

Mindestlohn und Arbeitsintensität

Ein Literaturüberblick¹

Ralf Himmelreicher und Jennifer Schlachter

Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe »Soziale Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt: Entspannung durch den Mindestlohn?«

Einleitung

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland führte zu Kostensteigerungen, vor allem bei den Arbeitskosten. Wobei die Wirkung von Mindestlöhnen zum Beispiel auf die Beschäftigungsentwicklung aus theoretischer Perspektive nicht eindeutig ist (Mindestlohnkommission 2020). Hirsch et al. (2015) gehen davon aus, dass durch Mindestlöhne verursachte gestiegene Lohnkosten das Verhalten von Betrieben, Beschäftigten, Konsumentinnen und Konsumenten, Eigentümerinnen und Eigentümern sowie weiteren Beteiligten beeinflussen. Sie dokumentieren für die USA steigende Anforderungen an Beschäftigte nach Mindestlohn-Erhöhungen und stellen auf der Grundlage von Interviews auf der Managementebene fest, dass durch gezielte Strategien die Produktivität der Beschäftigten erhöht werden soll. Zudem ist laut Angaben des IAB-Betriebspanels ‚Arbeitsverdichtung‘ die am häufigsten genannte Anpassungsstrategie an den Mindestlohn (Mindestlohnkommission 2016).

In der ökonomischen Theorie gibt es zwei grundlegende Ansätze, die Zusammenhänge zwischen Löhnen und Arbeitsbedingungen behandeln und zu entgegengesetzten Schlussfolgerungen kommen:

- (1) Die Theorie der ausgleichenden Lohnunterschiede (Compensating Wage Differentials von Rosen (1986)) benennt einen negativen Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Arbeitsqualität, weil wegen gestiegenen Belastungen am Arbeitsplatz deren Qualität von den Beschäftigten als niedriger eingeschätzt wird und zu sinkender Zufriedenheit führt. Dabei bildet der Lohn sämtliche Aspekte des Arbeitsplatzes, auch nicht-finanzielle Nachteile, wie zum Beispiel eine hohe gesundheitliche Belastung, ab. Nicht-finanzielle Vorteile, wie ein wertschätzendes Arbeitsklima oder Handlungssouveränität werden ebenfalls in der Lohnhöhe abgebildet. Wobei hohe Belastungen am Arbeitsplatz sich in hohen Löhnen und ein gutes Betriebsklima in niedrigen Löhnen widerspiegeln.

¹ Der Artikel gibt ausschließlich die Meinung der Autoren und nicht die der Mindestlohnkommission wider. Wir bedanken uns bei Matthias Dütsch für die Organisation der Ad-hoc-Gruppe und bei den Teilnehmenden für Kommentare und Anregungen zum Vortrag.

- (2) Im Unterschied dazu geht die High-/Low-Road-Theorie von einem positiven Zusammenhang zwischen Löhnen und qualitativen Arbeitsplatzmerkmalen aus (Stiglitz 2002; Visser 1996). Ursache dafür ist, dass High-Road- im Vergleich zu Low-Road-Unternehmen stärker auf Qualitätsführerschaft, Innovationen, hohe Produktivität sowie Löhne und auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse setzen. Insofern können durch Mindestlöhne auch Verbesserungen in der Arbeitsqualität angestoßen werden, wenn Unternehmen dadurch mehr in Richtung High-Road-Personal- und Produktionsstrategien tendieren (Acemoglu, Pischke 1999).

Die beiden theoretischen Ansätze enthalten sich widersprechende Erklärungen auf Effekte von Lohn-erhöhungen auf die Arbeitsintensität und weitere Aspekte, wie die Arbeitsplatzqualität und die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihren Arbeitsplätzen. Vor diesem Hintergrund möchten wir prüfen, in welchem inhaltlichen Zusammenhang die Einführung und Erhöhung des Mindestlohns in Deutschland steht. Hierzu sind qualitative wie quantitative empirische Untersuchungen sowie Mixed-Method-Ansätze geeignet (Baumann et al. 2018). Aktuell liegen nach unserer Kenntnis keine quantitativen Studien zum Thema Mindestlohn und Arbeitsintensität für Deutschland vor. Ziel dieses Literaturüberblicks ist es, eine konzeptionelle Grundlage für empirische Studien zum Thema Mindestlohn und Arbeitsintensität zu bilden.

Im nächsten Abschnitt gehen wir auf die Definition, Operationalisierung sowie Erhebung von Arbeitsintensität ein. In einem zweiten Schritt ordnen wir publizierte Zusammenhänge zwischen Mindestlohn und Arbeitsintensität danach, ob sie aus der Perspektive der Betriebe und Unternehmen oder aus Sicht der Beschäftigten adressiert wurden. Zudem differenzieren wir nach qualitativen und quantitativen Studien und nach den regionalen Kriterien ‚Deutschland‘, ‚EU einschließlich Vereinigtes Königreich² und ‚übrige Welt³. Ein Fazit schließt diesen Literaturüberblick ab.

