



Sandra Schymura

hat Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum studiert und arbeitet seit 2019 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat „Verdienststrukturerhebung, Arbeitskostenerhebung, Tarifstatistiken“ des Statistischen Bundesamtes. Ihr Aufgabenbereich umfasst hauptsächlich die Verdiensterhebung nach § 7 Absatz 1 Bundesstatistikgesetz.

# BESCHÄFTIGTE UND IHRE VERDIENSTE NACH DER ZWEITEN ERHÖHUNG DES MINDESTLOHNS

Sandra Schymura

↘ **Schlüsselwörter:** Mindestlohn – Verdienststrukturen – Bruttostundenverdienste – Betriebsbefragung – Mindestlohnerhöhung

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder führten 2019 zum vierten Mal eine freiwillige Verdiensterhebung durch. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sollte festgestellt werden, wie sich die zweite Erhöhung des Mindestlohns auf die Verdienststrukturen ausgewirkt hat. Die Variable „Tarifbindung des Betriebs“ wird in den Verdiensterhebungen nicht erhoben, könnte aber ein wichtiges Klassifikationsmerkmal bei Beschäftigungsentwicklung und Verteilung der Bruttostundenverdienste sein. Diese Annahme führte zu der Frage, ob sich dieses Merkmal nachträglich ergänzen ließe. Der Beitrag berichtet über die Vorüberlegungen zur Imputation, deren Durchführung und die Prüfung der Qualität. Anschließend folgt eine Analyse der Verdienste mithilfe der Variablen.

↘ **Keywords:** *minimum wage – structure of earnings – gross hourly earnings – survey of local units – increase of minimum wage*

## ABSTRACT

*In 2019, the statistical offices of the Federation and the Länder carried out a fourth voluntary earnings survey. The survey was commissioned by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs in order to examine how the second increase in the minimum wage has affected earnings structures. The variable “local unit covered by collective bargaining” is not collected in the earnings surveys but could be an important classification feature with regard to the development of employment and the distribution of gross hourly earnings. This led to the question whether the variable could be added subsequently. This contribution reports on the preliminary considerations concerning the imputation, its implementation and the quality tests. Then the earnings are analysed with the help of this variable.*

## 1

---

### Einleitung

---

Am 16. August 2014 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) in Kraft getreten. Ab dem 1. Januar 2015 betrug der Mindestlohn 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde, die erste Anpassung des Mindestlohns erfolgte zum 1. Januar 2017 und sah eine Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 Euro vor. Mit der zweiten Anpassungsentscheidung stieg am 1. Januar 2019 der Mindestlohn auf 9,19 Euro und zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro brutto je Arbeitsstunde. Die vierjährlich, zuletzt für 2018 durchgeführte Verdiensterhebung liefert Angaben zur Verdienstsituation der Beschäftigten, jedoch keine Aussagen zu Zeitpunkten dazwischen. Daher hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wiederholt beauftragt, Erhebungen nach § 7 Absatz 1 Bundesstatistikgesetz durchzuführen. Diese Rechtsgrundlage ermöglicht einer obersten Bundesbehörde, kurzfristig eine Bundesstatistik ohne Auskunftspflicht in Auftrag zu geben. Insgesamt wurden vier Verdiensterhebungen für die Berichtsjahre 2015, 2016, 2017 und 2019 durchgeführt, um die Datenlücken für die jeweiligen Jahre zu schließen.

Die Beteiligung an diesen Erhebungen ist freiwillig und die Belastung der Auskunftgebenden soll niedrig gehalten werden – auch, um eine höhere Teilnahmequote zu erzielen. Daher wird in den Verdiensterhebungen im Vergleich zu den Verdienststrukturerhebungen eine geringere Anzahl an Merkmalen erhoben. Die Tarifbindung des Betriebs ist eine der aus diesen Überlegungen heraus nicht erhobenen Variablen. Sie interessiert als Klassifizierungsmerkmal für Analysen des Verdienstes, da Unterschiede in der Lohnentwicklung bei Beschäftig-

#### ↳ Exkurs

Als tarifgebunden wird ein Betrieb gezählt, wenn er seine Beschäftigten nach einem Branchen- oder Firmentarifvertrag vergütet. Ein Beschäftigungsverhältnis wird entsprechend als tarifgebunden klassifiziert, wenn die innehabende Person in einem Betrieb arbeitet, in welchem nach einem Branchen- oder Firmentarifvertrag vergütet wird. Dies bedeutet jedoch nicht, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines tarifgebundenen Betriebs tatsächlich einem Branchen- oder Firmentarifvertrag unterliegen.

ten in tarifgebundenen Betrieben gegenüber nicht tarifgebundenen Betrieben zu erwarten sind. Zur Verdiensterhebung 2015 meldeten nur Betriebe, welche bereits an der Verdienststrukturerhebung 2014 teilgenommen hatten; so war es möglich, Angaben über die Betriebe wie die Tarifbindung zu übernehmen (Frentzen/Günther, 2017, hier: Seite 26). Ein großer Teil der Stichprobe der Verdiensterhebung 2019 umfasst Betriebe, die bereits für die Verdienststrukturerhebung 2018 befragt wurden. Daraus entstand die Idee, dies zu nutzen, um die Variable Tarifbindung des Betriebs in der Verdiensterhebung 2019 nachträglich zu ergänzen. Kapitel 2 stellt zunächst kurz die Konzeption der Verdiensterhebung sowie die Datengrundlage im Berichtsjahr 2019 vor. In Kapitel 3 erfolgt ein Zeitvergleich ohne Tarifbindung. Anschließend erläutert Kapitel 4 die Vorüberlegungen, das Vorgehen bei der Imputation der Variable Tarifbindung und die Prüfung der Qualität. Der Aufsatz beantwortet somit auch die Frage, ob die Tarifbindung von Betrieben einen Unterschied bei den Verdiensten der Beschäftigten nach der zweiten Erhöhung des Mindestlohns macht.

