieser Gruppe ihre Arbeitsmarktsituation eher negativ ein. Negative Assoziationen mit dem Begriff Arbeitsmarkt sind in dieser Gruppe „kaputt“, „überreguliert und bürokratisch“. Ein/e Befragte/r sagt aber auch:

„Es soll aber auch wieder besser sein als vor 20 Jahre, also vor 15 Jahren, so speziell für Handwerker und so weiter, die werden händeringend gebraucht. Ich weiß von vielen, die in handwerklichen Betrieben arbeiten.“

Fortbildungen durch die Arbeitsagentur werden kritisiert, man sei dadurch „überqualifiziert“ oder es ist „die totale Fehlqualifizierung [...], am Markt vorbei.“ Assoziiert werden mit dem Begriff Arbeitsmarkt auch die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Es wird darauf hingewiesen, dass dies in der DDR anders war: „Da wurde die Stelle gezahlt“. Angesprochen wird außerdem „das Elend der Leiharbeit“ und die geforderte Mobilität für manche Jobs, durch die Familien „auseinandergerissen“ werden: „Hier ganz oben an der Küste lernst du und irgendwo in den Alpen kriegst du nur Arbeit für diesen Beruf.“ Ist man von Arbeitslosigkeit betroffen, bekomme man vom Amt „Druck, aber keine Hilfe.“ Der Begriff Arbeitslosigkeit wird außerdem mit „Stress“, „Fall in ein tiefes Loch“, „Depressionen“ und „sozialer Rückzug“ assoziiert.

Beschäftigungshemmnis Krankheit

In einer besonders schwierigen Lage befindet sich die Befragte, die sich um ihren schwerkranken Mann kümmert. Sie erhält Hartz IV und soll ihren Mann in einer Tagespflege betreuen lassen, damit sie arbeiten gehen kann. Dies sei jedoch nicht möglich, da er dort zu vielen Keimen ausgesetzt wäre. Sie hat einen Vorschlag, wie es für sie funktionieren könnte:

„Ich hätte eine ganz persönliche Idee, zum Beispiel in meinem ganz speziellen Fall, dass ich das Gehalt einer Pflegekraft kriege. Ich bin für meinen Mann 24 Stunden da. [...] Pflegedienst, der kriegt im Monat, weiß ich nicht, 1.550 oder 1.600 Euro. [...] Die 1.500, da wäre ich schon hoch unabhängig. Dann müsste ich auf kein Amt, ich müsste mich nicht krankschreiben lassen von meiner Psychiaterin.“

Zur Frage der sozialen Gerechtigkeit äußert die Befragte: „In meinem Fall, was in meinem Alltag abläuft, ist finanziell nicht gerecht.“

Lohngerechtigkeit

Der Befragte, der im IT-Bereich tätig ist, erhält trotz hoher Qualifikation nur Absagen auf seine Bewerbungen. Er führt dies auf die „Zuwanderung aus anderen Staaten, die für wesentlich

geringeres Geld leben können und wollen“ zurück. Er erwarte ein höheres, in seinen Augen angemesseneres Gehalt, mit dem sein Lebensstandard aufrechterhalten wird. Außerdem vermutet er, dass ihm sein Alter jetzt schon Nachteile bringt:

„Was ich auch mal gehört habe, mit 43, dass ich schon zu alt bin. Zum Beispiel habe ich letzte Woche eine Absage von einer Firma bekommen, vormittags, nachmittags gucke ich in das Ausschreibungsportal, da genau diese Stellenausschreibung wieder drin.“

Entlohnung muss für ihn außerdem angemessen sein. Er hat Investitionen in sein Humankapital vorgenommen und erwartet, dass er dafür entsprechend finanziell kompensiert wird. Andere Aspekte sind ihm dabei weniger wichtig, als eine angemessene Bezahlung:

„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.“

Zum Thema Entlohnung gibt es in dem Gespräch viele negative Kommentare. Assoziationen mit dem Begriff „Entlohnung“ sind: „Wir bekommen Lohn, verdienen würden wir mehr“, „Geiz ist geil“ und „Die Entlohnung ist ja hier im Osten sowieso eine Katastrophe.“ Einige der Befragten haben die Erfahrung gemacht, dass eine Erwerbstätigkeit sich finanziell nicht lohnt, da das Einkommen auf die Hartz IV-Bezüge des Anderen in der Bedarfsgemeinschaft angerechnet wird:

„Weil du 40 Stunden in der Woche arbeiten gehst und kriegst 100 Euro mehr und dein Mann kriegt gar nichts mehr, dann sehe ich nicht, wozu ich 40 Stunden und Überstunden... Ich würde es machen, weil es mir zu Hause auf die Nerven geht, aber von der Sache her kann ich viele verstehen, die das nicht machen. Wegen 100 Euro sich jeden Tag 8, 9, 10 Stunden hinzustellen, das muss man mal ganz offen sagen und das will aber niemand hören, dass sich das dann im Prinzip nicht lohnt.“

Auch andere Befragte haben das Gefühl, dass sich arbeiten für sie nicht lohnt:

„Im Jobcenter nennt sich so was Einstehen für die Verantwortungsgemeinschaft. Einer geht arbeiten, macht sich den Buckel krumm und kommt dann unterm Strich doch nicht über die Runden, weil das alles dem anderen beim Hartz IV angerechnet wird. Also der, der arbeiten geht, der macht eigentlich für lau.“

„Mein Mann war 21 Jahre Berufskraftfahrer, ich will gar nicht wissen, was der verdient hat, jeden Tag 16 Stunden, jeden Abend um 20:00 Uhr zu Hause, buckeln, buckeln, buckeln, und der hat verdient 1.000 Euro, und wir haben am Schluss 1.000 Euro und ich habe noch 200 Euro gekriegt. Da habe ich jetzt genauso viel. Zwar auch nicht mehr, aber genauso viel und der hat dann den Schlaganfall gehabt und dann ist es so.“

Es gibt Zweifel daran, dass politische Maßnahmen etwas an dieser Situation ändern:

„Politiker sagen, Arbeit muss sich wieder lohnen und wir werden und wir machen und wir tun, aber im Prinzip ist nichts.“

Ein anderer Gesprächspunkt in der Gruppe sind 1€-Jobs. Sie werden einerseits positiv wahrgenommen: „Man ist zu Hause mal raus“, „Es hat wirklich viel Spaß gemacht.“ Von anderen Befragten werden sie auch als „Sklaverei“ bezeichnet.

Ähnlich wie in den anderen Gruppen wird kritisiert, dass viele Arbeitsverträge die Regelung enthalten, „Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten“. Eine Befragte erzählt von ihren Erfahrungen in einer Werbefirma:

„Wenn ich irgendwelche Aufträge habe, wir mussten ja fertig werden. Also im Büro hat es nicht so sehr betroffen, aber die anderen, die am Computer sind und die Texter. Ich habe ja praktisch denen ihre gesamten privaten Sachen erledigt, Geld geholt mit der Geldkarte von denen, eingekauft für die. Die sind ja zu gar nichts mehr gekommen. Wenn dann Messe anstand und das war fertig zu machen, den ganzen Tag und Nacht gearbeitet.“

Ein weiteres Thema ist die Umverteilung von Vermögen. Eine Person empfindet es als ungerecht, wenn jemand ein hohes Einkommen hat, ohne etwas dafür zu tun. Hier wird das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit verletzt:

„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.“

Zusammenfassung: Leipzig, erwerbslos

In der Gruppe Leipzig, erwerbslos steht thematisch im Vordergrund, dass die Befragten abwägen, inwiefern sich Erwerbsarbeit finanziell für sie lohnt. Einige Befragte äußern, es lohne sich für sie rechnerisch nicht, arbeiten zu gehen, da die staatlichen Transferleistungen in einer Bedarfsgemeinschaft entsprechend angepasst werden. Als Beschäftigungshemmnis wird höheres Alter und Krankheit erwähnt, in einem Fall speziell die Pflege eines kranken Angehörigen. Zur Lohngerechtigkeit werden mehrere Aspekte genannt, die sich vor allem am Leistungsprinzip orientieren. Zu geringe Löhne werden kritisiert, da sie die Investition in die Ausbildung und die Arbeitsleistung nicht angemessen kompensieren. Außerdem werden Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland und zu viele unbezahlte Überstunden bemängelt. Auch die fehlende Vermögenssteuer wird kritisiert, weil das Einkommen mancher Menschen als unangemessen hoch empfunden wird.

5.1.4 München, erwerbstätig

Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation

An der Fokusgruppe der Erwerbstätigen in München haben fünf Personen teilgenommen. Der erste Befragte ist ein 31-jähriger Ingenieur, der seit dem Studienabschluss vor einem Jahr nun bei einem Gasnetzbetreiber in Vollzeit beschäftigt ist. Er ist ledig und hat keine Kinder. Zweite Befragte ist eine 46-jährige Volkswirtin, die nach längerer Familienpause nun für acht Stunden pro Woche als Arzthelferin arbeitet. Sie hat zwei Kinder im Grundschulalter. Die dritte Befragte kommt ursprünglich aus der Tschechien, lebt seit 16 Jahren in Deutschland, hat zwei Töchter und ist aufgrund einer Erkrankung seit längerer Zeit erwerbslos. Sie arbeitete vorher als Reisekauffrau. Die vierte Befragte ist 18 Jahre alt und geht zur Berufsschule. Sie wohnt bei ihren Eltern und arbeitet nebenbei in einer Bäckerei und als Babysitterin. Die fünfte Befragte ist eine 24-jährige Master-Studentin, die nebenbei als Hilfskraft an einem Uni-Lehrstuhl arbeitet.

Die Einschätzung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation fällt in dieser Gruppe weniger negativ aus, als in der Gruppe der Erwerbslosen. In Deutschland herrsche im Vergleich zu anderen Ländern ein „Jammern auf hohem Niveau“, da es beispielsweise in Südeuropa mehr Probleme mit Jugendarbeitslosigkeit gebe und der Sozialstaat nicht so viel Sicherheit bietet wie hier. Eine Befragte ist sogar der Meinung, „Es wird vielen Hartz-IV-Empfängern sehr einfach gemacht.“ Sie sagt außerdem, „Arbeit ist hier in Deutschland genug. Wenn man arbeiten möchte, dann hat man die Möglichkeit.“ Eine andere Befragte schätzt die Lage insgesamt auch positiv ein, kritisiert jedoch, dass die Jobsituation regional sehr unterschiedlich sein kann:

„Ich glaube, dass es uns in Deutschland sehr, sehr gut geht. Wir haben genug Arbeit. Was ich manchmal erschreckend finde, es ist sehr ungerecht verteilt. Es gibt sehr viele Leute, die sehr viel arbeiten und andere, die eben wirklich was suchen und es ist auch von den Regionen sehr unterschiedlich verteilt. [...] Man müsste eine geschicktere andere Standortpolitik fahren und nicht nur auf die Städte konzentrieren, weil das eben auch die Mieten, so einen Rattenschwanz hinterher zieht.“

Beschäftigungshemmnis höheres Alter

Eine Befragte erzählt, dass sie seitdem sie über 50 ist immer mehr Schwierigkeiten hat, eine Arbeit zu finden. Auf schriftliche Bewerbungen hat sie nur Absagen bekommen:

„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?“

Beschäftigungshemmnis Kinderbetreuung

Eine Befragte schildert ausführlich, dass sie viele Probleme hat, eine Arbeit zu bekommen, die mit der Betreuung ihrer zwei Kinder zu vereinbaren ist. Bereits während ihrer Schwangerschaft zeigte sich ihr damaliger Arbeitgeber nicht kooperativ:

„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. [...] Der Kollege, der für meine Elternzeit neu eingestellt wurde, sitzt immer noch im Unternehmen.“

Die Arbeitssuche gestaltet sich schwierig, da Arbeitgeber in der Wahrnehmung der Befragten Flexibilität von den Arbeitnehmern fordern, aber selbst keine Flexibilität bieten wollen. Außerdem sieht sie das Problem darin, dass Arbeitgeber falsche Vorstellungen von der Leistungsfähigkeit von Müttern und älteren Arbeitnehmern haben:

„Meine Kinder waren immer betreut. Ich hatte eine Tagesmutter, einen Kindergartenplatz, alles um die Ecke, ein Netzwerk an Müttern. Mein Chef wollte das alles nicht wissen. In den Köpfen liegt das Problem, dass man auch Mütter oder Ältere ganz normal einsetzen kann, dass wir auch belastbar sind, dass wir nicht dasitzen und ständig checken, ob es unseren Kindern gut geht.“

Eine andere Befragte schildert, dass sie die Auswirkung einer zu hohen Arbeitsbelastung in Verbindung mit der Organisation des Familienlebens an ihre Belastungsgrenze gebracht hat:

„Heutzutage kann auch kein Mann eine Familie mehr ernähren. Das geht nicht, wenn die Frau kleine Kinder hat, da muss die Frau mitarbeiten. Es muss alles organisiert sein. Ich hatte mein erstes Burnout mit meinen drei Kindern, war berufstätig und hatte meinen Mann. Ich habe es einfach nicht geschafft. Er hat es nicht geschafft und die Kinder haben es auch nicht geschafft.“

Beschäftigungshemmnis Krankheit und Behinderung

Eine der Befragten hat die Erfahrung gemacht, die nach einer Erkrankung nun keine Arbeit mehr findet und auch von der Agentur für Arbeit nicht gefördert wird:

„Was ich gemerkt habe, dass man die Wertigkeit des Menschen irgendwann verliert, wenn der Mensch nicht so kann, wie er eigentlich sollte und das hat mich zum Beispiel vor ein paar Jahren sehr verletzt, wo ich zum Arbeitsamt gehen musste, nach dem Motto, können Sie mir mindestens eine Umschulung oder irgendetwas anbieten, dass ich die Fähigkeit habe, dennoch meinen Alltag zu gestalten. [...] Mir wurde tatsächlich gesagt, das ist unmöglich, wir wissen gar nicht, ob man Sie noch für den Markt gebrauchen kann. Das war hart, weil ich sage, es sind so viele behinderte Menschen und die können arbeiten.“

Merkmale atypischer Beschäftigung

Eine Befragte beklagt die Ausbreitung befristeter Beschäftigung und Arbeit im Niedriglohnbereich:

„Was mich auch erschreckt, dass es Tätigkeiten gibt und es werden immer mehr – dieser Wandel, den ich 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.“

Eine andere Befragte weist darauf hin, dass es ein „Wissenschaftszeitarbeitsgesetz“ gibt, welches abgeschafft werden sollte: „Ich bin superfroh, wenn das in Angriff genommen wird und eventuell abgeschafft wird.“ Das Gesetz erlaubt die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im akademischen Mittelbau (BGBI. I S. 506)³. Dies zeigt, dass auch Hochqualifizierte von atypischer Beschäftigung betroffen sein können. Ein anderer Befragter kritisiert die ungleiche Bezahlung von Leiharbeitern:

„Ein Freund hat fast zehn Jahre bei BMW über einen Ingenieursdienstleister gearbeitet. Der hat im Prinzip die gleiche Arbeit dort gemacht wie die anderen auch. Der Ingenieursdienstleister kriegt sein Gehalt und der kriegt dann Zweidrittel, 80 Prozent von dem Gehalt ausbezahlt. Für was kriegt der Vermittler eigentlich das Geld. Da finde ich, muss schon ein bisschen was verändert werden.“

Lohngerechtigkeit

Die Assoziationen zum Wort „Entlohnung“ sind auch in dieser Gruppe eher negativ:

„Nicht gerecht.“, „Zu wenig zum Leben.“, „Das Ungerechte wollte ich auch nehmen.“, „Ungerecht und es werden die falschen Prioritäten gesetzt.“, „Ich empfinde das auch ein bisschen als erniedrigend.“, „Ausbeutung.“

Es wird erwähnt, dass die Löhne den Mieten in München nicht angemessen sind:

„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.“

Eine Befragte schildert ihre Erfahrungen mit unangemessener Entlohnung:

„Ich wurde auch über fünf Jahre von meiner Chefin mit Schuhen, Handtaschen und so einem Scheiß bezahlt. Ich habe mir das schon erkämpft, dass sie mir das richtig bezahlt. Ich wollte nicht entlassen werden, aber ich habe mir das richtig erkämpfen müssen, dass ich nicht für ein paar Schuhe arbeiten gehe sondern für bares Geld. Ich habe in 40 Jahre

³ Seit dem 17.03.2016 (also nach der Durchführung der Fokusgruppengespräche) gilt eine Gesetzesänderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, um Kurzbefristungen von Nachwuchswissenschaftlern zu unterbinden (BMBF o. D.).

Arbeitsleben einiges erlebt, wo ich mir gedacht habe, geht's noch. Aber um die Arbeitsstelle nicht zu verlieren, macht man viel. Manchmal macht man zu viel.“

Zusammenfassung: München, erwerbstätig

In der Gruppe München, erwerbstätig besteht die Wahrnehmung, dass die Befragten aufgrund ihres höheren Alters, einer Erkrankung oder weil sie Kinder betreuen nicht als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft empfunden werden. Ihre Arbeitsfähigkeit wird von Arbeitgebern als ungenügend eingestuft oder sie gelten als nicht mehr vermittelbar. Der deutsche Sozialstaat wird gelobt, kritisiert werden vor allem die Beschäftigungs- und Entlohnungspraktiken der Unternehmen. Dabei geht es um eine faire Behandlung von Frauen mit Kindern, faire Bezahlung von Leiharbeitern und das Problem der Arbeit im Niedriglohnbereich. In der Gruppe herrscht die Meinung, dass Entlohnung im Allgemeinen ungerecht ist. Die Löhne sind nicht hoch genug, um in einer Stadt wie München Bedarfsgerechtigkeit herzustellen.

5.1.5 Berlin, erwerbstätig

Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation

An dieser Fokusgruppe haben fünf ausschließlich weibliche Befragte teilgenommen. Die erste Befragte ist 32 Jahre alt und studiert Jura. Sie erhält Bafög und arbeitet nebenbei als Pflegerin in einem Demenzwohnheim. Die zweite Befragte ist 25 und absolviert nach einer abgeschlossenen Ausbildung als Heilerziehungspflegerin eine Ausbildung zur Konditorin. Die dritte Befragte ist 41 und lebt mit ihrem Partner und ihrem vierjährigen Sohn zusammen. Sie hat nach einer Ausbildung zur Bürokauffrau mehrere Berufe gehabt und arbeitet jetzt im Vertrieb eines Unternehmens. Die vierte Befragte ist 56, hat ein Kind und arbeitete bis vor kurzem in einem Restaurant als Köchin und Ernährungsberaterin. Sie ist derzeit auf der Suche nach einer neuen Arbeit. Die fünfte Befragte ist 32 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Sie arbeitet als Physiotherapeutin.

In Bezug auf die derzeitige Arbeits- und Beschäftigungssituation wird auch in dieser Gruppe auf den segregierten Arbeitsmarkt hingewiesen:

„Ich glaube, das ist stellenweise schon ziemlich mehrschichtig abhängig, je nachdem, was ich für eine berufliche Qualifikation habe, gestaltet sich halt auch mein berufliches Umfeld. Ein Bekannter von mir ist Ingenieur, der hat gar kein Problem, etwas zu finden und wiederum die andere ist Ergotherapeutin und bei der sieht das ganz anders aus.“

Eine andere Befragte hat die Erfahrung gemacht, dass sie in ihrem Bereich leicht Arbeit findet, aber die Belastung sehr hoch ist:

„Im pflegerischen, sozialen Bereich, wo ich herkomme, sehe ich das so, dass die Belastung der Arbeit einfach sehr hoch ist. Es ist einfach ein sehr anstrengender Beruf, aber da gibt es keine Teilzeitstellen, gerade deswegen. [...] Es ist leicht, einen Job zu finden, aber es ist schwierig, den dann auch über längere Zeit dann durchzuziehen.“

Beschäftigungshemmnis Kinderbetreuung

Mit dem Wort „Arbeitsmarkt“ wird assoziiert, dass man flexibel sein müsse, es zu wenig Teilzeitstellen gebe und „zu wenig Unterstützung für Frauen mit Kind oder alleinerziehende Mütter.“ Es sei mit einer guten Ausbildung immer möglich eine Arbeit zu finden, jedoch ist es mit Kindern schwieriger. Eine Befragte sagt:

„Es ist schwierig für Mütter, die Kinder zu Hause haben, aber kein Anrecht auf einen Kita-Platz, wieder an Arbeit zu kommen, weil man für das Arbeitsamt flexibel sein muss und das nicht geht, weil man Kinder zu Hause hat. Einen Kita-Platz bekommt man nicht, weil man keine Arbeit hat.“

Eine andere Befragte hat ebenfalls Schwierigkeiten eine Arbeit zu finden, die mit den Betreuungszeiten in der Kita und den Arbeitszeiten ihres Mannes vereinbar ist:

„Ich kann nur Teilzeit arbeiten. Mein Mann macht ein Vier-Schicht-System. Wir haben niemanden im Hintergrund. Unser Kleiner muss immer von der Kita abgeholt werden, muss hingebacht werden. Wir haben neun Stunden Betreuungszeit in der Kita, was ja schon gut ist, aber es muss eben alles gehändelt werden. Mein Mann hat eben einen Tag mal nachts, zwei Tage mal spät, zwei Tage mal früh und das wechselt sich. Natürlich hat er auch mal frei, aber oftmals muss er natürlich auch samstags arbeiten und wir haben eben keine Oma, Opa oder sonst jemanden.“

Beschäftigungshemmnis höheres Alter

Als weiteres Problem auf dem Arbeitsmarkt wird „Altersgrenze“ genannt:

„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.“

Im Zusammenhang mit Alter wird auch die am Arbeitsmarkt geforderte Flexibilität angesprochen. Ältere Arbeitnehmer seien im Gegensatz zu jüngeren nicht mehr bereit oder dazu in der Lage, sich auf Neues einzustellen: „So 60-Jährigen fällt es vielleicht auch schwer, noch mal zu lernen.“, „Die können sich vielleicht nicht mehr so konzentrieren mit 60.“, „Mein Vater, der wird jetzt 60, dem würde es schwerfallen, sich noch mal unterzuordnen.“ Eine Befragte berichtet von ihrer Mutter:

„Sie hatte eine leitende Position in einer Kita und fängt jetzt gerade wieder bei null an, weil sie lange Zeit krank war. Sie arbeitet wieder in der Kita, ist aber jetzt wieder eine ganz „normale“ Erzieherin, die Teil des Teams ist, aber keine leitende Position mehr hat. Das

ist halt nicht leicht. Man fängt wieder bei null an. Man baut sich ja auch einen gewissen Lebensstandard auf und wenn dann wieder Gelder wegfallen, ist das natürlich auch hart.“

Merkmale atypischer Beschäftigung

Auch in dieser Gruppe werden Zeitarbeitsfirmen diskutiert. Eine Befragte meint:

„Für einige ist es auch ein Sprungbrett, gerade auch nach der Babypause oder auch wenn man längere Zeit krank ist oder längere Zeit aus dem Job raus ist.“

Eine andere Befragte ist anderer Meinung:

„Du musst dich ja immer wieder neu orientieren. Du bist jetzt mal zwei Monate in der Firma und dann bist mal wieder ein halbes Jahr in der Firma und dann bist du mal wieder da und wenn da mal nichts funktioniert, dann wirst du abgemeldet und dann war es das. Du bist doch der letzte Arsch.“

Lohngerechtigkeit

Mit dem Wort „Entlohnung“ wird in Verbindung gebracht, dass Männer und Frauen ungleich bezahlt werden und die Löhne im Osten niedriger sind als im Westen. Eine Befragte äußert: „In dem Zusammenhang finde ich halt auch, dass ich zu wenig verdiene.“ Es wird kritisiert, dass Ausbildungsgehälter zu gering sind: „Es ist so, dass man ausgebeutet wird. Früher meine Büroausbildung, das war einfach so: ‚Mach mir einen Kaffee‘ oder so ähnlich.“ Eine andere Befragte stimmt ihr zu: „Das erste Jahr macht es noch Sinn, aber danach ist man einfach eine billige Arbeitskraft.“ Eine weitere Befragte berichtet von unbezahlten Praktika, die sie absolviert hat:

„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.“

Zusammenfassung: Berlin, erwerbstätig

In der Gruppe Berlin, erwerbstätig werden vor allem Kinderbetreuung und höheres Alter als Beschäftigungshemmnisse wahrgenommen. In der Gruppe gibt es ein Bewusstsein dafür, dass man mit bestimmten Qualifikationen am Arbeitsmarkt bessere Chancen hat. Hier zeigt sich, dass Lohnunterschiede, die auf unterschiedlicher Qualifikation beruhen, als gerecht wahrgenommen werden. Investitionen in das eigene Humankapital werden als lohnenswert empfunden. Atypische Beschäftigung durch Zeitarbeitsfirmen wird als Chance bezeichnet, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden, aber auch als prekär wahrgenommen. Unbezahlte Praktika und das niedrige Ausbildungsentgelt sind zentrale Kritikpunkte zum Thema Entlohnung. Bei diesen betrieblichen Entlohnungsstrategien wird das Prinzip der

Leistungsgerechtigkeit verletzt. Auch die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern sowie Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland werden kritisiert. Diese strukturellen Lohnunterschiede werden als ungerecht wahrgenommen.

5.1.6 Leipzig, erwerbstätig

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation

Die erste Befragte ist 51 Jahre alt, hat drei erwachsene Kinder und ist alleinstehend. Sie arbeitet Teilzeit als Buchhalterin und kaufmännische Angestellte. Außerdem pflegt sie ihre Eltern. Die zweite Befragte ist 34 Jahre, hat 3 Kinder im schulpflichtigen Alter und hat seit dem Abschluss ihres Studiums vor einem Jahr sofort Arbeit als Dozentin gefunden. Sie hilft Erwerbslosen bei der Arbeitssuche. Die dritte Befragte ist 43 Jahre, die sich gerade auf der Suche nach einer Lehrstelle befinden. Sie war Bankkauffrau und arbeitet nach einer Umschulung als Buchhalterin und Kundenberaterin Vollzeit in einem Steuerbüro. Der vierte Befragte ist verheiratet und „zurzeit arbeitssuchend“ im Bereich Garten- und Landschaftsbau.

