

---

## **Folgen der Corona-Pandemie für Mindestlohnbeschäftigte und vom Mindestlohn betroffene Betriebe**

### **Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission**

Autorinnen und Autoren des Berichts

Andrea Kirchmann, Dr. Andreas Koch, Anastasia Maier,  
Marcel Reiner, Tobias Scheu (IAW),  
Prof. Dr. Holger Bonin (IZA)

unter Mitarbeit von Sarah Kuhn und Sarah-Lisa Walz

Projektvergabe durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
(BAuA), Vergabe-Nr. BAuA-547618-Fu-MLK018

Abschlussbericht

Tübingen und Bonn, 28. Januar 2022

## Projektdurchführung und Projektbearbeitung

### Projektdurchführung

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.  
Schaffhausenstraße 73  
72072 Tübingen  
Telefon: 07071 9896-0  
Telefax: 07071 9896-99  
www.iaw.edu

#### Projektleitung

Dr. Andreas Koch  
Telefon: 07071 9896-12  
E-Mail: andreas.koch@iaw.edu

#### Stellvertretende Projektleitung

Dipl.-Vw. Andrea Kirchmann  
Telefon: 07071 9896-33  
E-Mail: andrea.kirchmann@iaw.edu

### Unterauftragnehmer

#### IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit

Prof. Dr. Holger Bonin  
Forschungsdirektor  
Schaumburg-Lippe-Str. 5–9  
53113 Bonn

Telefon: 0228 3894-121  
Telefax: 0228 3894-510  
E-Mail: bonin@iza.org  
www.iza.org

#### SOKO Institut GmbH

Clemens Puhe  
Geschäftsführer  
Voltmannstraße 271  
33613 Bielefeld

Telefon: 0521 5242-110  
Telefax: 0521 5242-199  
E-Mail: c.puhe@soko-institut.de  
www.soko-institut.de

#### Textprodukte Pauer

Christian Pauer – Historiker, Lektor  
Herthaplatz 11  
13156 Berlin

Telefon: 030 55606102  
E-Mail: pauer@textprodukte-pauer.de  
www.textprodukte-pauer.de

## Inhalt

<b>Zusammenfassung der Ergebnisse   Management Summary .....</b>	<b>6</b>
<b>1 Einleitung: Corona-Pandemie und allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn .....</b>	<b>12</b>
<b>2 Der Mindestlohn und die Corona-Pandemie – Aktueller Forschungsstand und Literaturanalyse .....</b>	<b>16</b>
2.1 Einleitung .....	16
2.2 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit .....	17
2.2.1 Erwerbstätigkeit .....	17
2.2.2 Arbeitslosigkeit .....	18
2.2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigung .....	21
2.2.4 Befristete Beschäftigung .....	23
2.3 Arbeitszeit und Kurzarbeit .....	24
2.4 Einkommen und Löhne .....	26
2.5 Arbeitsbedingungen der Beschäftigten .....	28
2.6 Handlungsspielräume der Unternehmen .....	31
2.7 Compliance .....	34
<b>3 Untersuchungsdesign, Methodik und Stichproben .....</b>	<b>35</b>
3.1 Befragungsinstrumente .....	36
3.2 Untersuchungsbranchen und Untersuchungsregionen .....	37
3.2.1 Auswahl der Untersuchungsbranchen .....	37
3.2.2 Auswahl der Untersuchungsregionen .....	38
3.3 Stichprobe und Ansprache der Untersuchungseinheiten .....	40
3.3.1 Daten der Bundesagentur für Arbeit als Grundlage für die Stichproben .....	40
3.3.2 Stichprobenziehung .....	41
3.3.3 Rücklauf und realisierte Stichprobe .....	42
3.3.4 Durchführung der Interviews .....	45
3.4 Methode zur Auswertung der Ergebnisse .....	46
<b>4 Geänderte Rahmenbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie .....</b>	<b>48</b>
4.1 Staatliche Schutzmaßnahmen (Corona-Arbeitsschutzverordnung, staatlich verfügte Betriebsschließungen, etc.) .....	48
4.1.1 Umsetzung und Durchführung der Corona-ArbSchV und der Rechtsverordnungen der Länder auf Grundlage des IfSG .....	49
4.1.2 Staatlich verfügte Betriebsschließungen .....	53
4.1.3 Zusammenfassung .....	54
4.2 Veränderungen des Arbeitsmarktes .....	55
4.2.1 Auswirkungen vorübergehender Grenzsicherungen und Reisebeschränkungen .....	55
4.2.2 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Arbeitskräftenachfrage und -angebot .....	57
4.2.3 Zusammenfassung .....	60

<b>4.3</b>	<b>Staatliche Unterstützungsmaßnahmen</b> .....	<b>60</b>
4.3.1	Rolle und Bedeutung von Kurzarbeit .....	60
4.3.2	Nutzung sonstiger staatlicher Unterstützungsangebote für Betriebe .....	68
4.3.3	Muster der Inanspruchnahme von Leistungen durch Beschäftigte .....	70
4.3.4	Zusammenfassung .....	73
<b>4.4</b>	<b>Quarantäne, Krankenstand und Fehlzeiten</b> .....	<b>73</b>
<b>5</b>	<b>Reaktionen und Anpassungsmaßnahmen von Betrieben und Beschäftigten im Mindestlohnbereich im Kontext der Corona-Pandemie</b> .....	<b>79</b>
<b>5.1</b>	<b>Betriebliche Reaktionen und Anpassungsmaßnahmen im Kontext der Corona-Pandemie</b> .....	<b>79</b>
5.1.1	Anpassung von Öffnungszeiten .....	79
5.1.2	Anpassung des Leistungsangebots und Vertriebswege .....	79
5.1.3	Anpassung von Preisen .....	80
5.1.4	Nutzung von Digitalisierung, digitalen Medien und Innovation .....	80
5.1.5	Sonstige Anpassungen .....	81
<b>5.2</b>	<b>Löhne und Lohnstrukturen</b> .....	<b>81</b>
5.2.1	Veränderungen des Stundenlohns .....	82
5.2.2	Veränderungen des Einkommens insgesamt .....	84
5.2.3	Innerbetriebliche Lohnstrukturen .....	89
5.2.4	Zusammenfassung .....	91
<b>5.3</b>	<b>Beschäftigung und Beschäftigtenstrukturen</b> .....	<b>91</b>
5.3.1	Veränderungen der Arbeitsplatzsicherheit aus Sicht befragter Beschäftigter .....	91
5.3.2	Arbeitsplatzwechsel .....	94
5.3.3	Belegschaft: Struktur und Dynamik .....	97
5.3.4	Zusammenfassung .....	100
<b>5.4</b>	<b>Arbeitszeiten</b> .....	<b>101</b>
5.4.1	Reduktion der Arbeitszeiten .....	101
5.4.2	Ausweitung der Arbeitszeiten .....	103
5.4.3	Keine Veränderung der Arbeitszeiten .....	104
5.4.4	Zusammenfassung .....	104
<b>5.5</b>	<b>Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastung</b> .....	<b>105</b>
5.5.1	Veränderungen infolge pandemiespezifischer Rahmenbedingungen .....	105
5.5.2	Personaleinsatz .....	107
5.5.3	Pandemiespezifische Belastungen .....	108
5.5.4	Unveränderte oder geringere Arbeitsbelastung .....	109
5.5.5	Zusammenfassung .....	110
<b>5.6</b>	<b>Leistungsbereitschaft, Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima</b> .....	<b>111</b>
<b>6</b>	<b>Einhaltung des Mindestlohns unter Pandemiebedingungen</b> .....	<b>114</b>
<b>6.1</b>	<b>Bedeutung von Non-Compliance unter Pandemiebedingungen</b> .....	<b>114</b>
6.1.1	Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG unter Pandemiebedingungen .....	114
6.1.2	Bedeutung von Non-Compliance unter Pandemiebedingungen .....	115
<b>6.2</b>	<b>Ursachen und Motive von Non-Compliance</b> .....	<b>119</b>
6.2.1	Ursachen und Motive der Betriebe .....	119
6.2.2	Ursachen und Motive von Beschäftigten .....	122

<b>6.3</b>	<b>Bewertung von Non-Compliance in der Corona-Pandemie</b> .....	<b>124</b>
6.3.1	Unveränderte Haltung zu Non-Compliance.....	124
6.3.2	Relativierte Haltung zu Non-Compliance.....	125
<b>6.4</b>	<b>Kontrolle der Einhaltung des MiLoG unter Pandemiebedingungen</b> .....	<b>126</b>
<b>6.5</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>126</b>
<b>7</b>	<b>Bedeutung des Mindestlohns als Instrument bei der Bewältigung der Corona-Pandemie und ihrer Folgen</b> .....	<b>128</b>
7.1	Die Rolle des Mindestlohns zur Sicherung des Lebensunterhalts.....	128
7.2	Der Mindestlohn als Schutz vor Arbeitsplatzverlust .....	129
7.3	Betriebliche Veränderungen im Rahmen der Corona-Pandemie.....	130
7.4	Bewertung der Höhe und der Anpassung des Mindestlohns im Kontext der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie.....	132
<b>8</b>	<b>Fazit: Mindestlohn und Corona-Pandemie</b> .....	<b>135</b>
<b>9</b>	<b>Verwendete Literatur</b> .....	<b>138</b>
	<b>Anhang (siehe Anlage)</b> .....	<b>141</b>

## Zusammenfassung der Ergebnisse | Management Summary

Die vorliegende Untersuchung hat das Ziel, die möglichen Zusammenhänge, Schnittstellen und Wechselwirkungen zwischen der Corona-Pandemie und dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu identifizieren und zu untersuchen. Dabei werden Herausforderungen und Strategien vom Mindestlohn betroffener Beschäftigter und Betriebe im Umgang mit unterschiedlichen Effekten und Begleiterscheinungen der Corona-Pandemie erfasst und kontextualisiert.

Das Forschungsvorhaben zielt insbesondere darauf ab, die unterschiedlichen Handlungsmuster von Betrieben und Beschäftigten nachzuzeichnen, zu systematisieren und die ihnen zugrundeliegenden Motivlagen zu erschließen. Im Fokus der Untersuchung stehen dabei neben den Themenfeldern Entlohnung und Lohnstrukturen, Beschäftigung und Beschäftigungsstrukturen, Arbeitszeiten sowie Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, auch Zielgrößen wie die Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten.

Zum Zwecke der Untersuchung wurden insgesamt 114 leitfadengestützte qualitative Interviews mit vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten und Betrieben aus sechs Branchen geführt, in denen ein hoher Anteil von Beschäftigten den Mindestlohn erhält. Außerdem konzentrierte sich die Untersuchung auf vier Regionen in Deutschland.

Mit dem qualitativ angelegten Untersuchungsdesign sollen keine repräsentativen Aussagen generiert werden. Vielmehr geht es in dem Forschungsvorhaben darum, ein breites Spektrum an Handlungsmustern und Vorgehensweisen zu erfassen und systematisch zu beschreiben. Die empirische Untersuchung ist so angelegt, dass mit den angewandten qualitativen Methoden eine größtmögliche Zuverlässigkeit und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse und Aussagen gegeben ist.

### Geänderte Rahmenbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie

In einem ersten Teil des Forschungsvorhabens werden die coronabedingt veränderten Rahmenbedingungen für wirtschaftliches Handeln betrachtet.

### Staatliche Schutzmaßnahmen

Die Umsetzung und Durchführung von staatlich verfügbaren Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens sowie damit verbundene Betriebsschließungen hatten weitreichende Konsequenzen für die befragten Betriebe und Beschäftigten. Regelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung sowie Rechtsverordnungen der Länder werden unter anderem durch Personenbegrenzungen in den Betriebsstätten, durch die Kontaktdatenerfassung von Kundinnen und Kunden oder durch das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes umgesetzt. Diese Maßnahmen haben zu Änderungen in betrieblichen Abläufen, zu neuen Tätigkeitsfeldern für Betriebe und Beschäftigte sowie teilweise zu finanziellen Einbußen auf beiden Seiten geführt. Herausforderungen zeigten sich laut den befragten Betrieben und Beschäftigten insbesondere bei der Informationsbeschaffung zu den geltenden gesetzlichen Regelungen sowie aufgrund der dynamischen Infektionslage und der damit verbundenen laufenden Anpassung der Umsetzung der geltenden Maßnahmen. Durch die staatlich verfügbaren Betriebsschließungen sind zusätzliche betriebliche Anpassungsmaßnahmen wie beispielsweise geänderte Produktportfolios oder neue Vertriebswege angestoßen worden. Die Übergänge zwischen Phasen der staatlich verfügbaren Schließung und der Öffnung erwiesen sich für die befragten Betriebe zudem als arbeits- und zeitintensiv. Insbesondere geringfügig Beschäftigte, die häufig vom Mindestlohn betroffen sind, waren stärker

von den staatlich verfügten Betriebsschließungen betroffen als Festangestellte, da diese Beschäftigtengruppe oft nicht mehr im Betrieb eingesetzt wurde, kein Kurzarbeitergeld erhielt und somit erhebliche finanzielle Einbußen hinnehmen musste.

### Veränderungen des Arbeitsmarktes

Im Bereich der Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen infolge der Corona-Pandemie wurden von den befragten Beschäftigten und Betrieben vor allem zwei Entwicklungen mit dem Mindestlohn in Verbindung gebracht: Die vorübergehenden Schließungen der Grenzen bzw. die Einschränkungen im internationalen Reiseverkehr sowie die Entwicklungen im Bereich der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots. Die Grenzschließungen im Frühjahr 2020 haben sich insbesondere dahingehend ausgewirkt, dass ausländische (Mindestlohn-)Beschäftigte vorübergehend nicht einreisen konnten und dass Kundinnen und Kunden aus dem Ausland ausblieben. Hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots sind unterschiedliche, teils branchenspezifische Entwicklungen zu beobachten, wobei aus betrieblicher Sicht allgemein von einer Verschärfung des Arbeitskräftemangels in bestimmten Segmenten (insbesondere Gastgewerbe) infolge der Corona-Pandemie berichtet wurde, auch da Beschäftigte teils in andere Branchen abgewandert sind.

### Staatliche Unterstützungsmaßnahmen

Die Nutzung von Kurzarbeit war bei den befragten Betrieben und Beschäftigten heterogen ausgestaltet und auch die Motive der Nutzung von Kurzarbeit variierten. So fand Kurzarbeit insbesondere bei Betrieben Anwendung, die infolge der Corona-Pandemie mit wirtschaftlichen Folgen zu kämpfen hatten oder bei denen die Notwendigkeit bestand, die Lohnnebenkosten zu senken. Kurzarbeit wurde von den befragten Betrieben aber auch genutzt, um das Personal von der Abwanderung in andere Branchen abzuhalten. Kurzarbeit fand Anwendung für ganze Belegschaften oder für einzelne Beschäftigtengruppen; eine explizite Fokussierung auf Beschäftigtengruppen, die Mindestlohn erhalten, konnte nicht beobachtet werden. Insgesamt war die Nutzung der Kurzarbeit stark von individuellen und betrieblichen Einzelfaktoren abhängig. Die mit der Kurzarbeit verbundenen Einkommensverluste waren vor allem für Mindestlohnbeschäftigte gravierend sowie für Beschäftigte, die auf Trinkgelder angewiesen sind; nur vereinzelt wurden die finanziellen Verluste durch die Betriebe kompensiert. Zudem zeigt sich, dass die befragten Beschäftigten kaum auf sonstige ergänzende staatliche Leistungen zurückgegriffen haben, um Einkommensverluste infolge der Kurzarbeit auszugleichen. Nach Einschätzung sowohl der befragten Betriebe als auch der Beschäftigten hat die Kurzarbeit ihr Ziel, Arbeitsplätze zu sichern, erreicht. Daneben wurden von manchen Betrieben auch staatliche Hilfen zur Unterstützung infolge der Folgen der Corona-Pandemie genutzt. Diejenigen Betriebe, welche keine Hilfen in Anspruch genommen haben, griffen entweder auf private Mittel zurück oder waren von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie nicht betroffen.

### Quarantäne, Krankenstand und Fehlzeiten

Quarantäne-Fälle und ein veränderter Krankenstand infolge der Corona-Pandemie hatten für die meisten befragten Betriebe keine Bedeutung. Zurückzuführen ist dies oftmals auf die in den Betrieben ergriffenen Schutz- und Hygienemaßnahmen. Wenn es in den befragten Betrieben zu Quarantäne-Fällen gekommen ist, dann hat dies in der Regel dazu geführt, dass die Arbeitsausfälle durch andere Beschäftigte kompensiert werden mussten. Diese Kompensationen verliefen teils problemlos, teils verursach-

ten sie einen organisatorischen Mehraufwand, weil Dienstpläne neu aufgestellt werden mussten. Sofern die Beschäftigten Kitakinder und/oder schulpflichtige Kinder haben, waren sowohl die befragten Betriebe als auch die befragten Mindestlohnbeschäftigten von Kita- und Schulschließungen betroffen. Hinsichtlich der Betroffenheit können keine Unterschiede zwischen Mindestlohnbeschäftigten und Beschäftigten, die über dem Mindestlohn verdienen, festgestellt werden. Die Betroffenheit hat in beiden Fällen ein breites Spektrum von Auswirkungen zur Folge, das von einer flexibleren Handhabung der Arbeitszeiten von Beschäftigten mit Kita- bzw. schulpflichtigen Kindern über die Möglichkeit der Freistellung bis hin zu Einzelfällen reicht, in denen es zu Kündigungen kam.

## Reaktionen und Anpassungsmaßnahmen

Im zweiten Teil des Forschungsvorhabens wird anhand der qualitativen Interviews ein vertiefter Blick auf verschiedene mögliche Verhaltensmuster, Reaktionen und Anpassungsmaßnahmen von Betrieben und Mindestlohnbeschäftigten geworfen. Die wichtigsten Ergebnisse zu den einzelnen untersuchten Aspekten werden im Folgenden zusammengefasst.

## Löhne und Lohnstrukturen

Aufgrund der Corona-Pandemie betrieblich initiierte Veränderungen bei Löhnen und Lohnstrukturen liegen den vorliegenden empirischen Befunden zufolge eher punktuell vor. Zumeist haben sich – vorbehaltlich der gesetzlich vorgeschriebenen Erhöhungen des Mindestlohns – kaum Veränderungen ergeben. Dies wurde unter anderem darauf zurückgeführt, dass durch die Nutzung von Kurzarbeit oder anderen staatlichen Hilfen Lohnkosten ausgeglichen werden konnten und keine betriebliche Notwendigkeit gesehen wurde, die Löhne zu verändern. In manchen Betrieben wurde jedoch, um einer Abwanderung von Arbeitskräften entgegenzuwirken oder neue Arbeitskräfte zu gewinnen, der Mindestlohn als Referenzlohn abgelöst und fortan grundsätzlich ein höheres Entgelt gewährt. Einkommensverluste bei Voll- oder Teilzeitbeschäftigten gab es insbesondere in Zeiten der aktiven Nutzung von Kurzarbeit. Nach Ende der Kurzarbeit kehrten Beschäftigte zumeist wieder auf das ursprüngliche Einkommensniveau zurück. Bezogen auf den gesamten Lohn wurde von Beschäftigten aus dem Gastgewerbe und den Frisör- und Kosmetiksalons auf größere Einkommensverluste infolge fehlender Trinkgelder hingewiesen. Für geringfügig beschäftigte Aushilfskräfte ergaben sich teilweise komplette Einkommensverluste, weil deren Stundenumfang entweder reduziert oder die Beschäftigung gänzlich ausgesetzt wurde. Bei sonstigen Lohnbestandteilen gab es vereinzelte Veränderungen dahingehend, dass bislang gewährte Sonderzahlungen infolge der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie gestrichen wurden. Die neu eingeführte Möglichkeit, eine steuer- und beitragsfreie Corona-Prämie zu gewähren, wurde von den Betrieben teilweise umgesetzt und die Prämie wurde in unterschiedlicher Art und Weise ausgezahlt. Veränderungen der innerbetrieblichen Lohnstrukturen, über die insgesamt nur selten berichtet wurde, sind in der Regel auf die Erhöhung von Stundenlöhnen zurückzuführen.

## Arbeitsplatzsicherheit

Die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit hat sich infolge der Corona-Pandemie in vielen Fällen verändert. Tendenziell nahmen geringfügig beschäftigte Aushilfen eine stärkere Unsicherheit ihrer Arbeitsplätze wahr. Bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten war die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit uneinheitlich. Wenn von einem Rückgang der Arbeitsplatzsicherheit berichtet wurde, so wurde dies überwiegend mit der Angst vor möglichen erneuten staatlich verfügbaren Betriebschließungen und Lockdowns begründet. Nur in Einzelfällen und insbesondere in systemrelevanten

Branchen nahmen befragte Beschäftigte eine zunehmende Arbeitsplatzsicherheit infolge der Corona-Pandemie wahr.

### Arbeitsplatzwechsel

Bei coronabedingten Arbeitsplatzwechseln bestand zumeist ein direkter Bezug zu den Lockdowns beziehungsweise zu besonders betroffenen Branchen. Oft zeigten sich auch Zusammenhänge zur Kurzarbeit, die einen wesentlichen Rückgang des Einkommens in teils existenzgefährdendem Ausmaß bewirkte und Beschäftigte daher zu Wechseln veranlasste. Den Befunden zufolge traten häufig Branchenwechsel aus dem Gastgewerbe in den Einzelhandel auf, da dieser als krisensicherer und insgesamt attraktiver eingestuft wurde. Wenn kein coronabedingter Arbeitsplatzwechsel erfolgte oder dies trotz Gefährdung des Arbeitsplatzes nicht erwogen wurde, waren zumeist weiche Faktoren aus dem Bereich der Arbeitszufriedenheit für den Verbleib in der bestehenden Beschäftigung ursächlich.

### Beschäftigtenstruktur

Veränderungen der Beschäftigtenstruktur zeigten sich sowohl hinsichtlich der Reduktion des Personals in Zeiten der staatlich verfügbaren Betriebsschließungen und geringerer Nachfrage als auch hinsichtlich Neueinstellungen in Öffnungsphasen. Reduktionen der Beschäftigtenanzahl konnten insbesondere in der Gastronomie und im Einzelhandel während der Phasen staatlich verfügbarer Betriebsschließungen beobachtet werden. Dabei wurde die Beschäftigtenanzahl einerseits über Entlassungen und auslaufende Arbeitsverträge durch die Betriebe reduziert. Andererseits war auch eine vermehrte Kündigung durch die Beschäftigten in der Gastronomie zu beobachten. Betroffen vom Stellenabbau waren vor allem geringfügig Beschäftigte, welche in diesen Betrieben oft auf Mindestlohnbasis angestellt waren. Teilweise stellten diese Betriebe die Beschäftigten nach den Öffnungen jedoch wieder ein. Mitunter wurde auch versucht, Beschäftigte aufgrund eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels im Betrieb zu halten. In Branchen, die aufgrund oder trotz der Corona-Pandemie eine gute Auftragslage aufweisen, wie etwa die Post-, Kurier- und Expressdienste, wurde die Belegschaft während der Corona-Pandemie ausgebaut.

### Arbeitszeiten

Die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens wie beispielsweise Betriebsschließungen führten, in Abhängigkeit von der Branche, entweder zu einer Ausweitung oder zu einer Reduktion von Arbeitszeiten. Während die Gastronomie und der Einzelhandel (mit Ausnahme des Lebensmitteleinzelhandels) Öffnungszeiten und damit Arbeitszeiten verringerten, wurden diese im Bereich der Post-, Kurier- und Expressdienste, im Lebensmitteleinzelhandel sowie teilweise bei der Herstellung von Back- und Teigwaren, um die (teils temporär) erhöhte Nachfrage bewältigen zu können. In Frisör- und Kosmetiksalons lassen sich erweiterte Öffnungszeiten vor und nach den Lockdowns beobachten. Insbesondere bei geringfügig Beschäftigten wurden Arbeitszeiten reduziert. Da vom Mindestlohn betroffene Beschäftigte häufig auf geringfügiger Basis beschäftigt werden, war diese Gruppe besonders von der Reduktion von Arbeitsstunden betroffen.

### Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastung

Die Arbeitsorganisation und die Tätigkeiten veränderten sich während der Corona-Pandemie insbesondere aufgrund der Corona-ArbschV und der Umsetzung von Abstands- und Hygieneregelungen.

Während die Branche der Post-, Kurier- und Expressdienste weniger stark von diesen Veränderungen betroffen war, zeigten sich Veränderungen der Tätigkeiten vor allem in den personennahen Dienstleistungen (Frisör- und Kosmetiksalons, Sportdienstleistungen) sowie im Gastgewerbe und im Einzelhandel.

Bei den von den Befragten beschriebenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen lässt sich insgesamt ein Anstieg von Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung in Frisör- und Kosmetiksalons, in der Gastronomie und im Einzelhandel aufgrund der Umsetzung von staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens und der veränderten Nachfrage in Folge der Corona-Pandemie beobachten. Die Beschäftigten berichteten von einem Zuwachs an Aufgaben und einer vermehrten Gleichzeitigkeit dieser Aufgaben. In vielen Fällen wurde sowohl von Beschäftigten als auch von Betrieben geschildert, dass die veränderten Arbeitsbedingungen zu Mehrbelastungen bei den Mindestlohnbeschäftigten geführt haben. Nur vereinzelt wurde von einer geringeren beziehungsweise einer unveränderten Arbeitsbelastung berichtet. Die Rolle pandemischer Belastungen wurde unterschiedlich gesehen. Während ein Teil der befragten Akteure von keinen Ansteckungsängsten berichtete, führte ein anderer Teil die Existenz von Ängsten vor allem auf häufige zwischenmenschliche Kontakte zurück.

### Leistungsbereitschaft, Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima

Im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft zeigt sich, dass positive Effekte vor allem damit begründet wurden, dass die Mindestlohnbeschäftigten weiterhin ihrer Tätigkeit nachgehen können. Eine Verbesserung des Betriebsklimas wurde überwiegend auf einen engeren Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft zurückgeführt. Negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft wurden aus betrieblicher Sicht auf einen Entwöhnungseffekt zurückgeführt, der sich darin ausdrückt, dass die Beschäftigten aufgrund der Betriebsschließungen nicht mehr gewohnt sind, die geforderte Arbeitsleistung zu erbringen. Aus Beschäftigtensicht hingegen lag ein wichtiger Grund für eine zunehmende Unzufriedenheit auch in einer mangelnden Wertschätzung durch den Arbeitgeber für die in Corona-Zeiten geleistete Arbeit.

### Einhaltung des Mindestlohns unter Pandemiebedingungen

Compliance im Kontext der Bestimmungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) ist ein unverändert aktuelles Thema. Die Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG wurde angesichts der Effekte der Corona-Pandemie als besonders herausfordernd eingestuft. Es liegen zahlreiche Einschätzungen hinsichtlich eines coronabedingten Anstiegs der Nicht-Einhaltung des Mindestlohns vor, mit dem die Betriebe auf die negativen wirtschaftlichen Effekte der Pandemie reagierten. Diese Einschätzungen beziehen sich insbesondere auf das Gastgewerbe und die Frisör- und Kosmetiksalons – also zwei Branchen, die von den vorübergehenden Betriebsschließungen und den wirtschaftlichen Folgen besonders betroffen waren. Neben der Annahme, dass Verstöße gegen das MiLoG coronabedingt zugenommen hätten, liegen jedoch auch wesentliche gegenläufige Befunde vor. Demnach könnten die Betriebe wegen des allgemeinen Arbeitskräftemangels keine Löhne unterhalb des Mindestlohns durchsetzen.

Die konkreten Formen sowie die Ursachen und Motive von Non-Compliance haben sich im Pandemiezeitraum nicht wesentlich verändert – als Formen sind nach wie vor Manipulationen der Arbeitszeiterfassung und/oder Schwarzarbeit relevant, die eine Unterschreitung des Mindestlohns bewirken. Bei den Motivlagen ist jedoch eine Verschiebung hin zu einer gestiegenen Bedeutung von Existenzangst als Motivlage sowohl bei Betrieben als auch bei Beschäftigten festzustellen. Es ist davon auszugehen,

dass der Druck, Verstöße gegen das MiLoG zu initiieren (Betriebe) bzw. zu akzeptieren (Beschäftigte), pandemiebedingt deutlich gestiegen ist.

In dieses Bild lassen sich auch die Erkenntnisse zur Bewertung von Non-Compliance in der Corona-Pandemie einfügen. Im Vergleich zum Zeitraum vor der Corona-Pandemie liegt nunmehr eine insgesamt weniger kritische Grundhaltung zu Verstößen gegen die Bestimmungen des MiLoG vor, wobei diese ausschließlich auf den Pandemiezeitraum und einen möglichen, derzeit noch nicht absehbaren „Regenerationszeitraum“ nach dem Ende der Pandemie bezogen ist. Häufigere Kontrollen wurden als sinnvoll und wünschenswert erachtet. Zugleich wurde jedoch in Frage gestellt, ob Kontrollmaßnahmen aufgrund der Pandemie überhaupt angemessen stattfinden können.

### **Bedeutung des Mindestlohns als Instrument bei der Bewältigung der Corona-Pandemie**

Der Mindestlohn wurde von den Beschäftigten als wichtiges Instrument zur Sicherung eines ausreichenden Lebensunterhalts gesehen. Dies gilt jedoch unabhängig von der Corona-Pandemie. Von vielen Befragten wurde die Höhe des Mindestlohns sowohl für den aktuellen Zeitpunkt als auch für die Zeit vor der Pandemie als zu gering eingeschätzt. Viele befragte Betriebe sahen den gesetzlichen Mindestlohn weder als nützlich noch als hinderlich bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie an. Auch diejenigen Betriebe, die den Mindestlohn eher kritisch bewerteten, sahen den Mindestlohn nur in Ausnahmefällen als ein wesentliches Hemmnis für die betriebliche Entwicklung und den Aufbau von Beschäftigung in der aufgrund der Corona-Pandemie angespannten wirtschaftlichen Lage.

## 1 Einleitung: Corona-Pandemie und allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt in Deutschland seit dem 1. Januar 2015, also seit mehr als sieben Jahren. In mehreren Schritten wurde der Mindestlohn von ursprünglich 8,50 Euro auf nunmehr 9,82 Euro (seit dem 1. Januar 2022) angehoben. Die neue Bundesregierung kündigt in ihrem Koalitionsvertrag an, den Mindestlohn auf 12 Euro anheben zu wollen (SPD, BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN; FDP 2021, S. 6, 69f.). Wenngleich der Mindestlohn zwischenzeitlich umfangreich erforscht ist, so haben sich aufgrund der Corona-Pandemie wirtschaftliche Rahmenbedingungen ergeben, die von den Bedingungen des Zeitraums abweichen, auf den sich die bislang vorliegenden Erkenntnisse der Mindestlohnforschung beziehen.

Seit rund zwei Jahren hat die pandemische Lage deutliche Auswirkungen auf das private wie auch auf das berufliche Leben zahlreicher Menschen, aber auch auf die wirtschaftlichen Aktivitäten der allermeisten Betriebe. Im Verlauf der inzwischen vier Infektionswellen gab es in Deutschland zwei Lockdowns (Frühjahr 2020 und Winter 2020/21) mit großen Einschränkungen wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Aktivitäten. Durch neue Hygienevorschriften und Kontaktbeschränkungen sind viele ehemals als selbstverständlich erachtete Gewohnheiten und Verhaltensweisen des alltäglichen Lebens eingeschränkt worden; in der Arbeitswelt sind „Homeoffice“, „Kurzarbeit“ und „Video-Konferenzen“, aber auch „Inzidenz“, „Hospitalisierung“, „Quarantäne“, „Maskenpflicht“, „Abstandsgebot“, „Betriebs-schließungen“ und „Systemrelevanz“ einige der zentralen Schlagworte, die die neue Realität charakterisieren.

Obwohl alle Bevölkerungs- und Beschäftigtengruppen, Junge und Alte, Reiche und Arme, Geringqualifizierte und Hochqualifizierte von der Pandemie betroffen sind, so gibt es doch teils große Unterschiede in der Art und der Intensität, mit der die Pandemie in das (Arbeits-)Leben der Menschen eingreift und dieses beeinflusst. Auch der Umgang mit der pandemischen Lage und die Anpassungsmöglichkeiten an die geänderten Rahmenbedingungen sind vielfältig. In der Wirtschaft und in der Arbeitswelt gibt es teils große Unterschiede zwischen Branchen, aber auch zwischen Beschäftigtengruppen.

So gibt es Branchen, in denen die meisten Betriebe vorübergehend schließen mussten, um durch Kontaktbeschränkungen zu einer Eindämmung des Infektionsgeschehens beizutragen (z. B. sogenannte körpernahe Dienstleistungen wie Frisöre und Fitnessstudios, das Gastgewerbe sowie weite Teile des Einzelhandels), während andere als „systemrelevant“ eingestuft wurden (vor allem im Gesundheitsbereich, aber auch der Lebensmitteleinzelhandel oder Tankstellen) und von solchen Einschränkungen nur zum Teil betroffen waren. Wieder andere Wirtschaftsbereiche waren indirekt von den Auswirkungen der Pandemie betroffen. Dazu gehören beispielsweise verschiedene Formen von Lieferdiensten, die aufgrund der Ausweitung des Online-Handels eine erhöhte Nachfrage zu verzeichnen hatten. In anderen Bereichen ist vorübergehend viel Beschäftigung entstanden, etwa in den Impfzentren, an Teststationen oder für Sicherheitsdienste (insbesondere im Hinblick auf Kontrollen zur Umsetzung der Hygienevorschriften).

Trotz umfangreicher staatlicher Unterstützungsprogramme sind zahlreiche Betriebe infolge der pandemiebedingten Schließungen, der allgemeinen Einschränkungen oder aufgrund ausbleibender Kundenschaft in wirtschaftliche Schieflage geraten oder können die notwendigen Investitionen in eine Änderung oder Anpassung ihrer Geschäftstätigkeiten (z. B. Digitalisierung, Online-Handel) nicht stemmen.

Auch innerhalb der Betriebe gab und gibt es teils große Veränderungen, etwa im Bereich der Arbeitsorganisation oder der wirtschaftlichen Aktivitäten allgemein. Die weitgehende Umstellung vieler Berufe auf Tätigkeiten im Homeoffice ist eine markante Entwicklung; die Veränderungen, die sich durch Hygienevorschriften ergeben, sind ein anderes Beispiel. Die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen gestaltet sich heute vielfach ganz anders als noch vor zwei Jahren.

Verschiedene Beschäftigtengruppen sind teils sehr unterschiedlich betroffen. So hat die Kurzarbeit auch in Bereichen wie dem Gastgewerbe oder dem Einzelhandel eine nie dagewesene Rolle gespielt, auf die sich Betriebe und Beschäftigte ganz neu einstellen mussten; vor allem geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, für die es keinen Anspruch auf Kurzarbeit gibt, sind häufig ganz weggefallen. In vielen gerade geringqualifizierten Segmenten gibt es weder die Möglichkeiten noch die technischen Voraussetzungen für Tätigkeiten im Homeoffice; folglich haben diese Beschäftigtengruppen ein höheres Risiko ihre Tätigkeit im Pandemiezeitraum (vorübergehend) nicht mehr wie gewohnt ausüben zu können, was wiederum zu überdurchschnittlichen Einkommensverlusten in diesem Segment führt. Zugleich ist der Mindestlohn bei Einfach Tätigkeiten weit verbreitet, da dort viele Beschäftigte aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und ihrer persönlichen Verhältnisse eine (schwache) Verhandlungsposition haben, die Forderungen und Erwartungen hinsichtlich einer höheren Entlohnung nicht erlaubt. Zudem sind Beschäftigungen in Einfach Tätigkeiten oftmals durch häufige und/oder intensive Kontakte mit Kundinnen und Kunden gekennzeichnet (z. B. Verkäuferinnen und Verkäufer, Servicepersonal). Dies kann einerseits zu erhöhter Arbeitsbelastung aufgrund der Maskenpflicht führen, da die Masken in bestimmten Branchen oftmals permanent getragen werden müssen. Andererseits bewirkt der häufige Kontakt mit Menschen auch ein erhöhtes Risiko einer Ansteckung mit dem Corona-Virus.

Beschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungsbereichen wie dem Gastgewerbe oder dem Frisörhandwerk bekommen während der staatlich verfügbaren Betriebsschließungen nicht nur einen verringerten Lohn (Kurzarbeitergeld für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte), sondern sie haben auch keine Einnahmen aus dem Trinkgeld, das oft einen relevanten Teil des Einkommens ausmacht. Zugleich sind gerade in diesen Bereichen viele Beschäftigte zum Mindestlohn tätig. Auch geringfügig Beschäftigte arbeiten besonders häufig zum Mindestlohn. Da diese Beschäftigtengruppe keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat, ist davon auszugehen, dass sich die Corona-Pandemie auf deren Einkommens- und Lebenslage besonders deutlich auswirkt.

Angesichts der vorangehenden Erläuterungen, die spezifische coronabedingte Gegebenheiten in bestimmten Branchen, Geschäftsmodellen und Beschäftigungssegmenten skizzieren, sowie den daraus abzuleitenden Folgen für die Erwerbstätigkeit von Beschäftigten soll mit diesem Forschungsvorhaben gezielt erforscht werden, ob und inwiefern Mindestlohnbeschäftigte in spezifischer Art und Weise von den Effekten der Corona-Pandemie betroffen sind.

Das Ziel des Forschungsvorhabens ist es, die möglichen Zusammenhänge, Schnittstellen und Wechselwirkungen zwischen der Corona-Pandemie und dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu identifizieren und zu untersuchen. Dabei sollen Herausforderungen und Strategien der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten und Betriebe im Umgang mit unterschiedlichen Effekten und Begleiterscheinungen der Corona-Pandemie erfasst und kontextualisiert werden. Dabei werden sowohl die staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie als auch die unterschiedlichen wirtschaftlichen Auswirkungen berücksichtigt und – sofern möglich – in Bezug zueinander gesetzt. In dieser vielfältigen und teils komplexen Gemengelage zielt das Forschungsvorhaben insbesondere darauf ab, die

unterschiedlichen Handlungsmuster von Betrieben und Beschäftigten nachzuzeichnen, zu systematisieren und die ihnen zugrundeliegenden Motivlagen zu erschließen. Um einen ganzheitlichen Einblick in das Spektrum der potenziellen Effekte der Corona-Pandemie zu erhalten, erstreckt sich das Forschungsvorhaben auf sechs Untersuchungsbranchen, die erstens jeweils einen hohen Anteil an Mindestlohnbeschäftigten aufweisen und zweitens von der Pandemie bzw. von den staatlichen Maßnahmen zu deren Eindämmung teils sehr unterschiedlich betroffen sind bzw. waren.

Im Fokus des Forschungsvorhabens stehen folgende Themenfelder:

1. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Entlohnung, die Erwerbssituation und das Arbeitsleben von vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten.
2. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Lohnstrukturen, Beschäftigung, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und betriebliche Strategien in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben.
3. Die Verhaltensmuster, Reaktionen und Anpassungsstrategien von Betrieben und Beschäftigten im Mindestlohnbereich, um mit den Auswirkungen der Pandemie umzugehen.
4. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Einhaltung der Bestimmungen des Mindestlohngesetzes (Compliance).

Um umfassende und differenzierte Erkenntnisse zu diesen Themenfeldern zu erlangen, wurden im Zeitraum Juli bis Oktober 2021 insgesamt 114 leitfadengestützte qualitative Interviews mit vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten und Betrieben aus den Branchen der Herstellung von Back- und Teigwaren, des Einzelhandels, der Post-, Kurier- und Expressdienste, des Gastgewerbes, der Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung sowie im Frisör- und Kosmetikgewerbe durchgeführt. Zur Erfassung und Kontrastierung unterschiedlicher Rahmenbedingungen umfasst das Forschungsvorhaben zudem vier spezifische Untersuchungsregionen. Im Anschluss an die Erhebung erfolgte eine systematische inhaltsanalytische Auswertung der Befunde.

Die qualitative Anlage des Untersuchungsdesigns lässt grundsätzlich keine repräsentativen Aussagen zu. Wesentliches Ziel des Forschungsvorhabens ist es vielmehr, durch eine entsprechende Auswahl der Untersuchungseinheiten und durch die Konzeption der Befragungsinstrumente

- mit größtmöglicher Offenheit ein möglichst breites Spektrum von Verhaltensweisen und Anpassungsreaktionen abzubilden,
- die untersuchten Aspekte bzw. die erlangten Informationen und Zusammenhänge vertiefend zu analysieren, sowie
- die zu erforschenden Sachverhalte multiperspektivisch und differenziert sowie vergleichend bzw. kontrastierend zu erfassen.

Vor diesem Hintergrund wird zur Einführung in die Zusammenhänge zwischen dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn und der Corona-Pandemie sowie zur Ableitung forschungsleitender Fragestellungen in Kapitel 2 zunächst ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand gegeben. Schwerpunkt des Literaturüberblicks sind Arbeitsmarkteffekte der Corona-Pandemie im Mindestlohnsegment.

Im Anschluss daran werden in Kapitel 3 das Untersuchungsdesign und die Methodik des Forschungsvorhabens inklusive des Stichprobenkonzeptes vorgestellt.

In Kapitel 4 werden die coronabedingt veränderten Rahmenbedingungen für wirtschaftliches Handeln beleuchtet. Dabei finden neben dem Einbezug der diversen staatlichen Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie, der Beschreibung des wirtschaftlichen Umfeldes der Akteure und der Einordnung staatlicher Unterstützungsmaßnahmen hinsichtlich deren Relevanz auch verschiedene coronaspezifische Erscheinungen im betrieblichen Alltag (z. B. Quarantäne und Krankenstand) gezielte Beachtung.

Die Identifikation, Beschreibung und Analyse von Reaktionen und Anpassungsmaßnahmen von Betrieben und Beschäftigten im Mindestlohnbereich im Kontext der Corona-Pandemie steht im Mittelpunkt von Kapitel 5. In diesem Kontext wird – jeweils explizit vor dem Hintergrund möglicher pandemiebedingter Veränderungen – neben dem Themenfeld Entlohnung auch der Bereich Beschäftigung umfassend dargestellt. Außerdem werden die Bereiche der Arbeitszeiten, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen beleuchtet. Zusätzlich werden auch die Aspekte Arbeitsbelastung und Leistungsbereitschaft, Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima sowie diverse weitere Anpassungsmaßnahmen im Kontext der Corona-Pandemie eingehend dargestellt.

In Kapitel 6 wird der Blick auf die Einhaltung der Bestimmungen des Mindestlohngesetzes (Compliance) in Zeiten der Corona-Pandemie gerichtet.

Die Bedeutung des Mindestlohns als Instrument bei der Bewältigung der Corona-Pandemie und ihrer Folgen ist das Thema des Kapitels 7.

In Kapitel 8 findet eine Bewertung der erzielten empirischen Befunde statt und es wird ein Fazit gezogen.

## 2 Der Mindestlohn und die Corona-Pandemie – Aktueller Forschungsstand und Literaturanalyse

### 2.1 Einleitung

Zur Unterstützung sowohl der Vorbereitung als auch der inhaltlichen Auswertung der qualitativen Interviews wurde projektbegleitend ein kontinuierliches Monitoring von wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Studien betrieben, die empirisch fundierte Hinweise darauf geben, wie sich die Corona-Pandemie sowie die mit ihr verbundenen Schutzmaßnahmen und wirtschaftlichen Folgen auf der Ebene von Beschäftigten und Betrieben auswirken könnten. Dabei wurden unmittelbare Veränderungen von Arbeitsbedingungen in einem weit gefassten Sinn fokussiert. Zudem orientiert sich das Monitoring an der Leitfrage, ob und gegebenenfalls welche Verhaltensweisen sich bei den Arbeitsmarktakteuren abzeichnen, die unerwünschte Effekte der Pandemie abfedern und erwünschte Effekte erhalten oder sogar verstärken sollen. Als Nebenbedingung nimmt das Monitoring pandemiebedingte Veränderungen bei den Ressourcen in den Blick, die den Beschäftigten und den Betrieben für eventuelle Anpassungen an die veränderten Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen.

Trotz einer beachtlichen Anzahl von Corona-Studien mit Arbeitsmarktbezug<sup>1</sup> bleibt das Gesamtbild der strukturellen, nachhaltig bleibenden Auswirkungen der schweren Gesundheits- und Wirtschaftskrise auf den deutschen Arbeitsmarkt noch lückenhaft. Ein Grund hierfür ist, dass sich Untersuchungen auf Basis von Daten aus anderen Staaten trotz der globalen Natur der Pandemie nur sehr eingeschränkt auf die deutschen Verhältnisse übertragen lassen. Zudem sind die Wirtschaftsstrukturen im internationalen Kontext zumeist nur bedingt vergleichbar, was sich wiederum auch in der Betroffenheit von den Folgen der Corona-Pandemie abbildet. Dazu sind die jeweils auf nationaler Ebene umgesetzten Corona-Schutzmaßnahmen ebenso wie die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Krisenpakete zu unterschiedlich (Eichhorst et al 2021). Ein anderer Grund ist, dass sich viele der für Deutschland vorliegenden tiefergehenden Studien noch auf die Verhältnisse und die akuten Anpassungen während der ersten Welle der Pandemie und dem damit verbundenen schweren Wirtschaftseinbruch beziehen. Zwischenzeitlich haben sich die pandemiebedingten Rahmenbedingungen jedoch mehrfach substantiell verändert.

So ging die Konjunktur im ersten Quartal 2021 infolge der zweiten Corona-Welle und des damit verbundenen Lockdowns nochmals merklich zurück. Im zweiten und dritten Quartal 2021 konnten mit dem zunehmenden Impffortschritt und der Entspannung der pandemischen Lage nach der dritten Corona-Welle sehr viele der Beschränkungen aufgehoben werden, sodass weite Bereiche der deutschen Wirtschaft wieder fast unter normalen Rahmenbedingungen operieren konnten. Der wirtschaftliche Aufschwung wurde insbesondere durch eine zunehmende Erholung der privaten Nachfrage gestützt. Allerdings kamen zugleich vermehrt angebotsseitige Störungen bzw. Liefer- und Kapazitätsengpässe, vor allem im Bereich der Industrieproduktion, zum Tragen. Auch die Investitionen blieben noch verhältnismäßig schwach. Im vierten Quartal 2021 – und damit jenseits des in dieser Untersuchung abgedeckten Beobachtungszeitraums – sind die volkswirtschaftlichen Risiken mit der neuerlichen massiven Verschärfung der pandemischen Lage in Deutschland erheblich gestiegen und Geschäftserwartungen der deutschen Unternehmen haben sich stark eingetrübt (Fuest 2021).

---

<sup>1</sup> Allein in der Reihe der IZA-Diskussionspapiere sind seit März 2020 fast 330 Studien mit dieser Ausrichtung erschienen.

Allerdings erlauben einige laufend durchgeführte Befragungen Einschätzungen dazu, wie sich die Lage von Beschäftigten und Betrieben im Verlauf der Corona-Krise entwickelt hat. So betreibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) seit Februar 2021 ein „Corona-Monitoring“, für das monatlich repräsentative Querschnitte von abhängig Beschäftigten zu Arbeitsbedingungen und Belastungsfaktoren im Zusammenhang mit der Pandemie befragt werden. Die Studie „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (HOPP) des IAB ist eine Panelbefragung von Personen zu Veränderungen im Sozial- und Arbeitsleben im Verlauf der Corona-Pandemie. Die vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) durchgeführte Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“ (BeCovid-Studie) erfasst für etwa 2.000 Betriebe in mehreren Wirtschaftszweigen und jeder Betriebsgröße unter anderem, wie sich das Ausmaß der Betroffenheit durch die Krise, Neueinstellungen und Entlassungen sowie die Liquiditätssituation der Betriebe verändern. In diesen Erhebungen stehen der Niedriglohnssektor beziehungsweise eine Betroffenheit vom Mindestlohn aber nicht ausdrücklich im Fokus.

Das folgende, aus der Analyse der vorliegenden Studien zu den Auswirkungen der Corona-Krise destillierte Lagebild hebt insbesondere auf empirische Befunde ab, die auf besondere pandemiebedingte Herausforderungen für vom Mindestlohn betroffene Akteure hinweisen könnten.

## 2.2 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

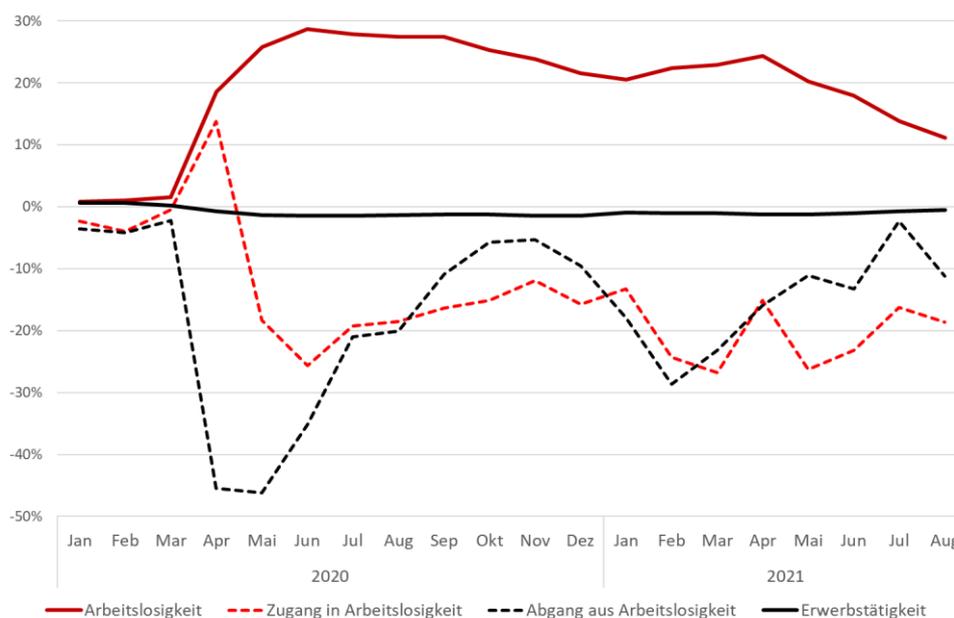
Die Corona-Krise als schwere Wirtschaftskrise unterscheidet sich von der letzten „Großen Rezession“ in den Jahren 2008/09 infolge der Weltfinanzkrise darin, dass sie deutlich länger anhält. Die Wirtschaftsleistung von vor der Krise wird nach den letzten Konjunkturprognosen der Institute und des Sachverständigenrats (der so genannten „Wirtschaftsweisen“) vermutlich erst im Frühjahr 2022 wieder erreicht. Außerdem hat die Corona-Krise anders als frühere Krisen weitere Teile der deutschen Wirtschaft erfasst. Einerseits wurde das produzierende Gewerbe anfänglich schwer durch den pandemiebedingten sehr starken Einbruch der Weltkonjunktur und anhaltende produktions- und preistreibend wirkende Unterbrechungen von Lieferketten beeinträchtigt. Auf der anderen Seite haben sich insbesondere die zur Bekämpfung der Pandemie erforderlichen Kontaktbeschränkungen in nicht systemrelevanten Bereichen des Dienstleistungssektors negativ ausgewirkt. In der Folge waren weibliche Beschäftigte sehr viel stärker von der Corona-Rezession betroffen als in regulären Wirtschaftskrisen (Alon et al 2021), was auch mit der vorübergehenden Schließung von Schulen, Kindertagesstätten und weiteren sozialen Einrichtungen in Bezug steht. Hierdurch hat sich für weibliche Beschäftigte oftmals eine Ausweitung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben ergeben, die häufig in Konflikt mit der Ausübung der Beschäftigung getreten ist.

### 2.2.1 Erwerbstätigkeit

Trotzdem hat sich der deutsche Arbeitsmarkt insgesamt im bisherigen Verlauf der Pandemie recht robust gezeigt (Abbildung 2.1). Zwar ging die Erwerbstätigkeit während der ersten Welle der Pandemie etwa viermal so stark zurück wie während der Großen Rezession. Im weiteren Verlauf der Corona-Krise hat sich die vom Statistischen Bundesamt erfasste Zahl der Erwerbstätigen (nach dem Inlandskonzept) jedoch stabilisiert. Im ersten Quartal 2021 lag sie rund 1,6 % niedriger als ein Jahr zuvor, das heißt unmittelbar vor dem Übergreifen der Pandemie auf Deutschland. Im Vergleich zur Erwerbstätigkeit im ersten Quartal 2019 beläuft sich der Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen sogar nur auf gut 1 %. Vor Beginn der vierten Corona-Welle war die Erwerbstätigenzahl sogar nur noch etwa 0,5 % kleiner als in der Vergleichsperiode im Vorkrisenjahr 2019.

Somit ist der Rückgang bei der Erwerbstätigkeit im Verhältnis zur Schwere des Wirtschaftseinbruchs moderat geblieben. Die relativ günstige Entwicklung bei der Erwerbstätigkeit spiegelt sich in einer im internationalen Vergleich verhältnismäßig geringen Zunahme der Arbeitslosigkeit wider. Zwar lagen die Monatszahlen der Arbeitslosen in der Spitze am Ende der ersten Welle der Pandemie (Juni 2020) um fast 30 % über dem Vorjahreswert. Seitdem hat sich die Zahl der Arbeitslosen jedoch deutlich zurückgebildet. So waren im Januar 2021 nur noch gut ein Fünftel mehr Menschen in Deutschland arbeitslos registriert als im Vergleichsmonat im Jahr vor Beginn der Krise, im August 2021 sogar nur noch gut ein Zehntel.

**Abbildung 2.1: Arbeitsmarkteckwerte, Veränderungen zum jeweiligen Monat in 2019 in %**



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage von Daten der Monatsberichte der Bundesagentur für Arbeit. Erläuterungen:

Erwerbstätigkeit – Zahl der Erwerbstätigen nach dem Inländerkonzept nach Angaben des Statistischen Bundesamts. Arbeitslosigkeit – Zahl der Arbeitslosen (ohne Unterbeschäftigte) gemäß Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

### 2.2.2 Arbeitslosigkeit

Die Bundesagentur für Arbeit (2021a) errechnet mit einer einfachen Methode, wie sich die Corona-Pandemie auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt hat. Dazu wird die Entwicklung der Arbeitslosigkeit unter der Annahme, dass sich der Vor-Corona-Trend fortgesetzt hätte, fortgeschrieben und mit der tatsächlich eingetretenen Entwicklung verglichen.<sup>2</sup> Der über die Monate von April 2020 bis August 2021 entstandene Gesamt-Corona-Effekt beläuft sich auf 261.000 Personen. Das heißt, wenn es die Corona-Krise nicht und stattdessen eine normale Trendentwicklung gegeben hätte, wäre die Zahl der Arbeits-

<sup>2</sup> Die Annahme, dass sich die Arbeitslosigkeit, wenn die Pandemie nicht eingetreten wäre, gemäß dem Trend in der Vor-Corona-Zeit entwickelt hätte, lässt sich mit zunehmendem zeitlichem Abstand zum Beginn der Pandemie natürlich immer weniger begründen. Dennoch dürften die geschätzten Corona-Effekte zumindest in der ersten Phase des Pandemieverlaufs recht gut annähern, wie sich die Krise auf die Arbeitslosigkeit in Deutschland ausgewirkt hat.

losen im August 2021 um 261.000 geringer ausgefallen. Der von der Bundesagentur geschätzte Gesamt-Corona-Effekt hat sich dabei zuletzt zurückgebildet. Im Juli 2021 betrug er noch 316.000 Personen, im Juni 2021 399.000. Auf dem Höhepunkt im Juni 2020 erreichte er sogar 638.000 Personen. Der Corona-Einfluss auf die Arbeitslosigkeit ist also im Pandemieverlauf merklich schwächer geworden.

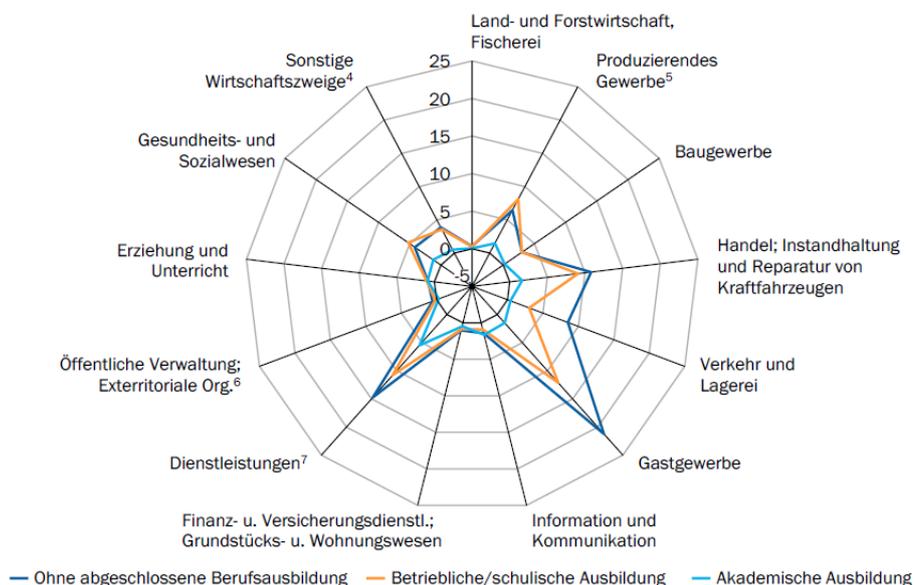
Die Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit zeigen darüber hinaus, dass die pandemiebedingte Zunahme der Unterbeschäftigung deutlich geringer ausgefallen ist als die Zunahme der Arbeitslosigkeit. So betrug der Gesamt-Corona-Effekt auf die Unterbeschäftigung im August 2021 156.000 Personen, im Maximum im Sommer 2020 gut eine halbe Million Personen. Dies bedeutet, dass ein substantieller Teil des statistisch erfassten Anstiegs der Arbeitslosigkeit auf den während der Pandemie stark zurückgefahrenen Einsatz arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente, etwa von Weiterbildungsmaßnahmen, zurückgeht. Im August 2021 lässt sich immerhin annähernd die Hälfte der coronabedingten Zunahme der Arbeitslosigkeit auf den statistischen Effekt der Zählung von vormals Unterbeschäftigten zurückführen. Soweit die pandemiebedingt ausgefallenen Förderungen eine positive Integrationswirkung am Arbeitsmarkt entfaltet hätten, könnte dies eine Verfestigung von Arbeitslosigkeit nach sich ziehen.

Bemerkenswert ist, dass sich der verbleibende Effekt der Pandemie auf die Zunahme der Arbeitslosigkeit nur zu einem eher geringen Teil aus der Zunahme der Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung speist (Abbildung 2.1). Nur am Anfang der Corona-Krise (April/Mai 2020) wurden mehr Beschäftigte arbeitslos als im Vorjahr. Unternehmen, die bereits davor in wirtschaftlichen Schwierigkeiten waren oder mit einer langen Dauer der pandemiebedingten Einschränkungen rechneten, haben in dieser Zeit nach eigenen Angaben mit schnellem Stellenabbau reagiert (Buchheim et al. 2020). Seitdem lagen die Zugangsraten in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung sogar unter dem Niveau vor der Krise. Dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass die Arbeitgeber in Deutschland, wie bereits in früheren Rezessionen beobachtet, auch während der Corona-Krise ausgeprägt Arbeitskräfte horten. Sie versuchen also, ihre Kernbelegschaften durch interne Flexibilität zu halten, um betriebspezifisches Humankapital zu sichern und hohe Rekrutierungskosten in einem in normalen Zeiten durch Arbeitskräfteengpässe geprägten Umfeld zu vermeiden. Von einem solchen „Labor Hoarding“ profitieren in der Regel gesuchte Fachkräfte eher als einfache Arbeitskräfte (Struck et al. 2021).

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2021) differenziert in seinem aktuellen Jahresgutachten die Veränderungen bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit zwischen dem zweiten Quartal 2020 und dem zweiten Quartal des Vorkrisenjahrs 2019 nach beruflicher Qualifikation und Wirtschaftsbereichen (Abbildung 2.2). Hierbei zeigt sich, dass gering qualifizierte – und damit tendenziell eher vom gesetzlichen Mindestlohn betroffene – sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Phase der zweiten Corona-Welle sehr viel häufiger ihre Arbeit verloren haben als Personen mit einer akademischen Ausbildung. In den Bereichen der freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und im Gastgewerbe erscheinen die Zugänge von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung auch im Vergleich zu den Beschäftigten mit einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung deutlich erhöht. Abbildung 2.2 lässt auch erkennen, dass sich der größte Teil der – gemessen am Vorjahr – zusätzlichen Zugänge aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Arbeitslosigkeit auf diese beiden Wirtschaftsbereiche konzentriert. Zumindest für das Gastgewerbe ist ein hoher Anteil an Mindestlohnbeschäftigung charakteristisch. Die hier gezeigten Zerlegungen des Zugangsgeschehens verdeutlichen, dass durchaus nicht in

allen Bereichen der Wirtschaft und für alle Beschäftigengruppen „Labor Hoarding“ der Unternehmen als Sicherheitsnetz gegriffen hat.

**Abbildung 2.2: Veränderungen in den Zugängen in Arbeitslosigkeit aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach Bildungsniveau und Wirtschaftsbereich, Differenzen zwischen zweitem Quartal 2020 zum Vorjahresquartal in 1.000 Personen**



Quelle: Sachverständigenrat (2021: 213)

© Sachverständigenrat | 21-425

Angesichts der unsicheren Wirtschaftslage haben sich die Unternehmen seit März 2020 deutlich zurückgehalten. Dies spiegelt sich in der Entwicklung der Abgänge aus Arbeitslosigkeit (Abbildung 2.1). Gleich zu Beginn der Pandemie halbierte sich annähernd die Zahl der monatlichen Abgänge in Erwerbstätigkeit im Vergleich zum Vorjahr. Ab Juni 2020 gab es bereits wieder eine gewisse Erholung. Danach waren mit dem erneuten teilweisen Lockdown und wachsenden Unsicherheiten während der zweiten und dritten Pandemiewellen die Chancen der Arbeitslosen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, am Jahresanfang 2021 jedoch wieder deutlich eingetrübt. Seit dem Frühjahr 2021 haben sich die Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit deutlich erholt und lagen im Juli 2021 sogar erstmals wieder fast auf dem Niveau des Vergleichsmonats des Jahres 2019.

Durch den starken Einbruch bei den Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit hat die Corona-Krise zu einer deutlichen Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit geführt. Im August 2021 gab es 1,046 Millionen Personen, die länger als zwölf Monate arbeitslos waren. Dies waren 184.000 Langzeitarbeitslose (21 %) mehr als ein Jahr zuvor und sogar 323.000 Langzeitarbeitslose (45 %) mehr als im August 2019. Im August 2021 lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen bei rund 41 %. Im Vergleichsmonat des Jahres 2019 lag dieser Anteil nur bei gut 31 % (Bundesagentur für Arbeit 2021a).

Diese Entwicklungen könnten im Hinblick auf die Untersuchung von Mindestlöhnen bedeutsam sein, weil die Verfestigung der Arbeitslosigkeit die Insider-Outsider-Problematik verschärft. Auf der einen Seite wird der vorhandene Arbeitsplatz für die Beschäftigten wertvoller, denn die mit einer drohenden Arbeitslosigkeit verbundenen Risiken haben zugenommen. Auf der anderen Seite steigt bei Arbeitslosen tendenziell die Bereitschaft, geringere Löhne zu akzeptieren, um die pandemiebedingt gesunkenen

Chancen auf Beschäftigung zu verbessern. Beides fördert die Bereitschaft von Beschäftigten, Konzessionen bei den Arbeitsbedingungen zu machen. Dies könnten Arbeitgeber nutzen, um Effizienzlöhne zu senken oder gar Mindestlohnvorgaben zu unterlaufen.

Allerdings legen die Ergebnisse einer ersten Untersuchung zum Suchverhalten von Beschäftigten und Arbeitslosen während der Corona-Pandemie mit niederländischen Daten für die erste Phase der Pandemie nahe, dass Insider-Outsider-Mechanismen weniger stark ausgeprägt greifen könnten als in üblichen konjunkturellen Rezessionen.<sup>3</sup> Balgova et al. (2021) beobachten, dass Arbeitslose erheblich weniger Anstrengungen unternommen haben, wieder eine Beschäftigung zu finden, als in den Jahren vor der Corona-Krise. Dies betrifft insbesondere Arbeitslose aus den Sektoren, in denen der pandemiebedingte Einbruch der Wirtschaftsleistung besonders stark war. Dies könnte auf einen Entmutigungseffekt angesichts niedriger Einstellungsraten hinweisen. Offenbar beeinflussen aber auch Fehleinschätzungen über das Ausmaß der Krise die Suchintensität von Arbeitslosen negativ. Andererseits bewegt sich die Zunahme der Suchanstrengungen von Beschäftigten – insbesondere von Beschäftigten, deren vereinbarte Arbeitszeit sich pandemiebedingt verändert hat – allenfalls leicht über dem Niveau, das sich gemäß dem Verhalten in normalen rezessiven Phasen erwarten lässt.