## 2

---

### Datenbasis

---

Mit der Verdiensterhebung 2019 wurden wie bei den vorherigen Verdiensterhebungen personenbezogene Daten über Bruttoverdienste, Arbeitszeiten und verdiensterklärende Merkmale für den Berichtsmontat April erhoben. Analog zu den regulären Verdienststatistiken wurden diese arbeitnehmerbezogenen Angaben bei den Arbeitgebern (Betrieben) erfragt, die diese Daten der betrieblichen Entgeltabrechnung beziehungsweise der Personalverwaltung entnehmen. Im Fokus der Verdiensterhebung als Sondererhebung nach § 7 Bundesstatistikgesetz stand die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse (Jobs), in denen der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wurde.

Für die Verdiensterhebung 2019 wurden insgesamt 83 150 Betriebe angeschrieben. Die Stichprobe bestand dabei aus zwei Teilen. Einen Teil bildeten die 53 150 Betriebe, die bis zum 15. August 2019 zur Verdienststrukturerhebung 2018 gemeldet hatten. Diese kannten entsprechend den Ablauf der Erhebung bereits in ähnlicher Form und sollten somit leicht zu der freiwilligen Teilnahme zu motivieren sein. Der zweite Teil umfasste

30 000 Betriebe einer Ergänzungsstichprobe, die nicht bei der Verdienststrukturerhebung 2018 ausgewählt worden waren.

Insgesamt beteiligten sich 7 206 Betriebe auf freiwilliger Basis an der Erhebung, das waren 8,7 % der angeschriebenen Betriebe. Jedoch lieferten 207 Betriebe aus unterschiedlichen Gründen keine verwertbaren Angaben.<sup>1</sup> Wie in den Verdienststatistiken üblich, wurden ergänzend weitere Angaben aus anderen Datenquellen genutzt. Bei 2 000 Betrieben handelte es sich um eine Stichprobe von Betrieben mit ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten, die aus dem Verwaltungsdatenspeicher<sup>2</sup> gezogen wurde. Die Angaben zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieser Betriebe wurden auf Basis des Nearest-Neighbor-Verfahrens imputiert. Als Spender dienten hierbei Angaben zu geringfügig Beschäftigten<sup>3</sup> aus der Verdiensterhebung. Die Angaben zu den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes<sup>4</sup> wurden ebenfalls nicht erhoben, sondern aus der Personalstandstatistik abgeleitet. Hier wurden die Merkmale, die nicht in der Personalstandstatistik verfügbar sind, ergänzend zugeschätzt, annahmebasiert abgeleitet beziehungsweise imputiert. Die Verdiensterhebung 2019 umfasst daher etwa 99 000 Arbeitneh-

merdatensätze, hochgerechnet auf rund 41 Millionen Beschäftigungsverhältnisse.<sup>5</sup> [↘ Tabelle 1](#)

### 3

## Ergebnisse im Zeitvergleich

Thema dieses Kapitels ist der Einfluss der zweiten Mindestlohnerhöhung auf die Verdienststrukturen. Dazu werden die Ergebnisse der Verdiensterhebung 2019 mit denen der Verdienststrukturerhebung 2018 verglichen. Für die Zeitreihe erfolgt zudem eine Analyse mit Daten aus der Verdienststrukturerhebung 2014 sowie den Verdiensterhebungen 2015 bis 2017.

### 3.1 Entwicklung der Beschäftigung

Im Fokus der Verdiensterhebungen befinden sich die Beschäftigungsverhältnisse im Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes. Mit den in den Verdienststatistiken zur Verfügung stehenden Instrumenten lässt sich der Geltungsbereich jedoch nicht eindeutig bestimmen. Dies liegt an Ausnahmeregelungen, die eine Bezahlung unter Mindestlohn zulassen. Zu den Ausnahmen vom Mindestlohn zählen Auszubildende, Langzeitarbeitslose, unter bestimmten Voraussetzungen Praktikantinnen und Praktikanten sowie Personen unter 18 Jahren.<sup>6</sup> Die folgenden Auswertungen schließen diese Ausnahmen weitestgehend aus und analysieren

- 1 Die Gründe sind im Einzelnen aufgeschlüsselt auf Seite 8 des Methodenberichts der Verdiensterhebung 2019 (Statistisches Bundesamt, 2020).
- 2 Die Bundesagentur für Arbeit liefert auf Basis des Verwaltungsdatengesetzes aus ihrer Beschäftigtenstatistik monatlich betriebsbezogene Beschäftigtendaten an die statistischen Ämter. Diese Angaben umfassen unter anderem die Anzahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten. Eine detaillierte Erläuterung findet sich bei Lorenz/Opfermann (2017, hier: Seite 54 f.).
- 3 Dies ist methodisch plausibel, da durch die gesetzlichen Vorgaben die Personengruppe geringfügig Beschäftigter in beiden Datenquellen eine ähnliche Struktur aufweist.
- 4 Wirtschaftsabschnitte O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ und P „Erziehung und Unterricht“ (ohne private Einrichtungen) der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008).

- 5 Weitere Informationen zu Methoden und Eckdaten finden sich im Methodenbericht der Verdiensterhebung 2019 (Statistisches Bundesamt, 2020).
- 6 Nähere Erläuterungen dazu enthalten § 22 Mindestlohngesetz sowie die Methodenberichte der Verdiensterhebungen (Statistisches Bundesamt, 2017a, 2017b, 2018 und 2020).