Definition der Arbeitsintensität

Arbeitsintensivierung ist ein Begriff mit zunehmender medialer wie wissenschaftlicher Bedeutung. Rau und Göllner (2018) weisen in ihrer Studie darauf hin, dass es keine allgemein gültige Definition des Terminus Arbeitsintensität gäbe. Insofern kann es auch keinen Konsens darüber geben, wie die Arbeitsintensität erfasst werden kann. Einigkeit besteht jedoch darüber, dass sich die Arbeitsintensität in westlichen Industrieländern auf einem hohen Niveau stabilisiert hat (Eurofound 2016a). Zudem gilt eine hohe Arbeitsintensität als zentraler Belastungsfaktor am Arbeitsplatz und stellt ein gesundheitliches Risiko dar (Stab et al. 2016).

Aus forschungspragmatischen Gründen beziehen wir uns bei der Definition von Arbeitsintensität auf die BAuA-Studie von Trägner (2006). Sie versteht Arbeitsintensität als Beziehung zwischen Arbeitsquantität, Arbeitsqualität und Arbeitstempo. Arbeitsintensität wird in der Literatur als Begriff eher selten verwendet, vielmehr werden vielfältige andere Begrifflichkeiten, wie zum Beispiel job demands, workload, work over-load oder Arbeitsverdichtung, genutzt.⁴ Die in diesem Rahmen vorliegenden Erfassungsinstrumente enthalten vor allem Items, die den Kategorien Menge, Zeit, Kombination aus

² Von den 27 Mitgliedsstaaten der EU haben einschließlich Deutschland 21 einen nationalen Mindestlohn. Auch das aus der EU ausgetretene Vereinigte Königreich verfügt über einen gesetzlichen Mindestlohn (Eurofound 2017, 2018).

³ Weltweit existiert in rund 90 Prozent der Länder ein gesetzlich geregelter Mindestlohn (ILO 2017).

⁴ Das Konzept der Arbeitsverdichtung beinhaltet Arbeitsintensität als eine von sieben Facetten, geht also weit darüber hinaus (Soucek 2020).

Menge und Zeit, Geschwindigkeit, Arbeitsschwere und Komplexität sowie Qualität und unspezifische Items zugeordnet werden können. Dabei geht es insbesondere um „quantitative Anforderungen“, gebildet etwa aus Arbeitsmenge, -zeit und -geschwindigkeit, und „qualitative Anforderungen“, gebildet beispielsweise aus Komplexität, Schwere und Aspekten der Qualität der Arbeit.

Die Operationalisierung der Arbeitsintensität in empirischen Studien wird regelmäßig entlang der folgenden drei Ansätze vorgenommen:

- (1) Entwicklung der Arbeitsintensität im Zeitverlauf. Ohne eine klare Definition der Arbeitsintensität vorzunehmen, wird das Ausmaß ihrer wahrgenommenen Veränderung über die Zeit verglichen. Dieses Instrument kann als Veränderung der Wahrnehmung der Arbeitsintensität aus der Perspektive der Beschäftigten oder Betriebe und Unternehmen beschrieben werden.
- (2) „Malusmodell“: In diesem Modell werden Termindruck, Arbeitsbelastungen und oftmals Stress abgebildet; dabei geht es aus der Beschäftigtenperspektive häufig darum, ob im Arbeitsprozess Situationen mit erhöhtem Zeit- und Leistungsdruck erlebt wurden.
- (3) „Bonusmodell“: Es hebt auf im Arbeitsprozess positiv erlebte Situationen ab, wie Handlungsspielraum, Autonomie und Möglichkeiten der eigenständigen Bewältigung von Herausforderungen oder Schwierigkeiten.

Zudem werden etwa von Eurofound (2016b) Kombinationen mehrerer Faktoren zu einem „Work Intensity Index“ zusammengeführt. Dieser Index kombiniert und bilanziert Merkmale des Malus- und des Bonusmodells. Für Länder- und Sektorenvergleiche ist eine solche Herangehensweise eine adäquate Methode. In Bezug auf mögliche intertemporale Anpassungen der Arbeitsintensität nach Einführung oder Erhöhung des Mindestlohns ist die Abfrage von graduellen Veränderungen sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den betrieblichen Akteuren ein vielversprechender Ansatz.

Literaturüberblick zum Thema Mindestlohn und Arbeitsintensität

Ziel dieses Überblicks ist es, regional differenzierte Forschungsansätze und Befunde zum Thema Mindestlohn und Arbeitsintensität systematisch darzustellen. Hierzu ordnen wir publizierte Zusammenhänge zwischen Mindestlohn und Arbeitsintensität nach verschiedenen Kriterien (Tabelle 1).

Tabelle 1: Differenzierung der Publikationen zum Thema Mindestlohn und Arbeitsintensität

Untersuchungseinheit	Region		
	Deutschland	EU & UK ¹	Übrige Welt
Beschäftigte	Quantitativ	Quantitativ	Quantitativ
	Qualitativ	Qualitativ	Qualitativ
Betriebe & Unternehmen	Quantitativ	Quantitativ	Quantitativ
	Qualitativ	Qualitativ	Qualitativ

¹ – ohne Deutschland.