Mit dem Begriff „Arbeitsmarkt“ wird „gespannt“, „verdeckter Stellenmarkt“, „Weiterbildung“ und „Berufsqualifikation“ assoziiert. Ein/e Befragte/r äußert: „Ich finde ihn gar nicht mehr so gespannt. Ist doch viel besser geworden als in den letzten Jahren.“ Darauf wird entgegnet, es „kommt vielleicht auf die Branche an“ und „man muss vielleicht auch flexibel sein, ein bisschen was dafür tun.“ Dies ist ein Hinweis auf die Existenz eines segmentierten Arbeitsmarktes. Eine Befragte kritisiert die Agentur für Arbeit und ihre „teilweise unfähigen Mitarbeiter“ die „eigentlich keine Ahnung haben“:

„Ich selber war noch nie arbeitslos, aber ich habe es erlebt mit meiner Tochter, wo ich dann regelmäßig eingeladen wurde, dass man mit mir über meine berufliche Zukunft redet und die das bis heute nicht begriffen haben, dass ich noch nie keinen Job hatte. Und eine Arroganz, die mir da entgegengeschlagen ist, wo ich gesagt habe, es ist bestimmt für viele schwer, diesen Gang zu machen.“

Kritisiert werden auch Weiterbildungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit. Eine Befragte findet es „schwierig, dass Millionen in Weiterbildung gepumpt werden, die für die Katz sind.“ Ältere Arbeitnehmer würden keine Umschulung mehr angeboten bekommen, da sie zu alt sind. Diejenigen, die dann die Maßnahme bekommen, sind nicht motiviert:

„Da werden Hartz IV-Empfänger gezwungen zur Weiterbildung, die überhaupt keinen Bock darauf haben, die dann gar nicht erscheinen. Erst noch mit Krankenschein und dann überhaupt nicht mehr. Und andere, die bekommen es eben nicht, die würden gerne und da geht kein Weg rein.“

Eine weitere Befragte stimmt dieser Aussage zu und sagt, „dass es auch ganz stark von Motivation der Leute abhängt.“ Jedoch sieht sie zusätzlich auch strukturelle Probleme des Arbeitsmarktes, wodurch die Arbeitsmarktsituation regional sehr unterschiedlich ist:

„Und es gibt natürlich auch, gerade auf die erste Frage noch mal bezogen, ganz starke regionale Unterschiede. Und deswegen würde ich jein sagen, weil ich glaube, gerade im Osten und auch im Norden, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg, ich glaube nicht, dass sich da wirklich was entspannt hat.“

Ein anderer Befragter berichtet, dass er mit seiner derzeitigen Situation zufrieden ist, obwohl er gerade keine Arbeit hat. Für ihn hat sich die Weiterbildung und damit die Investition in sein Humankapital gelohnt:

„Ich bin jetzt etwas über einen Monat arbeitslos und fange wahrscheinlich im nächsten halben Jahr wieder was an. Das ist eigentlich ein recht schneller Übergang, muss man schon sagen. Also wenn man jetzt wirklich flexibel ist, das ist wirklich das Wichtigste. Ich bin im Gärtner im Landschaftsbau, habe jetzt auch den Staplerschein gemacht zwischenzeitlich und fange jetzt wahrscheinlich als Gabelstaplerfahrer an.“

Ein weiterer Punkt der aufgegriffen wird, ist das fehlende Fachpersonal in handwerklichen Branchen. Ein/e Befragte/r, die/der Erfahrung mit der Suche nach Fliesenlegern hat, berichtet:

„Wir haben auch Fachpersonal gesucht, wir haben 20 Empfehlungen vom Arbeitsamt gekriegt. Zehn haben sich gar nicht gemeldet. [...] Und die anderen kamen an, der eine sagte dann, na ja, ich nehme so viele Medikamente, ich bin ja gar nicht mehr belastbar. Also wir haben nicht eine Fachkraft bekommen.“

Außerdem berichtet sie/er, dass viele Fliesenleger schwarzarbeiten würden:

„Fliesenleger. Und die gibt es so gut wie nicht auf dem zweiten Arbeitsmarkt. Also wer auf dem zweiten Arbeitsmarkt ist, der arbeitet schwarz, ist ganz klar, muss ich so sagen. Und die haben natürlich keinen Bock auf eine Festeinstellung. Denn wenn man sie dann zu Hause zurückrufen wollte, hat man nie jemand am Telefon gehabt.“

Beschäftigungshemmnisse Krankheit und Alter

Ein Befragter wurde aufgrund einer Erkrankung gekündigt:

„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.“

Daraufhin erwidert eine andere Person, dass niemand im höheren Alter mehr dieselbe Leistung bringen kann, wie junge Arbeitnehmer. Die Politik müsste hier dafür sorgen, dass auch ältere Menschen am Arbeitsmarkt eine Chance haben:

„Und auch da richtet sich, glaube ich, der Appell an jeden selbst und dafür zu sorgen und vielleicht auch frühzeitig daran zu denken, dass man eben mit 50 nicht mehr das leisten

und schaffen kann, wie man das mit 20 geschafft hat. Und da kann die Politik wieder eingreifen, indem man halt ältere Menschen fördert.“

Lohngerechtigkeit

Entlohnung spielt in dieser Gruppe eine wesentliche Rolle. Sie sei „zu gering“ und „einfach nicht leistungsgerecht“. Außerdem wird bemängelt, dass es immer noch das „Tarifgebiet Ost und Tarifgebiet West“ gibt und die Unterschiede zwischen den Branchen sehr groß sind: „Es gibt ja Branchen, die bereits seit vielen Jahren Westlohn erhalten und der ist ja im Schnitt noch ein Drittel höher als bei uns.“ Ein/e Befragte/r sagt, sie/er müsse bei den extremen Lohnunterschieden bei Dachdeckern, Pflegediensten und Tankstellen-Angestellten oft „schlucken“. Sie/er fügt hinzu, „gut, dass die jetzt endlich Mindestlohn haben.“ Vorher habe es „5,10€ die Stunde als steuerpflichtiger Arbeitnehmer“ gegeben. Eine weitere Person äußert, „dass dann natürlich auch die Motivation fehlt, sich eine Arbeit zu suchen“. Außerdem wird angemerkt, „also wenn wir über Tarifgebiet Ost/West sprechen, können wir, glaube ich, auch Frauen-Löhne und Männer-Löhne ansprechen.“ Bei der Frage, ob die Befragten ihren eigenen Stundenlohn kennen und wie sie ihn ausrechnen, gibt ein Befragter die Antwort:

„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.“

Hier werden verschiedene Dinge deutlich: Eine Familie hat offensichtlich mehr Bedürfnisse, als eine Einzelperson. Außerdem scheint der Brutto-Stundenlohn keine große Rolle zu spielen, sondern eher die Summe, die insgesamt ausgezahlt wird.

Zusammenfassung: Leipzig, erwerbstätig

In der Gruppe Leipzig-erwerbstätig wird die Arbeit der Bundesagentur für Arbeit sehr kritisch betrachtet. Weiterbildungen lohnen sich nur dann, wenn die Menschen dafür auch motiviert sind. Außerdem wird angesprochen, dass es starke strukturelle Unterschiede zwischen einzelnen Regionen in Deutschland gibt. Steigendes Alter und Krankheit werden aufgrund negativer Erfahrungen mit Arbeitgebern als Beschäftigungshemmnis wahrgenommen. Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sowie anhaltende Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen werden als ungerecht wahrgenommen. Auch die sehr geringe Entlohnung in bestimmten Branchen wird als ungerecht beurteilt. Ob ein Lohn gerecht ist oder nicht hängt nach Meinung der Befragten auch davon ab, ob davon eine Familie ernährt werden muss oder nur eine Person davon lebt.

5.1.7 Zwischenfazit: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation und Lohngerechtigkeit

In diesem Kapitel sollte folgende Frage beantwortet werden: Wie bewerten die Befragten ihre Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation und die Gerechtigkeit ihrer Entlohnung?

Bei der Analyse wurde festgestellt, dass die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation der Befragten von unterschiedlichen Beschäftigungshemmnissen geprägt ist, die sich unter drei Hauptkategorien zusammenfassen lassen:

- Vor allem Arbeitnehmer ab 50 Jahren nehmen ihre Chancen am Arbeitsmarkt als gering wahr.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als schwierig bis unmöglich wahrgenommen. Dabei geht es vor allem um die Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung.
- Die Betroffenheit von Krankheit und Behinderung, die Erkrankung eines Kindes mit einem erhöhten Betreuungsbedarf oder die Pflege eines Angehörigen werden als Hemmnis am Arbeitsmarkt wahrgenommen.

Die Befragten schildern und kritisieren Erfahrungen mit atypischer Beschäftigung. Sie berichten von persönlichen Erfahrungen, aus dem beruflichen und persönlichen Umfeld oder aus der Familie. 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 mehr ist. 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 befristeter Beschäftigter stieg im selben Zeitraum um 57,4%. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer stieg zwischen 2006 und 2011 um 37,9% (Bundeszentrale für politische Bildung 2013). Die Gruppe der atypisch Beschäftigten ist außerdem eher von Niedriglöhnen betroffen, als solche 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 Normalarbeitnehmer nur 10,8%. Die durch die oben genannten Beschäftigungshemmnisse betroffenen Befragten können aufgrund der Beschäftigungshemmnisse oft nur atypischen Beschäftigungen nachgehen und sind somit Teil

der Gruppe von Arbeitnehmern, die von Niedriglöhnen am höchsten betroffen sind. Des Weiteren sind ihre Schilderung ein Zeichen dafür, dass die in der neoklassischen Lohntheorie angenommene ausgeglichene Verhandlungsmacht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht haltbar ist. Die Befragten berichten davon, dass von ihnen gefordert wird, viele Überstunden zu machen, es immer weniger Tariflöhne gibt, dass sie mit Sachleistungen anstelle von Lohn bezahlt werden sollten, oder der Lohn nicht für die Ernährung einer Familie ausreicht.

Die Bewertung von Lohngerechtigkeit ist geprägt dadurch, wie die Befragten Lohnungleichheiten bewerten. 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. Damit wird die Annahme der Humankapitaltheorie bestätigt, dass Arbeitnehmer in ihre Aus- und Weiterbildung investieren, um ihre Löhne zu erhöhen. Ein höherer Lohn als Resultat dieses Handelns wird als gerecht wahrgenommen. 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 niederschlagen, werden vor allem beim Thema Leih- und Zeitarbeit als ungerecht wahrgenommen. 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. Lohnunterschiede wie diese zeigen, dass einige Annahmen der neoklassischen Lohntheorie eher unhaltbar sind. Bei unbezahlten Praktika, den niedrigen Ausbildungsentgelten und unbezahlten Überstunden wird die Produktivität eines Arbeitnehmers nicht in seinem Lohn reflektiert. Außerdem besteht bei den meisten Befragten eine geringe Mobilitätsbereitschaft, während eine uneingeschränkte Mobilitätsbereitschaft eine der Prämissen der neoklassischen Lohntheorie ist.

Strukturelle Faktoren, wie beispielsweise eine schwache Infrastruktur oder die schwache wirtschaftliche Entwicklung einer Region, werden außerdem als ungerecht wahrgenommen, wenn daraus niedrige Löhne resultieren. Aus den Gruppen ist die Tendenz zu verzeichnen, dass Erwerbslose die allgemeine Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation negativer einschätzen, als Erwerbstätige. Außerdem werden in den Gruppen in Berlin und Leipzig eher

Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland hervorgehoben. Insgesamt zeigt sich, dass die Befragten mit ihrer Entlohnung mehrheitlich unzufrieden sind. Sie haben nicht das Gefühl, dass ihr Lohn ihre Leistung reflektiert und beschreiben Schwierigkeiten, ihre Bedarfe zu decken.

5.2 Mindestlohn und Lohngerechtigkeit

Im ersten Teil der Analyse wurde festgestellt, dass einige der Befragten ihre Arbeitsmarktsituation als kritisch empfinden und sich mit mehreren, sich teilweise überschneidenden Beschäftigungshemmnissen auseinandersetzen müssen. Vor allem handelt es sich um Probleme mit der Betreuung von Kindern, Krankheit und höherem Alter. Nachdem festgestellt wurde, nach welchen Prinzipien die Befragten die Gerechtigkeit ihrer Löhne beurteilen, soll nun erarbeitet werden, ob und inwiefern der Mindestlohn als gerecht wahrgenommen wird. Die Beantwortung der folgenden Frage bietet das Herzstück der Analyse:

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

Die Fragestellung soll auch im Hinblick auf oben genannte Beschäftigungshemmnisse beantwortet werden. Die Ergebnisse wurden in der Analyse unter induktiv gebildeten Kategorien zusammengefasst (siehe Anhang 3: Kodierleitfaden). Erste Eindrücke zum Thema Mindestlohn werden je Gruppe unter „Allgemeine Bewertungen des Mindestlohns“ zusammengefasst.

5.2.1 München, erwerbslos

Allgemeine Bewertungen des Mindestlohns

Erste Assoziationen mit dem Mindestlohn in dieser Gruppe zeigen, dass die Einstellungen vielschichtig sind. Negative Assoziationen sind „Überlebenskampf. Also für 8,50 Euro kann ich nicht arbeiten.“, „Kann keiner mehr leben.“ und „Kann ich nicht existieren.“ Andere Befragte sind der Meinung, „Ich finde gut, dass sie den eingeführt haben.“, „Ja, zumindest.“ Eine Person sagt, „Ich kenne Firmen, die auf 400-Euro-Basis Frauen mit 7,00 Euro oder 6,50 Euro abgespeist haben.“ Weitere positive Assoziationen sind „Wertschätzung und Selbstverständlichkeit“. An anderer Stelle wird erwähnt, dass der Mindestlohn nicht mehr als das Existenzminimum sichert. Außerdem wird er mit körperlicher Arbeit in Verbindung gebracht:

„Mindestlohn ist einfach eine Grundlage, so sehe ich das, die absolute Überlebensgrundlage, dass du noch einen Schlafplatz hast, dass du Essen bezahlen kannst, das war es. Aber dafür arbeitest du auch den ganzen Tag, also körperlich meistens ja.“

In der nächsten Aussage wird deutlich, dass der oder die Befragte sich damit auseinandersetzt, dass der Mindestlohn für manche Unternehmen eventuell so ein großer Einschnitt ist, dass es nicht mehr fortbestehen kann. Gleichzeitig ist die Person der Meinung, dass eine Erwerbstätigkeit auch ausreichen muss, um die Grundbedürfnisse zu decken. Durch zu niedrige Löhne entsteht das Risiko, dass Menschen von einer Erwerbstätigkeit nicht mehr leben können und mehrere Jobs annehmen müssen:

„Ich meine, denken Sie auch an die Arbeitgeber, ja, die dann sagen: Ich kann den Betrieb nicht mehr aufrechterhalten. Man muss auch an die Leute, die arbeiten, denken, ja, die müssen ihre Miete davon bezahlen, Lebensmittel. Also soll es irgendwann mal so sein wie in Amerika, dass man drei Jobs dann machen muss, dass man überhaupt über die Runden kommt?“

In der Gruppe herrscht Uneinigkeit darüber, ob der Mindestlohn die Betroffenen zufriedener macht. Ein Befragter ist der Meinung, etwas mehr Geld sollte auch zu mehr Zufriedenheit führen:

„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.“

Eine Befragte ist der Meinung, „wenn einer jetzt 8 Euro bekommen hat und dann kriegt er 8,50 Euro, dann denke ich jetzt nicht, dass er jetzt Riesenfreudensprünge macht.“ Daraufhin wird entgegnet, „das sind 100 Euro. Also für manche ist das viel Geld. [...] oder auch 50 Euro, dass sie sich dann vielleicht einen Besuch im Kino leisten können und ein Mittagessen.“ Diese Aussagen zeigen, dass der Mindestlohn oft mit dem Existenzminimum in Verbindung gebracht wird. Die Befragten sind der Meinung, dass der Lohn aus einer Erwerbstätigkeit zum Leben ausreichen muss. Ob der Mindestlohn in seiner jetzigen Form zu mehr Bedarfsgerechtigkeit führt, steht in der Gruppe zur Diskussion.

Mindestlohn als wirkungsloses Prestigeprojekt

In der Bildsprache-Assoziation setzen sich die vielschichtigen Einstellungen zum Thema Mindestlohn fort. Eine Befragte erklärt ihre Assoziation mit einem Bild, auf dem Menschen mit Masken abgebildet sind:

„Zum Thema Mindestlohn. Ich glaube, viele verstecken sich dann auch immer hinter so einer Maske einfach. Die Praxis sieht einfach immer anders aus wie die Theorie. [...] Ja, Gesetzgeber, Firmen, Arbeitgeber. Also die Leidtragenden sind die Arbeitnehmer.“

Die nächste Person ist der Meinung, dass die für die Einführung des Mindestlohns verantwortlichen Politiker nicht unbedingt über die Lebensrealität der Betroffenen Bescheid wissen und der Mindestlohn den Lebensstandard nicht signifikant erhöht. Er wählte ein Bild, auf dem ein teures Menü abgebildet ist und kommentiert ironisch:

„Ein sehr elegantes, wahrscheinlich nicht zu billiges Essen. Passt gut zum Mindestlohn. Kann man sich alles leisten mit diesem Lohn. Ja, 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.“

Ein anderer Befragter wählt das Bild eines Kanaldeckels und assoziiert es mit seiner eigenen Perspektivlosigkeit. Für ihn als älteren Arbeitnehmer scheint der Mindestlohn die Aussicht auf eine Arbeit nicht zu verbessern: „Ein Blick in die Zukunft bringt auch nichts. Was soll ich mit 58 für einen gescheiterten Job kriegen? Bringt mir nichts. Alles Kanaldeckel.“ An anderer Stelle wird außerdem geäußert, vom Mindestlohn würden vor allem Politiker profitieren, denn sie hätten damit ein Thema, „worüber sie sich streiten können und sich wichtigmachen können.“ Diese Aussagen zeigen, dass ein gewisses Misstrauen gegenüber Politikern herrscht und von einigen Befragten angenommen wird, dass das Herstellen von Lohngerechtigkeit kein im Vordergrund stehendes Ziel der politischen Entscheidungen und Handlungen ist.

Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze

In der Gruppe wird auch über die Befürchtung geredet, dass mit der Einführung des Mindestlohns Arbeitsplätze verloren gehen. Eine Person äußert: „Das nächste Problem ist: Arbeitsplätze werden ins Nachbarland verlagert.“ Eine andere Befragte ist folgender Meinung:

„Die Gefahr besteht, meiner Meinung nach darin, dass die eine oder andere Branche, sagen wir es mal allgemein so, vielleicht auf die Idee kommt und sagt: Ja, dann müssen die Arbeit, die bisher vielleicht fünf gemacht haben, die müssen jetzt vier machen, dann können wir den Mindestlohn zahlen und fertig.“

Die Wahrnehmung, dass Arbeitsplätze verloren gehen, wird auch durch die Medien beeinflusst. Ein Lohn unter dem Mindestlohn wird von diesem Befragten trotzdem nicht als gerechtfertigt empfunden:

„Ich habe jetzt auch nichts mitbekommen nur das, was ich aus den Medien eben entnommen habe, dass viele dann sagen: Ja, wenn wir jetzt Mindestlohn zahlen müssen, müssen wir aber einen entlassen, weil sonst können wir den anderen den Mindestlohn nicht zahlen. Aber ich meine, wer unter dem Mindestlohn zahlt, das ist für mich einfach Sklaverei.“

Bei der konkreten Frage, ob Arbeitsplätze durch den Mindestlohn gefährdet werden, stimmen viele der Befragten zu. Eine Person weist jedoch darauf hin, dass Unternehmen auch etwas dafür tun müssen, um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben:

„Langfristig glaube ich nicht, wie gesagt, weil die Firmen gehen dann auch irgendwann von diesen monetären Werten weg. Sie müssen ja, um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen sie kreativer werden. Dann ist die Wertschätzung der Mitarbeiter wichtiger.“

Eine Person antwortet auf diese Aussage: „Ja, also die Guten werden dann Arbeitsplätze schaffen können. Aber sie müssen umdenken.“ Ein weiterer Befragter äußert wiederum:

„Ein Aktienunternehmen, die gucken nur auf den Aktienwert, wie der steht, und dann ist es egal, dann ist der Mitarbeiter im Unternehmen nur noch eine Nummer.“

Einige der Befragten äußern die durch Medien und andere Einflüsse geprägte Befürchtung, dass der Mindestlohn Arbeitsplätze bedroht. Andere sind zumindest der Meinung, dass viele Unternehmen auf Einschnitte durch den Mindestlohn reagieren müssen. Einige der Befragten teilen die Einstellung, dass die Mehrzahl der Arbeitgeber nicht an der gerechten Entlohnung ihrer Arbeitnehmer interessiert sind, sondern ausschließlich am Profit.

Mindestlohn als Fortschritt

In der Gruppe wird außerdem häufig geäußert, dass der Mindestlohn einen ersten Schritt in die richtige Richtung darstellt. Eine Person wählt als Assoziationsbild ein Riesenrad. Es wird mit der Hoffnung verknüpft, dass es eine Weiterentwicklung gibt und der Mindestlohn in Zukunft erhöht 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.“

Eine andere Befragte bezeichnet den Mindestlohn als einen Schritt gegen „moderne Sklaverei“, der sich vor allem für Menschen in einer eher schlechten Arbeitsmarktsituation auszahlt:

„Das ist ein Gitter, und da habe ich spontan an moderne Sklaverei gedacht. [...] Ich denke, davor waren viele, also die Menschen, die in einer Lage sind, sich keinen Job aussuchen zu können, die in einer schlimmen Lage sind, haben jeden Job genommen früher. Und das ist jetzt vorbei. Einfach mit diesem Mindestlohn können diese sozialen Situationen ausgenutzt werden. Und das ist ein Fortschritt.“

Ähnlich äußert sich eine Befragte, die Erfahrung damit hat, eine niedrig bezahlte Tätigkeit angeboten zu bekommen, für die eine unbezahlte Probearbeitszeit verlangt wurde. Das empfand sie als „Ausbeutung“:

„Als ich jetzt gesagt habe, okay, ich kann einen Tag in der Woche irgendwas machen, bin ich auf diesen Minijob gestoßen. Da war ich gleich ganz erschrocken, dass man da 8,00 Euro für so eine Tätigkeit nimmt und die ja auch wirklich anstrengend ist, ja. Im Endeffekt wollte man da auch, dass man erst mal sechs Stunden umsonst arbeitet, ja. Ich habe mir dann eigentlich ausgerechnet, dass jede Frau, die da anfängt, sechs Stunden für die Firma umsonst arbeitet. Von daher bin ich auch irgendwie froh, dass dann jetzt der Mindestlohn kam.“

Es werden mehrere Arbeitnehmergruppen angesprochen, die vom Mindestlohn profitieren. Eine Befragte hat die Erfahrung gemacht, „Minijobs werden da in diesem Umfeld bezahlt. [...] Diese ganzen Minijobs für Frauen im Verkauf oder so“. Außerdem profitieren vor allem Arbeitnehmer in typischen Niedriglohnbranchen, ausländische Arbeitnehmer und solche mit Helfertätigkeiten:

„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. Natürlich denke ich schon, dass es da einfach jetzt eine Untergrenze gibt, eine feste Grenze gibt, die vorher sehr durchlässig war, denke ich, gerade im Bereich Pflege.“

Eine andere Vermutung ist, dass vor allem diejenigen profitieren, die vor der Einführung des Mindestlohns knapp unter 8,50 Euro bezahlt wurden. Es wird unterstellt, dass Unternehmen, die weit weniger bezahlt haben, auch jetzt den Mindestlohn nicht zahlen werden:

„Aber ich könnte mir vorstellen, wenn jemand profitiert, dann sind es die Personen, die Leute, die Branchen, wo zum Beispiel so Löhne dann bezahlt worden sind mit 6, 7 Euro, die jetzt ein bisschen darunter waren. [...] Schwieriger wird es vielleicht bei welchen, wenn es das gibt, ja, ich weiß ja nicht, ob das stimmt, dass er sagt, ich will tatsächlich nur 3, 4 Euro zahlen, also richtig ausbeuterisch. Die werden es auch nicht machen, weil der sagt, ich verdopple ja in dem Lohn.“

Begriffe wie „Ausbeutung“ und „Sklaverei“ deuten darauf hin, dass Löhne unter dem Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten ungerecht sind. Der Mindestlohn wird für die Entlohnung in bestimmten Branchen als Fortschritt wahrgenommen.

Mindestlohn bedeutet Wertschätzung

Wie bereits erwähnt, wird von einigen Befragten an den Mindestlohn die Hoffnung geknüpft, dass er sich positiv auf die Art und Weise der Unternehmensführung und Wertschätzung der Mitarbeiter auswirkt, da die Unternehmen nicht mehr so viel beim Lohn einsparen können:

„Also was auch die Hoffnung ist, was mir auch eingefallen ist, dass die Qualität der Arbeit einfach zunimmt, weil die Firmen müssen sich jetzt dadurch unterscheiden, dass sie eine bessere Dienstleistung erbringen, weil sie nicht mehr an diesem Mindestlohn feilen können. [...] Dadurch müssen Sie auch wertschätzender mit ihren Mitarbeitern umgehen, weil, nur wenn die Mitarbeiter zufrieden sind, werden sie auch eine gute Leistung erbringen. Und eine gute Leistung bedeutet Wettbewerb und eine gute Position.“

Eine ähnliche Meinung äußert eine Person, die sich auf die Wertschätzung der Mitarbeiter in Unternehmen bezieht, die durch den Mindestlohn gewissermaßen erzwungen wurde:

„Ich glaube, langfristig profitieren beide Seiten davon, Unternehmen und Mitarbeiter auch, weil für ein Unternehmen dann auch ethische Werte dann irgendwann mal zählen. Wenn ethische Werte auch eine Rolle spielen im Unternehmen, dann kann man von einer Weiterentwicklung sprechen. Es sind möglicherweise, die sind nicht selber darauf gekommen, dass sie mehr als einen Mindestlohn bezahlen sollten und jetzt müssen sie es machen, so.“

Eine höhere Wertschätzung durch den höheren Lohn wird auch von einer anderen Person als positiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wahrgenommen, da dann auch mehr Leistung erwartet werden könne:

„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.“

Eine Person beschreibt, dass Mindestlohn Gleichberechtigung bedeuten kann. Außerdem hat die Untergrenze einen Einfluss auf die Selbsteinschätzung:

„Also ich denke, wenn ich jetzt so jemand wäre im Friseurhandwerk, und der hätte mir jetzt 7 Euro bezahlt und ich kriege jetzt 8,50 Euro, dann denke ich jetzt, ich bin gleichberechtigt mit allen, weil alle auf einer Ebene sind jetzt, wo ich bin. [...] Also da denke ich mal schon, dass man dann auch zufriedener ist, das betrifft vielleicht jeden anders, aber dass man nicht ganz unten ist, dass es einfach eine Grundlage gibt mit 8,50 Euro, das ist sicherlich schon eine Grenze. Da kann man nicht sagen, das ist jetzt schlechter, ich bin schlechter, weil ich weniger kriege.“

Die Person weist aber auch darauf hin, dass sich Arbeitnehmer auch mit ihren Kollegen vergleichen. „Jetzt weiß ich natürlich nicht, ob der Kollege, was weiß ich, mehr kriegt oder so, aber es ist zumindest eine Grundlage.“

Diese Aussagen decken sich mit den Überlegungen der Fair-Wage-Effort-Theorie. Wenn Arbeitnehmer ihren Lohn als gerecht wahrnehmen, sind sie dazu bereit, ihre Leistung zu erhöhen. Der Vergleich mit den Kollegen ist dabei wichtig für die Einschätzung der Lohngerechtigkeit. Der Mindestlohn kann für den einzelnen Arbeitnehmer nur dann zur Lohngerechtigkeit beitragen, wenn gleichgestellte Kollegen denselben Lohn erhalten. Den Arbeitgebern fehlt durch die Lohnuntergrenze außerdem das Druckmittel, Arbeitnehmern weniger zu zahlen, wenn die Leistung nicht stimmt. Dadurch müssen neue Leistungsanreize genutzt werden, wie zum Beispiel eine erhöhte Wertschätzung der Arbeitnehmer.

Zusammenfassung: München, erwerbslos

Für die Gruppe München, erwerbslos lässt sich zusammenfassen, dass die Befragten zunächst nicht der Meinung sind, dass Unternehmen an der gerechten Entlohnung ihrer Mitarbeiter interessiert sind. Auf den Mindestlohn reagieren sie eventuell mit Entlassungen. Der Mindestlohn kann jedoch als „Zwangsmaßnahme“ die Ausbeutung von Arbeitnehmern durch Dumpinglöhne verhindern und somit auch für mehr Lohngerechtigkeit sorgen. Einige versprechen sich einen Wertewandel in profitorientierten Unternehmen, die nun gezwungen sind, Mitarbeiter durch Wertschätzung zu mehr Leistung zu motivieren. Trotzdem wird der Mindestlohn als politisches Instrument kritisch betrachtet. Wie schon im vorherigen Kapitel festgestellt wurde, sind sie der Meinung, dass ein Durchschnittslohn für ein Leben in einer Großstadt wie München nicht ausreicht. Logischerweise wird auch der Mindestlohn, wenn überhaupt, als absolutes Existenzminimum wahrgenommen. Das spiegelt die Ergebnisse der Studie der Hans-Böckler-Stiftung wieder, wonach der Mindestlohn in vielen deutschen Großstädten auch bei Vollzeitbeschäftigung (37,7 Stunden pro Woche) nicht zum Leben ausreicht (Herzog-Stein et al. 2018).

Politischen Entscheidungsträgern wird unterstellt, dass sie sich mit der Lebenssituation „normaler“ erwerbstätiger Menschen nicht auseinandersetzen. Im ersten Teil der Analyse wurde festgestellt, dass die Befragten dieser Gruppe ihre Probleme am Arbeitsmarkt an unterschiedliche Beschäftigungshemmnisse knüpfen sowie die Praxis befristeter Beschäftigung und Arbeitnehmerüberlassung kritisieren. Diese Probleme können durch einen Mindestlohn nicht gelöst werden, weshalb die Befragten keine persönlichen positiven Wahrnehmungen damit verbinden. Für die Gruppe München, erwerbstätig kann die Frage, ob der Mindestlohn ein gerechter Lohn ist, demnach wie folgt beantwortet werden: Das Konzept einer Lohnuntergrenze wird als Maßnahme zur Schaffung von mehr Lohngerechtigkeit für Geringverdiener wahrgenommen, da im Gegensatz zu den niedrigen Löhnen vorher eine positive Veränderung staatgefunden hat. Die derzeitige Höhe des Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde hingegen verletzt das Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit, da der Lohn in einer Stadt wie München zum Leben nicht ausreicht.

5.2.2 Berlin, erwerbslos

Allgemeine Bewertungen des Mindestlohns

In der Gruppe Berlin, erwerbslos werden als erste Assoziationen „Für den Mindestlohn habe ich noch nie arbeiten müssen“ und „Auf jeden Fall ist es super, dass so etwas eingeführt wurde. Das schützt die Schwachen einfach“ genannt. Eine Person äußert jedoch gleich die Wahrnehmung, dass der Mindestlohn umgangen wird, indem eine Vollzeitstelle zu zwei Minijobs umgewandelt wird:

„Viele Jobs werden einfach auf 450-Euro-Basis gemacht, dann zweigeteilt, dann einfach auf 450-Euro-Basis. Dann braucht man die 8,50 Euro auch nicht mehr zu zahlen. Zahlen ja, aber dann arbeiten sie weniger, aber trotzdem.“

Einer der Befragten findet es ungerecht, dass manche Berufsgruppen über dem Mindestlohn bezahlt werden:

„Ich finde es auch krass, dass ein Student auch mehr verdient. Es ist ja so, dass ein Student 10 Euro pro Stunde kriegt. [...] Wenn man auf dem Bau arbeitet, ist es harte Arbeit. Für die kriegt man nur 8,50 Euro pro Stunde. Ein Student hat einen Halbtagsjob, oder zehn Stunden pro Woche.“

Selbstverständlich ist die Aussage nicht korrekt, dass Studierende in jedem Nebenjob 10€ pro Stunde verdienen. Trotzdem scheint es für den Befragten nicht leistungsgerecht zu sein, wenn Studierende mehr verdienen, als Menschen, die körperliche Arbeit verrichten. Bei der Bildassoziation wählt eine der Befragten „Ein Glas Wasser und ein Laib Brot, der angebrochen ist“ aus folgenden Gründen:

„Ich habe das gewählt, damit halt nicht so viel Ausbeutung stattfindet. [...] So müssen halt auch Leute, bis bisher schlecht bezahlt werden konnten, dürfen ein bisschen mehr verdienen. Und müssen halt nicht nur bei Wasser und Brot eine achtköpfige Familie ernähren.“

Langzeitarbeitslose würden aufgrund der Ausnahmeregelung, die für sie gilt, vom Mindestlohn nicht profitieren:

„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.“

Im ersten Eindruck wird in der Gruppe Berlin, erwerbslos wahrgenommen, dass der Mindestlohn einen positiven Effekt auf die Löhne bestimmter Berufsgruppen hat. Als negative Aspekte werden unterschiedliche Strategien genannt, wie Arbeitgeber versuchen, den Mindestlohn zu umgehen.