**Tabelle 1**

Datensätze der Verdiensterhebung 2019 nach Herkunft der Daten

	Betriebe		Jobs	
	Fallzahl	Hochrechnung	Fallzahl	Hochrechnung
	Anzahl	Mill.	Anzahl	Mill.
Insgesamt	9 749	2 453	99 134	40 885
Erhebung	6 999	2 087	70 821	35 178
Imputation (Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	2 000	365	4 674	945
Berechnung (Personalstandstatistik) <sup>1</sup>	X	X	23 639	4 726

1 Die Personalstandstatistik enthält keine Angaben über Betriebe.

## Beschäftigte und ihre Verdienste nach der zweiten Erhöhung des Mindestlohns

nur die vom Mindestlohngesetz erfassten Beschäftigungsverhältnisse.

Im Jahr 2018 lagen 37,9 Millionen abhängige Beschäftigungsverhältnisse im Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes, im Jahr 2019 betraf dies 39,4 Millionen Jobs; somit war ein Anstieg um 1,5 Millionen Jobs zu verzeichnen. Zwischen 2017 und 2019 betrug der Anstieg 2,2 Millionen Jobs. [↘ Tabelle 2](#)

Da der Bruttostundenverdienst nicht direkt erfragt wird, sind bei dessen Bestimmung Unschärfen möglich. Der Bruttostundenverdienst wird mithilfe des Bruttomonatsverdienstes und der bezahlten Arbeitszeit berechnet. Die Erfassung der Arbeitszeit ist dabei mit größeren Unsicherheiten verbunden als die Erfassung der Verdienste. Um dieser Unschärfe Rechnung zu tragen, legt das Statistische Bundesamt für Auswertungen ein 10-Cent-Intervall um den Mindestlohn. Für die Jobs im Mindestlohnbereich in den Jahren 2015 und 2016 umfasste das Intervall 8,45 bis 8,54 Euro, in den Jahren 2017 und 2018 lag es bei 8,79 bis 8,88 Euro und im Jahr 2019 bei 9,14 bis 9,23 Euro. Für das Jahr 2014 wurde für Vergleichszwecke ein fiktiver Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro unterstellt und ein Intervall von 8,45 bis 8,54 Euro um die Jobs im Mindestlohnbereich gelegt.

Während die Verdiensterhebungen 2017 und 2019 rund 1,4 Millionen Jobs im Mindestlohnbereich nachwiesen, waren es bei der Verdienststrukturerhebung 2018 lediglich 0,9 Millionen Beschäftigungsverhältnisse. Bei der Betrachtung ist jedoch zu berücksichtigen, dass zum

1. Januar 2017 der Mindestlohn auf 8,84 Euro erhöht worden war, während er im Jahr 2018 konstant blieb, bevor dann zum 1. Januar 2019 die Erhöhung auf 9,19 Euro folgte.

Als „unter Mindestlohn“ bezahlt galten – entsprechend der oben festgelegten Intervalle – in den Erhebungen für die Jahre 2014, 2015 und 2016 Jobs mit einer Entlohnung von weniger als 8,45 Euro brutto die Stunde. In den Erhebungen für die Jahre 2017 und 2018 lagen Jobs, bei denen der Bruttostundenverdienst weniger als 8,79 Euro betrug, unter der Mindestlohngrenze. Gleiches galt in der Verdiensterhebung 2019 für die Jobs, in denen weniger als 9,14 Euro brutto pro Stunde gezahlt wurde. Sowohl in tarifgebundenen als auch in nicht tarifgebundenen Betrieben könnte ein Teil der Jobs, in denen weniger als der Mindestlohn gezahlt wurde, auf die oben erwähnten Unschärfen zurückzuführen sein. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz sind jedoch nicht auszuschließen. Unschärfen entstanden in den früheren Erhebungen auch dadurch, dass es bis Ende 2017 branchenspezifische Übergangsregelungen gab, welche beim Vorhandensein eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags eine Bezahlung unter Mindestlohn erlaubten. Durch den Wegfall der Übergangsregelungen konnten diese Unschärfen in den Jahren 2018 und 2019 nicht mehr auftreten, dies könnte zumindest teilweise die gesunkene Zahl an Jobs unter Mindestlohn erklären. Während es hiervon im Jahr 2017 noch 832 000 gab, wurden im Jahr 2018 in 483 000 Jobs und im Jahr 2019 in 527 000 Beschäftigungsverhältnissen Stundenverdienste unter Mindestlohn bezahlt.

**Tabelle 2**

### Entwicklung der Jobs im Zeitverlauf

	Verdienststruktur- erhebung 2014	Verdienst- erhebung 2015	Verdienst- erhebung 2016	Verdienst- erhebung 2017	Verdienststruktur- erhebung 2018	Verdienst- erhebung 2019
	1 000					
Jobs, für die das Mindestlohngesetz gilt	35 613	36 477	36 444	37 111	37 883	39 352
Mit Tarifbindung	16 019	15 847	X	X	16 412	X
Ohne Tarifbindung	19 594	20 630	X	X	21 471	X
Darunter:						
Jobs, die im Mindestlohnbereich liegen	395	1 907	1 754	1 371	926	1 421
Mit Tarifbindung	113	165	X	X	94	X
Ohne Tarifbindung	282	1 742	X	X	832	X
Jobs unter der Mindestlohngrenze	3 849	1 014	751	832	483	527
Mit Tarifbindung	672	236	X	X	85	X
Ohne Tarifbindung	3 177	778	X	X	398	X

Zur Schaffung einer differenzierteren Vergleichsbasis wurde für 2014 ein fiktiver Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro unterstellt. In den Methodenberichten wurde lediglich der Bereich unter 8,50 Euro abgegrenzt. Die Darstellung in diesem Artikel ist daher abweichend.