Quelle: Eigene Abbildung.

Der Aufbau des Literaturüberblicks gliedert sich nach den drei in Tabelle 1 in Spalten abgebildeten Regionen ‚Deutschland‘, ‚EU einschließlich Vereinigtes Königreich‘ und ‚Übrige Welt‘. Innerhalb der Regionen werden die Studien nach der Untersuchungseinheit unterschieden, also danach, ob sie aus der Perspektive der Beschäftigten oder der Betriebe berichten und schließlich danach, ob es sich um qualitative oder quantitative Studien handelt.

Aus Platzgründen konnten im Rahmen dieses Literaturüberblicks nur wenige einschlägige Studien herangezogen werden. Zudem wird das Thema Arbeitsintensität, oder weiter gefasst Arbeitsverdichtung, vergleichsweise selten in Zusammenhang mit vor allem niedrigen Arbeitsentgelten analysiert, weshalb nur wenige Studien zum Thema verfügbar sind. Vor allem Arbeitswissenschaftliche oder -psychologische Studien fokussieren häufig auf Beschäftigungsverhältnisse im digitalisierten Bereich der Arbeitswelt (Soucek, Voss 2020), die regelmäßig jenseits der Niedriglohnschwelle angesiedelt sind.

Studien zu Mindestlohn und Arbeitsintensität aus Deutschland

In Bezug auf die Frage, ob und falls ja, welche Zusammenhänge zwischen der Einführung oder der Anpassung des Mindestlohns und der Arbeitsintensität bestehen, gibt es nach unseren Recherchen in Deutschland bislang keine direkte quantitative empirische Evidenz aus der Perspektive der Beschäftigten. Vielfach wird davon ausgegangen, dass die Einführung sowie Erhöhungen des Mindestlohns mit gestiegenen Arbeitsintensitäten einhergehen, um gestiegene Lohnkosten zu kompensieren (Fuest 2019).

Pusch und Rehm (2017a,b) können auf Grundlage des PASS-Datensatzes, der den Niedriglohnsektor in Deutschland aus Beschäftigtenperspektive detailliert abbildet, folgende Zusammenhänge aufzeigen: Die objektive Arbeitsqualität bei den vom gesetzlichen Mindestlohn Betroffenen hat sich unmittelbar nach seiner Einführung verbessert, weil Löhne und Einkommen spürbar gestiegen und insbesondere überlange Arbeitszeiten und Überstunden deutlich reduziert wurden. Ferner bestätigen die Autoren die Vermutung, dass die Unternehmen durchaus mit einer Arbeitsverdichtung bei verkürzten Arbeitszeiten reagiert haben. Zugleich sind die zu erledigenden Aufgaben der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten anspruchsvoller geworden, begleitet von einer stärker motivierenden Personalführung und einer positiven Veränderung des Betriebsklimas.

Seitens der Vertretungen der Beschäftigten liegen auf Basis der WSI Betriebsrätebefragung einige Befunde zur Arbeitsintensität vor. Nach Angaben der Betriebsräte sind weite Teile der Belegschaft von hoher Arbeitsintensität betroffen, nicht nur einzelne Abteilungen oder Belegschaftsgruppen.

„Die Befunde der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 zeigen, dass 80% der Betriebsräte in den letzten zwei Jahren eine gestiegene Arbeitsintensität in den Belegschaften wahrnehmen – besonders in Dienstleistungsbereich (Erziehung, Gesundheit, aber auch Banken und Versicherungen). [...] Am häufigsten betroffen sind Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung (86%), gefolgt von jenen mit Hochschulausbildung (53%). Bei Un- und Angelernten liegt der Anteil bei 44%.“ (Ahlers 2020, S. 31f.)

Die Ergebnisse verweisen auf eine gestiegene Arbeitsintensität in vor allem der mittleren und höheren Qualifikationsgruppe in Betrieben mit Personalvertretung. Über Arbeitsbedingungen von in Kleinbetrieben Beschäftigten, die häufig keine Personalvertretung, jedoch häufig Löhne im Mindestlohnbereich aufweisen (Dütsch, Himmelreicher 2020), können auf Datenbasis der WSI Betriebsrätebefragung keine Aussagen gemacht werden.

Eine mindestlohnbedingte Verkürzung der Arbeitszeiten kann mit einer Arbeitsverdichtung einhergehen, wenn Arbeitgeber von den betroffenen Beschäftigten verlangen, den mindestlohnbedingten Kostensteigerung entgegenzuwirken. Tatsächlich gaben im IAB-Betriebspanel 2015 gut ein Viertel der von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffenen Betriebe an, dass sie mit einer Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitsverdichtung auf die Mindestlohneinführung reagiert haben. Dies war die nach der Selbstauskunft der Betriebe am häufigsten genutzte betriebliche Anpassungsmaßnahme auf

die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland (Bellmann et al. 2016). Wie oben gezeigt, berichten auch Beschäftigte wie Betriebsräte von Mehrbelastung und Arbeitsverdichtung, etwa durch eine Zunahme der zu erledigenden Aufgaben.