Mindestlohn führt zu Arbeitszeitverkürzung und erhöhter Arbeitsbelastung

Bei der Frage, was die Befragten über das Mindestlohngesetz wissen, äußert sich eine Person darüber, dass sich für viele Arbeitnehmer die Arbeitszeiten verkürzt haben, die Monatslöhne aber gleichgeblieben sind:

„Dass man mindestens 8,50 Euro verdient. Und wenn man auf weniger Geld hat, darf man nicht mehr so viele Stunden arbeiten, die ganze Woche durchgehend. Sondern knapp drei Tage. 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.“

Auch im Gespräch darüber, wie sich der Mindestlohn auf die Arbeitgeber auswirkt, wird Arbeitszeitverkürzung und erhöhte Arbeitsbelastung erwähnt:

„Ich denke, es ist in erster Linie ein Einschnitt. Aber in zweiter Linie nicht mehr, weil die Firmen werden schon gucken, wie sie es ausgleichen. Letzten Endes wird es ja ausgeglichen über die Arbeitnehmer. [...] Dann müssen sie mehr arbeiten. Schneller.“

Für den Bekannten eines Befragten hat sich die Verkürzung der Arbeitszeit positiv ausgewirkt, da er nun mehr Freizeit hat:

„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.“

Der Befragte fügt hinzu: „Ich fand das gut, und er hat sich wirklich gefreut, weil auch viele Freunde und Familie auf der Strecke geblieben sind.“ Eine andere Person berichtet ähnliches von ihren Eltern, die auch in der Sicherheitsbranche arbeiten:

„Meine Eltern arbeiten auch im Sicherheitsdienst. Meine Mutter kriegt 8,60 Euro, zehn Cent mehr als der Mindestlohn. Die bleibt trotzdem weiter bei den Stunden, nur die Auftraggeber müssen mehr Geld bezahlen beziehungsweise muss eben gespart werden bei Autos oder etwas anderem.“

Insgesamt scheint in der Gruppe ein Konsens zu bestehen, dass der Mindestlohn bei vielen Jobs zu einer Verkürzung der Arbeitszeit geführt hat. Dadurch hat sich der Monatslohn für viele nicht verändert. Dies kann als ungerecht wahrgenommen werden, wenn sich die Arbeitsbelastung erhöht hat oder jetzt unbezahlte Überstunden geleistet werden müssen. Gerechtfertigt wird die Verkürzung der Arbeitszeit bei gleichem Lohn von denjenigen, die davon profitieren, mehr Freizeit zu haben.

Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze

Auch in dieser Gruppe wird darüber diskutiert, ob der Mindestlohn Arbeitsplätze gefährdet. Eine Person ist der Meinung, dass vor allem kleinere Betriebe Schwierigkeiten haben könnten:

„Bei kleineren Firmen, manchmal schaffen sie es eben nicht, dann haben sie eben fünf Leute und müssen einen entlassen, weil die anderen vier Leute jetzt mehr kriegen.“

Daraufhin entgegnet eine andere Person, dass dies nicht zu vermeiden ist:

„Da muss ich aber zu der Firma sagen, dann soll die Liquidität anmelden. Dass sie pleite ist. Wenn sie es nicht schaffen, den einen noch zu bezahlen wegen einem Euro, den sie mehr zahlen müssen.“

Eine Befragte hat persönlich die Erfahrung gemacht, dass sie in einen Betrieb aufgrund des Mindestlohns nicht mehr zurückkehren kann. Sie erklärt, „Das war für mich erschreckend, weil es eigentlich immer hieß, ich hatte dort wirklich einen Platz.“ Sie ist außerdem der Meinung, dass eigentlich mehr Arbeitskräfte gebraucht werden, der Arbeitgeber sich das aber nicht mehr leisten könne. Dadurch ist die Arbeitsbelastung der übrigen Mitarbeiter gestiegen:

„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. Das wurde auf Eis gelegt, weil ich halt alle Jobs nicht geschafft habe, das waren dann ja drei. Neben dem Studium. Und 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. Das ist meine eigene Erfahrung, die ich vor zwei Monaten erst gemacht habe.“

Auf Nachfrage durch die Moderatorin bestätigt die Befragte, dass diese Entscheidung direkt mit der Einführung des Mindestlohns zusammenhängt. Im Gespräch mit ehemaligen Kollegen erfuhr sie:

„Die haben berichtet, dass die jetzt mehr arbeiten. Da gab es auch eine Art Mitarbeiterversammlung, wo darüber gesprochen worden ist. Da wurde jeder darüber informiert. Und dass die Aufteilung und Strukturierung anders sein muss.“

Auch ein anderer Befragter hat die Erfahrung gemacht, dass Arbeitgeber versuchen, Stellen einzusparen. Das hat direkte Auswirkungen auf die Belastung der übrigen Arbeitskräfte:

„Die werden sich überlegen, ob sie dann doch die anderen Arbeitnehmer mehr arbeiten lassen oder doch eine neuen einstellen. Bei uns in der Mühle standen zwei Plätze zur Auswahl. Helfer für 8,50 Euro. Dann haben sie gesagt, dann muss eben erst mal ein anderer mehr arbeiten und haben nur eine Stelle vergeben. Und das wirklich mit 50-Kilo-Säcken tragen, auf Paletten stapeln. Das habe ich drei Tage mitgemacht, danach ging es nicht mehr.“

Es wird deutlich, dass der Mindestlohn nicht als gerecht wahrgenommen werden kann, wenn Personen dadurch ihre Arbeit verlieren oder Stellen nicht neu besetzt werden und dadurch die Arbeitsbelastung für die übrigen Mitarbeiter zu hoch wird.

Mindestlohn als Fortschritt

Von einer Person wird wahrgenommen, dass der Mindestlohn von den Unternehmen zwar eingehalten werden muss, eine gerechte Entlohnung jedoch nicht zentrales Interesse der Arbeitgeber ist:

„Es gibt natürlich Firmen, die sagen, wir zahlen den Mindestlohn. Wollen dann ihr soziales Image damit aufbessern. Aber es sind halt wenige, die sich dafür wirklich einsetzen, dass die Arbeitnehmer gerecht entlohnt werden.“

Als positive Auswirkung des Mindestlohns wird geäußert: „Man verdient einfach mehr. Und kann sich mehr leisten.“ Der Mindestlohn kann auch zu mehr Lohngerechtigkeit beitragen:

„Ich glaube, das ist eher eine Art der Gerechtigkeit, die man erfährt. Auch wenn es mich nicht betrifft. Von der Branche her finde ich es schon richtig. Ich habe das Gefühl, dass es mich zufriedener macht, dass es nicht andere gibt, die für weniger Geld arbeiten. Es ist ja auch Arbeit.“

Eine andere Person sieht als positive Auswirkung des Mindestlohns: „Sozialer Abstieg wird damit verhindert.“ Vom Mindestlohn profitieren würden „schlechter sozial Gestellte“, „Gering Verdienende“, „Hilfsarbeiter. Bestimmte Branchen, Friseure“, „Putzkräfte. Reinigungskräfte“, „Gastro-Arbeiter“ und „Sicherheitskräfte.“ Außerdem profitieren diejenigen, die ihr Gehalt zusätzlich aufstocken mussten: „Es gibt auch viele, die haben gearbeitet und trotzdem noch Hartz IV beantragt. Das soll ja damit vermieden werden.“ Daraus lässt sich ableiten, dass die Befragten eine Steigerung bei der Lohngerechtigkeit der betroffenen Personen wahrnehmen. Es wird auch das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit angesprochen: „Gleiche Arbeit für gleichen Lohn.“ Eine andere Person äußert: „Diese Gerechtigkeit, ich habe einen starken Gerechtigkeitssinn, macht mich auch zufriedener.“ Der Mindestlohn kann also zu einem allgemeinen Gerechtigkeitsgefühl beitragen, da man sich nun sicher sein kann, dass jeder wenigstens den Mindestlohn erhält:

„Gerade wenn ich weiß, dass der Friseur etwas mehr Geld kriegt, wenn er eine gute Arbeit macht. Das ist für mich auch besser, dann habe ich auch ein besseres Gewissen.“

Trotzdem wird entgegnet: „100 Prozent gerecht ist es halt nicht. Der Mindestlohn. Man könnte in gewissen Branchen noch weitaus mehr zahlen.“ Es geht jedoch nicht nur um den Lohn an sich, sondern auch um die Abstände zwischen den Löhnen:

„Letztendlich ist es ja ein bisschen gerechter, wenn die Unterschiede nicht mehr so groß sind bei den Löhnen. Es ist auf jeden Fall eine sinnvolle Sache und ein Schritt in die richtige Richtung.“

Wie bereits im letzten Kapitel erwähnt wurde, empfindet einer der Befragten den Mindestlohn für sich persönlich sogar als zu hoch. Für ihn wäre also Bedarfsgerechtigkeit schon bei einem niedrigeren Stundenlohn hergestellt und seine Priorität ist, überhaupt eine Arbeit zu finden.

„8,50 Euro ist für meinen Teil, für mich eigentlich zu viel. Weil ich denke, ich lebe zu Hause, ich habe mein eigenes Zimmer, das ist fast sogar schon eine Wohnung. Ich bräuhete nicht so viel Geld. Ich würde auch für weniger anfangen. Aber naja, 8,50 ist ja Gesetz.“

Auch in dieser Gruppe sind die Befragten der Meinung, dass der Mindestlohn die Situation für diejenigen verbessert, die vorher weniger Lohn erhalten haben. Sie empfinden es als Gerechtigkeit, dass man sich jetzt sicher sein kann, dass jeder wenigstens nach dem Mindestlohn bezahlt wird. Nur eine Person ist der Meinung, dass der Mindestlohn zu hoch ist.

Zusammenfassung: Berlin, erwerbslos

In der Gruppe Berlin, erwerbslos wird eine positive Auswirkung des Mindestlohns auf die Entlohnung von Arbeitnehmern in bestimmten Berufsgruppen wahrgenommen. Aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen könnte es jedoch dazu kommen, dass sich der am Ende des Monats ausgezahlte Lohn nicht verändert und die Betroffenen zwar mehr Freizeit haben, aber im schlimmsten Fall mehr unbezahlte Überstunden leisten müssen. Die Befragten äußern ebenfalls das Bedenken, dass Unternehmen auf die Einführung des Mindestlohns mit Entlassungen reagieren. Im ersten Teil der Analyse wurde festgestellt, dass in der Gruppe Berlin, erwerbslos vor allem die Sorge darüber besteht, dass es in der Region zu wenige Arbeitsplätze gibt. Aus diesem Grund wird der Mindestlohn nicht von allen begrüßt. Trotzdem wird es in der Gruppe positiv wahrgenommen, dass man sich jetzt sicher sein kann, dass niemand unter 8,50 Euro bezahlt wird. Ob der Mindestlohn ein gerechter Lohn ist, kann für die Gruppe Berlin, erwerbstätig folgendermaßen beantwortet werden: Insgesamt überwiegt bei den Befragten die Wahrnehmung, dass der Mindestlohn zu mehr Lohngerechtigkeit führt. Auch wenn niemand von ihnen aus eigener Erfahrung von einer Lohnsteigerung durch den Mindestlohn berichten kann, wird es als gerecht wahrgenommen, wenn Löhne nach unten begrenzt sind.

5.2.3 Leipzig, erwerbslos

Allgemeine Bewertungen des Mindestlohns

In der Gruppe Leipzig, erwerbslos überwiegen negative Assoziationen mit dem Wort „Mindestlohn“. Die einzigen positiven Assoziationen sind „es wurde Zeit“ und „für

verschiedene Branchen notwendig.“ Der Mindestlohn sei eine „Beruhigungspille“ und „unabhängig von seiner Höhe, arbeitsplatzbedrohend.“ Andere Assoziationen sind „er wird auch zum Teil nicht reell umgesetzt“, und „er wird umgangen, dass die Leute dann, was ich so höre, weniger arbeiten oder mehr arbeiten.“ Auch bei der Assoziation mit Bildern wird der Mindestlohn eher mit negativen Eindrücken in Verbindung gebracht. Einer der Befragten wählt das Bild „trocken Brot, das kommt mir vor wie Knast.“ Einige positive Äußerungen beziehen sich darauf, dass die Lohnsteigerung für manche, die vor der Einführung des Mindestlohns sehr wenig verdient haben, bemerkbar ist:

„Wenn da beide jetzt unter fünf Euro gearbeitet haben, 3,50 Euro, das kenne ich alles im Bekanntenkreis, und die kriegen jetzt 8,50 Euro, also für die ist es ein echtes Plus.“

Es wird auch erwähnt, dass der Mindestlohn mehr Wertschätzung bedeuten kann, „wenn man Wertschätzung für Arbeit über das Geld definiert.“:

„Ein Arbeiter wird auch mehr wertgeschätzt, allein allgemein, ich rede jetzt nicht davon, ob du davon leben kannst, sondern es wird mehr wertgeschätzt.“

Eine Person weiß von einer Bekannten, dass seit der Einführung des Mindestlohns bei Jobs in der Gastronomie Zuschläge gestrichen wurden, die vorher die Möglichkeit boten, den Lohn aufzubessern:

„In der Gastronomie oder in solchen Kiosken, die haben bis jetzt Zuschläge gehabt, also 6 bis 10 Euro und die sind natürlich jetzt weg, die Zuschläge. Der Grund ist Mindestlohn, das gibt es nicht mehr, keinen Wochenendzuschlag, gar nichts mehr. Und dann hat letztens jemand erzählt, also sie muss jetzt ihre Getränke in der Gastronomie, ich rede jetzt nicht von Wein oder Bier, sondern auch ein Wasser muss sie jetzt bezahlen, wenn sie das dort trinkt. Was sie früher praktisch, Kaffee oder Wasser, umsonst getrunken hat, muss sie jetzt bezahlen, aufgrund des Mindestlohns. Das gibt es nicht mehr umsonst und ich kenne jemanden, die arbeiten in so einem Zeitungskiosk, die haben jeden Tag offen von früh um sechs bis abends um zehn und dann gibt es eben überhaupt keine Zuschläge mehr, das ist vorbei wegen des Mindestlohns.“

Neben den wenigen positiven Einschätzungen des Mindestlohns überwiegen in dieser Gruppe die negativen Bewertungen. Der Mindestlohn wird als ein politisches Prestigeobjekt gesehen, er sei zu gering und gefährde Arbeitsplätze. Außerdem habe er aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen zu einer erhöhten Arbeitsbelastung geführt. Diese Aspekte werden im folgenden Abschnitt näher analysiert.

Mindestlohn als wirkungsloses Prestigeobjekt

Eine Person ist der Meinung, der Mindestlohn sei „eigentlich nur ein Prestige-Objekt für die SPD“ und „eine Sache für die Plakatwand.“ Bei der Bildassoziation entscheidet sich eine Person für das Bild einer Waschmaschine:

„Ich habe bewusst Waschmaschine gewählt, weil für mich ist Mindestlohn eine soziale Waschmaschine, die versucht gleich mal rein und komplett wegzuwaschen, die anders nicht zu lösen sind, systembedingt.“

An einer anderen Stelle äußert ein Befragter, dass er keine positiven Auswirkungen des Mindestlohns erkennen kann und „das, was ohnehin schon negativ da ist im Arbeitsmarkt, wird verschärft.“ Er ist der Meinung, dass „die eigentlichen Probleme, die man lösen sollte“ durch den Mindestlohn nicht gelöst werden:

„Zum Beispiel ein entsprechendes soziales Niveau für Geringverdiener zu erzeugen bzw. die Aufstockung für Geringverdiener, die Sozialleistungen entsprechend anzupassen. Das kann er nicht leisten, siehe Selbstständige, das bringt es nicht.“

Auch an einer anderen Stelle wird angesprochen, dass der Mindestlohn nicht das eigentliche Problem löst und wirkungslos ist:

„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.“

Hier wird deutlich, dass auch die Befragten dieser Gruppe das Gefühl haben, dass das Herstellen von Lohngerechtigkeit nicht im Interesse der Politik ist. Der Mindestlohn könne die wirklich wichtigen Probleme für Geringverdiener nicht lösen.

Mindestlohn ist zu gering

Es werden mehrere Assoziationen genannt, die zeigen, dass der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten nicht bedeutet, dass man sich nun mehr leisten kann, wie zum Beispiel ein Essen in einem Restaurant oder einen Urlaub:

„Ich habe hier an ein schönes, wenn man abends wo hingehen könnte, gemeinsam essen und das hier kann natürlich sich mit einem Mindestlohn keiner leisten oder höchstens einmal im Jahr vielleicht zur Not.“

„Ich habe mir hier eine schöne Landschaft rausgesucht, ich liebe die Berge, aber mit einem Mindestlohn kommt man da nicht hin.“

Außerdem wird ein angebissener Apfel gewählt, der dafür steht, dass vielleicht jemand vom Mindestlohn profitiert, aber dafür jemand anderem etwas weggenommen wird:

„Ich habe den angebissenen Apfel von zwei Seiten. Also saurer Apfel und er ist angebissen von zwei Seiten, ist ganz wichtig, finde ich. Die andere Stelle sozusagen hat mir zwar was gegeben, aber trotzdem, so also der Apfel ist nicht nur für mich, ich muss ihn teilen. Irgendjemandem tut es weh.“

In eine ähnliche Richtung geht die Assoziation eines Befragten, der eine Bedrohung des deutschen Arbeitsmarktes durch Geflüchtete sieht. Seiner Meinung nach würden diese niedrigere Lohnansprüche haben und damit die Löhne für alle nach unten drücken:

„Also ich habe den schönen Adria-Strand mit einem Flüchtlingsboot, wo Europa gerade überschwemmt ist, Leute, die durchaus auch Qualifikationen haben, die aber vom Anspruch her sehr niedrig sind, von der Herkunft und die es dem Unternehmen einfach leicht machen, Arbeitsplätze so niedriglohnmäßig anzusetzen, weil sie sagen, wir haben ja jemanden, der dafür arbeitet. Mit gehobeneren Ansprüchen wird es schwer, die entsprechenden Löhne auch zu kriegen.“

Es wird bei Gespräch über Hoffnungen und Befürchtungen darauf hingewiesen, dass der Mindestlohn auch unabhängig von der Flüchtlingsproblematik nicht zu höheren Löhnen führen wird:

„Das Einkommensniveau sinkt dadurch, weil die Leute halt darauf angewiesen sind, um überhaupt einen realen Job zu Konditionen zu bekommen, wenn sie sich auf dieses Niedriglohniveau herablassen.“

Eine Person ist der Meinung, dass der Mindestlohn dazu führen kann, dass man sich „eingepfercht“ fühlt, weshalb das Bild eines Stacheldrahtes ausgewählt wurde. Der Mindestlohn scheint nicht dazu beizutragen, dass die Befragten das Gefühl haben, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen könnte sich seit seiner Einführung wieder lohnen. Gerade aufgrund von Einkommensgrenzen, durch die geregelt wird, wie viel dazuverdient werden darf, wird der Mindestlohn nicht sehr positiv eingeschätzt:

„Das Leben wird teurer und auch der Mindestlohn ist zum Leben zu wenig, zum Sterben zu viel sage ich mal, wenn man keine vernünftige Arbeit hat oder wenn man jetzt zum Beispiel, keine Ahnung, jetzt nebenbei was machen möchte, zum Beispiel Minijob oder was weiß ich. Man muss ja immer aufpassen, dass man einen bestimmten Betrag nicht überschreitet. So und wenn ich 8,50 Euro Stundenlohn habe, wie lange kann ich denn dann gehen, dann komme ich auch nicht so viel raus und das lohnt sich eigentlich nicht. Deswegen fühle ich mich irgendwo eingepfercht.“

Auch bei der Frage, wie sich der Mindestlohn auf den Lebensstandard der Menschen auswirkt, gibt es in der Gruppe keine positiven Aussichten. Eine Befragte sagt, „ich habe nur gehört, dass was sie dann am Ende netto mehr haben, dass das ganz unbedeutend ist.“ Andere Befragte stimmen dieser Aussage zu: „Eigentlich am Ende, ist es ein Klacks, was mehr ist netto“, „Vielleicht 100 Euro“, „also mehr garantiert nicht.“ Diejenigen, die vor dem Mindestlohn aufstocken mussten, „die verdienen das jetzt, was sie vom Staat gekriegt haben, das kriegen sie jetzt, also haben sie nicht mehr.“

Ein weiterer Kritikpunkt ist die Höhe des Mindestlohns im Vergleich zu schon bestehenden Branchenmindestlöhnen. Dabei geht es auch um eine Entlohnung, die der Qualifikation gerecht wird:

„Weil wir müssen ja selbst den Mindestlohn 8,50 Euro immer zu Durchschnittswerten in anderen Branchen setzen bzw. Mindestlöhne, die tarifmäßig gezahlt werden. Kommen Sie mal mit einem Mindestlohn, ich weiß nicht welchen Mindestlohn man bei Mercedes Benz verdienen muss, wer da 8,50 Euro verdient die Stunde. Und man darf auch nicht vergessen, das betrifft Leute wie ihn, da steckt ja eine riesige Qualifikation dahinter. Da sind ja 8,50 Euro die Stunde lächerlich. Die Buchhalterin muss mal eben schön 12,50 oder 15 Euro oder 20 Euro, 25 Euro die Stunde bezahlen. In der Autowerkstatt muss er 45 Euro als Stundensatz hinlegen, damit da etwas losgeht. Also 8,50 Euro ist eigentlich eine Verhöhnung.“

Eine Person antwortet darauf, dass der Mindestlohn bei Mercedes 12,50 Euro sei. Daraufhin ergänzen andere Befragte: „Das ist für Geringverdiener, die jetzt keine Qualifizierung haben“ und für „Geringverdiener, Ungelernte, Schwervermittelbare.“ Diese Aussagen verdeutlichen, dass 8,50 Euro nicht als ein gerechter Lohn wahrgenommen wird, da die Befragten ihn als zu gering empfinden.

Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze

Auch in dieser Gruppe wird viel darüber geredet, dass der Mindestlohn Arbeitsplätze bedroht, was wiederum einen Einfluss auf das Gerechtigkeitsurteil der Befragten hat. Für einen Befragten ist die Situation ganz klar:

„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.“

Eine Befragte hat beobachtet, dass in Friseurgeschäften weniger Mitarbeiter beschäftigt werden:

„Es sind weniger Friseurinnen im Geschäft, aber die kriegen alle ihren Mindestlohn. Die müssen dafür aber auch mehr arbeiten. Die müssen zwei Schichten abdecken, ich weiß nicht, wie lange der jeweilige Friseur arbeitet, kann ich Ihnen jetzt nicht sagen.“

Eine Befragte, die bereits Rentnerin ist, hat ihre Nebentätigkeit in einem Callcenter aufgrund des Mindestlohns verloren:

„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.“

Sie arbeitete in einer Firma, in der durch den Mindestlohn sehr viele Arbeitsplätze, mehrheitlich Minijobs, verloren gegangen sind. Sie erwähnte in der Vorstellungsrunde, die Alternative wäre

gewesen, sie hätte „jeden Tag hingehen“ müssen. Daraus kann man schließen, dass die übriggebliebenen Arbeitsplätze in Vollzeitarbeitsplätze umgewandelt wurden. Ihre Wahrnehmung ist, dass die übriggebliebenen 20 Mitarbeiter nun die Arbeit von 60 Mitarbeitern machen müssen:

„Wir waren 60 Mann, da haben wir für eine Firma, also das war kein Call-Center in dem Sinne, sondern es war für eine Werbemittelfirma. 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.“

Ein Befragter betrachtet den Mindestlohn aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive und ist der Meinung, dass Arbeitsplatzverluste unumgänglich sind. Seiner Meinung nach ist der drohende Jobverlust ein Druckmittel des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitern:

„Wenn der Arbeitgeber durch tarifliche Vereinbarungen oder einen Mindestlohn gezwungen wird, die Lohnkosten anders zu strukturieren, wird entlassen. Er wird abbauen müssen und wird sagen, pass mal auf, wenn du nicht auch unter den Entlassenen sein möchtest, dann denke ich, könntest du dir ein bisschen mehr Mühe geben. Du könntest ein bisschen mehr arbeiten.“

Später erklärt der Befragte, wie die Arbeitgeber in „Leistungsgesprächen“ Druck auf Mitarbeiter ausüben, mehr Leistung zu bringen:

„Sie wissen um die Mindestlohnsituation. Wir müssen kalkulieren, unsere Kunden zahlen aber nicht mehr. Wir stehen unter Druck. [...] Sie sind mit uns einer Meinung, dass Sie hier im Unternehmen doch noch etwas mehr leisten können. Sie haben doch das Potenzial, ich sehe Ihnen das förmlich an, wenn Sie mich anschauen, dass ich von Ihnen noch mehr erwarten kann. Da gibt es doch genug Möglichkeiten.“

Diese Gespräche würden jedoch sehr vertraulich geführt werden, sodass man nur im privaten Umfeld, zum Beispiel auf einer „Grillparty“ unter „Freunden, unter Bekannten“ und mit vorgehaltener Hand davon hört. Unter Kollegen wird so etwas nicht besprochen. Würde man dies tun, sei das „ein Grund, ohne Abmahnung gekündigt zu werden.“ Die betrieblichen Entlohnungsstrategien, die bei der Beurteilung der Entlohnung im Allgemeinen wichtig sind, spielen also auch bei der Beurteilung des Mindestlohns eine Frage. Die Befragten teilen die Wahrnehmung, dass viele Unternehmen durch Entlassungen und Unterdrucksetzung der Mitarbeiter auf den Mindestlohn reagieren.

Mindestlohn führt zu Arbeitszeitverkürzung und erhöhter Arbeitsbelastung

Einige der Befragten sind der Meinung, mit dem Mindestlohn eine Verkürzung der Arbeitszeit und eine erhöhte Arbeitsintensität einhergehen:

„Man hat mehr zu tun und kriegt weniger Geld eigentlich.“

„Wenn die Stunden gekürzt werden schon, weil man die gleiche Arbeit machen muss.“

„Ja, weil ich die Arbeit von denen, die sich der Arbeitgeber mit dem Mindestlohn nicht mehr leisten kann und umgangen werden, die muss ich ja mitmachen.“

„Dieselbe Arbeit, bzw. mehr Arbeit und dasselbe Geld.“

Dies hat dann auch eine Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit:

„Wenn mein Arbeitgeber den Mindestlohn einführt und merkt, aha, schaffe ich nicht mit so vielen Leuten, müssen welche gehen, kann ich nicht zufrieden sein, wenn ich deren Arbeit mitmachen muss und dann auch Stress habe und dann aus dem Unternehmen genervt rausgehe und nach Hause komme und vielleicht noch meine Familie anfare oder weiß ich nicht, nur weil ich auf Arbeit so einen Stress habe.“

Eine Person thematisiert die Häufung von Überstunden, nicht nur im Zusammenhang mit dem Mindestlohn:

„Wir wissen, dass alle wesentlich mehr arbeiten auf Mindestlohn oder nicht Mindestlohn. Es gibt keine 40-Stunden-Woche in dem Sinn. Die einen, die arbeiten 60 in der Woche, die anderen arbeiten 80, die Nächsten arbeiten Montag bis Freitag täglich 12 Stunden. Was mit den Überstunden mal wird, die fallen alle in den Papierkorb.“

Daraufhin wird erklärt, dass durch die Verkürzung der Arbeitszeit aufgrund des Mindestlohns die Betroffenen nun mehr unbezahlte Überstunden leisten müssen, wodurch sich der erhöhte Stundenlohn am Ende nicht auszahlt:

„Denn auch in den unteren Gruppen ist die Arbeit im Prinzip geblieben und es wird weniger Zeit dafür aufgewendet oder man soll weniger Zeit aufwenden, das geht gar nicht.“

Daraufhin berichtet ein/e Befragte/r von der Erfahrung eines Verwandten:

„Zum Beispiel, ich weiß von meinem, ich sage jetzt mal, Stiefsohn, der Junge arbeitet bei einer Sicherheitsfirma. Die kriegen Überstunden bezahlt, aber erst, wenn sie zehn Stunden umsonst gearbeitet haben. [...] Die müssen zehn Stunden quasi umsonst arbeiten, ehe sie die erste Überstunde bezahlt bekommen. [...] Pro Monat. [...] Das heißt also, ich könnte es so machen, ich lasse den neun Stunden arbeiten und jetzt merke ich plötzlich, wenn er morgen länger bleibt... schicke ich den nach Hause und nehme einen anderen, der bloß drei hat.“

Wichtig ist hier zu beachten, dass die Aussage spekulativ ist. Auch wenn angenommen wird, dass die Anzahl der mit dem Gehalt abgegoltenen Überstunden bei jedem Mitarbeiter ausgeschöpft wird, basiert dies nicht auf einer persönlichen Erfahrung. Trotzdem ist auch hier wieder zu erkennen, dass die Wahrnehmung der Befragten den Unterschied macht. Wenn die Meinung besteht, Arbeitgeber würden so handeln, dann ist eine Skepsis gegenüber der Wirkung des Mindestlohns gegeben.