Werden die Jobs im Mindestlohnbereich und unter der Mindestlohngrenze zusammen vom Jahr der Mindestlohneinführung 2015 an betrachtet, wird zudem deutlich, dass ihre Zahl stark abgenommen hat. Während im Jahr 2015 noch 2,9 Millionen Beschäftigungsverhältnisse in diese Bereiche fielen, waren es im Jahr 2019 nur noch 1,9 Millionen. Anders ausgedrückt: Betrug der Anteil der Jobs im und unter dem Mindestlohn im Jahr 2015 noch 8,0%, waren es im Jahr 2019 nur noch 5,0%. In Verbindung mit dem Anstieg der Jobs im Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes deutet das darauf hin, dass für eine große Zahl von Jobs mittlerweile mehr als Mindestlohn bezahlt wird beziehungsweise neue Jobs oberhalb des Mindestlohnbereichs entstanden sind.

### 3.2 Verteilung der Jobs nach Stundenverdiensten

Die zweite Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Januar 2019 auf 9,19 Euro wirkte sich auf die Verteilung der Jobs nach Bruttostundenverdiensten in Form einer Verschiebung in Richtung höhere Bruttostundenverdienste aus. Die Höhe des Mindestlohns in den Jahren 2017 und 2018 war gleich, trotzdem ergaben sich auch zwischen diesen beiden Jahren unterschiedliche Verteilungen. Im Jahr 2018 lag lediglich bei rund

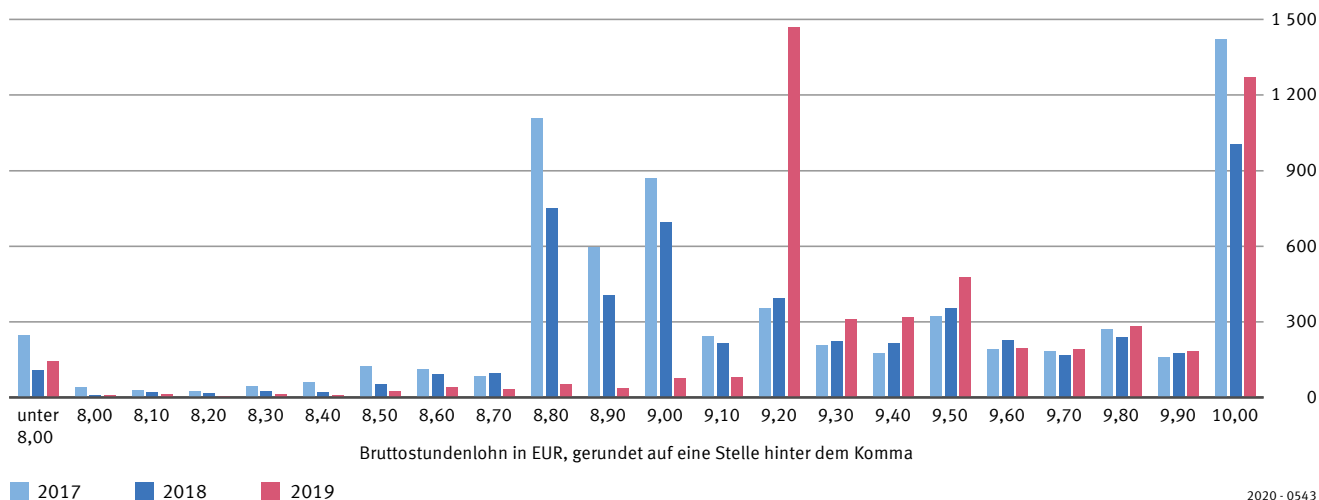
10 Euro ein Peak mit einer Million betroffenen Beschäftigungsverhältnissen. Im Gegensatz dazu gab es im Jahr 2017 mit 1,1 Millionen Jobs bei rund 8,80 Euro und 1,4 Millionen Jobs bei rund 10 Euro Höhepunkte. Im Jahr 2019 lagen die Spitzenwerte mit 1,5 Millionen Jobs bei rund 9,20 Euro und knapp 1,3 Millionen Jobs bei rund 10 Euro. [↪ Grafik 1](#)

Bei der Betrachtung der Grafik ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, die Zahl der Jobs im Bereich bis zu 10 Euro jedoch gesunken ist. Fielen im Jahr 2017 noch 6,8 Millionen Jobs in diesen Bereich, waren es im Jahr 2018 nur noch 5,4 Millionen Jobs und im Jahr 2019 lediglich 5,1 Millionen Jobs. Dies deutet darauf hin, dass in vielen Beschäftigungsverhältnissen bereits im Jahr 2018, möglicherweise aufgrund von regulären Lohnerhöhungen, Bruttostundenverdienste über dem Mindestlohn bezahlt wurden.

Eine Analyse der Jobs im Bereich von 10 bis 12 Euro bestätigt das. Obwohl sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich zwischen den Jahren 2017 mit 5,6 Millionen Jobs und 2018 mit 5,8 Millionen Jobs kaum veränderte, verschob sich die Verteilung in höhere Stundenverdienste. Der Anstieg in diesem Bereich auf 6,2 Millionen Jobs im Jahr 2019 ist vermutlich zu großen Teilen auf die Entstehung von neuen Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen.