Wie sich solche Merkmale von Arbeitsintensivierung auf das gesundheitliche Wohlbefinden der Beschäftigten als Folge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland tatsächlich ausgewirkt hat, dafür liegt aktuell keine systematische Evidenz vor. Hafner und Lochner (2019) zeigen auf Basis von mit administrativen Beschäftigungsdaten verknüpften Befragungsdaten, dass die Mindestlohneinführung unter Kontrolle zahlreicher Merkmale eine signifikante Verbesserung der selbsteingeschätzten Gesundheit bewirkt hat. Als Ursache dafür nennen die Autoren die gesunkenen wöchentlichen Arbeitszeiten. Bossler und Broszeit (2016) führen die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Mindestlohnbeziehenden hauptsächlich auf eine verbesserte Zufriedenheit mit dem Lohn zurück.

In der qualitativen Untersuchung von Koch et al. (2020) wird in Bezug auf Arbeitsbedingungen seitens der Beschäftigten angegeben:

„Insgesamt lässt sich festhalten, dass in vielen Fällen geschildert wird, die im Kontext des Mindestlohns ergriffenen Anpassungsmaßnahmen und Reaktionen hätten gar keine oder wenig Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbelastung gehabt. In den Fällen, in denen die Anpassungsmaßnahmen und Reaktionen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen gehabt hätten, hätte dies überwiegend zu mehr Arbeitsbelastung geführt. Gründe dafür seien vor allem eine Arbeitsverdichtung (mehr Aufgaben in weniger Zeit) und der gestiegene Leistungsdruck durch veränderte Lohnhierarchien.“ (Koch et al. 2020, S. 77)

Im Rahmen von im Sommer 2015 – nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland – durchgeführten Fokusgruppengesprächen berichteten Beschäftigte aus dem Niedriglohnbereich, dass es in einigen Betrieben zu Beschäftigungsverlusten kam, die zu einer erhöhten Arbeitsbelastung bei den verbliebenen Beschäftigten führte (von der Heiden, Himmelreicher 2019).

In einer anderen im Gastgewerbe zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 durchgeführten qualitativen Studie wurde ‚Beschäftigungsunsicherheit‘ als zentrale Sorge von allen Befragten, selbst bei langjähriger Betriebszugehörigkeit, thematisiert. Wobei Arbeitsplatzverlustängste bei den Beschäftigten die Leistungsbereitschaft und auch die Bereitschaft zur teilweise unbezahlten Mehrarbeit erhöhte (Herok et al. 2019).

In der IAB-QUEST-Erhebung befragte betriebliche Akteure gaben an, dass der Mindestlohn nicht zu einer Erhöhung der Arbeitsmotivation der betroffenen Beschäftigten oder der übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geführt habe (Bossler, Jaenichen 2017).

Vor allem in kleineren Betrieben wurden Maßnahmen zur Steigerung von Effizienz und Produktivität eingeführt. Darauf haben Koch et al. (2020) in ihrer qualitativen Untersuchung vor allem in Bezug auf betriebliche Arbeitsbedingungen hingewiesen. Veränderungen der Arbeitsorganisation, etwa durch eine verbesserte Zuordnung von Aufgaben und eine effizientere Zusammenarbeit gingen mit steigender Arbeitsverdichtung einher (Koch et al. 2020, S.93).

Zusammenfassend lässt sich für Deutschland festhalten, dass aus der Perspektive von Betrieben wie Beschäftigten eine Steigerung der Arbeitsintensität als Reaktion auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns häufig genannt wurde, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß.

Studien zu Mindestlohn und Arbeitsintensität aus EU und UK

In der theoretischen Perspektive kann ein mindestlohnbedingter Anstieg der Arbeitskosten die Arbeitsbedingungen und -belastungen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen sowohl verschlechtern als auch verbessern. Darauf verweisen auch die empirischen Befunde für Deutschland, wo der gesetzliche Mindestlohn erst im Jahr 2015 eingeführt wurde, und deshalb noch keine längerfristigen Erfahrungen vorliegen. Insofern sind internationale Vergleiche mit entwickelten Ländern, in denen ein gesetzlicher Mindestlohn schon vor längerer Zeit eingeführt wurde, sinnvoll. Exemplarisch für die Region Europäische Union inklusive Vereinigtes Königreich wählen wir Studien aus Frankreich und dem Vereinigten Königreich aus.

Palier und Thelen (2010) untersuchen insbesondere institutionelle Veränderungen in Frankreich in Bezug auf den Dualismus zwischen Markt und Staat. In Frankreich kam es in den 1990er Jahren zu einer gesetzlichen Reduktion der Arbeitszeit. Während höhere Angestellte die gewonnene Zeit für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensqualität nutzen konnten, bedeutete der Wegfall an Arbeitszeit gerade für Geringqualifizierte Einkommenseinbußen und eine Intensivierung der Arbeit (vgl. Hayden 2006). Méda und Orain (2002) kommen in ihrer quantitativen Untersuchung zu sehr ähnlichen Befunden.