Zusammenfassung: Leipzig, erwerbslos

In der Gruppe Leipzig, erwerbslos überwiegen die negativen Einstellungen zum Thema Mindestlohn. Die Befragten haben das Gefühl, dass der Mindestlohn nur ein Wahlkampftema der SPD war und die eigentlichen Probleme von Geringverdienern dadurch nicht gelöst werden. Insgesamt wird der Mindestlohn als zu gering eingeschätzt. Die Lohnzuwächse werden als marginal wahrgenommen und die Befragten nehmen an, dass dadurch zusätzliche Hartz IV-Leistungen wegfallen. Mit dem Mindestlohn wird das Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit verletzt, da man damit vielleicht gerade so überleben kann, aber weder Urlaub noch ein Essen in einem Restaurant möglich ist. Wie sich schon bei der Betrachtung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation gezeigt hat, wägen die Befragten dieser Gruppe ab, ob sich eine Erwerbstätigkeit lohnt. Der Mindestlohn scheint nicht dazu beigetragen haben, dass die Befragten eine Erwerbstätigkeit als lohnenswerter empfinden. Auch das ist ein Zeichen dafür, dass der Mindestlohn zu gering angesetzt ist, um wirkungsvoll zu sein. Außerdem befürchten die Befragten, dass durch den Mindestlohn Arbeitsplätze verloren gehen und Arbeitgeber ihre Mitarbeiter unter Druck setzen, mehr Leistung zu bringen. Eng verbunden ist damit auch die Befürchtung, dass sich für Arbeitnehmer die Arbeitszeiten verkürzen und es somit auch zu einer erhöhten Arbeitsbelastung kommt. Insgesamt kann für die Gruppe Leipzig, erwerbslos zusammengefasst werden, dass der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten nicht zu mehr Lohngerechtigkeit geführt hat.

5.2.4 München, erwerbstätig

Allgemeine Bewertungen des Mindestlohns

In der Gruppe München, erwerbstätig sind die ersten Assoziationen mit dem Wort „Mindestlohn“ vielschichtig, mit einer Tendenz dazu, dass er als ein Schritt in die richtige Richtung gesehen wird: Es wird geäußert, „ich finde es prinzipiell gut“, „leider notwendig“, „das hätte schon eher kommen müssen“ und „das ist auf jeden Fall ein Fortschritt im Gegensatz zur Situation vorher.“ Dazu kommt die Meinung, dass der Mindestlohn „nicht immer gerecht“ ist und „es muss garantiert werden, dass das kontrolliert wird, keine Ausflüchte möglich sind.“ Eine Befragte äußert, „ob jetzt der Mindestlohn kommt oder nicht, das ist für mich als 450-Euro-Kraft egal.“ Einer der Befragten bewertet den Mindestlohn nicht grundsätzlich schlecht, aber hat eine eigene Vorstellung davon, wie dieser festgelegt werden sollte:

„Ich finde, der Mindestlohn sollte davon abhängig sein, wie riskant der Job ist und wie sehr man sich einsetzt und was für Gefahren da entstehen oder ob man nach diesem Job

noch fähig ist, irgendetwas anderes zu machen. Das sollte je nach dem Risiko eingestuft werden.“

Eine Befragte assoziiert den Mindestlohn mit dem Bild eines Wassertropfens, der auf Wasser trifft:

„Ich habe es als Wasserquelle. In anderen Ländern ist Wasser etwas Besonderes. Wenn ich den Mindestlohn habe, ist es einfach eine Wasserquelle des Lebens. So kann ich es nur sagen.“

Mindestlohn führt zu erhöhter Arbeitsbelastung

Eine Befragte ist von Mindestlohngesetz direkt betroffen, weil sie jetzt die Arbeitszeit in ihrem Nebenjob genauer dokumentieren muss. Das empfindet sie als unnötige Belastung:

„Bei mir war das auch einfach in der Bäckerei zum Beispiel, wo ich am Wochenende und manchmal aushelfe, war das auch einfach hingeklatscht, das ist jetzt so. [...] Dass ich erstmal 1,50 mehr bekomme. Aber auch dass ich wirklich dokumentieren musste, wann fange ich an, wann höre ich auf. Das mit dem Dokumentieren war auch total stressig. Das war Zusatzstress. Ich saß da zum Teil nach Ladenschluss immer noch eine Stunde drin und habe alles aufgeschrieben. Für diese 1,50 war das auch noch eine Extrastunde Stress.“

Ähnlich geht es auch einer anderen Befragten bei ihrem Nebenjob:

„Ich merke es bei mir persönlich. Ich muss jetzt seit Januar alle meine Arbeitsstunden dokumentieren und das macht fantastisch viel Spaß, weil ich sehr frei arbeite. Ich arbeite dann, wenn was anliegt. Es können eine Woche mal 30 Stunden sein, in einer anderen zwei. Eigentlich habe ich zehn Stunden die Woche. Jetzt muss ich mir jede Woche aus den Fingern saugen, was ich wann gearbeitet habe, auch wenn es gar nicht stimmt. Ich muss es dann gegenzeichnen lassen von meiner Professorin, einfach nur, damit dieser Zettel dann da ist. Das ist ein wenig unsinnig, zumal ich über Mindestlohn bezahlt werde.“

An einer anderen Stelle im Gespräch äußert sie jedoch, dass sie die Dokumentationspflicht „für andere Bereiche sehr wichtig“ findet. Außerdem hat ihre Schwester direkt von der Einführung des Mindestlohns profitiert:

„Ich habe es gemerkt bei meiner Schwester, die wird jetzt 18. Die arbeitet nebenher beim Tengelmann an der Theke und die wird tatsächlich jetzt auch nach Mindestlohn bezahlt und bekommt zwei Euro mehr als vorher für das Gleiche. Das finde ich gut, weil sie viel arbeitet und genauso wie die anderen Aushilfen.“

Eine Person ist sogar der Meinung, dass der durch die Dokumentationspflicht gestiegene Verwaltungsaufwand Arbeitsplätze schaffen könnte:

„Ich habe jetzt mal eine Frage. Es werden doch Arbeitsplätze dadurch geschaffen? Wir hatten jetzt die Diskussion in der Eigentümerversammlung von der Hausverwaltung. Da müssen jetzt irgendwie die Hausreinigung und der Hausmeister ihre Stunden akribisch in der Woche aufschreiben. Jetzt wurde in der Hausverwaltung extra eine Person eingestellt, die diese Stundenzettel überprüft.“

Abschließend wird noch einmal erwähnt, dass die Dokumentationspflicht einen Einschnitt in den Arbeitsalltag bedeutet:

„Mit diesen Nachweiszetteln, das wollen die Meisten überhaupt nicht. Die sagen, dann arbeite ich lieber eine Stunde weniger, bevor ich mich da noch eine Stunde hinsetze, um so einen Zettel auszufüllen.“

In der Gruppe München, erwerbstätig sind zwei der Befragten vom Mindestlohngesetz betroffen und empfinden die Dokumentationspflicht als Belastung. Es entsteht der Eindruck, dass der Mehrverdienst diese Belastung nicht ausgleicht.

Mindestlohn ist sehr gering, aber ein Fortschritt

Der Mindestlohn wird von einer Person als ein „Schritt in die richtige Richtung“ gesehen, woraufhin gleich entgegnet wird, „für jemanden, der noch sehr jung ist und vielleicht noch bei den Eltern wohnt.“ Für eine Befragte ist der Mindestlohn zu gering, auch wenn er eine Grundlage darstellt:

„Es wird nicht für mehr reichen als für Brot und Wasser beim Mindestlohn. Es ist eigentlich keine Entlohnung, besser als nichts. Mir fällt dazu auch bloß Brot und Wasser ein.“

Daraufhin entgegnet eine andere Person:

„Zu Brot und Wasser, ich finde, es ist sehr wenig, aber es ist definitiv ein großer Fortschritt zu vorher. Wer arbeiten kann oder möchte, der kriegt halt irgendein Job. Aber jetzt sind es mindestens 8,50 Euro, egal was du arbeitest.“

Es gibt mehrere Befragte, die der Meinung sind, dass der Mindestlohn zwar zu niedrig ist, aber dennoch eine Verbesserung für die Betroffenen darstellt:

„Wenn Sie das mit der Situation vorher vergleichen, natürlich. Ob er insgesamt ausreicht, ist eine ganz andere Frage. Aber wenn Sie die Frage stellen, hilft der Mindestlohn, natürlich hilft er. Es ist mehr Geld.“

In der nächsten Aussage ist erkennbar, dass der Mindestlohn für Höherqualifizierte nicht als ein leistungsgerechter Lohn wahrgenommen wird. Jedoch kann er für mehr Gerechtigkeit bei gering entlohnter Beschäftigung sorgen:

„Ich finde, das ist noch mal ein anderes Problem, wenn jemand eine gute Ausbildung hat und eigentlich einen guten Job hat, auch dementsprechend bezahlt werden sollte, so dass man davon gut leben kann und auch mehr als gut leben kann. Das, finde ich, ist noch mal etwas anderes. Aber die untere Grenze, wenn jemand putzt oder Pizza ausfährt, weil er es gerade muss, ist schon mal besser, als es vorher war.“

Auch die nächste Aussage zeigt, dass Bedarfs- und Leistungsgerechtigkeit beim Mindestlohn eine Rolle spielen. Die Befragte ist der Meinung, der Lohn jeder Arbeit die Leistung reflektieren

soll. Der Mindestlohn kann dafür eine Basis schaffen, auch wenn hier wieder in Frage gestellt wird, ob ein Stundenlohn von 8,50 Euro zum Leben ausreicht:

„Ich finde den Mindestlohn sehr gut und finde, wer sich abrackert und arbeitet und gute Arbeit leistet, in dem was er tut, egal was das für ein Job ist, dann muss die auch so bezahlt werden, dass man davon leben kann. Ob man von 8,50 leben kann, ist eine andere Frage.“

Für die nächste Person ist die Rechnung einfach. Ein erhöhter Stundenlohn bedeutet am Ende mehr Geld:

„Von der logischen Seite, wenn du zehn Stunden arbeitest, hast du damals 6,50 also 66,50 bekommen und jetzt verdienst eigentlich du 8,50. [...] Wenn das eine ältere Person ist, die hat dann ein bisschen mehr Geld in der Tasche. Das ist nur ein Gedanke.“

In der Gruppe herrscht außerdem Konsens darüber, dass der Mindestlohn keine nennenswerte Auswirkung auf die gesamtwirtschaftliche Lage haben wird:

„Ich glaube, dass der Effekt vernachlässigbar ist. Ob das 6,50 oder 8,50 die Stunde sind, was macht das gesamtwirtschaftlich aus.“

„Ich würde sagen, dass ist eine vernachlässigbare Größe, die wirkt sich nicht so stark auf die Konjunktur aus.“

„Ich glaube, weder positiv noch negativ auf die gesamtwirtschaftliche Lage. Auf die Situation der einzelnen Menschen, die mehr Geld bekommen, wird es natürlich schon eine nennenswerte Auswirkung haben. Aber gesamtwirtschaftlich sehe ich das weder als heilbringend noch als – ja.“

Der Mindestlohn wird von den Befragten als ausbaufähiger Schritt in die richtige Richtung gewertet: „Es ist eventuell noch ein bisschen zu wenig. Aber es ist der richtige Schritt.“ Insgesamt werden 8,50 Euro pro Stunde als sehr wenig empfunden, jedoch für Jobs im Niedriglohnbereich angemessen.

Mindestlohn verhindert Ausbeutung und Lohndumping

Ein Befragter wählt als Assoziationsbild eine Waschmaschine, weil er vor allem Putz- und Reinigungskräfte vom Mindestlohn betroffen sieht. Ob sich ihre Situation in seinen Augen jetzt verbessert hat, lässt er offen:

„Ich habe die Waschmaschine genommen, weil einfach ganz viele Putz- und Reinigungskräfte vom Mindestlohn betroffen sind. Ich finde, es ist auch eine Branche, die sehr zur Ausbeuterei neigt, wo auch viele pseudoselbständig sind und überhaupt nicht mehr davon leben können und dann 18 Stunden arbeiten und im Endeffekt nicht rumkommen, deswegen ist mir die Waschmaschine sehr nahe gewesen.“

Es wird später die Meinung geäußert, dass der Mindestlohn für mehr Lohngerechtigkeit für ausländische Arbeitnehmer sorgt, da diese oft in schlechter bezahlten Berufen tätig sind:

„Der Mindestlohn ist schon richtig. Der hätte schon viel, viel früher passieren müssen. Ich bin zwar keine Deutsche, aber wenn ich so überlege, diese ganzen Billigjobs für Fünf Euro, wer hat sie getätigt? Kein Deutscher. Es wurden immer aus dem Ausland, ob Polen oder Rumänen oder wie auch immer, Leute reingeholt, weil die diese Arbeit machen würden, weil die einfach sagen, wir brauchen das Geld. Ich wollte nicht irgendjemandem was Böses in dem Punkt, weil ich nicht Deutsche bin. Manchmal habe ich das Gefühl gehabt, dass sich viele Deutsche einfach zu fein sind für manche Gruppen von Arbeit. Da finde ich es sehr gut, dass da einfach der Mindestlohn eingebracht worden ist, weil es auch für ungelernete Leute die Möglichkeiten gibt, auch wenn es nur ein Tellerwäscher ist, weiß er, er hat die 8,50 Euro und der Arbeitgeber muss nicht nach Billigmenschen suchen.“

Andere Befragte haben eine ähnliche Meinung. Sie unterstreichen, dass Unternehmen sich jetzt nicht mehr gegenseitig bei den Löhnen unterbieten können. Auch für sie gibt es jetzt die Sicherheit, dass alle Arbeitnehmer auf einer gleichen Basis bezahlt werden. Lediglich ein paar schwarze Schafe werden sich nicht an den Mindestlohn halten:

„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.“

„Ein fairer Arbeitgeber hat den Mindestlohn schon gezahlt. Die anderen haben sich jetzt mal ein bisschen geärgert, haben dafür klare Rahmenbedingungen geschaffen bekommen, wo sie wissen, der Konkurrent kann jetzt nicht zu Dumpingpreisen anbieten. Die, die irgendwelche Leute schwarz beschäftigen, werden das auch weiter tun. Die wollen immer irgendetwas sparen.“

Neben Arbeitnehmern aus dem Ausland profitieren nach der Meinung eines Befragten:

„Leute, die keine Festanstellung haben bzw. ungelernete sind, Aushilfen sind, Putzen, Verkäufer, diese Branchen.“

Eine Mindestlohn-Assoziation wird mit dem Bild eines Haifisches mit einem Fischschwarm gemacht. Der Befragte interpretiert den Mindestlohn als ein Instrument zur Bekräftigung der Betroffenen gegenüber denjenigen, die sie vorher ausbeuten konnten:

„Ich habe schlussendlich den Haifisch mit dem Fischschwarm gewählt. Ich habe mir dazu ausgedacht, dass man vielleicht diesen Fischschwarm als Übertragung dieses Mindestlohnes sehen kann und dass es besser ist als Fischschwarm gegenüber dem Hai aufzutreten, weil er sich dann vielleicht nur einen rauspickt als einzelne allein schwimmende Fische.“

Die Befragten teilen die Meinung, dass der Mindestlohn Ausbeutung und Lohndumping ein Ende setzt. Es wird mehr Lohngerechtigkeit für diejenigen geschaffen, die sehr schlecht bezahlten Berufen nachgehen.

Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze

Eine Befragte äußert, dass es vor der Einführung des Mindestlohns die Befürchtung besteht, dass viele Arbeitsplätze verloren gehen. Ihrer Meinung nach ist das nicht eingetreten:

„Was ich mir gedacht habe, ich glaube nicht, dass es dazu führen wird, was jetzt ein bisschen schwarz an die Wand gemalt wird, dass jetzt so viele Jobs wegfallen. Das hat man ja als Argument genommen, das ja nicht zu machen. Das ist bis jetzt nicht eingetreten und wird auch nicht im großen Umfange eintreten.“

Insgesamt ist die Gruppe sich unsicher, wie sich der Mindestlohn auf die Arbeitsplatzsicherheit ausgewirkt hat. Es wird darauf hingewiesen, dass es noch nicht genügend Informationen gibt:

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

Außerdem sei „das Schöne an der Volkswirtschaftslehre. Ich kann alles schön rechnen oder schlecht rechnen.“ Die Person ergänzt: „Traue keiner Statistik, die du nicht selber aufgestellt hast.“ Während man sich in den anderen Fokusgruppen einig darüber war, dass der Mindestlohn Arbeitsplätze gefährdet, scheint das hier nicht die geteilte Meinung zu sein.

Mindestlohn als Motivation zu arbeiten

Eine Befragte, die sich mit der Situation alleinerziehender Mütter auskennt, schildert ihre Erfahrungen, wenn sie mit Menschen in dieser Situation in Kontakt kommt:

„Ich bin auch beim Jugendamt für alleinerziehende Mütter und die ich da sehe, da arbeiten fast keine davon. Das ist auch der Punkt von dem Mindestlohn. Wozu soll ich denn da gehen, für Fünf Euro? Das sind so Aussagen, wo ich sage, sei froh, dass du überhaupt Arbeit hast. Das motiviert. Das ist auch für das Gehirn. Ich kann es für mich persönlich wirklich sagen. [...] Ich stehe einfach im Kontakt zu Menschen, die man einfach motivieren muss und sagen: ‚Du kriegst jetzt nicht nur Fünf Euro, sieh zu! ‘“

Hier wird wieder das Beschäftigungshemmnis Kinderbetreuung thematisiert. Die Befragte ist der Meinung, dass es sich mit dem höheren Stundenlohn jetzt auch für alleinerziehende Mütter lohnen kann, arbeiten zu gehen.

Auch bei der Arbeitszufriedenheit kann der Mindestlohn positive Auswirkungen haben und dazu beitragen, dass man auch unter nicht so guten Arbeitsbedingungen etwas zufriedener ist:

„Ich glaube schon, weil man da das Gefühl hat, ich mache jetzt hier eine Arbeit, die nicht jeder gerne machen möchte, wobei es auch da Leute gibt, die absolut glücklich sind mit ihrem Job. Aber wenigstens werde ich jetzt bezahlt dafür. [...] Fiese Kollegen, schlechtes Putzzeug, fettige Putztücher, die nicht gewaschen werden, das kann der Mindestlohn nicht rausreißen. Es sorgt ein bisschen mehr für Zufriedenheit, weil die Leute ein bisschen mehr Sicherheit haben.“

In der Gruppe entwickelt sich eine kleine Diskussion darüber, ob der Mindestlohn zu einer Abnahme von Minijobs geführt hat. Einer der Befragten ist der Meinung, dass der Mindestlohn aufgrund der Minijobs eingeführt wurde. Darauf wird entgegnet, „wenn ein Frisör in Ostdeutschland Drei Euro die Stunde bekommen hat, da war das kein Minijob, das war ein Vollzeitjob.“ Eine andere Person fügt hinzu, der Mindestlohn „wurde in Branchen eingeführt,

wo die Leute ausgebeutet wurden, weil das Angebot an Arbeitnehmern so groß war.“ Es wird darauf hingewiesen, dass viele Jobs so schlecht bezahlt waren, dass man hätte denken können, es sind Minijobs:

„Es gibt ja Leute, die Vollzeit Tellerwäscher sind, dann ist das kein Minijob, nur weil der schlecht bezahlt wird. Dann ist das ein Vollzeitjob und diese Leute, die vorher im Vollzeitjob Tellerwäscher oder Fließbandarbeiter oder was auch immer gewesen sind und das jetzt auch noch sind, die bekommen den Job jetzt wenigsten mindesten mit 8,50 bezahlt und nicht nur Fünf Euro. Klar, die haben am Ende nicht viel mehr als bei einem Minijob rausgeholt, aber trotzdem fällt es unter die Kategorie Vollzeitjob, normaler Job.“

Aus dieser Diskussion kann herausgelesen werden, dass das Bild der ostdeutschen Friseurin häufig mit dem Mindestlohn in Verbindung gebracht wird. Außerdem wird der Mindestlohn als ein Bekämpfungsmittel von Dumpinglöhnen gesehen, die selbst bei einer Vollzeittätigkeit nicht zu mehr Lohn geführt haben, als ein Minijob.

Zusammenfassung: München, erwerbstätig

Von den Befragten der Gruppe München, erwerbstätig wird ein zentraler Kritikpunkt am Mindestlohngesetz geäußert: Zwei vom Gesetz betroffene Befragte empfinden die Dokumentationspflicht als zusätzliche Belastung in ihrem Arbeitsalltag. Der Mindestlohn wird allgemein als gering empfunden, jedoch entwickelt sich in der Diskussion die Gruppenmeinung, dass die jetzige Situation einen Fortschritt für Geringverdiener darstellt. Vor allem Arbeitnehmer ohne Festanstellung, Aushilfskräfte und Arbeitnehmer aus dem Ausland würden mit dem Mindestlohn vor Ausbeutung geschützt werden. Auch das Thema Arbeitsplatzsicherheit spielt in der Fokusgruppe eine Rolle, die Befragten sind jedoch eher zurückhaltend in ihrem Urteil darüber, ob der Mindestlohn Arbeitsplätze kostet. Eher könnte der Mindestlohn dazu führen, dass mehr Menschen durch den höheren Lohn motiviert sind, zu arbeiten. Im ersten Teil der Analyse wurde festgestellt, dass die Befragten dieser Gruppe ihre Entlohnung nicht als gerecht empfinden, vor allem, wenn man in einer teuren Stadt wie München lebt. Umso überraschender ist, dass der Mindestlohn insgesamt sehr positiv beurteilt wird. Die Befürchtung der Arbeitsplatzverluste wird in dieser Gruppe nicht so stark angenommen, wie in den anderen Gruppen. Grund dafür kann sein, dass die Löhne in München auch vor dem Mindestlohn im Niedriglohnbereich schon über 8,50 Euro lagen. Zusammenfassend kann für die Gruppe München, erwerbstätig gesagt werden, dass die Befragten den Mindestlohn als einen Wegbereiter zu mehr Lohngerechtigkeit wahrnehmen.

5.2.5 Berlin, erwerbstätig

Mindestlohn ist zu gering

In der Gruppe Berlin, erwerbstätig wird der Mindestlohn als „sehr niedrig“ eingeschätzt und behauptet, „kriegen nicht alle Branchen“. Außerdem ist man der Meinung, es „gibt leider noch zu viele Schlupflöcher für Arbeitgeber.“ Eine Befragte assoziiert mit dem Bild eines Brunnens mit einem Glas Wasser und empfindet es als ungerecht, dass der Mindestlohn nicht ausreiche, um sich gesund zu ernähren:

„Ich assoziiere damit einfach einen Mindestlohn, den ich stellenweise als sehr ungerecht empfinde und damit halt auch die Möglichkeit oder Nicht-Möglichkeit, sich gesund zu ernähren. Gerade, wenn ich arbeiten gehe und eine Arbeitsleistung erbringe, muss ich eigentlich so viel verdienen können, dass ich halt mich und meine Familie gesund ernähren kann. Das ist vielleicht machbar zu zweit, aber ich glaube sobald ein Kind da ist, wird das schon schwierig. Gesundheit hat ja auch etwas mit geistiger Produktivität zu tun und die äußert sich dann auch wieder körperlich. Von daher habe ich das gewählt, weil ich mir dachte, ich finde eigentlich den Mindestlohn zu niedrig, deutlich.“

Eine Befragte ist der Meinung, der Mindestlohn sei nur „ein Tropfen auf den heißen Stein“:

„Ein Versprechen, das von der Regierung gemacht wurde, damit sie die Leute ruhig stellen konnten. Die haben gesehen, da ändert sich etwas, die Leute sollen mehr Geld bekommen, aber eigentlich ist es trotzdem immer noch zu wenig, wenn man das hochrechnet. Hat das mal jemand ausgerechnet? Diese 8,50 Euro sind ja ein Bruttolohn, 160 Stunden sind...?“

Die Befragte schätzt, es würde ein Monatsverdienst von ca. 1200€ herauskommen und ist der Meinung, „auf jeden Fall ist das zu wenig.“ Eine andere Befragte entgegnet daraufhin, „ich finde 1.000 Euro, 1.200 Euro sind gut.“ Eine andere Person erkennt, dass der Mindestlohn manche Arbeitgeber vor Dumpinglöhnen schützt, findet ihn aber auch zu gering:

„Ich sage mal so, auf der einen Seite sind bestimmt viele froh, den Mindestlohn zu haben, weil sie wirklich nur für 4 Euro oder was weiß ich die Stunde arbeiten, auf der anderen Seite ist es einfach zu wenig.“

Eine weitere Meinung ist, dass der Mindestlohn für manche Arbeitnehmer trotz höherem Verdienst nicht zu einem höheren Einkommen führt. Eine der Befragten schildert die Situation eines Freundes, der aufgrund des Wegfalls von staatlichen Transferleistungen jetzt sogar weniger Einkommen hat:

„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.“

Auch die Assoziation mit dem Bild eines Radfahrers zeigt, dass der Mindestlohn von der Befragten nicht als gerecht empfunden wird:

„Ich habe den Radfahrer. Ich muss daran denken, man strampelt und strampelt, macht und tut, schwitzt, aber es kommt halt nicht viel bei raus.“

Einige der Befragten beurteilen den Mindestlohn einerseits als nicht bedarfsgerecht, da mit diesem Lohn keine gesunde Ernährung möglich ist. Das Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit wird außerdem verletzt, da manche eventuell sogar weniger Lohn erhalten als vorher, wenn sie ihr Gehalt mit zusätzlichem Hartz IV aufgestockt haben. Es wird aber auch deutlich, dass die Befragten unterschiedliche Lohnhöhen als gerecht beurteilen. Mit dem letzten Zitat wird außerdem deutlich, dass die Befragten der Meinung sind, Leistung solle sich lohnen.

Mindestlohn als Fortschritt

Der Mindestlohn bedeutet für eine Befragte den Schritt in die richtige Richtung:

„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.“

Einige der Befragten sind der Meinung, dass der Mindestlohn für Geringverdiener positive Auswirkungen hat. Dabei geht es vor allem um Wertschätzung und Lohngerechtigkeit:

„Ich denke, für die Leute, die bisher mies bezahlt wurden, dass die eben anständig entlohnt werden. Das wäre wirklich eine Verbesserung.“

„Wenn du vorher fünf Euro bekommen hast und jetzt 8,50 Euro, ist das erst mal für dein Selbstbewusstsein, kann ich mir vorstellen, vielleicht schon ein bisschen interessanter.“

„Also es ist auf jeden Fall gerechter, als jemanden mit 5,30 Euro zu entlohnen, jetzt auch darauf abgestellt, egal, was das für eine Arbeit ist, aber ich glaube das führt schon zu einem höheren Maß an Gerechtigkeit in bestimmten Bereichen.“

Eine Befragte ist der Meinung, dass der Mindestlohn arbeitslose Menschen dazu motivieren kann, arbeiten zu gehen:

„Ich glaube schon, dass durch den Mindestlohn auch mehr Leute in Arbeit gekommen sind. Ich glaube, der Mindestlohn liegt auch ein bisschen mehr über dem Hartz4-Satz und das reizt einfach dazu, noch mal zu sagen: Okay, dann gehe ich wenigstens arbeiten.“

Auch insgesamt gesehen kann der Mindestlohn eine positive Auswirkung haben, weil die Kaufkraft einiger Arbeitnehmer gesteigert wird. Auf die Frage, wie sich der Mindestlohn auf die Konjunktur auswirkt, antwortet sie:

„Keine Ahnung, wahrscheinlich eher positiv, dadurch, dass einige Menschen ein bisschen mehr Geld zur Verfügung haben. Weil die sowieso schon über dem Mindestlohn zahlen, werden ja dann nicht auf einmal weniger zahlen.“

Für die Befragten bedeutet der Mindestlohn, dass Geringverdiener nun einen gerechten Lohn erhalten. Das wirkt sich positiv auf das Selbstbewusstsein und die Arbeitsmotivation aus und wird als Fortschritt wahrgenommen.

Mindestlohn führt zu Arbeitszeitverkürzung

In der Gruppe wird darüber gesprochen, dass der Mindestlohn zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen kann:

„Es muss ja wieder Geld eingespart werden. Die großen Konzerne wollen ja immer wirtschaftlich handeln und dann muss halt eine Person mehr leisten.“

Daraufhin wird entgegnet, „oder du gehst einfach nur weniger arbeiten, dass du mit den Stunden runtergesetzt wirst.“ Das bedeutet aber, „dann haste auch weniger Geld. [...] Das bringt dann gar nichts.“ Eine Befragte fügt hinzu, „weniger Arbeit heißt natürlich, mehr Entspannung. Das ist natürlich wieder gut.“

Eine Befragte hat im Bekanntenkreis gehört, dass mit der Einführung des Mindestlohns die Stunden gekürzt wurden, sodass der Monatslohn gleichgeblieben ist:

„Ich weiß auf jeden Fall, dass das stellenweise dadurch umgangen wird, dass solche Leute einfach weniger arbeiten, das heißt statt einer 35-Stunden-Woche wird dann eine 30-Stunden-Woche daraus gemacht. Natürlich fällt dann auch etwas weg, aber letztendlich bleiben die Leute ja doch auf dem gleichen Lohnniveau hängen, dadurch, dass sie weniger arbeiten.“

Wie auch in den anderen Gruppen wird festgestellt, dass der Mindestlohn zu Arbeitszeitverkürzungen führen kann. Das kann als positive Auswirkung mehr Freizeit bedeuten, führt dann aber nicht zu einer Lohnsteigerung.

Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze

Auch in dieser Gruppe wird diskutiert, ob der Mindestlohn dazu geführt hat, dass Arbeitsplätze verloren gehen. Auf die Frage, was sich eventuell zum Schlechten verändert hat, antwortet eine Befragte:

„Dass halt Leute gekündigt werden, wenn die Firmen das einfach nicht zahlen wollen oder vielleicht auch nicht können.“

Auch hier wird wieder am Beispiel des Friseurgeschäfts erklärt, welche Auswirkungen der Mindestlohn hat:

„Die haben zwar peu à peu die Preise angehoben und haben auch gesagt wieso, weshalb, warum. Das war auch okay, aber einer musste halt gehen, weil der Chef gesagt hat: ‚Das geht nicht‘.“

Eine Befragte berichtet von einem Bekannten, der aufgrund des Mindestlohns seine Arbeit verloren hat:

„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.“

Hier wird deutlich, dass für die Arbeitszufriedenheit nicht nur der Lohn eine Rolle spielt. Die Befragte bezeichnet den Verlust des Arbeitsplatzes und die neue Beschäftigung ihres Bekannten als entwertend, auch wenn er jetzt den Mindestlohn erhält.

Eine Befragte spekuliert über die Auswirkung des Mindestlohns bei Zeitungszustellern. Sie ist der Meinung, dass ihre Zeitung nicht mehr nach ihren Wünschen zugestellt wird, weil seit Anfang des Jahres aufgrund des Mindestlohns umstrukturiert wurde:

„Ich habe gerade vor zwei oder drei Wochen über den Mindestlohn mit jemanden diskutieren müssen, und zwar hatte ich meinen Tagesspiegel gekündigt, den ich immer nur am Wochenende kriege. Irgendwann war ich stinkend sauer gewesen. Normalerweise wurde er mir immer vor die Tür gelegt, Quergebäude, erste Etage, tolle Geschichte, irgendwann kam er nicht mehr. [...] Die haben ganz große Probleme eben auch dort mit den Zustellern und seit dem 1. Januar ist dann eben alles total durcheinander. Die Leute von damals gibt es nicht mehr und deshalb ist da ein totales Durcheinander gewesen. [...] Ich habe keine Ahnung, wie die das da koordiniert haben mit den Zustellern, ob es jetzt weniger sind, wahrscheinlich, keine Ahnung.“

Die Befragte ist also der Meinung, dass eventuell einige Zeitungszusteller gekündigt wurden und die Übrigen ihre Arbeit nicht mehr so gewissenhaft ausführen kann. Dass Kündigungen zu einer erhöhten Arbeitsbelastung führen können, ist auch die Meinung einer anderen Befragten: „Wenn Leute gekündigt werden, müssen die anderen halt die gleiche Arbeit ja auch leisten, in der gleichen Zeit.“ Die Befragten dieser Gruppe berichten von konkreten Beispielen, wie entweder Bekannte oder auch sie selbst von der Einführung des Mindestlohns betroffen sind. Kündigungen in Unternehmen wirken sich ihrer Meinung nach auf die Qualität der Dienstleistung aus.

Zusammenfassung: Berlin, erwerbstätig

In der Gruppe Berlin, erwerbstätig wird angesprochen, dass der Mindestlohn zu mehr Lohngerechtigkeit für Geringverdiener führt. Trotzdem besteht auch hier die Meinung, dass der Mindestlohn zu gering ist, um wirklich bedarfs- und leistungsgerecht zu sein. Mit dem

Mindestlohn könne man sich keine gesunde Ernährung leisten und für manche Arbeitnehmer hat sich das Einkommen nicht gesteigert, da sie vorher Transferleistungen vom Staat bekommen haben, die nun wegfallen. Die Entlastung der sozialen Sicherungssysteme war ein Grund, weshalb der Mindestlohn eingeführt wurde. Ohne eine Lohnuntergrenze hatten Unternehmen die Möglichkeit, Löhne sehr niedrig zu halten, mit dem Wissen, dass Arbeitnehmer die niedrigen Löhne mit Transferleistungen aufstocken konnten. Das kann dazu führen, dass Mindestlohnbezieher zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr Geld zur Verfügung haben, als vorher. Das wird von den Befragten zwar als negativ bewertet, was jedoch daran liegen kann, dass sie selbst nicht betroffen sind. Wie bereits erwähnt, stellten Liebig und Schupp (2008) in ihrer Untersuchung fest, dass auch Geringverdiener sich am Leistungsprinzip orientieren und ihr Einkommen eher als gerecht empfinden, wenn es nicht durch Transferleistungen sondern als Lohn für ihre Arbeitsleistung zustande kommt.

Des Weiteren sind die Befragten der Meinung, dass Unternehmen auf den Mindestlohn mit Arbeitszeitverkürzung, Entlassungen und Preissteigerungen reagieren. Insgesamt überwiegt in der Gruppe die Einstellung, dass die Lohnuntergrenze zu einem gerechteren Lohn für Geringverdiener geführt hat. Das sei gut für das Selbstbewusstsein und die Arbeitsmotivation. Das Prinzip des Mindestlohns wird also auch in dieser Gruppe eher positiv eingeschätzt und als Meilenstein auf dem Weg zu mehr Lohngerechtigkeit wahrgenommen. Als ungerecht wahrgenommen wird seine geringe Höhe.

5.2.6 Leipzig, erwerbstätig

Allgemeine Bewertungen des Mindestlohns

Erste Assoziationen mit dem Mindestlohn in der Gruppe Leipzig, erwerbstätig sind „zu gering“ und „ich bin der Meinung, wer arbeitet, muss auch gut davon leben können“, „muss sich auch mal was leisten können.“ Für einige Branchen sei der Mindestlohn ein „Segen“, es hätte aber auch dazu geführt, „dass alles teurer wird.“ Dies würde sich nicht nur auf diejenigen auswirken, die den Mindestlohn erhalten, sondern auch auf diejenigen, die vorher schon etwas mehr verdient haben:

„Die, die jetzt von der Mindestlohn-Geschichte nicht betroffen sind, die eben halt vorher schon 10 Euro hatten und jetzt immer noch ihre 10 Euro die Stunde haben, für die wird plötzlich das Leben teurer. Also denen ihr Geld ist jetzt weniger wert als letztes Jahr noch. Natürlich die, die bis jetzt für 7,50 Euro arbeiten gehen mussten und jetzt 8,50 Euro haben, für die verbessert sich die Lebensqualität. Aber auch für die ist diese Preisschraube mit dabei. Die haben ja dieselben Geschichten, denselben Rattenschwanz zu verkraften, wie die mit den 10 Euro für die Stunde. Ob die jetzt so viel davon haben, von ihren 1 Euro mehr

die Stunde, weiß ich nicht. Und dann wie gesagt eventuell sogar noch einen geringeren Anspruch auf Hartz 4, weil sie verdienen ja mehr.

Neben diesen Eindrücken wird der Mindestlohn in der Gruppe Leipzig, erwerbslos von den Befragten als Fortschritt wahrgenommen. Aber auch in dieser Gruppe besteht die Meinung, dass der Mindestlohn ein wirkungsloses Prestigeprojekt ist, er zu gering ist und zu einer Verkürzung von Arbeitszeiten führt.

Mindestlohn als Fortschritt

Eine Person wählt als Assoziation ein Bild mit Weichen auf einer Bahnstrecke. Seiner Meinung nach war es richtig, den Mindestlohn einzuführen, er müsste aber auch immer wieder angepasst werden:

„Ich habe mir die Weichen genommen, weil zumindest überhaupt mit der Einführung von dem gesetzlichen Mindestlohn eine Weiche gestellt ist, dass sich was bewegt. Dass nicht ewig diverse Branchen am Existenzminimum arbeiten lassen. Ist der Anfang, die Weichen sind gestellt, man sollte aber, wie es geplant ist, immer mal drüber gucken, ob es überhaupt noch am Markt passend ist und ob nicht vielleicht nachgelegt werden sollte.“

Ein Befragter in der Gruppe verdient seit der Einführung des Mindestlohns mehr Geld, was sich positiv auf seinen Lebensstandard ausgewirkt hat. Trotzdem sieht er auch den Nachteil, dass Arbeitslose aufgrund von Preissteigerungen negativ vom Mindestlohn betroffen sind:

„Durch den Mindestlohn kann man sich schon etwas mehr leisten. Bei mir persönlich, ich habe vorher weniger Geld bekommen und ich kann jetzt zum Beispiel durch den Mindestlohn auch mal meine Frau zum Essen ausführen. Was vorher jetzt mal alle paar Monate ging, wir haben uns jeden Monat einen Tag ausgesucht und sind dann mal essen gegangen. Es hat schon positive Aspekte. [...] Der Mindestlohn hat schon Vorteile, hat aber auch Nachteile für die Arbeitslosen. Weil die Preise steigen ja trotzdem.“

Verbessert habe sich die Situation „in allen Branchen, die vorher unter 8,50 Euro waren.“ Das sei „natürlich vielleicht zwischen fünf oder zehn Branchen maximal [...] Kosmetikerinnen und so was, die gehören ja schon alle da rein.“ Die Befragten sind der Meinung, dass sich der Mindestlohn in bestimmten Branchen positiv auf die Löhne der Arbeitnehmer ausgewirkt hat.

Mindestlohn als politisches Prestigeprojekt

Einige der Befragten sind auch in dieser Gruppe der Meinung, dass der Mindestlohn ein wirkungsloses Instrument ist, das nur nach außen hin als wirkungsvoll dargestellt wurde:

„Gewählt habe ich letztendlich das Stück Stacheldrahtzaun. Und ich habe immer noch an Geißelung gedacht und an etwas Versperrendes, weil der Mindestlohn, der eingeführt wurde, für mich doch noch eine Art Lügenmärchen ist. Ich finde zwar nicht so die Brücke zum Stacheldrahtzaun, aber es versperrt eigentlich vor dem, was man noch anderes machen könnte.“

„Es sollte eine mediale positive Wirkung erzeugen, die Bevölkerung zu beruhigen. Und ich glaube, eigentlich hat sich nicht wirklich was verbessert.“

Der Mindestlohn sei außerdem eine „Beruhigungspille“ und von der deutschen Politik nicht gewollt gewesen:

„Das ist eigentlich nur Augenwischerei. Es ist zustande gekommen unter Druck, würde ich mal meinen. Weil ja in vielen anderen europäischen Ländern schon lange ein Mindestlohn besteht.“

Es wiederholt sich also auch in dieser Gruppe der Eindruck, dass politische Entscheidungsträger nicht unbedingt an der Herstellung von Lohngerechtigkeit interessiert sind. Begriffe wie „Lügenmärchen“, „Beruhigungspille“, oder „Augenwischerei“ zeugen von einem Misstrauen in die Politik.

Mindestlohn ist zu gering

Einige Befragte sind der Meinung, dass der Mindestlohn zu gering ist:

„Ich habe Gott sei Dank mehr als 8,50 Euro die Stunde. Es ist nicht die fette Beute, ich hätte gerne noch mehr, zum Thema Lohngefüge. Aber ich möchte nicht mit dem Mindestlohn leben müssen. Sprich wenn ich mich jetzt als Familie sehe, dass mein Mann für 8,50 Euro die Stunde arbeiten gehen soll und ich für 8,50 Euro, dann würde ich mich auch noch gezeißelt fühlen.“

Ein Befragter glaubt, Arbeitgeber würden sich an ihren Mitarbeitern bereichern und auch der Mindestlohn kann daran nichts ändern. Mit dem Mindestlohn würde nicht anerkannt werden, dass viele Arbeitnehmer in ihre Ausbildung investiert haben, beziehungsweise, dass sie für den Arbeitgeber eine bestimmte Leistung erbringen:

„Das ist für mich in Verbindung zum Mindestlohn eigentlich eine Schweinerei, weil ich finde nicht nur das Geld alleine, ich finde ganz einfach, die Arbeit wird nicht geschätzt. Sei es die Ausbildung oder sei es die Arbeit überhaupt. Das ist keine Anerkennung, also es muss so sein, dass die Leute davon leben, gut leben können und letztendlich ist es so, dass es ja gar nicht immer so ist, dass die Arbeitgeber das gar nicht zahlen können. [...] Es gibt sicher Betriebe, die knabbern müssen, gar keine Frage. Aber da könnte man vielleicht individuell auch was fördern, aber es gibt so viele Großkonzerne und so viele Kapitalgesellschaften, die immer mehr und immer mehr erwirtschaften, wo es nur noch um die Zahlen, um die Nullen geht und da ist das eine Schweinerei.“

Der Befragte empfindet es außerdem als ungerecht, dass bestimmte Branchenmindestlöhne in Ostdeutschland und Westdeutschland unterschiedlich sind:

„Es gibt normalerweise einen Mindestlohn 1 und 2. Der Mindestlohn 2 ist Bauhelfer, ungelernter, Mindestlohn 1 ist gelernter Facharbeiter. Im Osten gibt es nur Mindestlohn 2. Also da wird das einfach nicht anerkannt. [...] Da kriegt eine gelernte Fachkraft, die wirklich heutzutage immer hochwertigere Arbeiten machen muss, weil die Materialien auch immer anspruchsvoller werden, weniger Geld als ein Helfer drüben. Das kann nicht sein.“

Es wird auch geäußert, dass der Mindestlohn zu gering ist, um zu sozialer Gerechtigkeit beizutragen:

„Das ist trotzdem keine soziale Gerechtigkeit, auch der Mindestlohn nicht, der müsste dann viel höher sein.“

Die Befragten kritisieren den Mindestlohn, weil er nicht hoch genug ist, um eine Arbeitsleistung ausreichend anzuerkennen. Außerdem gibt es auch im Zusammenhang mit Branchenmindestlöhnen als ungerecht wahrgenommene Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

Mindestlohn führt zu Arbeitszeitverkürzung

In der Gruppe wird angemerkt, dass bei vielen Friseuren die Arbeitszeit verkürzt wurde. Eine spezielle Situation beschreibt eine Person über Arbeitnehmer, die in der Gastronomie geringfügig beschäftigt sind. Sie arbeiten aufgrund der 450€-Einkommensgrenze mit dem Mindestlohn nun weniger Stunden als vorher und können dadurch nicht so viel Trinkgeld verdienen:

„Was ich mal gelesen habe, war ein Kommentar aus der Richtung Gastronomie, Kellner, Minijobber, die eben für 5 Euro die Stunde gearbeitet haben. Die haben halt für 450 Euro 90 Stunden im Monat geleistet. Und in den 90 Stunden, wo die gekellnert haben, haben die ja noch zusätzlich so und so viel Trinkgeld eingenommen. Jetzt dürfen die nur noch 52 und ein paar Stunden im Monat arbeiten, werden heruntergesetzt, damit sie Minijobber bleiben und denen ist fast die Hälfte der Arbeitszeit und die Hälfte der Möglichkeit der Einnahme von Trinkgeldern.“

Auch im Baugewerbe hätte sich der Mindestlohn auf die Arbeitszeit ausgewirkt und dadurch auch auf die Arbeitsintensität:

„Es wurde viel mehr auf der Baustelle gehetzt als vorher, weil jetzt die Baustellen immer alle schneller fertig werden mussten und dann gleich die nächste rein. Also Zeit war eigentlich gar nicht. Und teilweise keine Pausen gemacht, dann haben wir früh um 7.00 Uhr angefangen und haben nachts aufgehört zu arbeiten. Weil die Baustelle musste halt fertig werden, weil dann wurde gleich wieder die nächste angefangen.“

Ähnliches wird über Zeitungszusteller vermutet:

„Ist dasselbe Beispiel wie das mit den FAZ-Austrägern, in weniger Zeit dasselbe schaffen wie voriges Jahr vielleicht noch 25 Prozent oder 50 Prozent mehr Zeit dafür gelassen wurde. Eigentlich wurde versucht, da irgendwas zu kompensieren, meiner Meinung nach.“

Der Befragte, der zuvor berichtet hat, dass er seit der Einführung des Mindestlohns mehr Geld verdient, muss sich gleichwohl auch mit veränderten Arbeitszeiten auseinandersetzen:

„Das schon, aber wenn man trotzdem länger auf der Baustelle steht, ist das natürlich auch wieder nicht lustig, wenn man das Kind vielleicht mal sonntags sieht, weil man einfach auch Samstag hinmuss. [...] Die Planung war bei mir zum Beispiel für das Wochenende

nie drin. Weil unser Chef hat auch zwei-, dreimal gebracht, ich habe eine Genehmigung, ihr könnt jetzt auch immer sonntags arbeiten.“

Wie auch in den anderen Gruppen wird angemerkt, dass in den vom Mindestlohn betroffenen Branchen mit Arbeitszeitverkürzungen reagiert wurde. Betroffen sind Arbeitnehmer in der Gastronomie, im Baugewerbe und Zeitungszusteller.

Zusammenfassung: Leipzig, erwerbstätig

In der Gruppe Leipzig, erwerbstätig wird der Mindestlohn als politisches Instrument kritisch gesehen, da das Vertrauen in politische Entscheidungsträger, zugunsten von Geringverdienern zu handeln, nicht gegeben ist. Bei der Einschätzung der allgemeinen Lohngerechtigkeit wurden in dieser Gruppe Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, die Gender-Pay-Gap und Lohnunterschiede zwischen einigen Branchen als ungerecht wahrgenommen. Der Mindestlohn hat vor allem in bestimmten Branchen zu einer besseren Entlohnung geführt, was von den Befragten positiv gewertet wird. Die Wahrnehmung der Befragten ist in vieler Hinsicht realistisch. Zum einen sind vor allem Frauen von niedrigen Löhnen betroffen, da sie überdurchschnittlich in Niedriglohnbranchen tätig sind. Dienstleistungsbranchen wie Friseurhandwerk und Floristik sind eher weiblich dominiert und wenig reguliert. Gleichzeitig sind diese auch am ehesten vom Mindestlohn betroffen. Es konnte sogar ein Rückgang der Gender-Pay-Gap am unteren Rand der Lohnverteilung von 20% auf 15% festgestellt werden (Herzog-Stein et al. 2018: 4). Trotzdem wird der Mindestlohn von den Befragten als zu gering eingeschätzt, um eine Arbeit leistungsgerecht zu entlohnen. Dazu kommt die Befürchtung, dass viele Arbeitgeber als Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns die Arbeitszeiten der Mitarbeiter reduziert haben und somit eine höhere Arbeitsbelastung bei gleichem Lohn eingetreten ist. Auch in dieser Gruppe kann das Fazit gezogen werden, dass der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten nicht zu mehr Lohngerechtigkeit geführt hat, da er zu gering ist.

5.2.7 Zwischenfazit: Mindestlohn und Lohngerechtigkeit

In diesem Kapitel sollte folgende Frage beantwortet werden: Wie wird der Mindestlohn bewertet und inwiefern wird er als Instrument zur Schaffung von Lohngerechtigkeit wahrgenommen?

Einige 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. 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. Bezogen auf Lohngerechtigkeit wäre der Verlust von Arbeitsplätzen nach der Gerechtigkeitstheorie von Rawls das größte Risiko des Mindestlohns. Ein Eingreifen in den freien Markt ist für Rawls nur dann gerechtfertigt, wenn es denjenigen einen Vorteil bringt, die in der Gesellschaft am schlechtesten gestellt sind. Würden viele Arbeitsplätze verloren gehen, wäre der Mindestlohn nicht gerecht. Nach ersten Erkenntnissen sind nach der Einführung des Mindestlohns jedoch keine negativen 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 sind, gleichzeitig gab es sogar einen Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen in vom Mindestlohn besonders 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. Trotzdem haben einige der Befragten ganz konkrete Erfahrungen damit gemacht, dass sie aufgrund des Mindestlohns eine Stelle verloren oder nicht bekommen haben. Im Fall der Rentnerin aus der Gruppe Leipzig, erwerbssuchend wird deutlich, dass die individuelle Wahrnehmung zu einem negativen Gerechtigkeitsurteil führt. Sie zunächst ihren Minijob aufgrund der Einführung des Mindestlohns verloren und hat außerdem kein Wissen darüber, ob die restlichen Beschäftigten nun sozialversicherungspflichtige Jobs haben.

Außerdem wird in allen Gruppen angenommen, dass viele Arbeitgeber 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 aus der Gruppe Berlin, erwerbstätig anmerkt. Nach Sens Befähigungsansatz könnte dieser Zugewinn an Freizeit dazu führen, dass die Verwirklichungschancen erhöht werden. Mindestlohnbezieher können ihren Hobbys nachgehen oder Zeit in Weiterbildungen 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 die

selbe Arbeit wie vorher in weniger Zeit erledigt werden muss, was zu einer erhöhten Arbeitsbelastung und unbezahlten Überstunden führt. 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).

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. Diese Wahrnehmung ist nachvollziehbar, wenn die Wegbereiter des Mindestlohns beim Wort genommen werden. Der Mindestlohn wurde im Jahr 2014 von der damaligen SPD- Fraktionsvizin 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 von den Politikerinnen gemachten Versprechen haben sich für einige der Befragten nicht bewahrheitet. Sie beobachten weder große Gehaltszuwächse bei sich oder bei anderen und sind der Meinung, dass es einige Schlupflöcher gibt (siehe Kapitel 5.3).

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 „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. Die Niedriglohnschwelle in Deutschland liegt im Jahr 2014 bei 10,50 Euro pro Stunde, also deutlich über dem Mindestlohn (Bundestag 2017a: 2f). Laut Gesetzgeber orientiert sich die Höhe des Mindestlohns nicht an der Niedriglohngrenze, sondern an der Tarifentwicklung. Der Mindestlohn soll einen

„Mindestschutz“ der 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 nach dem Konzept der relativen Deprivation 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. Dass der Mindestlohn aufgrund seiner geringen Höhe nicht als bedarfsgerecht wahrgenommen wird, kann also durch das Konzept der relativen Deprivation erklärt werden.

In den 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. Man ist sich dessen bewusst, dass viele Arbeitnehmer in bestimmten Branchen weit unter 8,50 Euro pro Stunde verdient haben. Dieser Lohnzuwachs wird in der Gruppe München, erwerbslos mit einer erhöhten Wertschätzung der Arbeitsleistung in Verbindung gebracht. In der Gruppe München, erwerbstätig wird der Mindestlohn auch als Arbeitsmotivation wahrgenommen und als Mittel gegen Ausbeutung und Lohndumping angesehen. In diesen Aussagen spiegelt sich die Effizienzlohntheorie wieder, wonach ein höherer Lohn zu höherer Produktivität führt. Dass Geringverdiener nun einen höheren Lohn erhalten ist auch im Sinne der Gerechtigkeitstheorien von Rawls und Sen, da in beiden Theorien die Erhöhung der Chancengleichheit zu mehr Gerechtigkeit beiträgt. Für Rawls bedeutet das vor allem eine Verbesserung der materiellen Lage, für Sen einen besseren Zugang zu Verwirklichungschancen.

Zusammenfassend lässt sich bei der Beurteilung des Mindestlohns folgendes feststellen: Von vielen 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, da sie die Gefährdung von Arbeitsplätzen als zu groß empfinden. Außerdem wird angenommen, dass Unternehmen mit Arbeitszeitverkürzung und erhöhter Arbeitsbelastung reagieren und damit alle positiven Aspekte des Mindestlohns nichtig werden. Für die Erwerbstätigen in München und Berlin sowie die Erwerbslosen in Berlin stellt der Mindestlohn ein Wegbereiter in Richtung Lohngerechtigkeit dar. Sie beurteilen das Prinzip des Mindestlohns als gerecht und als einen Schritt in die richtige Richtung. Vor allem Geringverdiener in bestimmten Branchen würden von Lohnzuwächsen profitieren.

5.3 Illegale Umgehungsstrategien und Ausnahmeregelungen

Im ersten Teil der Analyse wurde die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation der Befragten analysiert und dargestellt sowie evaluiert, inwiefern sie ihren eigenen Lohn und die Entlohnung in Deutschland allgemein beurteilen. Damit wurde geklärt, aus welcher Perspektive und mit welchen persönlichen Hintergründen die Befragten den Mindestlohn betrachten. Im zweiten Teil der Analyse wurde dann die Frage beantwortet, ob der Mindestlohn als Instrument zur Herstellung von Lohngerechtigkeit betrachtet wird. Es stellte sich heraus, dass viele Faktoren die Beurteilung des Mindestlohns beeinflussen, aber vor allem seine Höhe eine wichtige Rolle spielt. Eine in allen Gruppen erwähnte Befürchtung ist, dass Arbeitgeber mit Entlassungen und Arbeitszeitverkürzungen auf den Mindestlohn reagieren. Neben diesen Strategien werden noch weitere Wege genannt, wie der Mindestlohn umgangen wird. Aus diesem Grund wird im dritten und letzten Teil der Analyse der Fokus speziell darauf gelegt, ob die Befragten von Erfahrungen mit der Umgehung des Mindestlohns berichten können. Dabei soll folgende Frage beantwortet werden:

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

Die 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.

Da im folgenden Kapitel von den Befragten teilweise unzutreffende Aussagen zu den Ausnahmeregelungen genannt werden, folgt hier eine Auflistung der 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. 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). Desweiteren 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).

5.3.1 München, erwerbslos

Umgehungsstrategien: Mediale Berichterstattung und Erfahrungen aus dem näheren Umfeld

In der Gruppe München, erwerbslos spricht einer der Befragten bereits bei der ersten Assoziation mit dem Wort „Mindestlohn“ an, dass er nicht glaubt, dass sich alle an den Mindestlohn halten:

„Im Übrigen glaube ich nicht, dass der Mindestlohn flächendeckend wirklich sauber durchgeführt wird, ja. Das heißt es ja immer schon wieder, dass Tricks versucht werden, den zu umgehen, ja.“

Arbeitgeber würden „Tricks“ anwenden, um den Mindestlohn zu umgehen, jedoch wird darüber nicht offen geredet: „Das hört man, aber man schweigt darüber.“ Eine Person hat in der Zeitung gelesen, dass der Mindestlohn nicht eingehalten wird, weiß aber nichts Genaueres:

„Also ich kenne es jetzt auch nur [...] aus der Zeitung, ja, dass eben Firmen oder Branchen, das kann ich nicht sagen, aber ich weiß eben aus der Zeitung, dass durchaus versucht wird, das zu unterlaufen.“

Eine Person hat aus den Medien entnommen, dass der Mindestlohn bei McDonalds umgangen wurde, indem er mit dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld verrechnet wurde:

„Man hat es ja gehört von McDonald's oder den anderen Fast-Food-Ketten. Das war ja in den Medien, dass die das Urlaubs- und Weihnachtsgeld eben dann weggerechnet haben, damit sie dann die 8,50 Euro ... Da hat ja eine Frau dagegen geklagt, das haben die Zeitungen und Medien aufgegriffen und haben das öffentlich gemacht.“

Eine Person glaubt, dass aufgrund des Mindestlohns mehr schwarzgearbeitet wird. Er kann dies zwar nicht konkret bestätigen, äußert diese Befürchtung aber trotzdem. Grund für den Anstieg der Schwarzarbeit sei für ihn, dass Betriebe ihre Mitarbeiter nicht entlassen wollen, den Mindestlohn aber nicht zahlen können:

„Für mich persönlich ist es logisch, dass dann die Schwarzarbeit zunimmt, weil wahrscheinlich sehr viele noch nicht so schnell umstellen können oder wollen. Wenn sie es nicht bezahlen können, dann suchen sie Wege und Mittel, die Mitarbeiter dort zu lassen und weniger zu bezahlen. Also es ist logisch.“

Grundsätzlich besteht also die Wahrnehmung, dass der Mindestlohn von einigen Arbeitnehmern umgangen wird und sich seine Durchsetzung schwierig gestaltet. Eine Befragte berichtet von einer Bekannten, die den Mindestlohn eigentlich bekommen müsste:

„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.“

In diesem Fall scheint die Umgehung des Mindestlohns im beiderseitigen Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu sein. Insgesamt haben die Befragten der Gruppe München, erwerbslos aus unterschiedlichen Gründen den Eindruck, dass der Mindestlohn in manchen Fällen nicht gezahlt wird. Sie entnehmen dies aus Medienberichten, aber auch aus Erzählungen in ihrem Bekanntenkreis.