Grafik 1

Beschäftigungsverhältnisse nach der Höhe des Bruttostundenlohns im Bereich von bis unter 8 Euro bis 10 Euro  
Verdienststrukturerhebung 2018 sowie Verdiensterhebungen 2017 und 2019, in 1 000





### 4

## Imputation und Analyse der Tarifbindung

Der Mindestlohn wurde unter anderem eingeführt, um der abnehmenden Tarifbindung entgegenzuwirken und eine Lohnuntergrenze für Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben zu schaffen (Oschmiansky, 2014). Dementsprechend sollten vor allem Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben von Erhöhungen des Mindestlohns profitieren. Um zu erkennen, wie sich die Erhöhung des Mindestlohns je nach Tarifbindung auswirkt, interessiert sowohl bei der Entwicklung der Beschäftigung als auch bei der Verteilung der Stundenverdienste eine Auswertung nach Tarifbindung für 2019. Auch wären Vergleiche mit den Jahren 2014, 2015 und 2018 möglich. Da jedoch bei der freiwilligen Verdiensterhebung im Gegensatz zur Verdienststrukturerhebung nur ein reduziertes Spektrum an Merkmalen erhoben wird, liegen Informationen zur betrieblichen Tarifbindung originär nicht vor. Um dennoch Aussagen zur Tarifbindung zu ermöglichen und Analysen durchzuführen, erfolgte die nachfolgend beschriebene Imputation der Variable.

### 4.1 Vorgehen bei der Imputation

Wie bereits in Kapitel 2 geschildert, bestand die Stichprobe der Verdiensterhebung 2019 zu einem großen Teil aus Betrieben, die bereits an der Verdienststrukturerhebung 2018 teilgenommen hatten. Für diese Betriebe lässt sich mit großer Wahrscheinlichkeit vermuten, dass die Ausprägung der Tarifbindung des Betriebs 2019 dem Stand 2018 entspricht.<sup>7</sup> Dies trifft auf 5 104 Betriebe (70,8%) zu, für welche die Ausprägung des Merkmals der Tarifbindung daher aus der Verdienststrukturerhebung 2018 übertragen werden konnte. Nicht an der Verdienststrukturerhebung 2018, jedoch an der Verdienststrukturerhebung 2014 teilgenommen hatten 277 Betriebe (3,8%). In diesen Fällen wurde die Ausprägung der Tarifbindung der Betriebe von 2014 in die Verdiensterhebung 2019 übernommen unter der Annahme, dass die Tarifbindung in den vergangenen Jahren zwar abgenommen hat, aber dennoch ein relativ konstanter

Wert zu unterstellen ist (Ellguth/Kohaut, 2019, hier: Tabelle 9). Die Betriebe aus der Personalstandstatistik gehören dem öffentlichen Dienst an und sind daher tarifgebunden.

Für die übrigen 3 825 Betriebe aus der Verdiensterhebung 2019, für die keine Vorinformationen vorlagen, wurde eine Imputation durchgeführt. Hierzu zählen auch die Betriebe mit ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten, die deshalb in den Verdiensterhebungen nicht direkt erhoben werden. Im Zuge der Imputation wurde für diese Betriebe ohne Vorinformationen auf die Daten ähnlicher Betriebe zurückgegriffen, für die das Merkmal der Tarifbindung vorliegt. Zur Anwendung kam das Programm CANCEIS (CANadian Census Edit and Imputation System) mit dem Nearest-Neighbour-Verfahren.<sup>8</sup> Methodisch handelt es sich dabei um eine Single-Imputation, bei welcher für jeden fehlenden Wert ein dem Empfängerdatensatz möglichst ähnlicher Spenderdatensatz gesucht wird und der zu imputierende Wert dann aus diesem übernommen wird. Bei der Suche nach geeigneten Spendern wurden der amtliche Gemeindegemeinschaftsschlüssel, der Regionalschlüssel, die Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und der Wirtschaftszweig mit unterschiedlichen Distanzfunktionen und Gewichtungen berücksichtigt. Dahinter steht die Annahme, dass sich geografisch nahe, im selben oder verwandten Wirtschaftszweig tätige und von der Größe vergleichbare Betriebe hinsichtlich der Tarifbindung besonders ähnlich sind. Als Spenderdaten wurden die Fälle aus der Verdienststrukturerhebung 2018 herangezogen, welche erhoben und nicht imputiert<sup>9</sup> worden sind. Somit handelt es sich um eine Cold-Deck-Imputation, da Werte imputiert werden, welche nicht aus derselben Erhebung stammen. Insgesamt gab es so 56 140 Betriebe als potenzielle Spender.

Um die Qualität der Imputation zu prüfen, sind zwei Verfahren zum Einsatz gekommen. Im ersten Verfahren wurde bei einem Drittel der Fälle der Wert für die Tarifbindung aus der Verdienststrukturerhebung 2018 zufällig gelöscht, um diese gelöschten Werte mit CANCEIS zu imputieren. Dabei zeigte sich, dass die Differenz zwischen der tatsächlichen und der imputierten Verteilung minimal ist. In allen Simulationen betrug die Verände-

<sup>7</sup> Das belegen zum Beispiel Tabelle 1 in Ellguth/Kohaut (2019) und Tabelle 1 in Ellguth/Kohaut (2020).

<sup>8</sup> Das Programm und das Vorgehen werden ausführlich in Frentzen/Günther (2017) auf Seite 36 ff. beschrieben.