Ein Indiz dafür, dass während der Corona-Pandemie Entmutigungseffekte zum Tragen kommen, ist auch, dass die Zahl der Arbeitslosen insgesamt weniger zugenommen hat, als die Zahl der Beschäftigten gesunken ist. Eine Erklärung dafür ist, dass sich während der Pandemie offenbar eine substantielle Anzahl von Menschen aus dem deutschen Arbeitsmarkt zurückgezogen hat. Nach Schätzungen von Fuchs et al. (2020) ist das Erwerbspersonenpotenzial in den ersten Monaten der Pandemie entgegen dem vor der Corona-Krise beobachteten Entwicklungstrend um gut 400.000 Arbeitskräfte gesunken. Dieser Rückgang speist sich nach dieser Analyse aus vier Quellen: einer Abnahme der Zahl der Beschäftigten mit ausschließlich geringfügig entlohnter Tätigkeit (Minijobs), einem Rückgang der Personen in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, einem verkleinerten Zuwanderungssaldo,<sup>4</sup> sowie einem (vorzeitigen) altersbedingten Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt.

### 2.2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Zur rapiden Verkleinerung des Erwerbspersonenpotenzials dürfte dabei insbesondere der coronabedingte Einbruch bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung beigetragen haben (Grabka et al. 2020). Bereits im Juni 2020 übten gemäß der Statistik der Minijobzentrale 12 % weniger Arbeitskräfte eine geringfügig entlohnte Tätigkeit aus als im Vorjahresmonat. Bei den Frauen war der gegen Ende der ersten Pandemiewelle beobachtete Rückgang mit gut 13 % etwas stärker als bei den Männern mit gut 11 %. Im weiteren Pandemieverlauf hat sich die geringfügige Beschäftigung nicht erholt und liegt weiterhin deutlich unter dem Vorkrisenniveau. Gemäß Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2021b) gab

---

<sup>3</sup> Die Arbeitsmarktentwicklung und die wirtschafts- und sozialpolitischen Krisenmaßnahmen der Niederlande sind denen in Deutschland recht ähnlich. Die Wirkungen auf der Beschäftigtenebene lassen sich hier aber besser nachvollziehen, weil mit dem LISS-Panel repräsentative Verlaufsdaten vorliegen, die über verschiedene Phasen der Pandemie hinwegreichen.

<sup>4</sup> In den Phasen mit Grenzsicherungen konnten insbesondere Saisonarbeitskräfte vorübergehend nicht nach Deutschland einreisen. Zudem sind vermutlich ausländische Arbeitskräfte, die in der Corona-Krise ihren Arbeitsplatz verloren haben und sich mit niedrigen Einstellungschancen konfrontiert sahen, in ihre Heimatstaaten zurückgekehrt. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Zuwanderung aus wirtschaftlichen Motiven nach Abflauen der Pandemie wieder auf dem Vorkrisenniveau einpendelt oder ob sich durch fehlende Zuwanderung Engpässe einstellen, sodass davon betroffene Arbeitgeber eventuell mit besseren Arbeitsbedingungen reagieren müssen.

es im August 2021 saisonbereinigt 376.000 bzw. 8 % weniger ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte als im Februar 2020. Berücksichtigt man den bereits vor der Corona-Krise zu erkennenden negativen Trend bei der Zahl der ausschließlich geringfügig entlohten Beschäftigten, lassen sich 56 % dieses Rückgangs – entsprechend 210.000 ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte – als Folge der Corona-Krise interpretieren.

Im September 2021 gab es in Deutschland gut 6,2 Millionen Minijobberinnen und Minijobber im gewerblichen Bereich. Dies war zwar der höchste seit Beginn der Corona-Krise verzeichnete Wert. Dennoch gab es im gewerblichen Bereich aber immer noch gut 427.000 bzw. 6 % weniger Minijobberinnen und Minijobber als im September 2019 (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See 2021).

Für den deutlichen Rückgang der Minijobs insgesamt dürften mehrere Gründe verantwortlich sein. Nicht wenige geringfügig Beschäftigte haben keinen oder lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag, sodass Arbeitgeber sie bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten leicht entlassen können. Dies wird in der Ausnahmelage durch die Corona-Pandemie noch dadurch verstärkt, dass ein Minijob keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld begründet, sodass die Arbeitgeber anders als bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten keine finanzielle Förderung erhalten, wenn sie geringfügig Beschäftigte ganz oder teilweise bei fortlaufenden Bezügen von der Arbeit freistellen. Schließlich kommen diese Effekte in der aktuellen Pandemiesituation besonders zum Tragen, weil der durch die Schutzmaßnahmen vor Corona induzierte Nachfrageschock sich auf Bereiche der Wirtschaft konzentriert, in denen die geringfügige Beschäftigung bis zur Pandemie einen hohen Anteil annimmt. So war zumindest vorübergehend ein sehr starker Rückgang an Minijobberinnen und Minijobbern im Gastgewerbe zu verzeichnen. Im März 2021 waren in diesem Wirtschaftsabschnitt nur noch rund 359.000 geringfügig Beschäftigte tätig. Dies waren rund 394.000 oder gut 52 % weniger geringfügige Beschäftigte als ein Jahr zuvor, also unmittelbar vor Beginn des ersten Lockdowns. Zwischenzeitlich hat sich die geringfügig entlohnte Beschäftigung in diesem Wirtschaftsbereich aber wieder etwas gefangen. Im September 2021 gab es im Gastgewerbe wieder gut 749.000 geringfügig entlohnte Beschäftigte. Dies waren nur noch knapp 120.000 oder rund 14 % weniger als im Vergleichsmonat im Vorkrisenjahr 2019. Diese starke Veränderung in kurzer Zeit veranschaulicht die Bedeutung der Minijobs als flexible Anpassungsreserve, auf die insbesondere das Gastgewerbe zur Abfederung der in Folge von Kontaktbeschränkungen und wirtschaftlichen Teil-Lockdowns im Pandemieverlauf stark schwankenden Nachfragebedingungen zurückgreifen konnte.

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte, die ihren Minijob verlieren, werden allgemein häufiger nicht als Arbeitslose erfasst und neigen eher dazu, sich zumindest vorübergehend vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen, da sie keine Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung haben und häufig nur ein ergänzendes Einkommen zum Einkommen eines Hauptverdienenden beitragen. Dieses Verhaltensmuster könnte sich aufgrund der Schließungen von Schulen und Kindertagesstätten vor allem bei Müttern verstärkt haben. Offen ist derzeit, wie viele ehemals ausschließlich geringfügige Minijobberinnen und Minijobber nach Aufhebung der nun bereits recht lange andauernden Beschränkungen und dem zu erwartenden Anziehen der Nachfrage nach flexiblen geringfügig entlohten Tätigkeiten aus der Stillen Reserve zurückkehren werden, oder ob sich diese vermehrt dauerhaft vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Ebenfalls ist noch ungewiss, inwieweit die bei rezessiven Krisen schlecht sozial abgesicherte geringfügige Beschäftigung aus Sicht der Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, nach den während der Pandemie gemachten Erfahrungen in Relation zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachhaltig an Attraktivität verlieren wird.

Die Entwicklungen in diesem Segment des Arbeitsmarkts während und nach der Pandemie sind für die Mindestlohnforschung von besonderem Belang, weil Minijobberinnen und Minijobber überdurchschnittlich oft vom Mindestlohn betroffen sind und vor der Krise die Vermutung negativer Beschäftigungswirkungen des allgemeinen Mindestlohns hauptsächlich für die geringfügige Beschäftigung empirische Unterstützung gefunden hat (vgl. etwa Pestel et al. 2020).

#### 2.2.4 Befristete Beschäftigung

Dass die Unternehmen in Deutschland bei ihren Anpassungen an die Corona-Krise auch Spielräume an externer Flexibilität durch atypische Beschäftigungsverhältnisse genutzt haben, zeigt sich nicht nur am Abbau von Minijobs, sondern auch in einem Rückgang bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Hohendanner 2021). Auch diese Veränderung könnte für die Mindestlohnforschung relevant sein, soweit die Tatsache, dass Beschäftigte bereit sind, ein befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, ein Zeichen für eine relativ schwache Marktposition gegenüber dem Arbeitgeber ist, die sich auch in anderen Arbeitsbedingungen und auch im Lohn niederschlagen kann. Zwar war die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse schon im Jahr 2019 nach einem zuvor jahrelangen Anstieg erstmals wieder rückläufig. Die Abweichung von der zuvor beobachteten Trendentwicklung hat sich im ersten Jahr der Corona-Pandemie jedoch noch einmal verstärkt. Im Jahr 2020 gab es gemäß hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels knapp 350.000 befristete Beschäftigungsverhältnisse (ohne Ausbildungsverhältnisse) weniger als 2019, und sogar gut 760.000 befristete Beschäftigungsverhältnisse weniger als noch 2018. Im Jahr 2020 lag der Anteil der befristeten Beschäftigung an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung damit noch bei 6,3 % – ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 0,9 Prozentpunkte, gegenüber 2018 sogar um 2,0 Prozentpunkte.

Die fallende Bedeutung der befristeten Beschäftigung ist dabei primär darauf zurückzuführen, dass neu eingestellte Beschäftigte systematisch häufiger befristete Arbeitsverträge erhalten und die Arbeitgeber zuletzt deutlich weniger Neueinstellungen vorgenommen haben. Allerdings deuten die Daten nicht darauf hin, dass die Betriebe im ersten Jahr der Corona-Krise bei den verbleibenden Neueinstellungen häufiger als zuvor nur befristete Verträge abgeschlossen haben, wie es angesichts der gestiegenen wirtschaftlichen Unsicherheit zu vermuten wäre. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass es sich bei den unter Corona-Bedingungen getätigten Neueinstellungen um eine Positivauswahl handelt. Dies bedeutet, dass in der Krise primär besonders gesuchte Arbeitskräfte eingestellt wurden, die gegenüber dem Arbeitgeber in einer relativ starken Verhandlungsposition waren.

Der zuletzt beobachtete Rückgang an befristeten Beschäftigungsverhältnissen speist sich zusätzlich daraus, dass befristete Beschäftigte während der Pandemie deutlich häufiger aus den Betrieben abgegangen sind als noch im Jahr zuvor. Im ersten Halbjahr 2020 hat fast jeder dritte befristete Beschäftigte seinen Betrieb verlassen, im ersten Halbjahr 2019 galt dies dagegen nur für gut jeden vierten befristeten Beschäftigten. Diese Zunahme ist primär darauf zurückzuführen, dass der Anteil derjenigen, die nach Befristungsende von ihrem Betrieb übernommen wurden, deutlich – von 44 % auf 39 % – gesunken ist; zudem wurde ein leicht höherer Anteil – 31 % statt 29 % – von auslaufenden Befristungen nicht verlängert. Der Anstieg des Anteils der Personalabgänge nach Befristungsende im ersten Halbjahr 2020 erscheint im Verarbeitenden Gewerbe, im Gastgewerbe und in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie besonders ausgeprägt, mithin in Branchen, die von der Pandemie im zweiten Quartal 2020 wirtschaftlich besonders getroffen wurden. Dies spricht dafür, dass die Veränderungen ursächlich auf die Corona-Krise zurückgehen.

### 2.3 Arbeitszeit und Kurzarbeit

Der bislang insgesamt sehr geringe Rückgang der Erwerbstätigkeit trotz schwerer Rezession spricht jedoch dafür, dass die Unternehmen bislang vor allem interne Flexibilitätsspielräume genutzt haben, um sich an die neuen Rahmenbedingungen durch die Pandemie anzupassen. Dies bedeutet, dass die durch den externen Schock bedingte Unterauslastung der Produktionskapazitäten in erster Linie durch eine massive Verringerung der Arbeitszeiten aufgefangen wurde. Die aktuellen Konjunkturzyklus-Analysen von Herzog-Stein et al. (2021) stützen die Vermutung, dass Arbeitszeitverkürzungen im bisherigen Verlauf der Corona-Krise der zentrale Beschäftigung stabilisierende Faktor waren. Ein Vergleich mit der Entwicklung während der Großen Rezession 2008/09 lässt erkennen, dass in Deutschland die prozyklische Verringerung der Arbeitsproduktivität infolge von „Labor Hoarding“ in der aktuellen Krise einen ähnlichen starken Beitrag zur Anpassung der gesamtwirtschaftlichen Produktion geleistet hat wie während der globalen Finanzkrise. Dagegen war die zyklische Verringerung der Arbeitszeiten im Verlauf der Corona-Krise mehr als doppelt so stark wie im Verlauf der Großen Rezession. Die interne Flexibilität über eine Anpassung der Arbeitszeiten leistet demnach aktuell einen erheblich größeren Beitrag zur Stabilisierung der Beschäftigung als während der letzten annähernd vergleichbaren Wirtschaftskrise.

Die Analysen von Herzog-Stein et al. (2021) unterstützen darüber hinaus die Vermutung, dass dafür fast ausschließlich die Ausweitung der Kurzarbeit verantwortlich ist, während der Abbau von Arbeitszeitkonten, der Rückgang von Überstunden und Verringerungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten – anders als in der Großen Rezession – für die Beschäftigungsstabilisierung momentan keine substantielle Rolle spielen. Dazu dürfte neben der im Vergleich schwächeren Konjunkturlage in der Zeit vor der Krise vor allem die während der Pandemie noch einmal großzügigere Gestaltung der Bedingungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld beitragen. Der Ausbau der Kurzarbeit wird von vielen Arbeitsmarktexpertinnen und -experten als wirksamste und besonders effiziente Corona-Krisenmaßnahme bewertet (Bonin et al. 2021a). Das Kurzarbeitergeld wird dabei auch als wirksamer Beitrag zur Existenzsicherung der Unternehmen gesehen, weil es durch die Entlastung von Personalkosten die Liquidität und damit die Handlungsspielräume der Arbeitgeber erhöht.

Die Entwicklung der Kurzarbeit im Pandemieverlauf ist ein Spiegel der Corona-Konjunktur und der sich mit der wellenförmigen Entwicklung des Infektionsgeschehens verändernden Schärfe der von der Politik ergriffenen Eindämmungsmaßnahmen. Da das Instrument der konjunkturellen Kurzarbeit bereits etabliert war und quasi über Nacht hochgefahren werden konnte, wurde der Höhepunkt bei der Inanspruchnahme bereits unmittelbar zu Beginn der Corona-Krise mit den ersten starken pandemiebedingten Einschränkungen des Wirtschaftslebens im April 2020 erreicht. In diesem Monat lag die Kurzarbeiterquote bei 17,9 %. Dies entspricht knapp sechs Millionen registrierten Personen in konjunktureller Kurzarbeit. Der durchschnittliche Arbeitsausfall belief sich zu diesem Zeitpunkt auf 51 %. Damit sicherte das Instrument der Kurzarbeit rechnerisch zeitweise an die drei Millionen Arbeitsplätze.

Eine zweite Spitze bei der Nutzung der Kurzarbeit war in der Phase des Teil-Lockdowns während der dritten Corona-Welle im Februar 2021 zu verzeichnen. In diesem Monat erhielt jeder zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte konjunkturelles Kurzarbeitergeld. Dabei belief sich der durchschnittliche Arbeitsausfall auf 61 %, sodass rechnerisch annähernd zwei Millionen Arbeitsplätze durch Kurzarbeit gesichert wurden. Mit dem weitgehenden Abbau der Beschränkungen des Wirtschaftslebens hat sich die Inanspruchnahme der Kurzarbeit bis zum August 2021 wieder deutlich zurückgebildet. In diesem Monat wurden nach den vorläufig hochgerechneten Daten der Statistik der Bundesagentur für

Arbeit nur noch für 2,2 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. 760.000 Personen Kurzarbeitergeld gezahlt. Der durchschnittliche Arbeitsausfall lag nur noch bei 41 %, sodass rechnerisch 314.000 Arbeitsplätze durch das Instrument gesichert wurden. Die dargestellten starken Schwankungen in der Inanspruchnahme des Kurzarbeitergelds unterstreichen die Flexibilität des Instruments zur punktgenauen Unterstützung von Betrieben, die sich pandemiebedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten gegenübersehen.

Da die Corona-Krise, wie eingangs festgestellt, die einzelnen Bereiche der deutschen Wirtschaft in unterschiedlichem Maß getroffen hat, überrascht es nicht, dass auch die Inanspruchnahme des Kurzarbeitergelds über die Sektoren hinweg verschieden stark ausgeprägt ist. So waren gemäß Statistik der Bundesagentur für Arbeit auf dem zweiten Höhepunkt im Pandemieverlauf im Februar 2021 im Baugewerbe mit 2,1 % und im Bereich Information und Kommunikation mit 4,8 % klar weniger Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen als in der Gesamtwirtschaft insgesamt (10,0 %). Der mit Abstand höchste Grad der Betroffenheit von Kurzarbeit – 53,9 % – wurde zu diesem Zeitpunkt im Gastgewerbe verzeichnet. Auch im Handel war der Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit mit 16,7 % deutlich überdurchschnittlich. Hier zeigt sich, dass die Kurzarbeit auch in Wirtschaftsbereichen, die durch einen relativ hohen Anteil von zum Mindestlohn beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geprägt sind, und in denen in normalen Rezessionen das Kurzarbeitergeld bislang eher selten zum Einsatz kam, bei der Anpassung der Betriebe an pandemiebedingte Einschränkungen des Wirtschaftslebens eine wichtige Sicherungsfunktion übernommen hat.

Dass schon bis zum August 2021 die Anteile an Beschäftigten in Kurzarbeit gemäß den aktuellsten Schätzungen auf Grundlage der Konjunkturumfrage des ifo Instituts im Gastgewerbe bis auf 8,0 % und im Handel sogar auf den Durchschnittswert für die Gesamtwirtschaft von 2,0 % gefallen waren, zeigt darüber hinaus, dass sich die Arbeitszeiten von durch Kurzarbeit gehaltenen Beschäftigten in den von den durch Corona-Schutzmaßnahmen betroffenen Bereichen ziemlich rasch wieder normalisieren können, wenn sich die Pandemielage entspannt.

Während insbesondere zu Anfang der Pandemie durch die schwere Rezession im Verarbeitenden Gewerbe ein hoher Anteil von Fachkräften von Kurzarbeit betroffen war, legen unter anderem Ergebnisse aus dem Corona-Monitoring des BMAS nahe, dass im späteren Pandemieverlauf eher die geringer qualifizierten Beschäftigten überdurchschnittlich oft von Kurzarbeit betroffen waren (Bonin et al. 2021b). Somit dürften unter den besonderen Bedingungen der Pandemie verhältnismäßig viele Beschäftigte im Niedriglohnbereich bzw. vom Mindestlohn betroffene Beschäftigte, sofern sie in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis arbeiten, von Kurzarbeit betroffen gewesen sein.

An den starken Aufwuchs der Kurzarbeit während der Corona-Krise knüpfen daher zahlreiche in dieser Untersuchung zu adressierende Fragen an: Hat die partielle Übernahme der Lohnkosten durch die Bundesagentur für Arbeit die Erwerbstätigkeit der vom Mindestlohn betroffenen leistungsberechtigten Beschäftigten in anderer Weise stabilisiert, als dies bei nicht vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten der Fall war? Hat die Möglichkeit, Kurzarbeit zu nutzen, bzw. hat die partielle Entlastung von den Lohnkosten zu Anpassungen der effektiven Stundenlöhne der vom Mindestlohn Betroffenen geführt? Inwieweit haben Arbeitgeber bei Niedriglohnbeschäftigten gezielt von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das Kurzarbeitergeld freiwillig aufzustocken, um das bei dieser Zielgruppe besonders drohende Abrutschen in Bedürftigkeit trotz Beschäftigung zu verhindern? Wie bedeutsam ist in diesem Zusammenhang eine Tarifbindung des Arbeitgebers?

## 2.4 Einkommen und Löhne

Wie sich die Löhne in Deutschland – gemessen an der Veränderung der Bruttomonatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen der in Vollzeit, in Teilzeit und geringfügig Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich – im Pandemieverlauf entwickelt haben, lässt sich anhand von Daten des Statistischen Bundesamts derzeit bis zum zweiten Quartal 2021 nachvollziehen. Demnach waren die Beschäftigten in Deutschland im zweiten Quartal 2020 mit den stärksten Lohneinbußen seit der globalen Finanzkrise 2008/09 konfrontiert. Nominal fielen die Löhne in diesem Quartal um 4,0 %, real sogar um 4,7 %. Auch im dritten Quartal 2020 und im ersten Quartal 2021 mussten die Beschäftigten im Durchschnitt mit 1,3 % bzw. 2,0 % reale Lohneinbußen hinnehmen. Erst im zweiten Quartal 2021 gab es mit der fortschreitenden Normalisierung des Wirtschaftsgeschehens nach Überwindung der dritten Corona-Welle einen kräftigen Lohnzuwachs. Der Anstieg der Löhne um nominal 5,5 % wurde jedoch durch die anziehende Inflation spürbar entwertet. Preisbereinigt stiegen die Löhne nur um 3,0 %. Damit wurden die realen Einbußen der Beschäftigten bei den Bruttomonatsverdiensten aus dem Vorjahr noch nicht ausgeglichen.

Die Dynamik der vom Statistischen Bundesamt gemessenen Lohnentwicklung wird allerdings wesentlich durch die Veränderungen bei der Kurzarbeit bestimmt, da das Kurzarbeitergeld nicht zum zugrundeliegenden Bruttomonatsverdienst zählt. Die durchschnittliche bezahlte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten lag im zweiten Quartal 2021 mit 38,3 Stunden um 1,5 Stunden höher als im Vergleichsquartal des Vorjahres – bei unverändertem Stundenlohnsatz übersetzt sich diese Veränderung bereits in einen nominalen Verdienstzuwachs von 4,2 %. Die durchschnittliche bezahlte Wochenarbeitszeit war im zweiten Quartal 2021 immer noch 0,9 Stunden geringer als Vergleichsquartal im Vor-Corona-Jahr 2019, so dass bei weiter rückläufiger Kurzarbeit weiter aufholendes Lohnwachstum zu erwarten ist.

**Tabelle 2.1: Entwicklung der monatlichen Nominallöhne von Beschäftigten nach Leistungsgruppen, II. Quartal 2019 – 2021, in %**

Leistungsgruppe	Veränderung II. Quartal 2020 - II. Quartal 2019	Veränderung II. Quartal 2021 - II. Quartal 2020	Veränderung II. Quartal 2021 - II. Quartal 2019
Arbeitnehmer in leitender Stellung	-2,0	3,4	1,4
Herausgehobene Fachkräfte	-2,4	4,6	2,2
Fachkräfte	-4,8	6,2	1,4
Angelernte Arbeitnehmer	-8,9	9,3	0,4
Ungelernte Arbeitnehmer	-7,4	9,3	1,9

Quelle: Eigene Darstellung. Daten – Statistisches Bundesamt (2021).

Der unterschiedliche Grad der Betroffenheit von Kurzarbeit spiegelt sich auch in der vom Statistischen Bundesamt festgestellten Verdienstentwicklung nach Leistungsgruppen wider (Tabelle 2.1). So war die Zunahme der nominalen Monatsverdienste im zweiten Quartal 2021 gegenüber dem Vorjahrsquartal bei den Ungelernten und Angelernten mit jeweils 9,3 % am höchsten, bei abhängig Beschäftigten in leitender Stellung mit 3,4 % am geringsten. Jedoch hatten Ungelernte und Angelernte mit -7,4 % bzw. -8,9 % im zweiten Quartal 2020 auch den stärksten pandemiebedingten Einbruch des nominalen Monatsverdiensts gegenüber dem Vorjahrsquartal zu verkraften, die Beschäftigten in leitender Stellung

dagegen mit -2,0 % den schwächsten. Alle Leistungsgruppen hatten im zweiten Quartal 2021 den Nominallohnrückgang aus dem zweiten Quartal 2020 aufgeholt. Der Nominallohnzuwachs gegenüber dem zweiten Quartal 2019 war bei Angelernten mit 0,4 % am niedrigsten, bei Ungelernten mit 1,9 % dagegen vergleichsweise stark.

Für eine umfassende Beurteilung der pandemiebedingten Veränderungen von Einkommenslage und -verteilung müssen drei Faktoren mit in den Blick genommen werden: erstens die Wirkungen der automatischen Stabilisatoren (wie etwa des Kurzarbeitergelds) und der im Verlauf der Corona-Pandemie hinzugekommenen ad hoc-Maßnahmen (wie etwa des Kinderbonus), zweitens die Veränderungen der Einkommen bei denjenigen, die vom Anstieg der Arbeitslosigkeit und dem starken Rückgang von geringfügig entlohnnten Beschäftigungsverhältnissen betroffen waren, sowie drittens die unterschiedliche Betroffenheit von Verlusten an Markteinkommen bei den einzelnen Mitgliedern eines Haushalts.

Daten zur Entwicklung der verfügbaren Haushaltseinkommen und deren Komponenten sind derzeit nur eingeschränkt verfügbar. Eine repräsentative Studie der Hans-Böckler-Stiftung (2020) aus der Anfangszeit der Corona-Krise kommt zu dem Schluss, dass gegen Ende der ersten Welle der Pandemie im Juni 2020 im Durchschnitt gut ein Viertel der Beschäftigten eine Verschlechterung des Haushaltseinkommens hinnehmen mussten und dass der Anteil bei den Beschäftigten mit niedrigem Haushaltseinkommen mit 40 % markant höher war. Das ifo Institut kam auf Grundlage einer Umfrage zu dem Schluss, dass im November 2020 vor allem armutsgefährdete Familien mit Kindern finanziell schlechter gestellt waren als vor der Krise (Arold et al. 2021). Die Ergebnisse der Corona-Sondererhebung im Rahmen des Sozio-Oekonomischen Panel (SOEP) zeigen, dass im Frühjahr 2021 die Einkommensungleichheit in Deutschland im Vergleich zu 2019 ein wenig zurückgegangen war. Allerdings hatten die verfügbaren Einkommen in der Gruppe der (im Mittel finanziell besser gestellten) Angestellten trotz der Corona-Krise um 5 % zugelegt, während sich die Einkommen der (im Mittel finanziell schlechter gestellten) Arbeiterinnen und Arbeiter praktisch auf demselben Niveau bewegten wie im Jahr 2019. Dass sich dieses Auseinanderdriften innerhalb der Gruppe der abhängig Beschäftigten in der Gesamtbeurteilung nicht in einer Zunahme der Einkommensungleichheit niedergeschlagen hat, liegt daran, dass die Gruppe der Selbstständigen in Folge der Corona-Krise erhebliche Einkommensverluste hinnehmen musste (Grabka 2021).

Insgesamt betrachtet deuten die Ergebnisse dieser Befragungsstudien darauf hin, dass die Corona-Krise die Haushalte am unteren Rand der Einkommensverteilung finanziell besonders getroffen hat. Weitergehende Studien sprechen dafür, dass die Belastungen vor allem für einkommensschwächere Haushalte ohne die Wirkungen des Steuer- und Transfersystems und die während der Krise ad hoc implementierten zusätzlichen Sozialleistungen allerdings noch erheblich größer ausgefallen wären. So kommen Beznoska et al. (2020) durch Matching von Befragungsdaten aus der Zeit vor Corona mit Umfragedaten zu coronabedingten Einkommensveränderungen zu der Schätzung, dass ohne Kurzarbeitergeld die verfügbaren Haushaltseinkommen statt um 0,7 % um 1,8 % zurückgegangen wären. Gemäß einer Simulationsstudie von Christl et al. (2021) hat der Schock der Corona-Krise die Markteinkommen im Jahr 2020 um 5 % reduziert. Der negative Markteinkommenseffekt ist dabei regressiv, das heißt die Markteinkommen fallen am unteren Rand der Einkommensverteilung stärker als am oberen Rand, weil die Beschäftigten mit niedrigen Markteinkommen mit höherer Wahrscheinlichkeit von Kurzarbeit betroffen sind. Berücksichtigt man die Wirkungen des deutschen Steuer- und Transfersystems sowie der

ad hoc implementierten Corona-Stabilisierungsmaßnahmen<sup>5</sup>, wurde der Markteinkommenschock jedoch zu gut 80 % aufgefangen. Die gemessenen Absorptionsraten sind dabei über alle Dezile der Einkommensverteilung recht ähnlich, so dass sich der Corona-Schock, anders als zunächst bei den Markteinkommen, nur wenig auf die Ungleichheit der verfügbaren Haushaltseinkommen auswirkt.

Die Studienergebnisse lassen auch erkennen, dass am unteren Rand der Einkommensverteilung das Kurzarbeitergeld und die diskretionären Corona-Leistungen als stabilisierende Faktoren besonders wichtig sind. Am oberen Rand der Einkommensverteilung sind dagegen Einkommensteuer und Sozialbeiträge sowie die Leistungen bei Arbeitslosigkeit bedeutsamer. Dabei dominiert die einkommensstabilisierende Wirkung des Kurzarbeitergelds über die gesamte Verteilung hinweg klar die stabilisierenden Wirkungen der in der Studie untersuchten diskretionären Leistungen. So entfällt im erste Dezil der Einkommensverteilung etwa ein Achtel der Absorption des Markteinkommenschocks auf die diskretionären Leistungen, aber gut die Hälfte auf das konjunkturelle Kurzarbeitergeld. Demnach hätte das Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise nicht nur zur Beschäftigungsstabilisierung, sondern auch erheblich zur Einkommenssicherung der Haushalte beigetragen.

## 2.5 Arbeitsbedingungen der Beschäftigten

Die Anpassung der – tatsächlichen, weniger der vertraglich vereinbarten – Arbeitszeiten durch die Arbeitgeber, die sich in der oben beschriebenen Zunahme der Kurzarbeit niederschlägt, stellt für die Gruppe der abhängig Beschäftigten mit Niedrigeinkommen die wohl stärkste und wegen der damit verbundenen nur teilweise kompensierten Einkommenseinbußen möglicherweise auch schwerwiegendste, unmittelbare Veränderung der Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie dar.

Wie eine Untersuchung von Zimpelmann et al. (2021) auf Grundlage von niederländischen Daten zeigt, war der Rückgang bei den Arbeitsstunden für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen oder einer geringen Qualifikation im Durchschnitt doppelt so hoch wie für Beschäftigte mit höherem Einkommen oder besseren Qualifikationen. Dabei verkleinerte sich dieser Unterschied während der Lockerung der Kontaktbeschränkungen in den Sommermonaten des Jahres 2020, weil die Dienstleistungsbereiche mit einem hohen Anteil an Beschäftigung im Niedriglohnbereich wieder anliefen. Die Studie zeigt zudem, dass das Ausmaß der individuellen Anpassungen bei der effektiven Arbeitszeit primär mit zwei Faktoren korreliert. Sowohl die Möglichkeit, die berufliche Tätigkeit vom Homeoffice oder mobil von jedem beliebigen Ort aus zu erledigen, als auch die Zugehörigkeit zu einer systemrelevanten Berufsgruppe sind mit systematisch geringeren Reduktionen der Arbeitszeit im Verlauf der Pandemie verbunden. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich die berufliche Tätigkeit für die Ausführung im Homeoffice eignet, ist wiederum für Beschäftigte mit geringen Qualifikationen oder niedrigem Einkommen systematisch niedriger.

Dies zeigt sich auch in den Daten für Deutschland: So befanden sich gemäß dem Corona-Monitoring des BMAS auf dem Höhepunkt der Verlagerung von Beschäftigung vom betrieblichen hin zu einem Arbeitsplatz im häuslichen Umfeld im Februar 2021 56 % (64 %) der abhängig Beschäftigten mit einem Einkommen über 3.000 Euro (mit Abitur oder Studium) im Homeoffice. Bei den abhängig Beschäftigten mit einem Einkommen unter 2.000 Euro (mit niedriger Schulbildung) lag dieser Anteil bei 28 % (26 %).

---

<sup>5</sup> Die Studie betrachtet konkret den Corona-Kinderzuschlag und den Alleinerziehendenentlastungsfreibetrag.

Die Beschäftigten mit niedrigem Einkommen oder niedriger Schulbildung, die nicht im Homeoffice arbeiteten, gaben jeweils zu 91 % als Grund an, dass sich ihre Tätigkeit nicht für die Arbeit im Homeoffice eignet. Von den Beschäftigten mit hohem Einkommen sagten dies nur 83 %, von den Beschäftigten mit Abitur oder Studium nur 78 %.

Es bleibt abzuwarten, ob die Erfahrungen mit dem Homeoffice während der Pandemie perspektivisch zu einer relativen Verschlechterung der Einkommensposition der Beschäftigten mit für mobiles Arbeiten ungeeigneten Tätigkeiten beitragen, selbst wenn sich die Arbeitszeiten nach der Corona-Krise wieder normalisieren. Ursachen dafür könnten ein positiver direkter Einfluss von Homeoffice auf die Arbeitsproduktivität bei damit hinreichend erfahrenen Beschäftigten sein (Gibbs et al. 2021), oder aber ein indirekt mit der Ausweitung des Homeoffice verbundener Digitalisierungsschub in den Betrieben, der die Nachfrage der Arbeitgeber zugunsten der besser qualifizierten Beschäftigten verschieben könnte.

Durch die Corona-Pandemie finden die Arbeitsbedingungen in den systemrelevanten Sektoren und Berufen verstärkt Aufmerksamkeit. In Deutschland werden die meisten systemrelevanten Beschäftigengruppen, die insbesondere in der Landwirtschaft, in der Produktion von Nahrungsmitteln und anderen Gütern des täglichen Bedarfs, im Einzelhandel, im Bereich der öffentlichen Infrastruktur mit Ver- und Entsorgung, im Transport, in Reinigung und Sicherheit und im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen sind, deutlich unterhalb des Durchschnitts bezahlt (Koebe et al. 2020; Dütsch 2020; Lübker und Zucco 2020). Da diese Berufsgruppen wegen ihrer Systemrelevanz von den Einschränkungen der Wirtschaft zur Eindämmung der Pandemie nicht unmittelbar betroffen waren, unterlagen sie auch nicht wie andere unterdurchschnittlich bezahlte Beschäftigte einem erhöhten Einkommensrisiko infolge reduzierter Arbeitszeiten.

Dafür waren diese Beschäftigten jedoch tendenziell einer größeren Zahl von Sozialkontakten in Verbindung mit ihrer Arbeit – und damit in der Pandemiezeit erhöhten gesundheitlichen Risiken – ausgesetzt. Inwieweit die von den Arbeitgebern implementierten Schutzmaßnahmen diese Gesundheitsrisiken wirksam begrenzt haben, ist statistisch noch wenig erforscht. Allerdings gibt es zur Verbreitung und Art der betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz während der Pandemie punktuell Erkenntnisse. So liefert das Corona-Monitoring des BMAS Hinweise, dass ein großer Teil der Arbeitgeber – aus Sicht der abhängig Beschäftigten – hinreichende Schutzmaßnahmen ergriffen und dabei auch auf Veränderungen der staatlichen Vorgaben reagiert hat. So hatten im Februar 2021 89 % der abhängig Beschäftigten einen Arbeitgeber, der spezielle Regelungen und Maßnahmen ergriffen hatte, um die persönlichen Kontakte bei der Arbeit zu reduzieren. Die betrieblichen Maßnahmen und Regelungen zur Kontaktreduktion waren zudem vielfach im Vergleich zum Dezember 2020 verschärft worden, was auf die Ende Januar 2021 in Kraft getretene Corona-Arbeitsschutzverordnung zurückzuführen sein dürfte. Ähnliche Ergebnisse finden sich mit Blick auf die Bereitstellung medizinischer Schutzmasken (Bonin et al. 2021b).

Das Corona-Monitoring zeigt auch, dass die große Mehrheit der Arbeitgeber die Vorgabe, ihren Beschäftigten kostenlose Corona-Tests anzubieten, rasch umgesetzt hatte. Während Mitte März 2021 erst 35 % der abhängig Beschäftigten in Deutschland in einem Betrieb mit Testangebot arbeiteten, lag dieser Anteil Mitte April bereits bei 79 %. Insgesamt machte sich zu diesem Zeitpunkt nur knapp jeder fünfte abhängig Beschäftigte größere Sorgen, sich am Arbeitsplatz zu infizieren. Nur jeder siebte hielt

die Corona-Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für nicht weitreichend genug. Bei diesen Bewertungen zeigen sich keine systematischen Unterschiede nach Einkommen oder Qualifikation der Beschäftigten (Bonin et al. 2021c).

Die anhand dieser Befunde erkennbare insgesamt hohe Bereitschaft der Arbeitgeber, den durch die Pandemie erhöhten Erfordernissen des Arbeitsschutzes zu genügen, zeigen auch in Kooperation der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des IAB entstandene Ergebnisse der BeCovid-Studie aus dem Sommer 2020 (Robelski et al. 2020). Danach hatten die Betriebe eine Vielzahl der empfohlenen Arbeitsschutzmaßnahmen aus der Corona-Arbeitsschutzverordnung umgesetzt. Dieses Verhalten scheint auch betriebswirtschaftlich rational, weil ein Infektionsgeschehen im Betrieb Ausfälle an Beschäftigten und damit Produktions- oder Umsatzausfälle nach sich zieht, die im Vergleich mit höheren Kosten verbunden sind als die Schutzmaßnahmen. Bemerkenswert ist, dass in nahezu allen Betrieben mit spezifischen Corona-Arbeitsschutzregeln die Geschäftsführung an deren Entwicklung und Umsetzung beteiligt war. Diese Unterstützung ist, wie aus anderen Zusammenhängen bekannt ist, ein wesentlicher Faktor, damit betriebliche Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung auf dem notwendigen Qualitätsniveau implementiert werden (Elke et al. 2015).

Allerdings zeigen sich in dieser Betriebsbefragung systematische Unterschiede im Hinblick auf Art und Umfang der eingesetzten Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit von Branche und Betriebsgröße. So hatten Betriebe mit vielen personenbezogenen Tätigkeiten, etwa im durch einen hohen Anteil von vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten geprägten Wirtschaftszweig „Gastgewerbe, Kunst, Unterhaltung und Erholung“ im Mittel fast doppelt so viele Schutzmaßnahmen implementiert wie Betriebe im Bereich „Land- und Forstwirtschaft; Bergbau; Energie und Wasser“. Auch ist eine positive Korrelation zwischen der Zahl der implementierten Schutzmaßnahmen und der Zahl der Beschäftigten im Betrieb zu erkennen. Außerdem geben Kleinstbetriebe, das heißt, Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, erheblich häufiger an, dass Corona-Schutzmaßnahmen für ihren Betrieb nicht relevant sind, als die Betriebe in allen übrigen Größenklassen. Da der gesetzliche Mindestlohn auf der Ebene der Kleinstbetriebe besonders relevant ist, könnten somit die von ihm betroffenen Beschäftigten auch besonders häufig von fehlenden betrieblichen Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes in der Pandemie betroffen sein.

Was die betriebliche Weiterbildung betrifft, hat die Corona-Krise offenbar zu einem massiven Einbruch geführt. Dies zeigen Untersuchungen zum Weiterbildungsverhalten kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) auf Basis einer im Januar 2021 durchgeführten repräsentativen Sonderbefragung im KfW-Mittelstandspanel (Leifels 2021). Danach haben im Pandemiejahr 2020 38 % der KMU ihre Weiterbildungsaktivitäten reduziert; 20 % haben bisherige Weiterbildungsaktivitäten sogar ganz eingestellt. Der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten war dabei umso stärker, je stärker die KMU nach eigener Einschätzung von der Corona-Krise betroffen waren. Faktoren, die diesen Einbruch erklären können, sind die Priorisierung kurzfristiger Stabilisierungsmaßnahmen, aber auch Liquiditätsengpässe und verstärkte Unsicherheit über die Zukunft. Hinzu kommt, dass das in Deutschland immer noch stark auf Präsenzlernen ausgerichtete Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten infolge der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen weggebrochen ist. Diese Probleme wiegen umso schwerer, da die Pandemie selbst den Bedarf an Weiterbildung infolge der zur Anpassung an die Krise notwendig gewordenen Reorganisations- und Restrukturierungsmaßnahmen eigentlich erhöht hat.

Derzeit liegt noch keine Evidenz dazu vor, ob bestimmte Beschäftigtengruppen in Deutschland vom pandemiebedingten Einbruch der betrieblichen Weiterbildung besonders negativ betroffen waren. Potenziell haben Unternehmen bei reduzierten Weiterbildungsbudgets die (digitalen) Qualifizierungsbedarfe der ins Homeoffice wechselnden Beschäftigten priorisiert, so dass der Zugang zur Weiterbildung für niedrig qualifizierte und gering verdienenden Beschäftigte noch schlechter geworden sein könnte als unter normalen konjunkturellen Umständen.

## 2.6 Handlungsspielräume der Unternehmen

Am massiven Einbruch der betrieblichen Weiterbildungen zeigt sich indirekt, wie die Corona-Krise die Handlungsspielräume vieler Arbeitgeber, sich an die Krise anzupassen und ihr Unternehmen vorausschauend zu entwickeln, eingeschränkt hat. Ein anderes Indiz dafür ist, dass offenbar ein großer Teil infolge der Krise nach einem anfänglichen Schub, etwa im Zusammenhang mit dem Ausbau der Homeoffice-Kapazitäten oder einer Digitalisierung von Prozessen, seine Innovationsaktivitäten heruntergefahren oder zumindest zeitlich verzögert hat. Dabei haben Unternehmen, die infolge der Corona-Krise Umsatzeinbußen erlitten haben, ihre Innovationsaktivitäten während der Pandemie deutlich stärker gedrosselt als andere Unternehmen (EFI 2021; Zimmermann 2021).<sup>6</sup>

Dass einzelne Unternehmen, je nach Branche und Geschäftsmodell, sehr unterschiedlich von der Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Corona-Krise betroffen sein können, zeigt sich indirekt am heterogenen Gebrauch der Kurzarbeit. Direktere, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße differenzierte Einblicke in die Herausforderungen und Rahmenbedingungen, denen sich die Unternehmen in Deutschland im Verlauf der Pandemieentwicklung ausgesetzt sahen und sehen, liefert die BeCovid-Studie des IAB (2021). Demnach waren über die Zeit hinweg nur zwischen 20 % und 30 % der Betriebe von den Auswirkungen der Corona-Krise überhaupt nicht betroffen (Abbildung 2.3). Bei den betroffenen Betrieben hatte die Krise überwiegend stark oder gering negative Auswirkungen, besonders in den Lockdown-Phasen mit starken Einschränkungen des Wirtschaftslebens. Gleich am Beginn der Pandemie (bis Mai 2020) waren 55 % der Betriebe von der Krise negativ betroffen und auf dem Höhepunkt der dritten Welle im Februar 2021 war das Ausmaß der negativen Betroffenheit wieder ähnlich hoch. Nur für eine kleine Minderheit der Betriebe hatte die Corona-Krise positive wirtschaftliche Auswirkungen. Der Anteil der Betriebe, die von der Pandemie nach eigener Aussage in gleichem Maße positiv wie negativ betroffen waren, lag über die Zeit recht stabil bei einem Viertel.

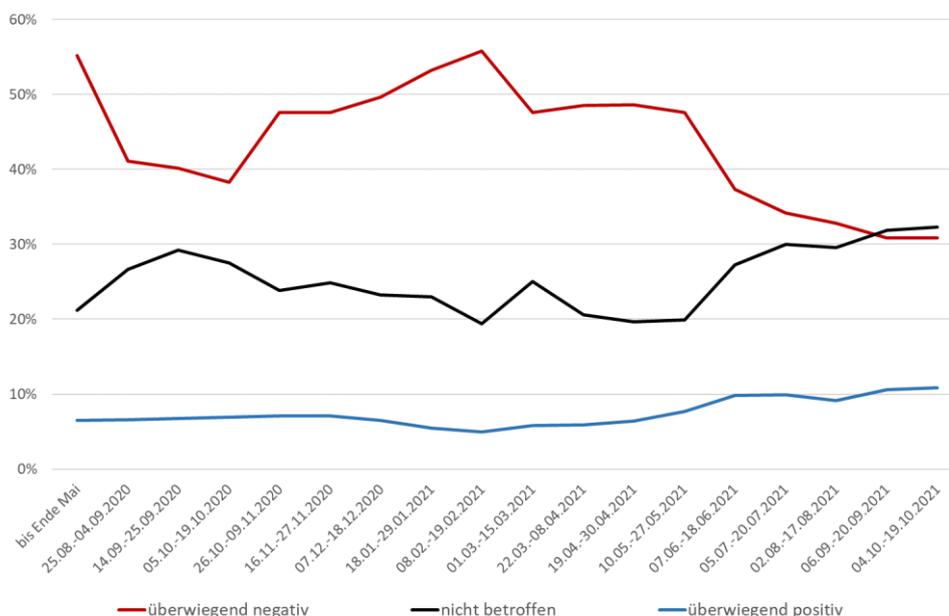
In Abbildung 2.3 ist deutlich erkennbar, dass seit dem Frühjahr 2021 die negativen Auswirkungen der Corona-Krise auf die Betriebe deutlich zurückgegangen sind. Zuletzt – zu Beginn der erneuten deutlichen Verschärfung der Pandemielage durch die vierte Corona-Welle – waren nur noch gut 30 % von der Corona-Krise negativ betroffen. Im Gegenzug sind die Anteile sowohl der Betriebe, die von der Krise nicht (mehr) betroffen sind, als auch der Betriebe, bei denen sie sogar positive Auswirkungen hat, kräftig gestiegen. Selbst nach dieser Erholung blieben Betriebe in den Bereichen Gastgewerbe (53 %) sowie Verkehr und Lagerei (46 %) von der Corona-Krise noch weit überdurchschnittlich negativ betroffen. Auf dem zweiten Höhepunkt der Einschränkungen der wirtschaftlichen Aktivität im Februar 2021 war die negative Betroffenheit im Gastgewerbe mit 89 % sowie mit 73 % im Bereich Verkehr und Lagerei jedoch noch sehr viel stärker ausgeprägt. Am Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 waren die

---

<sup>6</sup> Auch bei den übrigen Unternehmen ist ein Rückgang der Innovationsaktivitäten erkennbar, der sich z. B. aus einer erhöhten Unsicherheit über die Zukunftsentwicklung oder Angebotsrestriktionen, etwa wegen Lieferengpässen erklären kann.

Betriebe im Gastgewerbe wegen der massiven Kontaktreduktion und weitreichenden Betriebsschließungen mit 96 % sogar fast vollständig negativ von der Corona-Krise betroffen.

**Abbildung 2.3: Überwiegende Betroffenheit der Betriebe von den Auswirkungen der Corona-Krise im Pandemieverlauf, Anteile in %**



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Ergebnisse aus Welle 1-18 der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“, IAB (2021).

Erläuterungen: Die Kategorie „überwiegen negativ“ umfasst die Betriebe, die in der Befragung angeben, dass sie überwiegend negativ stark oder überwiegend negativ gering betroffen sind. Da Betriebe auch angeben können, im gleichem Maße positiv und negativ von der Corona-Krise betroffen zu sein, addieren sich die gezeigten Werte nicht zu 100 %.

Anhand der Daten der BeCoviD-Studie lässt sich für die Zeit seit den erneuten Lockdowns ab November 2020 genauer beobachten, wie sich die Betriebsschließungen wegen behördlicher Anordnungen entwickelt haben. Auf dem Höhepunkt der Schutzmaßnahmen am Jahresanfang 2021 waren 28 % aller Betriebe in Deutschland wegen behördlicher Anordnungen vollständig oder teilweise geschlossen. Von den behördlichen Anordnungen besonders betroffen waren dabei das Gastgewerbe, in dem 88 % der Betriebe ganz oder teilweise schließen mussten, gefolgt vom Bereich Groß- und Einzelhandel (inklusive Instandhaltung von Kfz) mit 37 % von Schließungen betroffenen Betrieben. Die Lage blieb noch bis Ende April 2021 ziemlich ähnlich, danach wurde recht schnell eine weitreichende Öffnung der Betriebe vollzogen. Zuletzt war kaum noch jeder zwanzigste Betrieb in Deutschland wegen behördlicher Anordnungen ganz oder teilweise geschlossen. Am ungünstigsten ist die Lage noch im Gastgewerbe, in dem im Sommer 2021 noch etwa jeder siebte Betrieb von Schließungsanordnungen betroffen war.

Schließlich lässt sich anhand der BeCoviD-Studie auch einschätzen, wie stark Betriebe im Verlauf der Corona-Krise in ihrer Existenz bedroht werden. Während der zweiten Hochphase des Pandemiegeschehens zwischen November 2020 und April 2021 sah sich etwa jeder achte Betrieb in Deutschland akut in seiner Existenz bedroht. Im Gastgewerbe galt dies sogar für rund 44 % der Betriebe. Deutlich unterdurchschnittlich sind die Anteile der akut existenzbedrohten Betriebe im Baugewerbe (3 %) und im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (5 %). Bemerkenswert ist, dass sich in dieser Phase die durch-

schnittlichen Einschätzungen der Betriebe zu ihrer akuten Existenzbedrohung nur wenig verändert haben. Dies könnte auf eine stabilisierende Wirkung der verschiedenen in Reaktion auf die Corona-Krise etablierten Überbrückungs- und Wirtschaftshilfen hindeuten. In der sich anschließenden, von Mai bis Oktober 2021 reichenden Erholungsphase haben sich auch die Perspektiven der Betriebe, was ihre akute Existenzgefährdung betrifft, aufgehellt. Im Durchschnitt über die gesamte Wirtschaft sahen sich nur noch 6 % der Betriebe akut in Ihrer Existenz bedroht.

Über den gesamten in der BeCovid-Studie erfassten Zeitraum sehen sich Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten besonders häufig akut in ihrer Existenz bedroht, obwohl sie nicht überdurchschnittlich oft von völliger oder teilweiser Schließung wegen behördlich verordneter Corona-Maßnahmen betroffen sind. Dies spricht dafür, dass sich hier das allgemein höhere Insolvenzrisiko kleinerer Betriebe niederschlägt, die tendenziell erst kürzer am Markt und mit weniger Kapital ausgestattet sind als größere Unternehmen – Faktoren, die die erfolgreiche unternehmerische Bewältigung einer rezessiven Lage erschweren.

Die während der Corona-Krise implementierten Überbrückungs- und Wirtschaftshilfen sowie die vorübergehende Aussetzung der Insolvenzantragspflicht könnten allerdings auch wirtschaftlich eigentlich nicht überlebensfähige Betriebe am Markt aktiv gehalten haben. Daher wird eine Zunahme der Zahl der Unternehmensinsolvenzen erwartet, insbesondere in den von der Corona-Krise stark betroffenen Teilbranchen Gastronomie, Beherbergung, Tourismus und Bekleidung (Dörr et al. 2021). Diese Erwartung hat sich nach den bisher vorliegenden Daten des Statistischen Bundesamts zum Insolvenzgeschehen allerdings noch nicht bestätigt. Vielmehr hat sich trotz Auslaufen vieler Sonderregelungen, wie der ausgesetzten Insolvenzantragspflicht für überschuldete Unternehmen, der rückläufige Trend bei den Unternehmensinsolvenzen bis September 2021 fortgesetzt. Insgesamt wurden von Januar bis September 2021 14,5 % weniger beantragte Unternehmensinsolvenzen gemeldet als im entsprechenden Zeitraum des Vorjahrs. Im Vergleich zum Vorkrisenjahr 2019 lag die Zahl der beantragten Unternehmensinsolvenzen sogar um 25,7 % geringer. Hinweise, dass sich das Bild in nächster Zeit eintrüben könnte, geben jedoch die jüngsten Zahlen zu den beantragen Regelinsolvenzverfahren. Diese haben im Vergleich zum jeweiligen Vormonat im November 2021 um 43,8 % und im Dezember 2021 (nach vorläufigen Angaben) um weitere 18,0 % zugenommen. Damit wurden im November 2021 20,3 % und im Dezember 2021 24,8 % mehr Regelinsolvenzverfahren beantragt als in den entsprechenden Monaten der Vorjahres, als die Insolvenzantragspflicht noch vollumfänglich ausgesetzt war.

Dass sich auf der Ebene der Unternehmen wirtschaftliche Betroffenheit und Betriebseinschränkungen, Liquiditätsspielräume und Existenzperspektiven über den Verlauf der Pandemie hinweg, je nach Branchen, aber auch innerhalb von Branchen je nach Vorkrisenlage sowie nach Geschäftsfeld und Geschäftsmodell stark ausdifferenzieren, wird im Rahmen der folgenden qualitativen Untersuchung stets mitbedacht. Sie klärt, wie sich unterschiedliche Herausforderungen und Handlungsspielräume der Betriebe in unterschiedliche Anpassungsstrategien an die Corona-Krise umsetzen, und wie sich diese insbesondere auf die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Niedriglohnbereich und im Speziellen die Umsetzung des Mindestlohns auswirken.

## 2.7 Compliance

Wegen der Corona-Krise könnten Arbeitgeber verstärkt versuchen, die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes nicht einzuhalten. Insbesondere für Unternehmen, die von der Corona-Krise stark negativ betroffen oder trotz der umfangreichen Sonder-Wirtschaftshilfen in ihrer Existenz gefährdet sind, ist die Umgehung des Mindestlohns ein Mittel, rasch notwendige Kosteneinsparungen zu erzielen und Liquidität zu gewinnen. Zugleich könnten Beschäftigte konzessionsbereiter sein, solange Arbeitgeberwechsel wegen der geringen Einstellungs-dynamik erschwert sind. Sollte eine Insolvenz drohen, dürfte die Bereitschaft, eine Umgehung des Mindestlohns durch den Arbeitgeber zu tolerieren, besonders hoch sein. Die Gefahr, dass der Mindestlohn im Zuge der Corona-Krise vermehrt umgangen wird, könnte sich noch dadurch verstärken, dass der Kontrolldruck pandemiebedingt abnimmt. Hierzu könnte beitragen, dass die Möglichkeiten für Kontrollen in den Betrieben infolge der Kontaktbeschränkungen eingeschränkt sind oder notwendige Umstellungen der Arbeitsorganisation wie der Übergang zum Homeoffice und erhöhte Personalausfälle die Kontrollautoritäten belasten. Damit Arbeitgeber ihr Verhalten an pandemiebedingten Veränderungen des Kontrolldrucks ausrichten können, müssten sie allerdings zunächst in der Lage sein, diese gegebenenfalls zu erkennen.

Nähere Untersuchungen zur Umsetzung und Durchsetzung des Mindestlohns unter den speziellen Rahmenbedingungen der Pandemie liegen bislang noch nicht vor. Der jüngste jährliche Non-Compliance Report der britischen Low Pay Commission (2021) warnt zwar vor den oben skizzierten durch die Pandemielage erhöhten Umgehungsrisiken und empfiehlt daher, die Anstrengungen zur Durchsetzung des Mindestlohns zu verstärken. Jedoch können die gewohnten Schätzgrößen zum Ausmaß der Unterschreitung des Mindestlohns für das Jahr 2020 nicht ermittelt werden, weil die beobachteten Löhne durch pandemiebedingte bezahlte Freistellungen und Verkürzungen der Arbeitszeit beeinflusst sind. Vereinzelt Berichte an die Low Pay Commission, dass bezahlte Freistellungen für eine Umgehung des Mindestlohns genutzt wurden, bleiben auf der anekdotischen Ebene.

### 3 Untersuchungsdesign, Methodik und Stichproben

Im Zentrum des hier durchgeführten Forschungsvorhabens stehen leitfadengestützte Interviews mit Verantwortlichen der betrieblichen Entscheidungsebene aus vom Mindestlohn betroffenen Betrieben (Geschäftsführung, Inhaberinnen und Inhaber, Personalleiterinnen und Personalleiter) und mit Beschäftigten, die den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Insgesamt wurden 118 leitfadengestützte Interviews mit Beschäftigten und Betrieben durchgeführt, von denen 114 in die Analyse einbezogen wurden.<sup>7</sup> Diese Interviews bilden die zentrale Grundlage des vorliegenden Berichts.

Mit dem Forschungsvorhaben sollen mögliche Zusammenhänge zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und der Corona-Pandemie untersucht werden (siehe Kapitel 1). Ein Fokus des Forschungsvorhabens liegt auch auf dem Verständnis von Handlungen, Motivationen und Zielsetzungen von Mindestlohnbeschäftigten und vom Mindestlohn betroffenen Betrieben, die sich durch pandemiebedingt veränderte Rahmenbedingungen ergeben haben. Hierdurch soll das Verständnis erweitert werden, wie auf die Corona-Pandemie reagiert wurde und weshalb bestimmte Verhaltensweisen umgesetzt wurden.

Die Anlage der Untersuchung als qualitatives Forschungsvorhaben erlaubt dabei:

- 1) eine Offenheit gegenüber einer Vielzahl von möglichen Verhaltensweisen von Betrieben und Beschäftigten, die sich infolge der Corona-Pandemie im Zeitverlauf ergeben haben und insbesondere solche, die in vorliegenden quantitativen Analysen bisher nicht berücksichtigt werden;
- 2) vertiefte Einsichten in Handlungszusammenhänge, Handlungsmotivationen und Bewertungen, die sich in oftmals sehr spezifischen Kontexten der einzelnen Akteure ergeben.

Das qualitative Untersuchungsdesign lässt grundsätzlich keine repräsentativen Aussagen zu. Es ist aber ein wesentliches Ziel des Forschungsvorhabens, durch die gezielte Auswahl von Untersuchungsbranchen, -regionen und -einheiten sowie durch die Offenheit qualitativer Leitfadeninterviews ein möglichst breites Spektrum von Verhaltensweisen und Anpassungsreaktionen an die infolge der Corona-Pandemie veränderten Rahmenbedingungen zu erfassen, systematisch zu beschreiben und zu verstehen. Die empirische Untersuchung ist u.a. durch die Stichprobenauswahl und durch die Durchführung der Interviews so angelegt, dass eine größtmögliche Zuverlässigkeit und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse und Aussagen durch die qualitative Methodik gegeben ist.

In diesem Kapitel wird gezeigt, nach welchen Leitlinien das Untersuchungsdesign konzipiert wurde, um die genannten Ziele des Forschungsvorhabens zu erreichen. Im Folgenden wird dargestellt

- welche Befragungsinstrumente verwendet wurden und wie diese entwickelt wurden (Abschnitt 3.1),
- wie die Untersuchungsbranchen und die Untersuchungsregionen ausgewählt wurden (Abschnitt 3.2),

---

<sup>7</sup> Vier Interviews wurden schlussendlich nicht in die Analyse einbezogen. Bei zwei Interviews hatte sich im Verlauf der Durchführung gezeigt, dass die befragten Beschäftigten zu keinem Zeitpunkt vom Mindestlohn betroffen waren; bei einem Interview waren die Deutschkenntnisse der befragten Person für die Durchführung des Interviews nicht ausreichend; beim vierten Interview war die Tonqualität der Aufnahme aufgrund einer schlechten Telefonverbindung der Grund für den Ausschluss.

- aus welcher Grundgesamtheit und mit welchen Methoden die Brutto-Stichproben der Betriebe und Beschäftigten gezogen wurden, wodurch sich der Rücklauf auszeichnet, welche Merkmale die realisierte Stichprobe hat und wie die Befragung durchgeführt wurde (Abschnitt 3.3), und schließlich
- auf welche Weise die Auswertung der Ergebnisse erfolgte (Abschnitt 3.4).

### 3.1 Befragungsinstrumente

Um die Ziele des Forschungsvorhabens erreichen zu können, wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Diese Methode gewährleistet einerseits Offenheit, um den Interviewpersonen Raum für Erzählungen und Schilderungen geben zu können, ist aber gleichzeitig strukturiert genug, um vergleichbare Interviews durchführen zu können. (siehe z. B. Flick 2012).

Die den Interviews zugrundeliegenden Gesprächsleitfäden bestehen aus verschiedenen inhaltlichen Themenblöcken, in denen das Erkenntnisinteresse in Form von Leit- und Unterfragen passend auf den jeweiligen Kontext ausdifferenziert wird.

Die Gesprächsleitfäden des Forschungsvorhabens wurden in Anlehnung an eine Matrix zur Leitfadenerstellung von Helfferich (2009) entwickelt. Die Maxime hierbei war: „So offen und flexibel [...] wie möglich, so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig“ (ebd., S. 181). Ausgehend von den forschungsleitenden Fragestellungen und der Tatsache, dass die befragten Akteure (vom Mindestlohn betroffene Betriebe und Beschäftigte) schwerpunktmäßig über spezifische Sachverhalte und Zusammenhänge Auskunft geben können, wurde für jede Akteursgruppe ein spezifischer Leitfaden mit teils unterschiedlicher Schwerpunktsetzung entwickelt (siehe Anhang). Die in Tabelle 3.1 dargestellten Gesprächsthemen stehen im Mittelpunkt der jeweiligen Leitfäden.

**Tabelle 3.1: Themenliste der Interviews mit Beschäftigten und Betrieben**

Beschäftigte	Betriebe
<b>Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Beschäftigte / Betriebe</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedeutung und Umsetzung der Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)</li> <li>- Staatlich verfügte Betriebsschließungen</li> <li>- Nutzung von Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld</li> <li>- Schließung von Kitas und Schulen, familiäre Situation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedeutung und Umsetzung der Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)</li> <li>- Krankenstand und Quarantäne</li> <li>- Staatlich verfügte Betriebsschließungen</li> <li>- Nutzung von Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld</li> <li>- Nutzung sonstiger staatlicher Unterstützungsangebote und deren Bedeutung</li> <li>- Schließung von Kitas und Schulen, familiäre Situation der Beschäftigten</li> <li>- Allgemeine wirtschaftliche Rahmenbedingungen</li> <li>- Umsetzung der Bestimmungen des Mindestlohngesetzes in Zeiten der Corona-Pandemie</li> </ul>
<b>Reaktionen und Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten – mögliche Anpassungskanäle im Mindestlohnsegment</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes</li> <li>- Entlohnung und Lohnstrukturen</li> <li>- Zusammensetzung der Belegschaft</li> <li>- Arbeitszeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entlohnung und Lohnstrukturen</li> <li>- Personal und Belegschaftsstruktur</li> <li>- Arbeitszeiten</li> <li>- Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen</li> <li>- Arbeitsbelastung</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tätigkeiten, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen</li> <li>- Arbeitsbelastung</li> <li>- Motivation, Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit</li> <li>- Betriebsklima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivation, Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit</li> <li>- Betriebsklima</li> <li>- Bewertung der Anpassungsmaßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie</li> </ul>
<b>Einhaltung der Bestimmungen des Mindestlohngesetzes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedeutung von Umgehungsversuchen und Verstößen unter Pandemiebedingungen</li> <li>- Ursachen, Motive und Folgen von Umgehungsversuchen und Verstößen gegen die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes angesichts der Corona-Pandemie</li> <li>- Bewertung der Umgehungsversuche und Verstöße</li> <li>- Prüfung der Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG in der Corona-Zeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedeutung von Umgehungsversuchen und Verstößen unter Pandemiebedingungen</li> <li>- Ursachen, Motive und Folgen von Umgehungsversuchen und Verstößen gegen die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes angesichts der Corona-Pandemie</li> <li>- Bewertung der Umgehungsversuche und Verstöße</li> <li>- Prüfung der Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG in der Corona-Zeit</li> </ul>
<b>Bedeutung des Mindestlohns bei der Bewältigung der Corona-Pandemie und ihrer Folgen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rolle des Mindestlohns für die Bewältigung der Corona-Pandemie</li> <li>- Nutzen / Schaden des Mindestlohns</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rolle des Mindestlohns für die Bewältigung der Corona-Pandemie</li> <li>- Nutzen / Schaden des Mindestlohns</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung.

### 3.2 Untersuchungsbranchen und Untersuchungsregionen

Eine zentrale Rolle hinsichtlich der Aussagekraft der Ergebnisse hat die Auswahl der Untersuchungseinheiten. Obwohl das qualitative Vorgehen keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt, wurde das Ziel verfolgt, ein möglichst großes Spektrum an typischen und besonderen Verhaltensmustern, Reaktionen und Strategien auf die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Veränderungen bei vom Mindestlohn betroffenen Betrieben und Beschäftigten zu erfassen und darzustellen. Eine sorgfältige Auswahl der Untersuchungseinheiten ist damit von großer Bedeutung, um weder bestimmten Verhaltensmustern eine zu hohe Bedeutung beizumessen, noch andere Verhaltensmuster zu vernachlässigen oder zu übersehen. Zugleich können auch spezifische Rahmenbedingungen (z. B. die regionale Wirtschaftsstruktur oder branchenspezifische Gegebenheiten) wichtige Rollen für Verhaltensweisen von Beschäftigten und Betrieben spielen. Daher wurden diese Rahmenbedingungen auch bei der Auswahl der Untersuchungseinheiten und bei der Analyse der Ergebnisse berücksichtigt.

#### 3.2.1 Auswahl der Untersuchungsbranchen

Die empirische Untersuchung wurde in sechs Branchen durchgeführt, in denen ein hoher Anteil von Beschäftigten den Mindestlohn erhält (siehe Abbildung 3.1). Es ist davon auszugehen, dass in diesen Branchen auch während der Corona-Pandemie viele Beschäftigte vom Mindestlohn betroffen sind. Ausgewählt wurden Branchen, die auch im dritten Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns (Mindestlohnkommission 2020, S. 31) als diejenigen Branchen benannt werden, in denen der höchste Anteil an Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2018 einen Stundenlohn von unter 8,89 Euro aufwies und in denen Mindestlohnbeschäftigte einen verhältnismäßig großen Anteil an allen Beschäftigten ausmachen. Hierzu gehören die Herstellung von Back- und Teigwaren (Anteil 9,5 %), der

Einzelhandel (8,5 %), sonstige Post-, Kurier- und Expressdienste (15,9 %), die Gastronomie und Beherbergung (Anteile von 16,2 % bzw. 8,3 %), die Erbringungen von Dienstleistungen des Sports (11,8 %) sowie Frisör- und Kosmetiksalons (a. a. O. nicht ausgewiesen, die aber in der Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen mit einem Anteil von 11,8 % enthalten sind).