Wahrnehmung der Ausnahmeregelungen

Durch Aussagen wie „es gibt so viele Ausnahmen, dass es einem graust“ wird deutlich, dass die Ausnahmeregelungen als ungerecht wahrgenommen werden. Bei der Frage, was das Mindestlohngesetz umfasst, zeigen sich bei vielen Befragten Unsicherheiten. Die genauen Regelungen sind nicht bekannt, trotzdem überwiegt die Wahrnehmung, dass der Mindestlohn nicht eingehalten wird:

„Ich kenne jetzt das Mindestlohngesetz ehrlich nicht, muss ich ganz ehrlich sagen, ja. Mich hat es ja, Gott sei Dank, nicht betroffen. Und das ist eigentlich die einzige Information. Und das Einzige, was ich jetzt sage, ich bin mir nicht ganz sicher, ob das jetzt oder jetzt schon wieder versucht wird, zu unterlaufen, was ich vorher schon gesagt habe, ja. Aber mehr weiß ich eigentlich nicht dazu.“

Auf die weitere Nachfrage, was über das Mindestlohngesetz bekannt ist, erhält die Moderatorin wieder nur eine Antwort: „Es wird bereits unterlaufen.“ Als die Befragten die Ausnahmeregelungen nennen sollen, zeigen sich Informationsdefizite:

„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.“

Es bestehen also Unsicherheiten im Wissen über konkrete Ausnahmeregelungen. Gleichzeitig werden die Ausnahmeregelungen mit der Umgehung des Mindestlohns in Verbindung gebracht. Das unsichere Wissen über Ausnahmeregelungen könnte auch einen Einfluss auf das Gerechtigkeitsurteil der Befragten zum Mindestlohn haben. Wird beispielsweise davon ausgegangen, dass Praktikanten oder Zeitungsausträger generell keinen Mindestlohn erhalten, wird dieser eventuell eher als ungerecht beurteilt. Auch die oben genannten Umgehungsstrategien, die der medialen Berichterstattung entnommen sind oder sich im Bekanntenkreis herumsprechen, führen dazu, dass die Umsetzbarkeit des Mindestlohns angezweifelt wird. Das bedeutet nicht unbedingt, dass die Idee des Mindestlohns als ungerecht empfunden wird, aber das Mindestlohngesetz, wie es jetzt in Deutschland besteht.

5.3.2 Berlin, erwerbslos

Umgehungsstrategien: Persönliche Erfahrungen und Erfahrungen aus dem näheren Umfeld

Aus der Gruppe haben einige der Befragten Erfahrungen mit Schwarzarbeit gemacht. Unabhängig vom Mindestlohn wird das als Möglichkeit gesehen, sein Gehalt aufzubessern oder sich neben Hartz IV etwas hinzu zu verdienen:

„Ich habe nebenbei auch Schwarzarbeit gemacht. Kann ich ganz ehrlich sagen. Ich habe einen 450-Euro-Job gehabt und der Chef meinte, mach dies und für den Rest zahle ich dir einen 10er die Stunde.“

Ein Befragter erklärt, dass er als Erntehelfer vor dem Mindestlohn oft mit einem Stücklohn bezahlt wurde. Das ist nur dann erlaubt, wenn trotzdem mindestens 8,50 Euro pro Stunde bezahlt werden. Fraglich ist, ob das auch so umgesetzt wird:

„Früher haben sie mit Chips bezahlt. Hat man heutzutage auch noch mal, aber es ist eigentlich verboten. [...] Beim Spargel macht man eine große Kiste voll und die gibt man vorne beim Trecker ab. Dann kriegt man einen Chip. Die Chips gibt man am Ende ab, da kriegt man dann den Wert, was die Kiste wert ist, als Geld. Heutzutage ist es auch mit Stundenlohn. Aber bei uns macht einer das mit Stundenlohn und einer noch mit Chips. Da können die mehr verdienen, wenn die schneller arbeiten.“

Eine Befragte berichtet von einer Bekannten, die als Zimmermädchen in einem Hotel arbeitet und dort auch nicht pro Stunde bezahlt wird, sondern für jedes gereinigte Zimmer. Der Mindestlohn wird hier ihrer Meinung nach umgangen:

„Eine Bekannte arbeitet als Zimmermädchen in einem Hotel. Hotelzimmer reinigen. Da weiß ich, dass die pro Zimmer bezahlt werden. Nicht pro Stunden. Die wurden pro Zimmer bezahlt. Man hatte eine gewisse Zeit für ein Zimmer, die meistens nicht gereicht hat. Was den Lohn gedrückt hat. Und sollte ein Fehler aufgetreten sein, hat man das Zimmer abgezogen bekommen, so dass man eigentlich schon sagen kann, der Mindestlohn wird da immer noch nicht gezahlt.“

In den letzten beiden Fällen wird die Problematik des Akkord- bzw. Stücklohns angesprochen, der mit der Mindestlohnregelung in Deutschland nur dann kompatibel sind, wenn pro Arbeitsstunde mindestens 8,50 Euro gezahlt werden. Nach Meinung der Befragten wird der Mindestlohn bei dieser Art von Entlohnung eher umgangen. Auch ohne konkrete Erfahrungsberichte herrscht in der Gruppe der Verdacht, dass der Mindestlohn umgangen wird: „Ich weiß nicht die genauen Sachen. Ich weiß, dass viele tricksen.“ Eine Befragte wählt bei der Aufgabe, bestimmte Bilder mit dem Mindestlohn zu assoziieren, das Bild eines gedeckten Tisches:

„Ich verbinde das mit Kellnern, Restaurants. Ich kenne einige, die neben dem Studium gekellnert haben. Die meinten, die Entlohnung war nicht so gut. Die Stimmung und die Atmosphäre waren einfach nicht gut. [...] Ich meine schon, dass die jetzt auch Mindestlohn kriegen müssen. Aber ich kann mir vorstellen, dass es noch nicht überall umgesetzt wurde. Dass viele auch schwarzarbeiten in dem Bereich.“

Eine Befragte erzählt von Diskussionen, die sie in Seminaren an der Universität geführt hat, dass durch den Mindestlohn die Schwarzarbeit zunimmt:

„Dass dann wieder vermehrt Schwarzarbeit stattfindet, auch durch die Öffnung unserer Grenzen durch den Binnenmarkt. Auch jetzt noch zu Osteuropa. Dass da wieder vermehrt Migranten kommen, die dann gerne als Schwarzarbeiter eingestellt werden oder auch keinen Mindestlohn bekommen. Dass quasi unser Markt dann mit Osteuropäern überschwemmt wird.“

Ein Befragter erklärt, dass einige Firmen aus Osteuropa ganz bestimmte Strategien haben, um den Mindestlohn zu umgehen:

„Ich habe mal gehört, dass wenn eine polnische Firma hier ist mit polnischen Arbeitern. Die haben einen Werkvertrag und die werden halt nach polnischem Tarif bezahlt. Die arbeiten hier in Deutschland, aber es ist eine polnische Firma mit Sitz in Polen.“

Schwarzarbeit wird in dieser Gruppe vor allem mit der Gastronomie und der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Verbindung gebracht. Einige der Befragten sind der Meinung, dass die Einführung des Mindestlohns zu mehr Schwarzarbeit geführt hat.

Wahrnehmung von Ausnahmeregelungen

Auch in dieser Gruppe gibt es Unsicherheiten darüber, wer berechtigt ist, den Mindestlohn zu erhalten und für welche Gruppen Ausnahmeregelungen bestehen. Ein Befragter der Gruppe Berlin, erwerbslos ist fälschlicherweise der Meinung, die Deutsche Bahn würde keinen Mindestlohn zahlen:

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

Ein Befragter fühlt sich nicht genügend über den Mindestlohn informiert und hat das Gefühl, die Ausnahmeregelungen würden zu vielen Arbeitgebern die Möglichkeit geben, den Mindestlohn zu umgehen:

„Wenn man Nachrichten guckt, wird immer nur die Summe pro Stunde gesagt. Mehr wird nicht gesagt. Dann wird gesagt, es gibt noch Ausnahmen, die und die brauchen das nicht zu machen. Dann weiß man im Prinzip, dass viele diese Ausnahmen beantragen, um das Gesetz auszuhebeln.“

Eine andere Person ist sich außerdem nicht sicher, inwiefern der Mindestlohn für Arbeitskräfte aus dem Ausland gilt:

„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.“

Die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose wird von einer Befragten kritisch betrachtet, weil sie glaubt, dass Arbeitgeber dies ausnutzen:

„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.“

Auch in dieser Gruppe können die Befragten von Erfahrungen mit Umgehungsstrategien berichten. Es wird angesprochen, dass in einigen Branchen mit Stücklöhnen gearbeitet wurde und sich dies nach der Einführung des Mindestlohns noch nicht geändert hat. Außerdem ist man der Meinung, dass Arbeitskräfte aus dem Ausland oft unter dem Mindestlohn bezahlt werden. Die Ausnahmeregelungen werden von einigen Befragten als Schlupflöcher wahrgenommen, die Unternehmen ausnutzen, um ihren Mitarbeitern keinen Mindestlohn zu zahlen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass auch die Befragten der Gruppe Berlin, erwerbslos skeptisch gegenüber der Durchsetzung des Mindestlohns und den Ausnahmeregelungen sind.

5.3.3 Leipzig, erwerbslos

Umgehungsstrategien: Persönliche Erfahrungen und Erfahrungen aus dem näheren Umfeld

Unter Befragten herrscht Konsens darüber, dass es durch den Mindestlohn mehr Schwarzarbeit gibt:

„Fakt, weiß ich aus meinem Bekanntenkreis.“, „Kann ich auch sehen.“, „Gute Angebote.“, „Ich habe es im Bekanntenkreis live erlebt.“

Begründet wird der Anstieg damit, dass Löhne unter 8,50 Euro jetzt nicht mehr legal sind, aber viele Arbeitgeber immer noch weniger zahlen wollen:

„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.“

Dafür brauche man „Keine Versicherung, keine Abgaben“ zu zahlen. Falls etwas während der Arbeitszeit passiert, müsse man sich etwas einfallen lassen:

„Da muss er zusehen, ich bin hier am Bordstein gestolpert oder was weiß ich, irgendwelche faulen Ausreden.“

Manche Arbeitgeber würden auch Arbeitssuchende unter Druck setzen, sich illegal beschäftigen zu lassen:

„Wir kriegen Leute, die mitarbeiten und wir können andere Leute, die regulär suchen, ein bisschen unter Druck setzen, weil wir haben ja niedrig Bezahlte, da guck dir an, alles voll. Es wird was getan, bei uns geht es voran, dass letztendlich Sozialabgaben fehlen, Steuern fehlen, der Steuerverlust ist gar nicht so gering.“

Ein Befragter ist der Meinung, dass vor allem im Baugewerbe viel illegal gearbeitet wird, vor allem durch Arbeitskräfte aus dem Ausland:

„Man spricht darüber, bei uns in Dresden wird sehr viel gebaut und man hat wenige Baustellen wo Deutsch gesprochen wird.“

Neben dem Sprechen einer anderen Sprache sieht der Befragte noch ein anderes Indiz für Schwarzarbeit auf Baustellen:

„Wenn Container danebenstehen und an Feiertagen dort drin Licht brennt und Bewegung ist.“

Ein Befragter hat persönliche Erfahrungen mit Schwarzarbeit im Baugewerbe gemacht:

„Das habe ich selbst erlebt. Also im letzten Jahr, wo ich zu Hause war, habe ich von einem Freund, der Hausrekonstruktionen macht, der hatte Bedarf gehabt, ich habe nebenbei noch ein Gewerbe und konnte es darüber gut abrechnen und war für mich ganz gut, aber in den

Häusern, sobald draußen irgendwo ein blau-weißes Fahrzeug zu sehen war, dann guckst du fünf Minuten nach oben und die Hälfte hat sich kurzzeitig abgeseilt.“

Im Verlauf des Gesprächs wird von mehreren Befragten erwähnt, dass die Einhaltung des Mindestlohns schwer zu kontrollieren ist: „Es gibt Stichproben, aber die Firmenleitung, die versucht immer das irgendwie zu umgehen.“ Auf Nachfrage antwortet die Person, „da gibt es eine zweifache Buchführung.“ Wie genau das funktioniert, wird an einer späteren Stelle im Gespräch wieder aufgegriffen, als die Moderatorin nachfragt, ob es tatsächlich ein „Buch über vermeintliche Arbeitsstunden und ein Buch über tatsächliche“ Arbeitsstunden gebe:

„Es gibt nur noch das Offizielle. Ich arbeite nicht zweieinhalb Stunden, wie es vertraglich heißt, ich arbeite vier Stunden.“

Dass eine Kontrolle dieser Praxis schwierig ist, liegt auch daran, dass der Zoll dafür nicht das notwendige Personal hat:

„Da müsste der Zoll noch Hunderte von Leuten einstellen, um das zu kontrollieren. [...] Das tut er ja nicht. [...] Das geht ja nicht, die Polizei baut ab und auch der Zoll.“

Es wird in der Gruppe Leipzig, erwerbslos auf die Problematik hingewiesen, dass der Mindestlohn ein Stundenlohn ist, viele Arbeitnehmer jedoch mit einem festen Gehalt bezahlt werden. Ihr Stundenlohn kann daher variieren, je nachdem, wie viele unbezahlte Überstunden in dem jeweiligen Monat geleistet wurden. Es wird bezweifelt, dass mit der Einführung des Mindestlohns in den Unternehmen nun mehr darauf geachtet wird. Auch Kontrollen würden sich schwer durchsetzen lassen, da der Zoll nicht genügend Personal hat.

Wahrnehmung von Ausnahmeregelungen

Auch in der Gruppe Leipzig, erwerbslos ist einer der ersten Kommentare zur Assoziation mit dem Begriff ‚Mindestlohn‘: „Es wird umgangen, dass die Leute dann, was ich so höre, weniger arbeiten oder mehr arbeiten.“ Eine andere Person ist folgender Meinung:

„Das Problem ist, dass diese ganzen Gesetze sind in der Richtung nicht so ausgereift, dass nicht doch irgendwo noch ein Türchen offen ist.“

Es wird auch in dieser Gruppe über die Ausnahmeregelungen für diejenigen gesprochen, die den Mindestlohn nicht bekommen müssen. Aus dem folgenden ironischen Kommentar lässt sich herauslesen, dass die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose nicht als gerecht empfunden wird:

„Ja, doch, Langzeitarbeitslose, die brauchen nichts zu kriegen, die haben ja eh genug Geld. Die können noch für fünf Euro arbeiten.“

Auch diese Aussage ist ein Indiz dafür, dass der Mindestlohn an sich begrüßt wird, die Art und Weise der Umsetzung und bestimmte Inhalte des Mindestlohngesetzes jedoch bezweifelt werden.

Die Befragten der Gruppe Leipzig, erwerbslos haben entweder eigene Erfahrungen mit Schwarzarbeit gemacht oder beobachten, dass Schwarzarbeit in bestimmten Branchen weit verbreitet ist. Weiterhin sind die Befragten der Meinung, dass Arbeitgeber schwer kontrollierbare Strategien anwenden, um den Mindestlohn zu umgehen. Es wird darauf hingewiesen, dass meistens ein festes Monatsgehalt gezahlt wird, die Anzahl der Arbeitsstunden und somit auch der reale Stundenlohn variieren kann. Die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose wird zumindest von einer Person der Gruppe Leipzig, erwerbslos als ungerecht wahrgenommen.

5.3.4 München, erwerbstätig

Umgehungsstrategien: Erfahrungen aus dem näheren Umfeld

Eine Befragte kann von der Erfahrung einer Bekannten berichten, die in der Gastronomie arbeitet:

„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.“

Auch eine andere Person hat davon gehört, dass in der Gastronomie Tricks angewendet werden, um den Mindestlohn nicht zahlen zu müssen:

„In der Gastronomie hat es mal geheißen, 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.“

Für eine Person klingt es logisch, dass der Mindestlohn zu mehr Schwarzarbeit führt:

„Wenn jemand den Mindestlohn nicht bezahlen möchte und Arbeitskräfte für weniger bekommt, dann macht er es schwarz.“

Daraufhin wird jedoch entgegnet, dass seit der Einführung des Mindestlohns mehr kontrolliert wird. Eine Befragte berichtet hier wieder von der Erfahrung einer Bekannten:

„Was ich gemerkt habe, viele Minijobs werden kaum noch angeboten, weil es einfach strafbar ist. Ich habe eine Freundin, die hat eine Putzhilfe gehabt, mit der hat sie gesprochen, weil sie sie komplett anmelden muss. Damals war das alles noch locker, Freundin kommt und hilft. Das geht gar nicht mehr. Und heute sehen das die Leute. Wenn Sie in ein Restaurant gehen, wie viele Kontrolleure kommen wirklich. Man darf das nicht

unterschätzen, gerade bei diesen Minijobs, egal ob das im Restaurant ist oder Putzhilfen sind.“

Wahrnehmung von Ausnahmeregelungen

In der Gruppe München, erwerbstätig wird schon in der ersten Assoziation mit dem Mindestlohn die Hoffnung geäußert, dass es genügend Kontrollen zur Einhaltung geben muss: „Es muss garantiert werden, dass das kontrolliert wird, keine Ausflüchte möglich sind.“ In der Gruppe ist man sich sicher, dass es möglich ist, den Mindestlohn zu umgehen. Eine Befragte empfindet es als ungerecht, dass es die Ausnahmeregelung für Jugendliche unter 18 Jahren gibt:

„Meine Tochter hat sich beworben. Die wollte in der Eisdiele arbeiten und man hat ihr Fünf Euro und sie hätte genauso gearbeitet wie jeder andere.“

Eine andere Person entgegnet darauf, dass es einen bestimmten Grund für diese Ausnahmeregelung gibt:

„Die Begründung, warum unter 18-Jährige keinen kriegen, finde ich gar nicht unsinnig. Dass man sagt, dass die 16-Jährigen vielleicht gerade aus der Mittelschule kommen, lieber einen Job annehmen als einen Ausbildungsplatz, der vielleicht weniger bezahlt wird.“

Trotzdem in dem Fall der Mindestlohn nicht gezahlt werden muss, ist die erste Befragte unzufrieden, da es sich nur um einen Ferienjob handelt:

„Das ist extra für diese Teens, die sich ab 16 nebenbei ein bisschen Taschengeld verdienen möchten. Die dürfen nicht länger als vier Stunden arbeiten. Das ist auch noch im Rahmen, aber nicht länger als acht Wochen.“

Die Befragte hat also den Verdacht, dass der Arbeitgeber die Ausnahmeregelung ausnutzt und den Jugendlichen weniger Lohn zahlt, obwohl der Ferienjob nicht der Ausbildung ihrer Tochter im Weg steht.

In der Gruppe München, erwerbstätig wird die Ausnahmeregelung für Jugendliche diskutiert, im Hinblick darauf, ob es gerecht ist, Jugendliche bei einem Nebenjob im Sommer weniger zu zahlen als Erwachsenen, die die gleich Arbeit leisten. Außerdem können die Befragten von Erfahrungen aus ihrem Umfeld berichten, dass vor allem in der Gastronomie Umgehungsstrategien angewendet werden, um den Mindestlohn nicht zu zahlen. Im Hinblick auf Schwarzarbeit wird darauf hingewiesen, dass es nun schwieriger geworden ist, sich illegal beschäftigen zu lassen.

5.3.5 Berlin, erwerbstätig

Umgehungsstrategien: Persönliche Erfahrungen und Erfahrungen aus dem näheren Umfeld

Eine der Befragten der Gruppe Berlin, erwerbstätig hat die Erfahrung gemacht, dass ein Arbeitgeber im Pflegebereich den Mindestlohn nicht zahlen wollte:

„Ich kenne das aus der Pflege. Ich wollte mich eigentlich woanders bewerben, neben der Uni. Da gibt es relativ viele Pflegeeinrichtungen, die halt einfach nur sagen: „Oh, Mindestlohn, gibt es das wirklich? Das kennen wir gar nicht.“ Die nutzen tatsächlich eine Situation aus. In der Pflege wird ja auch gesucht. Da ist mir das auch schon untergekommen, dass stellenweise bestimmte Pflegeeinrichtungen auch den Mindestlohn gar nicht zahlen, also einfach nicht zahlen.“

Auch in dieser Gruppe wird in der ersten Assoziation mit dem Wort „Mindestlohn“ erwähnt, dass er nicht für alle Branchen gelte und es „leider noch zu viele Schlupflöcher für Arbeitgeber“ gebe. Im Zusammenhang mit Schwarzarbeit erhofft sich einer der Befragten, dass mit der Einführung des Mindestlohns die Löhne im Baugewerbe gerechter werden und mehr gegen Schwarzarbeit getan wird:

„Ich bin ja auf der Baustelle. Ich denke mal für viele Leute, die auf der Baustelle arbeiten, dass viele sehr froh sind, den Mindestlohn zu kriegen, weil ja viele „Ausländer“ oder auch Schwarzarbeiter dort arbeiten.“

Eine Person ist eher der Meinung, dass es jetzt noch mehr Schwarzarbeit im Baugewerbe gibt:

„Gehört habe ich nichts, aber ich könnte mir vorstellen, dass viele Firmen gesagt haben, gerade wahrscheinlich auf dem Bau, dass sie mehr Schwarzarbeiter nehmen.“

Andere Befragte berichten von Arbeitnehmern, die sich auf geringfügiger Basis anstellen lassen, in Absprache mit dem Arbeitgebern aber mehr arbeiten und verdienen:

„Oder du machst das eben auf der 400 Euro-Ebene und kriegst den Rest halt ausgezahlt.“

„Ja, die lassen sich häufig 450 Euro geben und den Rest kriegen sie dann schwarz.“

Eine Person berichtet von der Erfahrung einer Bekannten, deren Partner aus Albanien auf diese Weise schwarz im Baugewerbe arbeitet. Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass viele Arbeitskräfte aus dem Ausland sich illegal beschäftigen lassen, weil sie sonst keine Arbeit finden:

„Der hat auch anfangs hier auf den Baustellen gearbeitet. Der hat auch keine Ausbildung, gar nichts. Er hat dann aber Deutsch gelernt. Bei dem war das auch so. Der hat einen Teil auf 400 Euro-Basis bekommen und den Rest halt schwarz, oder manche Monate auch gar kein Geld, weil er keinen richtigen Arbeitsvertrag hatte und solche Dinge halt. Ich denke mal, viele Ausländer, die wirklich noch nicht hier in Deutschland wohnen, die sind auch

froh, wenn sie 6 Euro die Stunde kriegen oder so, als in ihrem eigenen Land, wo sie gar keine Arbeit haben.“

Von ähnlichen Situationen kann eine andere Befragte berichten, die sich im Winter ehrenamtlich bei der Kältehilfe engagiert. Auch wenn in diesem Fall nicht klar ist, ob die Arbeiter illegal beschäftigt sind und unter dem Mindestlohn bezahlt werden, befinden sie sich offenbar in einer prekären Lage:

„Ich habe über den Winter noch ehrenamtlich in einem Wärme-Obdachlosenzelt gearbeitet, so ein-, zweimal die Woche und da sind sehr, sehr viele Leute aus dem Ostblock tatsächlich da gewesen. Die konnten sich nicht leisten, sich von dem, was sie da verdient haben, noch ein Zimmer zu mieten, das heißt die sind dann eher in ein Obdachlosenzelt oder sonst wohin gegangen und haben da geschlafen. Wie die auch alle heißen, Stadtmission, Kältebus usw. Die haben wahrscheinlich auch, ich weiß nicht was, verdient, aber die waren froh, dass sie da abends hingehen konnten. Die haben da geschlafen und morgens sind die wieder ganz brav zur Arbeit gegangen.“

Neben der persönlichen Erfahrung einer Befragten, die auf der Jobsuche auf einen Arbeitgeber gestoßen ist, der den Mindestlohn völlig ablehnt, haben die Befragten auch in dieser Gruppe den Eindruck, dass vor allem im Baugewerbe schwarzgearbeitet und gegen den Mindestlohn verstoßen wird. Vor allem bei illegal beschäftigten ausländischen Arbeitskräften besteht der Verdacht, dass sie geringer entlohnt werden.

Wahrnehmung von Ausnahmeregelungen

Eine der Befragten kritisiert die Ausnahmeregelung für Auszubildende, von der sie persönlich betroffen ist:

„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 Hartz4-Satz mit dem, was ich zum Leben habe.“

In der Gruppe Berlin, erwerbstätig haben die Befragten eigene Erfahrungen mit der Umgehung des Mindestlohns gemacht und können davon berichten, dass es attraktiv sein kann, schwarz zu arbeiten. Vor allem im Baugewerbe sei illegale Beschäftigung, vor allem bei Arbeitnehmern aus dem Ausland, nach wie vor weit verbreitet. Bei der Betrachtung von Ausnahmeregelungen berichtet eine Befragte von ihrer Erfahrung als Auszubildende.

5.3.6 Leipzig, erwerbstätig

Umgehungsstrategien: Persönliche Erfahrungen und Erfahrungen aus dem näheren Umfeld

Auch in der Gruppe Leipzig, erwerbstätig wird schon bei der Wortassoziation mit „Mindestlohn“ davon gesprochen, dass Arbeitgeber „Schlupflöcher“ finden, die es ihnen ermöglichen „den Mitarbeitern trotzdem noch weniger zu zahlen.“ Ein Befragter berichtet davon, dass sein Chef einen ausländischen Mitarbeiter weniger als den Mindestlohn zahlt und ist zunächst der Meinung, dass dieser nur für Arbeitnehmer mit deutschem Pass gelte:

„Arbeiter ohne direkten deutschen Pass sind ausgenommen. Wir hatten es bei uns im Betrieb, da hatte einer eine Arbeitserlaubnis, aber keinen deutschen Pass. Der war ausgenommen, der musste keinen Mindestlohn bekommen bei uns. [...] Ich weiß es nicht, wie er es gemacht hat, aber der weiß überall, wo man Geld sparen kann und wie man es machen kann. Also der weiß das schon.“

Dem Befragten scheint also bewusst zu sein, dass diese Praxis nicht legal ist und sein Arbeitgeber etwas „gedreht“ hat. Eine andere Person stellt klar:

„Sobald jemand in Deutschland für einen deutschen Arbeitgeber arbeitet, ist der allen anderen deutschen Arbeitnehmern gleichzustellen. Wie er das gedreht hat, möchte ich wirklich nicht wissen.“

Eine Person ist der Meinung, dass durch die Einführung des Mindestlohns mehr schwarzgearbeitet wird:

„Ich würde denken, dass das auch die Schwarzarbeit wieder begünstigt. Es sind auch Stellen weggefallen. Es haben viele entlassen im alten Jahr noch aufgrund der Einführung des Mindestlohns, zum Beispiel auch Call Center und so was. Und ich denke, dass da wieder viel nebenherläuft, mehr als vorher.“

Ein Befragter weiß von Kollegen im Baugewerbe, die neben ihrer festen, sozialversicherungspflichtigen Arbeit noch bei einem anderen Arbeitgeber schwarzarbeiten:

„Also ich weiß von ein paar Kollegen, die haben einfach am Wochenende noch irgendwo gepfuscht bei einer anderen Firma. Samstag, wenn man mal nicht gerade arbeiten musste, dann sind sie halt noch fix zu einer anderen Firma und haben dort was mitgemacht.“

Für ihn hängt das direkt mit der Einführung des Mindestlohns zusammen:

„Die haben dann erst mit dem Mindestlohn damit angefangen. Vorher war es auch nicht so. [...] Jetzt durch den Mindestlohn auf einmal haben sie gesagt, das würde auch leichter, dann für immer was zu finden. [...] Sie haben gesagt, ich habe einen Anruf gekriegt von der alten Firma, wo ich mal war, da kann ich jetzt da noch ein paar Euros hinzuverdienen und fertig.“

Man erklärt sich die Zunahme von Schwarzarbeit damit, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren, weil sie keine Abgaben zahlen müssen:

„Wenn ich absolut nicht offiziell arbeiten gehe, schwarzarbeiten gehe, dann kriege ich ja auf Deutsch gesagt meine 5 Euro Cash in die Hand. Mein Arbeitgeber hat auch nur die 5 Euro Kosten und nicht 56. Das ist das, was jetzt eventuell, könnte ich mir gut vorstellen, wieder zunimmt ist im Vergleich zu letztem Jahr.“

Es werden noch weitere „Tricks“ genannt, um den Mindestlohn zu umgehen. Zum einen wird berichtet, dass mehr gearbeitet wird, als vertraglich vereinbart ist:

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

Andere Tricks sind das Einbehalten von Trinkgeld und das Verrechnen von Mahlzeiten mit dem Lohn:

„Was ich noch gehört habe, dass das Trinkgeld eben einbehalten wird und auf den Normallohn draufgeschlagen wird, so dass ein Mindestlohn rauskommt.“

„Mit den Mahlzeiten, dass die sagen, du isst bei mir pro Tag für 3 Euro, das ziehe ich mal vom Lohn ab. So kann man sich das auch schön rechnen.“

In der Gruppe Leipzig, erwerbstätig wird angenommen, dass der Mindestlohn von vielen Arbeitgebern nicht gezahlt wird und nun auch mehr illegale Beschäftigung stattfindet. Dabei gibt es meistens ein Übereinkommen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, von dem beide profitieren. Es wird außerdem von Umgehungsstrategien in der Gastronomie berichtet.

5.3.7 Zwischenfazit: Umgehungsstrategien und Schwarzarbeit

In diesem Kapitel sollte folgende Frage beantwortet werden: Welche Erfahrungen mit Umgehungsstrategien und Schwarzarbeit beeinflussen die Evaluierung des Mindestlohns?

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 Arbeitgebern 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 zu wenig kontrolliert und mit nicht nachweisbaren Tricks gearbeitet wird. Es würden beispielsweise Arbeitsstunden absichtlich falsch dokumentiert, sodass auf dem Papier der Mindestlohn eingehalten wird, in der Realität jedoch mehr gearbeitet wurde.