<sup>9</sup> Imputiert wurden Betriebe mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten und Betriebe aus der Personalstandstatistik.

rung bei den Anteilen zwischen tarifgebunden und nicht tarifgebunden weniger als einen halben Prozentpunkt. Im zweiten Verfahren wurden die Verteilungen aus den Vorjahren übernommen und mit den imputierten Werten in der Verdiensterhebung 2019 verglichen. Die Differenz zwischen der aus den Vorjahren übernommenen und der imputierten Verteilung beträgt hier rund zwei Prozentpunkte und weicht somit schon deutlicher ab. Es fällt auf, dass die imputierten Betriebe seltener tarifgebunden sind, sodass tendenziell der Anteil der tarifgebundenen Betriebe unterschätzt wird.

## 4.2 Analyse der Tarifbindung

Im Vergleich der Jahre 2018 und 2019 zeigt sich, dass der Anteil der Jobs in tarifgebundenen Betrieben insgesamt um 2,5 Prozentpunkte von 43,3 auf 45,8% zugenommen hat. Von 2014 bis 2015 nahm im Vergleich dazu der Anteil der Jobs in tarifgebundenen Betrieben von 45,0 auf 43,4% um 1,6 Prozentpunkte ab. Effekte lassen sich auch für die Jobs im Mindestlohnbereich beobachten, der Anteil in tarifgebundenen Betrieben nahm von 2018 auf 2019 um 4,3 Prozentpunkte zu. Von 2014 zu 2015 erhöhte sich infolge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Zahl der Jobs im Mindestlohnbereich in tarifgebundenen Betrieben um fast 1,5 Millionen. In tarifgebundenen Betrieben belief sich die Zunahme nur auf rund 50 000 Jobs. Bei den Jobs unterhalb der Mindestlohngrenze nahm der Anteil in tarifgebundenen Betrieben zwischen 2018 und 2019

um 6,2 Prozentpunkte zu, zwischen 2014 und 2015 hatte er sich um 5,8 Prozentpunkte erhöht. [↘ Tabelle 3](#)

Zum Vergleich wurde das IAB-Betriebspanel herangezogen, welches die Tarifbindung von Beschäftigten erhebt und bezüglich der Tarifbindung als belastbarer als die Verdiensterhebungen angesehen werden kann. Während sich die Anzahl der Jobs in tarifgebundenen Betrieben nach der Verdiensterhebung 2019 erhöht hat, haben sich diese nach dem IAB-Betriebspanel verringert. Jedoch hat sich der Abstand 2019 zu den prozentualen Anteilen des IAB-Betriebspanels gegenüber 2018 reduziert.<sup>10</sup>

Tieferegehende Auswertungen der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nach Tarifbindung sind nicht möglich, da fast alle Werte für 2019 aufgrund zu großer statistischer Unsicherheit gesperrt werden müssen. Hier zeigt sich die Problematik eines potenziell zu niedrigen Rücklaufs bei freiwilligen Erhebungen, welche bei einer hohen Varianz zu geringe Fallzahlen für tiefer gegliederte Auswertungen aufweisen.

[↘ Grafik 2](#) zeigt die unterschiedliche Verteilung der Bruttostundenverdienste nach Tarifgebundenheit. Bei den Jobs in nicht an Tarifverträge gebundenen Betrieben liegt der Höhepunkt für 2019 im Intervall von 9 bis 10 Euro, der Anteil der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse ist mit 14,0% ziemlich hoch. Das Intervall von

<sup>10</sup> Das belegt die jeweilige Tabelle 1 in Ellguth/Kohaut (2019) und in Ellguth/Kohaut (2020).

**Tabelle 3**

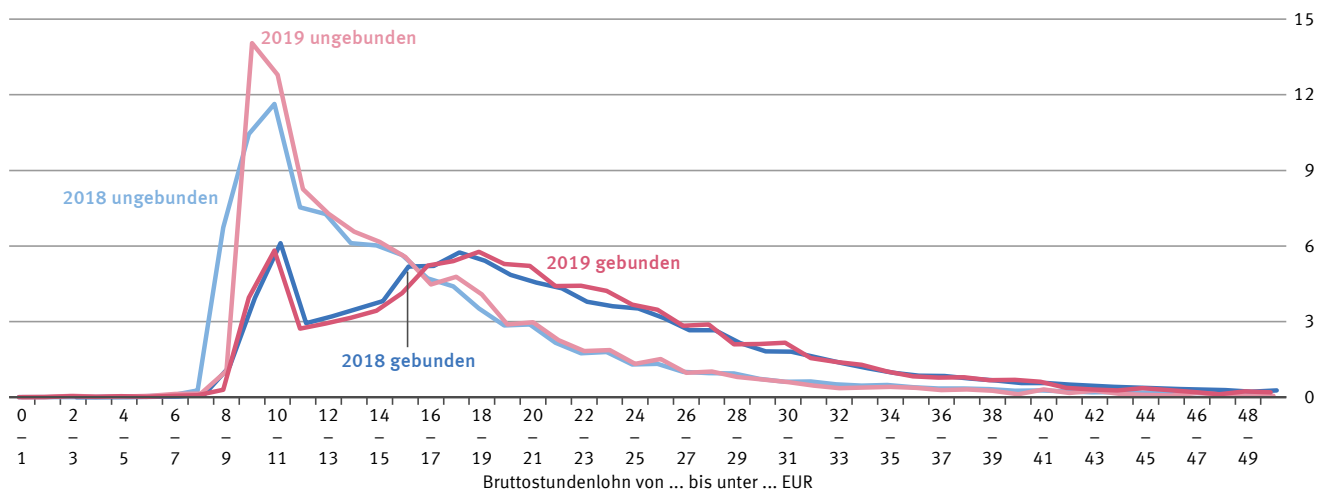
### Entwicklung der Jobs im Zeitverlauf zur Analyse der Tarifbindung