Obwohl Frankreich im Vergleich zu den anderen OECD-Staaten einen der höchsten Mindestlöhne hat, weist das Land vor allem im Bereich der gering qualifizierten Arbeitskräfte eine im Vergleich sehr niedrige Arbeitszufriedenheit auf (Gautié, Laroche 2018).

Korunka (2020) untersucht auf Datenbasis des European Working Conditions Survey aus dem Jahr 2015, ob zwischen verschiedenen europäischen Ländern Unterschiede bezüglich der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsintensivierung bestehen. Zu den exemplarisch ausgewählten Ländern zählen neben Deutschland auch Frankreich, Italien, Rumänien und Schweden. Im Vergleich zu den anderen Ländern berichten französische Beschäftigte zwischen 1995 und 2015 zwar tendenziell steigenden wahrgenommenen Termindruck, jedoch auf niedrigerem Niveau.

Für Beschäftigte im Vereinigten Königreich zeigen quantitative Umfragedaten, dass die mindestlohnbedingte steigende Arbeitsintensität mit einer sinkenden Arbeitszufriedenheit einhergeht (Green 2004). Nach Metcalf (2006, S. 30) werden Änderungen auf betrieblicher Ebene auch im Bereich der ‚Industriellen Beziehungen‘ untersucht. Im Unterschied zu repräsentativen Studien werden hier einige wenige ausgewählte Firmen und Organisationen intensiv untersucht. Der Fokus liegt dabei auf betrieblichen Bewältigungsstrategien hinsichtlich des Mindestlohns. Dabei wird gefragt, ob es sich um eine strategische Vorgehensweise oder um einen reaktiven „muddling-through“-Ansatz (Adam-Smith et al. 2003) handelt. Aus dem Bericht der britischen Low Pay Commission (2018, S. 94f.) geht hervor, dass der Mindestlohn zu einer Steigerung der Produktivität der Beschäftigten beiträgt: In einer Studie der CIPD sahen 26 Prozent der Befragten den Mindestlohn als Auslöser für effizienteres und produktiveres Arbeiten. Auf der anderen Seite identifizierte die Studie die Arbeitsintensivierung als Schlüsselfaktor für eine gesteigerte Produktivität. 27 Prozent der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen berichteten von zusätzlichen Aufgaben, 25 Prozent von flexibleren Arbeitszeiten und 15 Prozent von einem gesteigerten Arbeitstempo und höheren Leistungsanforderungen.

Wheatley (2017, S. 7) untersuchen mit Hilfe quantitativer Daten zu Beschäftigten im Vereinten Königreich die Autonomie von Mitarbeitenden im Niedriglohnbereich. Dabei unterscheidet er zwischen ‚Job control‘ und ‚Schedule control‘ und verweist auf Sallaz (2014), der mit Hilfe eines ethnographischen Ansatzes in einem Call Center herausgefunden hat, dass die Verwendung indirekter Kontrollmechanismen dazu führt, dass vor allem neu angestellte Mitarbeitende ein hohes Maß an Arbeitsplatzkontrolle und intensiven Arbeitsabläufen berichten, die jegliche Autonomie unmöglich machen

(Brannen 2005). Arbeitsintensivierung zusammen mit weniger Autonomie führen letztendlich zu einer höheren Arbeitsbelastung und weniger Arbeitszufriedenheit. Evidenz für diese Phänomene lassen sich bei zahlreichen Berufsgruppen und in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen finden (Green 2004).

Ogbonna und Harris (2004) analysieren die Arbeitsbedingungen von Dozenten und Dozentinnen in Hochschulen im Vereinigten Königreich. Dabei handelt es sich um einen Tätigkeitsbereich, der traditionell durch einen hohen Grad an Arbeitskontrolle sowie niedrige Löhne gekennzeichnet ist. Die Arbeitsintensivierung führt hier zu mehr Stress und weniger zwischenmenschlicher Interaktionen im Kollegium, was letztlich zu mehr Zeitbeschränkungen und mehr Konkurrenzkampf zwischen den Beschäftigten führt. Leistungsbasierte Vergütungssysteme forcieren diese Entwicklung, indem sie die Handlungsautonomie der Beschäftigten reduzieren, und damit auch deren Zufriedenheit mit ihrem Job (Wheatley 2017).

Zusammenfassend lässt sich für Frankreich und das Vereinigte Königreich festhalten, dass mindestlohninduzierte Lohnerhöhung oftmals mit reduzierten Arbeitszeiten, einer erhöhten Arbeitskontrolle und einer erhöhten Arbeitsintensität einhergehen. Eine erhöhte Kontrolldichte wie eine steigende Arbeitsintensität wird von den Beschäftigten als sehr belastend wahrgenommen und reduziert die Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz.