**Abbildung 3.1: Untersuchungsbranchen – Branchen mit hoher Eingriffsintensität und unterschiedlicher Betroffenheit von der Pandemie**



Quelle: Eigene Darstellung.

Die ausgewählten Branchen sind auch durch ihre sehr unterschiedliche Betroffenheit von den Auswirkungen der Corona-Pandemie gekennzeichnet. Während das Gastgewerbe, die nicht „systemrelevanten“ Teile des Einzelhandels (z. B. Bekleidung, Möbel), die Dienstleistungen des Sports oder das Frisör- und Kosmetikgewerbe von den staatlich verfügten Schließungen stark negativ betroffen waren, gehören die Post-, Kurier- und Expressdienste oder der Lebensmitteleinzelhandel zu den Branchen, in denen es infolge der Corona-Pandemie eher zu Nachfragesteigerungen kam.

### 3.2.2 Auswahl der Untersuchungsregionen

Um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, Mindestlohnbeschäftigte zu erreichen, wurden für die Auswahl nur solche Regionen betrachtet, die laut Statistischem Bundesamt einen relativ hohen Kaitz-Index<sup>8</sup> aufweisen. Im Rahmen des Auswahlverfahrens wurde außerdem angestrebt, unterschiedliche Regionstypen hinsichtlich der regionalen Lage auf dem Arbeitsmarkt auszuwählen; hierfür wurden die SGB-III-Vergleichstypen des IAB verwendet (vgl. Blien/Hirschenauer, 2017). Außerdem wurden Regionen mit hohen Dienstleistungsquoten<sup>9</sup> grundsätzlich bevorzugt, da es sich bei allen Untersuchungsbranchen um Dienstleistungsbereiche handelt und so die Wahrscheinlichkeit erhöht werden kann, für die Untersuchung geeignete Betriebe und Beschäftigte zu identifizieren.

<sup>8</sup> Der Kaitz-Index gibt das Verhältnis zwischen Mindestlohn und durchschnittlichem Bruttomonatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigten an, siehe <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Mindestloehne.html>, letzter Abruf am 29.11.2021.

<sup>9</sup> Die Dienstleistungsquote ist der INKAR-Datenbank des BBSR entnommen. Sie gibt für eine Arbeitsmarktregion das Verhältnis von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort im Dienstleistungssektor je 100 Einwohner im erwerbsfähigen Alter wider. Grundlage der dortigen Auswertung ist die Beschäftigtenstatistik der BA.

Die Auswahl der Untersuchungsregionen beschränkt sich primär auf vier Agenturbezirke der Bundesagentur für Arbeit. Dies ist sinnvoll, um Betriebe und Beschäftigte zu erreichen, die jeweils unter vergleichbaren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen tätig sind (Arbeitsmarkt, wirtschaftliche Struktur und Dynamik). Die Fokussierung auf Bezirke der Agenturen für Arbeit erfolgte vor allem auch aus forschungspragmatischen Gründen der Ziehung von Kontaktinformationen und weil die für die Regionauswahl herangezogenen Indikatoren auf Ebene der Arbeitsagenturen vorliegen. Mit den 156 Bezirken der Agenturen für Arbeit sind zugleich hinreichend große und vergleichbare Gebiete abgegrenzt, die ähnliche Rahmenbedingungen und wirtschaftliche Strukturen haben.

**Tabelle 3.2: Ausgewählte Untersuchungsregionen und Ersatzregionen**

1	<b>AA Rostock (032)</b>  <i>AA Schwerin (033)</i> <i>AA Stralsund (034)</i>	<b>Mecklenburg-Vorpommern</b> Verdichteter/städtischer Bezirk mit hoher Arbeitslosigkeit (Typ Va) Tourismusregion Kaitz-Index <sup>10</sup> : 53,9-55,6 DL-Quote <sup>11</sup> : 45,7
2	<b>AA Bautzen (072)</b>  <i>AA Pirna (077)</i> <i>AA Riesa (079)</i>	<b>Sachsen</b> Gering verdichteter Bezirk mit hoher Arbeitslosigkeit (Typ Vb) Grenzregion Osteuropa Kaitz-Index: 56,9-60,6 DL-Quote: 37,7-39,2
3	<b>AA Bochum (321)</b>  <i>AA Gelsenkirchen (345)</i> <i>AA Essen (343)</i>	<b>Nordrhein-Westfalen</b> Großstädtischer Bezirk mit sehr hoher Arbeitslosigkeit (Typ IIb) Kaitz-Index: 37,2-42,9 DL-Quote: 44,4
4	<b>AA Kaiserslautern/Pirmasens (515)</b>  <i>AA Bad Kreuznach (511)</i> <i>AA Landau (543)</i>	<b>Rheinland-Pfalz</b> Gering verdichteter/ländlicher Bezirk mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage (Typ IIIb) Kaitz-Index: 44,1-49,9 DL-Quote: 30,7-35,0
5	<b>Deutschland</b>	<b>Kaitz-Index: 40,3 (2020)</b> <b>DL-Quote: 42,3 (2017)</b>

Quellen: Blien/Hirschenauer (2017); Statistisches Bundesamt; INKAR-online. Eigene Darstellung.

<sup>10</sup> Weil der Kaitz-Index nur für Arbeitsmarktregionen (AMR) ausgewiesen wird, sind hier Spannweiten der jeweiligen AMR dargestellt, die in die ausgewählten Bezirke der Agentur für Arbeit und deren Ersatzregionen fallen. Ein Agenturbezirk kann identisch mit einer AMR sein, kann aber auch innerhalb verschiedener AMR liegen. Die Angaben zum Kaitz-Index sind folgender Webseite des Statistischen Bundesamtes entnommen: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Mindestloehne.html;jsessionid=34C0BAFBB5ABF1E6E785F59A265E27E4.live742>, letzter Abruf am 13.01.2022.

<sup>11</sup> Die ausgewiesene Dienstleistungsquote bezieht sich ebenfalls auf die Arbeitsmarktregion des ausgewählten Bezirks der Agentur für Arbeit.

In Tabelle 3.2 sind die vier ausgewählten Agenturbezirke genannt (in Klammer jeweils Kennziffer des Bezirks) und kurz charakterisiert. Zu jedem ausgewählten Agenturbezirk wurden zwei „Ersatzbezirke“ festgelegt, die herangezogen wurden, wenn die angestrebten Fallzahlen in der Auswahlregion nicht erreicht werden konnten. Diese Ersatzregionen befinden sich stets im gleichen Bundesland und in unmittelbarer Nachbarschaft zu den jeweiligen Auswahlregionen und weisen ähnliche sozioökonomische Rahmenbedingungen auf.

### 3.3 Stichprobe und Ansprache der Untersuchungseinheiten

#### 3.3.1 Daten der Bundesagentur für Arbeit als Grundlage für die Stichproben

Um die in Abschnitt 3.2 genannten Merkmale bereits in der Stichprobenziehung in angemessener Weise berücksichtigen zu können, wurden als Quelle für die Kontaktdaten der Betriebe und Beschäftigten Adressdaten der Bundesagentur für Arbeit verwendet. Dazu wurde ein Datenantrag<sup>12</sup> gestellt, der dem Forschungsteam Zugriff auf entsprechendes Adressmaterial gewährleistete und eine entsprechende Steuerung der Stichprobenziehung nach den oben genannten Kriterien ermöglichte.

Die beantragten Daten entstammen der Beschäftigten- und Leistungsempfänger-Historik (BeH) der Bundesagentur für Arbeit. Diese Prozessdaten beruhen auf den (verpflichtenden) Meldungen der Betriebe zu sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten sowie auf Angaben zu den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Leistungsempfängerinnen und -empfängern. Die beantragten Prozessdaten enthalten also Informationen zu allen sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten, zu allen Leistungsempfängerinnen und -empfängern sowie zu allen Betrieben, die Personen entweder sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigen. Im Rahmen des Forschungsvorhabens wurden dabei neben den Kontaktdaten insbesondere Informationen zur Lohnhöhe, zur Branche, zur Betriebsgröße, zum Beschäftigungsumfang sowie zum Geschlecht verwendet.

Das Datenmaterial enthält keine expliziten Informationen zur Betroffenheit der Beschäftigten und Betriebe vom Mindestlohn. Die Daten enthalten zwar Angaben zu den Tagesentgelten von Beschäftigten, nicht aber zum exakten Beschäftigungsumfang (es ist lediglich ein Merkmal zu Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung enthalten). Eine Berechnung des Stundenlohns ist also auf Grundlage der Daten nicht möglich und es kann nicht zweifelsfrei festgestellt werden, ob eine Person vom Mindestlohn betroffen ist. Bereits im Rahmen der Stichprobenziehung wurden nur Beschäftigte unterhalb bestimmter Lohngrenzen – bezogen auf die Tagesentgelte – berücksichtigt (Vollzeit-Beschäftigte mit einem Tagesentgelt von unter 100 Euro, Teilzeit-Beschäftigte mit einem Tagesentgelt von unter 75 Euro), um die Wahrscheinlichkeit der Betroffenheit vom Mindestlohn zu erhöhen. Die Stichprobe der gezogenen Betriebe wurde dahingehend eingeschränkt, dass darin nur Betriebe mit mindestens einer bzw. einem Beschäftigten mit den o.g. Merkmalen enthalten sind.

Im nächsten Abschnitt wird beschrieben, wie die Identifikation der betroffenen Personen und Betriebe erfolgte.

---

<sup>12</sup> Es handelte sich um einen „Antrag auf Übermittlung von Sozialdaten für ein Forschungsvorhaben von erheblichem öffentlichen Interesse nach § 75 SGB X“.

### 3.3.2 Stichprobenziehung

Das Ziel der Stichprobenziehung bestand darin, eine hinreichend große Menge an Kontaktdaten von Beschäftigten und Betrieben zur Verfügung zu haben, um die anvisierten 50 Interviews mit vom Mindestlohn betroffenen Betrieben und Beschäftigten durchführen zu können.<sup>13</sup>

Die ursprünglich geplante Auswahl von Betrieben nach drei Betriebsgrößenklassen (bis 20 Beschäftigte, 21 bis 200 Beschäftigte, mehr als 200 Beschäftigte) konnte nach Rückmeldung des IAB im Rahmen der technischen Prüfung der Datenziehung nicht mit diesen Größenklassen umgesetzt werden, da die Fallzahlen im Datenmaterial der BA für die Untersuchungsregionen nicht ausreichend sind, um die gewünschten Interviews in den Branchen, Regionen und Größenklassenzellen zu erreichen. Insbesondere sei es schwierig, Fallzahlen für die Größenklasse ab 200 Beschäftigte zu erreichen, diese können auch unter Einbezug der Ersatzregionen und des gesamten Bundeslandes nicht in allen Untersuchungsregionen generiert werden. Eine Fokussierung auf diese Betriebe birgt laut IAB auch das Risiko, dass alle gezogenen Beschäftigten in der Stichprobe demselben großen Betrieb angehören. Daher wurden alternative Größenklassen für die Ziehung von Betrieben und Beschäftigten verwendet. Dabei wurden zwei Zielsetzungen verfolgt:

- (1) Zum einen sollen weiterhin möglichst unterschiedliche Betriebsgrößen im Sample vertreten sein, um betriebsgrößenspezifische, ggf. unterschiedliche Verhaltensmuster und Strategien im Umgang mit dem Mindestlohn unter den Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie erfassen zu können.
- (2) Zum anderen sollen die einzelnen Ziehungszellen (Branche – Region – Betriebsgrößenklasse) so besetzt sein, dass in der Regel die avisierten Fallzahlen allein unter Verwendung der Auswahlregion sowie der jeweils zwei Ersatzregionen erreicht werden. Eine Ausweitung auf das gesamte Bundesland oder gar das gesamte Bundesgebiet sollte die Ausnahme sein.

Vor diesem Hintergrund wurde jeweils ein Drittel der Betriebe und Beschäftigten aus den Größenklassen (1) 1 bis 9 Beschäftigte, (2) 10 bis 29 Beschäftigte sowie (3) 30 und mehr Beschäftigte gezogen.

Die Stichprobe der Beschäftigten wurde nach den Merkmalen Geschlecht und Beschäftigungsform (Voll- und Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) differenziert. Zudem wurde versucht, im Kreise der Beschäftigten auch Personen zu rekrutieren, die Kurzarbeitergeld beziehen und solche, die aufgrund der Pandemie ihre Beschäftigung verloren haben. Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen erfolgte keine Quotierung in einzelnen Merkmalen – es wurde aber angestrebt, eine gleichmäßige Randverteilung der Merkmale zu erreichen. Um insbesondere die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, vom Mindestlohn betroffene Betriebe und Beschäftigte zu erreichen, wurden grundsätzlich nur Beschäftigte und Betriebe mit Beschäftigten ausgewählt, deren Tagesentgelt unterhalb einer spezifischen Grenze liegt (Vollzeit: Tagesentgelt < 100 Euro; Teilzeit < 75 Euro). Die Stichprobe der gezogenen Betriebe wurde insofern eingeschränkt, dass nur Betriebe ausgewählt wurden, die mindestens einen Beschäftigten mit den oben genannten Merkmalen aufweisen.

---

<sup>13</sup> Die Beschäftigten und die Betriebe wurden dabei als unabhängige Stichproben gezogen, um zu vermeiden, dass Personen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aus denselben Betrieben befragt werden. Dadurch sollen mögliche Interessenskonflikte der beteiligten Personen, die einen Einfluss auf die Forschungsergebnisse haben könnten, vermieden werden.

Nach der Festlegung der Branchen und Regionen (siehe Abschnitt 3.2) und der Merkmale, die Beschäftigte erfüllen sollten, erfolgte die Ziehung von Kontaktdaten durch das IAB. Diese Kontaktdaten wurden dann an das SOKO-Institut zur Interviewvereinbarung übermittelt. Mittels einer postalischen Information wurden die gezogenen Betriebe und Beschäftigten zunächst über das Forschungsvorhaben informiert und sie erhielten die Möglichkeit, dem SOKO-Institut eine Verweigerung der Teilnahme anzuzeigen. Im Anschluss erfolgten eine telefonische Kontaktaufnahme und ein Screening.

Der Screeningprozess war notwendig, um zu prüfen, ob die gezogenen Personen tatsächlich vom Mindestlohn betroffen sind (bzw. ob in den gezogenen Betrieben tatsächlich Personen zum Mindestlohn beschäftigt sind), da sich aus den Daten keine expliziten Informationen zu Stundenlöhnen ableiten lassen (s.o.). Das Screening erfolgte mittels eines standardisierten Fragebogens (siehe Anhang) und umfasste Fragen zur Entlohnung (Mindestlohn), zur Branche, zur Größe des Betriebs sowie zur Teilnahmebereitschaft am Interview.

Alle betroffenen Betriebe und Beschäftigten, die das Screening positiv durchliefen, kamen damit grundsätzlich als Gesprächspersonen für eine Teilnahme am Forschungsvorhaben in Frage. Bei Betroffenheit vom Mindestlohn und Teilnahmebereitschaft wurde ein Interviewtermin vereinbart.

Da eine gewisse Unsicherheit hinsichtlich der Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft von Beschäftigten und Betrieben bestand, wurden insgesamt bis zu 10.000 Kontaktdaten von Beschäftigten und bis zu 8.000 Kontaktdaten von Betrieben beantragt. Die Ziehung erfolgte jeweils in mehreren Tranchen, sodass zunächst, um dem Prinzip der Datensparsamkeit gerecht zu werden, die Daten einer Tranche genutzt wurden, ehe dann die Ziehung einer zweiten Tranche erfolgte. Es wurden so lange Betriebe und Beschäftigte kontaktiert, bis die anvisierte Anzahl an Interviews erreicht wurde. Um jeweils 50 verwertbare Interviews mit Betrieben und Beschäftigten zu erzielen, war die Durchführung von jeweils rund 60 Interviews geplant, da sich teilweise erst im Interview selbst herausstellt, dass Interviewpersonen oder Betriebe nicht zur Zielgruppe gehören.

Sowohl bei Beschäftigten als auch bei Betrieben mussten nicht die kompletten beantragten Kontaktdaten genutzt werden; die anvisierten Interviewzahlen konnten mit Kontaktdaten von 2.875 Beschäftigten und 3.105 Betrieben erzielt werden.

### 3.3.3 Rücklauf und realisierte Stichprobe

Die nachfolgenden Abbildungen zeigen die spezifischen Rücklaufquoten für die beiden unabhängig voneinander gezogenen Stichproben der Beschäftigten (Abbildung 3.2) und der Betriebe (Abbildung 3.3). Insgesamt ist das Verfahren der Stichprobenziehung auch unter Berücksichtigung der verschiedenen Unsicherheitsfaktoren hinsichtlich der datensparsamen Realisierung von Interviews als zufriedenstellend zu bewerten,<sup>14</sup> weil nur zwei Tranchen genutzt werden mussten, um die anvisierte Anzahl an Interviews erreichen zu können.

---

<sup>14</sup> Unsicherheitsfaktoren sind beispielsweise Informationen dahingehend, dass vor Durchführung des Forschungsvorhabens und Kontaktierung nicht bekannt war (1) welche Betriebe und Beschäftigten innerhalb der Stichprobe überhaupt vom Mindestlohn betroffen sein würden, (2) wie gut die Qualität der übermittelten Kontaktdaten ist und Beschäftigte überhaupt erreichbar sein würden und (3) wie hoch die Teilnahmebereitschaft von Beschäftigten und Betrieben sein würde.

**Tabelle 3.3: Stichproben und realisierte Interviews – Beschäftigte**

Beschäftigte	Anzahl	Anteil	Anteil II	Anteil III
<b>Bruttostichprobe I (Kontaktdaten erhalten und angeschrieben)</b>	<b>2.875</b>	<b>100,0%</b>		
<i>darunter nicht erreicht</i>	1.496	52,0%		
<i>darunter erreicht</i>	1.379	48,0%		
<b>Bruttostichprobe II (erreicht)</b>	<b>1.379</b>	<b>48,0%</b>	<b>100,0%</b>	
<i>darunter erreicht, kein Screening stattgefunden</i>	651	22,6%	47,2%	
<i>darunter gescreent, nicht betroffen bzw. nicht bereit zu Interview</i>	521	18,1%	37,8%	
<i>darunter gescreent, betroffen und bereit zu Interview</i>	207	7,2%	15,0%	
<b>Bruttostichprobe III (gescreent, betroffen und bereit zu Interview)</b>	<b>207</b>	<b>7,2%</b>	<b>15,0%</b>	<b>100,0%</b>
<i>darunter nicht teilgenommen</i>	129	4,5%	9,4%	62,3%
<i>darunter Interview vereinbart, aber nicht zustande gekommen</i>	17	0,6%	1,2%	8,2%
<i>darunter realisierte Interviews</i>	61	2,1%	4,4%	29,5%
<b>Verwertbare Interviews</b>	<b>57</b>	<b>2,0%</b>	<b>4,1%</b>	<b>27,5%</b>

Quelle: Eigene Darstellung.

Bei den Beschäftigten konnte insgesamt etwa die Hälfte der Personen, zu denen Kontaktdaten übermittelt worden waren, nicht erreicht werden (52,0 %). Von den gescreenten Personen waren schließlich nur 7,2 % vom Mindestlohn betroffen und zu einem Interview bereit. Letztlich konnten 2,0 % der Personen aus der Bruttostichprobe für ein Interview gewonnen werden. Im Vergleich zu einem Vorgängerprojekt (dort 1,5 %, vgl. Koch et al. 2020, S. 40) konnte in diesem Forschungsvorhaben mit weniger angeschriebenen Beschäftigten ein höherer Rücklauf erzielt werden.

Bei den Betrieben (Tabelle 3.4) konnten etwa 15 % der kontaktierten Betriebe nicht erreicht werden. Vom Mindestlohn betroffen und zu einem Interview bereit waren 219 Betriebe (7,1 %). Letztlich konnte mit insgesamt 1,8 % der Betriebe der Bruttostichprobe ein Interview geführt werden. Im Vergleich zu einem Vorgängerprojekt (dort 2,0 %, vgl. Koch et al. 2020, S. 40) ist die Bereitschaft von Betrieben, an dem Forschungsvorhaben teilzunehmen und deren Betroffenheit vom Mindestlohn gesunken. Dies kann darauf hindeuten, dass der Mindestlohn für Betriebe in der gezogenen Stichprobe eine geringere Rolle spielt als bei den im Vorgängerprojekt gezogenen Betrieben.

**Tabelle 3.4: Stichprobe und realisierte Interviews - Betriebe**

Betriebe	Anzahl	Anteil	Anteil II	Anteil III
<b>Bruttostichprobe I (Kontaktdaten erhalten und angeschrieben)</b>	<b>3.105</b>	<b>100,0%</b>		
<i>darunter nicht erreicht</i>	454	14,6%		
<i>darunter erreicht</i>	2.651	85,4%		
<b>Bruttostichprobe II (erreicht)</b>	<b>2.651</b>	<b>85,4%</b>	<b>100,0%</b>	
<i>darunter erreicht, kein Screening stattgefunden</i>	1.943	62,6%	73,3%	
<i>darunter gescreent, nicht betroffen bzw. nicht bereit zu Interview</i>	489	15,7%	18,4%	
<i>darunter gescreent, betroffen und bereit zu Interview</i>	219	7,1%	8,3%	
<b>Bruttostichprobe III (gescreent, betroffen und bereit zu Interview)</b>	<b>219</b>	<b>7,1%</b>	<b>8,3%</b>	<b>100,0%</b>
<i>darunter nicht teilgenommen</i>	127	4,1%	4,8%	58,0%
<i>darunter Interview vereinbart, aber nicht zustande gekommen</i>	35	1,1%	1,3%	16,0%
<i>darunter realisierte Interviews</i>	57	1,8%	2,2%	26,0%
<b>Verwertbare Interviews</b>	<b>57</b>	<b>1,8%</b>	<b>2,2%</b>	<b>26,0%</b>

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 3.5: Stichprobe und realisierte Interviews

	Beschäftigte				Betriebe			
	Stichprobe		Interviews		Stichprobe		Interviews	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Regionen</b>								
Rostock/Mecklenburg-Vorpommern (030-034)	764	26,57%	15	26,32%	542	17,46%	13	22,81%
Bautzen/Sachsen (071-092)	716	24,90%	18	31,58%	628	20,23%	11	19,30%
Bochum/Nordrhein-Westfalen (311-391)	633	22,02%	8	14,04%	741	23,86%	13	22,81%
Kaiserslautern/Pirmasens//Rheinland-Pfalz (511-547;563)	653	22,71%	15	26,32%	613	19,74%	12	21,05%
andere Bundesländer	109	3,79%	1	1,75%	581	18,71%	8	14,04%
<b>Summe</b>	<b>2.875</b>	<b>100,00%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.105</b>	<b>100,00%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>
<b>Branchen</b>								
Herstellung von Back- und Teigwaren (WZ 10.7)	597	20,77%	8	14,04%	667	21,48%	12	21,05%
Einzelhandel (WZ 47)	324	11,27%	12	21,05%	546	17,58%	6	10,53%
Sonstige Post-, Kurier- und Expressdienste (WZ 53.2)	386	13,43%	9	15,79%	271	8,73%	8	14,04%
Gastronomie und Beherbergung (WZ 55 und 56)	603	20,97%	10	17,54%	311	10,02%	14	24,56%
Erbringung von Dienstleistungen des Sports (WZ 93)	618	21,50%	9	15,79%	646	20,81%	9	15,79%
Frisör- und Kosmetiksalons (WZ 96.02)	347	12,07%	9	15,79%	664	21,38%	8	14,04%
<b>Summe</b>	<b>2.875</b>	<b>100,00%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.105</b>	<b>100,00%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>
<b>Betriebsgrößen</b>								
1-9 Beschäftigte	975	33,91%	23	40,35%	976	31,43%	25	43,86%
10 bis 19 Beschäftigte	956	33,25%	16	28,07%	1077	34,69%	10	17,54%
20 und mehr Beschäftigte	944	32,83%	16	28,07%	1052	33,88%	22	38,60%
unbekannt	0	0,00%	2	3,51%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Summe</b>	<b>2.875</b>	<b>100,00%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.105</b>	<b>100,00%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>
<b>Geschlecht</b>								
männlich	1.417	49,29%	28	49,12%				
weiblich	1.458	50,71%	29	50,88%				
<b>Summe</b>	<b>2.875</b>	<b>100,00%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>				
<b>Beschäftigungsumfang</b>								
vollzeit beschäftigt	993	34,54%	15	26,32%				
teilzeit beschäftigt	1.026	35,69%	19	33,33%				
nicht erwerbstätig	0	0,00%	1	1,75%				
geringfügige Beschäftigung	856	29,77%	22	38,60%				
<b>Summe</b>	<b>2.875</b>	<b>100,00%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>				

Quelle: Eigene Darstellung.

Für die Durchführung der Untersuchung wurden für die Stichprobe der Beschäftigten und der Betriebe eine möglichst gleichmäßige Verteilung der zu berücksichtigenden Merkmale der Untersuchungseinheiten angestrebt (siehe Abschnitt 3.3.2). Diese Merkmale wurden bereits bei der Stichprobenziehung berücksichtigt und wurden ebenfalls in der Durchführung der Kontaktierung und Gewinnung von Interviewpersonen berücksichtigt. Tabelle 3.5 zeigt die Verteilung dieser Merkmale sowohl für die ursprüngliche Stichprobe (übermittelte Kontaktdaten) als auch für die realisierten Interviews nach Regionen, Branchen, Betriebsgrößen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang. Da die Kontaktdaten der Bundesagentur für Arbeit nicht monatsaktuell sind und mitunter Zeitverzögerungen bei der Aktualisierung der Daten von bis zu 15 Monaten bestehen, müssen diese nicht zwangsläufig mit dem aktuellen tatsächlichen Beschäftigungsstatus und anderen Merkmalen der kontaktierten Interviewpersonen übereinstimmen. Daher gibt es in der realisierten Stichprobe eine Person, die zwar in den Daten der BA als beschäftigt gemeldet war, aber zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig war.

Die Ziehung von Kontaktpersonen erfolgte zunächst in den ausgewählten Bezirken der Agenturen für Arbeit. Da nicht für alle Merkmalskombinationen von Branche und Betriebsgröße eine ausreichende Stichprobengröße in den ausgewählten Agenturbezirken zur Erreichung der angestrebten Zahl von Interviews vorhanden war, wurde in diesen Fällen die Auswahl auf das gesamte Bundesland ausgeweitet. In den wenigen Einzelfällen, in denen in einer bestimmten Betriebsgrößenklasse einer Branche keine

teilnehmenden Betriebe im betreffenden Bundesland gefunden werden konnten, wurde die Stichprobenziehung auf das gesamte Bundesgebiet ausgedehnt (insgesamt neun realisierte Interviews, siehe Tabelle 3.5).

Insgesamt zeigt Tabelle 3.5 eine gute Übereinstimmung zwischen der Bruttostichprobe (Kontaktdaten) und den realisierten Interviews. Abweichungen gibt es vereinzelt in Branchen und Regionen (wobei hier mitunter geringere Fallzahlen bei Betrieben durch höhere Fallzahlen bei Beschäftigten ausgeglichen werden können und umgekehrt) sowie bei der Betriebsgröße, wo kleine Betriebe bei den realisierten Interviews eine etwas größere Rolle spielen als in der Stichprobe.

Die befragten Beschäftigten sind mehrheitlich in Deutschland geboren. Nur fünf befragte Beschäftigte gaben an, eine nicht deutsche Staatsbürgerschaft zu besitzen (z. B. eine afghanische, eine niederländische oder eine russische). Hinsichtlich des Bildungsniveaus verteilen sich die Bildungsstände mehrheitlich auf Personen mit einem Realschulabschluss, einem Hauptschulabschluss oder einem Abschluss der polytechnischen Oberschule in der 9. oder 10. Klasse. Personen mit Abitur nehmen unter den befragten Beschäftigten einen geringeren Anteil ein. Die Dauer der Betriebszugehörigkeiten der Beschäftigten schwankt zwischen vier Monaten und einer Dauer von etwa 25 Jahren.

### 3.3.4 Durchführung der Interviews

Die Interviews mit Betrieben und Beschäftigten wurden zwischen Juli und Oktober 2021 telefonisch oder per Videokonferenz durchgeführt. Die Form der Durchführung erfolgte dabei stets in Rücksprache mit den zu befragenden Personen. Grundsätzlich ist die Qualität der so geführten Interviews als gut einzustufen und in den telefonischen Interviews haben sich keine ersichtlichen Qualitätsverluste gegenüber persönlichen Gesprächen, die face-to-face stattfinden, ergeben. Auf ähnliche Erkenntnisse hinsichtlich der Durchführung qualitativer Interviews per Telefon weisen auch Schulz und Ruddat (2012) hin.

Die Interviews mit den Verantwortlichen der betrieblichen Entscheidungsebene wurden in der Regel jeweils von zwei Mitarbeitenden des Forschungsteams durchgeführt.<sup>15</sup> Die Interviewdurchführung mit zwei Personen ist hilfreich, um die Qualität der Interviews hinsichtlich der Tiefe der Aussagen und in der Breite der Themen abzusichern, sowie den flexiblen Umgang mit unterschiedlichen Gesprächspersonen zu gewährleisten, um eine Orientierung am Leitfaden zu gewährleisten. Die Interviews mit den vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten wurden in der Regel nur von einer einzelnen Person durchgeführt, weil bei dieser Gruppe die Anwesenheit einer weiteren Person häufig als störend oder kontrollierend wahrgenommen wird. Dies kann negative Auswirkungen auf die Auskunftsbereitschaft der Interviewpersonen hinsichtlich der Nennung offener und valider Informationen haben, wodurch die Güte des Interviewmaterials beeinträchtigt werden kann.

Die Gesprächsdauern der Interviews sind unterschiedlich lang und reichen von 15 bis 106 Minuten. Dies ergibt sich daraus, dass je nach Funktion der befragten Akteure eine unterschiedlich hohe Auskunftsbereitschaft, Informiertheit und Auskunftsfähigkeit bestand, sodass die Auskünfte zu einzelnen Themen unterschiedlich ausführlich und tiefgehend sein können. In den Beschäftigteninterviews be-

---

<sup>15</sup> Ausnahmen gab es lediglich bei Interviews, die auf Wunsch der Interviewperson spontan im direkten Anschluss an den Erstkontakt geführt wurden oder deren Termin sich verschoben hatte.

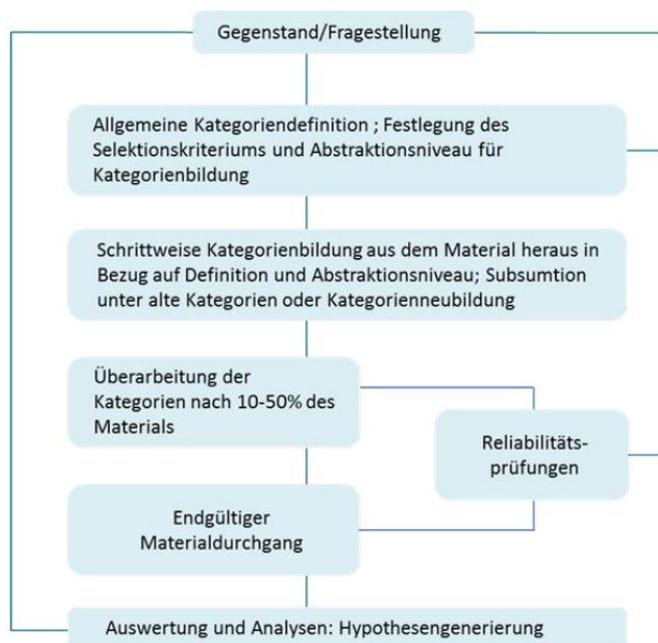
trug die Gesprächsdauer durchschnittlich 49 Minuten, während die Betriebsinterviews durchschnittlich 51 Minuten dauerten. Um strategisches Antwortverhalten zu vermeiden, wurde den Gesprächspersonen vermittelt und technisch sichergestellt, dass sie weder durch direkte Angaben über ihre Person noch durch indirekte Angaben, wie etwa zum Betrieb, identifizierbar sind. Hierfür wurde eine entsprechende Teilnehmerinformation verwendet. Über den Zweck der Studie, die Rechte der Befragten, die Verwendung der Daten und über die zuständigen Datenschutzbeauftragten wurden die befragten Akteure durch eine Datenschutzerklärung aufgeklärt.

Alle durchgeführten Gespräche wurden – das Einverständnis der Interviewperson vorausgesetzt – aufgezeichnet und nach vorgegebenen Richtlinien wörtlich transkribiert. Etwaige in den Interviews genannte personenbezogene oder personenbeziehbare Informationen wurden entsprechend dem für das Forschungsprojekt erstellten Datenschutzkonzept im Rahmen der Transkription anonymisiert. Um die Bereitschaft für die Aufzeichnung zu erhöhen, wurden die zu befragenden Personen bereits im Zusammenhang mit der Terminierung des Interviews hierfür sensibilisiert. Hierbei wurde explizit darauf hingewiesen, dass die Aufzeichnungen nur der internen Verwendung dienen und in keinem Fall an Dritte oder den Auftraggeber weitergegeben werden.

### 3.4 Methode zur Auswertung der Ergebnisse

Das in den Interviews erhobene empirische Material wurde inhaltsanalytisch ausgewertet. Als Methode der Auswertung wurde hierfür eine strukturierende Inhaltsanalyse eingesetzt, durch welche die inhaltlichen Dimensionen der Aussagen herausgearbeitet werden können (Mayring 2015, S. 65ff. und S. 103ff.). Zur Unterstützung des Auswertungsprozesses wurde die Analysesoftware MAXQDA verwendet.

**Abbildung 3.2: Ablauf der qualitativen Inhaltsanalyse**



Quelle: Mayring (2015).

Basierend auf diesem Ablauf der Datenanalyse werden die einzelnen Schritte und Ergebnisse intersubjektiv nachvollziehbar gemacht, was zu einem der zentralen Gütekriterien qualitativer wissenschaftlicher Forschung gehört. Die für die quantitative Forschung gültigen Gütekriterien (Objektivität, Reliabilität und Validität) können jedoch nicht eins zu eins auf die qualitative Forschung übertragen werden, da die qualitative Forschung keine formal-standardisierten Methoden verwendet. Die „Herstellung von intersubjektiver Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses, auf deren Basis eine Bewertung der Ergebnisse erfolgen kann“ (Steinke 2013, S. 324), entspricht dem Anspruch der qualitativen Sozialforschung viel eher. In diesem Forschungsvorhaben wurde sie auf verschiedenen Wegen hergestellt (ebd.):

- Der Forschungsprozess wurde dokumentiert, das heißt die einzelnen Arbeitsschritte (z. B. Entwicklung des Befragungsinstruments, Auswertungsmethoden, ...) wurden nachvollziehbar dargestellt,
- die Interpretation erfolgte in Gruppen und
- das methodische Vorgehen erfolgte regelgeleitet und einheitlich in Form einer systematischen Analyse, welche die Grundlage des Forschungsprojektes bildet.

In der Darstellung qualitativer Forschungsprojekte ist es üblich, Verbindungen zwischen im Text wörtlich zitierten oder sinngemäß wiedergegebenen Befunden und konkreten Fällen herzustellen und nachvollziehbar zu machen, sodass die Befunde und jeweiligen Erläuterungen empirisch belegbar sind. Im Rahmen der Darstellung der empirischen Ergebnisse in diesem Bericht werden daher sinngemäße und wörtliche Zitate aus den Interviews verwendet, die mit einer jeweils zufällig vergebenen konsistenten Kennziffer versehen sind.<sup>16</sup>

---

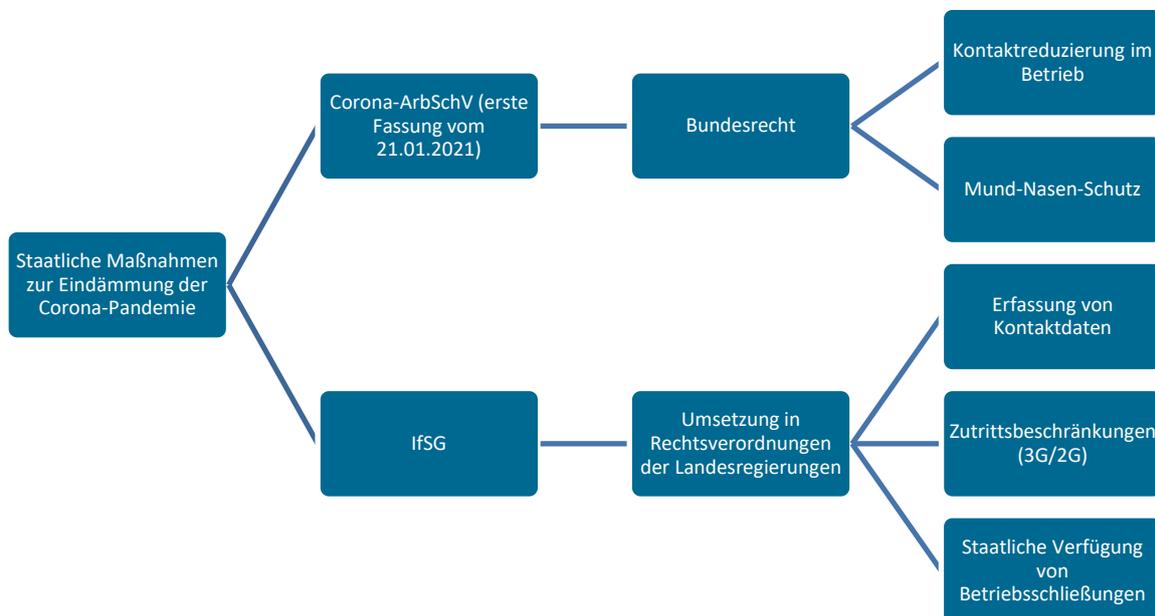
<sup>16</sup> BESCH ### steht dabei für Interviews mit Beschäftigten, BET ### für Interviews, die mit Vertreterinnen und Vertretern von Betrieben geführt wurden.

## 4 Geänderte Rahmenbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie

### 4.1 Staatliche Schutzmaßnahmen (Corona-Arbeitsschutzverordnung, staatlich verfügte Betriebsschließungen, etc.)

Infolge der staatlichen Schutzmaßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens während der Corona-Pandemie haben sich weitreichende Änderungen auch für vom Mindestlohn betroffene Betriebe und Beschäftigte ergeben. Diese Veränderungen sind teilweise branchen- und regionsspezifisch, da für verschiedene Wirtschaftsbereiche unterschiedliche Regelungen gelten und die Bundesländer die Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in jeweils eigenen Rechtsverordnungen umsetzen.

**Abbildung 4.1: Übersicht staatlicher Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie in Betrieben und deren Rechtsquellen**



Quelle: Corona-ArbSchV (<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html>), IfSG (<https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/>) zuletzt abgerufen am 24.11.2021, eigene Darstellung.

Die Verabschiedung der ersten Fassung der Corona-Arbeitsschutz-Verordnung (Corona-ArbSchV) im Januar 2021 führte zu bundeseinheitlichen Maßnahmen im Bereich der Arbeitswelt. Zielsetzung dieser Verordnung war die Reduktion des Infektionsrisikos bei der Arbeit sowie der Schutz der Gesundheit von Beschäftigten (§ 1 Corona-ArbSchV). Zudem haben Regelungen der Rechtsverordnungen der Landesregierungen wie bspw. die Kontaktdatenerfassung oder die Kontrolle und Durchsetzung von 2G und 3G Einfluss auf die betrieblichen Abläufe.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Unter 3G sind vom Coronavirus genesene, vollständig geimpfte sowie negativ getestete Personen gemeint, während unter 2G lediglich vom Coronavirus genesene und vollständig geimpfte Personen fallen.

Auch die staatlich verfügten Betriebsschließungen auf Grundlage des IfSG zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 (erster Lockdown) sowie zwischen November 2020 und Mai 2021 (zweiter Lockdown) brachten einschneidende Veränderungen für die betroffenen Betriebe und Beschäftigten mit sich. Hier entschieden insbesondere während des zweiten Lockdowns regionale Faktoren (Inzidenzen) über die lokale Betroffenheit und Ausgestaltung der staatlichen Bestimmungen in einzelnen Bundesländern und Branchen.

Im Folgenden werden die aus dem Interviewmaterial hervorgehenden Verhaltensweisen von befragten Beschäftigten und Betrieben hinsichtlich der Umsetzung und Durchführung der Corona-ArbSchV sowie einzelner Bestimmungen der länderspezifischen Rechtsverordnungen auf Grundlage des IfSG branchenspezifisch beschrieben (Abschnitt 4.1.1). Anschließend werden die Folgen und Auswirkungen der staatlich verfügten Betriebsschließungen auf die betroffenen Branchen (Abschnitt 4.1.2) aufgezeigt.

#### 4.1.1 Umsetzung und Durchführung der Corona-ArbSchV und der Rechtsverordnungen der Länder auf Grundlage des IfSG

Zunächst werden die betriebliche Umsetzung und Durchführung sowie die Auswirkungen der Corona-ArbSchV und einzelner für den betrieblichen Ablauf relevanter Maßnahmen der Rechtsverordnungen der Länder nach dem IfSG beschrieben. Anhand der Interviews mit Beschäftigten und Betrieben können regionalunabhängige Verhaltensmuster als Reaktion auf die rechtlichen Bestimmungen beobachtet werden.

#### Informationsdefizit bzgl. Umsetzung der staatlichen Maßnahmen und der Corona-ArbSchV

Zu Beginn der Corona-Pandemie herrschte laut Aussagen zahlreicher interviewter Betriebe und Beschäftigter teilweise Unsicherheit über geltende Bestimmungen des Infektionsschutzes und dessen konkrete Umsetzung im Betrieb. Die interviewten Betriebe sahen die Ursache für die Unsicherheit in der fehlenden Bereitstellung von konkreten Informationen zu geltenden Maßnahmen und deren Umsetzung (z. B. BET 023, BET 035, BET 083). So handelte es sich zum einen um eine neue Materie, mit welcher sich die befragten Betriebe auseinandersetzen mussten (BET 036). Zum anderen mussten sich die Betriebe teilweise selbst um die Informationsbeschaffung kümmern (BET 036, BET 038). Es wurde beschrieben, dass Kammern und Verbände zu Beginn der Umsetzung der staatlichen Maßnahmen keine oder wenige rechtssichere Informationen hätten geben können. Diese schwierige Informationsbeschaffung dauerte teilweise an, wie im folgenden Beispiel von einem Frisörbetrieb berichtet wurde:

*„Was noch mitunter sehr kompliziert ist, ist [...] wie man erfährt, was man darf und was man nicht darf. Also es gibt jetzt keinen speziellen Ansprechpartner, wo man einfach mal fragen kann. [...] Für uns ist es die BGW [Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege], unsere Berufsgenossenschaft. Aber ehe die dann soweit sind, dass die Corona-Verordnungen umgesetzt haben, [...] ja, das dauert. Auch jetzt die Frage, ab wann 3G oder ab wann die wieder nicht mehr dürfen oder ab wann man nur Getestete reinlassen darf, das ist alles sehr, sehr schwammig. Also man hat dort wenig Ansprechpartner, die einem kompetent sagen können [...]. Das funktioniert jetzt mittlerweile schon ein bisschen besser. Aber am Anfang war das katastrophal. Man konnte dauernd dort anrufen und keiner wusste Bescheid.“ (BET 023)*

Teilweise mussten befragte Betriebe vor allem vor Einführung der Corona-ArbSchV finanzielle Ressourcen in die Recherche der aktuell geltenden Maßnahmen und deren Umsetzung investieren. Auch die Ausarbeitung, Einführung und Umsetzung von betrieblichen Hygienekonzepten stellte zu Beginn der

Corona-Pandemie eine fundamentale Veränderung und eine Herausforderung für Betriebe und Beschäftigte dar (z. B. BET 021, BET 036, BET 015, BESCH 057). Hierbei fanden die Betriebe jedoch teilweise Unterstützung in Form von Vorlagen für Hygienekonzepte sowie für die Kontaktnachverfolgung bei den Kammern und Verbänden (BET 046, BET 079). Insgesamt zeigt sich ein ambivalentes Bild bei der Informationsbeschaffung der befragten Betriebe. Während ein kleiner Teil der befragten Betriebe die mangelnde Transparenz und schwierige Informationsbeschaffung kritisierte, erhielt ein anderer Teil der befragten Betriebe praktische Unterstützung durch die regional für sie zuständigen Kammern und Verbände.

Die Beschäftigten wurden in den befragten Betrieben teilweise zu den geltenden Regeln und den damit verbundenen Maßnahmen geschult und informiert. Die dynamische Lage des Infektionsgeschehens und die damit einhergehende oftmalige Anpassung der vorgeschriebenen staatlichen Maßnahmen erschwerten es, so mehrere interviewte Betriebe und Beschäftigte (z. B. BESCH 068, BESCH 070, BET 030), die jeweils aktuell geltenden Maßnahmen zu identifizieren und umzusetzen. Teilweise berichteten die Interviewpersonen auch von Beschäftigten, die sich aufgrund von politischen Meinungen weigern, geltende Maßnahmen umzusetzen, was Betriebe vor Probleme stellte, da diese ihre Beschäftigten nicht verlieren möchten, jedoch die Umsetzung der Maßnahmen nachhalten müssen.

*„Das ist halt schwierig, ja. Auf der einen Seite will ich sie schon behalten, weil es so schwer ist, die zu ersetzen. Auf der anderen Seite, ich habe dann eigentlich immer wieder versucht, Kompromisse zu finden, habe auch immer wieder gesagt, dass es halt nicht von uns kommt, dass sie doch bitte sich an die gesetzlichen Regeln halten sollen.“ (BET 034)*

### **Kontaktreduktion im Betrieb**

Nach § 2 Corona-ArbSchV sollen Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb ergriffen werden. Beispielfhaft kann hier die Ermöglichung von Homeoffice oder die Reduktion der Beschäftigtenanzahl in Betrieb zum gleichen Zeitpunkt genannt werden. Die Landesverordnungen sehen zudem Abstandregelungen vor.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen erfolgt in den befragten Betrieben zum Teil über die Personenbegrenzung in den Betriebsstätten. Dies betrifft zum einen die Begrenzung der Anzahl von Kundinnen und Kunden in den Geschäften. Hierzu wurde eine Obergrenze von Kundinnen und Kunden festgelegt, die sich im Geschäft aufhalten dürfen (BESCH 018, BESCH 043, BESCH 055, BET 017). Diese Festlegung orientierte sich an den rechtlichen Vorgaben. Die Kontrolle der Begrenzungen wurde zunächst teilweise durch Beschäftigte durchgeführt und im Verlauf der Corona-Pandemie zunehmende durch elektronische Kontrollverfahren ersetzt (BET 017). Zum anderen erfolgte die Personenbegrenzung partiell in den befragten Betrieben über den Personaleinsatz. Ziel hierbei war, dass sich weniger Beschäftigte gleichzeitig in der Betriebsstätte aufhalten. Dazu wurden verschiedene Maßnahmen durchgeführt: So wurde dies durch die Einführung von Schichten, festen Teams oder einer generell reduzierten Anzahl von Beschäftigten pro Schicht im Betrieb umgesetzt (z. B. BESCH 042, BET 043, BET 048). Vereinzelt wurde auch eine Personenbegrenzung in den Pausenräumen eingeführt (BET 014).

Die Begrenzung der Personenanzahl sowie die Einhaltung der Abstände führten teilweise zu erheblichen finanziellen Einbußen für die befragten Betriebe. Insbesondere in Frisör- und Kosmetiksalons konnten seit Beginn der Pandemie nicht mehr alle Stühle aufgrund der geltenden Abstandregelungen besetzt werden. Das bedeutete auch weniger Arbeitsplätze, da weniger Beschäftigte gleichzeitig eingesetzt werden konnten.

Zusätzlich zur Personenbegrenzung führten einzelne Betriebe Leitsysteme ein, sodass sich Kundinnen und Kunden weniger häufig begegnen. Die befragten Betriebe setzten hier teilweise auf Bodenmarkierungen, um eine visuelle Unterstützung zur Einhaltung der Abstandregelungen zu geben (BESCH 002, BESCH 070, BET 050, BET 090). Von solchen visuellen Hilfen machten insbesondere der Einzelhandel sowie Fitnessstudios Gebrauch, aber auch im Gastgewerbe wurden Bodenmarkierungen und Leitsysteme angebracht. Das Aufstellen von Plexiglasscheiben diente zur Wahrung des Abstands zwischen Beschäftigten sowie Kundinnen und Kunden und damit als Teil der Hygienemaßnahmen (BESCH 036, BESCH 070, BET 030). Umbauarbeiten und Veränderungen der Anordnungen von Tischen und Arbeitsplätzen spielten bei den interviewten Betrieben eine große Rolle bei der Umsetzung der Abstandregelungen und der Personenbegrenzung. Insbesondere in der Gastronomie wurden Gasträume und Sitzmöglichkeiten verändert. Vereinzelt berichteten Frisör- und Kosmetiksalons sogar von der Einziehung zusätzlicher Wände.

Eine weitere zentrale Veränderung war die Einführung der Maskenpflicht und somit das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes am Arbeitsplatz. Dies wurde zunächst durch länderspezifische Rechtsverordnungen des IfSG und ab 2021 als zentrale Maßnahme der CoronaArbSchV eingeführt. Bei Teilen der befragten Beschäftigten führte dies zu einer erhöhten Arbeitsbelastung (siehe hierzu Abschnitt 5.5). Insbesondere auf Arbeitsplätzen mit erhöhtem Kontakt zu Kundinnen und Kunden mussten die befragten Beschäftigten über die gesamte Arbeitszeit hinweg einen Mund-Nasen-Schutz tragen (BET 081). Dies betraf vor allem Beschäftigte im Gastgewerbe, im Einzelhandel, in Frisör- und Kosmetiksalons sowie in Dienstleistungen des Sports, der Erholung und Freizeit. Ausnahmen vom dauerhaften Tragen des Mund-Nasen-Schutzes gab es bei befragten Beschäftigten, die nur wenig Kontakt mit anderen Beschäftigten oder Kundinnen und Kunden haben. Dies betraf insbesondere die Beschäftigten von Post-, Kurier- und Expressdiensten, die nach Einführung der kontaktlosen Lieferung und Abholung in Folge der Corona-Pandemie nur wenig persönlichen Kontakt mit anderen hatten (z. B. BET 032). Vereinzelt wurde auch von Bürotätigkeiten durch Mindestlohnbeschäftigte berichtet, die währenddessen bzw. im Homeoffice keinen Schutz tragen mussten (BESCH 065).

Befragte Betriebe verzichteten teilweise auf die Durchsetzung der Maskenpflicht am Arbeitsplatz. In diesen Fällen wurde das Tragen des Schutzes bei bestimmten Beschäftigtengruppen in deren eigenes Ermessen gelegt. Diese Ausnahmen wurden von befragten Betrieben beispielsweise dann gemacht, wenn es sich um körperlich schwere Tätigkeiten oder um erschwerte äußere Bedingungen, wie beispielsweise bei der Herstellung von Back- und Teigwaren sowie im Küchenbereich handelt (BESCH 052, BET 081, BET 024). Laut einem Teil der befragten Betriebe dieser Branchen wurde hier von der Maskenpflicht abgesehen, da bereits hohe Temperaturen an diesen Arbeitsplätzen herrschten.

*„Ich kontrolliere das nicht, ich lasse unsere Angestellten bei 40 Grad in der Küche nicht mit Mundschutz arbeiten, muss ich ganz ehrlich sagen. Dafür haben wir aber Regeln.“  
(BET 039)*

In den Interviews fanden sich aber auch Auslegungen der Maskenpflicht, die strenger sind als die staatlich vorgeschriebenen Regeln. So wurde bei körpernahen Dienstleistungen insbesondere im Frisörgewerbe teilweise von einer FFP2-Maskenpflicht und einem Verbot von einfachen medizinischen Masken berichtet. Auch ein Gesichtsschutz in Form eines Plastikschilds vor dem Gesicht (Face Shield) wurde hier teilweise durch die Betriebe vorschrieben.

Eine weitere Maßnahme, die von den befragten Betrieben im Rahmen von betrieblichen Hygienekonzepten umgesetzt wurden, war das vermehrte Reinigen und Desinfizieren, welches stärker in den betrieblichen Ablauf integriert wurde. Es wurden bspw. Desinfektionsmittel bereitgestellt. Auch das Desinfizieren von Oberflächen sowie die erhöhte Frequenz von Reinigungsarbeiten wurden in die betrieblichen Abläufe integriert.

*„Wir haben ja so oder so immer wieder auf Sauberkeit hier bei uns geachtet [...], es war wirklich immer sauber. Es war dann halt nur, dass derzeit noch härter darauf geachtet wurde, dass das sauber ist.“ (BESCH 070)*

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die beschriebenen Maßnahmen für die befragten Betriebe teilweise erhebliche finanzielle Belastungen darstellten. Hier gaben die befragten Betriebe insbesondere die Beschaffung von Mund-Nasen-Schutz, Tests, Desinfektionsmittel und Umbauarbeiten als Kostenfaktoren an.

*„Kostspielig ist, wir haben in den Salons die ganzen Desinfektionsmittel alleine, wir haben Aufsteller gehabt, vor dem Salon, mit Hinweisen und so, der Abstandhaltung. Und dann mit einem Händedesinfektionsspender, auf einem Stativ haben wir das gehabt, vor den Salons oder drin in den Salons und dann mussten die Kunden sich dann immer desinfizieren. Und das kostet ja alles viel Geld, sehr viel Geld. So erst einmal habe ich so ein bisschen an 1.000 Euro reingesteckt, zum Anfang.“ (BET 033)*

Die befragten Betriebe und Beschäftigten berichteten, dass die Maßnahmen durch den Betrieb selbst, d.h. durch die Geschäftsführung und die Leistungsebene kontrolliert werden (BESCH 040, BESCH 050, BET 017). Externe Dienstleister wurden zur Kontrolle der Maßnahmen nicht von den befragten Betrieben hinzugezogen. Vereinzelt ließen sich die interviewten Betriebe die Einhaltung der Maßnahmen durch die Beschäftigten unterschreiben, um dadurch mehr Verbindlichkeit in der Umsetzung herzustellen. Zudem machten die Betriebe mit Kontrollen durch die lokalen Ordnungs- und Gesundheitsämter in Bezug auf die Umsetzung der Kontakt- und Hygienebestimmungen Erfahrungen. Insbesondere Branchen mit einem erhöhten Kundenkontakt wie die Gastronomie, der Einzelhandel, Frisör- und Kosmetikstudios sowie Fitnessstudios und Freizeiteinrichtungen berichteten von vermehrten Kontrollen, die jedoch in der Mehrzahl der berichteten Fälle ohne Beanstandung verliefen. Aufgrund dieser Kontrollen räumten die interviewten Betriebe der Umsetzung der Maßnahmen eine hohe Priorität ein. Vereinzelt wurde jedoch kritisiert, dass eine rechtssichere Umsetzung der Maßnahmen aufgrund von widersprüchlichen Informationen seitens der Kammern und Ordnungsämtern erschwert wird (BET 038).

Insgesamt kann bei der Umsetzung und Durchführung der staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie auf Grundlage der Corona-ArbSchV und der Länderverordnungen keine spezifische Betroffenheit von Mindestlohnbeschäftigten im Vergleich zu sonstigen Beschäftigten festgestellt werden. Der Grad der Umsetzung der Maßnahmen wurde in vielen Fällen den Beschäftigten überlassen (BET 032). Auffallend ist jedoch, dass Arbeitsformen wie das Homeoffice aufgrund des Tätigkeitsschwerpunkts der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten in den interviewten Betrieben nur vereinzelt eine Rolle spielen.

#### 4.1.2 Staatlich verfügte Betriebsschließungen

Eine weitere staatlich verfügte Maßnahme zur Eindämmung des Infektionsgeschehens waren Betriebschließungen im Einzelhandel, im Gastgewerbe, im Bereich der Sportdienstleistungen sowie in Frisör- und Kosmetiksalons. Grundlage hierfür waren Rechtsverordnungen der Landesregierungen der Bundesländer auf Grundlage des IfSG, weshalb die konkrete Betroffenheit von Betriebsschließungen in einzelnen Branchen vom Bundesland abhing. Beispielhaft sind einzelne unterschiedliche Vorgaben zur Schließung von Betrieben im Einzelhandel (z. B. von Baumärkten) in den einzelnen Bundesländern zu nennen.

Bei Bäckereien kam es mitunter zu Teilschließungen bzw. Betriebseinschränkungen in Form von Schließungen des Café-Betriebs (BET 043, BET 045). Die Informationslage zu Schließungen und möglichen Öffnungen zeigte sich insbesondere zu Beginn der Corona-Pandemie als äußerst diffus für die interviewten Betriebe. Aber auch während des zweiten Lockdowns ab November 2020 bestanden weiterhin Verunsicherungen bei Interviewten, weil eine unklare Informationslage hinsichtlich erneuter Schließungen bestand. Der folgende Fall eines Blumenladens illustriert dies:

*„Wir wussten oftmals nicht, dürfen wir öffnen, dürfen wir nicht öffnen. Die einen durften öffnen, die anderen nicht. [...] Konkrete Sachen sind weder in der Zeitung noch im Internet oder sonst wo zu erfahren gewesen. Ich habe manchmal einen halben Tag gesessen, am Computer, und habe versucht im Internet rauszufinden, dürfen Blumenläden nun öffnen oder nicht? Also diese Information war sehr mangelhaft.“ (BET 031)*

Diese Unsicherheiten wirkten sich dann auch auf die Beschäftigten aus, da sie erst kurzfristig von Arbeitseinsätzen bei plötzlicher Öffnung erfuhren (BESCH 075).

Die Übergänge zwischen Schließung und Öffnung waren in der Regel mit erheblichem Mehraufwand für die Betriebe verbunden. Zum einen wurden insbesondere im Einzelhandel sowie in Frisör- und Kosmetiksalons kurz vor und kurz nach den staatlich verfügten Schließungen mehr Kundinnen und Kunden bedient. Dies führte zu Überstunden bei den Beschäftigten (BESCH 055) (siehe hierzu Abschnitt 5.4). Insgesamt führte dieser Mehraufwand aber nicht zu einer Kompensation der Umsatzausfälle. Ein Beschäftigter eines Frisörsalons schilderte die Phase nach der Wiedereröffnung wie folgt:

*„Die ersten zwei Wochen ja, da sind sie uns die Hütte ingerannt hier, aber danach wurde es auch wieder ruhiger. Aber du hast den Umsatz lange nicht eingeholt, der dir verloren gegangen ist über die Zeit.“ (BESCH 059)*

Zum anderen mussten Vorkehrungen für (Teil-)Öffnungen getroffen werden. Nach wochen- oder monatelanger Schließung mussten laut Aussagen der Betriebe und Beschäftigten die Voraussetzungen für den Betrieb in Form der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen erst geschaffen werden (BET 024, BET 029). Insbesondere Konzepte wie Click&Collect und Click&Meet<sup>18</sup> erforderten zudem eine entsprechende digitale Ausstattung, die von den Betrieben angeschafft bzw. installiert werden musste. Dazu haben die befragten Betriebe bspw. ihre Homepage angepasst, um digitale Bestellungen zu ermöglichen (BET 007).

---

<sup>18</sup> Die Konzepte Click&Collect sowie Click&Meet fanden aufgrund von Landesverordnungen mehrmals während der Corona-Pandemie Anwendung, insbesondere während Betriebsschließungen bzw. kurz nach Öffnungen. Unter Click&Collect ist die telefonische oder digitale Bestellung sowie persönliche Abholung von Waren des Einzelhandels gemeint. Click&Meet bedeutet hingegen, dass nach einer telefonischen, virtuellen oder persönlichen Anmeldung ein Termin an Kundinnen und Kunden für das Betreten eines Einzelhandelsgeschäfts vergeben wird.

Zahlreiche befragte Betriebe schickten ihre festangestellten Beschäftigten während der Betriebsschließungen in Kurzarbeit. Beschäftigte auf geringfügiger Basis hatten diese Möglichkeit nicht, weshalb es für diese Gruppe (häufig Mindestlohnbeschäftigte) im Falle von Entlassungen zu einem kompletten Lohnausfall kam (siehe hierzu ausführlich Abschnitte 4.3 und 5.2). Allerdings nutzten einige Betriebe die Zeiten der Betriebsschließungen, um Reinigungs- und Renovierungsarbeiten durchzuführen. In diesen Fällen wurden auch geringfügig Beschäftigte eingesetzt, sodass keine Lohnausfälle eintraten. Diese Arbeiten hätten jedoch während der Betriebsschließung nur eine geringe zeitliche Dauer gehabt, sodass diese Tätigkeiten nicht für eine dauernde Beschäftigung geeignet gewesen wären (BET 036).

Zudem wurden in den Zeiträumen der Betriebsschließungen von Betrieben neue Tätigkeitsfelder geschaffen. So haben Gastronomiebetriebe Lieferservices eingerichtet und/oder ihre Angebotsspektrum stärker auf den To-Go-Bereich orientiert. Eine solche Umstellung war jedoch nicht für alle interviewten Betriebe realisierbar. Hohe Investitionskosten bei der Einrichtung eines Lieferservice stellen das wichtigste Hemmnis dar (BET 076). Der To-Go-Bereich zeigte sich zudem in den Fällen als wenig profitabel, in denen Laufkundschaft aufgrund der Lockdowns fehlte. Bäckereien und Cafés berichteten zudem von einer Anpassung des Produktportfolios. Durch das Wegbrechen des gastronomischen Betriebs kompensierten diese Anpassungen des Produktportfolios vereinzelt die Umsatzausfälle mit der verstärkten Herstellung von Produkten mit hoher Gewinnmarge (BET 013). Das heißt, es wurden Back- und Teigwaren hergestellt, deren Herstellung weniger Arbeitszeit erforderte, jedoch zu einem ähnlichen Preis verkauft werden konnten, wie Waren deren Herstellung mehr Arbeitszeit benötigte.

Auch nach der Schließung bzw. Teilöffnung des Einzelhandels führte die weiterhin geschlossene Branche der Gastronomie und Beherbergungsbetriebe zu Umsatzeinbußen in anderen Branchen, wie beispielsweise dem Einzelhandel. Durch die geschlossene Gastronomie sei die Laufkundschaft geringer gewesen, wie ein interviewter Betrieb des Einzelhandels beschrieb:

*„Wir liegen hier halt im Herzen der Innenstadt und wenn die Gastronomie nicht da ist, fehlt einfach was. Dann kann man nicht mal zwischendurch einen Kaffee trinken gehen und so weiter. Da geht halt die Aufenthaltsqualität wirklich in den Keller. Weihnachtsmärkte und so weiter sind natürlich auch ausgefallen, sodass wir eigentlich schon ab dem 1.11. stark davon betroffen waren. Und ab dem 16.12. waren wir ganz zu bis zum 8. März.“ (BET 029)*

#### 4.1.3 Zusammenfassung

Die Umsetzung und Durchführung von staatlich verfügbaren Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens sowie damit verbundene Betriebsschließungen hatten weitreichende Konsequenzen für die befragten Betriebe und Beschäftigten. Regelungen der Corona-ArbSchV sowie Rechtsverordnungen der Länder wurden durch die befragten Betriebe und Beschäftigten unter anderem durch Personenbegrenzungen in den Betriebsstätten, die Kontaktdatenerfassung von Kundinnen und Kunden, sowie das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes umgesetzt. Dabei führten diese Maßnahmen zu Änderungen in betrieblichen Abläufen, zu neuen Aufgabenfeldern für Betriebe und Beschäftigte sowie teilweise zu finanziellen Einbußen auf beiden Seiten. Herausforderungen zeigten sich laut der befragten Betriebe und Beschäftigten zudem bei der aktuellen Information zu geltenden Maßnahmen.

Die staatlich verfügbaren Betriebsschließungen erforderten zusätzliche betriebliche Maßnahmen wie bspw. eine Anpassung des Produktportfolios. Die Übergänge zwischen Phasen der staatlich verfügbaren Schließung und der Öffnung erwiesen sich für die befragten Betriebe zudem als arbeits- und zeitintensiv.

Es zeigt sich, dass insbesondere geringfügig Beschäftigte, die häufig vom Mindestlohn betroffen sind, auch stärker von den staatlich verfügbaren Betriebsschließungen betroffen waren als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, da sie öfter als diese nicht mehr im Betrieb eingesetzt wurden, kein Kurzarbeitergeld beziehen konnten und dadurch erhebliche finanzielle Einbußen hinnehmen mussten.