Aus der Gastronomie wird berichtet, dass Trinkgeld mit dem Stundenlohn verrechnet wird oder Essen und Getränke pauschal vom Lohn abgezogen werden. Auch das Verrechnen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird angesprochen sowie der Abzug eines Teils vom Lohn für Arbeitskleidung. Diese Umgehungsstrategien sind nicht in jeden Fall illegal, werden aber trotzdem als ungerecht wahrgenommen. Manchmal kommt es dabei auch zu einer Übereinkunft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, dass der Mindestlohn nicht gezahlt wird. Manche mag mit einem Lohn unterhalb des Mindestlohns zufrieden sein, andere willigen ein, um den Job nicht zu verlieren.

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 schwarzgearbeitet 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 weiterverbreitet. 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.

Ähnliche Befunde gab es auch im „Ersten Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“ (2016). Bis jetzt konnten weder vom Zoll noch anderen Institutionen Verstöße gegen den Mindestlohn erfasst werden, aber es wurden sich häufende „Vorgehensweisen zur Vermeidung der Zahlung des Mindestlohns beobachtet“ (Mindestlohnkommission 2016: 66). Dazu zählten Verstöße gegen die Dokumentationspflicht, wie sie von den Befragten hier auch beobachtet wurden, 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. Diese Beobachtungen decken sich mit den Erfahrungen, Beobachtungen und Wahrnehmungen der Befragten.

Die Ausnahmeregelungen für bestimmte Gruppen, die vom Mindestlohn ausgenommen sind, werden ebenfalls kritisch betrachtet. Sie werden oft als „Schlupflöcher“ für Arbeitgeber wahrgenommen, die den Mindestlohn auf legale Art und Weise umgehen wollen. Die Befürchtung bei der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose ist, dass sie lediglich für sechs

Monate eingestellt und danach wieder entlassen werden, weil sie dann den Mindestlohn bekommen müssten. Laut eines IAB-Forschungsberichts (vom Berge et al. 2016) konnte festgestellt werden, dass diese Ausnahmeregelung kaum genutzt wird, da weder Arbeitssuchende, noch Arbeitgeber Anreize dazu haben. Jobcenter würden die Ausnahmeregelung nicht als mögliche Vermittlungsstrategie sehen und auch Arbeitgeber sehen wohl keinen Grund, Langzeitarbeitslose zunächst unter dem Mindestlohn zu bezahlen. Auch ein sogenannter „Drehtüreffekt“, wie er von den Befragten befürchtet wurde, konnte nicht festgestellt werden (vom Berge et al. 2016: 8). Mit Rückbezug auf die Effizienzlohntheorie und die Fair-Wage-Effort-Theorie könnte der Verzicht auf die Ausnahmeregelung auch darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitgeber alle Arbeitnehmer gleich bezahlen wollen, um Leistungszurückhaltung zu vermeiden.

Bei der Bezahlung von Jugendlichen im Ferienjob und Auszubildenden wird die Entlohnungsgerechtigkeit angezweifelt, wenn sie weniger verdienen, als Erwachsene oder ausgebildete Personen, die die gleiche Arbeit verrichten. 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. Laut Mindestlohnkommission sind von den Ausnahmeregelungen nur sehr wenige Arbeitnehmer betroffen. Nur 0,7% aller Betriebe geben an Beschäftigte zu haben, für die Ausnahmeregelungen gelten (Mindestlohnkommission 2016: 18). Der Eindruck, den die Befragten vom Ausmaß der Ausnahmeregelungen haben, unterscheidet sich demnach stark von dem, was mit quantitativen Methoden festgestellt wurde.

6 Fazit und Forschungsperspektiven

Durch die Analyse der Fokusgruppen ist zunächst einmal erkennbar, dass der Mindestlohn ein polarisierendes Thema ist. Die Meinungen der Befragten reichen von sehr positiven Wahrnehmungen, über Gleichgültigkeit, bis zu absoluter Ablehnung. Die meisten Befragten schätzen den Mindestlohn als zu gering ein, ein einziger Befragter ist jedoch der Meinung, er sei sogar zu hoch. Sehr kritisch betrachtet werden einige Ausnahmeregelungen und es besteht eine deutliche Skepsis Unternehmen gegenüber, den Mindestlohn tatsächlich umzusetzen. In dieser Untersuchung wurde der Versuch unternommen, folgende Frage zu beantworten: Hat der Mindestlohn zu mehr Lohngerechtigkeit geführt? 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 Kinderbetreuung, 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 bringt. Die Befragten nahmen wahr, dass es ab einem Alter von ca. 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 Depression. Auch der Pflegebedarf eines Angehörigen kann zu einem Beschäftigungshemmnis werden. Fast alle der Befragten haben mit einem oder mehreren dieser Beschäftigungshemmnisse zu kämpfen. Einige haben nur die Möglichkeit, wenige Stunden zu arbeiten oder gehen derzeit keiner Erwerbstätigkeit nach. 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 Entlohnung im Allgemeinen zum größten Teil nicht als gerecht einschätzen. Sie kritisieren Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sowie Leih- und Zeitarbeit und andere Praktiken atypischer Beschäftigung. 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 tendenziell als negativer wahr, als die Erwerbstätigen. Die Beschäftigungshemmnisse Kinderbetreuung, Krankheit und höheres Alter sind Hauptgründe dafür, weshalb der Mindestlohn von den Befragten nicht als ein heilbringendes politisches Instrument für mehr Lohngerechtigkeit wahrgenommen wird. Die Probleme, die sie haben, können mit anderen politischen Maßnahmen besser bekämpft werden. Dazu zählen unter anderem die Förderung von Alleinerziehenden, bessere Kinderbetreuung und eine bessere Reintegration in den Arbeitsmarkt nach Arbeitslosigkeit, Krankheit oder anderen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit.

Der dritte Befund dieser Untersuchung bezieht sich auf die Gerechtigkeit des Mindestlohns. Aus der Sicht der Befragten ist vor allem die Höhe des Mindestlohns, seine Auswirkungen auf

die Arbeitszeit und seine Einhaltung relevant. Aus theoretischer Perspektive der Gerechtigkeitstheorien von Rawls und Sen muss der Mindestlohn einerseits hoch genug sein, damit sich das Einkommen für Mindestlohnbezieher erhöht. Dies verbessert ihre materielle Lage und kann zu mehr Chancengerechtigkeit innerhalb einer Gesellschaft und zu mehr Verwirklichungschancen für Individuen führen. Andererseits darf der Mindestlohn nicht zu hoch sein, um Arbeitslosigkeit zu verhindern. Dieses Abwägen zwischen den Chancen und Risiken einer Lohnuntergrenze wird auch von den Befragten vorgenommen. 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 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, Arbeitgeber würden auf den Mindestlohn vor allem mit einer Verkürzung der Arbeitszeit reagieren, sodass sich der am Ende des Monats ausgezahlte Lohn nicht erhöht. 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 Aufwendungen verrechnet wird. Ein anderer Aspekt ist die Wahrnehmung der Ausnahmeregelungen. Vor allem die Ausnahmen für Jugendliche und Langzeitarbeitslose werden als ungerecht wahrgenommen.

Schlussendlich kann aus der Analyse der Fokusgruppen folgendes Fazit gezogen werden: Der Mindestlohn wird in seiner jetzigen Form 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. Aufgrund seiner geringen Höhe wird also vor allem das Prinzip einer Lohnuntergrenze mit Lohngerechtigkeit in Zusammenhang gebracht. Der zum Zeitpunkt der Untersuchung bestehende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro ist zu gering, um Lohngerechtigkeit herzustellen. Die hartnäckigsten Kritiker des Mindestlohns argumentieren außerdem, dass Arbeitnehmer 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 zeigt zwar eine grundlegend positive Wahrnehmung, jedoch hat sich hier gezeigt, dass der Mindestlohn auch mit vielen Befürchtungen verknüpft ist. Eine der größten Befürchtungen ist der Verlust von Arbeitsplätzen. Für die Befragten, die mit unterschiedlichen Beschäftigungshemmnissen konfrontiert sind, ist Arbeitsplatzsicherheit ein wichtiges Thema. 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 kein Allheilmittel für die Probleme von Geringverdienern ist, wurde von den Befürwortern bei seiner Einführung eventuell unterschlagen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Ausweitung der Kontrolle des Mindestlohns im Bau- und Gastronomiegewerbe, da die Befragten hier von besonders vielen Verstößen berichten konnten.

In der Methode der qualitativen Sozialforschung zeigen 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. 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. Die in Kapitel 4.3 beschriebene Spezifität der Daten, dass aus Datenschutzgründen die Aussagen nicht den Personen zugeordnet werden konnten, limitieren 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, die den Mindestlohn nicht erhalten müssen. Analog zu einer Untersuchung der britischen Low Pay Commission wäre auch in Deutschland eine qualitative Befragung von Arbeitgebern denkbar, um Mindestlohnverstöße und Umgehungsstrategien besser nachvollziehen zu können (Baumann et al. 2018: 96).

Insgesamt wurde in dieser Untersuchung klar, dass der Mindestlohn, wenn er richtig umgesetzt wird, einen Schritt in Richtung Lohngerechtigkeit darstellt. 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.“

Literaturverzeichnis

- Adams, John Stacy (1965): *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.): *Advances in experimental social psychology*, Vol. 2, New York, S. 267-299.
- 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.
- Baumann, Arne et al. (2018): *Methoden zur Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland*, in: *Zeitschrift für Evaluation*, Jg. 17, 1/2018, S. 81-107.
- Bennett, Jenny (2011); Lesch, Hagen: „Mehr Lohngerechtigkeit durch Mindestlöhne? Die Gerechtigkeitswahrnehmung von Geringverdienern“, in: „Sozialer Fortschritt“, Vol. 60, 7/2011, S. 143-150.
- Bertelsmann Stiftung (2010): *Soziale Gerechtigkeit in der OECD - Wo steht Deutschland? Sustainable governance indicators 2011*, Verantw. : Stefan Empter. Gütersloh.
- Blumer, Herbert (1962): *Society as a Symbolic Interaction*, in: Rose AM (ed.): *Human Behavior and Social Processes*, Boston, S. 78-89.
- BMBF (o. D.): *Wissenschaftszeitvertragsgesetz*, in: <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html> (zugegriffen am 01.07.2018).
- Bruttel, Oliver et al. (2017): *Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung*, in: *b Mitteilungen. Mindestlöhne in Deutschland- Erfahrungen und Analysen*, 07/2017, Jg. 70, S. 473-481.
- Bundesagentur für Arbeit (2018): *Anzahl der Langzeitarbeitslosen in Deutschland im Jahresdurchschnitt von 2007 bis 2018 (in 1.000)*, in: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/666199/umfrage/anzahl-der-langzeitarbeitslosen-in-deutschland/> (zugegriffen am 21. Februar 2018).
- Deutscher Bundestag (2017a): *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 (2017b): *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Sigrid Hupach, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/11466 – Höhe des gesetzlichen Mindestlohns und Umfang der Sonderregelungen und Übergangsvorschriften*, in: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/119/1811918.pdf> (zugegriffen am 04.07.2018).
- 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 et al. (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.
- DIW (2018): *Glossar Niedriglohnsektor (Niedriglohn)*, in: https://www.diw.de/de/diw_01.c.433588.de/presse/diw_glossar/niedriglohnsektor_niedriglohn.html (Zugriff am 21.02.2018).
- Flick, Uwe (2014): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*, Reinbek bei Hamburg, 5. Auflage.
- Glemser, Axel et al. (2017): *Einführung und Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Eine qualitative Studie im Auftrag des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP)*, SOEP Survey Papers 474: Series C, Berlin: DIW/SOEP.
- Graf, Gunter (2011): *Der Fähigkeitsansatz um Kontext von Informationsbasen sozioethischer Theorien*, in: Sedmak et al.: *Der Capability Approach in sozialwissenschaftlichen Kontexten. Überlegungen zur Anschlussfähigkeit eines entwicklungspolitischen Konzepts*, Wiesbaden.
- 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.
- Haupt, Andreas (2016): *Zugang zu Berufen und Lohnungleichheit in Deutschland*, Karlsruhe.

- Herzog-Stein, Alexander et al. (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 (2001): *Soziodemographie, Erwerbsarbeit, Einkommen und Vermögen von westdeutschen Haushalten. Eine Längsschnitt-Kohortenanalyse auf Datenbasis des SOEP (1984-1997)*, Berlin.
- 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*.
- Hierschel, Dierk (2005): *Einkommensreichtum und seine Ursachen*, in: *WSI Mitteilungen*, Nr. 2/2005.
- Infratest Dimap (2018): *Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns. Eine Studie von infratest dimap im Auftrag des DGB Juli 2017*.
- Jackson, Linda (1989): *Relative Deprivation and the Gender Wage Gap*, in: *Journal of Social Issues*, Vol. 45, No. 4, S. 117-138.
- 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.
- 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.
- Lesch, Hagen (2017): *Symmetrie statt „reduzierte Vollzeit“*, in: *ifo Schnelldienst*, Jg. 70, Heft 24, S. 3-5.

- Liebig, Stefan; May, Meike (2009): *Dimensionen sozialer Gerechtigkeit*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 47/2009, S. 3-8.
- 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.
- 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.
- Mückenberger, Ulrich (2010): *Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Ein Umbauprogramm*, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 56, Heft 4, S. 403-420.
- Pollock, Friedrich (1955): *Gruppenexperiment*, Frankfurt am Main.
- Pusch, Toralf; Rehm, Miriam (2017): *Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit*, in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 97, 6/2017, S. 409-414.
- Rawls, John (1975): *Eine Theorie der Gerechtigkeit*; Frankfurt am Main.
- 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.
- Sauer, Carsten; Valet, Peter; Liebig, Stefan (2016): *Welche Lohnungleichheiten sind gerecht? Arbeitsmarktbezogene Ursachen von Lohnungleichheiten und die wahrgenommene (Un-) Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 68 (4), S. 619.
- Sen, Amartya (2010): *Die Idee der Gerechtigkeit*, München.
- Sen, Amartya (1992): *Inequality Re-examined*, New York.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt.

- 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).
- Stephan, Robert Paul; Ludwig-Meyerhofer, Wolfgang (2014): *Atypische Beschäftigung*, in: *Gesellschaft, Wirtschaft, Politik*, 3/2014, S. 379-394.
- Stewart, David et al. (2007): *Analyzing focus group data*, in: *Applied Social Research Methods: Focus groups*, Thousand Oaks, CA, S. 109-133.
- Tondorf, Karin (1995): *Der ‚gerechte‘ Lohn. Die Bedeutung normativer Einflussfaktoren in aktuellen Lohnbildungsprozessen*, in: Gerlach, Knut; Schattkat, Ronald (Hrsg.): *Determinanten der Lohnbildung*, Berlin, S. 282-302.
- Vom Berge, Philipp et al. (2016): *Mindestlohnbegleitforschung- Überprüfung der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose. Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)*, in: *IAB Forschungsbericht*, 8/2016.
- 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).

Anhang

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätige

Anhang 3: Kodierleitfaden

Eidesstattliche Erklärung

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

**Qualitative Studie
„Leben in Deutschland - Arbeit und Jobsuche“****Gesprächsleitfaden Fokusgruppen (120 min)****ZG: Erwerbssuchende****Version: 21. Juni 2015 - final****Themenüberblick**

0	Warming-Up / Einleitung	10 min
1	Einstellungen zum Thema Arbeitsmarkt	10 min
2	Einstellungen zum Thema Mindestlohn	25 min
3	Persönliche Erfahrungen und Beobachtungen zum Mindestlohn	40 min
4	Evaluation / Bewertung des Mindestlohn-Gesetzes	15 min
5	Feedback zum SOEP-Instrument	15 min
6	Abschluss und Ende der Diskussion	5 min

Qualitative Studie
„Leben in Deutschland - Arbeit und Jobsuche“

Gesprächsleitfaden Fokusgruppen (120 min)

ZG: Erwerbssuchende

0 Warming-Up / Einleitung - 10 min

0.1 Vorstellung des Instituts/des Moderators; Hintergründe zur Untersuchung, sofern sie nicht die späteren Themen beeinflussen

Moderator:

Bitte das Thema der Gruppendiskussion allgemein mit „Arbeitsmarkt und Politik“ umschreiben; den Begriff „Mindestlohn“ an dieser Stelle keinesfalls explizit erwähnen.

„Wir sprechen heute über ganz verschiedene Themen, wie z.B. Arbeitsmarkt, Jobsuche, Politik, über Ihren persönlichen Alltag. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Gesprächsrunde haben ja eine Gemeinsamkeit: Sie alle nehmen teil an der Langzeitstudie „Leben in Deutschland“ oder Sozio-ökonomisches Panel wie die Studie beim Auftraggeber – dem renommierten Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin heißt. Einmal jährlich beantworten Sie Fragen eines standardisierten Fragebogens. Die heutige Runde mit „offenen Gesprächsregeln“ bietet uns und Ihnen die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und Themen auf den Tisch zu bringen, die im Fragebogen sonst so nicht angesprochen werden können. Zudem möchten wir diese Runde auch als Gelegenheit nutzen, um von Ihnen Rückmeldungen zu dem Ihnen bekannten Fragenbogen einzusammeln - zum Beispiel zur Verständlichkeit bestimmter Formulierungen usw..

Viel mehr will ich eingangs gar nicht sagen, um möglichst wenige Themen und Details der Gesprächsrunde vorweg zu nehmen.

Wichtig ist aber in jedem Fall zu wissen: es geht in dieser Runde um Ihre ganz persönlichen Einschätzungen, Meinungen, Erfahrungen und Wahrnehmungen – es gibt hier also kein „richtig“ oder „falsch“, jede Position hat ihre Berechtigung. Niemand soll von irgendetwas überzeugt werden, sondern die Meinungen sollen nur ausgetauscht oder gegenüber gestellt werden. Ziel ist es, möglichst viel von den individuellen Positionen der anwesenden Personen zu erfahren, diese miteinander zu diskutieren - aber nicht, im Gruppenkonsens den Raum zu verlassen. Wir und Sie selbst sollen von ihren Diskussionen etwas dazu lernen – hoffentlich jedenfalls.

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

- 0.2 Kurze Einführung in den **Diskussionsablauf und Gesprächsregeln**
- 0.3 Hinweise zu **Datenschutz und Anonymität** (Video-, Tonbandaufzeichnung!)
- 0.4 **Vorstellung der Zielpersonen:** Name, Alter, Familie , Beruf / Branche, aktuelle Jobsituation

Moderator:

Bitte vermeiden Sie es bei dieser Frage, nach der aktuellen beruflichen Tätigkeit zu fragen, da es sich in dieser Zielgruppe um erwerbssuchende Personen handelt.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich möglicherweise seit der letzten SOEP-Befragung die individuelle Jobsituation geändert haben könnte.

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

1 Einstellungen zum Thema Arbeitsmarkt – 10 Minuten**Hinweis:**

Der erste Abschnitt soll neben den inhaltlichen Ergebnissen auch dem Einstieg ins Thema dienen und den Zielpersonen das Reden über politische Themen in der Gruppenrunde erleichtern. Darüber hinaus sollen die anfangs eingeführten Diskussionsregeln „geprobt“ und evtl. korrigiert werden.

- 1.1 Zunächst möchte ich Ihnen ein paar Begriffe nennen und bitte Sie, mir hierzu Ihre ganz persönlichen **spontanen Assoziationen**, Bilder, Gefühle zu nennen. Wir belassen diese zunächst bitte unkommentiert, sondern sammeln einfach am flipchart.
- 1.2 Spontane Assoziationen: **Arbeitsmarkt**
- 1.3 Spontane Assoziationen: **Arbeitslosigkeit**
- 1.4 Wir haben ja nun schon ein paar Stichpunkte zum Thema Arbeitsmarkt gesammelt. Wie bewerten Sie denn die **Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in Deutschland ganz allgemein**? Was schätzen Sie hier als **positiv** ein? Was hingegen evtl. auch als **negativ**?
- 1.5 Und wie bewerten Sie die aktuelle **Arbeitsmarktsituation für sich ganz persönlich**?
- 1.6 Welches sind denn Ihrer Meinung nach aktuell die **„brennendsten Themen“** rund um das Thema **Arbeitsmarkt und Beschäftigung**, welche Dinge beschäftigen Sie diesbezüglich am meisten?

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

**2 Einstellungen zum Thema Mindestlohn
Minuten**

– 25

2.1 Spontane Assoziationen: **Entlohnung**2.2 Spontane Assoziationen: **Mindestlohn**2.3 **Fotosprache**

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ja der gesetzliche Mindestlohn eingeführt.

Ich habe hier eine ganze Reihe von Fotos mitgebracht, ganz kunterbunt, aus allen möglichen Lebensbereichen und –Situationen. Ich bitte jede/n von Ihnen, sich ein **Foto** davon auszuwählen, das für Sie persönlich **zum Thema Mindestlohn** passt oder einen bestimmten Bezug dazu hat. Bitte greifen Sie das Bild heraus und behalten es erst einmal bei sich.

2.4 Bitte **stellen Sie das von Ihnen gewählte Foto vor** und erzählen Sie in ein bis zwei Sätzen, warum Sie ausgerechnet zu diesem Bild gegriffen haben.2.5 Was genau umfasst denn das **Mindestlohn-Gesetz**? → Definition**Moderator:**

- Ist die Höhe des Mindestlohnes bekannt?
- Welches Wissen liegt hinsichtlich Ausnahmeregelungen vor?

2.6 Welche **allgemeinen Auswirkungen** sehen Sie durch die Einführung des Mindestlohnes? Was wird sich Ihrer Meinung nach dadurch ändern? Oder was hat sich aus Ihrer Perspektive dadurch bereits geändert?2.7 Was ist **gut an dem Mindestlohn**? Gibt es **positive Erwartungen oder Hoffnungen**, die Sie mit dem Mindestlohn verknüpfen? Was wird sich Ihrer Meinung nach dadurch **zum Guten wenden / verbessern**?2.8 Was hingegen halten Sie für **schlecht am Mindestlohn**? Gibt es evtl. **Befürchtungen**, die Sie mit dem Mindestlohn verknüpfen? Was wird sich Ihrer Meinung nach durch die Mindestlohneinführung nicht verbessern oder vielleicht sogar **verschlechtern**?

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

- 2.9 Ist die Einführung des Mindestlohns für Sie ein **Diskussionsthema**, über das Sie sich im **privaten Umfeld** austauschen oder mit früheren Kolleginnen und Kollegen **oder Nachbarn**? Warum ja, warum nein?
- 2.10 Wenn ja: **worum** geht es in diesen Gesprächen?
- 2.11 Gibt es auch **andere politische Themen**, zu denen Sie sich mit Bekannten / früheren Kolleginnen und Kollegen oder Nachbarn austauschen? Wenn ja, **welche Themen** stehen dabei denn so im Vordergrund?

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

3 Persönliche Erfahrungen und Beobachtungen zum Mindestlohn – 40 Minuten

- 3.1 Wenn wir nun einmal ganz konkret in Ihren Alltag und auch in Ihr persönliches Umfeld einen Blick werfen:

Was hat sich denn **für Sie persönlich** durch die Einführung des Mindestlohnes **geändert**? Welche **Auswirkungen** hat der Mindestlohn auf Sie persönlich?

- 3.2 Hilft Ihnen der Mindestlohn, einen **angemessenen Lebensstandard** zu erreichen?
Ist die Situation für Sie **gleich geblieben**? Warum ja, warum nein?
Oder hat sich durch die Einführung des Mindestlohns für Sie persönlich etwas an Ihrer Situation **verschlechtert**? Was genau?
Oder hat sich durch die Einführung des Mindestlohns für Sie persönlich etwas an Ihrer Situation **verbessert**? Was genau? Bitte führen Sie aus.

- 3.3 Hat sich durch die Einführung des Mindestlohnes etwas in ihrem **Privatleben geändert**?
Was genau und warum? (z.B. mehr oder weniger Zeitaufwand für die Jobsuche)?

- 3.4 Haben Sie evtl etwas darüber gehört, dass die Einführung des Mindestlohns **innerhalb der Betriebe** zu irgendwelchen **Veränderungen** (positive / negative) geführt hat? Wenn ja, was genau?

(z.B. Arbeitsintensität, Akkordvorgaben, spezielle Zielvereinbarungen zu Umsatz und Qualität, geänderte Arbeitsverträge, Abweichungen zwischen entlohnter und geleisteter Arbeitszeit, höhere Entlohnung der Arbeitnehmer).

Moderator:

Bitte ermutigen Sie die Teilnehmer, gegebenenfalls auch aus dem persönlichen Umfeld zu berichten: Familie, Bekannte, früheren Kollegen, Nachbarn etc.

- 3.5 Gibt es sonst **irgendwelche Veränderungen** im Berufsleben deutscher Arbeitnehmer oder der **Jobsuche von Erwerbssuchenden**, die Sie für sich oder auch für Freunde / Verwandte / Bekannte wahrgenommen haben und die Sie auf die Einführung des Mindestlohns zurückführen (Kündigung von Minijobs, erschwerte Jobsuche, bessere Einkommenssituation etc.)? Bitte

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

berichten Sie auch über mögliche positive Veränderungen und beschreiben Sie.

3.6 In den Medien wurde in der jüngsten Vergangenheit immer wieder davon berichtet, dass die Einführung des Mindestlohngesetzes zu einer **Abnahme der Zahl der Minijobs** geführt habe. Wie schätzen Sie persönlich dies ein? Haben Sie davon auch in Ihrem persönlichen Umfeld gehört – wenn ja, wie erklären Sie sich das?

3.7 Und sehen Sie **weitere Veränderungen** durch das Mindestlohngesetz?

Bitte denken Sie auch an **mögliche positive Veränderungen** und beschreiben Sie.

3.8 Es wird zudem in der Öffentlichkeit diskutiert, dass durch die Einführung des Mindestlohns mehr Menschen **Schwarzarbeit** angenommen haben. Haben Sie davon gehört – und wie erklären Sie sich das?

3.9 Haben Sie darüber auch **im persönlichen Umfeld** gehört?

4 Evaluation / Bewertung des Mindestlohn-Gesetzes

– 15 Minuten

Moderator:

Falls bisher noch nicht über „Aushebel-Tricks“ berichtet oder diskutiert wurde, sprechen Sie es an dieser Stelle bitte konkret an.

- 4.1 **Wer profitiert** denn in Ihren Augen von dem Mindestlohngesetz? Wer und wie?
- 4.2 Gibt es Ihrer Einschätzung nach Arbeitnehmer in **besonderen Berufsgruppen**, die davon profitieren? Wer könnte das sein? Oder warum nicht?
- 4.3 Profitieren in Ihren Augen die **Arbeitgeber** von dem Gesetz oder ist es für die Arbeitgeber in Ihren Augen eher ein Einschnitt? Warum? Bitte führen Sie aus.
- 4.4 Vielfach wird berichtet, dass der Mindestlohn von den Arbeitgebern durch „Tricks“ oder durch „**stillschweigende Kontrakte** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ unterlaufen werde. Haben Sie persönlich oder von Freunden, Bekannten hierzu konkrete Beobachtungen machen können? Wenn ja, bitte schildern Sie.
- 4.5 Was sollte Ihrer Meinung nach getan werden, um **Ihre Situation als Erwerbssuchende zu verbessern**?
Sehen Sie eine andere / weitere **politische Maßnahmen**, die Ihre Situation als Erwerbssuchende verbessern könnte?
- 4.6 Wie bewerten Sie die **Arbeit von Bundesministerin Andrea Nahles** / dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesregierung? Haben Sie eine **Empfehlung** für Frau Nahles, was sie im Bereich Arbeitsmarkt und Entlohnung besser machen könnte?
- 4.7 Stellen Sie sich doch nun einmal vor, Sie könnten in der Politik „etwas bewegen“ – **was würden Sie als Arbeitsminister / Arbeitsministerin erreichen wollen**? Und wie würden Sie versuchen, dies zu erreichen?

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

4.8 Abschließend bitte ich Sie, zusammen zu fassen:

Wie wirkt sich Ihrer Meinung nach die Einführung des **Mindestlohns** aus auf

- die **Wirtschaft / Konjunktur**?
- die **Arbeitsplatzsicherheit**?
- die **Arbeitszufriedenheit**?
- die **soziale Gerechtigkeit**?
- die **Schwarzarbeit**?

→ Positive und negative Auswirkungen sammeln.

5 Feedback zum SOEP-Instrument

– 15 Minuten

- 5.1 Wie **berechnet** man denn auf einfache und schnelle Art den **Brutto-Stundenlohn**? Haben Sie da eine „Rechenformel“?

Hinweis:

Daumenregel: Monatslohn durch geleistete Arbeitsstunden dividieren;
4,3 Wochen sowie die wöchentliche Arbeitszeit

Moderator:

Wie eingangs angekündigt soll nun feedback zu dem SOEP-Fragebogen eingeholt werden.

- 5.2 Was **motiviert** Sie persönlich, an der „Leben in Deutschland“-Studie bzw. dem SOEP **teilzunehmen**?
- 5.3 Nehmen Sie **gern an dieser Studie teil**? Warum ja, warum nein?
- 5.4 Würden Sie es gut finden, wenn **mehr persönliche Fragen zum Thema Beschäftigung** in dem Fragebogen enthalten wären oder **lieber mehr Fragen zum Arbeitsmarkt allgemein**? Warum ja, warum nein?
- 5.5 Wie bewerten Sie allgemein die **Verständlichkeit der Fragen** in diesem Fragebogen? Fällt es Ihnen **leicht oder schwer**, die Fragen zu beantworten? Bitte führen Sie aus.
- 5.6 Wie wichtig ist der **Kontakt zu Ihrem Interviewer oder Interviewerin** für die weitere Teilnahme an der Studie? Bitte erläutern Sie.
- 5.7 Schauen Sie ab und zu auf die **SOEP-Homepage im Internet**?