Studien zu Mindestlohn und Arbeitsintensität aus der ‚Übrige Welt‘

Exemplarisch für die Region ‚Übrige Welt‘ wählen wir Studien aus den USA und aus Neuseeland aus. Schmitt (2015) untersucht in seiner umfassenden Literaturanalyse die Beschäftigungseffekte des US-amerikanischen Mindestlohns. Die Beschäftigten reagierten auf die mindestlohninduzierte Lohnerhöhung mit einer erhöhten Arbeitsintensität. Höhere Löhne würden zu einem ‚morale boost‘ für die Beschäftigten führen und ihre Bereitschaft ‚to work harder‘ steigern. Zur Kompensation gestiegener Lohnkosten durch die Einführung oder Anpassung des Mindestlohns erhöhen Arbeitgeber die Arbeitsintensität mit dem Ziel, die Relation Output zu Arbeitskosten konstant zu halten (Schmitt 2015).

Le Fevre et al. (2015) untersuchen den Einfluss von Arbeitsintensivierung auf Beschäftigte in Neuseeland. Die Analyse zweier quantitativen Datensätze zeigt einige signifikante Unterschiede bezüglich der Entwicklung auffällig hoher Arbeitsintensität zwischen den einzelnen Belegschaftsgruppen. Facharbeiter zählen dabei zu der am stärksten gefährdeten Gruppe. Während sie auf der anderen Seite privilegiert sind, sind sie hier am vulnerabelsten. Dies zeigt, dass „gute Arbeit“ nicht zwangsläufig in allen Aspekten gut ist und „schlechte Jobs“ einige verbessernde Eigenschaften haben können. Zukünftige Forschung zur Vulnerabilität von Arbeitnehmenden würde davon profitieren, eine breitere Auffassung von Vulnerabilität zugrunde zu legen, eine größere Bandbreite an Belegschaftsgruppen zu untersuchen, die als vulnerabel gelten, und eine größere Bandbreite an möglichen Ergebnissen für das Leben und Wohlbefinden der Individuen einzubeziehen.

De Vries (2017) analysiert in seinem Bericht für die Low Pay Commission in Neuseeland mit Hilfe von Case Studies die Beschäftigungsbedingungen von Beschäftigten in der Lebensmittel- und Kleidungsbranche sowie in der Gastronomie. Beschäftigte würden vor allem dann Arbeitsintensivierung wahrnehmen, wenn es zu Personalkürzungen komme. Ausbildung und Weiterentwicklung würden zudem negativ durch die unregelmäßige und oftmals schwer planbare Dauer und Lage der Arbeitszeit beeinflusst werden. Durch Angleichungsprozesse der Löhne im Bereich der Mindestlöhne durch Lohnklumpung gibt es innerhalb der Belegschaft kaum finanzielle Anreize, Aufsichts- oder Führungsaufgaben zu übernehmen.

Zusammenfassend lässt sich für die USA und Neuseeland festhalten, dass mindestlohninduzierte Lohnerhöhung einerseits mit Personalkürzungen einhergehen, die bei gleichbleibender Arbeitsmenge zu einer erhöhten Arbeitsintensität führen. Andererseits würde die Klumpung der Löhne um den jeweiligen Mindestlohn nicht dazu führen, dass die Beschäftigten bereit wären ihre Arbeitsintensität zu erhöhen. Zudem werden höhere Steigerungen der Arbeitsintensität vor allem bei besserverdienenden Professionals berichtet und weniger am unteren Rand der Einkommensverteilung.

Zusammenfassung und Ausblick

Insgesamt lässt sich festhalten, dass in den gesichteten Studien oftmals auf die Steigerung der Arbeitsintensität als eine mögliche Reaktion auf gestiegene Lohnkosten hingewiesen wurde. Es erscheint naheliegend und durchaus plausibel, auf Kostensteigerungen mit erhöhter Arbeitsintensität zu reagieren. Vielfach wurde in der Literatur behauptet, dass zur Kompensation gestiegener Arbeitskosten die Arbeitsintensität, gemessen als Relation aus Output pro Zeiteinheit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin, ebenfalls steigen müsse (Schmitt 2015). In qualitativen Studien wurden unterschiedliche Anpassungen als Reaktion auf die Einführung oder Erhöhung des Mindestlohns berichtet. Einerseits wurden nur von wenigen befragten Betrieben und Beschäftigten mindestlohninduzierte Veränderungen der Arbeitsorganisation, wie Arbeitsverdichtung oder effizientere Arbeitsorganisation, genannt, weil grundsätzlich möglichst effizient gearbeitet werde. Allerdings haben einige Befragte bei der Einführung des Mindestlohns in Deutschland – nicht nach seiner Erhöhung – Veränderungen in der Arbeitsorganisation berichtet, die oftmals mit Arbeitsintensivierung einhergehen. Als eine Reaktion auf gestiegene Lohnkosten wurde in der qualitativen Studie von Herok et al. (2019) eine Zunahme des nicht vergüteten Mehraufwands im Gastgewerbe berichtet. Zu bedenken ist auch, dass Möglichkeiten zur Arbeitsintensivierung nicht an jedem Arbeitsplatz gegeben sind, etwa wegen der technisch organisatorischen Arbeitsbedingungen oder ausbleibenden Kundenströmen. Möglich sind auch Erklärungen, die berücksichtigen, dass Beschäftigte mit Mindestlohn in den Betrieben zu der untersten legalen Lohngruppe zählen und nicht bereit sind, für die niedrigste Bezahlung im Betrieb eine höhere Arbeitsbelastung in Kauf zu nehmen.