## 4.2 Veränderungen des Arbeitsmarktes

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie betreffen die Betriebe und Beschäftigten in Deutschland nicht nur direkt, sondern auch in indirekter Weise, indem sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen insgesamt ändern. Dazu gehören beispielsweise die zahlreichen, teils umfassenden und kontinuierlichen Änderungen etwa im Nachfrageverhalten der Kundinnen und Kunden (z. B. Online-Einkäufe, Homeoffice) und der damit verbundene Digitalisierungsschub, die globalen Lieferengpässe und die dadurch verursachten Änderungen in Wertschöpfungsketten oder die konjunkturelle Eintrübung insgesamt. Zu vielen dieser Aspekte haben sich die Befragten in den Interviews geäußert, jedoch wurde nur in Ausnahmefällen eine Verbindung zum Mindestlohn hergestellt. Auch sind nicht alle beschriebenen Veränderungen hauptsächlich oder sogar ausschließlich auf die Corona-Pandemie zurückzuführen.

Als wesentlich bedeutender für den Mindestlohnbereich wurden Veränderungen im Bereich der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots eingeschätzt. Diese wurden oft in ursächlichem Zusammenhang mit den oben genannten Entwicklungen sowie mit den pandemiebedingten Einschränkungen des wirtschaftlichen Lebens gesehen. In den folgenden Abschnitten wird dargestellt, welche Veränderungen dieser Art in den Interviews berichtet wurden. Die zwei wichtigsten Themen, die auch von den Befragten immer wieder aufgegriffen wurden, waren die vorübergehenden Grenzschließungen und die sonstigen Einschränkungen im Reiseverkehr insbesondere im Frühjahr 2020 (Abschnitt 4.2.1) sowie die Verfügbarkeit von Arbeitskräften (Abschnitt 4.2.2).

### 4.2.1 Auswirkungen vorübergehender Grenzschließungen und Reisebeschränkungen

Ab Mitte März und teilweise bis Anfang Juni 2020 waren die Grenzen Deutschlands zu den meisten seiner direkten Nachbarstaaten für den privaten Personenverkehr weitgehend geschlossen. Dies betraf auch Grenzpendlerinnen und Grenzpendler und hatte auch Auswirkungen auf den Warenverkehr, der aber formal nicht eingeschränkt war. Grenzübertritte waren in der Regel nur mit triftigem Grund möglich (z. B. aus beruflichen Gründen) und mit teils zeitaufwändigen Kontrollen oder Testpflichten verbunden. Für Einreisende galten darüber hinaus häufig Quarantänepflichten.<sup>19</sup> Die befragten Akteure beschrieben vor allem folgende Auswirkungen:<sup>20</sup>

- Direkte Beeinträchtigungen der Betriebe und der dortigen Belegschaften durch erschwerte oder verhinderte Grenzübertritte oder Quarantänepflichten ausländischer Beschäftigter;
- Ausbleibende Kundinnen und Kunden aus dem Ausland oder zusätzliche Kundinnen und Kunden aus Deutschland, die nicht oder nur eingeschränkt ins Ausland reisen konnten, um z. B. bestimmte Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen.

---

<sup>19</sup> Eine Zusammenstellung von Informationen dazu findet sich beispielsweise auf <https://www.global-monitoring.com>, letzter Abruf am 03.12.2021.

<sup>20</sup> Es ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der empirischen Untersuchung nur Betriebe mit Standort in Deutschland und nur Beschäftigte, die in Deutschland ein sozialversicherungspflichtiges oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ausüben, befragt wurden.

Anzumerken ist grundsätzlich, dass die Einschränkungen in manchen betroffenen Branchen nur geringe Auswirkungen hatten, da die Zeiten der Grenzschließungen direkt in die Zeit des Lockdowns mit den Betriebsschließungen fielen. In Bäckerei- und Konditoreibetrieben, dem systemrelevanten Einzelhandel sowie bei den Post-, Kurier- und Expressdiensten gab es aber durchaus Auswirkungen.

Betriebe aus grenznahen Regionen berichteten, dass Beschäftigte mit Wohnsitz im Ausland nicht zur Arbeit erscheinen konnten, da der Grenzübertritt nicht möglich war. Für diese Betriebe hatten die Grenzschließungen größere Auswirkungen. Beispielsweise berichtete ein größerer Einzelhandelsbetrieb aus Rheinland-Pfalz von Problemen durch die Testpflicht für Beschäftigte an der französischen Grenze. Die französischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mussten teilweise lange an der Grenze warten, da die Teststationen überlastet waren:

*„Das heißt, viele, viele Mitarbeiter konnten gar nicht rechtzeitig in ihren Betrieben sein. Und das waren halt diese riesen Warteschlangen an der Grenze, was dann zu Personalausfällen geführt hat.“ (BET 017)*

Grenznahe gastronomische Betriebe berichteten ebenfalls von Auswirkungen infolge der Grenzschließungen, da beispielsweise Saisonarbeitskräfte nicht oder nur erschwert nach Deutschland einreisen durften:

*„Das ist ja in der Gastronomie immer schwierig, wir arbeiten natürlich viel mit Aushilfen, [...] was wir im letzten Jahr nicht machen konnten und in diesem Jahr nicht machen konnten, war, ausländische Studenten einzustellen und die hierherzuholen, was wir in den Jahren zuvor gemacht haben. Weil da hat Corona uns natürlich ziemlich eingeschränkt, weil keine Reisemöglichkeiten waren [...] und das führte dazu, dass wir viel, viel weniger Leute in der Saison beschäftigt haben, als in den Jahren zuvor.“ (BET 076)*

Studierende aus Polen, die normalerweise in den Sommermonaten als Aushilfen gastronomische Betriebe in Deutschland unterstützen, standen nicht zur Verfügung, da sie sich in Polen andere Jobs gesucht hatten, die sie nicht ohne Weiteres wegen eines vorübergehenden Arbeitsaufenthaltes in Deutschland kündigen konnten oder wollten:

*„Die Jahre davor habe ich viel mit polnischen Studenten gearbeitet. Die haben [...] Germanistik studiert und sind in den Sommermonaten immer zu mir gekommen. [...] Sie hatten aber letztes Jahr keine Uni, aufgrund von Corona, und mussten sich alle feste Jobs suchen [...] und sagen halt alle: »Wir können die zwei Monate jetzt den Job da nicht kündigen und dann zu dir kommen.«“ (BET 021)*

Für die Betriebe führte dies mitunter dazu, dass diese Arbeitskräfte, die in der Regel zum Mindestlohn gearbeitet hatten, durch andere Arbeitskräfte ersetzt werden mussten. In vielen Fällen geben Betriebe an, dass diese Arbeitskräfte nur schwer verfügbar seien und oft nicht für den Mindestlohn arbeiten wollten (siehe dazu unten Abschnitt 4.2.2).

Die Rückkehr von ausländischen Beschäftigten in ihre Heimatländer war von den Grenzschließungen ebenfalls betroffen. So berichtete beispielsweise ein Betrieb aus dem Gastgewerbe, dass ausländische Beschäftigte aufgrund der Grenzschließungen nicht zurück in ihre Herkunftsstaaten reisen konnten.

Frisöre und gastronomische Betriebe berichteten in einigen Fällen, dass sie von Grenzschließungen profitiert haben, da Kundinnen und Kunden nicht nach Tschechien oder Polen über die Grenze reisen konnten, um dort Dienstleistungen zu einem geringeren Preis in Anspruch zu nehmen:

*„Ich weiß nicht, was ein Haarschnitt in der Tschechei oder in Polen kostet. Ich denke mal, bestimmt noch unter zehn Euro. Und heutzutage guckt ja jeder, wie er über die Runden kommt.“ (BET 049)*

Auch Kurierdienste und deren Beschäftigte profitierten teilweise von den Grenzschließungen, da Auftraggeber besonders bei Expressfahrten auf deutsche Fahrerinnen und Fahrer zurückgriffen. Die Grenzschließungen bedeuteten vorübergehend weniger Konkurrenz aus dem Ausland, da Fahrerinnen und Fahrer aus Polen oder Tschechien Einreiseregeln wie verpflichtende Quarantänen befolgen mussten. Deutsche Fahrerinnen und Fahrer unterlagen innerhalb Deutschlands keinen zusätzlichen Regeln.

Insgesamt sei der Warentransport auch während der Grenzschließungen weitestgehend möglich gewesen. Es sei lediglich *„ein kleiner logistischer Aufwand“ (BET 090)* nötig gewesen, um herauszufinden, in welchem Land aktuell welche Regeln gelten. Ein Kurierdienst betonte:

*„Im Logistikbereich hat man immer den Vorteil, wenn wir mit Ware unterwegs waren, dass wir relativ problemlos in die Länder einreisen konnten.“ (BET 090).*

#### 4.2.2 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Arbeitskräftenachfrage und -angebot

Die infolge der Corona-Pandemie verordneten Einschränkungen und Regelungen können den ohnehin bestehenden Arbeitskräfte- oder Fachkräftemangel zusätzlich verstärken. Die Nachfrage der Betriebe und das Angebot an Arbeitskräften unterscheidet sich deutlich zwischen verschiedenen Branchen und hat sich zum Teil auch im Verlauf der Pandemie unterschiedlich verändert. So wurden etwa im Gastgewerbe mit den Schließungen im Frühjahr 2020 zunächst zahlreiche Arbeitskräfte freigesetzt, sofern sie nicht in Kurzarbeit gehen konnten. Viele gerade besser qualifizierte, aber schlecht entlohnte (und von Kurzarbeit und fehlendem Trinkgeld betroffene) Arbeitskräfte haben sich Jobs in anderen Branchen gesucht (siehe Abschnitt 5.3). Im Zuge der Wiedereröffnung konnte die Arbeitsnachfrage der Betriebe in diesem Bereich häufig nicht rechtzeitig oder nicht mit geeignetem Personal gedeckt werden. Umgekehrt hatten gerade in geringqualifizierten Segmenten des Arbeitsmarktes, in denen auch der Mindestlohn häufig relevant ist, viele Beschäftigte ihre Stellen verloren oder Einkommensverluste hinzunehmen und suchten nach anderen oder besserbezahlten Tätigkeiten, die teilweise, wenn auch vorübergehend, in Impfzentren, Teststationen oder ähnlichen Einrichtungen zur Verfügung standen (BET 044).

Entwicklungen und Auswirkungen dieser Art wurden in den Interviews vor allem aus Teilen des Einzelhandels, aus dem Gastgewerbe, dem Frisör- und Kosmetikgewerbe sowie vereinzelt aus dem Bereich der Sportdienstleistungen berichtet. Grundsätzlich ist hervorzuheben, dass viele Betriebe auch schon vor der Corona-Pandemie einen grundsätzlichen Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel hatten, der sich durch die Pandemie dann aber verschärft habe (BET 044, BET 084), wie auch das folgende Beispiel eines Bäckereibetriebs illustriert:

*„Also bei uns hat sich das [die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Personalgewinnung], nicht großartig ausgewirkt. Vielleicht hat es sich nur mal ein bisschen verschärft. Aber wir haben als Bäckerei überhaupt ein riesen Problem, Leute zu finden. [...] Und es ist natürlich schon ein harter Job [...] der jetzt halt auch nicht unbedingt so gut bezahlt ist. [...] das sind eher allgemeine Sachen, Corona hat das jetzt, wie viele Dinge, vielleicht nochmal ein bisschen verschärft oder nochmal schonungslos offengelegt. Aber es hat jetzt nichts, also ich könnte jetzt nicht sagen, dass Corona jetzt da dran schuld ist, dass wir jetzt auch wieder Leute suchen.“ (BET 034)*

Der Mangel an geeigneten Arbeitskräften umfasste dabei sowohl geringfügig Beschäftigte als auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie Auszubildende. Hierbei unterschieden die Befragten meist nicht zwischen Mindestlohnbeschäftigten und anderen Beschäftigtengruppen. Aus diesen Gründen wurde bereits vor der Pandemie schon auf ausländische Fach- bzw. Arbeitskräfte gesetzt und deren Einsatz, soweit möglich, während der Corona-Pandemie verstärkt (BET 001, BET 024). Ein Betrieb berichtete in diesem Zusammenhang aber, dass es inzwischen auch schwierig sei, ausländische Arbeitskräfte zu finden, die bereit sind, zum Mindestlohn zu arbeiten:

*„Der Markt ist abgegrast, würde ich sagen. Also was ich so gehört habe, da stehen auch nicht mehr viele Schlange und wollen jetzt hierher arbeiten kommen. Das ist auch vorbei. Also in der Branche jedenfalls. In der Branche will niemand mehr so richtig. Das wird immer schwieriger. Ich meine, Kellner ist kein leichter Job und da hängt so viel Wochenendarbeit dran, abends, und das wollen viele eben nicht. Die jüngeren Leute, die wollen ja Wochenende auch haben.“ (BET 008)*

Zentrale Ursache für den Fachkräftemangel in Mindestlohnbranchen sei, dass viele Personen (unabhängig von der Corona-Pandemie) keine Bereitschaft hätten, eine Erwerbstätigkeit auf Mindestlohnniveau aufzunehmen. Dies sei maßgeblich in gestiegenen Lebenshaltungskosten begründet, wie ein Fitnessstudio berichtet, weshalb andere Branchen für Fachkräfte interessanter seien:<sup>21</sup>

*„Das Potenzial an Menschen, die sich für uns oder für die Arbeit im Fitnessstudio interessieren, ist eher weniger geworden, weil auch gesamtwirtschaftlich, alles teurer wird [...]. Und gerade so produzierendes Gewerbe, was da gezahlt wird, da können wir nicht im Mindesten mithalten.“ (BET 050)*

Die Folge sei, dass auch ausgebildete Fachkräfte die Branche wechseln würden, weil in anderen Branchen Verdienste über dem Mindestlohn erzielt werden können:

*„Die Frisöre, die es gelernt haben und die das gerne machen würden, gehen in andere Berufe, um offiziell zu arbeiten, weil sie da mehr verdienen. Die bekommen überall 12 bis 14 Euro Mindestlohn [sic]. [...] Die, die Arbeit suchen, gehen statt in ihren Beruf Frisör lieber ins [Name eines Lebensmitteldiscounters] und arbeiten dort. Die bezahlen sehr gut und haben eine ganz andere Absicherung. Das ist halt so.“ (BET 046)*

Die verschärfte Konkurrenz um Arbeitskräfte zeigte auch das folgende Beispiel eines Bäckereibetriebs:

*„Ja, zu viel Konkurrenz. Impfzentren hatten wir ja dann zum Teil. Die haben richtig gut bezahlt. Viele [Arbeitskräfte] sind halt noch nicht da, wieder weg oder haben sich woanders einen Job gesucht. [Namen von Lebensmittelketten] haben hier richtig Dampf gemacht. [...] Da gehen die Leute hin. Und große Bäckereikonzerne wie [Name der Konzerne] auch.“ (BET 044)*

In mehreren Interviews im Gastgewerbe und den Frisör- und Kosmetiksalons wurde auch von konkreten Veränderungen infolge eines Arbeitskräftemangels berichtet. Mit der Wiederöffnung nach den staatlich verordneten Schließungen bestand eine Herausforderung darin, die nun neu entstandene bzw. wieder gestiegene Nachfrage aufgrund des infolge der Schließungen teilweise fehlenden (auch abgewanderten) Personals zu decken (BET 074). Ein Restaurantbetreiber berichtete:

<sup>21</sup> Die Frage nach einer höheren Entlohnung wurde von einem Gastronomiebetrieb als direkte Folge der Corona-Pandemie wahrgenommen: *„Die Aushilfen sind [...] eigentlich nicht mehr bereit, für den Mindestlohn zu kommen. Also das ist der Effekt jetzt nach Corona, so klar kann ich es eigentlich schildern. Und das war vorher nicht.“ (BET 008)*. Dieser direkte Effekt der Corona-Pandemie wurde in anderen Interviews aber so nicht geschildert.

*„Es sind auch aber einige [in der Branche], die auch zum Beispiel Personalprobleme haben. Die können eben nur noch mit weniger Plätzen arbeiten [...]. Die nutzen eben den Biergarten jetzt nicht mehr oder nur umgekehrt, machen nur den Biergarten und drinnen nicht [auf], weil sie einfach nur einen Kellner noch dahaben. Und das kenne ich von einigen schon. Also das Problem haben sie.“ (BET 008)*

Ein Frisörbetrieb berichtete ebenfalls, dass sich infolge der Corona-Pandemie das Angebot an verfügbaren Arbeitskräften verringert habe:

*„Also wir täten schon ganz gerne noch ein paar vernünftige Frisöre oder Kosmetiker benötigen. Aber da ist nichts auf dem Markt. [...] Die müssen ja auch von der Arbeitszeit her muss man da auch schon Abstriche machen. Also wirklich Fachkräftemangel macht sich hier auch bemerkbar, ja.“ (BET 023)*

Auch der folgende Betrieb aus der Branche der Post-, Kurier- und Expressdienste berichtete von erhöhten Schwierigkeiten aufgrund eines Arbeitskräftemangels infolge der Corona-Pandemie:

*„Weil wir plötzlich sehr, sehr viel Material bewältigen müssen, bewegen mussten, wobei wir gar nicht so viel Personal hatten damals. Und da die Bewerber, es gab gar nicht so viele Bewerber. Die Leute wollten einfach zu Hause bleiben und wahrscheinlich abwarten, wo das Ganze hinführt.“ (BET 053)*

Nur vereinzelt finden sich im Interviewmaterial Äußerungen, dass auch weiterhin problemlos Beschäftigte gewonnen werden könnten, die für den Mindestlohn arbeiten:

*„I: Finden Sie Beschäftigte, die für den Mindestlohn arbeiten?  
B: Ja, ja, würde ich. Ja.“ (BET 079)*

Daneben finden sich Äußerungen, dass es zwar grundsätzlich Personal gebe, dass jedoch aufgrund der infolge der Corona-Pandemie fehlenden Einnahmen derzeit keine neuen Beschäftigten eingestellt werden können (BET 085).

Ein Grund für eine Verringerung des Arbeitskräfteangebots im Mindestlohnlohnbereich wurde von befragten Betrieben auch darin gesehen, dass infolge der Schließungen und Lockdowns und der damit verbundenen Einkommenseinbußen (auch Trinkgelder) gerade im Niedriglohnbereich bestimmte Branchen wie etwa das Gastgewerbe oder die Sportdienstleistungen den Beschäftigten nun insgesamt „unsicherer“ erscheinen (BET 081, siehe dazu auch Abschnitt 5.3.1). Die potenziellen Arbeitskräfte würden nun eher in Branchen wechseln, die systemrelevant seien (z. B. Lebensmittel Einzelhandel, BET 082). Diese Veränderung wurde sehr stark als eine durch die Corona-Pandemie induzierte Veränderung am Arbeitsmarkt wahrgenommen. Ein Gastronomiebetrieb schilderte die Problematik der Unsicherheit, die sich durch die Schließungen infolge der Corona-Pandemie ergeben habe und geht dabei auch auf den Mindestlohn ein:

*„Nichtsdestotrotz fehlt uns natürlich nach wie vor Personal. Wir haben vorher [vor der Corona-Pandemie] schon gesucht, wir suchen jetzt noch mehr, wir bekommen überhaupt keine Resonanz mehr darauf, weil wahrscheinlich die Branche dadurch [die Corona-Pandemie] jetzt noch mehr gelitten hat, also nicht nur allein die Rahmenbedingungen, die katastrophal sind, für den Beruf eines Kochs, sondern eben die Branche als solches jetzt als unsicher gilt, dadurch haben wir massive Probleme und Schwierigkeiten. Das ist auch nicht mehr mit Mindestlohnerhöhung oder Sonstigem aufzufangen, also selbst, wenn wir auf 15 Euro oder sonst irgendwas gehen sollten, da lachen Köche sich tot, die wenigen, die noch geblieben sind.“ (BET 081)*

Auch ein Fitnessstudio verwies auf wahrgenommene Veränderungen Beschäftigungssicherheit in seiner Branche:

*„Na ja, es ist schon spürbar, dass sie [die Beschäftigten] sagen: »Okay, der Job vielleicht in einem Fitnessunternehmen ist mir zu unsicher«. Also ich will nicht unbedingt sagen, dass es schwerer ist [Arbeitskräfte zu gewinnen], der Arbeitsmarkt war vor der Pandemie schon sehr abgegrast, was das angeht, weil wir ja mit den fünf, sechs Prozent Arbeitslosenquote, das ist nahezu Vollbeschäftigung, da ist es immer schon nicht so einfach gewesen, gerade Fachkräfte oder qualifizierte Kräfte am Markt zu finden.“ (BET 086)*

### 4.2.3 Zusammenfassung

Im Bereich der Veränderungen am Arbeitsmarkt infolge der Corona-Pandemie werden von den befragten Beschäftigten und Betrieben vor allem zwei Entwicklungen mit dem Mindestlohn in Verbindung gebracht: Die vorübergehenden Schließungen der Grenzen bzw. die Einschränkungen im internationalen Reiseverkehr sowie die Entwicklungen im Bereich der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots. Die Grenzschließungen im Frühjahr 2020 haben bewirkt, dass ausländische (Mindestlohn-)Beschäftigte vorübergehend nicht einreisen konnten und dass Kundinnen und Kunden aus dem Ausland ausblieben. Hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots sind unterschiedliche branchenspezifische Entwicklungen zu beobachten, wobei aus betrieblicher Sicht vor allem von einer Verschärfung des Arbeitskräftemangels berichtet wird. In bestimmten Segmenten, insbesondere im Gastgewerbe, sind den Aussagen zufolge infolge der Corona-Pandemie Beschäftigte in großem Umfang in andere Branchen abgewandert.

## 4.3 Staatliche Unterstützungsmaßnahmen

Infolge der staatlich ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie haben sich verschiedene Auswirkungen auf das wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld ergeben. Zur Unterstützung von Anpassungsmaßnahmen und zur Kompensation der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie wurden auf Landes- und Bundesebene verschiedene staatliche Unterstützungsmaßnahmen und -angebote bereitgestellt, die Beschäftigte und Betriebe nutzen können. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählen das Kurzarbeitergeld (Abschnitt 4.3.1), verschiedene Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe (Abschnitt 4.3.2) sowie spezifische Unterstützungsleistungen für Beschäftigte (Abschnitt 4.3.3). Im Folgenden werden, unter besonderer Berücksichtigung des Mindestlohns, Erkenntnisse aus den Interviews mit Beschäftigten und Betrieben zur Nutzung und Bedeutung dieser Instrumente dargestellt.

### 4.3.1 Rolle und Bedeutung von Kurzarbeit

Die Kurzarbeit nimmt in den Interviews einen hohen Stellenwert<sup>22</sup> insbesondere in den Branchen ein, die von Lockdowns und Teilschließungen in hohem Maße betroffen waren. Bei Betrieben, auf die dies nicht zutraf, spielte das Thema Kurzarbeit eher eine untergeordnete Rolle. Dementsprechend zeigen sich viele verschiedene Verhaltensweisen, die sich nicht durch ein zentrales oder dominantes Muster auszeichnen.

---

<sup>22</sup> Dieser hohe Stellenwert ist darin begründet, dass im Rahmen der Nutzung von staatlichen Hilfen viele Betriebe von sich aus in den Interviews das Thema Kurzarbeit angesprochen haben. Sofern dies nicht der Fall war, wurde stets die Nachfrage gestellt, ob und warum Kurzarbeit keine Rolle im Betrieb gespielt hat.

### Infobox 4.1: Einsatz und Nutzung von Kurzarbeit

Die Nutzung von Kurzarbeit ist bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie eine der wichtigsten Maßnahmen, um Arbeitsplätze zu erhalten. Betriebe werden finanziell entlastet, indem den Beschäftigten für die ausgefallenen Arbeitsstunden Kurzarbeitergeld gezahlt und dem Betrieb die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge mit Ausnahme der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung erstattet werden, wenn bestimmte Mindestanforderungen erfüllt sind. Diese Mindestanforderungen sind dann gegeben, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % betroffen sind. Hierzu zählen auch geringfügige Beschäftigte, wenngleich diese keinen Anspruch auf das Kurzarbeitergeld haben. Infolge der Corona-Pandemie wurde die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld von 12 Monaten auf 24 Monate verlängert, wenn im Betrieb bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeit eingeführt worden war.

Die Beschäftigten erhalten 60 % des Netto-Entgelts als Kurzarbeitergeld (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 67 %). Ab dem vierten Bezugsmonat wird das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte auf 70 % bzw. 77 % und ab dem siebten Monat auf 80 % bzw. 87 % erhöht. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit um mindestens 50 % reduziert wird. Sie gilt seit dem 1. März 2020 und wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert, sofern der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.

Quellen: <https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>, abgerufen am 23.11.2021; <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>, abgerufen am 23.11.2021; eigene Darstellung.

### Wer nutzt Kurzarbeit?

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass Kurzarbeitergeld nur an Beschäftigte ausgezahlt werden kann, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und für die sozialversicherungsrechtliche Beiträge entrichtet wurden. Von der Pflicht zur Entrichtung dieser Beiträge sind geringfügig Beschäftigte ausgenommen. Für die Beantragung von Kurzarbeitergeld werden geringfügig Beschäftigte zwar berücksichtigt (siehe Infobox 4.1), haben aber selbst keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, also bei Wegfall ihrer Tätigkeit keinen Anspruch auf Lohnersatzleistungen in Form von Kurzarbeitergeld. In solchen Fällen besteht für geringfügig Beschäftigte meist nur die Möglichkeit, Leistungen nach SGB II zu nutzen (siehe Abschnitt 4.3.3). Durch das Kurzarbeitergeld wird derjenige Teil der Entlohnung ersetzt, der infolge von Arbeitszeitreduzierungen im Betrieb nicht mehr vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin geleistet wird. Beträgt ein Arbeitsausfall infolge einer Schließung von Betrieben 100 %, so wird auch von „Kurzarbeit null“ gesprochen. Daneben gibt es unterschiedliche Abstufungen hinsichtlich des Umfangs der eingesetzten Kurzarbeit, die dem jeweiligen Rückgang der geleisteten Arbeitszeit im Betrieb entsprechen.

Einige der befragten Betriebe arbeiteten ausschließlich mit Minijobbern und -jobberinnen auf 450-Euro-Basis, sodass Kurzarbeit für diese Betriebe grundsätzlich keine Rolle spielte; bei diesen Beschäftigungsverhältnissen handelte es sich, so die Betriebe, meist um Abrufverträge und durch den fehlenden Abruf entstanden keine Lohn- oder Sozialversicherungskosten (BET 036, BET 075). Für andere befragte Betriebe und Beschäftigte ist Kurzarbeit deswegen nicht von Bedeutung, weil es bei diesen infolge der Corona-Pandemie zu keinen wirtschaftlichen Auswirkungen gekommen ist („*es war immer viel zu tun*“, BET 084) oder die von Mindestlohnbeschäftigten ausgeführten Tätigkeiten während der Corona-Pandemie ohne Unterbrechung ausgeübt werden konnten (z. B. Zeitungsausträgerinnen und -

austräger oder Kuriere und Kurierinnen). Ein weiterer Teil der befragten Betriebe gab an, Kurzarbeit nicht zu nutzen, weil andere staatliche Hilfen beantragt worden seien (BET 019).

Der Zeitraum der Nutzung und der Umfang der Kurzarbeit variiert innerhalb der Gruppen der befragten Betriebe und Beschäftigten. Meist ist der Umfang der eingesetzten Kurzarbeit von einzelbetrieblichen Faktoren abhängig. Spezifische Zusammenhänge zwischen Mindestlohn und Kurzarbeit lassen sich jenseits des oben beschriebenen Ausschlusses von geringfügig Beschäftigten nicht erkennen.

Ein Beispiel für solche einzelbetrieblichen Faktoren der Nutzung von Kurzarbeit ist ein Gastronomiebetrieb, der eine Kantine in einer öffentlichen Verwaltung betreibt, in der der Publikumsverkehr eingeschränkt worden war; dennoch sei eine interne Öffnung der Kantine zum Verkauf von Getränken und anderen Produkten weiterhin möglich gewesen (BET 015), sodass nur für Teile der Belegschaft ein Arbeitsausfall stattgefunden habe und nur für diese Kurzarbeit beantragt werden musste. Ein Blumenladen berichtete, dass er ebenfalls für den Publikumsverkehr geschlossen worden sei, aber im Hintergrund weiterhin Tätigkeiten für ein Bestattungsunternehmen ausgeübt habe (BET 031), sodass nur für Teile der Belegschaft Kurzarbeit beantragt worden sei. Auch in einem Hotel, welches sich auf Geschäftsreisen spezialisiert hat, sei nur der Gastronomiebetrieb eingeschränkt gewesen und die hierfür zuständigen Personen in Kurzarbeit geschickt worden, die anderen Geschäftsbereiche seien hingegen von den staatlichen Einschränkungen nicht betroffen gewesen (BET 024). Ein unterschiedlicher Umfang hinsichtlich der Nutzung der Kurzarbeit habe sich beispielsweise auch in Abhängigkeit davon ergeben, ob Gastronomiebetriebe Abholservices eingerichtet hätten oder nicht (BET 040).

Im Zeitverlauf der Pandemie und der sich verändernden staatlichen Einschränkungen haben sich auch unterschiedliche Notwendigkeiten und Zeiträume der Nutzung von Kurzarbeit ergeben, die zwischen den befragten Betrieben variieren. Ein Teil der befragten Beschäftigten und Betriebe berichtete, dass diese nur während der Lockdowns vollständig in Kurzarbeit gewesen seien (BESCH 044, BESCH 045, BET 042). Während der Lockdowns betrug die Kurzarbeit in Einzelfällen bis zu 100 % (z. B. bei BESCH 012). Andere befragte Betriebe und Beschäftigte berichteten, dass sich diese auch zum Zeitpunkt der Durchführung der Interviews (Juli bis Oktober 2021) immer noch teilweise in Kurzarbeit befunden hätten (BESCH 038, BESCH 052) oder die befragten Betriebe nach wie vor Kurzarbeit nutzen würden (BET 005, BET 009). Daneben gab es Äußerungen von befragten Betrieben, die darauf hindeuten, dass die Kurzarbeit teilweise nur einen Monat (BET 053) oder für einzelne Mitarbeitende nur zwei Wochen (BET 015) oder auch nur tage- oder wochenweise (BET 089) eingesetzt worden sei. Ein Gastronomiebetrieb berichtete beispielsweise, dass der Umfang der Kurzarbeit in einzelnen Betriebsteilen unterschiedlich sei:

*„Unterschiedlich, wie gesagt, dadurch, dass wir verschiedene Betriebe haben, war es unterschiedlich gewesen. Wir hatten also einen Betriebsteil wo [die Kurzarbeit] 100 % war, in einem Betriebsteil nur 80 % Kurzarbeit, 50 %, also es hat sich, ja wir hatten alle Fälle dabei.“ (BET 076)*

Die Betroffenheit von Kurzarbeit innerhalb der Belegschaften variierte bei den befragten Beschäftigten und Betrieben. Es zeigt sich, dass in den untersuchten Branchen, die vollständig von den staatlich verordneten Schließungen betroffen waren (Sportdienstleistungen, Gastgewerbe, Frisör- und Kosmetiksalons), die Kurzarbeit in vielen Fällen (im Vergleich zu den anderen untersuchten Branchen) für die komplette Belegschaft (mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten) genutzt wurde. In Branchen, die nur teilweise oder gar nicht von den Schließungen betroffen waren (z. B. bestimmte Segmente des Einzelhandels, die Herstellung von Back- und Teigwaren oder die Post-, Kurier- und Expressdienste),

erfolgte die Nutzung von Kurzarbeit hingegen zumeist nicht im gesamten Betrieb, sondern nur in einzelnen Abteilungen und/oder Funktionsbereichen.

Für einzelne Beschäftigte hängt die Nutzung der Kurzarbeit damit stark von der Tätigkeit im Betrieb und der jeweiligen Betriebsspezialisierung ab. So waren z. B. der Lebensmitteleinzelhandel und Drogerien geöffnet, während Möbelhäuser oder Blumenläden teilweise schließen mussten. Zu den Beschäftigtengruppen, die beispielsweise bei Back- und Teigwarenbetrieben häufig in Kurzarbeit mussten, gehörten insbesondere zum Mindestlohn beschäftigte Verkaufskräfte (BESCH 003, BESCH 077). Teilweise wurden auch nur einzelne Beschäftigte in Kurzarbeit geschickt. So ist in einem Bäckereibetrieb, weil keine Nachfrage mehr nach Deko- und Hochzeitstorten bestand, die hierfür zuständige Mindestlohnbeschäftigte als einzige im Betrieb in Kurzarbeit geschickt worden (BET 079). Diese Befunde deuten darauf hin, dass es hinsichtlich der Betroffenheit von Kurzarbeit keine starken Unterschiede zwischen Mindestlohnbeschäftigten und höher entlohten Beschäftigten gab.

### Warum wird Kurzarbeit genutzt?

Im Interviewmaterial finden sich unterschiedliche Motive des betrieblichen Einsatzes von Kurzarbeit. Der Einsatz von Kurzarbeit zur Bewältigung der Pandemie wurde von den befragten Betrieben und Beschäftigten hinsichtlich der Sicherung von Arbeitsplätzen und der Bindung von Arbeitskräften im Unternehmen überwiegend als zentrales, zielgerichtetes und zweckmäßiges Instrument erachtet. Manche Interviews mit befragten Betrieben weisen darauf hin, dass der Einsatz von Kurzarbeit geholfen hat, betriebsbedingte Kündigungen von Beschäftigten zu vermeiden und Fachkräfte für die Zeit nach der Kurzarbeit an den Betrieb zu binden (z. B. BET 024, BET 038, BET 089). Vereinzelt wurde auch berichtet, dass die Kurzarbeit die finanzielle Liquidität von Betrieben gesichert habe (BET 033, BET 086). In anderen Interviews wurde die Bedeutung der Kurzarbeit als wichtige Hilfe für den Fortbestand von Betrieben über den Pandemiezeitraum hinaus betont (BET 008). Die Kurzarbeit sei daher ein geeignetes Instrument, um die gegenwärtige Krisensituation zu überbrücken (BESCH 045).

Beispielhaft zeigt die Begründung eines großen Bäckereibetriebes die Motivation für die Nutzung der Kurzarbeit:

*„Also im Mai 2021 war das, einen Monat. Da haben wir Kurzarbeit angemeldet. Aber ich glaube, auch nur Kurzarbeit 90 oder 80 [%], also das war okay. Und das haben wir eigentlich auch nur mehr aus der Angst herausgemacht. Weil, da war das alles so unsicher. Ich meine, das [die Corona-Pandemie] war ja noch nie da, auf einmal haben die alles zugemacht und keiner hat gewusst, wie es weitergeht und die ganze Wirtschaft war weg. Und da konnte ich das jetzt auch noch nicht so genau sagen, wie sich das dann auf den Umsatz auswirkt. [...] Und dann habe ich mal vorsichtshalber [die Kurzarbeit] gemacht, aber nach Mai habe ich dann gemerkt, ich brauche es eigentlich nicht.“ (BET 034)*

Ein kleiner Betrieb aus der Branche der Post-, Kurier- und Expressdienste sah die Bedeutung von Kurzarbeit für sich darin, die Lohn(neben)kosten in seinem Betrieb kompensieren zu können:

*„Dadurch, dass ja dann die Lohnnebenkosten quasi vom Staat übernommen wurden im größten Teil, haben wir Geld gespart. Wir mussten nicht den Mitarbeiter selber tragen, sondern wir wurden unterstützt. Und das hat ungemein geholfen, also wenn die Einnahmen wegfallen und man kriegt da die finanzielle Unterstützung. Weil, der größte Posten in einer Firma sind die Lohnnebenkosten. [...] Also das waren dann schon zwei Wochen im Monat, die der Staat übernommen hat an Lohnnebenkosten und Lohnkosten und das war schon gut, ja.“ (BET 089)*

Andere Betriebe nutzten Kurzarbeit, um dadurch einer Abwanderung der Belegschaft zu anderen Betrieben entgegen zu wirken und das Personal an den Betrieb zu binden (z. B. BET 039, BET 050, BET 053). Der Erhalt von Kurzarbeitergeld habe, so diese Betriebe, zugleich zu Stabilität für die Beschäftigten geführt. Beispielhaft sei hierfür folgendes Zitat eines größeren Betriebs in der Branche der Sportdienstleistungen angeführt:

*„Ich denke, dass es ein Instrument ist, was natürlich dazu beiträgt, eine Stabilität zu bringen für die Mitarbeiter. Wenn dieser Lockdown aber noch viel länger gedauert hätte, wären alle irgendwo anders reingekommen.“ (BET 050)*

Die befragten Betriebe, die Kurzarbeit eingesetzt haben, berichteten in der Regel davon, dass die Umsetzung der Kurzarbeit mit Unterstützung ihrer Steuerberatungsfirma erfolgt sei. Nur in wenigen Einzelfällen wurde von Schwierigkeiten bei der Beantragung der Kurzarbeit berichtet (z. B. aufgrund formaler Fehler der Geschäftsführung oder der Steuerberatungsfirma bei der Beantragung von Kurzarbeit).

Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass die Kurzarbeit insbesondere eingesetzt wird, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und damit auch das vom Mindestlohn betroffene Personal zu halten.

### **Auswirkungen von Kurzarbeit auf befragte Beschäftigte und Betriebe**

Beschäftigte in Voll- oder Teilzeit, die sich in Kurzarbeit befinden, können teilweise erhebliche Einkommensverluste haben. Allerdings bestehen für Beschäftigte Möglichkeiten, diese Gelder durch Nebenverdienste oder durch ergänzendes ALG II aufzustocken (Abschnitt 4.3.3).<sup>23</sup> Auch Betriebe können eigenständig das erhaltene Kurzarbeitergeld aufstocken.

Die befragten Mindestlohnbeschäftigten berichteten von unterschiedlichen Höhen der Einkommenseinbußen (siehe auch Abschnitt 5.2). Diese reichten von etwa 100 Euro (BESCH 048) bis zu 500 Euro, die jeden Monat weniger zur Verfügung gestanden haben (BESCH 038); es wurde auch berichtet, dass infolge der Kurzarbeit nur 50 % des Gehaltes (BESCH 055) erzielt werden konnten.

Zu berücksichtigen ist, dass sich für einen Teil der befragten Beschäftigten der Einkommensverlust durch die Kurzarbeit nicht nur auf vereinbarte Stundenentgelte (welches unter anderem als Grundlage für die Berechnung der Höhe des Kurzarbeitergeldes herangezogen wird) bezieht, sondern auch auf fehlendes Trinkgeld (z. B. BESCH 062), welches von vielen Beschäftigten (insbesondere aus dem Frisör- und Kosmetikgewerbe und der Gastronomie) als Teil ihres regulären monatlichen Einkommens betrachtet wird (Abschnitt 5.2). Teilweise spiegeln daher die von den befragten Beschäftigten wahrgenommenen Einkommensverluste eine größere Differenz wider, als dies aus Berechnungen der Höhe des erstatteten Kurzarbeitergeldes hervorgehen würde. Zusätzliche Einkommensverluste entstanden dadurch, dass infolge der Kurzarbeit leistungsbezogene Lohnbestandteile (z. B. Provisionen) nicht

---

<sup>23</sup> Mit dem Sozialschutz-Paket wurde festgelegt, dass bis zum 31. Dezember 2021 während der Kurzarbeit ein Minijob anrechnungsfrei aufgenommen kann. Siehe hierzu auch: <https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html#docac1889d9-c87e-4f42-994e-db703a1645dbbodyText2>, abgerufen am 23.11.2021.

mehr im gewohnten Umfang realisiert werden konnten (BESCH 055, BET 023, BET 033, siehe auch Abschnitt 5.2.3).<sup>24</sup>

Diese geringeren Einkommen führten bei von Kurzarbeit betroffenen Mindestlohnbeschäftigten zu deutlich angespannten Situationen im privaten Bereich. Einschnitte im Alltag („*man hat daran zu knacken und muss sparen*“, BESCH 009) oder die Nutzung eigener Ersparnisse waren meist die Folge (BESCH 039). Die Kurzarbeit führe daher auch zu Einschränkungen in der persönlichen Alltagsgestaltung:

*„Für die [Kolleginnen und Kollegen] war das im Endeffekt, ja, für den einen oder anderen war es ein kleiner finanzieller Einschnitt durch die Kurzarbeit, weil die ja nicht mehr voll arbeiten konnten. Das war natürlich schon da. Aber so, dass es gerade ans Existenzminimum ging, war es nicht. Man konnte halt keine großen Sprünge mehr machen. Man musste sich halt das eine oder andere dann ein bisschen verkneifen.“ (BESCH 077)*

Manche der befragten Beschäftigten kritisierten, dass die Höhe des Kurzarbeitergeldes zu gering sei, um die Lebenshaltungskosten zu decken (BESCH 035, BESCH 070) und nicht für alle Beschäftigten auskömmlich sei. Dies wurde auch von einer in Teilzeit beschäftigten Befragten aus dem Gastgewerbe hervorgehoben:

*„Na, es hat halt gefehlt, das Geld, weil, ich meine, man rechnet ja damit. Man hat ja trotzdem seine Kosten.“ (BESCH 040)*

Eine andere befragte Person hatte, ehe sie ihre Beschäftigung verloren hat, noch eine Zeit lang Kurzarbeitergeld bezogen und schilderte ihre Eindrücke hierzu:

*„Es war schon in Ordnung. Ich meine, wenn jetzt jemand da ist, der jetzt alleine ist, der kann davon ja gar nichts bezahlen, keine Miete, gar nichts. Na, jetzt sind wir zu zweit, mein Mann und ich. Dann ging das noch.“ (BESCH 009)*

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes sei, wie in dem letzten Zitat betont wird, nur deshalb zum Leben ausreichend gewesen, weil die Interviewperson noch auf das Einkommen von anderen Familienmitgliedern zurückgreifen konnte. Dieses Argument wird in weiteren Interviews genannt und es verdeutlicht, dass Einkommensverluste oft nur ausgeglichen werden konnten, weil die Beziehenden von Kurzarbeit in einer Partnerschaft lebten.

Vereinzelten berichteten Mindestlohnbeschäftigte, nun stärker auf familiäre Unterstützung zurückgegriffen zu haben oder sich infolge der Einkommensverluste durch private Kredite verschuldet zu haben (BESCH 034, BESCH 058). Insbesondere geringfügig beschäftigte Aushilfen (z. B. Studierende) berichteten, dass häufig eine ergänzende Unterstützung über deren Familien stattfände, um die Lohnausfälle zu kompensieren (BESCH 034, BESCH 045).

Eine betriebliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes wurde laut manchen Betrieben und Beschäftigten vorgenommen, um Fachkräfte im Betrieb zu halten und eine Abwanderung von Mitarbeitenden zu verhindern (z. B. BESCH, 071, BET 021, BET 029).

---

<sup>24</sup> Der wahrgenommene Einkommensverlust ist aber auch davon abhängig, ob die Mindestlohtätigkeit nur als Nebentätigkeit oder als Haupttätigkeit ausgeführt wird und welches Gesamteinkommen insgesamt in den jeweiligen Haushalten erzielt wird.

Zudem wurde vereinzelt berichtet, dass Betriebsinhaber auch durch ihr Privatvermögen eine Unterstützung für Beschäftigte in Form von Privatkrediten oder durch sonstige Geldgeschenke geleistet hätten, um die geringeren Einkommen infolge der Kurzarbeit auszugleichen (z. B. BET 074). Im folgenden Zitat eines Frisörbetriebes wird beispielsweise auf private Unterstützungen für eine teilzeitbeschäftigte Aushilfskraft hingewiesen, weil betrieblich keine andere Unterstützung möglich gewesen sei:

*I: „Also das hat man schon gemacht, schon eine Unterstützung auch von Betriebsseite angeboten sozusagen?“*

*B: „Von der Betriebsseite war das nicht möglich, weil das Konto leer bzw. extrem im Minus war, wie noch nie. Wir haben einfach mit unseren privaten Ersparnissen da geholfen.“ (BET 074)*

Die Einkommensverluste für Beschäftigte, die kein Kurzarbeitergeld erhalten (geringfügig Beschäftigte), wurden von den befragten Betrieben im Vergleich zu Voll- oder Teilzeitbeschäftigten mit Mindestlohnentlohnung meist als weniger gravierend betrachtet. Dies wurde damit begründet, dass die geringfügige Beschäftigung in diesen Fällen nach deren Erfahrung meist nur als Nebenbeschäftigung ausgeübt werde (und in der Hauptbeschäftigung mehr verdient werde), oder dass es sich hierbei auch häufig um Frauen handele, die durch ihre Lebenspartner abgesichert seien (BET 009, BET 019). Insbesondere bei jüngeren Personen gebe es noch weitere Absicherungen über die jeweiligen Familien (z. B. bei Studierenden oder Jugendlichen, die gerade ihre Schulausbildung abgeschlossen hätten (BET 041, BESCH 034). Betroffene geringfügig Beschäftigte betonten, dass die Nicht-Berechtigung zum Bezug von Kurzarbeitergeld die Lebensumstände erschwere, insbesondere, wenn diese auf das Einkommen von mehreren Minijobs angewiesen seien. Die folgenden Zitate stehen beispielhaft für eine Reihe von derartigen Äußerungen:

*„Weil es gibt auch Rentner, wie gesagt, oder auch Frührentner, die von der Rentenhöhe durchaus auf die 450 Euro angewiesen sind.“ (BESCH 046)*

Eine geringfügig Beschäftigte in einem Fitnessstudio berichtete, dass sich infolge geänderter Öffnungszeiten und der damit verbundenen Reduktion der Arbeitszeit, finanzielle Einbußen ergeben hätten:

*„Und weil wir ja auch weniger aufhaben, ist da überall ein großer [finanzieller] Einschnitt gewesen, für jeden von uns.“ (BESCH 072)*

In Bezug auf Mindestlohnbeschäftigte wird deutlich, dass die Nutzung von Kurzarbeit bei diesen zu Einkommensverlusten geführt hat, welche über andere Mittel und Wege ausgeglichen werden müssen.

### **Kurzarbeit und Weiterbildung**

Weil infolge der Kurzarbeit theoretisch zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen, die nicht oder nur teilweise für die Ausübung der gewohnten Tätigkeit benötigt werden, kann es eine naheliegende Reaktion von Betrieben sein, diese Zeiträume für eine Weiterqualifizierung der Beschäftigten zu nutzen. Findet während einer Phase der Kurzarbeit eine berufliche Weiterbildung von Beschäftigten statt, so können sich Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gemäß dem Beschäftigungssicherungsgesetz infolge der Corona-Pandemie bis zu 50 % der Sozialversicherungsbeiträge erstatten lassen, wenn vor dem 31. Juli 2023 Kurzarbeitergeld bezogen wird und Beschäftigte eine berufliche Weiterbildung in der

Phase der Kurzarbeit absolvieren. Ebenfalls können Lehrgangskosten bis zu einem gewissen Anteil und abhängig von der Größe des Betriebes ebenfalls von der Agentur für Arbeit erstattet werden.<sup>25</sup>

Die Weiterbildung der auf Mindestlohniveau angestellten Beschäftigten spielte jedoch nur für einen kleineren Teil der befragten Betriebe und Beschäftigten eine Rolle, sodass sich aus dem Interviewmaterial nur wenige Befunde für Veränderungen am Weiterbildungsverhalten ergeben.

In den Interviews zeigte sich, dass nach Einschätzungen von befragten Beschäftigten und Betrieben Weiterbildung grundsätzlich keine Bedeutung hatte, weil diese für die wirtschaftlichen Aktivitäten der Betriebe nicht notwendig sei; zudem handele es sich bei den von Mindestlohnbeschäftigten ausgeübten Tätigkeiten meist um einfache Tätigkeiten, für die Weiterbildung keine Rolle spiele (z.B. BESCH 042, BESCH 049, BESCH 069, BET 031, BET 044, BET 082). Dazu gehören beispielsweise von Mindestlohnbeschäftigten ausgeübte Tätigkeiten wie das Austragen von Zeitungen (BESCH 063), das Ausfahren von Lieferungen in einem Bäckereibetrieb (BESCH 003) oder Ordneraufgaben in einem Fußballstadion (BESCH 067). Daneben gibt es Äußerungen, dass auch aufgrund spezifischer Merkmale der Mindestlohnbeschäftigten eine Weiterbildung keinen Sinn ergebe, wie z. B. im Falle eines zum Mindestlohn angestellten Rentners (BESCH 052), oder dass Weiterbildung für Mindestlohnbeschäftigte grundsätzlich nicht vorgesehen sei (BET 038).

Auch ein fehlendes Interesse der Mindestlohnbeschäftigten an Weiterbildungen wurde teilweise hervorgehoben, wie z. B. im Falle von Studierenden in einem Bäckereibetrieb, die kein Interesse an (branchenbezogenen und fachlichen) Weiterbildungen des Bäckerhandwerks hätten (BET 041). Auch einzelne Beschäftigte betonten, dass sie kein Interesse an solchen Weiterbildungen hätten (BESCH 007, BESCH 055). Insofern ist für diesen Teil der befragten Betriebe und Beschäftigten kein Zusammenhang zwischen verändertem Weiterbildungsverhalten und der Corona-Pandemie festzustellen.

Nur in Einzelfällen wurde von während der Kurzarbeit durchgeführten Weiterbildungen von Beschäftigten auf Mindestlohniveau berichtet. Dabei handelt es sich um bereits vor der Corona-Pandemie begonnene Meisterqualifizierungen im Frisörgewerbe (BESCH 038) oder um fachspezifische einmalige Weiterbildungen für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie z. B. für eine Buchhalterin (BET 024).

Ein Student in einem Fitnessstudio berichtete, dass dieser sich eigeninitiativ weitergebildet hätte und im Selbststudium in neue Trainingsmethoden eingearbeitet hätte (BESCH 060). Ein Beschäftigter in einem Fotogeschäft schilderte, dass infolge der freien Zeit im Betrieb interne Workshops zur Schulung der Beschäftigten an anderen Produktionsmitteln stattgefunden hätten (konkret der Bedruckung von Tassen, BESCH 034). Reguläre betriebliche Qualitätsschulungen fanden bei einem Beschäftigten (BESCH 035) auch trotz der Corona-Pandemie statt.

Andere Äußerungen weisen darauf hin, dass geplante Fort- oder Weiterbildungen infolge der Auswirkungen der Corona-Pandemie abgebrochen werden mussten, weil in diesen Fällen externe Angebote infolge der Auflagen zur Eindämmung der Corona-Pandemie nicht wie geplant durch externe Akteure (z. B. durch die IHK oder Fahrschulen) angeboten werden konnten (BET 007, BET 040, BET 081). Dies betraf beispielsweise Weiterbildungen zur Erlangung des LKW-Führerscheins (BET 090), aber auch geplante Prüfungen zur Ausbildeignung oder Meisterprüfungen (BET 048). Aufgrund der Veränderungen am Betriebsablauf berichtete eine Beschäftigte (BESCH 040), die eine interne Weiterbildung zur

---

<sup>25</sup> Nähere Informationen finden sich unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/beschaeftigungssicherungsgesetz.html>, abgerufen am 13.01.2022.

Schichtführerin begonnen hatte, dass diese betriebsinterne Weiterbildung abgebrochen werden musste. In einem Einzelfall wurden in einem Frisörsalon der Wegfall der externen Schulungsangebote durch interne Schulungen kompensiert (BET 074). In keinem der Interviews wurde von der Nutzung digitaler Weiterbildungsangebote berichtet.

Aus früheren Untersuchungen (Koch et al. 2018, 2020) ist bekannt, dass betriebliche Weiterbildung im Mindestlohnbereich eine geringe oder keine Rolle spielt. Die Corona-Pandemie scheint diesen Befund insofern zementiert zu haben, als sich das Angebot an externen Weiterbildungen durch die Auflagen zur Eindämmung der Pandemie weiter verringert hat.

#### 4.3.2 Nutzung sonstiger staatlicher Unterstützungsangebote für Betriebe

In diesem Abschnitt werden die Befunde in Bezug auf die Nutzung staatlicher Unterstützungsangebote zur Kompensation der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie dargestellt (siehe Infobox 4.2).<sup>26</sup>

#### Infobox 4.2: Ausgewählte staatliche Unterstützungsmaßnahmen zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie

##### November- und Dezemberhilfen

Unternehmen, die von den im Oktober 2020 beschlossenen temporären Schließungen zur Eindämmung des Coronavirus betroffen waren, erhielten eine außerordentliche Wirtschaftshilfe. Dabei wurde die „Novemberhilfe“ als „Dezemberhilfe“ bis Ende 2020 verlängert. Beantragen konnten die November- und Dezemberhilfe direkt betroffene Unternehmen, Betriebe, Selbständige, Vereine und Einrichtungen, deren zeitweise Schließung aufgrund der Corona-Maßnahmen im November 2020 angeordnet wurde. Unternehmen, die bundesweit erst ab Mitte Dezember 2020 schließen mussten (u.a. Frisörsalons, Einzelhandel), sind nicht antragsberechtigt. Der Direktantrag auf November- bzw. Dezemberhilfe konnte jeweils nur einmal gestellt werden. Mit der November- und der Dezemberhilfe wurden pro Woche der Schließung Zuschüsse in Höhe von maximal 75 % des durchschnittlichen wöchentlichen Umsatzes von November bzw. Dezember 2019 gewährt. Ziel des Referenzbezuges auf denselben Monat im Jahr 2019 war es, monatliche bzw. saisonale Umsatzschwankungen in Branchen und/oder Geschäftsmodellen (insb. das Advents- und Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel und im Gastgewerbe) im Zuge der Gewährung der Hilfen zu berücksichtigen. Die Erstattung wurde als einmalige Kostenpauschale ausbezahlt.

##### Überbrückungshilfe I bis III

Mit der Überbrückungshilfe zunächst für die Monate Juni bis August 2020 (Phase 1) ist kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die unmittelbar oder mittelbar durch coronabedingte Auflagen oder Schließungen betroffen waren, eine Liquiditätshilfe gewährt worden. Förderfähig waren die fortlaufenden, im Förderzeitraum anfallenden vertraglich begründeten oder behördlich festgesetzten und nicht einseitig veränderbaren betrieblichen Fixkosten. Hierunter fielen beispielsweise: Mieten, Ausgaben für Elektrizität, Wasser, Heizung, Reinigung und Hygienemaßnahmen, Versicherungen etc. Die Corona-Überbrückungshilfe konnte für maximal drei Monate (Juni, Juli und August 2020) beantragt werden. Die Förderhöhe bemaß sich nach

<sup>26</sup> Grundsätzlich kann das Antwortverhalten der befragten Betriebe zur Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen einer sozialen Erwünschtheit unterliegen, weil die Nutzung von Unterstützungsleistungen als eine „Schwäche“ und Misserfolg des unternehmerischen Handelns gesehen werden kann. Im Interviewmaterial finden sich jedoch keine Hinweise, die darauf hindeuten, dass ein solches strategisches Antwortverhalten vorliegt. Solche Hinweise lägen beispielsweise vor, wenn gar nicht von der Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen im Datenmaterial berichtet worden wäre oder die interviewten Personen versucht hätten, dass Thema der Nutzung sonstiger staatlicher Unterstützungsmaßnahmen zu umgehen.

den erwarteten Umsatzeinbrüchen der Fördermonate Juni, Juli, August 2020 im Verhältnis zu den jeweiligen Vergleichsmonaten im Vorjahr.

Die zweite Phase der Überbrückungshilfe umfasste die Fördermonate September bis Dezember 2020. Dabei wurden die Zugangsbedingungen abgesenkt und die Förderung ausgeweitet. Nach den erweiterten Zugangsbedingungen konnten nun auch Unternehmen einen Antrag stellen, die von den Folgen der Corona-Pandemie weniger stark betroffen waren. Die Überbrückungshilfe II wurde auf die November- bzw. Dezemberhilfe angerechnet. Mit der Überbrückungshilfe II wurden auch coronabedingte Hygiene-Maßnahmen, wie z. B. Desinfektionsmittel, mobile Luftfilteranlagen sowie Außenzelte und Wärmestrahler im Gastronomiebereich gefördert. Außerdem wurde eine Personalkostenpauschale in Höhe von 20 % der förderfähigen Kosten erstattet.

Die dritte Förderphase der Fixkostenzuschüsse lief von November 2020 bis Juni 2021. Nun hatten auch größere Unternehmen bis 750 Mio. Euro Jahresumsatz Anspruch. Außerdem waren mehr Fixkosten erstattungsfähig, z. B. auch bauliche Modernisierungs-, Renovierungs- oder Umbaumaßnahmen.

Die Überbrückungshilfe III Plus konnte für den Förderzeitraum Juli bis September 2021 beantragt werden. Unternehmen, die von coronabedingten Schließungen und Beschränkungen auch im dritten Quartal 2021 stark betroffen waren, erhielten weiterhin eine umfassende Unterstützung. Die Förderbedingungen der Überbrückungshilfe III wurden übernommen. Auch in der Überbrückungshilfe III Plus waren alle Unternehmen mit einem coronabedingten Umsatzeinbruch von mindestens 30 % antragsberechtigt. Neu im Programm der Überbrückungshilfe III Plus war, dass Unternehmen, die im Zuge der Wiedereröffnung Personal aus der Kurzarbeit zurückholten, neu einstellten oder anderweitig die Beschäftigung erhöhten, alternativ zur allgemeinen Personalkostenpauschale eine Personalkostenhilfe („Restart-Prämie“) als Zuschuss zu den dadurch steigenden Personalkosten erhalten konnten. Weiter gefördert wurden bauliche Maßnahmen und andere Investitionen zur Umsetzung von Hygienekonzepten und Digitalisierung.

#### **Corona-Soforthilfen der Länder**

Infolge der Corona-Pandemie wurden durch die Bundesländer spezifische eigene Unterstützungsleistungen für diejenigen Personengruppen und Betriebe eingerichtet, welche nicht durch die Hilfen des Bundes abgedeckt wurden. Jedes Bundesland hat hierfür eigene Richtlinien hinsichtlich der Umsetzung und Durchführung dieser Soforthilfen erlassen.

#### **Reduzierung der Mehrwertsteuer**

Infolge der Corona-Pandemie wurde die allgemeine Mehrwertsteuer befristet vom 1. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2020 gesenkt. Der reguläre Steuersatz wurde dabei von 19 % auf 16 % gesenkt, der ermäßigte Steuersatz von 7 % auf 5 %.

Ab dem 1. Juli 2020 gilt eine befristete Mehrwertsteuersenkung für Speisen in der Gastronomie. Der Mehrwertsteuersatz für Speisen in Restaurants und Gaststätten wurde von 19 auf 7 % abgesenkt. Hierdurch soll das Gastronomiegewerbe in der Zeit der Wiedereröffnung unterstützt und die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Beschränkungen abgemildert werden. Getränke sind von der Steuersenkung ausgenommen. Die Reduzierung der Mehrwertsteuer wurde bis zum 31. Dezember 2022 verlängert, da Gastronomiebetriebe durch die bestehenden Schließungen bisher nicht von der Maßnahme profitieren konnten.

Quellen: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Coronavirus/informationen-zu-corona-hilfen-des-bundes.html>, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/faq-mehrwertsteuersenkung-1764364>, abgerufen am 23.11.2021, eigene Darstellung.

Hinsichtlich der Nutzung staatlicher Hilfen wurden in den Interviews drei Muster deutlich.

Erstens gibt es Betriebe, die alle staatlichen Hilfen genutzt haben. Dazu gehören insbesondere größere Betriebe aus der Branche der Herstellung von Back- und Teigwaren sowie aus der Gastronomie (z. B. BET 014, BET 044, BET 076), die meist auf alle möglichen Hilfestellungen zurückgriffen. Andere Betriebe berichteten, nur einzelne Hilfen genutzt zu haben, z. B. die Überbrückungshilfen (BET 007, BET 004, BET 070) oder die November- und Dezemberhilfen (BET 041). Daneben wurden auch die Soforthilfen der Länder (BET 043) genutzt. Teilweise wurden die Hilfen für Renovierungen oder sonstige Veränderungen im Betrieb genutzt (BET 081, BET 001, siehe auch Abschnitt 5.1).

Die Hilfen wurden unterschiedlich bewertet, wobei insbesondere das bürokratische Antragsverfahren oder die Dauer bis zur Auszahlung bemängelt wurden. Ein Zitat eines kleinen Fitnessstudios illustriert die Problematik, die sich aus der Dauer der Auszahlung der Hilfen für die finanzielle Liquidität ergaben:

*„Die Hilfen, die uns zustanden, kamen nicht schnell. Die Liquidität ging sehr rapide und schnell nach unten und niemand wusste, wie lange das noch dauert, wann die uns versprochenen Hilfen kommen.“ (BET 072)*

Die temporäre Mehrwertsteuerreduzierung hatte hingegen kaum Relevanz. In Einzelfällen wurde sie als Hilfe betrachtet (BESCH 045), nach anderen Aussagen hatte sie keinen Nutzen (BET 019, BET 017) oder nur teilweise einen Nutzen (BET 013). Ein Betrieb sagte, dass diese genutzt würde, aber nicht an die Kunden weitergegeben worden sei (BET 084). Ein weiterer Betrieb im Einzelhandel beklagte den Aufwand der damit einhergehenden Neuetikettierung von Produkten (BET 029).

Insgesamt wurden die staatlichen Hilfen als zielführende Instrumente zur Sicherung von Arbeitsplätzen und der Aufrechterhaltung des Betriebs bewertet. In den Interviews wurde kein spezifischer Bezug zwischen der Nutzung dieser Hilfen und Mindestlohnbeschäftigungen hergestellt, weil diese Hilfen maßgeblich die Betriebe und deren gesamte wirtschaftliche Situation im Fokus haben.

Zweitens gab es Betriebe, die keine staatlichen Hilfen genutzt haben. Dies wird von diesen damit begründet, dass zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie auf (private) Kredite (BET 076, BET 089) oder eigenes Privatvermögen (BET 009, BET 036; in Einzelfällen jedoch auch auf eine ergänzende Nutzung von Hilfen) zurückgegriffen werde.

Drittens gibt es eine Gruppe von Betrieben, für die eine Beantragung von Hilfen keine Bedeutung hatte, weil diese Betriebe nicht von negativen wirtschaftlichen Folgen infolge der Corona-Pandemie betroffen waren. Zwei Betriebe aus der Branche der Herstellung von Back- und Teigwaren berichteten, dass diese keine Umsatzverluste während der Corona-Pandemie gemacht hätten (BET 001, BET 045) und daher auch kein Unterstützungsbedarf bestehe. Ähnliches wird von Betrieben der Post-, Kurier- und Expressdienste berichtet. Da diese in infolge der Corona-Pandemie keine Einschränkungen in der Ausübung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeiten gehabt hätten, seien die Umsätze auch nicht durch die Corona-Pandemie beeinflusst worden und eine Nutzung staatlicher Hilfen nicht notwendig gewesen (BET 032, BET 090). In anderen Fällen wurde eine Nicht-Nutzung staatlicher Hilfen damit begründet, dass Betriebe grundsätzlich ohne staatliche Hilfen auskommen möchten (BET 018) oder von der Buchhaltung oder Steuerberatungsbüros von der Beantragung staatlicher Hilfen abgeraten worden sei, weil keine Antragsberechtigung für staatliche Hilfen gesehen worden sei (BET 031, BET 034, BET 084).

### 4.3.3 Muster der Inanspruchnahme von Leistungen durch Beschäftigte

Mit den oben bereits angesprochenen Einkommensverlusten für Beschäftigte durch Kurzarbeit stellt sich die Frage nach den Folgen und dem Umgang mit der Situation. Durch die Bundesregierung wurden

hierzu keine völlig neuen Unterstützungsmaßnahmen aufgelegt, allerdings wurden mit den sogenannten Sozialschutzpaketen 1 bis 3 die Zugangsmöglichkeiten zu einzelnen staatlichen Leistungen wie der Grundsicherung (SGB II), Kurzarbeitergeld oder dem Kinderzuschlag erweitert oder vereinfacht.<sup>27</sup> Im Folgenden werden die im Interviewmaterial getätigten Äußerungen hinsichtlich der Nutzung oder Nicht-Nutzung von staatlichen Leistungen vorgestellt.<sup>28</sup>

#### **Infobox 4.3: Sozialschutz-Pakete zur Abfederung sozialer und wirtschaftlicher Folgen aufgrund der Corona-Pandemie**

Die Sozialschutz-Pakete 1 (März 2020), 2 (Mai 2020) und 3 (März 2021) wurden von der Bundesregierung beschlossen, um dadurch die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie für davon betroffene Personen auszugleichen. Sie enthalten unterschiedliche Maßnahmen, wodurch der Zugang zu Leistungen der Grundsicherung und weiteren existenzsichernden Leistungen vereinfacht wurden. Daneben beinhalten diesen auch Änderungen an den Zuverdienstgrenzen während der Kurzarbeit sowie Veränderungen an der Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes während der Corona-Pandemie. Diese Änderungen gelten gemäß dem dritten Sozialschutzpaket bis Dezember 2021.

Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Corona/sozialschutz-paket.html>, abgerufen am 13.1.2022, eigene Darstellung.

#### **Keine Nutzung staatlicher Leistungen**

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass für viele der befragten Beschäftigten und Betriebe die Nutzung staatlicher Leistungen keine bedeutende Rolle spielte, weil für diese kein Anspruch auf Kurzarbeit bestand. Diese seien nicht von Kurzarbeit betroffen gewesen oder es seien keine Einkommensverluste infolge der Corona-Pandemie entstanden (z. B. BESCH 009, BESCH 033, BET 001, BET 033).