	Verdienststrukturhebung 2014		Verdiensterhebung 2015		Verdienststrukturhebung 2018		Verdiensterhebung 2019	
	1 000	%	1 000	%	1 000	%	1 000	%
Jobs, für die das Mindestlohngesetz gilt	35 613	X	36 477	X	37 883	X	39 352	X
Mit Tarifbindung	16 019	45,0	15 847	43,4	16 412	43,3	18 006	45,8
Ohne Tarifbindung	19 594	55,0	20 630	56,6	21 471	56,7	21 346	54,2
Darunter:								
Jobs, die im Mindestlohnbereich liegen	395	X	1 907	X	926	X	(1 421)	X
Mit Tarifbindung	113	28,6	165	8,7	94	10,2	(206)	14,5
Ohne Tarifbindung	282	71,4	1 742	91,3	832	89,8	(1 215)	85,5
Jobs unter der Mindestlohngrenze	3 849	X	1 014	X	483	X	527	X
Mit Tarifbindung	672	17,5	236	23,3	85	17,6	(125)	23,8
Ohne Tarifbindung	3 177	82,5	778	76,7	398	82,4	(401)	76,2

Zur Schaffung einer differenzierteren Vergleichsbasis wurde für 2014 ein fiktiver Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro unterstellt. In den Methodenberichten wurde lediglich der Bereich unter 8,50 Euro abgegrenzt. Die Darstellung in diesem Artikel ist daher abweichend.

**Grafik 2**

Verteilung der Bruttostundenverdienste nach Tarifgebundenheit  
Verdienststrukturerhebung 2018 und Verdiensterhebung 2019, in %



2020 - 0544

10 bis 11 Euro ist mit 12,8% Anteil bei den Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben ebenfalls stark besetzt. Ein Vergleich mit dem Vorjahr zeigt, dass der Peak 2018 bei den Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben bei 10 bis 11 Euro lag, jedoch war der Anteil mit 11,6% kleiner. Im Intervall 9 bis 10 Euro betrug der Anteil 10,4%. Dies zeigt, dass bei den Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben durch die Erhöhung des Mindestlohns auf 9,19 Euro im Jahr 2019 von links eine Stauchung der Verteilung stattfand. Anders ausgedrückt: Die Jobs wurden aus den niedrigeren Bereichen in einen höheren, mit dem erhöhten Mindestlohn konform gehenden Bereich „geschoben“.

Bei den Beschäftigungsverhältnissen in tarifgebundenen Betrieben gibt es im Gegensatz dazu zwei Spitzen in der Verteilung. Das ist auf das höhere Lohnniveau der Jobs zurückzuführen. Ein erster Peak liegt im Jahr 2019 bei 10 bis 11 Euro, hiervon sind allerdings nur rund 5,8% aller Jobs in tarifgebundenen Betrieben betroffen. Einen zweiten Höhepunkt gibt es bei 18 bis 19 Euro mit einem Anteil von ebenfalls 5,8%. Jedoch ähnelt dieser mehr einem Plateau, da die Jobs in den Intervallen von 16 bis 21 Euro alle jeweils mehr als 5% Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen bei tarifgebundenen Betrieben erreichen. Im Jahr 2018 sah die Verteilung sehr ähnlich aus, ein erster Höhepunkt befand sich mit einem Anteil von 6,1% im Bereich 10 bis 11 Euro. Ebenso lässt sich

ein Hochplateau mit einem Anteil von je mehr als 5% beobachten, dieses befindet sich jedoch im Bereich 15 bis 19 Euro und hat einen Peak bei 17 bis 18 Euro mit einem Anteil von 5,8%. Insgesamt lässt sich eine Verschiebung der Stundenlöhne in höhere Lohnintervalle von 2018 nach 2019 beobachten.

Diese Auswertungen zeigen, dass es bei der Entwicklung der Verdienste sinnvoll ist, die Jobs nach solchen in tarifgebundenen Betrieben und Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben zu klassifizieren. Denn lediglich bei den Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben lässt sich eine unmittelbare Auswirkung des Mindestlohns erkennen. Die Verteilung wurde von links gestaucht, die Jobs mit Bruttostundenlöhnen niedriger als der ab 2019 geltende Mindestlohn von 9,19 Euro in höhere Stundenlöhne verschoben. Bei den Jobs in tarifgebundenen Betrieben verschiebt sich im mittleren Bereich die Verteilung deutlich in Richtung höhere Stundenlöhne, dies trifft bei den niedrigen Stundenlöhnen nur in geringem Umfang zu. Die Verschiebung der Verteilung könnte auf in Tarifverträgen vorgesehene Lohnsteigerungen zurückzuführen sein, die vor der Festlegung des neuen Mindestlohns geschlossen wurden beziehungsweise diesen nicht berücksichtigten.



## 5

### Zusammenfassung und Ausblick

---

Für das Jahr 2019 führte das Statistische Bundesamt zum vierten Mal eine Sondererhebung der Verdienste gemäß § 7 Absatz 1 Bundesstatistikgesetz durch. Mittels gebundener Hochrechnung konnten trotz einer niedrigen Rücklaufquote aussagekräftige Ergebnisse auf Bundesebene ausgewiesen werden. Auf Basis der Verdienststrukturerhebung lagen Daten für das Jahr 2018 vor. Daher war es möglich, die unterschiedlichen Verteilungen vor und nach der zweiten Erhöhung des Mindestlohns zu untersuchen. Die Betrachtung der Ergebnisse im Zeitverlauf zeigte, dass der gesetzliche Mindestlohn auf den unteren Bereich der Verdienste wirkte und die Verdienstverteilung sich in Richtung höherer Stundenlöhne verschoben hat. Es fanden sich außerdem Hinweise, dass der Mindestlohn über sogenannte Spillover-Effekte auch in benachbarten höheren Verdienstbereichen wirkte.