Am anderen Ende der Einkommensverteilung kann das Bonusmodell mögliche Steigerungen der Arbeitsintensität bei höher Qualifizierten und besser Verdienenden, die mit mehr Handlungsautonomie ausgestattet sind, besser erklären. Eventuell bestehen im oberen Einkommensbereich Produktivitätsreserven, oder sind Ausdruck von Prozessen der Selbstbestimmung und Selbstoptimierung oder der Unternehmens- und Leistungskultur, die sich auf die Wahrnehmung der Arbeitsintensität auswirken (Ahlers et al. 2020). Unbestritten ist, dass eine dauerhaft hohe Arbeitsintensität, kurze Pausen und der Umgang mit verärgerten Kunden oder Kundinnen mit hohen vor allem psychischen Belastungen am Arbeitsplatz einhergeht (Stab et al. 2016).

Eine systematische quantitative Validierung des Zusammenhangs von Mindestlöhnen und Arbeitsintensität konnte insbesondere für Deutschland nicht gefunden werden. Hier besteht noch erheblicher Forschungsbedarf. Weiterer Forschungsbedarf ergibt sich daraus, dass einige ökonomische Ansätze von mindestlohnbedingter steigender Arbeitsintensität im unteren Lohnbereich ausgehen, während arbeitswissenschaftliche Ansätze diese eher bei besser Qualifizierten sich selbst optimierenden Beschäftigten am oberen Ende der Lohnverteilung finden. In diese Richtung gehen auch die Befunde von Fedorets und Himmelreicher (2021) auf Datenbasis des SOEP. Nach den Angaben der Befragten hat sich die Arbeitsintensität im unteren Einkommensbereich nach der Einführung des Mindestlohns nicht oder nur wenig erhöht, während besser Verdienende stärkere Zunahmen ihrer Arbeitsintensität berichten.

Literatur

- Acemoglu, Daron und Jorn-Steffen Pischke. 1999. The structure of wages and investment in general training. *Journal of Political Economy* 107:539–572.
- Adam-Smith, Derek, Gill Norris und Steve Williams. 2003. Continuity or change? The implications of the national minimum wage for work and employment in the hospitality industry. *Work, employment and society* 17:29–47.
- Ahlers, Elke. 2020. Arbeitsintensivierung in den Betrieben. Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten. *WSI-Mitteilungen* 73:29–37.
- Ahlers, Elke, Anne Goedicke und Lena Hünefeld. 2020. Arbeitsintensivierung – ein Merkmal der modernen Arbeitswelt? *WSI-Mitteilungen* 73:2.
- Baumann, Arne, Oliver Bruttel, Matthias Dütsch, Ralf Himmelreicher und Clemens Ohlert. 2018. Methoden zur Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. *Zeitschrift für Evaluation* 17:81–107.
- Bellmann, Lutz, Mario Bossler, Matthias Dütsch, Hans-Dieter Gerner und Clemens Ohlert. 2016. *Folgen des Mindestlohns in Deutschland. Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen*. Nürnberg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht 18/2016.
- Bossler, Mario und Sandra Broszeit. 2016. Do minimum wages increase job satisfaction? Micro data evidence from the new German minimum wage. *Labour* 31:480–493.
- Bossler, Mario und Ursula Jaenichen. 2017. Der gesetzliche Mindestlohn aus betrieblicher Sicht. *WSI-Mitteilungen* 70:482–490.
- Brannen, Julia. 2005. Time and the negotiation of work–family boundaries. Autonomy or illusion? *Time & Society* 14:113–131.
- De Vries, Huibert. 2017. *The minimum wage and the national living wage in New Zealand: Case study evidence from small owner-operators and employees in the food, clothing and hospitality sectors*. Christchurch, New Zealand. University of Canterbury. Research Report for the Low Pay Commission September 2017.
- Dütsch, Matthias und Ralf Himmelreicher. 2020. Characteristics contributing to low- and minimum-wage labour in Germany. *Journal of Economics and Statistics* 240:161–200.
- Eurofound. 2016a. *Sixth European working conditions survey – Overview report*. Luxemburg. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. 2016b. *Sixth European working conditions survey – Technical report*. Luxemburg. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. 2017. *Statutory minimum wages in the EU 2017*. Dublin.
- Eurofound. 2018. *Statutory minimum wages in the EU – 2018: First findings*. Dublin. Publications Office of the European Union.
- Fedorets, Alexandra und Ralf Himmelreicher. 2021. Mindestlohn und Arbeitsintensität – Evidenz aus Deutschland. *WSI-Mitteilungen* (im Erscheinen).
- Gautié, Jérôme und Patrice Laroche. 2018. *Minimum wage and the labor market: What can we learn from the French experience?* Paris. Centre d'Economie de la Sorbonne. CES Working Paper 2018/19.
- Green, Francis. 2004. Work intensification, discreditation, and the decline in well-being at work. *Eastern Economic Journal* 30:615–625.
- Hafner, Lucas und Benjamin Lochner. 2019. *Do minimum wages improve self-rated health? Evidence from a natural experiment*. Nürnberg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB Discussion Paper 17/2019.
- Hayden, Anders. 2006. France's 35-hour week: attack on business? Win-win reform? Or betrayal of disadvantaged workers? *Politics & Society* 34:503–542.
- Herok, Stephanie, Ralf Himmelreicher und Dorina Spahn. 2019. Unsichere Arbeit. Sorgen und Ängste von Beschäftigten im Gastgewerbe nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. In *Diagnose*