Insofern es in den Betrieben zwar Kurzarbeit gegeben hatte, wurden staatliche Leistungen aus verschiedenen Gründen dennoch nicht von Beschäftigten genutzt. So bestünde, insbesondere wenn die Mindestlohtätigkeit als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird, meist weiterhin ein Verdienst durch die Hauptbeschäftigung, wie ein Betrieb aus der Branche der Sportdienstleistungen berichtete:

*„Da kann ich jetzt keine Aussagen drüber [über die Nutzung ergänzender Unterstützungsleistungen] treffen, weil meines Wissens kein einziger von denen [Aushilfskräften] in seinem ersten Job Kurzarbeit machen hat müssen oder da einen Arbeitsplatz verloren hat. Also die waren eher sekundär betroffen durch ihre zweite Tätigkeit, die bei uns war.“  
(BET 050)*

Daneben bestand auch vereinzelt keine Notwendigkeit staatliche Leistungen zu nutzen, weil Einkommensverluste durch private Ersparnisse oder durch Unterstützung von Betriebsinhaberinnen und -inhabern kompensiert werden könnten (BET 028, BET 074).

---

<sup>27</sup> Siehe für eine Übersicht: <https://www.bmas.de/DE/Corona/sozialschutz-paket.html>, abgerufen am 01.12.2021.

<sup>28</sup> Grundsätzlich kann das Antwortverhalten der befragten Beschäftigten zur Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen einer sozialen Erwünschtheit unterliegen, weil die Nutzung von Unterstützungsleistungen als eine „Schwäche“ des eigenen Lebens bewertet werden könnte. Im Interviewmaterial finden sich jedoch keine Hinweise, die darauf hindeuten, dass ein solches strategisches Antwortverhalten vorliegt. Solche Hinweise lägen beispielsweise vor, wenn im gesamten Interviewmaterial nicht von der Nutzung solcher Leistungen berichtet worden wäre oder die interviewten Personen versucht hätten, dass Thema der Nutzung von Unterstützungsmaßnahmen zu umgehen.

Ein weiterer Grund liegt auch darin, dass aufgrund der individuellen Situation der Beschäftigten keine Ansprüche auf staatliche Leistungen bestünden, wie eine teilzeitbeschäftigte Frisörin verdeutlichte:

*„Ich konnte [das Kurzarbeitergeld] nicht aufstocken, weil ich ja in einer Lebensgemeinschaft lebe und da mein Partner, sage ich jetzt mal, nicht davon betroffen war und gutes Geld verdient hat, hätte ich auch gar nicht aufstocken können. Aber Kollegen von mir, die mussten natürlich aufstocken, die alleine leben oder so, die mussten in der Zeit aufstocken.“ (BESCH 059)*

Ein Teil der befragten Beschäftigten berichtete von weiteren Gründen, die einen Verzicht auf staatliche Unterstützungen begründen. So habe es zu früheren Zeitpunkten bereits Probleme mit den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gegeben und es bestehen nun Vorbehalte, diese erneut aufzusuchen (BESCH 070). Eine Beschäftigte berichtete, die staatlichen Leistungen nicht zu nutzen, weil diverse Unsicherheiten bezüglich der Antragsstellung bestehen (BESCH 062). In anderen Fällen berichteten Beschäftigte, dass sie versucht hätten, Wohngeld zu beantragen, dieses aber nicht genehmigt wurde oder Informationen zu den Voraussetzungen der Beantragung fehlen würden (BESCH 040). Ein Beschäftigter (BESCH 016) berichtete, dass er keine Leistungen beantragen wollte und stattdessen seinen Renteneintritt vorgezogen habe. Die fehlenden Einkommen infolge von Kurzarbeit seien, so die Einschätzung befragter Betriebe, nur bei einem Teil der Beschäftigten durch die Aufnahme weiterer Beschäftigungen ausgeglichen worden (BET 009, BET 025, BET 076). Auch einzelne Beschäftigte berichteten, dass sie sich, um keine Leistungen beziehen zu müssen oder weil keine Berechtigung zum Leistungsbezug bestanden habe, andere Tätigkeiten gesucht hätten, um das fehlende Einkommen auszugleichen (BESCH 060, BESCH 071). Ein Student, der in Teilzeit in einem Fitnessstudio tätig war, schilderte hierzu Folgendes:

*„Also ich wollte ja eine Sofortzahlung [aus dem Programm der Soforthilfe für Studierende], also ich habe mich um alle Daten gekümmert und trotzdem wurde ich abgelehnt, weil ich irgendwie nicht der Norm entspreche [...]. Ich bin dann zu dem Schluss gekommen und habe mir dann eine Zeitarbeitsfirma gesucht und dann habe ich da gearbeitet.“ (BESCH 060)*

### **Nutzung staatlicher Leistungen**

Nach Einschätzung mancher befragter Betriebe hat die Nutzung zusätzlicher staatlicher ergänzender Leistungen zum Einkommen (z. B. die Aufstockung des Einkommens im Kontext des SGB II oder die Nutzung von Wohngeld) im Allgemeinen nur für geringfügig Beschäftigte (BET 086) oder Teilzeitbeschäftigte (BET 038) eine Bedeutung, weil eine ausschließliche Tätigkeit auf dieser Beschäftigungsbasis in Höhe des Mindestlohns in der Regel nach deren Einschätzung nicht zum Leben ausreiche.

Nur sehr wenige befragte Beschäftigte berichteten von einer aktiven Nutzung staatlicher Unterstützungsleistungen infolge des coronabedingten Einkommensverlustes. So waren befragte Beschäftigte aufgrund eines Arbeitsplatzverlustes in der Corona-Pandemie nun auf Arbeitslosengeld II (BESCH 069) beziehungsweise Arbeitslosengeld angewiesen (BESCH 005, BESCH 066) oder erhielten aufgrund von Betriebsschließungen infolge der Pandemie Leistungen nach dem SGB II, nachdem vor der Kurzarbeit gewährte Zuschläge zu Wohn- und Kindergeld gekürzt worden seien (BESCH 079). In einem Beschäftigteninterview wurde berichtet, dass die Beschäftigten in einem Betrieb infolge der Lohnkürzungen Wohngeld beantragt hätten, um die fehlenden Einkommensanteile ausgleichen zu können (BESCH 081). Von einer aktiven bestehenden Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch Leistungen der Grundsicherung (SGB II) wurde nur vereinzelt berichtet:

*„Also von November letzten Jahres bis Juni dieses Jahr [wurde Kurzarbeitergeld bezogen]. Und in der gesamten Zeit [habe ich] halt über das Jobcenter Aufstockergeld beantragt, weil mit dem Kurzarbeitergeld und Aufstockung konnte ich mein Überleben finanziell sichern.“ (BESCH 045)*

Das folgende Zitat erläutert, dass aufgrund von Verwaltungsvorgängen auch teilweise länger auf die Auszahlung der Aufstockungen durch die Ämter gewartet werden musste:

*„Ich konnte das [Einkommensverlust aufgrund von Kurzarbeit] zum Glück ausgleichen, weil das Amt mir den Rest quasi dazu gegeben hat, sage ich mal. Auch wenn das immer sehr kompliziert war [...]. Ich glaube, ich habe, weiß ich nicht, drei, vier Monate gewartet. [...] Meinen Lohn habe ich teilweise gar nicht bekommen für zwei Monate und musste dann ständig hinterherlaufen, weil ich vergessen wurde oder so.“ (BESCH 075)*

#### 4.3.4 Zusammenfassung

Die Kurzarbeit findet insbesondere bei Betrieben Anwendung, die infolge der Corona-Pandemie mit wirtschaftlichen Folgen zu kämpfen haben oder bei denen die Notwendigkeit besteht, die Lohnkosten zu senken. Auch wird die Kurzarbeit genutzt, um das Personal von der Abwanderung in andere Betriebe oder Branchen abzuhalten. Die Kurzarbeit findet Anwendung für ganze Belegschaften oder einzelne Beschäftigtengruppen. Eine explizite Fokussierung bei den Beschäftigtengruppen, die Mindestlohn erhalten, findet sich dabei nicht.

Insgesamt ist die Nutzung der Kurzarbeit stark von den individuellen und betrieblichen Einzelfaktoren abhängig. Die mit der Kurzarbeit verbundenen Einkommensverluste sind vor allem für Mindestlohnbeschäftigte gravierend sowie für Beschäftigte, die auf Trinkgelder angewiesen sind; nur vereinzelt werden die finanziellen Verluste von Betrieben kompensiert. Insgesamt erreicht nach Einschätzung der befragten Betriebe und Beschäftigten die Kurzarbeit ihr Ziel, Arbeitsplätze zu sichern.

Die häufig auf Basis des Mindestlohns geringfügig Beschäftigten erhalten kein Kurzarbeitergeld, sodass diese einen kompletten Einkommensverlust als Folge der Corona-Pandemie zu verkraften haben und teilweise auf eigene Ersparnisse zur Kompensation oder auf familiäre Unterstützung zurückgreifen müssen.

Ein Teil der befragten Beschäftigten verzichtete aus verschiedenen Gründen auf die aktive Nutzung staatlicher Leistungen. Nur von einem sehr kleinen Teil der befragten Betriebe und Beschäftigten liegen Erkenntnisse über die Nutzung zusätzlicher staatlicher Leistungen von Beschäftigten vor.

#### 4.4 Quarantäne, Krankenstand und Fehlzeiten

In diesem Kapitel wird zum einen der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Quarantäne-Fälle und ein veränderter Krankenstand infolge der Corona-Pandemie für die befragten Betriebe gehabt haben. Zum anderen widmet sich dieses Kapitel der Frage, inwiefern die befragten Beschäftigten von Kita- und/oder Schulschließungen aufgrund der Corona-Pandemie betroffen waren und wie sich diese Betroffenheit auf betriebliche Abläufe ausgewirkt hat.

Unabhängig von der Branche und der Betriebsgröße zeigen die Interviews mit den befragten Betrieben, dass diese überwiegend nicht von Quarantäne-Fällen innerhalb der Belegschaft betroffen waren und auch keinen erhöhten Krankenstand infolge der Pandemie zu verzeichnen hatten (z. B. BET 001,

BET 021, BET 050, BET 089). Einige der befragten Betriebe führten dies auf die ergriffenen Schutzmaßnahmen wie beispielsweise das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes oder das Anbringen von Plexigla-selementen (ein sogenannter Spuckschutz) zurück (z. B. BET 009, BET 014, siehe dazu Abschnitt 4.1).

Wenn von Quarantäne-Fällen berichtet wurde, dann führte dies entweder dazu, dass die Arbeitsausfälle durch andere Beschäftigte kompensiert werden mussten (z. B. BET 054, BET 074, BET 084), was auch die Mindestlohnbeschäftigten miteinschloss, oder Bereiche geschlossen werden mussten, wie die folgende Aussage eines mittelgroßen Betriebes im Bereich Gastronomie und Beherbergung beispielhaft illustriert:

*„Genauso wie im normalen Alltag auch, wenn es keine Pandemie gibt, sind dann die Mitarbeiter, die da sind, die müssen das dann auffüllen oder so auffangen oder es werden einfach Bereiche auch geschlossen, also man hat dann irgendwas zugelassen und ja, was nicht gut ist, aber dann ja sein muss, ohne Arbeiter kann man ja keine Arbeit vollziehen.“ (BET 076)*

Die Kompensation von Arbeitsausfällen durch andere Beschäftigte und die Organisation von Vertretungen wurden von einigen betroffenen Betrieben als herausfordernd beschrieben. So hätten in einem befragten Betrieb die Personalausfälle aufgrund von Quarantäne-Fällen dazu geführt, dass Arbeitspläne immer wieder neu aufgestellt werden mussten und auch immer wieder eruiert werden musste, welcher Mitarbeiter bzw. welche Mitarbeiterin wann für wen einspringen könne. Dies habe für die Geschäftsführung stets eine Herausforderung dargestellt und zudem dazu geführt, dass der Betrieb kurzfristig zusätzliches studentisches Personal über eine Zeitarbeitsvermittlung akquiriert habe, um *„Leute als Aushilfe in der Hinterhand zu haben“ (BET 030)*. Für einen anderen Betrieb habe die Quarantänezeit einer angestellten Person zu existenziellen Ängsten geführt, da der Betrieb einen weiteren Personalausfall nicht verkraften hätte können. Ein kleiner Betrieb könne im Vergleich zu größeren Betrieben, so die Feststellung dieses betroffenen Betriebes, Personalausfälle aufgrund seiner geringen Personaldecke nicht gut kompensieren (BET 041).

Andere sowohl kleinere als auch größere befragte Betriebe wiederum beschrieben die Kompensation von Personalausfällen als unproblematisch (z. B. BET 051, BET 048). Begründet wurde dies von einem Betrieb aus dem Bereich Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung, dessen Mitarbeiterinnen sich aufgrund von Quarantäne-Fällen in Schulen und/oder Kitas ebenfalls in Quarantäne begeben mussten, damit, dass Beschäftigte in anderen Bereichen des Betriebes aufgrund geringer Nachfrage unterbeschäftigt gewesen seien:

*„Also wir hatten ja Personal. Wissen Sie, man hat ja Personal gehabt. Ne, im Gegenteil, man wusste ja eh nicht, wie man es beschäftigen sollte. Also wenn jemand ausgefallen ist, wurde jemand anders ersetzt. Also das war jetzt nicht das Problem, ne?“ (BET 005)*

Ein anderer Betrieb führte den unproblematischen Umgang mit Arbeitsausfällen innerhalb der Belegschaft auf die lange Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten und die Beschäftigung von Familienmitgliedern zurück. Diese Faktoren hätten nach Ansicht der Interviewperson zu einem Gemeinschaftsgefühl geführt, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

*„Wenn einer 200 Mitarbeiter hätte, ist zwangsläufig das ein anderer Fall, aber bei uns, wir haben nur 20 Mitarbeiter oder 22 oder so, glaube ich. Und wenn man da mal überlegt, davon sind schon alleine vier Familienmitglieder. Also die halten sich ja dann eh dran und gucken, dass der Betrieb läuft, weil die wissen, was dahintersteht, ne? Und die anderen, da sind teilweise welche da, die sind 30 Jahre da, die halten sich natürlich auch dran. Die gucken auch, dass es läuft.“ (BET 034)*

Die Interviews mit Betrieben zeigen zudem, dass es auch Fälle gab, in denen der Betrieb von Quarantäne-Fällen betroffen war, welche arbeitstechnisch aber keine Auswirkungen hatten, da sich die betroffenen Personen in Kurzarbeit befanden.<sup>29</sup> Auch kostentechnisch habe es für den Betrieb keine Auswirkungen gehabt, da dem Betrieb das Kurzarbeitergeld auch in solchen Fällen gemäß § 56 Abs. 9 Infektionsschutzgesetz (IfSG)<sup>30</sup> von der Arbeitsagentur erstattet wurde.

Die Erstattung des Arbeitsentgelts im Falle einer angeordneten Quarantäne gemäß § 56 Abs. 5 IfSG<sup>31</sup> wurde von den betroffenen Betrieben oftmals aufgrund eines hohen Bearbeitungsaufwandes und einer langen Bearbeitungsdauer kritisiert (z. B. BET 035, BET 054), wie die folgende Aussage exemplarisch verdeutlicht:

*„Also, ich bin durch das Lohnfortzahlungsgesetz verpflichtet, Lohn fortzuzahlen an den Mitarbeiter in Quarantäne. Aber da die Quarantäne durch das Gesundheitsamt angeordnet wurde, kann ich mir eine Kostenerstattung über die [Name der zuständigen Behörde] dann wieder organisieren. Und das ist das, wovon ich rede. Ich habe die am 16. Februar [KW 7 2021] eingereicht und habe letzte Woche [KW 36 2021] ein Schreiben bekommen, dass sie meine Unterlagen haben.“ (BET 051)*

In einem Fall seien die Ausgleichszahlungen ganz ausgeblieben, was für den betroffenen Betrieb jedoch kein größeres finanzielles Problem dargestellt habe, da es sich bei den Quarantäne-Fällen um eine auszubildende Person und um eine zum Mindestlohn beschäftigte Person gehandelt habe:

*„I: Konnten Sie diese Quarantäneausfälle insofern ganz gut ausgleichen? Oder hat das Sie vor weitere Herausforderungen gestellt?“*

*B: Nein, die konnten wir eigentlich ganz gut ausgleichen. Nur die Finanzhilfe, also der finanzielle Ausgleich, ja, blieb aus.*

*I: Für die Quarantäne jetzt?*

*B: Genau.*

*I: Ist das ein großes Problem für Sie?*

*B: Nein. Das eine war ja eine Azubine und die andere war Aushilfe. Also das war jetzt nicht, wie jetzt zum Beispiel, wenn jetzt mein Koch erkrankt wäre.“ (BET 048)*

Die Höhe der geleisteten Lohnfortzahlungen scheinen diesen Betrieb im Bereich Gastronomie und Beherbergung somit nicht stark belastet zu haben, was möglicherweise auf die Höhe des Mindestlohns und der Ausbildungsvergütung zurückzuführen ist.

Wenn Beschäftigte Kinder hatten, die eine Kita oder eine Schule besuchten, so hatten die Schließungen dieser Einrichtungen unterschiedliche Auswirkungen auf den Betrieb und die Beschäftigten. Besonders häufig wurde hierbei angeführt, dass eine flexiblere Einteilung der Arbeitszeiten der Eltern erforderlich

<sup>29</sup> Die Rolle der Kurzarbeit im Zusammenhang mit Mindestlohnbeschäftigten wird ausführlich in Kapitel 4.3 beleuchtet.

<sup>30</sup> § 56 Abs. 9 IfSG: „Der Anspruch auf Entschädigung geht insoweit, als dem Entschädigungsberechtigten Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit zu gewähren ist, auf die Bundesagentur für Arbeit über. Das Eintreten eines Tatbestandes nach Absatz 1 oder Absatz 1a unterbricht nicht den Bezug von Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld, wenn die weiteren Voraussetzungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch erfüllt sind.“

<sup>31</sup> § 56 Abs. 5 IfSG: „Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Abweichend von Satz 1 hat der Arbeitgeber die Entschädigung nach Absatz 1a für die in Absatz 2 Satz 5 genannte Dauer auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.“

gewesen sei, um die Betreuung der Kinder gewährleisten zu können (z. B. BET 034, BET 044, BESCH 041, BESCH 079). So seien während der Kita- und Schulschließungen auch auf Wunsch der Beschäftigten vereinzelt die Arbeitszeiten reduziert oder auf gewünschte Uhrzeiten verlegt worden, wie die folgende Aussage eines Betriebes illustriert:

*„Natürlich haben wir firmenintern da umstrukturiert, ja, und haben dann Dienste getauscht, sodass zum Beispiel der Ehepartner dann ab nachmittags das Kind betreut hat und die Mitarbeiterin dann vormittags nicht gearbeitet hat, sondern nachmittags.“  
(BET 074)*

Oftmals wurde diese aufgrund von Kita- und Schulschließungen notwendig gewordene Flexibilisierung der Arbeitszeiten gut bewältigt (z. B. BET 044, BET 074, BESCH 079, BESCH 041). Einige der befragten Betriebe schilderten, dass die Beschäftigten selbstständig untereinander die Dienste bzw. Schichten getauscht hätten und keine oder nur selten eine Intervention durch die Geschäftsführung erforderlich gewesen sei, wie die folgende Aussage exemplarisch verdeutlicht:

*„Also wir haben ein gut funktionierendes Team, die haben das weitestgehend untereinander geregelt.“ (BET 074)*

Es gab aber auch Betriebe, die im Zusammenhang mit der erforderlichen Flexibilisierung der Arbeitszeiten von einem hohen organisatorischen Aufwand bei der Personalplanung sprachen. Um als Betrieb handlungsfähig zu bleiben, mussten Dienstpläne kurzfristig geändert werden, weil Beschäftigte mit Kindern beispielsweise nur noch vormittags oder nur noch nachmittags eingesetzt werden konnten:

*„Wir mussten sehr, sehr stark immer im Personalplan, im Dienstplan rumarbeiten, damit wir hier tatsächlich handlungsfähig bleiben.“ (BET 040)*

Auch zeigen die Interviews, dass in einigen Betrieben Beschäftigte ohne oder mit bereits erwachsenen Kindern einspringen mussten, um die reduzierte Arbeitszeit ihrer Kolleginnen und Kollegen mit Kindern aufzufangen (z. B. BET 054, BET 071, BESCH 070), was nicht immer auf Verständnis gestoßen sei, wie die folgende Aussage einer beschäftigten Person zeigt:

*„Ja, dass ich spontan öfter einspringen musste, weil mehrere Angestellte in meinem Laden Kinder hatten, die sie irgendwie zu Hause bespaßen mussten und deswegen konnten viele teilweise gar nicht zur Arbeit kommen oder sie mussten regelmäßig irgendwie abgelöst werden, weil spontan der Kindergarten zugemacht hat und die mussten dann ganz schnell das Kind holen oder mussten das mit ihrem Partner abwechseln oder das Kind wurde teilweise mitgenommen. Das, ja, also für mich hatte es insofern die Konsequenz, dass ich immer bereit sein musste, dass Kollegin XY jetzt auf einmal spontan nicht mehr kann, weil die Kita zugemacht hat und jetzt jemand für sie die Schicht übernehmen muss.“ (BESCH 075)*

Neben der Arbeitszeitreduzierung bzw. -verlegung wurde etwas seltener von der Möglichkeit der Freistellung für im Betrieb beschäftigte Elternteile berichtet, damit diese die Kinderbetreuung bewältigen konnten. So habe in einem befragten Betrieb die Freistellung von einigen Mitarbeitenden zu Mehrarbeit für die anderen Beschäftigten geführt:

*„Gut, drei Mitarbeiter, die, wo die Kita geschlossen wurde, wo ich dann die Mitarbeiter zum Teil auch mal für 14 Tage, drei Wochen freigestellt habe. [...] Wir haben es irgendwie halt über Mehrarbeit von anderen Mitarbeitern halt ausgeglichen. Es ging nicht anders.“ (BET 071)*

In Einzelfällen führten Kita- und Schulschließungen aber auch zu einer Aufgabe der Erwerbstätigkeit. So wies ein befragter Betrieb darauf hin, dass in seinem Betrieb eine Person habe kündigen müssen, weil sie sich um ihre Kinder kümmern musste (BET 034). Auch eine der befragten Beschäftigten, die geringfügig zum Mindestlohn beschäftigt war, berichtete davon, dass sie sich zwischen Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung habe entscheiden müssen, was sie als große Belastung wahrgenommen habe:

*„Genau, ich musste mich um meine Tochter kümmern, weil die Kita nicht aufhatte. Also ich hatte dann irgendwann die Chance, wieder Geld zu verdienen, konnte ich dann aber wieder nicht, weil die Kita zu hatte. [...] Ich musste dann auch wieder von meinem Erspar-  
ten weiterleben, bis ich wieder dann arbeiten gehen konnte, bis die Kita wieder aufge-  
macht hat, also es war ein Kreislauf, war alles zusammen, wurden einem nur Steine in  
den Weg gelegt.“ (BESCH 039).*

In mehreren Interviews wurde außerdem deutlich, dass Kinderbetreuung nach wie vor als Aufgabe der Frauen wahrgenommen wird. Interessant ist hierbei, dass einige der in der Studie befragten Betriebe und Beschäftigten selbstverständlich davon ausgegangen sind, dass Frauen stärker von den Schul- und Kita-Schließungen betroffen waren als Männer. Ein befragter Betrieb aus der Branche Herstellung von Back- und Teigwaren beschrieb dies wie folgt:

*„I: Haben Sie einen Unterschied bei Frauen und Männer wahrgenommen?“*

*B: Mehr Frauen. Klar.*

*I: Also die waren dann von der Schließung besonders betroffen?“*

*B: Ja, die waren auch von der Kürzung und so, die mussten ja für die Kinder da sein. Wel-  
cher Mann ist denn zu Hause geblieben? Also bei uns jetzt keiner. Wüssten wir nicht.  
Wüsste ich nicht.*

*I: Okay. Also Sie können quasi wirklich sagen, Sie kennen jetzt keinen Beschäftigten, wo  
der Mann zu Hause geblieben ist?“*

*B: Nein, kenne ich keinen.“ (BET 044)*

Ein befragter Betrieb erklärte sich die Beobachtung in der eigenen Belegschaft, dass sich hauptsächlich Mitarbeiterinnen während der Schul- und Kitaschließungen um die Kinder gekümmert haben, mit den Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen:

*„Leider ist das ja in Deutschland noch so, dass dieses Gehaltsgefüge zwischen Mann und  
Frau eine riesengroße Schere aufweist. Und da blieben die Mütter dann natürlich zu  
Hause.“ (BET 040)*

Insgesamt zeigen die Interviews, dass Betriebe mit überwiegend weiblicher Belegschaft, wie beispiels-  
weise im Bereich Gastronomie und Beherbergung (z. B. BET 081), deutlich stärker von den Auswirkun-  
gen der Kita- und Schulschließungen betroffen waren als Betriebe mit überwiegend männlicher Beleg-  
schaft, wie beispielsweise im Bereich Post- und Kurierdienste (z. B. BET 090). Zudem zeigen sich keine  
Unterschiede in der Betroffenheit zwischen Mindestlohnbeschäftigten und Beschäftigten, die über  
dem Mindestlohn verdienen (z. B. BET 005, BET 032, BET 086). Wenn eine Betroffenheit vorlag, dann  
habe das alle betroffen: *„Nein, das hat mit Mindestlohn nichts zu tun“ (BET 023).*

Zusammenfassend zeigt sich, dass Quarantäne-Fälle und ein veränderter Krankenstand infolge der  
Corona-Pandemie für die meisten der befragten Betriebe keine Bedeutung gehabt haben. Zurückge-  
führt wurde dies oftmals auf die in den Betrieben ergriffenen Schutz- und Hygienemaßnahmen. Wenn

es in den befragten Betrieben zu Quarantäne-Fällen gekommen war, dann hatte dies in der Regel dazu geführt, dass die Arbeitsausfälle durch andere Beschäftigte kompensiert werden mussten. Diese Kompensationen verliefen teils problemlos, teils verursachten sie einen organisatorischen Mehraufwand, u.a. weil Dienstpläne neu aufgestellt werden mussten.

Wenn es in der Belegschaft Kita- und/oder schulpflichtige Kinder gab, waren sowohl die befragten Betriebe als auch die befragten Beschäftigten von Kita- und Schulschließungen betroffen. Die Betroffenheit konnte aber unterschiedliche Auswirkungen haben: das Spektrum reicht von einer flexibleren Handhabung der Arbeitszeiten von Beschäftigten mit Kita- bzw. schulpflichtigen Kindern über die Möglichkeit der Freistellung bis hin zu Einzelfällen, in denen es zu Kündigungen kam. Während in einigen Betrieben die Flexibilisierung der Arbeitszeiten unproblematisch vonstattenging, war sie in anderen Betrieben entweder mit einem höheren organisatorischen Aufwand verbunden oder führte zu einer latenten Unzufriedenheit in der Belegschaft, da von dieser mehr Flexibilität erwartet wurde. Auffällig ist, dass das Thema Kinderbetreuung nach wie vor als eine Aufgabe der weiblichen Beschäftigten angesehen wurde, so waren Betriebe mit überwiegend weiblicher Belegschaft auch deutlich stärker von den Auswirkungen der Kita- und Schulschließungen betroffen als Betriebe mit überwiegend männlicher Belegschaft.

## 5 Reaktionen und Anpassungsmaßnahmen von Betrieben und Beschäftigten im Mindestlohnbereich im Kontext der Corona-Pandemie

In diesem Kapitel werden verschiedene Anpassungsmaßnahmen und Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten, die vom Mindestlohn betroffen sind, im Kontext der Corona-Pandemie verfolgt werden, um mit den geänderten Rahmenbedingungen umzugehen. Abschnitt 5.1 zeigt zunächst im Überblick verschiedene rein betriebliche Reaktionen auf, während die weiteren Kapitel Verhaltensmuster sowohl von Betrieben als auch von Beschäftigten herausarbeiten und diskutieren.

### 5.1 Betriebliche Reaktionen und Anpassungsmaßnahmen im Kontext der Corona-Pandemie

In diesem Abschnitt werden einige grundsätzliche Anpassungsmaßnahmen von Betrieben an die staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie sowie an die allgemeinen wirtschaftlichen Effekte der Pandemie kurz vorgestellt. Ziel dieser Einführung ist ein Überblick über die zentralen Rahmenbedingungen auf der betrieblichen Ebene, angesichts derer sich die (möglichen) Implikationen der Corona-Pandemie im Mindestlohnbereich ergeben.

#### 5.1.1 Anpassung von Öffnungszeiten

Häufig wurden als Reaktion auf die Effekte der Corona-Pandemie Öffnungszeiten verändert. Dies äußerte sich zumeist darin, dass diese reduziert wurden (z. B. BESCH 053, BESCH 058, BESCH 072, BET 036, BET 043, BET 044). Es lassen sich sowohl temporär als auch langfristig bzw. irreversibel geplante Verkürzungen belegen. Dies kann sowohl bestimmte Zeiträume an Tagen (z. B. spätere Öffnung und/oder frühere Schließung oder Einführung von Teilöffnungszeiten) oder ganze Tage im Sinne von nunmehr (zusätzlichen) Ruhetagen betreffen.

Der den vorliegenden Befunden zufolge bedeutendste Grund für verkürzte Öffnungszeiten war eine pandemiebedingt gesunkene Nachfrage (z. B. BESCH 016, BET 044, BET 076, BET 085), die einen wesentlichen Umsatzrückgang bewirke, auf den es aus betriebswirtschaftlichen Gründen wiederum zu reagieren gelte. Hierbei sei beispielsweise eine Senkung der Kosten (Personal- und Sachkosten) durch die Reduzierung der Öffnungszeiten eine geeignete Maßnahme.

#### 5.1.2 Anpassung des Leistungsangebots und Vertriebswege

Eine weitere wichtige betriebliche Anpassungsreaktion infolge der Corona-Pandemie betraf Veränderungen des Leistungsangebots, die sich sowohl auf Erweiterungen als auch Verkleinerungen beziehen. In einigen Fällen, insbesondere im Gastgewerbe, wurde die Anpassung des Leistungsangebots und der Vertriebswege mit den staatlich verfügten Betriebsschließungen begründet (siehe Abschnitt 4.1.2): Aufgrund der hierdurch erforderlichen vorübergehenden Anpassung der Absatz- und Vertriebswege (Liefer- und/oder Abholservice sowie Straßen- und/oder Fensterverkauf anstatt regulärem Betrieb im Gastraum) sei es naheliegend gewesen, das Portfolio anzupassen, da bestimmte Produkte angesichts der neuen Absatzwege nun mehr oder weniger nachgefragt worden seien (z. B. BESCH 002, BET 043).

Insgesamt liegen zahlreiche Befunde vor, die eine Einführung oder Ausweitung von Abhol- und Lieferservices sowie Straßen- und/oder Fensterverkauf belegen, weshalb dies zentrale Anpassungsreaktionen infolge der Corona-Pandemie – insbesondere im Gastgewerbe – sind (z. B. BESCH 002, BESCH 036,

BET 036, BET 081). Mehrere Bäckereien und Gastronomiebetriebe berichteten zudem, aufgrund des Kontaktverbotes sei die ehemals lukrative Belieferung von (sozialen) Einrichtungen wie Kindertagesstätten oder Jugendherbergen sowie privaten Feiern wie Taufen, Hochzeiten und Konfirmationen mit Torten- und Kuchenprodukten und sonstigen Speisen gänzlich weggefallen (z. B. BESCH 003, BET 039, BET 079).

Veränderungen, die eher allgemeine Bezüge zu den wirtschaftlichen Effekten der Corona-Pandemie haben, bezogen sich beispielsweise auf die Streichung unrentabler Produkte aus dem Angebot, was angesichts der coronabedingten wirtschaftlichen Belastung nunmehr geboten sei (z. B. BET 013). In anderen Fällen wurde berichtet, aufgrund von Lieferengpässen oder -verzögerungen sei es vorübergehend nicht mehr oder nur eingeschränkt möglich gewesen, bestimmte Produkte anzubieten (z. B. BET 009, BET 013, BET 031, BET 042, BET 048, BET 082). Mehrere Befragte erläuterten, aufgrund von Lieferproblemen die Lagerhaltung erhöht zu haben (z. B. BESCH 068, BET 001, BET 013).

Erweiterungen des Portfolios beinhalteten zumeist alternative, im Hinblick auf die Corona-Verordnungen unproblematische Standbeine von Betrieben (z. B. „Autokino“ (BET 039) oder „Wohnmobildinner“ (BET 048)), die angeboten worden seien, da ehemals bedeutende Geschäftsfelder vorübergehend hätten ruhen müssen. So wurde aus dem Gastgewerbe beispielsweise von der erfolgreichen Aufnahme von Crêpes und Waffeln in das Portfolio berichtet (BESCH 002). In anderen Fällen wurde auf die neuerliche erfolgreiche Vermietung von Ferienimmobilien und -räumlichkeiten verwiesen (BET 021), wobei explizit ein Zusammenhang zu den allgemeinen Effekten der Corona-Pandemie (siehe Abschnitt 4.2) hergestellt wurde: Pandemiebedingt werde vermehrt in Deutschland Urlaub gemacht, was für dieses Geschäftsmodell günstig sei. Im Logistikbereich wurde mehrfach davon berichtet, das Portfolio sei um den Transport von pandemiespezifischen Produkten (Impfstoffe und Tests) erweitert worden (BESCH 032, BESCH 047, BET 091). Ein Betrieb des Einzelhandels erläuterte, seit dem Beginn der Pandemie erfolgreich Einweghandschuhe und Masken zu vertreiben (BET 018).

### 5.1.3 Anpassung von Preisen

Es liegen auch zahlreiche Befunde zu Anpassungen von Preisen vor (z. B. BESCH 045, BESCH 056, BESCH 062, BET 001, BET 047, BET 033, BET 089), wobei diese Maßnahme im Vergleich zu den Anpassungen der Öffnungszeiten und des Portfolios weniger deutlich in Bezug zur Corona-Pandemie gebracht wurde bzw. teils angenommen wurde, für die Preiserhöhung seien auch andere Faktoren relevant. Diesbezüglich wurden z. B. die Inflation (BESCH 045, BET 043), die Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns (z. B. BET 032, BET 033) oder ein genereller Preisanstieg in der Zuliefererkette genannt (z. B. BET 047), weshalb eine isolierte Betrachtung der Corona-Pandemie als Ursache des Preisanstiegs schwierig sei. Zu den Folgen von Preiserhöhungen liegen differenzierte Befunde vor. Während aus dem Gastgewerbe mehrfach von einer Akzeptanz von Preiserhöhungen durch die Gäste berichtet wurde (z. B. BET 008), liegt mehreren Einschätzungen aus dem Frisörhandwerk zufolge in dieser Branche derzeit eine hohe Preissensibilität vor (z. B. BET 019, BET 033), die auch Verbindungen zu Non-Compliance aufweist (siehe Abschnitt 6.1).

### 5.1.4 Nutzung von Digitalisierung, digitalen Medien und Innovation

In einigen Fällen und ohne auffälligen Branchenschwerpunkt wurde von einer gestiegenen Nutzung digitaler Angebote und Medien infolge der Corona-Pandemie berichtet. Dies erstreckt sich beispielsweise auf den Aufbau oder den Ausbau digitaler Vertriebswege, z. B. in Form von Online-Shops, (verstärktes) Marketing in sozialen Medien (z. B. BESCH 034, BESCH 072, BET 007, BET 053, BET 089) oder

die Steigerung des Anteils der bargeldlosen Bezahlung (BESCH 007, BESCH 042). Aus dem Bereich der Dienstleistungen des Sports ist beispielsweise bekannt, dass in mehreren Fällen während der Kontaktbeschränkungen Trainingseinheiten via „Telecoaching“ über digitale Apps angeboten wurden (z. B. BESCH 068, BESCH 072, BET 087), da ein regulärer Trainingsbetrieb untersagt gewesen sei. Aus dem Einzelhandel sind Fälle bekannt, in denen nunmehr ein digitales Angebot zur Zählung der in den Geschäftsräumen anwesenden Personen bereitsteht (z. B. BESCH 056, BET 017).

Während das Gros der digitalen Innovationen den vorliegenden Befunden zufolge dazu dient, einen gesetzeskonformen Betriebsablauf sicherzustellen oder angesichts der vorübergehenden Einschränkungen alternative Betriebsabläufe bereitzustellen, wurde vereinzelt auch von gezielten Innovationen zum Zweck einer Verbesserung der Wettbewerbsposition bzw. zur Erlangung von Alleinstellungsmerkmalen berichtet (z. B. BET 081).

### 5.1.5 Sonstige Anpassungen

Einige Befragte berichteten von Umbau- und/oder Renovierungsmaßnahmen, insbesondere während der staatlich verfügten Betriebsschließungen (z. B. BET 028, BET 036, BET 042, BET 074). Als zentraler Grund für die Baumaßnahmen während der Schließung wurde insbesondere die aufgrund des ruhenden oder eingeschränkten Betriebes vorhandene Zeit für derartige Maßnahmen genannt, die während des regulären Geschäftsbetriebes kaum vorhanden sei. Wiederholt wurde berichtet, ohnehin geplante Maßnahmen seien vorgezogen bzw. aufgrund der Corona-Pandemie kurzfristig geplant und umgesetzt worden. Als zweiter Grund wurde mehrfach angeführt, durch die Baumaßnahmen sei es möglich gewesen, die Beschäftigten sinnvoll einzusetzen und an den Betrieb zu binden (z. B. BET 036). Den Befunden zufolge waren mit den Umbau- und Renovierungsmaßnahmen sowie der Einführung von (digitalen) Innovationen oftmals beträchtliche Investitionskosten verbunden (z. B. BET 017, BET 021, BET 039, BET 081), die teils mittels Krediten finanziert worden seien (BET 028, BET 036, BET 086). Mehrere Personen gaben zudem an, die staatlichen Hilfsangebote (siehe Abschnitt 4.3.2) seien für die Umsetzung der Maßnahmen sehr hilfreich gewesen (z. B. BET 039, BET 081).

## 5.2 Löhne und Lohnstrukturen

Die Corona-Pandemie hat zu Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geführt (siehe Kapitel 4); betriebliche Akteure können in unterschiedlicher Art und Weise auf diese Veränderungen reagieren. Eine Möglichkeit kann darin bestehen, Veränderungen an Löhnen und Lohnkosten vorzunehmen. Löhne setzen sich dabei aus einem Stundenentgelt sowie weiteren variablen Lohnbestandteilen zusammen. Aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns besteht dabei eine Lohnuntergrenze, die als Entgelt je geleistete Arbeitsstunde nicht unterschritten werden darf (§ 1 MiLoG). Insofern sind folgende Anpassungsformen denkbar: (1) eine Senkung der Löhne auf das Mindestlohnniveau (2) Lohn erhöhungen von Mindestlohnbeschäftigten, um dadurch Arbeitskräfte zu sichern oder neue Arbeitskräfte während der Pandemie zu gewinnen (z. B. in der Gastronomie oder im Einzelhandel) sowie (3) Veränderungen und Anpassungen bei Lohnnebenkosten oder variablen Lohnbestandteilen. Die Verhaltensweise (1) konnte in dieser Studie nicht empirisch belegt werden. In diesem Abschnitt werden deshalb ausschließlich die Reaktionen und Handlungsmuster der befragten Betriebe und Beschäftigten für die Verhaltensweisen (2) und (3) aufgezeigt. Zunächst erfolgt eine Darstellung von Veränderungen beim Stundenlohn (Abschnitt 5.2.1), sowie den Auswirkungen auf die gesamte Entlohnung bzw. das Einkommen (Abschnitt 5.2.2). Hierbei können Veränderungen infolge von Kurzarbeit, Veränderungen an Sonderzahlungen oder Veränderungen an weiteren variablen Lohnbestandteilen (Trinkgeld oder

nicht-monetäre Lohnbestandteile) zu Veränderungen am Gesamteinkommen von Beschäftigten führen. In Abschnitt 5.2.3 werden schließlich die Befunde zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf innerbetriebliche Lohnstrukturen dargestellt.

### 5.2.1 Veränderungen des Stundenlohns

Hinsichtlich der Entlohnung lassen sich zwei zentrale Muster identifizieren. Infolge der Corona-Pandemie wurden Stundenlöhne seitens der Betriebe entweder unverändert belassen oder sie wurden erhöht, um Beschäftigte an den Betrieb zu binden. Mehrheitlich wird von keinen größeren Veränderungen hinsichtlich Anpassungen beim Stundenentgelt der Mindestlohnbeschäftigten berichtet. Veränderungen beim Stundenentgelt ergaben sich lediglich aufgrund der Umsetzung der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns im Erhebungszeitraum, welcher aber insgesamt für das Einkommen bzw. die Lohnkosten nicht weiter ins Gewicht falle oder von Beschäftigten kaum wahrgenommen werde (z. B. BESCH 003, BESCH 074, BET 014, BET 091).<sup>32</sup> Dass sich in den Befunden dieser Studie kaum Effekte im Bereich der Löhne zeigen, kann auch damit zusammenhängen, dass infolge von Kurzarbeit oder sonstigen staatlichen Unterstützungen Teile der betrieblichen Lohn- oder Betriebskosten in ihrer bisherigen Höhe übernommen wurden (siehe Abschnitt 4.3.1), wie die folgenden beiden Zitate aus der Branche der Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und Erholung illustrieren:

*„Was soll ich denn da [bei der Entlohnung] ändern? Nichts. Da kann man nichts ändern. Die eine Festangestellte, die hat ihren Festlohn. Zu Zeiten als zu war, hat sie halt Kurzarbeitergeld bekommen, aber ansonsten zahle ich jetzt wieder Festlohn. Bei den Minijobbern, die ich deutlich weniger einsetze, damit ich einfach Geld spare [...]. Was soll man sonst ändern? Wir können sonst nichts ändern.“ (BET 085)*

*„I: Haben Sie denn als Betrieb irgendwie noch andere Maßnahmen ergriffen, um auf diese geänderte Situation zu reagieren, außer denen, die Sie schon beschrieben haben?  
B: Entlohnung haben wir nicht ändern können, die Kosten blieben. Nein, da haben wir eigentlich nichts weiter geändert.“ (BET 072)*

In den Interviews wird deutlich, dass sich das Entgelt pro Stunde (also der Mindestlohn) abgesehen von den gesetzlichen Anhebungen zumeist nicht geändert hat.

Einige befragte Betriebe berichteten jedoch auch von Veränderungen beim Stundenentgelt; diese Anpassungen beziehen sich ausschließlich auf betrieblich eingeleitete Erhöhungen des Stundenentgelts über das Mindestlohniveau hinaus. Die Anhebungen werden dabei tendenziell vermehrt für solche Beschäftigtengruppen) vorgenommen, die nicht vom Mindestlohn betroffen sind (z. B. qualifizierte Fachkräfte). Solche Erhöhungen lassen sich auch im Mindestlohnbereich belegen, jedoch seltener. Die Erhöhungen wurden von befragten Betrieben damit begründet, dass hierdurch angestrebt wurde, Fachkräfte zu binden und deren Abwanderung während der Corona-Pandemie zu vermeiden (BET 008, BET 084). Beispielhaft sei das Zitat eines kleinen Betriebes aus der Branche der Gastronomie und der Beherbergung dargestellt, welcher die Erhöhung des Stundenlohns als Belohnung für die Treue seiner Beschäftigten sieht:

---

<sup>32</sup> Innerhalb des Erhebungszeitraums wurde der Mindestlohn zum 01.07.2021 von 9,50 Euro auf 9,60 Euro angehoben. Zum 01.01.2021 war eine Anhebung von 9,35 Euro auf 9,50 Euro erfolgt.

*„Wir haben jetzt unsere Mindestlöhne von 9,50 Euro auf 10,50 Euro hoch[gehoben] für die, die geblieben sind. Die kriegen jetzt halt noch einen Bonus am Jahresende.“  
(BET 048)*

Ein anderer Betrieb aus der Branche der Herstellung von Back- und Teigwaren begründete die Erhöhung des Stundenentgelts damit, dass hierdurch auch während der Pandemie Arbeitskräfte gewonnen werden konnten, da durch die Erhöhung die Attraktivität des Betriebes für Beschäftigte steige (BET 001). Als weiteren Grund führt ein Betrieb aus der gleichen Branche an, dass die Beschäftigten während der Pandemie unter erschwerten Bedingungen gearbeitet hätten und dadurch eine Lohnerhöhung über den Mindestlohn hinaus als Anerkennung gerechtfertigt gewesen sei; insbesondere für Beschäftigte mit einer längeren Betriebszugehörigkeit sei dies als Form der Anerkennung angemessen gewesen (BET 030).

Ein weiterer Betrieb der Herstellung von Back- und Teigwaren betonte, dass mit der Erhöhung des Stundenentgelts auch die Erwartung verbunden sei, die Arbeitszufriedenheit zu steigern:

*„Nein, das [... die Erhöhung] habe ich [durchgeführt] um die Leute zu halten und um die Arbeit, die schwer ist, irgendwie besser zu entlohnen, dass sie ganz einfach zufriedener sind.“ (BET 084)*

Die Befunde zu den Lohnveränderungen sind über die sechs Untersuchungsbranchen hinweg uneinheitlich. Insbesondere hinsichtlich der Gründe, warum Veränderungen erfolgten oder nicht, lassen sich Abweichungen in einzelnen Branchen erkennen.

In der Branche der Back- und Teigwaren wurden betrieblich initiierte Lohnveränderungen meist mit der intendierten Bindung von Fachkräften begründet (siehe die obigen Beispiele). Den Befunden zufolge beziehen sich diese meist auf qualifiziertes Fachpersonal und weniger auf das Mindestlohnsegment, das sich häufig aus geringfügigen und teilbeschäftigten Aushilfskräften (Verkäuferinnen und Verkäufern) zusammensetzt.<sup>33</sup> Dass betriebliche Lohnerhöhungen zumeist in höher qualifizierten Segmenten auftreten, passt auch zu dem Befund, dass die befragten Beschäftigten dieser Branche kaum von Lohnerhöhungen berichten.

Sowohl für den Einzelhandel als auch für die Branche der Sportdienstleistungen zeigen die Befunde, dass es keine Lohnerhöhungen im direkten Zusammenhang mit der Corona-Pandemie gegeben hat.

Auch bei den Post-, Kurier und Expressdiensten und bei Frisör- und Kosmetiksalons finden sich weder in den Interviews mit Betrieben noch mit Beschäftigten Hinweise auf Veränderungen am Stundenlohn. Zumeist wurde dies damit begründet, dass es keinen Anlass für solche Veränderungen gegeben habe. Diese Beobachtung illustriert folgendes Zitat eines Kurierdienstes:

*„Nein, also dadurch, dass das Geschäft unberührt [von Corona] gelaufen ist, gab es keinen Bedarf, da [gemeint sind Löhne oder Arbeitszeiten] irgendwelche Eingriffe zu machen.“ (BET 051)*

Im Gegensatz zu den eher punktuellen Effekten der Corona-Pandemie auf die Lohnbildung in den genannten Branchen liegen im Gastgewerbe deutliche Auswirkungen vor, die einen unmittelbaren Bezug zur Corona-Pandemie aufweisen. Auch in dieser Branche ist eine zentrale Intention der Lohnanpassung die Bindung von Arbeitskräften an den Betrieb. Im Vergleich zu den anderen Wirtschaftszweigen spielt

---

<sup>33</sup> Ein Betrieb der Branche berichtet, dass eine regulär geplante Lohnerhöhung für nicht vom Mindestlohn betroffene Beschäftigte infolge der Pandemie nicht hätte stattfinden können (BET 044).

im Gastgewerbe die Intention der Gewinnung von Arbeitskräften durch Lohnanhebung jedoch tendenziell eine noch größere Rolle. Dies dürfte neben der generellen Situation auf dem Arbeitsmarkt insbesondere auf die coronabedingten (nachhaltigen) Abgänge von Arbeitskräften aus dem Gastgewerbe in andere Branchen zurückzuführen sein, die in Abschnitt 5.3 näher beschrieben werden. Darüber hinaus beziehen sich betrieblich bedingte Lohnanpassungen im Gastgewerbe den Befunden zufolge nicht ausschließlich auf Fachkräfte (z.B. Köche), sondern vergleichsweise häufiger auch auf Aushilfskräfte im Mindestlohnbereich (BESCH 045, BET 009). Dennoch liegt der diesbezügliche Schwerpunkt bei Fachkräften (BET 024). Dies wurde damit begründet, dass diese den sich durch die Corona-Pandemie verschärfenden Fachkräftemangel nutzten würden, um eine höhere Entlohnung zu erzielen (BET 008, BET 081, BET 082).<sup>34</sup>

## 5.2.2 Veränderungen des Einkommens insgesamt

Zwar wird in den Interviews deutlich, dass infolge der Corona-Pandemie kaum Veränderungen am Stundenlohn vorgenommen wurden, dennoch haben sich teils erhebliche Einkommensverluste für Beschäftigte infolge der Pandemie ergeben, weil entweder Arbeitsstunden gekürzt wurden oder sich Veränderungen an variablen Lohnbestandteilen (z. B. Sonderzahlungen), beim Trinkgeld oder sonstigen Lohnbestandteilen ergeben haben. Nicht zuletzt spielt hierbei auch die Nutzung von Kurzarbeit eine Rolle (siehe Abschnitt 4.3.1). Im Folgenden Abschnitt werden die vorliegenden Befunde aus den Interviews zu Veränderungen an der Entlohnung oder dem Einkommen insgesamt vorgestellt.

### Veränderungen der Gesamtentlohnung

Zentraler Befund ist, dass bei Beschäftigten in Teil- und Vollzeit nur von Einkommensverlusten im Zusammenhang mit der Nutzung von Kurzarbeit berichtet wurde; nach deren Ende sei das Einkommen wieder auf das reguläre Niveau gestiegen (BESCH 076, BESCH 079, siehe auch Abschnitt 4.3.1). Am deutlichsten treten diese Einkommensverluste in den Interviews bei Aushilfskräften in der Gastronomie und Beherbergung (BESCH 002), bei Frisör- und Kosmetiksalons (BESCH 039) sowie in der Branche der Erbringung von Dienstleistungen des Sports und der Unterhaltung (BESCH 067) und in Teilen des Einzelhandels auf (BESCH 034). Dieser Befund ist schlüssig, da die genannten Branchen von den staatlich verfügten Betriebsschließungen besonders betroffen waren – folglich ist eine Freisetzung der geringfügig beschäftigten Aushilfskräfte oder der vorübergehende Verzicht auf deren Einsatz naheliegend. Beispielhaft für diese Art von Äußerungen sei folgendes Zitat eines geringfügig Beschäftigten in einem Fotogeschäft dargestellt:

*„B: [Die Corona-Pandemie ist] mit daran Schuld, dass die Stunden gekürzt wurden und auch der Lohn weniger geworden ist. Wir haben so ein System mit eingeführt, das ein bisschen auf Provision läuft. Das ist halt auch zurückgegangen, begründet halt mit dem Rückgang von Passbildern, beziehungsweise generell Bildern, die wir machen. Das hat sich also mehr als halbiert.*

*I: Ja, das heißt, ist der Stundenlohn an sich denn gleichgeblieben oder hat sich der auch verändert?*

---

<sup>34</sup> Diese Befunde treffen insbesondere auf die Situation zum Zeitpunkt der Durchführung der Interviews im Sommer 2021 zu, als viele Betriebe des Gastgewerbes wieder öffnen durften und in größerem Umfang Arbeitskräfte suchten.

*B: Der Stundenlohn an sich ist gleichgeblieben, also da hat sich nichts groß daran geändert, nur die [Arbeits-]Stunden haben sich halt geändert.“ (BESCH 034)*

Ein geringfügig Beschäftigter in einem größeren Gastronomiebetrieb schilderte ähnliche Erfahrungen:

*„I: Sie selber sind seit März 2020 nicht am Arbeiten. Machen Sie das denn auf 450-Euro-Basis oder beziehen Sie Kurzarbeit?“*

*B: Nein, das war dann dort auf 450-Euro-Basis. Also ich habe dann seit März 2020 natürlich kein Gehalt mehr bekommen, wir haben halt nur dementsprechend, was wir gearbeitet haben, dann auch bezahlt bekommen.“ (BESCH 053)*

Ein großes Fitnessstudio berichtete ebenfalls von den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Einkommen von Aushilfskräften:

*„Für die Mindestlohnbeschäftigten war das ein Komplettverlust, ein Verdienstaustausch. Denn in der Schließungszeit haben natürlich nur die festen Kräfte Kurzarbeitergeld bekommen und die Minijobber sind leer ausgegangen. Sie haben ja keine Stunden machen können [...] Also insgesamt 283 Tage, die so ein Minijobber null Euro verdient hat, der bei uns angemeldet war.“ (BET 050)*

## Die Rolle von Sonderzahlungen

Neben dem fixen Stundenlohn können infolge der Corona-Pandemie Veränderungen bei variablen Lohnbestandteilen (z. B. Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder Leistungsprämien) oder nicht-monetären Lohnbestandteilen (z. B. Essensgutscheine oder Rabatte auf eigene Produkte) vorliegen. Befunde zu aktiven Veränderungen bei Sonderzahlungen und sonstigen monetären und nicht-monetären Lohnbestandteilen zeigen sich im Interviewmaterial jedoch nur vereinzelt – bei vielen befragten Betrieben und Beschäftigten gibt es keine derartigen Veränderungen.

Dass zumeist keine Veränderungen bei Sonderzahlungen vorliegen, ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass es in einem Teil der befragten Betriebe grundsätzlich keine Sonderzahlungen (beispielsweise in Form von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) oder keine Sonderzahlungen für Mindestlohnbeschäftigte gibt (z.B. BET 005, BESCH 052), oder dass sich auch angesichts der Corona-Pandemie an gewährten Sonderzahlungen nichts geändert hat (z.B. BESCH 055, BESCH 076, BET 031, BET 044).

Wenn von Veränderungen an Sonderzahlungen berichtet wurde, so wurde zumeist ein Bezug zu den wirtschaftlichen Effekten der Pandemie hergestellt: Häufig wurde von erheblichen coronabedingten finanziellen Herausforderungen berichtet, aufgrund derer Sonderzahlungen (derzeit) nicht möglich seien (BET 013, BET 072). Einem Bäckereibetrieb sei es beispielsweise wegen der Corona-Pandemie nicht möglich gewesen, das bisher stets gewährte Weihnachts- und Urlaubsgeld auszuzahlen (BET 013). Ein anderer Betrieb aus dem Gastgewerbe berichtete, aufgrund coronabedingt fehlender finanzieller Mittel nunmehr auf die Vergütung von Sonn- und Feiertagszuschlägen verzichten zu müssen (BET 081).

Infolge von staatlich verfügbaren Betriebsschließungen wurde in einzelnen Interviews auch vom Wegfall von variablen Lohnbestandteilen (z. B. leistungsbezogene Prämien) berichtet, die entstanden seien, weil aufgrund der Pandemie keine (z. B. im Gastgewerbe oder bei Frisören) oder weniger Kundschaft (z. B. in Teilen des Einzelhandels) bedient werden könnte. Dadurch hätten (auch) Mindestlohnbeschäftigte nicht die gewohnten Verkaufsprämien (BET 029) oder Leistungsprämien erzielen können (z. B. BESCH 062, BET 038) und Einkommenseinbußen hinnehmen müssen.

Den Veränderungen an Sonderzahlungen und variablen Lohnbestandteilen standen viele der befragten Beschäftigten mit Verständnis gegenüber, wie die folgende Aussage einer im Einzelhandel geringfügig beschäftigten Person illustriert, die aufgrund geringerer Stundenzahl keine Verkaufsprämien mehr erzielen konnte:

*„I: Die Sonderzahlungen des Arbeitgebers sind im Prinzip geblieben, aber wegen des geringeren [Kunden-]Aufkommens einfach stark weggebrochen, wenn ich das richtig gehört habe. (B: Genau) Sie sagten, Sie kämen dann so ungefähr bei der Hälfte [ihres üblichen Monatslohns] am Ende des Monats - im Gegensatz zu vorher - raus, in der Regel.“*

*B: Weniger als die Hälfte.*

*I: Haben Sie Verständnis für die vorgenommenen Veränderungen, sofern man das überhaupt als aktive Veränderung beschreiben kann? [...]. Oder ergibt das alles so für Sie Sinn, also ist das für Sie nachvollziehbar?*

*B: Ja, also ich kann es absolut nachvollziehen, man merkt ja selbst, ob sich da am Einkommen was ändert, und deswegen denke ich, dass in solchen Zeiten da auch Verständnis erbracht werden muss.“ (BESCH 034)*

## Die Corona-Prämie

Eine Veränderung an Sonderzahlungen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Corona-Pandemie steht, ist deren Steuer- und Beitragsfreiheit, soweit sie in einem bestimmten Zeitraum geleistet werden und 1.500 Euro nicht überschreiten (siehe Infobox 5.1).

### Infobox 5.1: Die Corona-Prämie

„Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei. Mit der Steuer- und Beitragsfreiheit der Sonderzahlungen wird die besondere und unverzichtbare Leistung der Beschäftigten in der Corona-Krise anerkannt.“

Der Zeitraum für die Auszahlung der Prämie wurde bis zum 31.03.2022 verlängert und ist auch für Teilzeit- und geringfügige Beschäftigte anwendbar. Durch die Steuerfreiheit zählt die Sonderzahlung nicht zum Arbeitsentgelt und ist in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Quellen: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2020/04/2020-04-03-GPM-Bonuszahlungen.html>, sowie <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/coronavirus-arbeitgeber/corona-sonderzahlung-bis-2022-verlaengert-2099858?tkcm=ab>, abgerufen am 23.11.2021.

Die empirischen Befunde zeigen, dass die Auszahlung einer Corona-Prämie von den wirtschaftlichen Möglichkeiten der Betriebe abhängt (z.B. BET 013, BET 014, BET 090). Ein Betrieb der Gastronomie und Beherbergung begründete die Nicht-Auszahlung damit, dass während der Corona-Pandemie bereits andere Sonderleistungen und Zuzahlungen getätigt worden seien, sodass kein weiteres Budget für die Corona-Prämie vorhanden gewesen sei (BET 076). Ein Kurierdienst, der sonst keine Sonderleistungen gewährt, berichtete, dass er die Prämie als ein- und erstmalige Sonderzahlung ausgezahlt hätte (BET 054).

Im Umgang mit der Corona-Prämie zeigte sich in einem Einzelfall, dass ein Betrieb aus der Branche des Einzelhandels die üblichen Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) durch die Corona-Prämie ersetzt hat:

*„Durch die Kurzarbeit hat sich das [die Entlohnung] verändert. Wir haben während des ersten Lockdowns aufgestockt auf 80 % vom letzten Netto [Anm. Aufstockung des Kurzarbeitergeldes] bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir haben sonst so ein Weihnachtsgeld gezahlt im November, das konnten wir halt nicht zahlen. Dafür haben wir eine Corona-Prämie von 600 Euro bezahlt. Also in diesem Jahr haben wir auch kein Urlaubsgeld gezahlt, aber nochmal eine Corona-Prämie von 900 Euro. Wir haben, wir sind nicht tarifgebunden und wir haben keine Gehaltsanpassung gemacht im letzten Jahr und in diesem Jahr auch noch nicht. Ich sage mal so, die Mitarbeiter oder alle, die hier beschäftigt sind, die haben halt natürlich auch Gehaltseinbußen hinnehmen müssen. Wir haben auch viele variable Bestandteile im Verkauf, Prämiensysteme, die nicht zum Zuge gekommen sind. Wenn Sie Verkaufsprämien kriegen, dann kriegen Sie die nicht, wenn keine Kunden da sind.“ (BET 029)*

Die Auszahlung der Corona-Prämie erfolgte teils an alle Beschäftigten (BESCH 031, BET 017, BET 018, BET 054), teils selektiv. In diesen Fällen wurden vermehrt Beschäftigte adressiert, die während der Pandemie höheren Belastungen (beispielsweise wegen der Hygienebestimmungen) ausgesetzt waren (BET 087). In der Regel erfolgte die Auszahlung der Prämie in Form von Geld, oder in Form von Warengutscheinen für Einkäufe im eigenen Unternehmen (78). Auch hinsichtlich der Auszahlungsweise der Prämien an die Beschäftigten gibt es Unterschiede. Diese erfolgte entweder als monatliche Zahlung (BET 013, BET 030), einmalig (BESCH 031) oder zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Jahr (BESCH 035).

Einzelne Beschäftigte bewerteten eine Auszahlung der Prämie in Gutscheinform kritisch, wie das folgende Zitat einer teilzeitbeschäftigten Frau im Einzelhandel illustriert:

*„Das [die Auszahlung der Prämie als Einkaufsgutschein] kam oben drauf. Also ganz normaler Lohn und dann vier Warengutscheine à 25 Euro, diesen Corona-Aufschlag oder Bonus. Da gab es also kein Bargeld, es gab wirklich wieder diese Gutscheine. Für mich eigentlich egal, da ich sowieso im Laden einkaufe, macht es für mich keinen Unterschied, ob ich da jetzt Bargeld hinlege oder ob ich da 100 Euro [in bar bekomme]. Aber, vielleicht mag da auch der eine oder andere [Beschäftigte] beigewesen sein, der sich gedacht, ist ja gut, ich hätte mir gerne was Anderes dafür gekauft. Weil, das sind wir ja gewohnt, wenn es irgendwas gibt, dann gibt es immer nur Gutscheine. So, ich sage mal Weihnachtsgeld, dann gibt es einen Gutschein, 25 Euro, das war es.“ (BESCH 041)*

Das folgende Zitat eines in Vollzeit beschäftigten Frisörs verdeutlicht, dass dieser insbesondere die Nicht-Gewährung der Prämie durch seinen Arbeitgeber kritisierte, dass die Verantwortung dafür aber beim Staat gesehen wird:

*„Ja, was uns motiviert hätte, ist glaube ich, so eine Art Corona-Prämie oder so, was viele dann erhalten haben. Das haben wir zum Beispiel nicht. Kann ich auch verstehen, mein Arbeitgeber musste halt schon zwei Mal den Betrieb schließen, aber irgendwie, ich glaube, wir hätten das irgendwie vom Staat schon sehr gewünscht, dass wir da so ein bisschen Unterstützung gehabt hätten. Gerade für die Berufe, die vom Mindestlohn betroffen sind, hätte man sich da schon was ausdenken können?“ (BESCH 038)*

Dass die Gewährung der Corona-Prämie von den begünstigten Personen positiv wahrgenommen wird, zeigt die folgende Aussage einer geringfügig beschäftigten Person aus der Branche der Post-, Kurier- und Expressdienste:

*„Ja, gut, darüber hat man sich schon gefreut, aber ansonsten, man hat ja seine Arbeit eh wie immer gemacht. Da war ja nun nicht viel Besonderes dabei. [...] Wir haben voriges Jahr im August, glaube ich, haben wir mal so eine Corona-Prämie gekriegt, [...], die Ganztagsangestellten 300 und wir haben 150 gekriegt. Ja, das ist eigentlich das Einzige.“ (BESCH 031)*

### Die Bedeutung von Trinkgeld

Sowohl im Gastgewerbe als auch in den Frisör- und Kosmetiksalons kommt dem Trinkgeld als indirekter Lohnbestandteil eine wichtige Bedeutung zu, der zudem wesentlich dazu beitragen dürfte, dass eine Beschäftigung in diesen Branchen als attraktiv eingestuft wird. Die staatlich verfügbaren Betriebs-schließungen (siehe Abschnitt 4.1) und die damit für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einhergehende Kurzarbeit haben einen kompletten Wegfall der Trinkgelder bewirkt – hierdurch seien die Einkommen der Beschäftigten erheblich gesunken (z.B. BET 008, BET 038; siehe Abschnitt 4.3.1). Folglich sei es, wie manche Beschäftigte (z.B. BESCH 002) äußerten, erforderlich gewesen, die fehlenden Einnahmen durch eigene Ersparnisse zu kompensieren. Demnach werden die tatsächlichen Effekte der Corona-Pandemie auf das Einkommen von Beschäftigten im Gastgewerbe und in den Frisör- und Kosmetiksalons unterschätzt, wenn lediglich der vertraglich festgelegte Stundenlohn (z.B. der Mindestlohn) und die monatliche Arbeitszeit – also beide Faktoren, aus denen sich das Kurzarbeitergeld berechnet – als Referenzbezüge herangezogen werden.

Vereinzelt wird auch von einem Rückgang des Trinkgelds trotz fortlaufender Tätigkeit während der Corona-Pandemie berichtet (z.B. im Rahmen der Lieferung von Speisen), was als Folge zunehmend digitaler Bezahlungsmethoden gesehen wird (BESCH 007; siehe auch Abschnitt 5.1.4). Ebenso liegen vereinzelt Befunde zu coronabedingt verändertem Kundenverhalten hinsichtlich der Zahlung von Trinkgeld nach der Wiedereröffnung der Betriebe im Gastgewerbe (BESCH 002) und in den Frisör- und Kosmetiksalons vor (BESCH 081).