Das Anspielen des Merkmals Tarifbindung des Betriebs gelang durch die Übernahme der Angaben aus den Vorjahren kombiniert mit der Imputation der Werte für Betriebe, die nicht an den Verdienststrukturerhebungen 2018 und 2014 teilgenommen hatten. Simulationen und Vergleiche der Verteilungen belegen, dass die Imputation belastbare Ergebnisse liefert. Die Auswertung der Anzahl von Jobs nach Tarifbindung des Betriebs erwies sich als schwierig, da die Hochrechnung bei tiefer gegliederten Auswertungen keine ausreichend belastbaren Werte liefern kann. Jedoch belegen die Verteilungen der Bruttostundenverdienste, dass sich diese bedeutsam bei Jobs in tarifgebundenen Betrieben von den Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben unterscheiden. Während sich die Verteilung der Bruttostundenlöhne bei den Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben entsprechend des veränderten Mindestlohns in höhere Bereiche verschob, ist ein solcher Effekt bei den Jobs in tarifgebundenen Betrieben nur schwach ausgeprägt. Der höhere Mindestlohn bewirkt somit unmittelbar positive Lohn-effekte bei Jobs in nicht tarifgebundenen Betrieben, für Jobs in tarifgebundenen Betrieben lässt sich ein solcher Effekt nicht direkt belegen.

Am 30. Juni 2020 sprach die Mindestlohnkommission Empfehlungen für künftige Erhöhungen des Mindestlohns aus. So soll dieser zum 1. Januar 2021 auf 9,50

Euro, zum 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro, zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro brutto je Arbeitsstunde steigen. Mit der am 1. Januar 2021 in Kraft tretenden Änderung des Verdienststatistikgesetzes werden die Verdienststrukturerhebung und die Viertel-jährliche Verdiensterhebung durch die neue digitale Verdiensterhebung abgelöst. Diese monatliche Erhebung wird eine regelmäßige Ergebnisdarstellung der Effekte der Mindestlohnanpassung ab dem Berichtsjahr 2022 ermöglichen. Mit einem Stichprobenumfang von rund 58 000 Betrieben, dem Charakter einer Statistik mit Auskunftspflicht und einer damit verbundenen, gegenüber den (freiwilligen) Verdiensterhebungen deutlich geringeren Unit-Non-Responsequote werden dann wesentlich dezidierte Auswertungen möglich sein – auch im Hinblick auf das Klassifikationsmerkmal Tarifbindung von Betrieben. Aus den monatlichen Arbeitnehmerdatensätzen wird zudem ein Beschäftigtenpanel gebildet, das eine Abgrenzung der vom Mindestlohn betroffenen von einer Kontrollgruppe der vom Mindestlohn nicht betroffenen Beschäftigten für die Mindestlohnforschung zulässt. So ist es künftig möglich, regelmäßig die Auswirkungen von Mindestloohnerhöhungen unter anderem auf die Verdienstverteilung oder die Verdienstentwicklungen genau zu analysieren und auszuwerten. [u](#)

### LITERATURVERZEICHNIS

---

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne. *[Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018](#)*. In: WSI Mitteilungen. Ausgabe 4/2019, Seite 290 ff.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne. *[Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019](#)*. In: WSI Mitteilungen. Ausgabe 4/2020, Seite 278 ff.

Frentzen, Kathrin/Günther, Roland. *[Korrektur des Antwortausfalls in der Verdiensterhebung 2015](#)*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 2/2017, Seite 24 ff.

Lorenz, Robin/Opfermann, Rainer. *[Verwaltungsdaten in der Unternehmensstatistik](#)*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 1/2017, Seite 49 ff.

Oschmiansky, Frank. *Mindestlöhne: Hintergründe und Positionen*. Berlin 2014. [Zugriff am 8. September 2019]. Verfügbar unter: [www.bpb.de](http://www.bpb.de)

Statistisches Bundesamt. *Verdiensterhebung 2015*. Wiesbaden 2017a. [Zugriff am 8. September 2019]. Verfügbar unter: [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Statistisches Bundesamt. *Verdiensterhebung 2016*. Wiesbaden 2017b. [Zugriff am 8. September 2019]. Verfügbar unter: [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Statistisches Bundesamt. *Verdiensterhebung 2017*. Wiesbaden 2018. [Zugriff am 8. September 2019]. Verfügbar unter: [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Statistisches Bundesamt. *Verdiensterhebung 2019*. Wiesbaden 2020. [Zugriff am 8. September 2019]. Verfügbar unter: [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

### RECHTSGRUNDLAGEN

---

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) vom 11. August 2014 (BGBl. I Seite 1348), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I Seite 1657) geändert worden ist.

Gesetz über die Statistik für Bundeszwecke (Bundesstatistikgesetz – BStatG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Oktober 2016 (BGBl. I Seite 2394), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I Seite 1648) geändert worden ist.

**Herausgeber**  
Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden

---

**Schriftleitung**  
Dr. Daniel Vorgrimler  
Redaktionsleitung: Juliane Gude  
Redaktion: Ellen Römer

---

**Ihr Kontakt zu uns**  
[www.destatis.de/kontakt](http://www.destatis.de/kontakt)

---

**Erscheinungsfolge**  
zweimonatlich, erschienen im Dezember 2020  
Das Archiv älterer Ausgaben finden Sie unter [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

---

Artikelnummer: 1010200-20006-4, ISSN 1619-2907

---

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020  
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.