- Angstgesellschaft? Was wir wirklich über die Gefühlslage der Menschen wissen*, Hrsg. Christiane Lübke, und Jan Delhey, 137–164. Bielefeld: transcript.
- Hirsch, Barry T., Bruce E. Kaufman und Tetyana Zelenska. 2015. Minimum wage channels of adjustment. *Industrial Relations* 54:199–239.
- ILO. 2017. *Minimum wage policy guide*. Genf. International Labour Organization.
- Koch, Andreas, Andrea Kirchmann, Marcel Reiner, Tobias Scheu, Anne Zühlke und Holger Bonin. 2020. *Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*. Tübingen u. a. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit und SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation.
- Korunka, Christian. 2020. Arbeitsintensivierung: Ursachen, Verläufe und Risikogruppen. *WSI-Mitteilungen* 73:11–18.
- Le Fevre, Mark, Peter Boxall und Keith Macky. 2015. Which workers are more vulnerable to work intensification? An analysis of two national surveys. *International Journal of Manpower* 36:966–983.
- Low Pay Commission. 2018. *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2018*. London.
- Lübke, Christiane und Jan Delhey. 2019: *Diagnose Angstgesellschaft? Was wir wirklich über die Gefühlslage der Menschen wissen*. Bielefeld: transcript.
- Méda, Dominique und Renaud Orain. 2002. Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail. *Travail et Emploi* 2002:23–38.
- Metcalf, David. 2006. *On the impact of the British national minimum wage on pay and employment*. London School of Economics.
- Mindestlohnkommission. 2016. *Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*. Berlin.
- Mindestlohnkommission. 2020. *Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*. Berlin.
- Ogbonna, Emmanuel, und Lloyd C. Harris. 2004. Work intensification and emotional labour among UK university lecturers: An exploratory study. *Organization Studies* 25:1185–1203.
- Palier, Bruno und Kathleen Thelen. 2010. Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. *Politics and Society* 38:119–148.
- Pusch, Toralf und Miriam Rehm. 2017a. Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit. *Wirtschaftsdienst* 97:409–414.
- Pusch, Toralf und Miriam Rehm. 2017b: Mindestlohn = zufriedenerere Beschäftigte. <http://blog.arbeitswirtschaft.at/mindestlohn-zufriedenerere-beschaefigte/> (Zugegriffen: 01.08.2021).
- Rau, Renate und Christian Göllner. 2018. Rahmenmodell der Arbeitsintensität als objektiv bestehende Anforderung. *Arbeit* 27:151–174.
- Rosen, Sherwin. 1986: The theory of equalizing differences. In *Handbook of Labor Economics*, Hrsg. Orley C. Ashenfelter und Richard Layard, 641–692. Amsterdam: Elsevier.
- Sallaz, Jeffrey J. 2014. Permanent pedagogy: How post-fordist firms generate effort but not consent. *Work and Occupations* 42:3–34.
- Schmitt, John. 2015. Explaining the small employment effects of the minimum wage in the United States. *Industrial Relations* 54:547–581.
- Soucek, Roman und Amanda S. Voss. 2020a. Arbeitsverdichtung: Ursachen, Formen und Folgen. *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin* 55:543–546.
- Soucek, Roman und Amanda S. Voss. 2020b. Neue Formen der Arbeitsverdichtung. *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin* 55:531.
- Stab, Nicole, Sandy Jahn und Anika Schulz-Dadaczynski. 2016. *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Arbeitsintensität*. Dortmund/Berlin/Dresden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Projekt F 2353.

- Stiglitz, Joseph. 2002. Demokratische Entwicklungen als Früchte der Arbeit(-erbewegung). *Wirtschaft und Gesellschaft* 28:9–41.
- Trägner, Ulrike. 2006. *Arbeitszeitschutzrechtliche Bewertung der Intensität von Arbeitsleistungen unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst*. Konstanz: Hartung-Gorre Verlag.
- Visser, Jelle. 1996. Traditions and transitions in industrial relations. A European view. In *Industrial relations in Europe. Traditions and transitions*, Hrsg. Joris Van Ruysseveldt und Jelle Visser, 1–41. London: Sage.
- Von der Heiden, Marleen und Ralf Himmelreicher. 2019. Hat der Mindestlohn in der Wahrnehmung der Befragten zu mehr Lohngerechtigkeit geführt? In *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018*, Hrsg. Nicole Burzan. Göttingen: Deutsche Gesellschaft für Soziologie.
https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/1186/1200 (Zugegriffen: 06.09.2021).
- Wheatley, Daniel. 2017. Autonomy in paid work and employee subjective well-being. *Work and Occupations* 44:296–328.