Das folgende Zitat eines größeren Gastronomie- und Beherbergungsbetriebes verdeutlicht die Problematik eines fehlenden Trinkgeldes insbesondere für zum Mindestlohn beschäftigte Personen:

*„In unserem Bereich [...] und gerade die Mindestlohnbeschäftigten sind also hauptsächlich im House-Keeping-Bereich oder auch zum Teil im Service-Bereich [tätig]. Im Service-Bereich sind die Auswirkungen eigentlich mit am gravierendsten. Der Service partizipiert viel von Trinkgeldern und mit dem Schließen jetzt in der Corona-Phase haben die zwar das Kurzarbeitergeld nutzen können, aber dort fehlt natürlich ein ganzer Teil indirektes Einkommen. Das betrifft hauptsächlich die Mindestlohn-Empfänger. In anderen Berufsgruppen schlägt sich das nicht so nieder.“ (BET 042)*

### Sonstige Veränderungen bei Lohnbestandteilen

Neben den Veränderungen bei der Gewährung von Sonderzahlungen zeigte sich in manchen Interviews, dass auch Veränderungen an anderen monetären und nicht-monetären Lohnbestandteilen vorgenommen wurden. Diese betreffen jeweils die ganzen Belegschaften. Zu den genannten Veränderungen in diesen Bereichen gehören bspw. Veränderungen bei Personalrabatten für die Beschäftigten: Der Personalrabatt sei entweder erhöht worden, um einen Ausgleich für die pandemiebedingten Belastungen zu schaffen (BESCH 016) oder infolge der Corona-Pandemie neu eingeführt worden (BET 048). Ein Beschäftigter berichtete, dass infolge der Corona-Pandemie ehemals vom Betrieb gewährte Benzingutscheine gestrichen worden seien (BESCH 081). Ein anderer Betrieb (BET 021) konnte

infolge der Corona-Pandemie einen wirtschaftlichen Gewinn generieren und gewährte als Bonuszahlung für seine Beschäftigten, die während der Pandemie im Betrieb geblieben sind, einen durch den Betrieb finanzierten Belegschaftsurlaub von zwei Wochen.

### 5.2.3 Innerbetriebliche Lohnstrukturen

Veränderungen bei der Entlohnung können auch dazu führen, dass sich innerbetriebliche Abstände zwischen verschiedenen Lohngruppen verändern, weil beispielsweise betrieblich initiierte Anpassungen der Löhne nur für einzelne Beschäftigtengruppen vorgenommen werden oder im Kontext der vorgeschriebenen Erhöhungen des Mindestlohns auf gesetzlicher Basis erfolgen.<sup>35</sup> Wie aus den vorherigen Abschnitten hervorgeht, liegen im Querschnitt der sechs Untersuchungsbranchen der Studie vorbehaltlich der Mindestlohnerhöhung kaum Befunde zu Veränderungen der Entlohnung vor. Daher ist es schlüssig, dass in den Interviews insgesamt auch nur in wenigen Fällen Veränderungen der innerbetrieblichen Lohnstrukturen beschrieben wurden (z.B. BESCH 007, BESCH 066, BET 040, BET 079). Demzufolge ist der zentrale Befund, dass zumeist keine Veränderungen der Lohnstrukturen infolge der Pandemie vorliegen, wie ein großer Betrieb aus dem Frisör- und Kosmetikgewerbe berichtete:

*I: „Und wie haben sich so die Lohnstrukturen in Ihrem Betrieb während der Pandemie verändert?“*

*B: „Gar nicht.“*

*I: „Gar nicht. Also das heißt, die, die den Grundlohn kriegen, sind beim Grundlohn geblieben. Und die, die schon vorher darüber lagen, [haben einen höheren Lohn bekommen]?“*

*B: „Genau. Also im Grundlohn und dann halt die, die Mehrleistungen drauf gemacht haben [...] Aber haben wir nichts verändert. Ist alles so geblieben.“ (BET 023)*

Insgesamt sind die innerbetrieblichen Lohnabstände zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen bei den befragten Betrieben und Beschäftigten während der Corona-Pandemie in vielen Fällen geblieben, weil im Rahmen der Mindestlohnerhöhungen auch die Entlohnung bei allen anderen Lohngruppen angepasst worden sei; diese Veränderungen stünden aber meist in keinem Zusammenhang zur Corona-Pandemie (BET 079, BET 084). Andere Betriebe berichteten, dass zunächst ausschließlich die Mindestlohnerhöhungen umgesetzt worden seien, sodass sich die Lohnabstände zwischen den Mindestlohnbeschäftigten und Beschäftigten in anderen Lohngruppen vorübergehend verringert hätten. In den anderen Lohngruppen habe eine Lohnerhöhung erst zeitverzögert stattfinden können; teilweise seien diese Erhöhungen aufgrund der Pandemie auch ausgesetzt worden (BET 015, BET 042, BET 044).

Im Branchenvergleich zeigen sich nur in manchen Branchen Veränderungen bei innerbetrieblichen Lohnabständen. Aufgrund des Arbeitskräftemangels im Gastgewerbe, der sich nach Einschätzung der Betriebe durch die Corona-Pandemie verschärft hätte (siehe Abschnitt 4.2), forderten spezifisch qualifizierte Beschäftigte (z. B. Köchinnen und Köche) nun höhere Löhne. Um diese Beschäftigten zu gewinnen oder zu halten, müsste deren Forderungen nachgegeben werden, wodurch die Lohnkosten

---

<sup>35</sup> Die möglichen Effekte von mindestlohninduzierten Veränderungen innerbetrieblicher Lohngefüge werden in Koch et al. (2020) ausführlich beschrieben.

insgesamt stiegen und sich auch die Abstände zwischen den Fach- und den Mindestlohnkräften vergrößerten (BET 024, BET 042, BET 082).<sup>36</sup> Die folgenden Aussagen aus Gastronomiebetrieben illustrieren diese Veränderungen:

*I: „Was würden Sie denn sagen, inwiefern hat sich jetzt die Corona-Pandemie auf die Lohnstrukturen in Ihrem Betrieb ausgewirkt?“*

*B: „Na ja, das hat das Ganze nochmal nach oben getrieben, definitiv, weil eben die Köche noch mehr um ihre Wertigkeit wissen [...].“*

*I: „Und wie haben sich da, zwischen diesen, oder vielleicht auch noch den zwischengelagerten Lohnsegmenten, wie haben sich da die Abstände jetzt entwickelt?“*

*B: „Ja, die sind größer geworden, definitiv, also wie gesagt, Mindestlohn bleibt Mindestlohn, die [Mindestlohnbeschäftigten] haben auch die Ansprüche nicht, mehr zu verlangen und die, die eh schon am meisten verdienen, die fordern immer noch mehr, weil sie wissen, wie wertvoll sie sind. Die Spanne zwischen Mindestlohn und ganz oben, ist schon größer geworden, definitiv.“ (BET 081)*

*I1: „Und was hat sich denn jetzt seit Beginn der Corona-Pandemie an der Entlohnung und an den Lohnstrukturen in Ihrem Betrieb verändert?“*

*B: „Na ja, pünktlich als wir angefangen haben, war es so, dass die Köche vor mir standen und mir gesagt haben, also sie möchten alle 500 Euro mehr verdienen. [...] Dann kann man abwägen: »Will ich das? Mache ich das oder mache ich es nicht?« Dann kann man zwar noch sagen: »Also hör mal zu und lass uns erstmal arbeiten drei Wochen, um mal zu gucken, wie das überhaupt läuft«. Das konnte man dann machen, aber länger als drei Wochen ging es dann auch nicht und nach drei Wochen habe ich dann entschieden, meinen Köchen allen 500 Euro mehr zu zahlen.“ (BET 082)*

Aus den Interviews mit Betrieben der Frisör- und Kosmetiksalons, dem Einzelhandel sowie bei Post-, Kurier- und Expressdiensten lassen sich keine Aussagen zu branchenspezifischen Veränderungen an Löhnen und Lohnabständen in der Branche treffen. Dies kann damit zusammenhängen, dass die innerbetriebliche Lohndifferenzierung in diesen Branchen insgesamt weniger ausgeprägt ist, dass ein im Vergleich zu anderen Untersuchungsbranchen größerer Anteil der dort Beschäftigten in das Mindestlohnsegment fällt oder dass insgesamt keine Notwendigkeit gesehen wurde, infolge der Corona-Pandemie Veränderungen an den bestehenden Lohnstrukturen vorzunehmen.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf innerbetriebliche Lohnstrukturen sind den vorliegenden Befunden zufolge eher gering, was auch auf die Nutzung von Kurzarbeit oder auf andere Unterstützungsmaßnahmen zurückzuführen sein dürfte. Wesentlicher Treiber für Erhöhungen des Lohnniveaus und für veränderte Lohnabstände zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen scheint dabei aber der grundsätzliche Fachkräftemangel in manchen Branchen zu sein, der gut ausgebildeten Fachkräften eine gute Verhandlungsposition verschafft. Eine Rolle könnte auch die Tatsache spielen, dass die Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns während der Pandemie (zum 01.01.2021 von 9,35 Euro auf 9,50 Euro sowie zum 01.07.2021 auf 9,60 Euro) umgesetzt werden mussten und aufgrund der Corona-Pandemie eine Anhebung der Löhne von über dem Mindestlohn verdienenden Beschäftigten nicht über Preise auf die Verbraucherinnen und Verbraucher überwältzt werden konnte (z.B. BET 009, siehe Abschnitt 5.1.3).

<sup>36</sup> Folglich hat die Corona-Pandemie in diesen Fällen nicht die von Koch et al. (2020) im Kontext des Mindestlohnes als zentral erachtete Stauchung der Lohnstrukturen, sondern eher einen gegenläufigen Effekt im Sinne einer Spreizung bewirkt.

## 5.2.4 Zusammenfassung

Betrieblich initiierte Veränderungen bei Löhnen und Lohnstrukturen aufgrund der Corona-Pandemie fanden den vorliegenden Befunden zufolge selten statt. Zumeist haben sich – vorbehaltlich der gesetzlich vorgeschriebenen Erhöhungen des Mindestlohns – kaum Veränderungen ergeben. Dies kann unter anderem darin begründet sein, dass durch die Nutzung von Kurzarbeit oder anderen staatlicher Hilfen (siehe Abschnitt 4.3) Lohnkosten ausgeglichen wurden und keine betriebliche Notwendigkeit bestand, die Löhne zu verändern. In manchen Betrieben wurde jedoch, um einer Abwanderung von Arbeitskräften entgegenzuwirken oder neue Arbeitskräfte zu gewinnen, der Mindestlohn als Referenzlohn abgelöst und fortan grundsätzlich ein höheres Entgelt gewährt. Einkommensverluste bei Voll- oder Teilzeitbeschäftigten gab es insbesondere in Zeiten der aktiven Nutzung von Kurzarbeit. Nach Ende der Kurzarbeit kehrten Beschäftigte zumeist wieder auf das ursprüngliche Einkommensniveau zurück. Bezogen auf den gesamten Lohn wurde von Beschäftigten aus dem Gastgewerbe und den Frisör- und Kosmetiksalons auf größere Einkommensverluste infolge eines fehlenden Trinkgeldes hingewiesen. Für geringfügig beschäftigte Aushilfskräfte ergaben sich teilweise komplette Einkommensverluste, weil deren Stundenumfang entweder reduziert oder die Beschäftigung gänzlich ausgesetzt wurde. Bei sonstigen Lohnbestandteilen gab es vereinzelte Veränderungen dahingehend, dass bislang gewährte Sonderzahlungen infolge der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie gestrichen wurden.

## 5.3 Beschäftigung und Beschäftigtenstrukturen

In diesem Abschnitt wird untersucht, ob und inwiefern sich Effekte der Corona-Pandemie im Bereich Beschäftigung und Beschäftigtenstrukturen zeigen. Von besonderem Interesse sind dabei Auswirkungen im Mindestlohnsegment, da in diesem Bereich spezifische coronabedingte Dynamiken denkbar sind.

Im Folgenden wird die Frage möglicher coronabedingter Effekte auf Beschäftigung und Beschäftigtenstrukturen im Mindestlohnsegment – jeweils auf der Basis von Einschätzungen der befragten Betriebe und Beschäftigten – anhand dreier zentraler Aspekte beleuchtet: Im ersten Schritt werden Einschätzungen der Befragten zu möglichen Veränderungen der Arbeitsplatzsicherheit von Mindestlohnbeschäftigten vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie erfasst und eingeordnet (Abschnitt 5.3.1). Im Anschluss daran werden in Abschnitt 5.3.2 die zentralen Befunde zu Arbeitsplatzwechseln im Kontext der Corona-Pandemie vorgestellt. Abschließend wird der Blick auf die Struktur und Dynamik von Belegschaften gerichtet (Abschnitt 5.3.3).

### 5.3.1 Veränderungen der Arbeitsplatzsicherheit aus Sicht befragter Beschäftigter

Aufgrund der sich verändernden Rahmenbedingungen infolge der Corona-Pandemie und deren Wirkungen auf Betriebe können sich bei Beschäftigten Veränderungen der Wahrnehmung der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze ergeben.<sup>37</sup> Infolge der Auswirkungen der Pandemie zeigen sich im Interviewmaterial folgende Muster:

---

<sup>37</sup> Weil die befragten Betriebe sich in einer anderen Akteursposition als Beschäftigte befinden, wurden diese in den Leitfäden nicht explizit nach der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit befragt. Dennoch kam es vor, dass sich vereinzelt Betriebe zu dieser Thematik geäußert haben. Der Schwerpunkt liegt hier jedoch auf der Darstellung der Beschäftigtenperspektive.

- Die Arbeitsplätze werden aufgrund der staatlichen Maßnahmen und der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie als unsicherer eingestuft.
- Die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit verändert sich nicht, weil die Beschäftigten in Branchen und/oder in Betrieben tätig sind, die von den Auswirkungen der Corona-Pandemie kaum oder gar nicht betroffen sind.
- Die Arbeitsplätze werden als sicherer wahrgenommen, weil sich der Arbeitskräftemangel in bestimmten Branchen verstärkt oder Tätigkeiten in systemrelevanten Branchen ausgeübt werden.

Am häufigsten wurden in den Interviews die ersten beiden Aspekte genannt, während der dritte Fall nur in wenigen Fällen auftaucht.

### Rückgang der Arbeitsplatzsicherheit

Nach der Einschätzung eines größeren Teils der befragten Beschäftigten hat die Arbeitsplatzsicherheit coronabedingt abgenommen. Es wurde bspw. davon berichtet, dass geplante Vertragsverlängerungen aufgrund der Folgen der Corona-Pandemie nicht umgesetzt worden seien und es zu Entlassungen gekommen sei (BESCH 066) oder dass die Übernahme mittels Zeitarbeit beschäftigter Personen trotz einer vorherigen Ankündigung aufgrund der Corona-Pandemie nicht erfolgt sei (BESCH 005). Zudem wurden vereinzelt Zusammenhänge zwischen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der eigenen Arbeitsplatzsicherheit hergestellt: Diese sei grundsätzlich rückläufig, weil in den Betrieben Umsätze fehlten (BESCH 049) oder weil sich das Verhalten der Kundinnen und Kunden durch die Corona-Pandemie geändert bzw. zugunsten anderer Geschäftsmodelle verlagert habe, wie ein Vollzeitbeschäftigter aus dem Einzelhandel ausführte:

*„Ich würde tatsächlich unsicherer sagen, aber auch nur, weil der Großteil [der Kundinnen und Kunden] aufgrund der Pandemie online bestellt. Die Leute haben sich teilweise nicht mehr wirklich raus getraut. Der einzige Vorteil war dann quasi, wenn man dann als Firma reagiert und dann dementsprechend Services anbietet, die trotz Corona funktionieren. Aber rein als Verkauf hätte das, glaube ich, keine Zukunft gehabt.“ (BESCH 071)*

Andere Beschäftigte nahmen eine verringerte Arbeitsplatzsicherheit infolge der (Teil-)Schließungen von Gastronomiebetrieben während der Lockdowns und eines dadurch entstehenden geringeren Personalbedarfs wahr (BESCH 034).

Mehrere befragte Beschäftigten wiesen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass ihnen Informationen hinsichtlich der weiteren staatlichen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie fehlen; auch wurden die Maßnahmen des Öfteren als nicht verlässlich wahrgenommen. Dies bezieht sich insbesondere auf mögliche künftige staatlich verordnete Schließungen im Gastgewerbe, bei den Dienstleistungen des Sports und in Frisör- und Kosmetiksalons. Diese Unsicherheiten hinsichtlich des Arbeitsplatzes waren bei geringfügig Beschäftigten besonders ausgeprägt.

Ein befragter Betrieb aus der Branche der Gastronomie und Beherbergung bestätigte diese Wahrnehmung und führte die steigende Unsicherheit auch auf fehlende Informationen über die weitere Entwicklung der Pandemie zurück:

*„Diese Umsätze, die kommen ja nicht wieder, die kommen vielleicht in zwei, drei Jahren erst wieder. Das ist natürlich auch immer so eine Sache, man weiß nicht genau, wo es hinsteuert, wir können natürlich auch keine Garantien übernehmen, wann wir wieder zu machen, das heißt, wir können teilweise [den Beschäftigten] auch keine längerfristigen Perspektiven geben.“ (BET 036)*

Das folgende Zitat eines geringfügig Beschäftigten aus der Branche der Frisör- und Kosmetiksalons illustriert die grundlegende Problematik, dass die Arbeitsplatzsicherheit damit zusammenhänge, ob der Betrieb angesichts der coronabedingten wirtschaftlichen Belastungen fortgeführt werden könne:

*„Also ich weiß nicht, wie lange das Unternehmen das noch mitmacht. Man kann es [Erwägung einer Betriebsaufgabe] ja auch verstehen, wenn der Chef auch nur vom Erspar-ten leben muss und immer nur reinbuttern muss in die Firma. [...] Die Chefin hat schon erwähnt, sie weiß nicht mehr, wie lange sie das noch komplett halten kann, wenn da jetzt noch mehr [staatlich verfügte] Schließungen kommen.“ (BESCH 039)*

Beschäftigte aus dem Bereich der Frisör- und Kosmetiksalons äußerten sich zur Arbeitsplatzsicherheit dahingehend, dass sich aufgrund der Corona-Pandemie das Konsumverhalten wesentlich und nachhaltig verändert habe. Seit dem Auftreten der Corona-Pandemie habe die Schwarzarbeit (siehe Abschnitt 6.1) wesentlich zugenommen, was einen Umsatzrückgang bewirkt habe und sich mittelbar auch auf die Arbeitsplatzsicherheit negativ auswirke:

*„Ich würde mal sagen unsicherer [Einschätzung der Effekte der Corona-Pandemie auf die Sicherheit der eigenen Beschäftigung]. Es gibt einen Mangel an Kunden, das ist einfach so. Die Hauptursache ist Schwarzarbeit. Diese lange Zeit vom Dezember bis März, diese fast vier Monate. Die [Kunden] sagen ihnen ganz klar: »Du, es tut mir leid, aber ich gehe zu jemand anderem, dort kriege ich es für die Hälfte.« Was wollen Sie da noch sagen?“ (BESCH 055)*

### Keine Veränderung der Arbeitsplatzsicherheit

Ebenfalls häufig gaben Beschäftigte an, dass sich keine Veränderung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes infolge der Corona-Pandemie ergeben habe (z. B. BESCH 061, BESCH 076). Dies wurde damit begründet, dass die Beschäftigung in einer systemrelevanten Branche stattfände (z. B. in der Branche der Herstellung von Back- und Teigwaren, BESCH 077, BESCH 080 oder im Bereich der Post-, Kurier- und Expressdienste, BESCH 046). Teils wurde dies auch auf die jeweilige Funktion der Beschäftigten zurückgeführt (z. B. bei Verwaltungstätigkeiten, BESCH 065). Das folgende Zitat eines Beschäftigten aus einer Konditorei (BESCH 077) illustriert diese grundlegende Haltung:

*„Ich kann nicht sagen, dass er sicherer oder unsicherer geworden ist – weder noch. Wie ich schon zu Beginn mal gesagt habe: »gegessen wird immer, also Brot braucht man immer«. Also in der Richtung, keine Probleme, dass es da sicherer, beziehungsweise unsicherer wurde.“ (BESCH 077)*

Andere, als Aushilfskräfte angestellte Beschäftigte, hoben hervor, dass sie grundsätzlich einen unsicheren Arbeitsplatz hätten, da sie austauschbar seien; an dieser Lage habe sich durch die Corona-Pandemie jedoch nichts verändert (BESCH 046, BESCH 047, BESCH 078).

### Zunahme der Arbeitsplatzsicherheit

Seltener berichteten Beschäftigte eine Zunahme der Arbeitsplatzsicherheit infolge der Pandemie. Die Wahrnehmung einer höheren Arbeitsplatzsicherheit als Auswirkung der Pandemie wurde überwiegend von Beschäftigten geäußert, die in Branchen tätig sind, die von den staatlich verordneten Betriebsschließungen kaum oder nur wenig betroffen waren, wie z. B. in bestimmten Segmenten des Einzelhandels wie dem Lebensmittelhandel (BESCH 035) oder Tankstellen (BESCH 043).

Das folgende Zitat einer Teilzeitbeschäftigten in einem Lebensmittelmarkt illustriert dies:

I: „Was denken Sie denn, ist jetzt Ihr Arbeitsplatz durch die Corona-Pandemie sicherer geworden oder ist er unsicherer geworden?“

B: „Natürlich. Nein. Sicherer.“

I: „Und wie kommen Sie zu dem Urteil? Das würde mich auch interessieren.“

B: „Weil, wie gesagt, gegessen wird immer. Lebensmittelgeschäfte werden immer gebraucht. [...] Aber so, wenn das normal bleibt, dass Lebensmittelgeschäfte öffnen können, dann ist der also gefragter, wie alles andere, sage ich mal so.“ (BESCH 035)

Andere Beschäftigte betonten, dass sie perspektivisch infolge eines Arbeitskräftemangels in ihrer Branche, z. B. der Gastronomie, nach den Lockdowns (BESCH 036) eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit erwarten, weil es nur wenige Betriebe der Branche in der Region gebe, wie ein in Vollzeit beschäftigter Interviewpartner aus der Gastronomie berichtet:

„Also mein Platz ist immer sicher, muss ich sagen, weil das ist halt ein Job, der immer irgendwie gemacht wird. Man wird nicht rausgeschmissen, weil das Angebot [an Arbeitskräften] nicht da ist. Hier in der Provinz gibt es zwei Lieferservices, die sind immer überlastet, weil das [gastronomische] Angebot einfach minimal ist, die Leute aber trotzdem essen wollen. [...]. Also da würde ich nicht so sagen, dass der Arbeitsplatz unsicherer geworden ist.“ (BESCH 007)

Eine geringfügig Beschäftigte nahm ebenfalls eine Zunahme der Arbeitsplatzsicherheit wahr:

„Also nach den Lockdowns gab es jedes Mal einen Mangel an Servicekräften. Der hält noch bis heute an, weil die alle sich umorientiert haben, die auf das Geld angewiesen sind und alle Gastronomen jammern, dass sie keine Servicekräfte mehr finden. Deswegen ist mein Job jetzt sicher.“ (BESCH 036)

### 5.3.2 Arbeitsplatzwechsel

Zusätzlich zu den bereits aufgezeigten Zusammenhängen zwischen der Corona-Pandemie und der Beschäftigung sind weiterhin Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt denkbar, die sich auch im Mindestlohnbereich auswirken. Aufgrund der unterschiedlichen Einflüsse der Pandemie ist es möglich, dass sich Angebot und Nachfrage von Arbeit allgemein oder in bestimmten Segmenten verändern. Es ist daher von Interesse, ob und ggf. inwiefern sich dies auch auf die Strategien und Entscheidungen von Betrieben und Beschäftigten auswirkt. In diesem Abschnitt werden diverse Aspekte in Bezug auf Arbeitsplatzwechsel dargestellt. Dabei wird insbesondere der Frage nachgegangen, ob und inwiefern sich das Verhalten von Beschäftigten hinsichtlich einer Wechselabsicht bzw. hinsichtlich eines realisierten Arbeitsplatzwechsels aufgrund der Corona-Pandemie verändert.

#### Effekte der Corona-Pandemie auf Wechsel des Arbeitsplatzes

In Fällen, in denen Zusammenhänge zwischen der Corona-Pandemie und möglichen Arbeitsplatzwechseln angenommen werden, wurde sowohl von Beschäftigten als auch von Betrieben zumeist ein expliziter Bezug zu den Lockdowns, zu den staatlich verfügten Betriebsschließungen und zur Kurzarbeit hergestellt (siehe Abschnitte 4.1.2 und 4.3.1, z. B. BESCH 036, BESCH 045, BESCH 058, BET 050). Ein Branchenschwerpunkt war den Befunden zufolge das Gastgewerbe. Der zentrale diesbezügliche Befund ist, dass die Kurzarbeit zu einem wesentlichen und teils existenzbedrohenden Rückgang des Einkommens geführt habe. Aus diesem Grund sei oftmals ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich geworden, wie sich anhand der folgenden Schilderungen exemplarisch zeigen lässt:

„Ich sitze – auf gut deutsch – immer noch auf den Schulden. Deswegen habe ich jetzt auch gesagt, »ich kann diesen Beruf nicht mehr weiter durchführen, weil ich mir nicht

*noch einen Lockdown leisten kann. Ich muss da raus«. Jetzt habe ich einen Job, wo es keine Kurzarbeit mehr gibt.“ (BESCH 070)*

*„Der Grund [für den Arbeitsplatzwechsel] war einfach, dass der Betrieb zugemacht hat [aufgrund staatlicher Verfügung vorübergehend geschlossen wurde] und ich kein Geld mehr bekommen habe. Ansonsten, wenn es keinen Lockdown gegeben hätte, würde ich bestimmt noch da arbeiten.“ (BESCH 058)*

Anhand der folgenden Einschätzungen zeigt sich zudem, dass Arbeitsplatzwechsel oftmals in Betracht gezogen wurden bzw. werden. Dabei wurde zumeist eine Verbindung zur Dauer zurückliegender Schließungsphasen und/oder möglicher erneuter Schließungszeiträume hergestellt:

*„Wenn es beim zweiten Lockdown noch länger gedauert und noch mehr finanzielle Einbußen gekostet hätte, habe ich von Anfang an gesagt, »ich würde die Branche wirklich wechseln«.“ (BESCH 081)*

*„Wenn dieser Lockdown noch länger gedauert hätte, wären alle [Beschäftigten] irgendwo anders hingegangen. Die wären vielleicht sogar in die Industrie gegangen, in irgendwelche produzierenden Betriebe, die Schichtarbeit anbieten, oder Logistikunternehmen oder sonst wo. Also die hätten berufsfremde oder branchenfremde Möglichkeiten ergriffen, um einfach wieder eine existenzielle Perspektive zu haben. Da geht es nicht darum, die Erfüllung im Beruf zu finden, sondern einfach zu sagen: »Okay, da verdiene ich gut, auch wenn ich am Band stehe. Dann mache ich halt lieber das, bevor ich in einem tollen Job bis auf unbestimmte Zeit in der Kurzarbeit rundümpel.« (BET 050)*

*„Hier in [Name des Standorts] ist es so, dass 80 % der Beschäftigten in der Gastronomie oder im Hotelwesen arbeiten. Wenn so ein Hotel oder so eine Gastronomie über sieben Monate zumacht und die Angestellten nur die 65 % Kurzarbeitergeld bekommen und wenn ich überlege, dass in [Name des Standorts] keine Wohnung unter 1.000 Euro zu bekommen ist, dann können Sie sich ja vorstellen, dass nach anderer Arbeit gesucht wird.“ (BET 047)*

Zumeist ging mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes auch ein Wechsel der Branche einher. Nur in einem Fall wurde von einem Wechsel der Beschäftigungsform (vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder andersherum) innerhalb einer Branche berichtet (z. B. BESCH 079). Besonders häufig waren dauerhafte Abgänge aus dem Gastgewerbe in den Einzelhandel (z. B. BESCH 080, BESCH 081, BET 029, BET 086), insbesondere den Lebensmitteleinzelhandel. Als Grund hierfür wurde zumeist angeführt, dass das Gastgewerbe aufgrund der Erfahrungen während der staatlich verfügten Betriebsschließungen und der negativen Effekte auf das Einkommen vermehrt als unsichere und folglich unattraktive Branche wahrgenommen werde, die außerdem durch ungünstige Arbeitszeiten gekennzeichnet sei (z. B. BESCH 040, BESCH 081, BET 081). Der Einzelhandel wurde hingegen als vergleichsweise krisensicher eingestuft und zudem mit besseren Verdienstmöglichkeiten und attraktiveren Arbeitszeiten als das Gastgewerbe verknüpft.

Arbeitsplatzsicherheit auch in Krisenzeiten (z. B. BESCH 012, BESCH 040, BESCH 081, BET 039) und ein höheres Einkommen (z. B. BESCH 070, BET 015, BET 021, BET 051, BET 053, BET 086) sind den vorliegenden Befunden zufolge die zentralen Gründe, weshalb Arbeitsplatzwechsel im Sinne von Betriebswechseln oder Branchenwechseln erfolgten oder erwogen wurden. Arbeitsplatzwechsel wurden einzeln unter der Vermutung weiterer zukünftiger Schließungszeiträume und damit einhergehender negativer Wirkungen auf das Einkommen vorgenommen (z. B. BESCH 058). Weiterhin wurde in einigen Fällen auf gesundheitliche Belange bzw. Aspekte verwiesen. Dabei spielten Ängste vor einer Anste-

ckung mit dem Corona-Virus (z. B. BET 028, BET 070) eine Rolle, so dass in eine Beschäftigung mit weniger (Kunden-)Kontakt gewechselt wurde (siehe Abschnitt 4.4). In anderen Fällen wurde ein Wechsel damit begründet, dass die ehemalige Tätigkeit aufgrund der Maskenpflicht belastend gewesen sei und man sich daher eine andere Stelle gesucht habe, deren Ausübung ein ständiges Tragen von Masken nicht erfordere (z. B. BESCH 046, BESCH 058, siehe Abschnitt 5.5). In einem Fall wurde die Maskenpflicht auch als Grund für das Hinauszögern eines Arbeitsplatzwechsels angeführt:

*„Ich warte diese Maskenzeit noch ab, weil ich in den Einzelhandel, in einen Bioladen, will. Ich habe das aber bisher nicht forciert, weil ich nicht einen ganzen Tag mit Maske in dem Laden rumrennen will, muss ich ehrlich sagen. Da bin ich jetzt ziemlich komfortabel dran, ich sitze die meiste Zeit im Auto und ziehe die Maske nur beim Kunden auf.“ (BESCH 047)*

### Keine Arbeitsplatzwechsel trotz Corona-Pandemie

Eine hohe Arbeitszufriedenheit in der bestehenden Beschäftigung (siehe Abschnitt 5.6) wurde oft als Grund angeführt, warum es keine coronabedingten Absichten gebe, den Arbeitsplatz zu wechseln. Dabei wurden neben einer pünktlichen Bezahlung (BESCH 043, BESCH 059) oftmals „weiche Faktoren“ wie ein gutes Betriebsklima, ein gutes Verhältnis zur Geschäftsleitung, weitestgehend eigenverantwortliche Arbeitsgestaltung, eine hohe Identifikation mit der Tätigkeit und die geografische Nähe des derzeitigen Arbeitsortes zum Wohnort und damit verbundene Vorteile angeführt (z. B. BESCH 035, BESCH 043, BESCH 051, BESCH 077).

*„Ich sehe jetzt keinen Sinn darin, meinen Arbeitsplatz zu wechseln, weil er hier im Dorf ist – praktischer kann ich es nicht haben. Ich brauche nicht mit dem Auto zu fahren, komme mit meinen Kollegen zurecht und mir macht die Arbeit ja auch Spaß.“ (BESCH 035)*

*„Zum einen aus Zeitgründen [ist ein Wechsel keine Option]. Früher musste ich immer fast 50 Kilometer einen Weg zur Arbeit fahren und jetzt laufe ich in 15 Minuten zum Arbeitsplatz – das ist schon ein Unterschied. Außerdem ist das Betriebsklima angenehm. Die Arbeit, die ich machen muss, ist auch nicht übertrieben anstrengend.“ (BESCH 077)*

Die folgenden Einschätzungen belegten, dass „weiche Faktoren“ auch oftmals von betrieblicher Seite im Hinblick auf die Bindung von Arbeitskräften als zentral erachtet werden:

*„Ich bekomme von meinen Mitarbeitern ein ganz gutes Feedback, dass sie gerne bei mir arbeiten und sich bei mir wohlfühlen. Deswegen bin ich nicht der Meinung, dass bei mir im Moment wechselwillige Mitarbeiter arbeiten.“ (BET 032)*

*„Da wir ein sehr, sehr gutes, familiäres Umfeld bei uns im Betrieb haben und die Mitarbeiter eigentlich nicht wegen dem Lohn oder Sonstigem, sondern nur aus einem Grund – weil sie sich einfach wohlfühlen – bei uns arbeiten, haben wir keinen Mitarbeiter verloren.“ (BET 090)*

### Effekte der Corona-Pandemie auf Arbeitsangebot und -nachfrage

Neben den jeweiligen Gründen für Arbeitsplatzwechsel bzw. Verbleibe in der derzeitigen Beschäftigung sind im Rahmen der vorliegenden Studie auch Einschätzungen hinsichtlich des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt von Interesse.

Teilweise wurde angenommen, angesichts der Corona-Pandemie sei es nunmehr schwieriger als zuvor, den Arbeitsplatz zu wechseln (z. B. BESCH 002, BESCH 034, BESCH 038, BESCH 048). Dies wurde einzeln mit einem eher zurückhaltenden Einstellungsverhalten von Betrieben aufgrund mangelnder Planbarkeit der Zukunft und angesichts der Befürchtung weiterer Lockdowns begründet (BESCH 078,

BET 039). Andererseits liegen auch einige Einschätzungen vor, denen zufolge die Corona-Pandemie positive Effekte auf die Möglichkeit zum Arbeitsplatzwechsel bewirkt. Dabei ist jedoch zumeist ein unmittelbarer Branchenbezug gegeben: Aufgrund der zahlreichen coronabedingten Abgänge von Beschäftigten aus dem Gastgewerbe sei es für Beschäftigte nunmehr wesentlich leichter, in diese und innerhalb dieser Branche zu wechseln (z. B. BESCH 036, BESCH 063). Bei der Einordnung dieser Befunde ist zu beachten, dass die Erhebung sämtlicher Interviews zwischen Anfang Juli und Anfang Oktober 2021 fällt. Dieser Zeitraum war von einer vergleichsweise entspannten Inzidenzrate, einer allgemeinen wirtschaftlichen Aufbruchstimmung und weitestgehend flächendeckenden Wiederöffnungen im Gastgewerbe geprägt. Zudem war das Auftreten der zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes omnipräsenten vierten Welle der Corona-Pandemie im Erhebungszeitraum nicht absehbar.

Aufgrund des zum Zeitpunkt der Interviews guten Wirtschaftsklimas, der damals entspannten Pandemielage sowie eines Arbeitskräftemangels im Gastgewerbe bestand nach der Ansicht einer beschäftigten Person und eines Betriebs nunmehr eine wesentlich verbesserte Verhandlungsposition von Beschäftigten:

*„Wahrscheinlich könnte ich jetzt in mehreren Betrieben anfangen. Ich hatte vorher überhaupt keine Erfahrung in der Gastronomie, aber wahrscheinlich würden die sich jetzt alle ein Bein nach mir ausreißen, weil die keine Kräfte kriegen und das wäre für mich jetzt, wenn ich wollte, super, weil ich nämlich schon 59 bin und ich würde an jeder Ecke wahrscheinlich einen Job in der Gastronomie finden.“ (BESCH 036)*

*„Durch die Kurzarbeit haben sich viele etwas Neues gesucht [Branchenwechsel weg vom Gastgewerbe], daher ist eben ein Mangel da. Daher weiß natürlich derjenige [Person, die nunmehr an einer Beschäftigung im Gastgewerbe interessiert ist] auch, dass seine Arbeitskraft mehr wert ist und daher kann er auch pokern. Es lässt sich natürlich letztendlich nicht vermeiden, da an der einen oder anderen Stelle die Preise [Löhne] ein bisschen zu verändern – für den Mindestlohn kriege ich zurzeit niemanden mehr.“ (BET 008)*

Die Annahme, dass sich die Verhandlungsposition von Beschäftigten sich aufgrund der Lage auf dem Arbeitsmarkt zunehmend verbessere, was zu einer Relativierung der Bedeutung des Mindestlohns führe (BET 008), wird an anderer Stelle dieses Berichtes im Zusammenhang mit Entlohnung (siehe Abschnitt 5.2) und Non-Compliance (siehe Abschnitt 6) aufgegriffen.

In anderen Fällen wurde angenommen, die Corona-Pandemie habe keine Effekte auf die Möglichkeit zum Arbeitsplatzwechsel (z. B. BESCH 007, BESCH 035, BESCH 040, BESCH 042); es seien dabei vielmehr andere Faktoren prägend (z. B. das Alter, die Qualifikation, die Mobilität und die regionale Wirtschaftsstruktur, vgl. z. B. BESCH 003, BESCH 007, BESCH 045, BESCH 055). Einige befragte Personen waren zudem der Ansicht, die Möglichkeiten zum Wechsel des Arbeitsplatzes seien aufgrund der allgemeinen Situation auf dem Arbeitsmarkt und unabhängig von sonstigen Faktoren derzeit grundsätzlich sehr gut (z. B. BESCH 018, BESCH 039, BESCH 073).

### 5.3.3 Belegschaft: Struktur und Dynamik

Veränderungen an der Belegschaftsstruktur vorzunehmen, ist eine zentrale Maßnahme, um auf betrieblicher Ebene auf Krisensituationen wie die Corona-Pandemie zu reagieren. In diesem Zusammenhang sind die Schilderungen der befragten Beschäftigten und Betriebe zur Dynamik der Belegschaft und zu Veränderungen sowie auch zur Stabilität von Belegschaftsstrukturen besonders relevant, um nachzeichnen zu können, wie die Befragten auf die Corona-Pandemie reagiert haben. Insgesamt lassen sich vor allem Reduktionen, aber auch vereinzelt Erhöhungen des Personalbestands beobachten. In

den meisten Fällen blieb die Belegschaft jedoch stabil. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Ausprägungen dieser Veränderungen näher betrachtet.

### Stabile Belegschaften

Ein großer Teil der befragten Betriebe betrachtete die Belegschaftsstruktur als stabil. So konnten teilweise branchenunabhängig keine Veränderungen der Struktur in Folge der Corona-Pandemie beobachtet werden (BESCH 061, BESCH 074, BET 014, BET 033, BET 045). Mit einer konstanten Struktur ging den Befunden zufolge zumeist auch eine unveränderte Anzahl der Beschäftigten und ein unverändertes Verhältnis zwischen geringfügig Beschäftigten sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten während der Corona-Pandemie einher. Kündigungen waren in diesen Fällen ebenfalls nicht relevant. Auch der Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten an der gesamten Belegschaft sei, so diese Befragten, konstant geblieben (BESCH 007, BESCH 033, BET 007).

Dabei war nicht nur die Konstanzhaltung der Anzahl der Beschäftigten durch den Betrieb zu beobachten, sondern auch die Bindung der Beschäftigten an den Betrieb, was angesichts des Arbeitskräftemangels seitens der Betriebe als positiv und strategisch sinnvoll bewertet wurde (BET 054). Einige Betriebe waren sich darüber bewusst, dass Betriebsschließungen eine Belastung für ihre Beschäftigten darstellen und zeigten sich erleichtert darüber, dass diese von Arbeitsplatzwechseln absehen, wie es das folgende Beispiel illustriert:

*„Wir haben aber trotzdem keinen Mitarbeiter dadurch verloren, weil die uns alle die Stange gehalten haben. Das fand ich sehr, sehr wichtig.“ (BET 074)*

### Personalabbau infolge der Corona-Pandemie

Ein kleinerer Teil der befragten Betriebe und Beschäftigten berichtete davon, dass das Personal aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der staatlich verfügten Betriebsschließungen grundsätzlich reduziert worden sei, wovon alle Beschäftigtengruppen betroffen gewesen seien (BET 089). Insbesondere während und nach den Lockdowns habe es Entlassungen gegeben (BESCH 075, BESCH 079, BET 046), was sich zum Teil mehrfach wiederholt habe, wie ein Frisörbetrieb berichtet:

*„Also mit jedem Lockdown wurde Personal entlassen und mit jedem Lockdown wurden auch Öffnungszeiten verringert.“ (BET 046)*

Von befragten Beschäftigten wurde berichtet, dass von betrieblichen Kündigungen vermehrt neu eingestellte Beschäftigte betroffen seien (BESCH 046). Zudem seien Entlassungen vermehrt bei Beschäftigten erfolgt, die nicht ausreichend qualifiziert seien bzw. primär Hilfstätigkeiten übernehmen:

*„Und es gab halt zwei Leute, die hatten keinen Führerschein. Sie waren quasi wirklich nur für diesen Aufbau und für die Mithilfe der Fahrer eingestellt. Und da war das ein relativ Leichtes, es klingt böse, aber es war eine einfachere Entscheidung. Weil, ich brauche Leute mit einem Führerschein, die einen 3,5-Tonner bis 7,5-Tonner fahren können und da waren es halt die zwei.“ (BET 089)*

Ein weiterer Teil der Betriebe reduzierte die Belegschaft nicht durch Entlassungen, sondern indem Verträge nicht verlängert und aufgrund von Abgängen frei gewordene Stellen nicht wiederbesetzt wurden, wie das folgende Beispiel eines Einzelhandelsbetriebs zeigt:

*„Wir hatten monatelang geschlossen und haben natürlich unsere Mitarbeiterzahl in der Zeit reduziert. Wir haben freiwerdende Stellen nicht mehr neu besetzt und auslaufende*

*Verträge zum Teil nicht verlängert und auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Rente gegangen sind, nicht unbedingt ersetzt, sodass wir unsere Mitarbeiterzahl insgesamt so um zehn Prozent reduziert haben.“ (BET 029)*

Vereinzelte seien davon insbesondere Beschäftigte auf Leiharbeits- oder Aushilfsbasis betroffen gewesen (BESCH 005). In diesen Fällen wurde teils auch von einer spezifischen Betroffenheit der Mindestlohnbeschäftigten berichtet. So sei der Anteil dieser Beschäftigten vereinzelte geringer als vor der Corona-Pandemie (BESCH 041), was mit einem generellen Abbau von Beschäftigung und ausgesetzten Verlängerungen von Arbeitsverträgen im Mindestlohnsegment begründet wurde.

Das Einstellungsverhalten hat sich nicht nur dahingehend verändert, dass Stellen nach Ausscheiden der Beschäftigten nicht nachbesetzt wurden. Auch bei einer möglichen Aufstockung der Belegschaft zeigte sich teilweise eine Verunsicherung bei den befragten Betrieben. Aufgrund der nicht vorhersehbaren wirtschaftlichen Entwicklung sowie erneut drohender staatlich verfügter Betriebsschließungen verzichteten Betriebe darauf, Personal einzustellen (BET 043, BET 070):

*„Wir planen, eventuell noch eine Stelle zu schaffen, aber wir zögern da noch so ein bisschen. Wir warten mal den Herbst ab, was noch auf uns zukommt.“ (BET 043)*

Bei der Reduktion von Belegschaften spielten aber nicht nur betriebliche Gründe eine Rolle, sondern auch Kündigungen durch die Beschäftigten (BESCH 043). Teilweise sind diese Kündigungen vermehrt während und wegen der Corona-Pandemie aufgetreten. Hiervon war den Befunden zufolge insbesondere das Gastgewerbe betroffen (siehe dazu detailliert oben in Abschnitt 5.3.2).

### **Einstellungen im Rahmen der Corona-Pandemie**

Das Einstellungsverhalten der Betriebe unterscheidet sich insbesondere in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit. Viele Betriebe in den von Lockdowns betroffenen Branchen stellten zur Wiederöffnung bisheriges Personal wieder ein oder waren auf der Suche nach neuem Personal, da Teile der Belegschaft in andere Branchen abgewandert waren (siehe Abschnitt 5.3.2). So wurde in der Gastronomie und teilweise im Einzelhandel nach dem Ende des Lockdowns im Frühjahr und Sommer 2021 vermehrt Personal gesucht. Das bedeutet, dass viele der befragten Betriebe, die eine Reduktion der Anzahl der Beschäftigten vorgenommen haben, im Verlauf des vorübergehenden Abklingens der Pandemie die Anzahl der Beschäftigten wieder erhöht haben. Die staatlich verfügten Betriebsschließungen und die darauffolgende Öffnungsphase können somit als Triebfeder für Entlassungen und Einstellungen betrachtet werden.

In den Betrieben der durchgehend geöffneten Wirtschaftsbereiche wie dem Lebensmitteleinzelhandel oder den Post-, Kurier- und Expressdiensten gab es auch Neueinstellungen infolge der erhöhten Nachfrage und der damit besseren Auftragslage (z. B. BET 091).

Ein Teil der befragten Betriebe, die planen, Personal einzustellen, gab an, dass zwar Fachkräfte benötigt werden, dass jedoch auch Einstellungen von Quereinsteigern ohne branchenspezifische Qualifikationen erfolgen würden (BET 001). Der Mindestlohn, so mehrere Betriebe, sei bei Neueinstellungen teilweise nicht (mehr) durchsetzbar, da die Betriebe kein Personal finden würden, das auf Mindestlohnbasis eingestellt werden möchte (BET 091):

*„Es gibt eigentlich jetzt nicht so viele Leute, die jetzt wirklich für den Mindestlohn arbeiten wollen. Das merkt man dann schon.“ (BET 001)*

## Veränderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Belegschaftsreduktionen erfolgten laut den befragten Betrieben nur vereinzelt über den Abbau von Arbeitsplätzen für Vollzeit- und Fachkräfte, sondern insbesondere über den Abbau geringfügiger Beschäftigung (BESCH 075, BESCH 078, BET 039). Die Reduktion der geringfügig Beschäftigten ist dabei häufig gleichbedeutend mit einer Verringerung des Anteils von Mindestlohnbeschäftigten. Nur selten berichteten Betriebe davon, dass Veränderungen der Belegschaftsstruktur unabhängig von Lohn und Qualifikation erfolgten (BET 072). Während sozialversicherungspflichtig Beschäftigte durch die befragten Betriebe aufgrund eines sich abzeichnenden Personalmangels u.a. mithilfe von Kurzarbeit gehalten wurde, wurde die Anzahl der geringfügig Beschäftigten aufgrund fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten (siehe Abschnitt 5.3) zurückgefahren. Im Falle einer verringerten Nachfrage oder eingeschränkter Öffnungszeiten wurden die verbleibenden Arbeitsstunden oftmals den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zugewiesen, weshalb Beschäftigte auf geringfügiger Basis obsolet geworden seien (BESCH 075). Von dieser Reduktion der geringfügig Beschäftigten waren laut den befragten Betrieben und Beschäftigten oft Schülerinnen und Schüler sowie Studierende betroffen (BESCH 078, BET 007). Ein Einzelhandelsbetrieb aus dem Bereich Textilien berichtete:

*„Wir haben natürlich auch in der Zeit [gemeint ist die Zeit der staatlich verfügbaren Betriebsschließungen] die Verträge halt auslaufen lassen. Das sind im Wesentlichen immer Schüler und Studenten, die morgens oder abends Ware für uns einräumen, sie wieder geradelegen, damit das morgens wieder ordentlich aussieht. Die haben wir natürlich alle nicht gebraucht und da mussten wir auch viele Arbeitsverhältnisse beenden.“ (BET 029)*

Vereinzelt berichteten die befragten Beschäftigten und Betriebe auch, dass im Vergleich zum Zeitraum vor der Pandemie nunmehr vermehrt Beschäftigte auf geringfügiger Basis eingestellt worden seien. Dies wurde bspw. aus dem Lebensmittelhandel berichtet, wo aufgrund der erhöhten Nachfrage vermehrt geringfügig Beschäftigte eingestellt worden seien, um die Mehrarbeit zu bewältigen (BET 017). Auch der allgemeine Arbeitskräftemangel in Branchen wie dem Gastgewerbe während der Öffnungsphase im Sommer 2021 wurde als Grund angeführt (BET 081). Unabhängig von Veränderungen des Anteils von geringfügig Beschäftigten wurde eine hohe Fluktuation dieser Beschäftigtengruppe und damit eine große Dynamik in den befragten Betrieben beschrieben, die bereits vor der Corona-Pandemie beobachtet wurde. Diese Fluktuation sei insbesondere in der Gastronomie unabhängig von der Corona-Pandemie stark ausgeprägt (BESCH 007).

### 5.3.4 Zusammenfassung

Im Bereich der Beschäftigung wurden die Aspekte der Arbeitsplatzsicherheit, der Arbeitsplatzwechsel und der Struktur und Dynamik der Belegschaften in den Betrieben untersucht. Die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit hat sich infolge der Corona-Pandemie in vielen Fällen verändert. Tendenziell nehmen geringfügig Beschäftigte eine stärkere Unsicherheit ihrer Arbeitsplätze wahr. Die Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit korreliert bei dieser Gruppe ebenso wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit der Branchenzugehörigkeit. Vor allem in den von Lockdowns stark betroffenen Branchen ist die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes ein wichtiges Thema. Wenn von einem Rückgang der Arbeitsplatzsicherheit berichtet wurde, wurde dies überwiegend mit der Angst vor möglichen erneuten staatlich verfügbaren Betriebsschließungen und Lockdowns begründet. Nur in Einzelfällen nahmen Beschäftigte eine zunehmende Arbeitsplatzsicherheit infolge der Corona-Pandemie wahr.

Bei coronabedingten Arbeitsplatzwechseln besteht zumeist ein direkter Bezug zu den Lockdowns bzw. zu besonders betroffenen Branchen; oft zeigen sich auch Zusammenhänge zur Kurzarbeit, die einen wesentlichen Rückgang des Einkommens in teils existenzgefährdendem Ausmaß bewirkt und Beschäftigte daher zu Wechseln veranlasst. Den Befunden zufolge treten häufig Branchenwechsel aus dem Gastgewerbe in den Einzelhandel auf, da letzterer als krisensicherer und insgesamt attraktiver eingestuft wird. Wenn kein coronabedingter Arbeitsplatzwechsel erfolgt bzw. dies nicht erwogen wird, sind zumeist „weiche Faktoren“ aus dem Bereich der Arbeitszufriedenheit für den Verbleib in der bestehenden Beschäftigung ursächlich. Ein Rückgang der Arbeitsnachfrage wird auf das allgemeine Wirtschaftsklima bzw. auf mangelnde Planungssicherheit seitens der Betriebe zurückgeführt. Eine Zunahme der Arbeitsnachfrage wird hingegen primär auf Branchenebene im Gastgewerbe wahrgenommen, da hier aufgrund der zahlreichen Abgänge ein erheblicher Arbeitskräftemangel bestehe. Viele Befragte sahen keinen direkten Zusammenhang zwischen der Möglichkeit zum Arbeitsplatzwechsel und der Corona-Pandemie.

Die Beschäftigtenstruktur bei den befragten Betrieben und Beschäftigten erweist sich mehrheitlich als stabil. Betriebe versuchten aufgrund des allgemeinen Arbeitskräftemangels trotz der pandemiebedingten Lockdowns vor allem im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ihre Arbeitskräfte im Betrieb zu halten (beispielsweise über Kurzarbeit). Veränderungen der Beschäftigtenstruktur zeigen sich sowohl hinsichtlich der Reduktion des Personals in Zeiten der staatlich verfügbaren Betriebs-schließungen und geringerer Nachfrage als auch in Form von Wiedereinstellungen (teils auch Neueinstellungen) in Öffnungsphasen bzw. in den nicht geschlossenen Branchen wie den Post-, Kurier- und Expressdiensten. Entlassungen und eine Nichtverlängerung von befristeten Verträgen können insbesondere in der Gastronomie und in Teilen des Einzelhandels beobachtet werden. Betroffen vom Stellenabbau sind vor allem geringfügig Beschäftigte, welche in den Betrieben oft auf Mindestlohnbasis angestellt sind und die nicht über das Kurzarbeitergeld an die Betriebe gebunden werden können. Andererseits ist in der Gastronomie auch eine vermehrte Kündigung durch die Beschäftigten zu beobachten, die andere Erwerbsmöglichkeiten wahrnehmen.

## 5.4 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit ist für viele Betriebe eine wichtige Stellschraube, um betriebliche Abläufe und Kosten an veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind für die untersuchten Branchen und Betriebe unterschiedlich, weshalb auch die Veränderungen der Arbeitszeiten branchenspezifisch betrachtet werden. Im Folgenden sollen Veränderungen der Arbeitszeiten als betriebliche Anpassungsmaßnahme betrachtet werden. Hiervon ausgenommen sind Veränderungen der Arbeitszeiten aufgrund von Kurzarbeit (siehe hierzu Abschnitt 4.3). Teilweise beschrieben die befragten Beschäftigten und Betriebe, dass keine Veränderungen der Arbeitszeit vorgenommen wurden. Im Folgenden wird die Reduktion, die Erhöhung und die Konstanzhaltung der Arbeitszeiten branchenspezifisch betrachtet.

### 5.4.1 Reduktion der Arbeitszeiten

Insbesondere im Gastgewerbe (BET 015, BET 043), auch im Bereich des Caterings (BESCH 053), im Einzelhandel mit Ausnahme des Lebensmittelhandels, im Frisörgewerbe (BESCH 059) sowie vereinzelt in Fitnessstudios (BESCH 072) lässt sich eine weitreichende Reduktion der Arbeitszeit von Beschäftigten beobachten. Gründe hierfür sind sowohl staatliche Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsge-

schehens als auch die dadurch veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die häufig zu reduzierten Öffnungszeiten führen. Verringerte Arbeitszeiten gab es jedoch auch unabhängig von den staatlich verfügbaren Betriebsschließungen. So sei ein weiterer Grund für die Reduktion bzw. die Verschiebung von Arbeitszeiten auch die Kinderbetreuung von Beschäftigten gewesen (z. B. BESCH 043, BET 044). Während der Kita- und Schulschließungen wurden auf Wunsch der Beschäftigten die Arbeitszeiten vereinzelt reduziert oder auf gewünschte Uhrzeiten gelegt (siehe hierzu ausführlich Abschnitt 4.4). Im Einzelhandel (z. B. BESCH 058, BESCH 071, BET 029) wurden zudem Geschäfte später geöffnet und früher geschlossen, wodurch sich auch die Arbeitszeit der Beschäftigten verkürzt hat. Diese Maßnahme war bedingt durch das geringe Kundenaufkommen.

*„Dass allgemein auch weniger Leute dann in den Laden quasi kommen. Das war ja der Grund. Deswegen mussten wir ja auch zumachen, also die Verkaufsflächen schließen und so weiter und natürlich die Anpassung der Arbeitszeiten.“ (BESCH 071)*

Allerdings berichteten die interviewten Beschäftigten auch, dass ein geringes Kundenaufkommen in den frühen Abendstunden bereits vor der Corona-Pandemie zu beobachten gewesen sei, die Öffnungszeiten in Shopping-Centern aufgrund der Bedingungen des Mietvertrags jedoch erst wegen der Corona-Pandemie reduziert werden konnten (z. B. BESCH 034, BESCH 071).

Aufgrund von nächtlichen Ausgangsbeschränkungen in Teilen Deutschlands haben sich die Schließzeiten am Beginn dieser Ausgangsbeschränkungen orientiert. So stellten die interviewten Betriebe und Beschäftigten teilweise fest, dass bereits in den Stunden vor Beginn der Ausgangsbeschränkungen in den betroffenen Regionen das Gästeaufkommen nachgelassen habe und sich die Öffnung aus betrieblicher Sicht nicht lohne, wie die folgende Aussage einer beschäftigten Person zeigt, die an einer Tankstelle tätig ist:

*„Wegen dem Lockdown. Um 10 [Uhr] durfte man nicht mehr draußen fahren und dementsprechend war es ja auch kompliziert, wenn man bis 10 [Uhr] Gäste hat oder keiner isst. Wir hatten einfach keine Kunden. Es hat sich auch überhaupt nicht gelohnt, obwohl wir aufhaben durften.“ (BESCH 058)*

In der Gastronomie sei es auch während des Tages zu Anpassungen bei den Öffnungszeiten gekommen. So berichteten einige der befragten Betriebe, dass sie nur mittags und abends geöffnet und nachmittags aufgrund der geringeren Auslastung geschlossen hätten. Für die Beschäftigten bedeutet das, dass ihre Arbeitszeit nicht mehr am Stück geleistet, sondern auf die Mittags- und Abendstunden aufgeteilt wird, womit ein Leerlauf am Nachmittag entsteht. Davon seien insbesondere geringfügig Beschäftigte betroffen (BET 081).

Die Arbeitszeiten im Gastgewerbe oder, wie im folgenden Beispiel, einer Konditorei, wurden auch aufgrund des Fehlens von Feierlichkeiten und fehlenden Catering-Anfragen verringert:

*„Dadurch, dass hier die Pandemie war, sind ja bei uns viele Feiern weggefallen. Die ganzen Hochzeiten sind ausgefallen, die Beerdigungen sind ausgefallen. Dadurch haben wir dann auch weniger zu tun gehabt. Dann wurden die Stunden auch runtergeschraubt.“ (BESCH 069)*

Hier waren vor allem geringfügig Beschäftigte betroffen. Diese konnten laut Aussagen der Interviewten bestehende Überstunden abbauen. Vereinzelt wurden diese Beschäftigten auch entlassen, wenn ihre Arbeitsstunden im Minusbereich lagen (BET 005, BET 040).

Sowohl im Einzelhandel als auch in der Gastronomie wurden die eingeschränkten Öffnungszeiten und insbesondere die geringere Arbeitszeit am Abend durch die Beschäftigten zum Teil als positiv bewertet, da diese somit mehr Freizeit gehabt hätten (z. B. BESCH 071, BET 050). In der Gastronomie seien infolge der Ausgangsbeschränkungen die Gäste zu einem festen Zeitpunkt gegangen; dadurch sei das zuvor häufig flexible Ende der Arbeitszeit weggefallen, was von einigen der befragten Beschäftigten als positiv betrachtet wird. Vereinzelt werden die kürzeren Arbeitszeiten aufgrund der finanziellen Einbußen durch weniger Trinkgeld während der verkürzten Arbeitszeit aber auch als negativ bewertet (z. B. BESCH 044).

Allerdings wiesen die befragten Beschäftigten mitunter darauf hin, dass mit der Verkürzung von Öffnungszeiten eine deutliche Arbeitsverdichtung verbunden gewesen sei (etwa eine Verkäuferin in einer Bäckerei, BESCH 016). Dabei konzentrierte sich der gleiche Arbeitsumfang auf weniger Stunden, was zu Belastungen führe (siehe hierzu ausführlich Abschnitte 5.4 und 5.5). Laut den Aussagen der Interviewten seien im Sommer 2021 sowohl in der Gastronomie als auch im Einzelhandel die Öffnungszeiten aufgrund der erhöhten Nachfrage und der verbesserten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen schrittweise wieder ausgeweitet worden, womit sich auch die Arbeitszeiten der Beschäftigten wieder an die Zeit vor der Corona-Pandemie angeglichen hätten (BESCH 034).

Laut einem Teil der befragten Betriebe und Beschäftigten werden die Arbeitszeiten bei den geringfügig Beschäftigten reduziert, welche in den befragten Betrieben häufiger auf Mindestlohnbasis angestellt sind (BESCH 002). Dennoch berichtete ein weiterer Teil der befragten Betriebe und Beschäftigten von einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeitänderung auf alle Beschäftigtengruppen (BESCH 040, BESCH 072).

#### 5.4.2 Ausweitung der Arbeitszeiten

Die Verkürzung der Öffnungszeiten führte nicht in allen interviewten Betrieben zu einer Reduktion der Arbeitszeit. So berichteten manche befragten Betriebe aus den Branchen Gastronomie und Einzelhandel von einer Fortführung der verkürzten Öffnungszeiten nach den Lockdowns aufgrund eines Personalmangels, der u.a. aufgrund von Abwanderungen in andere Branchen bestehe (siehe hierzu Abschnitt 5.3). In diesen Fällen weiteten sich die Arbeitszeiten der verbliebenen Beschäftigten auch während verkürzter Öffnungszeiten aus.

Im Bereich der Post-, Kurier- und Expressdienste ist aufgrund der erhöhten Auftragslage (Online-Handel, Lieferdienste) bei einem kleinen Teil der befragten Beschäftigten und Betriebe eine Ausweitung der Arbeitszeiten zu beobachten. Für die Beschäftigten bedeutet dies in der Regel, dass ihre vertragliche Arbeitszeit ausgeweitet wurde. Vereinzelt wurde von Betrieben auch berichtet, dass die vermehrten Überstunden zu einem späteren Zeitpunkt durch Freizeit ausgeglichen werden könnten (BET 089). In Einzelfällen berichteten Beschäftigte davon, dass dauerhaft Überstunden gemacht worden seien, die vertragliche Arbeitszeit jedoch gleichgeblieben sei. Diese Überstunden würden aus Angst vor Arbeitsplatzverlust unentgeltlich und ohne Ausgleich geleistet, wie die folgende Aussage eines Beschäftigten verdeutlicht:

*„Wenn ich sagen würde, das geht so nicht, das muss jetzt, die halbe Stunde muss auch korrekt vergütet werden, dann zeigt er mir einen Vogel und wenn mein Vertrag ausgelaufen ist, holt er sich einen anderen für mich. Also die Macht haben die da, das ist leider immer noch so.“ (BESCH 047)*

Bei den Frisörsalons beschränkt sich die Erhöhung der Arbeitszeiten laut den Aussagen der Beschäftigten und Betriebe auf die Zeiten vor und nach den staatlich verfügbaren Betriebsschließungen. Laut der Interviewten wurden zu diesen Zeiten die Öffnungszeiten der Salons ausgeweitet und Überstunden durch die Beschäftigten gemacht, um an den Tagen vor der staatlich verfügbaren Betriebsschließung sowie in den Wochen danach die erhöhte Nachfrage zu bewältigen (BESCH 059). Die Aussagen der befragten Beschäftigten deuten vereinzelt darauf hin, dass in Frisörsalons auch vermehrt Schwarzarbeit geleistet wurde (siehe dazu auch Kapitel 6).

Vereinzelt wurde zudem in den Branchen der Herstellung von Back- und Teigwaren ohne zusätzlichen Café-Betrieb sowie dem Lebensmittelhandel von verlängerten Arbeitszeiten und Überstunden berichtet, da auch hier eine größere Nachfrage aufgrund der Corona-Pandemie bestand (siehe hierzu Abschnitt 5.4). Gleichzeitig veränderten sich die Arbeitszeiten in der Herstellung von Back- und Teigwaren im Fall eines zusätzlichen Café-Betriebes vereinzelt insofern, dass zwar mehr gearbeitet wurde, die Arbeitszeit am Wochenende jedoch reduziert wurde. Grund hierfür ist der fehlende Café-Betrieb während der Teilschließung dieser Betriebe sowie fehlende Aufträge aus dem Gastgewerbe (BET 034).

### 5.4.3 Keine Veränderung der Arbeitszeiten

Obwohl es bei vielen Betrieben und, wie oben beschrieben, in bestimmten Branchen gehäuft zu reduzierten oder ausgeweiteten Arbeitszeiten kam, berichtete ein größerer Teil der interviewten Betriebe und Beschäftigten, dass es (abgesehen von Kurzarbeit oder Zeiten der staatlich verfügbaren Betriebsschließungen) keine Anpassungen der Arbeitszeiten gegeben habe (z. B. BESCH 031, BESCH 080, BESCH 039, BET 079). Zudem gibt es Betriebe, die keine Anpassungen der Arbeitszeiten vornahmen und die auch weder von Kurzarbeit noch von Betriebsschließungen betroffen waren. Dies betrifft befragte Betriebe der Herstellung von Back- und Teigwaren, die keinen Café-Betrieb haben und deren Produktportfolio sich nicht geändert hat.

### 5.4.4 Zusammenfassung

Die Arbeitszeitveränderungen waren branchenspezifisch. In der Gastronomie, dem Einzelhandel (mit Ausnahme des Lebensmitteleinzelhandels) und Frisörsalons wurden Öffnungszeiten aufgrund einer geringeren Nachfrage reduziert, dadurch verringerten sich auch die Arbeitszeiten. Im Bereich der Post-, Kurier- und Expressdienste, im Lebensmitteleinzelhandel sowie teilweise bei der Herstellung von Back- und Teigwaren (und auch bei Frisörsalons vor und nach den Lockdowns) fand eine Ausweitung der Arbeitszeit statt, um die (teils temporär) erhöhte Nachfrage bewältigen zu können. Generell waren geringfügig Beschäftigte und damit ML-Verdiener häufiger von reduzierten Arbeitszeiten betroffen.

## 5.5 Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastung

Die Umsetzung der Corona-ArbSchV und betrieblich geltender Abstands- und Hygieneregeln, aber auch die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen während der Corona-Pandemie, verlangten eine Anpassung der Arbeitsorganisation in vielen Branchen und Betrieben, die vom Mindestlohn betroffen sind. Damit einher gingen in der Regel veränderte Arbeitsbedingungen, die zu einer erhöhten Arbeitsbelastung führen können. Im Folgenden sollen daher die Anpassungen und Veränderungen in der Arbeitsorganisation beschrieben werden, um darauf aufbauend die Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbelastung zu betrachten. In diesem Zusammenhang soll auch auf die Rolle pandemiespezifischer Belastungen, das heißt auf die Angst vor Ansteckung, eingegangen werden.