Wenn nein: warum nicht? Würden Sie sich **andere Informationen** wünschen – oder andere **Informationsmedien**?

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Erwerbslose

Wenn ja: Wonach schauen Sie da? Was interessiert Sie da? Würden Sie sich weitere Informationen wünschen – oder andere Informationsmedien?

6 Abschluss und Ende der Diskussion

- 5 Minuten

6.1 Wir haben jetzt eine ganze Reihe von unterschiedlichen Themen und Begriffen miteinander diskutiert, und viele unterschiedliche Meinungen sind dabei auf den Tisch gekommen. Gibt es etwas, das Sie zum Abschluss unserer Diskussion **noch gerne loswerden** möchten?

6.2 **Dank** und Raum für **abschließende Bemerkungen**

Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätige

**Qualitative Studie
„Leben in Deutschland - Arbeit und Jobsuche“****Gesprächsleitfaden Fokusgruppen (120 min)****ZG: Erwerbstätige****Version: 21. Juni 2015 - final****Themenüberblick**

0	Warming-Up / Einleitung	10 min
1	Einstellungen zum Thema Arbeitsmarkt	10 min
2	Einstellungen zum Thema Mindestlohn	25 min
3	Persönliche Erfahrungen und Beobachtungen zum Mindestlohn	40 min
4	Evaluation / Bewertung des Mindestlohn-Gesetzes	15 min
5	Feedback zum SOEP-Instrument	15 min
6	Abschluss und Ende der Diskussion	5 min

Qualitative Studie
„Leben in Deutschland - Arbeit und Jobsuche“

Gesprächsleitfaden Fokusgruppen (120 min)

ZG: Erwerbstätige

0 Warming-Up / Einleitung - 10 min

- 0.1 **Vorstellung** des Instituts/des Moderators; **Hintergründe** zur Untersuchung, sofern sie nicht die späteren Themen beeinflussen

Moderator:

Bitte das Thema der Gruppendiskussion allgemein mit „Arbeitsmarkt und Politik“ umschreiben; den Begriff „Mindestlohn“ an dieser Stelle keinesfalls explizit erwähnen.

„Wir sprechen heute über ganz verschiedene Themen, wie z.B. Arbeitsmarkt, Jobsuche, Politik, über Ihren persönlichen Alltag. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Gesprächsrunde haben ja eine Gemeinsamkeit: Sie alle nehmen teil an der Langzeitstudie „Leben in Deutschland“ oder Sozio-ökonomisches Panel wie die Studie beim Auftraggeber – dem renommierten Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin“ heißt. Einmal jährlich beantworten Sie Fragen eines standardisierten Fragebogens. Die heutige Runde mit „offenen Gesprächsregeln“ bietet uns und Ihnen die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und Themen auf den Tisch zu bringen, die im Fragebogen sonst so nicht angesprochen werden können. Zudem möchten wir diese Runde auch als Gelegenheit nutzen, um von Ihnen Rückmeldungen zu dem Ihnen bekannten Fragenbogen einzusammeln - zum Beispiel zur Verständlichkeit bestimmter Formulierungen usw..

Viel mehr will ich eingangs gar nicht sagen, um möglichst wenige Themen und Details der Gesprächsrunde vorweg zu nehmen.

Wichtig ist aber in jedem Fall zu wissen: es geht in dieser Runde um Ihre ganz persönlichen Einschätzungen, Meinungen, Erfahrungen und Wahrnehmungen – es gibt hier also kein „richtig“ oder „falsch“, jede Position hat ihre Berechtigung. Niemand soll von irgendetwas überzeugt werden, sondern die Meinungen sollen nur ausgetauscht oder gegenüber gestellt werden. Ziel ist es, möglichst viel von den individuellen Positionen der anwesenden Personen zu erfahren, diese miteinander zu diskutieren - aber nicht, im Gruppenkonsens den Raum zu verlassen. Wir und Sie selbst sollen von diesen Diskussionen etwas dazu lernen – hoffentlich jedenfalls.“

Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätige

- 0.2 Kurze Einführung in den **Diskussionsablauf und Gesprächsregeln**
- 0.3 Hinweise zu **Datenschutz und Anonymität** (Video-, Tonbandaufzeichnung!)
- 0.4 **Vorstellung der Zielpersonen:** Name, Alter, Familie , Beruf / Branche

Moderator:

Bitte berücksichtigen Sie, dass sich möglicherweise seit der letzten SOEP-Befragung die individuelle Jobsituation der Befragten geändert haben könnte.

Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätige

1 Einstellungen zum Thema Arbeitsmarkt – 10 Minuten**Hinweis:**

Der erste Abschnitt soll neben den inhaltlichen Ergebnissen auch dem Einstieg ins Thema dienen und den Zielpersonen das Reden über politische Themen in der Gruppenrunde erleichtern. Darüber hinaus sollen die anfangs eingeführten Diskussionsregeln „geprobt“ und evtl. korrigiert werden.

- 1.1 Zunächst möchte ich Ihnen ein paar Begriffe nennen und bitte Sie, mir hierzu Ihre ganz persönlichen **spontanen Assoziationen**, Bilder, Gefühle zu nennen. Wir belassen diese zunächst bitte unkommentiert, sondern sammeln einfach am flipchart.
- 1.2 Spontane Assoziationen: **Arbeitsmarkt**
- 1.3 Spontane Assoziationen: **Arbeitslosigkeit**
- 1.4 Wir haben ja nun schon ein paar Stichpunkte zum Thema Arbeitsmarkt gesammelt. Wie bewerten Sie denn die **Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in Deutschland ganz allgemein**? Was schätzen Sie hier als **positiv** ein? Was hingegen evtl. auch als **negativ**?
- 1.5 Und wie bewerten Sie die aktuelle **Arbeitsmarktsituation für sich ganz persönlich**?
- 1.6 Welches sind denn Ihrer Meinung nach aktuell die **„brennendsten Themen“** rund um das Thema **Arbeitsmarkt und Beschäftigung**, welche Dinge beschäftigen Sie diesbezüglich am meisten?

Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätige

2 Einstellungen zum Thema Mindestlohn

– 25 Minuten

2.1 Spontane Assoziationen: **Entlohnung**2.2 Spontane Assoziationen: **Mindestlohn****2.3 Fotosprache**

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ja der gesetzliche Mindestlohn eingeführt.

Ich habe hier eine ganze Reihe von Fotos mitgebracht, ganz kunterbunt, aus allen möglichen Lebensbereichen und –Situationen. Ich bitte jede/n von Ihnen, sich ein **Foto** davon auszuwählen, das für Sie persönlich **zum Thema Mindestlohn** passt oder einen bestimmten Bezug dazu hat. Bitte greifen Sie das Bild heraus und behalten es erst einmal bei sich.

2.4 Bitte **stellen Sie das von Ihnen gewählte Foto vor** und erzählen Sie in ein bis zwei Sätzen, warum Sie ausgerechnet zu diesem Bild gegriffen haben.2.5 Was genau umfasst denn das **Mindestlohn-Gesetz**? → Definition**Moderator:**

- Ist die Höhe des Mindestlohnes bekannt?
- Welches Wissen liegt hinsichtlich Ausnahmeregelungen vor?

2.6 Welche **allgemeinen Auswirkungen** sehen Sie durch die Einführung des Mindestlohnes? Was wird sich Ihrer Meinung nach dadurch ändern? Oder was hat sich aus Ihrer Perspektive dadurch bereits geändert?2.7 Was ist **gut an dem Mindestlohn**? Gibt es **positive Erwartungen oder Hoffnungen**, die Sie mit dem Mindestlohn verknüpfen? Was wird sich Ihrer Meinung nach dadurch zum Guten wenden / verbessern?2.8 Was hingegen halten Sie für **schlecht am Mindestlohn**? Gibt es evtl. **Befürchtungen**, die Sie mit dem Mindestlohn verknüpfen? Was wird sich Ihrer Meinung nach durch die Mindestlohneinführung nicht verbessern oder vielleicht sogar verschlechtern?

Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätige

- 2.9 Ist die Einführung des Mindestlohns für Sie ein **Diskussionsthema**, über das Sie sich im privaten Umfeld austauschen oder mit Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz oder Nachbarn? Warum ja, warum nein?
- 2.10 Wenn ja: **worum** geht es in diesen Gesprächen?
- 2.11 Gibt es auch **andere politische Themen**, zu denen Sie sich mit Bekannten / Kollegen / Nachbarn austauschen? Wenn ja, welche Themen stehen dabei denn so im Vordergrund?

Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätige

3 Persönliche Erfahrungen und Beobachtungen zum Mindestlohn

– 40 Minuten

- 3.1 Wenn wir nun einmal ganz konkret in Ihren Arbeitsalltag / Alltag und auch in Ihr persönliches Umfeld einen Blick werfen:

Was hat sich denn **für Sie persönlich** durch die Einführung des Mindestlohnes **geändert**? Welche **Auswirkungen** hat der Mindestlohn auf Sie persönlich?

- 3.2 Hilft Ihnen der Mindestlohn, einen **angemessenen Lebensstandard** zu erreichen?
Verdienen Sie persönlich durch die Mindestlohneinführung **mehr**? Oder ist die Erwerbs- und Einkommenssituation **gleich** geblieben? Oder verdienen Sie dadurch **weniger**? Warum ja, warum nein?

- 3.3 Hat sich durch die Einführung des Mindestlohnes etwas in ihrem **Privatleben** geändert?
Was genau und warum (z.B. geänderte Arbeitszeiten mit **Auswirkungen auf das Familienleben, Arbeitszeitaufteilung** im eigenen Haushalt)?

- 3.4 Hat die Einführung des Mindestlohns **in Ihrem Betrieb** zu irgendwelchen Veränderungen geführt? Oder ist die Situation gleich geblieben?

Gab es besondere **Gespräche mit** oder **Informationen durch** Ihren **Arbeitgeber**?

Moderator:

Bitte ermutigen Sie die Teilnehmer, gegebenenfalls auch aus dem persönlichen Umfeld zu berichten: Familie, Bekannte, Kollegen, Nachbarn etc.

- 3.5 Hat sich durch die Einführung des Mindestlohnes etwas an der **Arbeitsintensität** in ihrem Arbeitsleben geändert (Akkordvorgaben, spezielle Zielvereinbarungen zu Umsatz und Qualität, geänderter Arbeitsvertrag)?

Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätige

- 3.6 **Entspricht** die von Ihnen tatsächlich **geleistete Arbeitszeit der entlohten** Arbeitszeit? Wenn nein: wie genau sehen diese Abweichungen aus?
- 3.7 Hat sich etwas daran geändert, wie Sie Ihre **geleistete Arbeitszeit nachweisen** müssen? Wenn ja, inwieweit?
- 3.8 Hat sich etwas an Ihrem **Arbeitsalltag verändert** (z.B. verbesserte Hilfsmittel, andere Arbeitsanweisungen) – oder ist die Situation eher gleich geblieben? Falls es Änderungen gibt: wie sehen diese aus, bitte beschreiben Sie.
- 3.9 Gibt es sonst **irgendwelche Veränderungen**, die Sie in Ihrem Arbeitsalltag oder auch dem von Freunden / Verwandten / Bekannten wahrgenommen haben und die Sie auf die Einführung des Mindestlohns zurückführen (Kündigung von Minijobs, erschwerte Jobsuche, verbesserte Einkommensverhältnisse etc.)? Bitte beschreiben Sie.
- 3.10 In den Medien wurde in der jüngsten Vergangenheit immer wieder davon berichtet, dass die Einführung des Mindestlohngesetzes zu einer **Abnahme der Zahl der Minijobs** geführt habe. Wie schätzen Sie persönlich dies ein? Haben Sie davon auch in Ihrem persönlichen Umfeld gehört – wenn ja, wie erklären Sie sich das?
- 3.11 Und sehen Sie **weitere Veränderungen** durch das Mindestlohngesetz?
- Bitte denken Sie auch an **mögliche positive Veränderungen** und beschreiben Sie.
- 3.12 Es wird zudem in der Öffentlichkeit diskutiert, dass durch die Einführung des Mindestlohns mehr Menschen **Schwarzarbeit** angenommen haben. Haben Sie davon gehört – und wie erklären Sie sich das?
- 3.13 Haben Sie darüber auch **im persönlichen Umfeld** gehört?

4 Evaluation / Bewertung des Mindestlohn-Gesetzes

– 15 Minuten

Moderator:

Falls bisher noch nicht über „Aushebel-Tricks“ berichtet oder diskutiert wurde, sprechen Sie es an dieser Stelle bitte konkret an.

- 4.1 **Wer profitiert** denn in Ihren Augen von dem Mindestlohngesetz? Wer und wie?
- 4.2 Gibt es Ihrer Einschätzung nach Arbeitnehmer in **besonderen Berufsgruppen**, die davon profitieren? Wer könnte das sein? Oder warum nicht?
- 4.3 Profitieren in Ihren Augen die **Arbeitgeber** von dem Gesetz oder ist es für die Arbeitgeber in Ihren Augen eher ein Einschnitt? Warum? Bitte führen Sie aus.
- 4.4 Vielfach wird berichtet, dass der Mindestlohn von den Arbeitgebern durch „Tricks“ oder durch „**stillschweigende Kontrakte** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ unterlaufen werde. Haben Sie persönlich oder von Freunden, Bekannten hierzu konkrete Beobachtungen machen können? Wenn ja, bitte schildern Sie.
- 4.5 Was sollte Ihrer Meinung nach getan werden, um **Ihre Situation als Arbeitnehmer zu verbessern**?
Sehen Sie eine andere / weitere **politische Maßnahmen**, die Ihre Situation als Arbeitnehmer verbessern könnte?
- 4.6 Wie bewerten Sie die **Arbeit von Bundesministerin Andrea Nahles** / dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesregierung? Haben Sie eine **Empfehlung** für Frau Nahles, was sie im Bereich Arbeitsmarkt und Entlohnung besser machen könnte?
- 4.7 Stellen Sie sich doch nun einmal vor, Sie könnten in der Politik „etwas bewegen“ – **was würden Sie als Arbeitsminister / Arbeitsministerin erreichen wollen**? Und wie würden Sie versuchen, dies zu erreichen?

Anhang 2: Gesprächsleitfaden Erwerbstätige

4.8 Abschließend bitte ich Sie, zusammen zu fassen:

Wie wirkt sich Ihrer Meinung nach die Einführung des **Mindestlohns** aus auf

- die **Wirtschaft / Konjunktur**?
- die **Arbeitsplatzsicherheit**?
- die **Arbeitszufriedenheit**?
- die **soziale Gerechtigkeit**?
- die **Schwarzarbeit**?

→ Positive und negative Auswirkungen sammeln.

5 Feedback zum SOEP-Instrument

– 15 Minuten

- 5.1 Wie **berechnet** man denn auf einfache und schnelle Art den eigenen **Brutto-Stundenlohn**? Haben Sie da eine „Rechenformel“?

Hinweis:

Daumenregel: Monatslohn durch geleistete Arbeitsstunden dividieren.

- 5.2 Hatten Sie sich bisher mit der **genauen Höhe Ihres Stundenlohns** beschäftigt oder sich darüber informiert? Wenn ja, gab es dafür einen besonderen **Anlass**?

Moderator:

Wie eingangs angekündigt, soll nun feedback zu dem SOEP-Fragebogen eingeholt werden.

- 5.3 Was **motiviert** Sie persönlich, an der „Leben in Deutschland“-Studie bzw. dem SOEP **teilzunehmen**?
- 5.4 Nehmen Sie **gern an dieser Studie teil**? Warum ja, warum nein?
- 5.5 Wie bewerten Sie allgemein die **Verständlichkeit der Fragen** in diesem Fragebogen? Fällt es Ihnen **leicht oder schwer**, die Fragen zu beantworten? Bitte führen Sie aus.
- 5.6 Wie wichtig ist der **Kontakt zu Ihrem Interviewer oder Interviewerin** für die weitere Teilnahme an der Studie. Bitte erläutern Sie.
- 5.7 Schauen Sie ab und zu auf die **SOEP-Homepage im Internet**?

Wenn nein: warum nicht? Würden Sie sich andere Informationen wünschen – oder andere Informationsmedien?

Wenn ja: Wonach schauen Sie da? Was interessiert Sie da? Würden Sie sich weitere Informationen wünschen – oder andere Informationsmedien?

6 Abschluss und Ende der Diskussion

- 5 Minuten

6.1 Wir haben jetzt eine ganze Reihe von unterschiedlichen Themen und Begriffen miteinander diskutiert, und viele unterschiedliche Meinungen sind dabei auf den Tisch gekommen. Gibt es etwas, das Sie zum Abschluss unserer Diskussion **noch gerne loswerden** möchten?

6.2 **Dank** und Raum für **abschließende Bemerkungen**

<i>Frage 1: Wie bewerten die Befragten ihre Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation und die Gerechtigkeit ihrer Entlohnung?</i>			
induktive Kategorien			
Kategorie	Subkategorie	Definition/Kodierregel	Ankerbeispiel
Beschäftigungshemmnisse	Kinderbetreuung	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als schwierig bis unmöglich wahrgenommen. Dabei geht es vor allem um die Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung.	"Mit der Schwangerschaft war es beruflich komplett aus. Als ich dann wieder einsteigen wollte, dann mit Teilzeit natürlich, weil die Familie dann noch ein bisschen wichtiger ist, dann ist es eigentlich gegessen." (München, ET)
	Krankheit und Behinderung	Krankheit und Behinderung, sowohl eine eigene Erkrankung als auch die Erkrankung eines Kindes mit einem erhöhten Betreuungsbedarf oder die Pflege eines Angehörigen, werden als Hemmnis am Arbeitsmarkt wahrgenommen	"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." (Leipzig, ET)
	Zunehmendes Alter	vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50 Jahren nehmen ihre Chancen am Arbeitsmarkt als gering wahr	"Ab 50 war es schlagartig vorbei. Da war ich immer wieder zwischendrin arbeitslos, weil es geheißen hat, ich bin zu alt zum Arbeiten. Jetzt bin ich 60 und bin immer noch zu alt zum Arbeiten." (München, ET)
deduktive Kategorien			
Beschäftigungsmodelle	Atypische Beschäftigung	Alle vom Normalarbeitsverhältnis* abweichenden Beschäftigungsformen (z.B.: Befristung, Leiharbeit, Mini- und Midijobs, zusätzliche Nebenerwerbstätigkeiten, Solo-Selbständigkeit) *Normalarbeitsverhältnis: Vollzeitätigkeit mit entsprechendem subsistenzsichernden Einkommen, Unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, Vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme (vor allem Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung), Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.	"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 denselben Lohn bekommen wie die Festangestellten, weil das ist für mich einfach eine Zweiklassengesellschaft." (München, ES)
Lohnungleichheit	Gründe für Lohnungleichheiten	individuelle Unterschiede von Fähigkeiten und Fertigkeiten werden als gerecht oder ungerecht wahrgenommen.	"Also das bin ich und gleichzeitig muss ich sagen, 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." (Leipzig, ET)
		unterschiedliche betriebliche Beschäftigungs- und Entlohnungsstrategien...werden als gerecht oder 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, ES)

		strukturelle Faktoren, wie berufliche Schließung und regionale Faktoren...werden als gerecht oder ungerecht wahrgenommen	"Bei uns im Spreewald wird alles immer weniger. Jetzt werden drei Bahnhöfe geschlossen, weil der Zug vier Minuten Plus hat, wenn die geschlossen sind. [...] Die Firmen gehen immer weiter zurück, weil keine Fahrtmöglichkeiten bestehen, die haben schon 100 Kilometer bis nach Berlin. Und trotzdem sind in den Firmenparks viele Flächen frei. Und alle Firmen gehen nach Berlin, weil sie dort bessere Anbindung haben." (Berlin, ES)
Lohngerechtigkeit- eigene Entlohnung und Entlohnung allgemein	Bedarfsprinzip	Jeder Arbeitnehmer muss von seiner Erwerbstätigkeit über dem Existenzminimum leben können, unabhängig davon, was er konkret leistet. Befragte orientieren sich bei der Bewertung ihrer Entlohnung oder Entlohnung im Allgemeinen an Bedarfsprinzipien.	"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, ET)
	Leistungsprinzip	Meritokratisches Grundprinzip: Eine Person soll die Belohnungen erhalten, die ihren Anstrengungen, ihrem Einsatz und ihrer individuellen Leistung entsprechen. Befragte orientieren sich bei der Bewertung ihrer Entlohnung oder Entlohnung im Allgemeinen an Leistungsprinzipien.	"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, ES)

Frage 2: Wie wird der Mindestlohn bewertet und inwiefern wird er als Instrument zur Herstellung von Lohngerechtigkeit wahrgenommen?			
induktive Kategorien			
Kategorie	Subkategorie	Definition/Kodierregel	Ankerbeispiel
Positive Einstellungen zum Mindestlohn	Mehr Geld für Betroffene	Eigene Erfahrungen, Erfahrungen von Bekannten oder Äußerung der Einstellung, dass der Mindestlohn dazu führt, dass einige Menschen mehr Geld zur Verfügung haben.	"Man verdient einfach mehr. Und kann sich mehr leisten." (Berlin, ES)
	ML verhindert Lohndumping und Ausbeutung	Eigene Erfahrungen, Erfahrungen von Bekannten oder Äußerung der Einstellung, dass Ausbeutung und Lohndumping verhindert wird.	"Ich habe das gewählt, damit halt nicht so viel Ausbeutung stattfindet. [...] So müssen halt auch Leute, bis bisher schlecht bezahlt werden konnten, dürfen ein bisschen mehr verdienen. Und müssen halt nicht nur bei Wasser und Brot eine achtköpfige Familie ernähren." (Berlin, ES)
	Mehr Gerechtigkeit	Äußerung der Einstellung, dass der Mindestlohn zu mehr Gerechtigkeit führt.	"Soziale Gerechtigkeit, das ist ein relativ weitläufiges Thema. Letztendlich ist es ja ein bisschen gerechter, wenn die Unterschiede nicht mehr so groß sind bei den Löhnen." (Berlin, ES)
	ML als Motivation zu arbeiten	Eigene Erfahrungen, Erfahrungen von Bekannten oder Äußerung der Einstellung, dass der Mindestlohn dazu motiviert, sich Arbeit zu suchen oder mehr Leistung bei der Arbeit zu zeigen.	"Ich glaube, der Mindestlohn liegt auch ein bisschen mehr über dem Hartz4-Satz und das reizt einfach dazu, noch mal zu sagen: Okay, dann gehe ich wenigstens arbeiten." (Berlin, ET)
	ML als Fortschritt	Äußerung der Einstellung, dass der ML Teil eines politischen Prozesses ist, der in die richtige Richtung führt.	"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 ich würde sagen, ja, aber alle sitzen ja, hängen an diesem Rad dran. Also es ist so eine Untergrenze und alle orientieren sich jetzt daran." (München, ES)
	ML bedeutet Wertschätzung	Eigene Erfahrungen, Erfahrungen von Bekannten oder Äußerung der Einstellung, dass sich Arbeitnehmer durch den Erhalt des ML mehr wertgeschätzt fühlen.	"Ich habe jetzt an Wertschätzung gedacht. Wertschätzung und Selbstverständlichkeit." (München, ES)
Mischung aus positiv und negativ	ML ist sehr gering, aber ein Fortschritt	Äußerung der Einstellung, dass der Mindestlohn eine Verbesserung der vorherigen Situation darstellt, jedoch zu gering ist.	"Wenn Sie das mit der Situation vorher vergleichen, natürlich. Ob er insgesamt ausreicht, ist eine ganz andere Frage. Aber wenn Sie die Frage stellen, hilft der Mindestlohn, natürlich hilft er. Es ist mehr Geld." (München, ET)
Negative Einstellungen zum Mindestlohn	ML gefährdet Arbeitsplätze	Eigene Erfahrungen, Erfahrungen von Bekannten oder Äußerung der Einstellung, dass der Mindestlohn Arbeitsplätze bedroht. Das beinhaltet den Verlust von bestehenden Arbeitsplätzen sowie weniger	"Streng genommen ist Mindestlohn unabhängig von seiner Höhe, arbeitsplatzbedrohend." (Leipzig, ES)

	ML führt zu Arbeitszeitverkürzung und erhöhter Arbeitsbelastung	Eigene Erfahrungen, Erfahrungen von Bekannten oder Äußerung der Einstellung, dass durch den ML Arbeitszeiten reduziert werden, jedoch in dieser Zeit die gleiche Arbeit wie vorher erledigt werden muss.	"Es wurde viel mehr auf der Baustelle gehetzt als vorher, weil jetzt die Baustellen immer alle schneller fertig werden mussten und dann gleich die nächste rein. Also Zeit war eigentlich gar nicht. Und teilweise keine Pausen gemacht, dann haben wir früh um 7.00 Uhr angefangen und haben nachts aufgehört zu arbeiten. Weil die Baustelle musste halt fertig werden, weil dann wurde gleich wieder die nächste angefangen." (Leipzig, ET)
	ML ist zu gering	Äußerung der Einstellung, dass der Mindestlohn zu gering ist, um wirkungsvoll zu sein.	"Überlebenskampf. Also für 8,50 Euro kann ich nicht arbeiten." (München, ES)
	ML als wirkungsloses Prestigeprojekt	Äußerung der Einstellung, dass der ML ein wirkungsloses Prestigeprojekt war.	"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, ES)
deduktive Kategorien			
Kategorie	Subkategorie	Definition/Kodierregel	Ankerbeispiel
Lohngerechtigkeit-Mindestlohn	Bedarfsprinzip	Jeder Arbeitnehmer muss von seiner Erwerbstätigkeit über dem Existenzminimum leben können, unabhängig davon, was er konkret leistet. Befragte orientieren sich bei der Bewertung des Mindestlohns an Bedarfsprinzipien.	"Ich assoziiere damit einfach einen Mindestlohn, den ich stellenweise als sehr ungerecht empfinde und damit halt auch die Möglichkeit oder Nicht-Möglichkeit, sich gesund zu ernähren. Gerade, wenn ich arbeiten gehe und eine Arbeitsleistung erbringe, muss ich eigentlich so viel verdienen können, dass ich halt mich und meine Familie gesund ernähren kann. Das ist vielleicht machbar zu zweit, aber ich glaube sobald ein Kind da ist, wird das schon schwierig." (Berlin, ET)
	Leistungsprinzip	Meritokratisches Grundprinzip: Eine Person soll die Belohnungen erhalten, die ihren Anstrengungen, ihrem Einsatz und ihrer individuellen Leistung entsprechen. Befragte orientieren sich bei der Bewertung des Mindestlohns an Leistungsprinzipien.	"Aber ich finde den Mindestlohn sehr gut und finde, wer sich abrackert und arbeitet und gute arbeitet leistet, in dem was er tut, egal was das für ein Job ist, dann muss die auch so bezahlt werden, dass man davon leben kann." (München, ET)

<i>Welche Erfahrungen mit Umgehungsstrategien und Schwarzarbeit beeinflussen die Evaluierung des Mindestlohns?</i>			
induktive Kategorien			
Kategorie	Subkategorie	Definition/Kodierregel	Ankerbeispiel
Umgehungsstrategien	Persönliche Erfahrungen	Befragte haben eigene Erfahrungen damit gemacht, dass der Mindestlohn umgangen wird.	„Ich kenne das aus der Pflege. Ich wollte mich eigentlich woanders bewerben, neben der Uni. Da gibt es relativ viele Pflegeeinrichtungen, die halt einfach nur sagen: „Oh, Mindestlohn, gibt es das wirklich? Das kennen wir gar nicht.“ Die nutzen tatsächlich eine Situation aus. In der Pflege wird ja auch gesucht. Da ist mir das auch schon untergekommen, dass stellenweise bestimmte Pflegeeinrichtungen auch den Mindestlohn gar nicht zahlen, also einfach nicht zahlen.“(Berlin, ET)
	Erfahrungen aus dem näheren Umfeld	Befragte können von Erfahrungen aus dem Verwandten- und Bekanntenkreis berichten, dass der Mindestlohn umgangen wird.	„Also ich weiß von ein paar Kollegen, die haben einfach am Wochenende noch irgendwo gepfuscht bei einer anderen Firma. Samstag, wenn man mal nicht gerade arbeiten musste, dann sind sie halt noch fix zu einer anderen Firma und haben dort was mitgemacht.“ Leipzig, ET
	Mediale Berichterstattung	Befragte haben in den Medien von Umgehungsstrategien erfahren.	„Also ich kenne es jetzt auch nur [...] aus der Zeitung, ja, dass eben Firmen oder Branchen, das kann ich nicht sagen, aber ich weiß eben aus der Zeitung, dass durchaus versucht wird, das zu unterlaufen.“ München, ES
Ausnahmeregelungen	Wahrnehmung der Ausnahmeregelungen und Wissen darüber	Befragte haben wenig oder inkorrektes Wissen über Ausnahmeregelungen, bzw. nehmen sie diese als ungerecht wahr.	„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, ES)

Eidesstattliche Erklärung von:

Hiermit versichere ich, dass ich die Masterarbeit selbständig und lediglich unter Benutzung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel verfasst habe.

Ich versichere außerdem, dass die vorliegende Arbeit noch nicht einem anderen Prüfungsverfahren zugrunde gelegen hat.

Ich bin damit einverstanden, dass ein Exemplar meiner Masterarbeit in der Bibliothek ausgeliehen werden kann.

Berlin, den

(Unterschrift)