### 5.5.1 Veränderungen infolge pandemiespezifischer Rahmenbedingungen

Ein größerer Teil der befragten Betriebe in den Branchen des Einzelhandels, der Gastronomie oder der Frisör- und Kosmetiksalons beobachtete eine erhöhte Nachfrage (z. B. BET 017, BET 048, BET 049). Auch ein höheres Fahrtenaufkommen aufgrund zunehmender Online-Bestellungen bei den Post- und Kurierdiensten (z. B. BET 053, BET 091) stellte eine zentrale Veränderung für die Arbeitsorganisation und folglich für die Arbeitsbedingungen dar. Gleichzeitig führte die erhöhte Nachfrage in den genannten Branchen zu einer Zunahme der Arbeitsbelastung für die Belegschaft (z. B. BESCH 031, BESCH 073, BESCH 080). So führte eine erhöhte Nachfrage nach Lebensmitteln wie Back- und Teigwaren dazu, dass mehr produziert werden musste und Arbeitsabläufe verändert wurden (BET 001). Ein Betrieb führte aus, dass die Folge der erhöhten Produktion Überstunden und schnelleres Arbeiten gewesen sei, infolgedessen habe auch die Arbeitsbelastung zugenommen. Diese Situation habe sich noch dadurch verstärkt, dass Mindestlohnbeschäftigte gekündigt hätten, da die Entlohnung zum Mindestlohn für dieses gestiegene Arbeitsaufkommen als zu gering angesehen worden sei. Allerdings habe das Ganze auch eine positive Seite gehabt; aufgrund der gemachten Erfahrungen habe der Betrieb Arbeitsschritte optimieren können, wie dem folgenden Zitat zu entnehmen ist:

*„Ja, ja, sehr. Also es war, für die war das schon eine richtige Belastung. Wir haben ja, Überstunden natürlich arbeiten müssen und schneller, viel schneller als wir früher gearbeitet haben. Irgendwo hat das auch positive Seiten gegeben, weil, wir haben praktisch unsere Fehler gesehen, die wir davor nicht gemerkt haben. Aber wir haben auch viele Besserungen getroffen, in Arbeitsschritten. Das war schon, das war das Positive daran.“  
(BET 001)*

Ein weiterer wesentlicher Einflussfaktor auf die Arbeitsorganisation und die Tätigkeitsschwerpunkte sind die staatlich verfügbaren Betriebsschließungen und Teilschließungen<sup>38</sup>. Dabei fielen Servicetätigkeiten weg (BET 077) und das Produktportfolio änderte sich vereinzelt. In diesen Fällen wurde davon berichtet, dass arbeitsaufwändige Produkte mit einer geringeren Gewinnmarge während der Schließungen des Café-Betriebs nicht mehr produziert worden seien. Dies wurde durch eine vermehrte Herstellung solcher Produkte kompensiert, die an der Theke öfter von den Kundinnen und Kunden gekauft werden und die weniger Arbeitsaufwand erfordern (BET 013). Somit änderten sich die Tätigkeiten und Abläufe in der Produktion. Berichtet wurde auch, dass während der staatlich verfügbaren

---

<sup>38</sup> Beispielsweise erfolgte in der Branche der Herstellung von Back- und Teigwaren mitunter „nur“ die Schließung des gastronomischen Café-Betriebs, während die Produktion von Backwaren weiterlief.

Betriebsschließungen geringfügig Beschäftigte in neuen Tätigkeitsfeldern eingesetzt wurden. Vor allem im Gastgewerbe sowie im Sportbereich fielen die ursprünglichen Aufgabenfelder dieser Aushilfskräfte während der Betriebsschließungen weg. Da für diese Aushilfskräfte auf geringfügiger Basis keine Kurzarbeit beantragt werden konnte und damit ein totaler Ausfall der Einkommen oder der Arbeitsplatzverlust drohte, setzten die befragten Betriebe diese Beschäftigten teilweise bei Reinigungs- und Renovierungsarbeiten oder sonstigen Arbeiten ein (z. B. BET 036, BET 039), wie auch das folgende Beispiel zeigt:

*„Wir haben nur eine Aushilfskraft behalten, die bei uns die Instandhaltung macht. In der Zeit wurde dann halt was renoviert und fertiggemacht, was man halt sonst nicht machen kann bei offenem Betrieb, was eigentlich sonst immer Samstag erledigt wird.“ (BET 025)*

Vereinzelt berichteten Gastronomiebetriebe davon, dass neue Tätigkeiten für geringfügig Beschäftigte innerhalb der betrieblichen Arbeitsabläufe gefunden wurden, wenn der Betrieb nicht komplett schließen musste. So seien etwa geringfügig Beschäftigte, die zuvor in der Spülküche oder im Service eingesetzt waren, im Fall eines Außer-Haus-Verkaufs als Küchenhilfen eingesetzt worden, da die ursprünglichen Tätigkeitsfelder aufgrund der Schließung der Innen- und Außengastronomie wegfielen (BET 015). Ziel war, die Arbeitsplätze der geringfügig Beschäftigten zu sichern und die Beschäftigten an den Betrieb zu binden.

Aber auch in Betrieben, die nicht von den Schließungen betroffen waren, sind laut den Interviewten neue Aufgaben für die Beschäftigten hinzugekommen. So nahm aufgrund von Hygieneregeln oder notwendigen Kontrollen (Kontaktnachverfolgung, 3G, 2G) insbesondere die Interaktion mit Kundinnen und Kunden einen größeren Teil der Tätigkeit in Anspruch. Hiervon betroffen sind der Einzelhandel, das Gastgewerbe, die Sportdienstleistungen sowie Frisör- und Kosmetiksalons. Die Beschäftigten mussten teilweise gezielt darauf achten, dass die Kundinnen und Kunden die Maskenpflicht und Abstandsregeln einhalten oder dass die Personenbeschränkung im Verkaufsraum oder im Salon eingehalten wird (BESCH 043, BESCH 058). Dies habe auch Diskussionen mit den Kundinnen und Kunden sowie Überzeugungsarbeit durch die Beschäftigten nach sich gezogen. Die Auseinandersetzungen mit Kundinnen und Kunden im Rahmen der Einhaltung der vorgeschriebenen Hygienemaßnahmen und die damit verbundenen Anfeindungen und Beschimpfungen haben sowohl aus Sicht der befragten Beschäftigten als auch einiger befragter Betriebe zu einer hohen psychischen Belastung geführt (z. B. BET 017, BET 044, BESCH 060, BESCH 068). So berichtete beispielsweise eine im Einzelhandel beschäftigte Person:

*„Na ja, und dann halt immer die mühsamen Gespräche mit den Kunden zu führen, wo das anfing mit den Masken, das war natürlich auch nicht so leicht, weil ja viele nicht die Notwendigkeit dafür sahen in der Maskenpflicht. Und da wurde man natürlich auch sehr beschimpft von manchen Menschen. Man hat ja eigentlich auch bloß seinen Job gemacht.“ (BESCH 035)*

Neben der Kontaktnachverfolgung führten aber auch zusätzliche Arbeitsschritte, die sich aufgrund der Hygienevorschriften ergeben hatten, zu einer Veränderung der Arbeitsorganisation. So berichteten befragte Frisör- und Kosmetiksalons, dass ihre Beschäftigten nicht nur die Kontaktdaten der Kundschaft aufnehmen, sondern auch vor jedem Haarschnitt eine Haarwäsche vornehmen mussten. Für die Dienstleistung werde somit auch mehr Zeit benötigt, wie eine befragte Beschäftigte ausführte:

*„Es ist mehr Arbeit dazu gekommen, da wir normalerweise die Haare nicht unbedingt waschen von den Kunden. Ja, es war halt schon alles zeitaufwändiger, würde ich mal sa-*

*gen. Das Eintragen von Adressen und Namen. Und ja, das vorher Waschen, nachher Waschen für das gleiche Geld. [...] Aber es war schon noch mal, ja, etwas komplett Anderes, was man gewohnt war. Für viele hat es auch einfach keinen Sinn gemacht. Man musste sich mit Kunden auseinandersetzen, die das auch nicht verstanden haben.“ (BESCH 062)*

Des Weiteren berichteten die interviewten Beschäftigten und Betriebe davon, dass das Putzen und Desinfizieren von Verkaufsflächen, des eigenen Arbeitsplatzes oder von Gegenständen zu den bisherigen Aufgaben neu hinzugekommen sei oder einen größeren zeitlichen Umfang als vor der Corona-Pandemie einnehme:

*„Ja, es gab mehr Arbeit durch diese Hygienemaßnahmen. Jede Stunde das Klo putzen und die Tische desinfizieren, die Stühle desinfizieren.“ (BESCH 036)*

Die zusätzlichen Arbeitsschritte aufgrund der Hygienevorschriften wie beispielsweise das zusätzliche Desinfizieren von Hotelzimmern oder von Trainingsgeräten in Fitnessstudios oder das Waschen der Haare beim Frisör bei einem gleichbleibenden Zeitfenster haben zu einer höheren Belastung bei den Beschäftigten geführt. Eine Beschäftigte in einem Frisörsalon schilderte ihre Situation wie folgt:

*„Es war auf jeden Fall stressig. Bei uns ist es halt so, dass man nur, sagen wir mal, 15 Minuten bekommt für einen Haarschnitt. [...] Aber trotzdem, ja, war es halt schon von der Zeit her, die wir haben, schon extrem. Ja. Oftmals ist man einfach nicht mitgekommen. Also es ging nicht.“ (BESCH 062)*

Das Tragen von medizinischen Masken während der gesamten Arbeitszeit stellte eine weitere einschneidende Veränderung der Arbeitsbedingungen dar (z. B. BESCH 002, BESCH 059, BESCH 060, BESCH 071, BET 081, BET 086) und wurde speziell in den Arbeitsbereichen, wo ein direkter Kundenkontakt besteht, als belastend beschrieben (z. B. BESCH 035, BESCH 070, BESCH 081).

Im Tätigkeitsbereich der Beschäftigten in Fitnessstudios wurde darüber berichtet, dass während der Betriebsschließungen digitale Sportangebote für die Kundinnen und Kunden angeboten wurden und diese von den Beschäftigten umgesetzt werden mussten, bzw. dass Teambesprechungen innerhalb des Betriebs digital per Videokonferenzsystem stattfanden (BESCH 060). An dieser Entwicklung konnten die Mindestlohnbeschäftigten meistens nur in geringem Umfang partizipieren, da die Umsetzung dieser digitalen Angebote durch Festangestellte auf Honorarbasis oder durch die Betriebsleitung erfolgte.

## 5.5.2 Personaleinsatz

Hinsichtlich der Personaleinsatzplanung berichteten die befragten Betriebe und Beschäftigten teilweise von grundsätzlichen Anpassungen infolge der Corona-Pandemie. Die befragten Betriebe gaben an, dass Beschäftigte bei der Planung stärker berücksichtigt wurden, die im Fall von Personalausfällen aufgrund von Erkrankungen, Quarantäne oder Kinderbetreuung Schichten übernehmen können. Aber auch Schichtsysteme seien von den Betrieben eingeführt bzw. vorhandene Schichten zeitlich stärker entkoppelt worden. Die beschriebenen Änderungen der Schichtsysteme waren vor allem in Bäckereibetrieben sowie gelegentlich im Einzelhandel, in Frisörsalons oder der Gastronomie zu beobachten. Es wurden feste Schichten in den Betrieben eingeführt oder vorhandene Schichten mit einem festen Team besetzt (BET 014, BET 029, BET 030). Ziel dieses veränderten Personaleinsatzes war es, den persönlichen Kontakt zwischen den Beschäftigten zu reduzieren und so einen Komplettausfall aufgrund von Corona-Erkrankungen bzw. Quarantänemaßnahmen zu vermeiden und somit die Fortführung des Betriebs zu sichern, wie es im folgenden Beispiel eines Bäckereibetriebs berichtet wurde:

*„Die Mitarbeiter in der Produktion haben in festen Schichtblöcken gearbeitet, sodass wir da halt einfach sicher waren, dass innerhalb der Schichten die Mitarbeiter nicht wechseln und somit uns andere Schichten dann coronabedingt ausfallen können. Also da wurden feste Schichtblöcke quasi erstellt und so wurden die Mitarbeiter kontinuierlich immer in einem festen Mitarbeiterstamm eingesetzt.“ (BET 014)*

Zudem wurde teilweise versucht, die Kontakte im Betrieb durch die grundsätzliche Reduktion des Personals pro Schicht zu reduzieren (BESCH 002, BESCH 056). Aber auch zu wenig verfügbares Personal in den Zeiten nach den staatlich verfügbten Betriebsschließungen aufgrund von Kündigungen und vereinzelten Entlassungen hatte die Personalreduktion zu Folge. Hieraus resultierten Überstunden, aber auch Mehrarbeit (Arbeitsverdichtung) während der Schichten, da die gleichen Tätigkeiten von weniger Beschäftigten übernommen werden mussten (BESCH 061, BESCH 075). Gleichzeitig konnte in diesen Fällen eine Arbeitsteilung nach Aufgaben nicht mehr im gleichen Umfang erfolgen.

Ein weiterer Grund für Mehrarbeit war der Wegfall von Personal aufgrund von Kündigungen (z. B. BET 054, BET 021). Das verursachte zum Teil auch eine Umverteilung von Aufgaben, was wiederum zu einer höheren Arbeitsbelastung geführt habe, wie ein befragter Betrieb aus dem Bereich Dienstleistungen des Sports im nachfolgenden Zitat erläutert:

*„Ja, vielleicht aufgrund dessen, dass der eine oder der andere Kollege eben nicht mehr da ist, der vorher zum Team gehört hat, gibt es jetzt erstmal eine erhöhte Arbeitsbelastung in der Form, dass ich sagen muss, ich muss ja erstmal das Arbeitsaufkommen bewältigen. Und das trägt sicherlich dazu bei, dass dann ein Kollege weniger da ist oder vielleicht auch zwei, dass man dann solange wie man eben noch keinen Ersatz hat, dann auch für die, sage ich mal, mitarbeitet, aber ein Stück weit eben Aufgaben umverteilt werden und dann natürlich das zu einer höheren Belastung führt neben allen Restriktionen und Belastungen, die man eben, wie Sie es eben schon sagten, durch Maske & Co. dann hat.“ (BET 086)*

Doch nicht nur Beschäftigte hatten eine höhere Arbeitsbelastung aufgrund der genannten Faktoren erfahren, auch für Betriebsinhaberinnen und -inhaber habe die Kündigung von Mindestlohnbeschäftigten – unter anderem aus Angst vor einer Ansteckung – dazu geführt, dass ein Großteil der Arbeiten nun von ihnen zu erledigen sei:

*„Also ich bin nur noch am Arbeiten, von morgens um 7 Uhr bis abends um 22 Uhr und das sieben Tage die Woche und so langsam ist der Punkt gekommen, ja. Aber ich bin leistungsfähig, ich halte auch durch. Aber trotzdem, so manchmal ist es echt schwierig.“ (BET 085)*

Vereinzelt konnte in der Branche der Post-, Kurier- und Expressdienste bei den befragten Betrieben und Beschäftigten auch ein erhöhter Personaleinsatz beobachtet werden. Aufgrund der erhöhten Nachfrage nach diesen Leistungen berichteten die befragten Betriebe und Beschäftigten von zusätzlichen Schichten und Arbeitsstunden, die freiwillig von geringfügig Beschäftigten übernommen werden konnten (BESCH 032).

### 5.5.3 Pandemiespezifische Belastungen

Ein ambivalentes Bild zeigt sich auch bei der Rolle weiterer pandemiespezifischer Belastungen – hier die Angst der Beschäftigten vor Ansteckung. So berichtete ein Teil der befragten Betriebe, innerhalb der Belegschaft keine oder nur eine sehr geringe Angst vor einer möglichen Ansteckung mit dem Corona-Virus wahrgenommen zu haben (z. B. BET 009, BET 038, BET 091). Dies traf auch auf einen Teil

der befragten Mindestlohnbeschäftigten zu, welche von sich behaupteten, keine Angst vor einer Ansteckung gehabt zu haben (z. B. BESCH 002, BESCH 056). Begründet wurde diese Wahrnehmung in den meisten Fällen mit der Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregeln (z. B. BESCH 032, BESCH 045, BET 023, BET 052), wie die Aussage eines befragten Beschäftigten verdeutlicht:

*„Ja, die Angst vor einer Ansteckung, die hatte ich gar nicht so unbedingt, muss ich mal ganz ehrlich sagen. [...] Wie gesagt, und wir haben darauf geachtet, dass die Kunden mit Maske reinkommen und desinfizieren haben wir, also man war halt mehr Händewaschen und sich desinfizieren als sonst.“ (BESCH 073)*

Ein anderer Teil der befragten Beschäftigten und Betriebe hat durchaus Ängste geschildert bzw. in der Belegschaft festgestellt, die vor allem auf häufige Kundenkontakte, aber auch auf Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen zurückgeführt wurden (z. B. BET 030, BET 053, BESCH 040, BESCH 080). Insbesondere bei Beschäftigten des Lebensmittelhandels sei eine solche Angst existent, da diese Geschäfte für jedermann zugänglich seien und keine strengeren Maßnahmen gelten würden, was teils als ungerecht empfunden werde, wie aus dem folgenden Beispiel hervorgeht:

*„Natürlich ist es so, dass wir immer gesagt haben, ja, wir sind immer die, die alles abkriegen, da dürfen die Ungetesteten alle zu uns reinkommen, überall woanders wird getestet, nur die Leute, die in den Lebensmittelbereich kommen, nicht. Das war schon eine Herausforderung.“ (BET 017)*

Als Reaktion auf die vorhandenen Ängste sei es in einem Einzelhandelsbetrieb sogar zu Kündigungen durch mehrere Mitarbeitende gekommen (BET 070); eine weitere Reaktion erfolgte in Form einer Krankmeldung, wie es nachfolgend von einem Frisörbetrieb geschildert wird:

*„Wir hatten, wie es damit anfang letztes Jahr, da hatten wir eine Angestellte, bevor geschlossen wurde, hatte sie sich schon eine Woche krankschreiben lassen, weil sie Angst hatte.“ (BET 035)*

Eine erhöhte Arbeitsbelastung kann nicht nur in Folge der Angst vor Ansteckung während der Corona-Pandemie beobachtet werden, auch psychische Belastungen während der Pandemie spielten hierbei eine zentrale Rolle. So wurde eine zunehmende psychische Belastung bei Saisonkräften aus dem Ausland beobachtet, die darauf zurückzuführen sei, dass dieser Personenkreis stark unter der Isolation von ihren Familien gelitten habe, so die Ausführungen eines Betriebes:

*„Das Größte war halt, die Leute, die schon hier waren und die konnten nicht nach Hause. Die konnten ihre Familien nicht sehen, das war halt sehr schlimm. Da gab es auch eine psychische, ja, eine Belastung für die, für uns auch am Ende.“ (BET 001)*

Aber auch Existenzängste und die Sorge darum, wie es mit dem Betrieb weitergeht, hätten bei Beschäftigten und Betrieben zu einer zunehmenden psychischen Belastung geführt (z. B. BET 025, BESCH 059).

#### 5.5.4 Unveränderte oder geringere Arbeitsbelastung

In wenigen Fällen erzählten die befragten Beschäftigten, dass sich ihre Arbeitsbelastung nicht verändert habe (z. B. BESCH 032, BESCH 055, BESCH 072). Teils wurde dies darauf zurückgeführt, dass sich die Tätigkeit durch die Corona-Pandemie nicht verändert habe, wie der folgenden Aussage zu entnehmen ist:

*„Wir haben eigentlich immer viel zu tun. Ich bin jetzt auch im Pack-Team, von daher, für mich ist das schon immer viel Arbeit gewesen.“ (BESCH 041)*

Ebenfalls in wenigen Fällen berichteten die befragten Betriebe von einer unverändert wahrgenommenen Arbeitsbelastung der Beschäftigten, da kein Zusammenhang mit der Corona-Pandemie gesehen werde (z. B. BET 007, BET 031, BET 089).

Beschäftigte, die keinen oder nur geringen persönlichen Kontakt mit Kundinnen und Kunden haben, berichteten in der Regel von keinen oder nur marginalen Veränderungen ihrer Tätigkeiten und der Arbeitsorganisation. Das betrifft vor allem Arbeitsplätze in Post-, Kurier- und Expressdiensten. Diese Beschäftigten sind zudem meist bereits vor der Corona-Pandemie alleine an ihrem Arbeitsplatz tätig gewesen (BESCH 031). Aus diesem Grund konnten nur geringe Veränderungen in der Arbeitsorganisation und den Tätigkeiten selbst beobachtet werden, wie die Antwort eines Beschäftigten dieser Branche auf die Frage nach möglichen Änderungen in seiner Tätigkeit illustriert:

*„Nein, nein, nein [...]. Einmal sind wir Alleinunterhalter, wie gesagt, wir sitzen im Auto und da sitzt man alleine, sehr isoliert.“ (BESCH 046)*

In wenigen Fällen wurde sogar davon berichtet, dass die Arbeitsbelastung im Kontext der Corona-Pandemie geringer geworden sei. Dies lag zum einen daran, dass für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, darunter auch Mindestlohnbeschäftigte, Kurzarbeit eingeführt worden sei (z. B. BET 013, BESCH 071), oder Neueinstellungen vorgenommen worden seien (BET 032). Zusätzlich dazu wurde eine verringerte Arbeitsbelastung jedoch vor allem damit begründet, dass mit einer sinkenden Nachfrage das Arbeitsaufkommen geringer geworden sei (z. B. BET 034, BET 039, BESCH 012, BESCH 057). So berichtete beispielsweise die Inhaberin eines Kosmetiksalons, dass ein geringeres Kundenaufkommen zu einer Halbierung der Arbeitsbelastung geführt habe:

*„Die Belastung ist zu 50 % runtergegangen. Ja, definitiv. Weil vorher konnte man bei mir vier Wochen vorher keinen Termin bekommen. Und wir haben mit zwei Terminbüchern gearbeitet. Also hat sich schon einiges verändert.“ (BET 028)*

Ein geringeres Kundenaufkommen sei auch im Falle zweier Betriebe – in der Back- und Teigwarenherstellung (BET 034) und im Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe (BET 039) – der ausschlaggebende Grund für eine geringere Arbeitsbelastung der Belegschaft gewesen.

### 5.5.5 Zusammenfassung

Die Arbeitsorganisation und die Tätigkeiten veränderten sich während der Corona-Pandemie insbesondere aufgrund der Betroffenheit der Branchen und Betriebe in ihren Betriebsabläufen von der Corona-AbschV und der Umsetzung betrieblichen Abstands- und Hygieneregeln. Auch die Aufgabenfelder der geringfügig Beschäftigten veränderten sich während der staatlich verfügbaren Betriebs-schließungen, teilweise um diese Arbeitsplätze betrieblich erhalten zu können. Ein veränderter Personaleinsatz in Form von festen Schichten ist als weitere betriebliche Veränderung insbesondere bei Bäckereien zu beobachten.

Insgesamt lässt sich zudem festhalten, dass in vielen Fällen sowohl von den befragten Beschäftigten als auch den befragten Betrieben geschildert wird, dass die veränderten Arbeitsbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie zu Mehrbelastungen geführt haben. Gründe dafür seien vor allem ein höheres Arbeitsaufkommen und die Umsetzung der Hygiene- und Abstandsregeln. Nur vereinzelt wird von einer geringeren Arbeitsbelastung berichtet. Die Rolle pandemischer Belastungen wird unterschiedlich gesehen. Während ein Teil der befragten Akteure von keinen Ansteckungsängsten berichtet, führt ein anderer Teil die Existenz von Ängsten vor allem auf häufige zwischenmenschliche Kontakte zurück.

## 5.6 Leistungsbereitschaft, Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima

Mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft werden positive Auswirkungen vor allem damit begründet, dass die Beschäftigten trotz Pandemie weiterhin bzw. im Falle einer vorübergehenden Betriebsschließung wieder ihrer Tätigkeit nachgehen können (z. B. BET 005, BET 025, BESCH 036, BESCH 045). Ein befragter Betrieb im systemrelevanten Bereich sprach in diesem Zusammenhang auch von Dankbarkeit, die er bei seinen Beschäftigten wahrgenommen habe:

*„Im Gegenteil, es wurde also doch eher eine gewisse Dankbarkeit also auch registriert, dass die Arbeitnehmer arbeiten gehen können, weil wir in einem systemrelevanten Beruf tätig sind. Das bedeutet ja zum einen, dass die ja also Geld bekommen und nicht in Kurzarbeit gehen müssen, sondern ganz geregelt ihrer Arbeit nachgehen können.“ (BET 051)*

Dankbarkeit, dass man weiterhin einer Beschäftigung nachgehen kann und nicht arbeitslos geworden ist, spiegelte sich auch in der folgenden Aussage einer beschäftigten Person in einer Bäckerei wider:

*„Man ist ja auch froh gewesen, dass man in der Corona-Zeit Arbeit hatte und arbeiten konnte. Es gibt ja viele, die konnten nicht arbeiten gehen, und es gibt auch viele, die haben überhaupt kein Geld verdient.“ (BESCH 080)*

Die Wertschätzung seitens der Kundinnen und Kunden für die erbrachte Leistung sowie die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber haben bei den befragten Beschäftigten ebenfalls zu einer höheren Arbeitszufriedenheit geführt (z. B. BESCH 056, BESCH 071).

Negative Effekte auf die Leistungsbereitschaft wurden vor allem mit einem Entwöhnungseffekt begründet, der sich bei den Beschäftigten aufgrund vorübergehender Betriebsschließungen eingestellt habe (z. B. BET 029, BET 039, BESCH 048, BESCH 060). So berichtete beispielsweise ein Frisörbetrieb, dass er bei seinen Mindestlohnbeschäftigten die Beobachtung gemacht habe, dass diese nach Wiedereröffnung des Salons nicht mehr die geforderte Leistung erbringen würden. Der Mindestlohn, der unabhängig von der zu erbringenden Leistung gezahlt werden müsse, würde diesen Entwöhnungseffekt noch verstärken wie aus dem nachfolgenden Zitat hervorging:

*„Und viele kommen einfach jetzt nicht mehr richtig rein, die bringen die Leistung einfach nicht. Die bringen einfach nicht die Leistung mehr. So, da gibt es so viele Beispiele und so weiter und so fort. Die haben sich damit begnügt, mit den Leistungen und ruhen sich dann aus und warten darauf, dass der Mindestlohn wieder erhöht wird.“ (BET 033)*

Als Begründung, dass die Arbeitszufriedenheit abgenommen hat, wird von einigen befragten Beschäftigten die mangelnde Wertschätzung seitens der Arbeitgeber angeführt (z. B. BESCH 062, BESCH 073). So seien beispielsweise aufgrund der ergriffenen Hygienemaßnahmen die Anforderungen an die Tätigkeit gestiegen oder Arbeitszeiten seien bei gleichbleibenden Arbeitsumfang reduziert worden. Die entstandene Mehrarbeit beziehungsweise Mehrbelastung sei jedoch vom Arbeitgeber nicht anerkannt worden. Eine beschäftigte Person im Einzelhandel äußerte daher den folgenden Wunsch:

*„Es wäre halt manchmal schön, wenn man das, für das man leistet, halt auch mal eine Anerkennung, also nicht in Sachdingen oder so, sondern einfach mal mit Worten bekommen würde.“ (BESCH 061)*

Befragte Beschäftigte in Fitnessstudios erklärten ihre Unzufriedenheit damit, dass sie aufgrund der vorgeschriebenen Hygieneregulungen Aufgaben wie das Desinfizieren von Trainingsgeräten übernehmen mussten, welche nicht zu ihren originären Tätigkeiten gehören. Im Zusammenhang mit diesen zusätzlichen Aufgaben wurde von den Befragten der Mindestlohn als ein zu geringer Lohn betrachtet,

wodurch sich die Unzufriedenheit noch verstärkt habe und das Arbeitsverhältnis gekündigt worden sei (z. B. BESCH 012, BESCH 079):

*„Ich hatte keine Lust mehr. Also es hat keinen Spaß mehr gemacht, die Arbeit hat keinen Spaß mehr gemacht. [...] Was mache ich hier eigentlich? Ich sitze hier und passe auf das Studio auf und gucke, wer reinkommt und wer rausgeht und desinfiziere. Ja, das war auch nochmal der Grund, dass ich mich umorientieren muss, das hat es mir aber noch leichter gemacht. [...] Aber die Pandemie hat schon viel dazu beigetragen, dass es gerade im Studiobereich keinen Spaß mehr gemacht hat. Weil genau das, was man eigentlich macht im Studio, durften man ja eigentlich nicht mehr. [...] Ja gut, für mich war es natürlich einfach auch, dass es zu wenig Geld war.“ (BESCH 079)*

Weitere negative Effekte auf die Arbeitszufriedenheit wurden vereinzelt auch auf die ergriffenen Hygienemaßnahmen zurückgeführt (z. B. BET 042, BET 051, BESCH 043). So berichtete beispielsweise ein Gastronomiebetrieb, dass das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zu einer höheren Arbeitsunzufriedenheit in der Belegschaft geführt habe. Befragte Beschäftigte wiederum beschrieben das ständige Erklären der Hygienemaßnahmen gegenüber der Kundschaft und die damit verbundenen Beschimpfungen als demotivierend, insbesondere vor dem Hintergrund, dass man nur den Mindestlohn erhalte, wie von einer Beschäftigten ausgeführt wurde:

*„Es ist halt, man ist manchmal frustriert halt. Dass man da steht für einen Mindestlohn und muss sich dann irgendwelche Sachen anhören. Das ist manchmal schon ziemlich, und da muss man sich manchmal auch ganz schön bremsen, dass man da nicht mal aus dem Schuh hüpf.“ (BESCH 055)*

Ein anderer Gastronomiebetrieb führte die Unzufriedenheit seiner Mindestlohnbeschäftigten, die als geringfügig Beschäftigte angestellt sind, wiederum darauf zurück, dass diese Gruppe während der Betriebsschließung kein Kurzarbeitergeld erhalten habe (BET 074). Ein weiterer Grund für eine sinkende Arbeitszufriedenheit wurde in dem Ausbleiben von Trinkgeld aufgrund weniger Kundschaft gesehen, wie ein Frisörbetrieb im Folgenden erläutert:

*„Ja gut, dass die Mitarbeiter schon enttäuscht sind, denn auch gerade im Frisörgewerbe, je mehr Kunden da sind, je mehr Trinkgeld gibt es ja. Das fehlt natürlich, wenn ich dann nur noch die Hälfte der Kundschaft habe. Da ist dann schon teilweise auch der Unmut da und dass sie gesagt haben: »Okay, es fehlt einfach und wir würden uns mehr wünschen und wir möchten arbeiten und wir dürfen nicht.«“ (BET 038)*

Neben den geschilderten positiven und negativen Effekten zeigten die empirischen Befunde aber auch, dass sich in einigen Fällen keinerlei Veränderungen ergeben haben (z. B. BET 007, BET 024, BET 075, BESCH 003, BESCH 055, BESCH 066). Als Begründungen wurden eine lange Betriebszugehörigkeit (z. B. BET 045), aber auch die Freude an der Beschäftigung (z. B. BET 032, BESCH 007) angeführt. Einige der befragten Beschäftigten führten ihre unveränderte Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft auch darauf zurück, dass es sich bei der zum Mindestlohn vergüteten Tätigkeit um eine Nebentätigkeit handele, die freiwillige ausgeübt werde, um sich *„eine Kleinigkeit dazu zu verdienen“* (BESCH 046).

Mit Blick auf das Betriebsklima zeigten die Ausführungen mancher der befragten Betriebe und Beschäftigten (z. B. BET 041, BET 049, BESCH 036, BESCH 067), dass sich die Corona-Pandemie weder positiv noch negativ auf das Betriebsklima auswirkte. Als Begründungen wurden meist angeführt, dass das Betriebsklima schon immer gut gewesen sei, unter anderem aufgrund einer langen Betriebszugehörigkeit (z. B. BET 048, BET 074, BESCH 040, BESCH 066), guter Kollegialität (z. B. BESCH 033, BESCH 077)

oder weil es sich um kleine – oftmals familiengeführte – Betriebe (z. B. BET 024, BET 043) handeln würde.

Einige der befragten Betriebe und Beschäftigten berichteten aber auch von einer Verbesserung des Betriebsklimas und führten dies auf einen engeren Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft zurück (z. B. BET 023, BET 079, BESCH 036, BESCH 048). So hatten beispielsweise Anfeindungen und Beschimpfungen durch Kundinnen und Kunden oder das gemeinsame Erleben von Kurzarbeit *„die Leute eher noch zusammengebracht“* (BET 013). Aber auch die Mehrbelastung aufgrund eines gestiegenen Fahrtenaufkommens habe in einem Betrieb des Post- und Kuriergewerbes dazu geführt, dass die Belegschaft stärker zusammengewachsen sei. Dies machte der befragte Betrieb an der gestiegenen Bereitschaft der Mitarbeitenden fest, sich gegenseitig zu helfen. Durch dieses Verhalten habe der Betrieb auch die Motivation und Einsatzbereitschaft seiner Mitarbeitenden besser kennengelernt wie das folgende Zitat belegt:

*„Viele Mitarbeiter sind zusammengewachsen, wo man auch gemerkt hat, okay, da haben die gesagt: »Da brauchst du nicht hinfahren, ich mache das auf dem Rückweg von meiner Tour« oder Ähnliches. [...] Das ist bei uns eigentlich oder für mich gerade eigentlich sehr, sehr schön, muss man sagen, einfach mal zu sehen, welche Mitarbeiter wie weit bereit sind mitzuziehen. Also von daher war das eigentlich für das weitere Kennenlernen der Mitarbeiter war es eigentlich gut.“* (BET 091)

Wenn in Einzelfällen von einer Verschlechterung des Betriebsklimas gesprochen wurde, dann wurde dies auf eine hohe Arbeitsbelastung unter anderem infolge einer dünnen Personaldecke aufgrund von Kündigungen zurückgeführt (z. B. BET 042, BET 050). So habe ein Gastronomiebetrieb die Beobachtung gemacht, dass Streitereien innerhalb der Belegschaft zu genommen haben, *„weil einfach alle auch ein bisschen mehr am Limit sind“* (BET 042).

Zusammenfassend verdeutlichen die Ausführungen der befragten Betriebe und Beschäftigten, dass positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft vor allem damit begründet werden, dass die Beschäftigten weiterhin ihrer Tätigkeit nachgehen können. Eine Verbesserung des Betriebsklimas wird überwiegend auf einen engeren Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft zurückgeführt. Negative Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft werden seitens der Betriebe auf einen Entwöhnungseffekt zurückgeführt, der sich darin ausdrückt, dass die Beschäftigten aufgrund der Betriebsschließungen nicht mehr gewohnt sind, die geforderte Arbeitsleistung zu erbringen. Aus Beschäftigtensicht hingegen liegt ein wichtiger Grund für Unzufriedenheit in der mangelnden Wertschätzung durch den Arbeitgeber für die in Corona-Zeiten geleistete Arbeit.

## 6 Einhaltung des Mindestlohns unter Pandemiebedingungen

### 6.1 Bedeutung von Non-Compliance unter Pandemiebedingungen

Die Bestimmungen des MiLoG werden in der Praxis nicht immer eingehalten (siehe z. B. MLK 2020 & MLK 2018). Zugleich besteht aufgrund der Corona-Pandemie und deren Auswirkungen nunmehr ein Wirtschaftsklima, das von den Gegebenheiten im Zeitraum von der Einführung des Mindestlohns (1. Januar 2015) bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland (Februar/März 2020) abweicht. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Fragen:

- Wie haben sich die Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG und die Bedeutung von Verstößen angesichts der Corona-Pandemie verändert?
- Was sind aus Sicht der Befragten die Gründe für die Veränderungen? Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Kurzarbeit?
- Welche Ursachen, Motivlagen und Folgen hat die Non-Compliance und wie wird Non-Compliance von den befragten Beschäftigten und Betrieben bewertet?
- Wie werden die behördlichen Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns unter den Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie bewertet?

Die Erläuterungen in den einzelnen Abschnitten fokussieren, sofern möglich, auf eine Vorher-/Nachher-Perspektive der erfassten Einschätzungen. Hierdurch soll systematisch herausgearbeitet werden, ob hinsichtlich der einzelnen inhaltlichen Bezüge zu Non-Compliance vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie seitens der Befragten Veränderungen wahrgenommen werden und wie diese ggf. begründet werden.

#### 6.1.1 Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG unter Pandemiebedingungen

Während sich die Corona-Pandemie wesentlich auf die wirtschaftliche Situation von Betrieben auswirkt, sind die Bestimmungen des MiLoG unverändert gültig. Zudem ist der Mindestlohn seit dem Beginn der Corona-Pandemie zwei Mal erhöht worden (auf 9,50 Euro zum 1. Januar 2021 und auf 9,60 Euro zum 1. Juli 2021). Angesichts dieser Gegebenheiten ist in der vorliegenden Studie von Interesse, ob und ggf. inwiefern die Umsetzung und die Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG im Zeitraum der Corona-Pandemie herausfordernd(er) sind als zuvor. Dabei lassen sich zwei grundlegend verschiedene Sichtweisen differenzieren:

Von einem Teil der Befragten wurde angenommen, dass keine Veränderung hinsichtlich der Umsetzung der Bestimmungen des MiLoG im Zeitraum der Corona-Pandemie eingetreten sei. Dabei wurde oftmals auf die – unabhängig von der Corona-Pandemie – weiterhin unveränderte Rechtslage verwiesen und eine konforme Mindestlohnvergütung (§ 1 MiLoG) und Arbeitszeitdokumentation (§ 17 MiLoG) auch angesichts der veränderten Gegebenheiten als alternativlos erachtet (z. B. BET 005, BET 038, BET 051). Es wurde argumentiert, dass der Mindestlohn grundsätzlich jeder beschäftigten Person per Gesetz zustehe und daher unabhängig von den herrschenden Rahmenbedingungen zu entrichten sei. Zudem wurde in diesem Kontext auch auf die Bedeutung der staatlichen Kontrolle des MiLoG verwiesen. Die staatliche Kontrolle bzw. das Szenario kontrolliert zu werden, verdeutliche den Akteuren, dass die Einhaltung der Bestimmungen auch im Zeitraum der Corona-Pandemie geboten sei und Verstöße unter keinen Bedingungen akzeptabel seien (z. B. BESCH 078, BET 034, BET 050, BET 086,

siehe Abschnitt 6.4). Weiterhin wurde berichtet, es sei auch im Pandemiezeitraum mit der Einforderung des Mindestlohns durch Beschäftigte bis hin zu juristischen Konflikten zu rechnen, weshalb eine Einhaltung geboten sei (z. B. BESCH 057, BESCH 066).

Andere Befragte schilderten, dass der mit der Umsetzung der Bestimmungen des MiLoG einhergehende Aufwand aufgrund der Corona-Pandemie gestiegen sei.

*„Die Dokumentation ist tatsächlich mehr und intensiver geworden. Wir hatten zwei Abteilungen, die haben die wöchentlichen Arbeitszeiten vorgelegt, und die hat man vorher [vor der Corona-Pandemie] nicht unbedingt geplant, weil da gab es ein reguläres Schichtsystem, einen Automatismus – eine Woche so, eine Woche so. In den beiden Bereichen führen wir jetzt einen digitalen Arbeitsplan, das ist ein Mehraufwand geworden, aber das mussten wir machen durch die ganzen Negativstunden oder bei Schichttausch. Es ging mit Früh- und Spätschicht auch nicht mehr so einfach, sondern auch da mussten Trennungen vorgenommen werden, dann musste über den Tag statt acht Stunden auch mal sechs Stunden gearbeitet werden, es war einfach notwendig, das umzusetzen.“ (BET 040)*

Einige Befunde belegten weiterhin, dass vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie seitens der Betriebe vermehrt externe Expertise einbezogen wird. Dies wurde überwiegend mit der Kurzarbeit begründet, die einen Anstieg der Komplexität bei der Lohnberechnung und -buchhaltung bewirke. Aus den Erläuterungen von BET 042 geht beispielsweise hervor, dass durch die infolge der Kurzarbeit nunmehr ausgelagerte Lohnberechnung Fehlerquellen identifiziert und behoben werden könnten und folglich durch die Auslagerung eine gesetzeskonforme Mindestlohnbezahlung sichergestellt werde:

*„Bei der Abrechnung haben sich Änderungen ergeben, wir lassen jetzt [seit der Nutzung von Kurzarbeit] die Löhne im Steuerbüro berechnen. Da merkt man manchmal schon, dass man vielleicht bei den Stunden einen Fehler gemacht hat oder da nicht den Schwellenwert im Mittel richtig angewendet hat. Wenn du einen Mindestlohnmitarbeiter hast, der natürlich dort an der Grenze ist oder ganz knapp drüber, aber das wechselt natürlich von Monat zu Monat. Da merkt man selber, dass man da oftmals nicht hinterher kommt mit der Berechnung. Da bedarf es Profis, das passiert unbewusst, wenn man dann bei einer genauen Überprüfung feststellt, der hat dort eigentlich den Mindestlohn, wenn ich die Stunden genau ausrechne, um 35 Cent unterschritten. Also dieses Damoklesschwert, das bleibt natürlich erhalten.“ (BET 042)*

Die genannten Aspekte sind jedoch eher als indirekte Effekte der Corona-Pandemie einzustufen, da sie die Folgen betrieblichen Handelns sind.

### 6.1.2 Bedeutung von Non-Compliance unter Pandemiebedingungen

In Bezug auf die Arten bzw. Formen von Verstößen gegen das MiLoG zeigen sich in der aktuellen Studie im Vergleich zu Koch et al. (2020) keine nennenswert abweichenden Befunde. Nach Koch et al. (2020) (S. 109-112) liegen die zentralen Verstöße gegen die Bestimmungen des MiLoG in den (oft zusammenhängenden) Bereichen der Manipulation der Arbeitszeiterfassung sowie der Schwarzarbeit.

Es fallen diesbezüglich teils unterschiedliche Einschätzungen zwischen den zwei befragten Akteursgruppen der Betriebe und Beschäftigten auf. Vor allem Beschäftigte gingen davon aus, dass Non-Compliance aufgrund der Corona-Pandemie zunehme (z. B. BESCH 034, BESCH 048, BESCH 072); Betriebe sahen jedoch keinen diesbezüglichen Zusammenhang (z. B. BET 043, BET 045, BET 049). Vielfach betonten Befragte auch, die Bedeutung von Non-Compliance nicht hinreichend einschätzen zu können (z. B. BESCH 005, BESCH 049, BET 017, BET 034).

In den Fällen einer wahrgenommenen Zunahme der Non-Compliance wurde zumeist berichtet, man sei nicht persönlich betroffen (gewesen), es sei jedoch von einem generellen Anstieg auszugehen (z. B. BESCH 034, BESCH 048, BESCH 072). Als Begründung hierfür wurde zumeist eine durch die Corona-Pandemie veränderte Auftrags- und/oder Ertragslage von Betrieben angeführt, die zu Verstößen verleite (z. B. BESCH 034, BESCH 046; siehe Abschnitt 6.2). Wie sich dies in der Praxis zeigen kann, wird im folgenden Fall exemplarisch verdeutlicht, in dem ein Beschäftigter persönlich betroffen ist. Dabei wird auch ersichtlich, dass nicht ausschließlich negative Effekte der Corona-Pandemie zu Verstößen führen können, sondern wie in einem konkreten Fall (BESCH 047) auch eine verbesserte Auftragslage ursächlich sein kann:

*„Ich musste durch Corona länger arbeiten, wenn auch nur im kleinen Umfang und ich denke, dass der Mindestlohn häufig durch die Verlängerung der Arbeitszeit hintergangen wird. Ich muss durch die Impfstoffgeschichte [Transport von Impfstoffen als Geschäftsfeld] an einem Tag in der Woche eine halbe Stunde länger fahren. Ansonsten hat sich die Arbeitszeit nicht verändert. Es wäre natürlich schöner, wenn der Chef das auch belohnt. Na ja, ich mache das, da reiße ich mir kein Bein aus, da eine halbe Stunde jeden Montag länger zu fahren für sowas.“ (BESCH 047)*

Der pandemiebedingte Wegfall von Geschäftstätigkeit kann andererseits auch dazu führen, dass keine Verstöße gegen den Mindestlohn stattfinden können oder erschwert werden.

*„Ich weiß, dass in vielen Bäckereien der Mindestlohn relevant war und auch viele Bäcker ihre Aushilfen komplett freigesetzt haben – das sind ja meistens die Mindestlöhner. Da die weniger gearbeitet haben, gibt es keine Mindestlohn-Verstöße. Nein, da hat sich wegen Corona nichts getan.“ (BET 044)*

### **Branchenspezifische Erkenntnisse zu Non-Compliance**

Die Interviews deuten darauf hin, dass Non-Compliance unter Pandemiebedingungen aufgrund der unterschiedlichen Betroffenheit von Schließungen und wirtschaftlichen Effekten die Berücksichtigung des Branchenkontextes erfordert. Den Befunden zufolge bestehen insbesondere Zusammenhänge zwischen den staatlich verfügten Betriebsschließungen bzw. den Lockdowns und einer gestiegenen Bedeutung von Verstößen gegen das MiLoG (z. B. im Gastgewerbe, bei Dienstleistungen des Sports sowie bei Frisör- und Kosmetiksalons).

In diesem Zusammenhang sind die Befunde aus Kapitel 5.2 zu beachten, denen zufolge oftmals nicht nur das Mindestlohneinkommen zurückging (aufgrund von Kurzarbeit), sondern sich auch weitere Lohnbestandteile (z. B. Sonderzahlungen, variable Lohnbestandteile und Trinkgeld) verringerten oder ganz wegfielen.

Insbesondere im Bereich der Frisör- und Kosmetiksalons wird von einem merklichen Anstieg von Schwarzarbeit seit dem Beginn der Corona-Pandemie ausgegangen – im Gastgewerbe liegen hierzu uneinheitliche Befunde vor. Im Folgenden werden hierzu Befunde aus den Frisör- und Kosmetiksalons exemplarisch dargestellt:

*„Wenn dicht ist, ist dicht. Das Schlimme war ja, dass im Frisörberuf dadurch die Schwarzarbeit gefördert wurde. Wir haben sechs Wochen zugehabt. In den ersten Wochen klingelte das Telefon am laufenden Band, »kannst du nicht mal und machst du nicht mal und würdest du nicht mal und du kannst auch zu mir nachhause kommen« und solche Scherze. Und dann sind die Kunden ja auch noch eingeschnappt, wenn man denen klipp und klar sagt, »das geht nicht«. So und nachher so zum Ende der sechs Wochen haben*

*wir ganz bewusst gesehen, wer alles irgendwo professionell geschnitten war. Da hat man das ja ganz deutlich gesehen, draußen so beim Einkaufen.“ (BESCH 035)*

*„Mit dem zweiten Lockdown wurde die Schwarzarbeit neu erfunden und der Andrang war stark. Uns sind auch Kunden ausgeblieben, die nach wie vor hübsch frisiert sind. Das war ein Win-Win-Geschäft: Die Frisörin kann zusätzlich zur Kurzarbeit Geld verdienen und der Kunde hat die Haare gemacht und noch dazu zuhause, das ist ja ganz praktisch. Es wurden einem ganz viele unmoralische Angebote gemacht. Da hat niemand mit der Wimper gezuckt, mal zu sagen: »Wie sieht es aus, kommst du? Mama, Papa, Frau, Kinder kommen auch, wir wollen die Haare gemacht haben«. Also ich hätte Tag für Tag durcharbeiten können, das wäre wirklich möglich gewesen. Ich gehe hier einkaufen, ich habe zwei Augen im Kopf und jeder dritte Kunde, sage ich immer, hatte toll die Haare und ein Frisör kann das dann doch unterscheiden.“ (BET 042)*

*„In der Zeit, als das Geschäft [Salon] geschlossen war, sind natürlich viele Leute zu Kolleginnen und Mitarbeitern gegangen, die das schwarz gemacht haben und die sind auch dortgeblieben. Es gibt einen Mangel an Kunden, das ist einfach so. Die Hauptursache ist Schwarzarbeit. Diese lange Zeit von Dezember bis März [staatlich verfügte Betriebs-schließung], diese fast vier Monate, haben vieles verändert – das sagen ihnen die Kunden ja auch offen ins Gesicht. Die sagen ihnen ganz klar: »Du es tut mir leid, aber ich gehe zu jemandem, dort kriege ich es für die Hälfte«. [...] Das waren alles Kunden, die regelmäßig gekommen sind. Wenn ich Kundinnen habe mit Färben, die sagen jetzt oftmals: »Mein Mann trägt mir jetzt die Farbe auf, Farbe machen wir keine mehr«.“ (BESCH 055)*

Während das Frisörhandwerk auf Basis der vorliegenden Befunde als „Brennpunkt“ von Non-Compliance im Pandemiezeitraum identifiziert werden kann, so liegen für das Gastgewerbe diesbezüglich einheitliche Befunde vor. Einige Befragte waren der Ansicht, Non-Compliance habe im Gastgewerbe aufgrund der Corona-Pandemie und der dadurch verursachten wirtschaftlichen Notlage zugenommen (z. B. BESCH 077, BET 024, BET 036, BET 047).

In anderen Fällen wurde ein pandemiebedingter Anstieg von Verstößen gegen das MiLoG im Gastgewerbe hingegen für unwahrscheinlich gehalten. Als Begründung hierfür wurde – im Übrigen ist dies auch im Querschnitt eine zentrale Argumentationslinie gegen eine pandemiebedingte Zunahme von Non-Compliance – die Situation auf dem Arbeitsmarkt angeführt. Betriebe seien aufgrund des geringen Angebotes an Arbeitskräften auch im Pandemiezeitraum nicht in der Lage, niedrigere Entgelte als den Mindestlohn durchzusetzen. Wenn dies angestrebt werde, so drohe unmittelbar Fluktuation, die wiederum die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes erheblich gefährde – für Betriebe sei es vielmehr elementar, das vorhandene Personal zu binden, was durch Verstöße gegen das MiLoG bzw. diesbezügliche Versuche konterkariert werde. Anhand der folgenden Schilderungen lässt sich diese Sichtweise exemplarisch belegen:

*„Ich habe keine Kenntnis von irgendwelchen Verstößen. Ich habe eher den Eindruck, dass der Mindestlohn – so wie bei uns auch – eher überschritten wird, bei Festangestellten und auch bei Aushilfen. Dies liegt daran, dass viele Kollegen im Gastronomiebereich festgestellt haben, dass, wenn die Mitarbeiter einmal abwandern, diese dann nicht unbedingt wieder zurückkommen. Also es ist äußerst schwer geworden, Mitarbeiter überhaupt zu rekrutieren. Daher sehe ich eher eine Bereitschaft, einen höheren Lohn zu entrichten.“ (BESCH 045)*

*„Das [Non-Compliance] kann ich mir, ehrlich gesagt, rein logisch überhaupt nicht vorstellen [...]. Viele Gaststätten haben zu kämpfen. Aber dann den Mitarbeitern, die drei oder vier Monate zu Hause saßen oder sechs Monate, dann noch irgendwie versuchen, das*

*Gehalt zu kürzen, kann ich mir nicht vorstellen, weil dann verlieren sie ja die paar Leute, die sie noch haben, erst recht.“ (BET 015)*

*„Die Leute, die zu uns kommen, kennen sich aus. Das heißt, man kann ja nicht sagen: »Du arbeitest jetzt für sechs Euro oder so«, dann sagen die: »Nein, Mindestlohn ist zehn Euro«, die wissen das ganz genau. Wenn der Arbeitgeber sagt: »Ja, aber ich zahle dir trotzdem nur acht Euro«, dann kann ja auch der Bewerber sagen: »Ja, gut, dafür arbeite ich halt nicht« und geht dann raus und geht woanders arbeiten. Also ich sehe eigentlich keine Möglichkeit, dass Leute für einen geringeren Lohn arbeiten, denn die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist dafür gar nicht da. Es gibt Jobs ohne Ende überall, in jeglichen Bereichen und Sie können eigentlich überall was finden: Im Handwerk, in der Hotellerie, in der Gastronomie, bei Amazon, im Lebensmitteleinzelhandel – überall suchen sie Leute.“ (BET 036)*

Anhand der vorliegenden Befunde und weiterer, argumentativ vergleichbarer Erläuterungen (z. B. BET 024, BET 044, BET 081) zeigt sich, dass Verstöße gegen das MiLoG oftmals als strategisch nicht sinnvoll eingestuft werden. Wenngleich Non-Compliance kurzfristig zwar eine gewisse Kostensenkung bewirke, so schade sie den Betrieben jedoch mittel- und langfristig, da die Abwanderung von Beschäftigten die logische Konsequenz sei.

### **Non-Compliance und Kurzarbeit**

In einigen Interviews lassen sich Zusammenhänge zwischen Verstößen gegen das MiLoG und Kurzarbeit eindeutig belegen (z. B. BESCH 031, BET 031, BET 049); in anderen Fällen wurde eine Verbindung zwar vermutet, jedoch konnte keine fundierte Aussage zu diesem Sachverhalt getroffen werden (z. B. BESCH 039, BESCH 043, BET 014, BET 052). Non-Compliance findet als Schwarzarbeit statt: Trotz des Bezuges von Kurzarbeitergeld werde weiterhin in einem Umfang gearbeitet, der angesichts der Reduktion der Arbeitszeit infolge von Kurzarbeit nicht zulässig sei (z. B. BESCH 012, BET 044, BET 045, BET 082). Gemäß den Befunden variiert die Intensität der diesbezüglichen Verstöße teils erheblich zwischen einem gewissen Anteil und dem vollen Umfang des Stundenpensums, das eigentlich der Kurzarbeit zufällt. Dies wird im Folgenden exemplarisch dargestellt. In drei der Sequenzen sind zudem Hinweise auf Drucksituationen und Sorgen von Beschäftigten enthalten, die in Abschnitt 6.2.2 vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie näher beleuchtet werden:

*„Ich habe das im privaten Umfeld mitbekommen, von den Arbeitern: Da wurde halt ganz normal gearbeitet, obwohl die in Kurzarbeit waren. Ich bin mir sicher, dass es sehr viele gibt.“ (BESCH 065)*

*„Als das Geschäft wieder aufging, durften wir in der Kurzarbeit bleiben. Von den Stunden her war ich allerdings nicht in Kurzarbeit. Ich habe zwar Kurzarbeitergeld gekriegt, aber keine Kurzarbeit gehabt. Ich habe nicht weniger Stunden gearbeitet als im Jahr zuvor – ganz im Gegenteil.“ (BESCH 044)*

*„Ich weiß, dass einige Kurzarbeitergeld bezogen haben und trotzdem arbeiten mussten, zum Beispiel auf dem Markt irgendwas verkaufen mussten und dafür nach [...] fahren. Das sind ungefähr 40 Kilometer; es wurde nicht berechnet und sowas finde ich auch nicht richtig.“ (BET 082)*

*„Ich habe mitgekriegt, dass ein Gastronom hingegangen ist und seine Küchenbrigade auf 100 % Kurzarbeit geschickt hat und den Leuten gesagt hat: »Wenn ihr jetzt nicht zum Arbeiten kommt, dann mache ich den Betrieb zu«. Und das ist einfach Betrug, diejenigen haben dafür auch keinen Ausgleich gekriegt. Das heißt, die haben ihre 67 % gehabt und sind ganz normal arbeiten gegangen.“ (BET 013)*

*„Im Bekanntenkreis mussten mehrere bei Kurzarbeit trotzdem arbeiten kommen und zwar voll, also das weiß ich. Es wurde gefordert – sonst hätten sie die Arbeit verloren.“  
(BESCH 035)*

Während die Befunde insgesamt darauf hindeuten, dass Beschäftigte zumeist seitens der Betriebe zu Arbeit im nicht zulässigen Umfang trotz Kurzarbeit gedrängt werden, ist den Aussagen zweier Beschäftigter (BESCH 042, BESCH 055) zufolge jedoch nicht stets eine Drucksituation für das Mitwirken von Beschäftigten an Non-Compliance im Zusammenhang mit Kurzarbeit ursächlich, sondern Verstöße können in dieser Sondersituation auch explizit als zusätzliche Einnahmequelle wahrgenommen werden:

*„Ich habe [während der Kurzarbeit] ein bisschen Schwarz gearbeitet. Meinen Stammkunden habe ich auch meine Telefonnummer gegeben und gesagt: »Hier, wenn es wirklich brennt, dann ruft mich an«. Unser Betrieb [Frisör] hat uns sozusagen die Erlaubnis gegeben, dass wir während der Zeit, als geschlossen und Kurzarbeit war, uns eine Nebentätigkeit zu suchen. Ich denke, dass das [Non-Compliance] durch Kurzarbeit eher noch gefördert wird: »Ja gut, bin eben zu Hause, ja gut, dann fliese ich dir mal hier das Bad oder sowas.«“ (BESCH 042)*

*„Im letzten Lockdown wurde die Schwarzarbeit neu erfunden, ganz klar, denn es war ein Win-Win-Geschäft: Die Frisörin kann zusätzlich zur Kurzarbeit Geld verdienen und der Kunde hat die Haare gemacht und noch zu Hause, das ist ja ganz praktisch.“ (BET 046)*

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass zur (veränderten) Bedeutung von Verstößen gegen die Bestimmungen des MiLoG im Pandemiezeitraum zwei Muster genannt wurden. Es zeigt sich, dass jeweils ein Teil der Befragten einen pandemiebedingten Anstieg von Non-Compliance wahrnahm bzw. nicht wahrnahm; da beide Muster im vorliegenden Sample etwa die gleiche Bedeutung haben, ist dieser Befund nicht eindeutig. Für das zunehmende Auftreten von Non-Compliance im Pandemiezeitraum zeigen sich im Interviewmaterial mehrere Wirkungsmechanismen: Es wurde zumeist eine coronabedingt verschlechterte Ertrags- und/oder Einkommenslage von Betrieben und Beschäftigten dafür verantwortlich gemacht, dass die Hemmschwelle zur Begehung von Verstößen sinken könne. Als im Pandemiezeitraum von Non-Compliance besonders betroffene Branchen sind auf Basis der vorliegenden Befunde Frisör- und Kosmetiksalons sowie das Gastgewerbe zu nennen. Wenn ein pandemiebedingter Anstieg von Non-Compliance verneint wurde, wurde dies zumeist mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt begründet: Aufgrund des geringen Arbeitsangebots sei es für Betriebe nicht möglich, niedrigere Löhne als den Mindestlohn durchzusetzen. Zudem wurde ein Zusammenhang zwischen Kurzarbeit und vermehrter Schwarzarbeit deutlich.

## 6.2 Ursachen und Motive von Non-Compliance

Im Folgenden werden die Ursachen und Motive, die aus der Sicht der Befragten diversen Verstößen gegen die Bestimmungen des MiLoG zugrunde liegen, beleuchtet. Als Initiatoren von Non-Compliance wurden bis auf Einzelfälle stets Betriebe genannt. Aufgrund von Effekten sozialer Erwünschtheit ist davon auszugehen, dass das volle Ausmaß von Non-Compliance von den Betrieben und Beschäftigten in den Interviews nicht offengelegt wurde.

### 6.2.1 Ursachen und Motive der Betriebe

Die Einschätzungen sowohl von Betrieben als auch von Beschäftigten zu Ursachen und Motiven von Non-Compliance der Betriebe fokussieren im Wesentlichen auf drei Ausprägungsmuster: Existenzangst, Gewinnmaximierung und Beeinträchtigung des Wettbewerbes.

## Existenzangst aufgrund der Corona-Pandemie

Sowohl Betriebe als auch Beschäftigte erachteten durch die Corona-Pandemie und deren Begleiterscheinungen bzw. Folgen verursachte Existenzangst als zentrales Motiv, das Betriebe zu Verstößen gegen das MiLoG verleite (z. B. BET 014, BET 034, BET 049, BESCH 040, BESCH 043, BESCH 073). Grundtenor der Einschätzungen hierzu ist, dass sich die Corona-Pandemie in zahlreichen Wirtschaftszweigen derart negativ auf die Ertragslage auswirke, dass dadurch die Fortführung des Betriebes und somit auch die Existenzgrundlage der Inhaberinnen und Inhaber bzw. der Geschäftsführung infrage stehe. Angesichts dieser Gegebenheiten werde häufig versucht, durch Verstöße gegen das MiLoG eine Kostensenkung und somit eine Entschärfung der Ertragslage der Betriebe zu erreichen, wie sich anhand der folgenden Einschätzungen exemplarisch aufzeigen lässt:

*„Wenn ein Betrieb wirtschaftlich Probleme hat, dann ist die Versuchung natürlich schon da, dass man mal sagt: »Da nehmen wir es nicht so genau oder da lassen wir das jetzt und zahlen es halt mal schwarz aus« und was weiß ich was. »Und da drehen wir da mal ein bisschen dran«. Ich denke schon, dass viele vielleicht auf der Welle reiten oder das vielleicht auch müssen – ich meine, bevor du pleite bist. Mehr als pleitegehen kannst du ja nicht, »dann probiere ich es halt.«“ (BET 034)*

*„Am Einfachsten ist wahrscheinlich der Grund anzuführen, dass es halt um die eigene wirtschaftliche Existenz geht, dass man vielleicht der Meinung ist, anders kann man sich nicht über Wasser halten oder nicht gewinnbringend wirtschaften.“ (BET 014)*

*„Aufgrund von Corona hat der eine oder andere Arbeitgeber da schon Druck gemacht und gesagt: »Also, es geht uns eh schlecht«, die haben ja auch Einbußen gehabt, sodass die dann die Leute unter Druck setzen und sagen: »Ja, ich kann dir aber nur neun Euro oder nur acht Euro zahlen, entweder du nimmst es an oder gar nichts«. Das kann ich mir schon vorstellen.“ (BESCH 067)*

*„Finanzielle Not oder finanzielle Instabilität und/oder laufende Kosten, die einem über den Kopf wachsen, weil eben zum Beispiel die Autos, die Versicherungen weiterbezahlt werden müssen. Und möglicherweise ist die Auftragsdichte nicht so groß wie sonst oder nicht so ergiebig wie sonst, sodass da möglicherweise Probleme entstehen.“ (BET 034)*

Im Zusammenhang mit existenziellen Bedrohungslagen von Betrieben im Zeitraum der Corona-Pandemie und der Neigung zu Non-Compliance wurde teils explizit auf Branchen verwiesen, die von den staatlich verfügbaren Betriebsschließungen betroffen waren. Dabei standen insbesondere die Frisör- und Kosmetiksalons im Fokus – für das Gastgewerbe liegen hierzu differenzierte Befunde vor.

## Betriebliches Bestreben nach Gewinnmaximierung

Die zweite bedeutende Motivlage von Betrieben für Non-Compliance ist deren Bestreben nach Gewinnmaximierung (z. B. BET 013, BET 032, BESCH 002, BESCH 041, BESCH 045). Während hinsichtlich der Existenzangst von Betrieben als Motivlage bis auf wenige Ausnahmen ein direkter Zusammenhang zur Corona-Pandemie und deren Folgen hergestellt wurde, so sind die diesbezüglichen Befunde zur Gewinnmaximierung anders gelagert. Diese Haltung von Betrieben wird zumeist als eher grundsätzlich und folglich vom Pandemiezeitraum entkoppelt eingestuft (z. B. BET 001). Einige Befragte sind hingegen der Ansicht, in Ausnahmesituationen wie der Corona-Pandemie kämen negative menschliche Charaktereigenschaften besonders deutlich zum Vorschein, was sich auch im Streben zur Gewinnmaximierung abbilden könne (z. B. BESCH 002, BESCH 036). Zudem könne nicht ausgeschlossen werden, dass Betriebe die coronabedingte Notlage von Beschäftigten gezielt ausnutzten (z. B. BESCH 002, BESCH 012).

### Beeinträchtigung des Wettbewerbes aufgrund von Verstößen anderer Betriebe

Einigen Befunden zufolge sind aufgrund von Verstößen anderer Betriebe negative Effekte auf die Ertragslage zu erwarten, was Wettbewerbsverzerrung bewirke und daher Druck auf Betriebe, die die Bestimmungen des MiLoG umsetzen, ausübe (z. B. BET 032, BET 040, BET 041, BET 051, BET 074). Dies lässt sich exemplarisch anhand dreier Erläuterungen, von denen zwei einen unmittelbaren Bezug zur Logistikbranche haben, belegen. In einem Fall (BET 091) wurde zudem auf die unzulässige Einrechnung von Sachleistungen in die Vergütung verwiesen. Hierdurch werde der Mindestlohn teils unterwandert, weshalb durch Verstöße Wettbewerbsvorteile entstünden:

*„Ich weiß, dass es oftmals zu Verstößen kommt. Ich kenne einige, die das jahrelang praktizieren. Also das ist schon eine gewisse Wettbewerbsverzerrung.“ (BET 074)*

*„Es ist sehr verwerflich, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird. Es ist ja wettbewerbsverzerrend letztendlich, weil dadurch dieser Unternehmer dem Auftraggeber ganz andere Preise anbieten kann. Ein Betrieb, der sich an alles hält und den Mindestlohn da bezahlen muss, der kann möglicherweise den Auftrag gar nicht annehmen, beziehungsweise er kann ihn zu diesem Preis gar nicht darstellen.“ (BET 032)*

*„Das ist relativ einfach: Die [Betriebe, die gegen das MiLoG verstoßen] können deutlich mehr leisten für das Gleiche, was wir können. Aber dadurch, dass die Mitarbeiter natürlich sagen, »okay, ja, ich darf das Auto privat nutzen, schreiben die einfach drei Stunden nicht auf«. Das heißt ergo, in den Büchern fehlen bei dem auch die drei Stunden pro Tag. Also ergo, können die die Tour mal eben jetzt 40 Euro günstiger anbieten als wir.“ (BET 091)*

*„Man hat [bei ordnungsgemäßer Mindestlohnvergütung] einfach einen großen wirtschaftlichen Nachteil. Wir fahren halt auch viel Express-Kurierdienst, das heißt, wir kriegen einen Anruf, es muss eine Palette sofort nach London und wenn man dann natürlich die Lohnkosten für so eine Tour rechnet, was der Mitarbeiter inklusive Ruhezeiten, Pausen, die er einhalten muss, einfach verdient auf dieser Tour und dann bekommt man halt vom Auftraggeber gesagt, »nein, ich habe hier einen Rumänen, der fährt für 300 Euro nach London«. Da habe ich gesagt, »das ist ja gerade mal der Sprit umgerechnet, also der Fahrer kann keinen Mindestlohn verdienen«. Das denke ich, ist jedem Logistiker beziehungsweise jedem Unternehmer dann klar, dass da nicht auf sauberem Niveau gearbeitet wird.“ (BET 090)*

Ein Logistikbetrieb (BET 051) berichtete von einem gegenläufigen Effekt im Falle von Non-Compliance durch Dritte, der unmittelbar mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt in Bezug gesetzt wurde. Diese Person ging davon aus, dass durch Verstöße gegen das MiLoG vermehrt Fluktuation hervorgerufen werde, da Beschäftigte aufgrund des Arbeitskräftemangels zunehmend in der Lage seien, den Betrieb frei zu wählen (siehe Abschnitt 5.3.2). Diese Annahme spiegelt sich auch in den Aussagen einiger Befragter wider, die für den Fall von persönlicher Betroffenheit von Non-Compliance einen Arbeitsplatzwechsel in Erwägung zogen (z. B. BESCH 058, BESCH 063). Aus den Erläuterungen des Logistikbetriebs (BET 051) geht hervor, dass Non-Compliance letztlich nicht die konform handelnden Wettbewerberinnen und Wettbewerber schwäche, sondern diese als attraktivere Arbeitgeber wahrgenommen würden und Vorteile bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs hätten:

*„Wenn es [Non-Compliance] ein gewisses Ausmaß übersteigt, wird natürlich das Lohngefüge verschoben. Dann heißt es »dort kannst du das und das bekommen, und hier bekommst du das und das«. Das ist das Problem Mitarbeiterbindung – halten Sie einen Mitarbeiter mal gut fest, der woanders jeden Monat 100 Euro netto mehr bekommt. Warum*

*soll der bei Ihnen bleiben? Und da ist natürlich dann, das ist rein menschlich, dann auch die Frage, inwieweit man eben halt dann Recht ein Stück weit beugt, um zu seinen eigenen Gunsten oder sich vielleicht einredet, »ich bin es ja gar nicht, weil der andere es dann macht«. Das ist schon ein Thema, das ist Fakt, also gerade in den heutigen Zeiten. Mit der Arbeitskräfteknappheit spielen solche Dinge wie Abwerbung dann natürlich schon eine Rolle.“ (BET 051)*

Die drei vorgestellten betrieblichen Motivlagen für Non-Compliance im Pandemiezeitraum (Existenzangst, Gewinnmaximierung und Beeinträchtigung des Wettbewerbes) werden auch bei Koch et al. (2020) unabhängig von der Corona-Pandemie als Ursachen von Verstößen gegen das MiLoG aus betrieblicher Perspektive ermittelt. Im Vergleich zu den dortigen Befunden liegt in der vorliegenden Studie jedoch eine deutliche Verschiebung hinsichtlich der wahrgenommenen Bedeutung der zentralen Motivlagen vor. Während bei Koch et al. (2020) die Gewinnmaximierung als die dominierende Ursache identifiziert wird, so liegt den aktuellen Befunden zufolge nunmehr eine Verschiebung hin zur Existenzangst als zentrale Motivlage für Verstöße gegen das Mindestlohngesetz vor. Während Existenzangst und Gewinnmaximierung den Befunden zufolge eher im Querschnitt auftreten, ist, wenn auf Wettbewerbsaspekte als Ursachen für Non-Compliance im Pandemiezeitraum Bezug genommen wird, in der Regel ein unmittelbarer Branchenbezug, bspw. zur Logistik und zum Frisörgewerbe, gegeben.

### 6.2.2 Ursachen und Motive von Beschäftigten

Wie bereits für die Betriebe als zentrales Motiv ermittelt, zeigt sich auch aus der Perspektive der Beschäftigten, dass vermehrt eine Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz infolge der Effekte der Corona-Pandemie als struktureller Anlass für Beschäftigte zur Tolerierung von Verstößen gegen das MiLoG eingestuft wurde (z. B. BET 023, BET 028, BET 074, BESCH 034, BESCH 047, BESCH 049, BESCH 058).

#### Existenzangst aufgrund der Corona-Pandemie

Oftmals wurde argumentiert, die Akzeptanz von Non-Compliance senke das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren. Weiterhin wurde vermehrt angenommen, im Zeitraum der Corona-Pandemie sei ein Arbeitsplatzwechsel wesentlich schwieriger als zuvor. Diese Annahmen lassen sich mittels der folgenden Einschätzungen exemplarisch belegen:

*„Ich denke, dass man gerade zu Zeiten wie Corona weniger gut einen Arbeitsplatz findet und sich deswegen auch eher mit weniger Geld zufriedengibt.“ (BESCH 034)*

*„Die Menschen sind jetzt [Zeitraum der Corona-Pandemie] mehr verzweifelt, auch weil man nicht genau weiß, ob und wo man sich einen anderen Job besorgen kann – das ist nicht mehr so einfach. Dann akzeptiert man das [Non-Compliance] einfach. Es ist einfach unproblematischer oder einfacher zu sagen: »Ja, okay, ich habe zwei Euro weniger«, als zu sagen: »Ich suche mir einen neuen Job nur wegen diesen zwei Euro«. Ich würde es auch nicht tun. Das klingt nicht sicher. Und auch wenn ich jetzt merken würde, ich verdiene doch ein bisschen weniger – bei solchen Sachen denke ich mir auch immer, ist besser als nichts, auch wenn ich jetzt weniger verdiene.“ (BESCH 058)*

*„Meinen Arbeitsplatz zu verlieren, egal aus welchem Grund, kann für mich immer eine wirtschaftliche Not werden, so einfach ist das nämlich. Was ich habe, das weiß ich, was ich kriege, das weiß ich nicht. Also versuche ich mir das zu erhalten, egal aus welchen Gründen. Da hängt alles mit dran, wenn ich so eine Entscheidung treffe. Wenn ich zu meinem Chef sagen würde: »Ja, okay, ich arbeite für sieben Euro, solange bis der Spaß hier [Corona-Pandemie] vorbei ist« – also ich würde auch weiterdenken. Was nutzt mir*

*das, wenn der zu macht und ich muss mir was Neues suchen? Ja, das ist so ungefähr wie Spatz in der Hand, Taube auf dem Dach. Da denke ich schon, dass es da einige gibt, die sich sagen, »ich nehme doch lieber das, bevor ich gar nichts habe.« (BESCH 041)*

### **Persönliche Verbindung der Beschäftigten zum Betrieb und/oder zu dessen Leitungsebene**

Eine weitere Motivlage, die Beschäftigte zur Tolerierung von Non-Compliance veranlassen kann, ist den Befunden zufolge eine persönliche Verbindung der Beschäftigten zum Betrieb und/oder zu dessen Leitungsebene. Im Vergleich zu den Existenzsorgen ist diese Motivlage jedoch von wesentlich geringerer Bedeutung. Die Verbindung zum Betrieb kann bspw. in einer langjährigen Betriebszugehörigkeit, einem guten und vertrauensvollen Verhältnis zur Leitungsebene, einem guten Betriebsklima oder einem hohen Identifikationsgrad mit den Aufgaben begründet sein. Grundtenor der hierzu vorliegenden Befunde ist, dass es aufgrund der Ausnahmesituation der Corona-Pandemie von Seiten der Beschäftigten erforderlich sei, Verständnis für die existenzielle Situation des Betriebes zu haben – dies erfordere Solidarität, teils bis hin zur Akzeptanz von Non-Compliance:

*„Wir sitzen alle in einem Boot, da kann man ja auch mal hergehen und sagen: »Okay, solange wie unsere Wirtschaftslage hier so bescheiden ist, spielen wir jetzt mal mit.« Wir wollen ja auch nicht, dass unser Chef hier baden geht und wir wollen ja auch nach der Pandemie hier weiterarbeiten. »Wir haben hier gerne gearbeitet, hier ist es toll. Okay, dann schrauben wir jetzt halt eben mal ein bisschen zurück.«“ (BESCH 041)*

*„Wo kriege ich sonst Arbeit? Der Job macht mir eigentlich Spaß, ich verdiene lieber ein bisschen weniger als Arbeit zu machen, die ich nicht gerne mache. Ich habe noch nie so einen guten Arbeitgeber gehabt, ich habe noch nie so ein gutes Betriebsklima gehabt. [...] Und das wäre für mich ein Grund, wenn es ihm jetzt schlecht ginge, dass er mir wirklich definitiv sagen könnte oder auch belegen könnte: »Du, pass mal auf, hier wird es eng«. Bevor ich meinen Job verliere, bevor der den Laden zumachen muss, würde ich sagen: »Okay, weißt du was, ich arbeite jetzt hier, was weiß ich, für sieben Euro, bis das [Corona-Pandemie] vorbei ist.«“ (BESCH 054)*

*„Das hängt wirklich sehr viel von den Arbeitnehmern ab. Es gibt Beschäftigte, die die ganze Situation [veränderte Lage aufgrund der Corona-Pandemie] verstehen und merken, »wenn ich jetzt dem Betrieb helfe, habe ich einen sicheren Arbeitsplatz und in Zukunft wird das auch für mich Vorteile haben.«“ (BET 001)*

Vereinzelt wurde Beschäftigten auch ein aktives Interesse an Non-Compliance zugeschrieben. In diesen Fällen wurde eine Beschäftigung zu Mindestlohnbedingungen aufgrund der Lohnnebenkosten als nur bedingt attraktiv bezeichnet, weshalb Beschäftigte teils aus finanziellem Eigeninteresse in Schwarzarbeit tätig seien (BESCH 038, BET 051).

Die Gesamtheit der Befunde zeigt, dass die Befragten Verstöße gegen die Bestimmungen des MiLoG durch Betriebe und Beschäftigte zumeist als inakzeptabel einstufen (z. B. BET 021, BET 081, BESCH 038, BESCH 049). Dies wird entweder mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt, die Arbeitsplatzwechsel ermögliche, oder mit dem expliziten Verweis auf geltendes Recht bzw. die Rechte der Beschäftigten begründet, die es im Zweifel von diesen selbst oder mithilfe Dritter (z. B. Rechtsanwälten) einzufordern gelte.

Die vorgestellten Befunde zu den Motivlagen und Ursachen der Tolerierung von Non-Compliance durch die Beschäftigten sind mit den Ergebnissen von Koch et al. (2020) vergleichbar – die Ursachen sind auch in der Pandemie unverändert. Es ist jedoch anzunehmen, dass Existenzangst als zentrale Motivlage für die Akzeptanz von Non-Compliance pandemiebedingt an Bedeutung gewonnen hat.

## Non-Compliance und Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen

Im Kontext des Eintritts der Beschäftigten für deren Rechte wurde in einigen Fällen auf den Informationsstand von Beschäftigten hinsichtlich der Bestimmungen des MiLoG hingewiesen: wenn dieser schlecht sei, sei vermehrt mit der unbedarften Verwicklung von Beschäftigten in Non-Compliance zu rechnen – für die Beschäftigten kommt unbewusster Non-Compliance den Befunden zufolge eine merkliche Bedeutung zu (z. B. BESCH 045, BET 034, BET 040). In mehreren Fällen wird explizit auf einen vergleichsweise schlechten Informationsstand von ausländischen Beschäftigten hingewiesen, weshalb diese ein höheres Non-Compliance-Risiko hätten (BET 021, BESCH 044). Bei den Betrieben dominieren den vorliegenden Befunden zufolge hingegen bewusste Verstöße gegen das MiLoG eindeutig (z. B. BET 045, BET 052, BESCH 043, BESCH 046, BESCH 055). Dies wurde überwiegend damit begründet, dass deren Informationsstand hinsichtlich der Bestimmungen des MiLoG gut sei und diese sich bei Bedarf in diversen Quellen informieren könnten (z. B. externe Dienstleister wie Steuerberater und Rechtsanwälte, Behörden, Verbände und Medien, insb. im Internet). Zudem sei der Betrag des Mindestlohns eine transparente und einfach verständliche Bestimmung, weshalb unbewusste Verstöße durch Betriebe nicht plausibel seien.

### 6.3 Bewertung von Non-Compliance in der Corona-Pandemie

Aus den Interviews liegen auch Erkenntnisse zur Bewertung von Non-Compliance im Zeitraum der Corona-Pandemie vor. Es wird gezielt untersucht, ob und inwiefern Verstöße gegen das MiLoG *während* der Corona-Pandemie anders bewertet werden als *davor*. Grundsätzlich zeigt sich, dass für Verstöße gegen das MiLoG unter Pandemiebedingungen mehr Verständnis gezeigt wird. Während Koch et al. (2020; S. 119ff.) für einen Untersuchungszeitraum *vor* der Corona-Pandemie feststellen, dass Verstöße gegen das MiLoG zumeist als negativ und inakzeptabel eingestuft werden, so sind die Befunde der vorliegenden Studie wesentlich differenzierter:

Es gibt sowohl Betriebe als auch Beschäftigte, die Verstöße vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie weiterhin als negativ und inakzeptabel einstufen bzw. angesichts des Pandemiegeschehens Non-Compliance weniger stark verurteilen. Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse unter Berücksichtigung der zugrundeliegenden Argumentationen vorgestellt.

#### 6.3.1 Unveränderte Haltung zu Non-Compliance

Im Gesamtblick auf die Befunde zeigt sich oftmals eine unverändert ablehnende Haltung der Befragten gegenüber Verstößen gegen das MiLoG, die sich zunächst ohne auffälligen Schwerpunkt auf beide befragte Akteursgruppen erstreckt (z. B. BESCH 059, BESCH 078, BET 024, BET 053). Bei näherer Betrachtung zeigen sich jedoch Schwerpunkte, die nach Akteursbezug variieren. Beschäftigte begründeten ihre negative Bewertung von Non-Compliance auch vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie zumeist damit, dass eine Beschäftigung zu Mindestlohnbedingungen ohnehin zumeist einen Lebensstandard nahe am Existenzminimum bedeute (z. B. BESCH 045, BESCH 058, BESCH 071, BESCH 073, BESCH 079). Folglich sei Non-Compliance unabhängig der Gegebenheiten nicht tolerabel.

Eine andere Begründung für eine ablehnende Haltung gegenüber Verstößen betrifft den Leistungsgedanken von Beschäftigung. Einige Personen argumentierten, Non-Compliance sei auch angesichts der Corona-Pandemie nicht zu akzeptieren, da die Leistung bzw. die Leistungserwartung unverändert bzw. teils sogar gestiegen seien – daher sei die gesetzeskonforme Entlohnung stets notwendig (z. B. BESCH 032, BESCH 038, BESCH 043, BESCH 077, BET 079).

### 6.3.2 Relativierte Haltung zu Non-Compliance

Neben unverändert ablehnenden Haltungen zu Verstößen gegen das MiLoG, die diesbezüglich keine Unterscheidung zwischen den Zeiträumen *vor* und *während* der Corona-Pandemie erkennen lassen, liegen auch Befunde vor, die eine relativierte Haltung gegenüber Non-Compliance im Pandemiezeitraum belegen. In der Regel werden Verstöße pandemiebedingt nunmehr insgesamt weniger kritisch bewertet. Solche relativierten Standpunkte lassen sich sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte in etwa vergleichbarem Umfang belegen.

Seitens der Beschäftigten, die ihre Haltung zu Non-Compliance für den Pandemiezeitraum relativierten (z. B. BESCH 012, BESCH 040, BESCH 048, BESCH 062), wurde oftmals ein expliziter zeitlicher Bezug hergestellt – Verstöße seien nur dann tolerabel, wenn sie vorübergehend seien und unmittelbar nach einer wirtschaftlichen Erholung eingestellt würden (z. B. BESCH 012, BESCH 041, BESCH 048). Als zentrale Argumentation für eine veränderte Wahrnehmung von Non-Compliance im Pandemiezeitraum wurde von Beschäftigten das Auftreten einer wirtschaftlichen Notlage von Betrieben benannt, die sich – im Falle einer Betriebsaufgabe – noch negativer auf die persönlichen Erwerbs- und Lebensumstände der Beschäftigten auswirke als die Akzeptierung von Verstößen (z. B. BESCH 040, BESCH 062, BESCH 069). Diese Begründung ist zudem in einigen Fällen durch eine Perspektivenadaption der Beschäftigten gekennzeichnet und vom Verweis auf eine soziale Beziehung zwischen den Beschäftigten und der Geschäftsleitung geprägt (z. B. BESCH 062, BET 074).

Zudem stellten mehrere Befragte im Zuge der vorübergehend relativierten Haltung zu Non-Compliance einen Branchenbezug her (z. B. BESCH 031, BESCH 047). Grundtenor dieser Einschätzungen ist, dass vorübergehende Non-Compliance in Branchen, die von der Corona-Pandemie bzw. den staatlichen Maßnahmen zu deren Eindämmung besonders betroffen seien, weniger kritisch zu bewerten sei. Hierfür liegen mehrere Belege mit eindeutigem Bezug zum Frisörhandwerk vor (z. B. BET 035, BESCH 062). Eine weitere einzelne relativierende Haltung von Beschäftigten zu Non-Compliance im Pandemiezeitraum bezieht sich auf die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten (BESCH 044): Je geringer die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten, desto eher sei Non-Compliance angesichts der durch die Corona-Pandemie verursachten wirtschaftlichen Schwierigkeiten von Betrieben aus betrieblicher Sicht nachvollziehbar. In einem weiteren Fall wurde argumentiert, vorübergehende Verstöße seien akzeptabel, wenn sie einvernehmlich zwischen Beschäftigten und Betrieben erfolgten (BESCH 041).

Zusätzlich zu den zwei grundsätzlichen Haltungen zu Non-Compliance im Pandemiezeitraum (unverändert und relativiert) lässt sich in einigen Fällen eine Bewertung von Non-Compliance belegen, die zwischen beiden Akteursperspektiven und deren Interessenlagen differenziert (z. B. BESCH 053, BESCH 051, BET 023, BET 091): Aus der Sicht der Betriebe sei eine nunmehr relativierte Haltung zu Non-Compliance nachvollziehbar, aus der Sicht der Beschäftigten hingegen nicht (z. B. BESCH 040, BET 042, BET 091).

Ungeachtet der pandemischen Lage dominieren in der vorliegenden Studie unverändert ablehnende Haltungen zu Non-Compliance, wobei Betriebe und Beschäftigte teils unterschiedliche Argumentationsmuster anführen. Im Vergleich zu den Erkenntnissen von Koch et al. (2020) zeigt sich jedoch, dass nunmehr eine insgesamt weniger kritische Grundhaltung zu Verstößen gegen die Bestimmungen des MiLoG vorliegt, wobei diese ausschließlich auf den Pandemiezeitraum und einen möglichen, derzeit noch nicht absehbaren „Regenerationszeitraum“ der Wirtschaft nach dem Ende der Pandemie bezogen ist. Wenn eine pandemiebedingt relativierte Haltung zu Non-Compliance vorliegt, wird häufig angenommen, Verstöße seien tolerabel, um eine Notsituation zu entschärfen, die sich ansonsten sowohl

für den Betrieb als auch für die Beschäftigten existenzbedrohend entwickeln könne bzw. angesichts von Verstößen einfacher bewältigen lasse.

#### 6.4 Kontrolle der Einhaltung des MiLoG unter Pandemiebedingungen

In diesem Abschnitt werden die Befunde zur Kontrolle der Einhaltung des MiLoG unter Pandemiebedingungen vorgestellt. Bei der Einordnung der Befunde ist zu beachten, dass persönliche Erfahrungen hinsichtlich der Kontrolle der Einhaltung des MiLoG unter Pandemiebedingungen nur vereinzelt vorliegen. Grundsätzliche Befunde zur Kontrolle der Einhaltung des MiLoG unabhängig vom Zeitraum der Corona-Pandemie wurden in den Gesprächen beiläufig in etwas größerem Umfang ermittelt – da diese jedoch im Vergleich zu Koch et al. (2020; S. 122-126) keine erwähnenswerten neuen Erkenntnisse liefern, wird auf eine erneute Darstellung verzichtet und ausschließlich auf die Befunde mit unmittelbarer Verbindung zur Corona-Pandemie Bezug genommen. Es werden dabei drei Befunde ermittelt, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Der erste Aspekt ist, dass einige Befragte der Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG nunmehr eine größere Bedeutung zumessen als vor dem Zeitraum der Corona-Pandemie und die Ausweitung von Kontrollmaßnahmen daher als wünschenswert und sinnvoll erachten – diese Ansicht vertraten überwiegend Beschäftigte (z. B. BESCH 031, BESCH 035, BESCH 061). Als zentrales Argument für die Empfehlung nunmehr häufigerer Kontrollen wurden ein pandemiebedingt gesteigertes Interesse von Betrieben an Verstößen gegen das MiLoG und durch die Pandemie verursachte finanzielle Notlagen von Beschäftigten angeführt (siehe auch Abschnitt 6.2). Zwei Befragte äußerten zudem, dass in Betrieben mit Kurzarbeit ein bedeutend höherer Kontrollbedarf bestehe (BESCH 065, BESCH 077).

Der zweite Aspekt ist, dass von einer angesichts der Corona-Pandemie veränderte Organisation und Umsetzung von Kontrollen berichtet wurde: Aufgrund der Corona-Pandemie fänden Kontrollen der Einhaltung des MiLoG derzeit nicht in gewohnter Art und Weise statt, sondern via elektronischer bzw. digitaler Einsicht in die Unterlagen der Betriebe (BESCH 064, BET 084). Es liegt jedoch auch eine Aussage vor, die einen unveränderten Kontrollablauf unter der Nutzung von FFP2-Masken und unter der Beachtung der gängigen Hygienevorschriften schilderte (BET 053). Eine Person verband die nunmehr schriftliche und/oder digitale Anforderung der Unterlagen im Vergleich zu den ehemals gängigen Kontrollabläufen als für den kontrollierten Betrieb wesentlich aufwändiger und bewertete dies kritisch (BESCH 065). Der dritte Aspekt ist, dass in mehreren Fällen von einem pandemiebedingten Rückgang der Kontrolldichte ausgegangen wird (BESCH 081, BET 046, BET 032). Eine Person begründete dies damit, dass der Zoll auch in die Kontrolle der Einhaltung der Corona-Maßnahmen involviert sei und daher die Einhaltung des MiLoG nicht wie bisher kontrollieren könne (BET 032).

Insgesamt wird also deutlich, dass vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie häufigere Kontrollen der Einhaltung des MiLoG als sinnvoll und wünschenswert erachtet werden, da pandemiebedingt von zunehmenden Verstößen ausgegangen wird. Zugleich wird hinterfragt, ob die Kontrollmaßnahmen angesichts der Kontakt- und Hygienebeschränkungen, die sich auch auf die Tätigkeit der Zollbehörden auswirken, im Zeitraum der Pandemie wie ehemals gewohnt durchgeführt werden können.

#### 6.5 Zusammenfassung

Die vorliegenden Befunde zeigen im Gesamtüberblick, dass Compliance im Kontext der Bestimmungen des MiLoG ein unverändert aktuelles und bedeutendes Thema ist. Zudem wird deutlich, dass die Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG angesichts der Effekte der Corona-Pandemie teils als besonders

herausfordernd eingestuft wird. Es liegen zahlreiche Einschätzungen hinsichtlich eines coronabedingten Anstiegs von Non-Compliance vor, wofür überwiegend die negativen wirtschaftlichen Effekte der Pandemie verantwortlich gemacht werden. In diesem Zusammenhang können das Gastgewerbe und die Frisör- und Kosmetiksalons – also zwei Branchen, die von den vorübergehenden Betriebsschließungen und den in diesem Bericht mannigfaltig erläuterten wirtschaftlichen Folgen besonders betroffen waren – auf Basis der vorliegenden Befunde als „Brennpunkte“ von Non-Compliance im Zeitraum der Corona-Pandemie bezeichnet werden. Neben der Annahme, Verstöße gegen das MiLoG hätten coronabedingt zugenommen, liegen jedoch auch wesentliche gegenläufige Befunde vor. Diesen Einschätzungen zufolge trete aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt keine Non-Compliance auf, da Betriebe aufgrund des allgemeinen Arbeitskräftemangels nicht in der Verhandlungsposition seien, Verstöße gegen das MiLoG durchzusetzen. In einigen Fällen wird zudem ein Zusammenhang zwischen Kurzarbeit und Non-Compliance hergestellt.

Die konkreten Arten bzw. Formen sowie die Ursachen und Motive von Non-Compliance haben sich den vorliegenden Befunden zufolge im Pandemiezeitraum nicht wesentlich verändert – folglich sind die diesbezüglichen Erkenntnisse von Koch et al. (2020) unverändert aktuell. Bei den Motivlagen ist jedoch im Vergleich zu Koch et al. (2020) eine Verschiebung hin zu einer gestiegenen Bedeutung von Existenzangst als Motivlage von Betrieben und Beschäftigten festzustellen. Es ist davon auszugehen, dass der Druck, Verstöße gegen das MiLoG zu initiieren (Betriebe) bzw. zu akzeptieren (Beschäftigte), pandemiebedingt deutlich gestiegen ist.

In dieses Bild lassen sich auch die Erkenntnisse zur Bewertung von Non-Compliance angesichts der Corona-Pandemie einfügen. Im Vergleich zu den Erkenntnissen von Koch et al. (2020) zeigt sich, dass nunmehr eine insgesamt weniger kritische Grundhaltung zu Verstößen gegen die Bestimmungen des MiLoG vorliegt, wobei diese ausschließlich auf den Pandemiezeitraum und einen möglichen, derzeit noch nicht absehbaren „Regenerationszeitraum“ der Wirtschaft nach dem Ende der Pandemie bezogen ist. Die Annahme hinsichtlich eines pandemiebedingten Anstiegs sowie die teils relativierte Bewertung von Non-Compliance spiegeln sich in den Befunden zur Kontrolle der Einhaltung des MiLoG dahingehend wider, dass häufigere Kontrollen als sinnvoll und wünschenswert erachtet werden. Zugleich wird jedoch vermehrt bezweifelt, dass die Kontrollmaßnahmen coronabedingt wie ehemals gewohnt durchgeführt werden können.

## 7 Bedeutung des Mindestlohns als Instrument bei der Bewältigung der Corona-Pandemie und ihrer Folgen

In den Interviews wurden Beschäftigte und Betriebe danach gefragt, welche Rolle sie dem Mindestlohn im Rahmen der Corona-Pandemie beimessen. In den Beschäftigteninterviews wurde insbesondere erörtert, welche Rolle der Mindestlohn zur Sicherung des Lebensunterhaltes und zum Schutz vor Arbeitsplatzverlust spielt. In den Betriebsinterviews ging es um die Rolle des Mindestlohns als Auslöser betrieblicher Veränderungen sowie um die Nachhaltigkeit von betrieblichen Anpassungsmaßnahmen unter den Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie.

### 7.1 Die Rolle des Mindestlohns zur Sicherung des Lebensunterhalts

Die Bedeutung des Mindestlohns bei der Sicherung des Lebensunterhalts wurde von den befragten Beschäftigten unterschiedlich bewertet. Einige Befragte sahen in dieser Hinsicht keinen besonderen Zusammenhang zwischen der Corona-Pandemie und dem Mindestlohn. So würde der Mindestlohn und dessen Höhe während der Corona-Pandemie weder den Beschäftigten noch den Betrieben schaden oder nutzen (z. B. BESCH 003, BESCH 031, BESCH 049, BESCH 066, BESCH 075). Andere Beschäftigte führten an, dass der Mindestlohn per se den Lebensunterhalt nicht sichern könne. Vielmehr seien die individuellen Ansprüche entscheidend dafür, ob der Mindestlohn diese Funktion erfüllen kann oder nicht:

*„Für den einen ist es vielleicht ausreichend, für den anderen wieder nicht, kommt ja ganz darauf an, was jeder so für Vorlieben hat und für einen Lebensstandard.“ (BESCH 031)*

Während der Mindestlohn für manche Beschäftigte prinzipiell *„an der untersten Grenze“* für die Sicherung des Lebensunterhalts liegt (BESCH 045), schätzten andere dessen Höhe als deutlich zu gering ein, um diese Funktion erfüllen zu können (z. B. BESCH 032, BESCH 036, BESCH 042, BESCH 043). Insbesondere für Beschäftigte mit Kindern sei der Mindestlohn nicht ausreichend (BESCH 041, BESCH 044, BESCH 053). Manche Befragte berichteten, dass es auch für alleinstehende Personen ohne den Zuverdienst eines Partners bzw. einer Partnerin schwierig sei, mit dem Mindestlohn über die Runden zu kommen (BESCH 079, BET 043). Aber auch für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sei die Höhe des Mindestlohns aufgrund der Abgaben zu niedrig (BESCH 044). Ein Zusammenhang zur Corona-Pandemie konnte dabei in den meisten Fällen nicht hergestellt werden.

Im Gegensatz dazu bewerteten andere den Mindestlohn in Zeiten der Corona-Pandemie als ausreichend, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern (BESCH 033, BESCH 039, BESCH 047, BESCH 051). Eine besondere Unterscheidung zum Zeitraum vor Beginn der Pandemie wurde hierbei jedoch nicht getroffen. Eine mögliche Erklärung, weshalb der Mindestlohn gerade in Zeiten der Pandemie ausreichend für die Sicherung des Lebensunterhalts sein kann, führte ein Beschäftigter der Gastronomiebranche an. Zudem beleuchtete er einen negativen Aspekt, der sich für Mindestlohnbeschäftigte ergeben könnte:

*„Es kommt ja immer drauf an irgendwie, in welcher Lebenssituation man sich befindet. Also auf der einen Seite könnte man, denke ich, argumentieren, dass [der Mindestlohn] ausreichend ist, weil man ja auch weniger Ausgaben hat vielleicht, weil eben ganz viele Freizeitaktivitäten und Reisen wegfallen. Und dann quasi nur noch die essentiellen Ausgaben da sind, wie eben Miete und Lebensmittel, ja, Mobilität fällt weg auch zu großen Teilen vielleicht. Und auf der anderen Seite kann man natürlich sagen, wenn man jetzt wirklich den Job verloren hat und quasi eine Stelle sucht, dann nur so eine findet, wo der*

*„Mindestlohn bezahlt wird, dass man dann eben, ja, wahrscheinlich mehr Geld braucht, um seine Fixkosten eben zu zahlen, weil man vorher eben eine ganz andere Bezahlung gewöhnt war. Also weiß ich nicht, ich kann mir beides vorstellen, dass man einmal so dafür und dagegen argumentieren könnte.“ (BESCH 002)*

Die Höhe des Mindestlohns sowie geplante und mögliche Erhöhungen wurden insbesondere im Kontext der wirtschaftlichen Krisensituation während der Corona-Pandemie von einem Teil der befragten Beschäftigten als wichtig für die Bewältigung der negativen finanziellen Folgen der Pandemie eingeschätzt. Zum einen sei der Nutzen des gesetzlichen Mindestlohns als Absicherung vor zu niedrigen Löhnen aufgrund von wirtschaftlichen Einbußen der Betriebe während der Corona-Pandemie erhöht (BESCH 076, BESCH 034). Der Mindestlohn könne in diesem Zusammenhang als finanzieller Schutz zur Begrenzung der Auswirkungen der Corona-Pandemie für die befragten Beschäftigten gesehen werden.

*„Ich glaube aber, dass der Mindestlohn in der Krise immer noch wichtig bleiben wird. Einfach nur aus dem Grund, um auch dem Arbeitnehmer einen gewissen psychischen Schutz zu geben, erstens vor Ausbeutung und zweitens vor dem Gedanken »Werde ich jetzt in der Zeit das wirtschaftlich überleben oder werde ich es nicht überleben?«.“ (BESCH 076)*

Diese Absicherungsfunktion des Mindestlohns sei jedoch in den Fällen, in denen die befragten Beschäftigten auf geringfügiger Basis aufgrund staatlich verfügbarer Betriebsschließungen nicht arbeiten können, nicht gegeben (BESCH 043).

Im Hinblick auf die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie wurden die Höhe sowie die Erhöhungen des Mindestlohns zudem von einigen Beschäftigten als unzureichend bewertet (z. B. BESCH 052, BESCH 056, BESCH 080). Als Gründe für diese Einschätzung wurden zum einen pandemiespezifische Belastungen wie Mehrarbeit und Unsicherheit hinsichtlich des Arbeitsplatzes (BESCH 035) sowie die teilweise fehlenden Einkünfte, beispielsweise aus Trinkgeldern und Sonderzahlungen für Mindestlohnbeschäftigte genannt (BESCH 080). Zum anderen war die Inflation, welche von der Corona-Pandemie beeinflusst wird, ein weiterer von mehreren Beschäftigten genannter Grund für die Bewertung der Höhe des Mindestlohns. So sei der Mindestlohn angesichts höherer Preise und gestiegener Lebenshaltungskosten nicht ausreichend zur Sicherung des Lebensunterhalts (z. B. BESCH 016, BESCH 052, BESCH 053).

*„Also Corona hat ja auch die Inflation mit sich gebracht. Deswegen müsste das [der Mindestlohn] angepasst werden, also erhöht werden.“ (BESCH 056)*

Die Bedeutung der Mindestlohnhöhe für die Betriebe wurde von den befragten Beschäftigten differenziert bewertet. So schade der Mindestlohn insbesondere kleineren und wirtschaftlich schwachen Betrieben (BESCH 056, BESCH 076). Dennoch wurden Betriebe auch vereinzelt als Nutznießer der Höhe des Mindestlohns betrachtet, wenn dieser durch die befragten Beschäftigten als zu niedrig bewertet wird (BESCH 044).

## **7.2 Der Mindestlohn als Schutz vor Arbeitsplatzverlust**

Auch bezüglich der Funktion des Mindestlohns zum Schutz vor Arbeitsplatzverlust ergeben die Ansichten der befragten Beschäftigten ein heterogenes Bild. Einige Befragte sahen in dieser Hinsicht keinen besonderen Schutz in Zeiten der Corona-Pandemie. Demgegenüber maßen andere Beschäftigte dem Mindestlohn sehr wohl eine bedeutende Rolle beim Schutz vor Arbeitsplatzverlust unter den besonderen Bedingungen der Corona-Pandemie zu. Aus Sicht mancher Beschäftigter konnten schon vor der

Pandemie Arbeitsplätze mithilfe des Mindestlohns gesichert werden. Dies sei in Pandemie-Zeiten weiterhin der Fall. Und auch aus Betriebssicht kann der Mindestlohn hierbei positiv wirken: *„Gerade in margenschwachen Branchen, wie bei uns jetzt im Moment halt“*, könne der Mindestlohn bei seiner aktuellen Höhe (gemeint ist hier die *geringe* Höhe) Arbeitsplätze erhalten, so der Inhaber eines Bäckereibetriebs (BET 043).

Negative Auswirkungen auf den Erhalt von Arbeitsplätzen könne es in dieser Hinsicht jedoch im Zuge der Mindestlohnerhöhungen geben, so ein befragter Geschäftsführer eines Kurierdienstes (BET 054). Dies gelte vor allem für Betriebe aus Branchen wie dem Gastgewerbe, die aufgrund von *„Umsatzverlusten in gewissen Größenordnungen [...] erst mal wieder versuchen müssen, in ruhiges Fahrwasser zu kommen“*. Solche Betriebe hätten Schwierigkeiten damit, die Mindestlohnerhöhungen in Zeiten der Pandemie ohne Stellenabbau zu bewältigen.

### 7.3 Betriebliche Veränderungen im Rahmen der Corona-Pandemie

In den Interviews wurden die Betriebe auch danach gefragt, inwieweit die Corona-Pandemie ein Auslöser bzw. eine Ursache für betriebliche Veränderungen ist. Die Antworten der befragten Betriebe bezogen sich meist auf direkte Reaktionen zur Einhaltung und Umsetzung der Schutzbestimmungen, aber auch Veränderungen im Bereich der Sicherheit der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten wurden geschildert. Während die in Kapitel 5 beschriebenen Reaktionen und Anpassungsmaßnahmen direkte Reaktionen auf die in Kapitel 4 beschriebenen geänderten Rahmenbedingungen sind, sind die hier von Betrieben beschriebenen Auslöser und Ursachen von betrieblichen Veränderungen eher als längerfristige betriebliche Verhaltensveränderungen zu verstehen. Diese haben zu einem „Umdenken“ in der betrieblichen Praxis aufgrund der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie geführt. Da sich die hier dargestellten Antworten maßgeblich nicht auf die Bewertung direkter Reaktionen beziehen, liegen bezüglich längerfristiger Wirkungen oder Verhaltensveränderungen auch nur wenige Einzelbefunde vor. Ein Betrieb aus der Branche der Back- und Teigwaren berichtete:

*„Wir werden diese Hygienemaßnahmen beibehalten, um einfach auch dem Kunden Sicherheit zu generieren. [...] Wir haben verändert, dass wir unsere Leute nicht mehr befristeten. Wie das aussieht mit dem Mindestlohn, ob wir da weiter hochgehen oder so, ist die Entscheidung des Geschäftsführers. Würde sagen, die Tendenz ist auf jeden Fall nach oben da, aber wir werden die Löhne anheben und gucken, dass wir unseren Mitarbeitern Zusatzangebote [Gesundheitskurse] machen.“ (BET 044)*

Dieses Zitat verdeutlicht die beiden bereits angesprochenen Aspekte und zeigt, dass sich infolge der Corona-Pandemie auch Veränderungen in der betrieblichen Unternehmensführung ergeben haben. Ein Sportdienstleister schilderte ähnliche Gedanken und fokussiert dabei insbesondere auf die zukünftige Entwicklung des Betriebs:

*„Es ist so, dass es sicherlich nicht so einfach ist, wenn wir jetzt wieder an unsere Mitarbeiter denken oder zukünftige Mitarbeiter denken, die davon zu überzeugen, dass wir bei der nächsten Pandemie, die auf uns irgendwann mal zukommt, nicht gleich wieder die Ersten sind, die geschlossen werden. Dass wir auch langfristig Maßnahmen treffen müssen, die uns davor bewahren. Sei es eben andere Abstandsmodelle von Anfang an [umzusetzen], andere Kapazitätsauslastung von Anfang an [zu planen], damit man eben auch zukünftig solche Hygieneschutzmaßnahmen anwenden kann.“ (BET 086)*

Ein anderer Betrieb aus der Branche der Post-, Kurier- und Expressdienste hatte infolge der Pandemie nun ein stärkeres Bewusstsein für die familiären Umstände seiner Belegschaft entwickelt:

*„Es war dann auch so, dass ich grundsätzlich die Bereitschaft signalisiert habe, wenn einer sich um irgendwelche Familienangehörigen kümmern muss oder so, dass da ein gewisser Spielraum besteht, worüber man reden kann, also wie man dann damit umgeht. Jetzt in dem speziellen Fall eben in Bezug auf die Familie, das war tatsächlich wirklich mit der Corona-Pandemie dann nochmal in Zusammenhang zu setzen.“ (BET 032)*

Zwei andere Betriebe (ein Restaurant sowie ein Fitnessstudio) berichteten, dass sie infolge der Auswirkungen der Corona-Pandemie nun stärkere finanzielle Reserven in ihre betrieblichen Planungen aufnehmen würden (BET 021, BET 075):

*„Das war vielleicht die wichtigste Lehre aus der Pandemie, dass man sich immer einen gewissen Puffer vorbehalten muss.“ (BET 075)*

Diese Belege illustrieren, dass die Corona-Pandemie bei diesen Betrieben ein verändertes in die Zukunft orientiertes betriebliches Verhalten erwarten lässt und insofern auch Auslöser für langfristige Veränderungen am „betrieblichen Wirtschaften“ sein kann.

Die im Rahmen der Corona-Pandemie von den Betrieben ergriffenen Maßnahmen zur Bewältigung der Pandemie wurden von den meisten Betrieben im Nachhinein als positiv bewertet (z. B. BET 040, BET 045, BET 052).

Auch seien die ergriffenen betrieblichen Maßnahmen in Bezug auf die Ungewissheit der Entwicklung der Corona-Pandemie *„gut und richtig und auch ganz gut umgesetzt worden“* (BET 032); ein anderer Betrieb zeigte sich *„sehr zufrieden mit dem, wie wir durch die Krise gekommen sind“* (BET 075). Ein spezifischer Bezug zu Mindestlohnbeschäftigten wurde dabei nicht hergestellt, sodass sich die Äußerungen auf die gesamtbetriebliche Entwicklung beziehen.

Insbesondere in den Bereichen der neu eingeführten Hygienemaßnahmen, bei vorgenommenen organisatorischen und personellen Veränderungen sowie bei Neuerungen am Produkt- und Leistungsspektrum wollen viele Betriebe die ergriffenen Maßnahmen beibehalten. Dabei zeichneten sich in den Interviews dahingehend Unterschiede ab, dass ein Teil der befragten Betriebe davon ausging, dass die Hygienemaßnahmen auf einem gleichen Niveau beibehalten werden sollen (BET 005) oder das Hygienekonzept *„wahrscheinlich bleiben wird“* (BET 015). Andere Betriebe berichteten, dass sie vermutlich nur Teile der Hygienemaßnahmen beibehalten werden, wie das folgende Zitat eines Betriebs aus der Branche der Herstellung von Back- und Teigwaren stellvertretend illustriert:

*„Wenn immer noch diese Ansteckungsgefahr besteht, aber der Staat sagt halt jetzt mal, also mit Tröpfcheninfektion und so, dann würde ich eventuell am Anfang diese Plexiglasscheibe auf der Theke noch lassen. Mit der Desinfektion würde ich eventuell auch noch ein bisschen, also vielleicht nicht mehr so extrem, aber immer noch mehr wie vorher [vor der Pandemie] machen.“ (BET 045)*

Ein Frisör würde einen Schritt weitergehen und nach Ende der Corona-Pandemie wieder auf die ursprüngliche Situation in seinem Betrieb zurückkehren:

*„Wenn ich nicht unbedingt muss, würde ich die Maske weglassen, weil ich Brillenträger bin. Mich stört zum Beispiel diese Plexiglasscheibe vor der Kasse nicht. Das könnte man lassen. Ich würde auch gerne wieder einen Kaffee anbieten. Eine Wartebank, die würde ich ganz gerne wieder reinsetzen. Also es sollte wieder ein bisschen familiärer werden, bisschen gemütlicher beim Frisör.“ (BET 049)*

Hinsichtlich neu eingeführter organisatorischer Maßnahmen berichtete ein Betrieb aus der Branche der Back- und Teigwaren, dass der eingeführte Schichtdienst beibehalten werden solle, weil dadurch

Prozesse vereinfacht worden seien (BET 001). Ein Gastronomiebetrieb äußerte, das neu eingeführte Bestellsystem (Pager) fortführen zu wollen (BET 021). Ein Fitnessstudio berichtete, dass die infolge der Corona-Pandemie eingeführte Online-Einbuchung in Kursangebote nach der Pandemie bestehen bleiben solle, weil diese Vorteile für die Kundinnen und Kunden erbracht habe (BET 086). Auch eine Einschränkung von Hotelübernachtungen von ursprünglich einer Mindestübernachtung auf nun drei Mindestübernachtungen sowie die durchgeführte Reduktion der Tischanzahl in einem Biergarten solle ebenfalls nach der Corona-Pandemie weitergeführt werden, berichtete ein Betrieb aus der Branche der Gastronomie und Beherbergung (BET 048).

Andere Betriebe berichteten, dass sie Veränderungen bei der Personalgewinnung vornehmen wollen würden und nun stärker auf Festkräfte setzen würden (BET 030) oder bei erneuten Schließungen erneut auf Kurzarbeit setzen werden oder diese länger in Anspruch nehmen wollen, um das bestehende Personal länger zu halten (BET 038, BET 048).

Nur in Einzelfällen wurde geäußert, keine der infolge der Corona-Pandemie ergriffenen Maßnahmen beibehalten zu wollen, wie z. B. der folgende Bäckereibetrieb betonte:

*„Das sind die Schutzmaßnahmen zwischen Kunden und Verkäuferinnen. Ich glaube nicht, dass sie das dann [nach Ende der Pandemie] noch länger wollen.“ (BET 084)*

#### **7.4 Bewertung der Höhe und der Anpassung des Mindestlohns im Kontext der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie**

Viele befragte Betriebe sahen zwischen der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie und dem gesetzlichen Mindestlohn keinen Zusammenhang (z. B. BET 038, BET 041, BET 072). Dies wurde zum einen damit begründet, dass der Mindestlohn in Zeiten festgelegt worden sei, als die Pandemie noch nicht existierte (BET 032) oder es wurde allgemein darauf verwiesen, dass die Probleme der Corona-Pandemie auch ohne Mindestlohn bestünden. Das folgende Zitat eines Betriebs aus der Branche der Back- und Teigwaren beschreibt stellvertretend eine solche Äußerung:

*„Ich kann das nicht in Zusammenhang bringen. Überhaupt gar nicht. Weil, der Mindestlohn und Corona, das hat hier nichts miteinander zu tun.“ (BET 084)*

Auch spielte der Mindestlohn für die Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie deswegen keine Rolle, weil für die Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen vielmehr finanzielle betriebliche Rücklagen wichtiger gewesen seien. Hierdurch könnten Löhne bezahlt werden, wie die Aussage eines Betriebs der Sportdienstleistungen illustriert:

*„Mindestlohn hilft aus meiner Sicht in der Form da gar nicht, weil wenn wir jetzt keine Rücklagen gehabt hätten, dann hätte ich hier [den Mindestlohn] auch nicht bezahlen können. Ich hätte ihn nicht bezahlen können, weil kein Geld hineinkommt und die [Auszahlung der] Hilfen einfach lange gedauert hat.“ (BET 072)*

Ein anderer Sportdienstleister sah ebenfalls keinen Zusammenhang, weil dieser die zum Mindestlohn geringfügig Beschäftigten infolge der Corona-Pandemie freigestellt habe, sodass *„der Mindestlohnbereich nicht existent für uns [in der Corona-Pandemie] war. Der Lohn ist weggefallen“* (BET 050).

Ein anderer Teil der befragten Betriebe sah hingegen negative Zusammenhänge zwischen der Bewältigung der Corona-Pandemie und dem Mindestlohn. Diese Äußerungen bezogen sich dabei aber nicht auf die Folgen der Corona-Pandemie an sich, sondern eher auf allgemeine Folgen des Mindestlohns

für Betriebe. Solche Äußerungen wiesen beispielsweise darauf hin, dass der „*Mindestlohn ein Hindernis [ist], weil er die Betriebskosten erhöht*“ (BET 013). Er habe allgemeine „*negative ökonomische Folgen*“ (BET 033) oder er würde „*den Mitarbeitern nutzen und den Unternehmern schaden*“ (BET 044).

Eine andere Gruppe von befragten Betrieben verwies in diesem Kontext auf die Höhe des Mindestlohns und die daraus resultierenden grundsätzlichen Schwierigkeiten, keine Personen unterhalb der Mindestlohngrenze beschäftigen zu können, wie ein Gastronomiebetrieb illustriert:

*„Wir können nur Leute einstellen, die halt den Mindestlohn verdienen. Wenn wir vielleicht da ein bisschen Spielraum hätten, könnten wir einen mehr einstellen und sagen: »Okay, du kriegst halt ein bisschen weniger, ist auch nicht viel zu tun, guck dir das einfach mal näher an«. Ich muss diese neun Euro so und so viel zahlen, ich kann das nicht, der Umsatz ist nicht da, die Gäste sind nicht da, so. Ich kann die Leute nicht beschäftigen und dann sage ich lieber: »Nein, dann lieber nicht« oder ich habe einen, der überlastet ist und schicke ich ganz schnell nach Hause. Die Gäste sind sauer, weil zu wenig Leute da sind, ich habe zu wenig Umsatz, also alle sind unglücklich.“ (BET 036)*

Der Mindestlohn verhindere nach Einschätzung eines anderen Betriebs (BET 074) daher eine Flexibilität nach unten, die genutzt werden könnte, um situativ auch Arbeitspläne oder Einsatzpläne mit anderem Personal aufzufüllen. Insbesondere gelte diese für den Einsatz von Ferienjobbern. Solche Äußerungen finden sich in den durchgeführten Interviews im Kontext der Frage nach dem Zusammenhang der Bewältigung der Corona-Pandemie und dem Mindestlohn jedoch nur vereinzelt.

Eine andere Gruppe befragter Betriebe wies auf Zusammenhänge zwischen Mindestlohn und Corona-Pandemie hin; dabei trat aber das Motiv der Personalgewinnung und Personalbindung durch den Mindestlohn in den Vordergrund, wie ein Betrieb aus der Branche der Back- und Teigwaren berichtete:

*„Der [Mindestlohn] würde uns halt helfen, auf ein Lohnniveau zu kommen, dass wir Mitarbeiter kriegen. Weil die sind ja nicht mehr da nach der Corona-Krise. Das war vorher nicht so schwierig. Es war nie so easy, aber jetzt ist es unmöglich. Ein angemessener Lohn würde natürlich dann auch dazu führen, dass Leute hier arbeiten wollen.“ (BET 044)*

Hier helfe der Mindestlohn, infolge der Corona-Pandemie verloren gegangenes Personal wieder zu gewinnen. Auch ein anderer Betrieb schrieb dem Mindestlohn eine ähnliche Bedeutung im Kontext der Personalgewinnung zu (BET 054).

Vor diesen Hintergründen und allgemeinen Haltungen zum Mindestlohn und dessen Auswirkungen auf die Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie wurden auch die Höhe des Mindestlohns, dessen weitere geplante Erhöhungen oder die durchgeführten Erhöhungen während der Pandemie von manchen Betrieben differenziert betrachtet. Hierbei zeigte sich ein unterschiedliches Spektrum an Einschätzungen und Meinungen. Ein Betrieb war beispielsweise der Auffassung, dass die Höhe des Mindestlohns in Ordnung sei, die geplanten Erhöhungen hingegen schwierig (BET 039). Denn der Mindestlohn würde zunehmend an regional geltende Tariflöhne heranreichen, sei aber nicht regional gebunden. Ein Sportdienstleister weist darauf hin, dass die Corona-Pandemie nicht die geeignete Situation sei, um über Erhöhungen des Mindestlohns zu diskutieren:

*„Ich finde es einfach relativ unpassend, jetzt über eine Erhöhung des Mindestlohns zu sprechen, wo die Betriebe allesamt andere Probleme haben. Wenn man jetzt über 450 gehen müsste, sozialversichern müsste, die entsprechenden Nebenkosten hätte und damit die Personalkosten exorbitant steigen. Das ist kontraproduktiv. Ich habe kein Fass, das ich ausschütten kann, ich habe eine Budgetierung an Personalkosten und wenn einer*

*mit Sozialversicherungsbeiträgen und der Nebenkosten halt das Doppelte kostet wie vorher im Minijob, dann fällt einer im Minijob weg und deswegen das Personal weg.“*  
(BET 087)

Ein anderer Betrieb argumentierte, dass man den Mindestlohn nicht erhöhen, sondern diesen wegen der Corona-Pandemie so belassen solle wie er sei, denn mit vielen Mindestlohnbeschäftigten könne kein Profit gemacht werden (BET 053). Von einem anderen Betrieb wurde vorgebracht, dass es in der Corona-Pandemie hilfreich gewesen wäre, für geringfügig Beschäftigte die Höhe des Mindestlohns absenken zu können (BET 042). Zwei andere Betriebe erläuterten, dass der Mindestlohn *„eine faire Bezahlung für die Arbeit sein soll, die die Mitarbeiter machen“* (BET 085, BET 051) und daher auch ein Unterschreiten des Mindestlohns nicht für gut befunden werde (BET 051, vgl. auch Kapitel 6). Die Mindestlohnhöhe wurde auch als relevanter Faktor gesehen, um während der Corona-Pandemie Arbeitskräfte zu halten (BET 079).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass viele der befragten Betriebe keinen Zusammenhang zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie sehen.

## 8 Fazit: Mindestlohn und Corona-Pandemie

Die vorliegende Studie untersucht Verhaltensweisen, Handlungsmuster und Anpassungsreaktionen, die sich infolge der Corona-Pandemie bei Betrieben und Beschäftigten, die vom Mindestlohn betroffen sind, ergeben haben. In insgesamt 114 leitfadengestützten Interviews mit Beschäftigten sowie betrieblichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern wurde auf Basis eines qualitativen Forschungsdesigns ein breites Spektrum von Aspekten untersucht. Hierbei erfolgte eine Differenzierung der befragten Akteure und eine Betrachtung aus verschiedenen Blickwinkeln.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie können in vielen der untersuchten Bereiche als Impulse betrachtet werden, die den Anstoß zu sowohl kurzfristigen als auch zu längerfristigen Veränderungen ergeben. Nicht zuletzt hat die Corona-Pandemie auch bereits bekannte Verhaltensmuster weiter vertieft. Die besondere Herausforderung der Corona-Pandemie besteht darin, dass es sich hierbei um einen dynamischen Einschnitt mit bislang unbekanntem Ende und Ergebnis handelt, der eine Eigendynamik besitzt, sodass Beschäftigte und Betriebe stets auf neue Entwicklungen reagieren mussten und weiterhin müssen. Die folgenden Fragestellungen stehen im Fokus der Studie:

1. Welche Rolle spielt der Mindestlohn für Beschäftigte und Betriebe in der Corona-Pandemie?
2. Welche Rolle spielt die Corona-Pandemie für Mindestlohnbeschäftigte?
3. Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie auf Betriebe?

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse und zentrale Schlussfolgerungen aus der Studie in acht Punkten zusammengefasst.

### **(1) Mindestlohnbeschäftigte sind besonders stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen**

Ein zentraler Befund der vorliegenden Studie ist, dass Mindestlohnbeschäftigte in den untersuchten Branchen besonders stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen sind, da sie überdurchschnittlich häufig in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und daher nicht wie andere Beschäftigtengruppen von den Regelungen der Kurzarbeit profitieren. Ihre Arbeitsplätze sind nicht durch staatliche Maßnahmen abgesichert und bergen somit ein hohes Risiko, in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie abgebaut zu werden. Sofern es sich bei dieser Gruppe von Mindestlohnbeschäftigten nicht um Studierende, Personen im Ruhestand oder um Personen, die die geringfügige Beschäftigung als Nebenbeschäftigung ausüben, handelt, kann eine solche Situation nicht nur zu finanziellen, sondern auch zu existenziellen Notlagen führen.

Mindestlohnbeschäftigte sind darüber hinaus oft in Arbeitsverhältnissen tätig, in denen ein erhöhter Kundenkontakt besteht. In Zeiten wie der Corona-Pandemie bedeutet dies nicht nur ein erhöhtes Ansteckungsrisiko, sondern auch die Konfrontation mit Anfeindungen und Beschimpfungen, wenn gegenüber der Kundschaft auf die Umsetzung der erforderlichen Hygieneregeln hingewiesen wird.

### **(2) Die Auswirkungen der Corona-Pandemie zeigen sich in den Branchen auf sehr unterschiedliche Weise**

Sehr starke Auswirkungen der Corona-Pandemie zeigen sich in den von den staatlichen Schließungen betroffenen Branchen der Gastronomie und Beherbergung, bei Sportdienstleistungen und bei Frisör und Kosmetiksalons. Allerdings zeigen sich in diesen Branchen auch sehr schnelle Erholungseffekte, wenn staatlich verordnete Maßnahmen wie Betriebsschließungen gelockert werden. Im Frisörgewerbe

gibt es dabei mehr Nachholeffekte als im Gastgewerbe. Problematisch ist allerdings, dass sich viele (vor allem besser qualifizierte) Beschäftigte in diesen Branchen aufgrund der Schließungen mittlerweile Tätigkeiten in anderen Beschäftigungsfeldern gesucht haben, sodass diese Branchen nun mitunter Probleme haben, ausreichend (gut qualifizierte) Arbeitskräfte zu finden und zu rekrutieren.

Insbesondere die Gastronomie hat coronabedingt deutlich an Attraktivität verloren und wird vor dem Hintergrund der nur bedingten Prognostizierbarkeit der weiteren Pandemieentwicklung von Beschäftigten zunehmend als unsicher wahrgenommen. Ob es gelingt, die durch Abwanderung verlorengangenen Arbeitskräfte wieder zurückzugewinnen („Recalls“) ist fraglich. Wenn es gelingt, so erfordert dies vermutlich eine höhere Entlohnung als vor der Pandemie, da sich die Verhandlungsposition der Beschäftigten nunmehr verbessert hat. Dies trifft mitunter auch auf Branchen zu, die von den Entwicklungen in der Corona-Pandemie eher profitiert haben.

### **(3) Die Corona-Pandemie schafft auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten im Mindestlohnbereich bzw. für gering Qualifizierte**

Durch die staatlich verfügten Betriebsschließungen und die neuen Anforderungen an das gesellschaftliche Verhalten (z. B. Testpflicht), ergeben sich auch für Mindestlohnbeschäftigte teilweise, wenngleich auch nur vorübergehende, neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Impfzentren, bei Gesundheitsämtern, Teststationen oder auch Sicherheitsdiensten. Da während der Lockdowns nur Betrieben in systemrelevanten Bereichen weiterhin eine Öffnung erlaubt war, ergaben sich aufgrund einer erhöhten Nachfrage nach Arbeitskräften auch dort neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Mindestlohnbeschäftigte. Außerdem haben vor allem in der ersten Phase der Pandemie infolge der Grenzschließungen auch ausländische Arbeitskräfte gefehlt. Der entstandene Bedarf an Arbeitskräften konnte zuweilen durch die Beschäftigung von Mindestlohnbeschäftigten gedeckt werden.

### **(4) Aufgrund der Corona-Pandemie wird die Bedeutung von Grundbedürfnissen aufgewertet**

Angesichts der Corona-Pandemie wird die Bedienung menschlicher Grundbedürfnisse wie ein sicheres, verlässliches Einkommen und eine stabile Beschäftigung besonders wertgeschätzt. Ehemals als selbstverständlich erachtete Grundlagen von Erwerbsarbeit und unternehmerischem Handeln, wie z. B. die eigenverantwortliche Sicherung des Lebensunterhalts durch Beschäftigte oder die Entscheidungsfreiheit von Betrieben, werden teils zur Disposition gestellt. Dies führt dazu, dass der Faktor Sicherheit als Leitkategorie des (Erwerbs-) Lebens wesentlich an Bedeutung gewinnt. Zur Erlangung von Sicherheit – und zur Vermeidung von Risiken – werden je nach Kontext teils Arbeitsplatzwechsel vorgenommen oder es wird gezielt auf diese verzichtet.

### **(5) Sowohl Compliance als auch Non-Compliance werden in bestimmten Branchen zu Herausforderungen**

Die wirtschaftlichen Effekte der Corona-Pandemie verursachen in zahlreichen Branchen und Betrieben teils erhebliche wirtschaftliche Probleme. Dies führt dazu, dass Betriebe vermehrt Anlass zur Kostensenkung haben und dabei auch Druck auf Beschäftigte aufbauen. Dies ist häufig von Existenzangst bei der Akteursgruppen geprägt. Oftmals liegt mit explizitem Fokus auf den Pandemiezeitraum zudem eine weniger kritische Grundhaltung zu Non-Compliance vor, die sowohl auf Betriebe und Beschäftigte zutrifft. In dieser Gemengelage wird Compliance zu einer Herausforderung. Dies wird in gewissem Um-

fang konterkariert durch die Situation auf dem Arbeitsmarkt und die zunehmende Knappheit von Arbeitskräften. Dies bewirkt, dass Betriebe oft nicht in der Position sind, Löhne unterhalb des Mindestlohns durchzusetzen. Zugleich treten Beschäftigte auch vermehrt für ihre Rechte ein („Self Enforcement“) und reagieren mit Abgängen, wenn Betriebe sich nicht konform verhalten.

#### **(6) Die Wertschätzung für Arbeitskräfte nimmt zu**

Unabhängig von der Corona-Pandemie bewirkt die Knappheit von Arbeitskräften und die Sorge vor nachhaltigen Abgängen, dass die Bindung von Beschäftigten – insbesondere im Fachkräftesegment – zunehmend an Bedeutung gewinnt („Labor Hoarding“). Häufig ist die Zurückgewinnung von Arbeitskräften („Recalls“) nach Phasen staatlich verfügter Betriebsschließungen nur bedingt erfolgreich und kostenintensiv, weshalb mit unterschiedlichen Maßnahmen gezielt versucht wird, die Bindung an den Betrieb zu forcieren. Dabei sind neben der Entlohnung auch diverse „weiche Faktoren“ relevant, die angesichts der Corona-Pandemie auch darin bestehen können, dass beim Auftreten pandemiespezifischer Belastungen kleinere Ausgleichsmaßnahmen angeboten werden.

#### **(7) Die Pandemie ist ein Impulsgeber für berufliche und betriebliche Veränderungen**

Die Corona-Pandemie hat bei Mindestlohnbeschäftigten vermehrt zu Reflexionsprozessen bezüglich ihrer Erwerbsarbeit geführt. So haben ein verändertes Arbeitsaufkommen, aber auch zunehmende berufliche Belastungen infolge der Pandemie zu einem kritischen Hinterfragen der persönlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Entlohnung geführt. Infolgedessen wurde der Mindestlohn als zu gering betrachtet und es fand eine berufliche Umorientierung statt, die in einigen Fällen auch mit einem Arbeitsplatzwechsel einherging. Insofern hat die Corona-Pandemie das Bewusstsein für die Option der proaktiven Veränderung geschärft. Teilweise haben Beschäftigte auch erzwungenermaßen improvisiert und sich in neue Bereiche orientiert, wodurch sich im „kalten Wasser“ neue Horizonte eröffneten.

Auch seitens der Betriebe zeigen sich Veränderungen infolge der Corona-Pandemie. Betriebe haben teilweise dauerhaft ihre Geschäftsmodelle erweitert und verändert und sind z. B. im Gastgewerbe auf einen reinen Lieferservice oder in bestimmten Segmenten des Einzelhandels vermehrt auf den Online-Handel umgestiegen. Manche Betriebe sind ganz vom Markt verschwunden. Diese Veränderungen werden auch den Mindestlohnbereich in Zukunft beeinflussen.

#### **(8) Die Entwicklungen der Corona-Pandemie sind sehr volatil, die Pandemie ist nicht zu Ende und auch die weitere Entwicklung bleibt ungewiss**

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Mindestlohnbeschäftigte und vom Mindestlohn betroffene Betriebe sind nach wie vor von großen Unsicherheiten geprägt. Dies führt dazu, dass die Ermittlung von (strategischen) Entscheidungen zur Gestaltung der Zukunft für Betriebe und Beschäftigte erheblich erschwert wird. Im Vorfeld von weitreichenden Entscheidungen wird zumeist sorgfältiger zwischen dem Nutzen und den Kosten bzw. Risiken von geplanten Maßnahmen abgewogen als zuvor.

## 9 Verwendete Literatur

- Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., Tertilt, M. (2021) From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions, NBER Working Paper 28632, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Aminian, A., Bellmann, L., Braun, W., Fitzenberger, B., Kagerl, C., Koch, T., König, C., Leber, U., Pohlan, L., Schierholz, M., Stegmaier, J. (2021) Im Oktober war weiterhin ein Drittel der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und im Gastgewerbe in Kurzarbeit, IAB-forum, 6. November 2021, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg. Online: <https://www.iab-forum.de/im-oktober-war-weiterhin-ein-drittel-der-betriebe-im-verarbeitenden-gewerbe-und-im-gastgewerbe-in-kurzarbeit/?pdf=18872>
- Arold, B., Freundl, V., Werkmeister, K., Zierow, L. (2021) Wie geht es einkommensschwächeren Familien in der Coronakrise?, ifo Schnelldienst 74 (06), 46–49.
- Balgova, M., Trenkle, S., Zimpelmann, C., Pestel, N. (2021) Job Search during a Pandemic Recession: Survey Evidence from the Netherlands. IZA Discussion Paper Nr. 14180. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Beznoska, M., Niehues, J., Stockhausen, M. (2020) Stabil durch die Krise? Verteilungsfolgen der Corona-Pandemie – eine Mikrosimulationsanalyse, IW-Report 65, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.
- Blien, U., Hirschenauer, F. (2017) Vergleichstypen 2018. Aktualisierung der SGB-III-Typisierung. IAB-Forschungsbericht 11/2017. Nürnberg.
- Bofinger, P., Dullien, S., Felbermayr, G., Fuest, C., Hüther, M. et al. (2020) Wirtschaftliche Implikationen der Corona-Krise und wirtschaftspolitische Maßnahmen.
- Bonin, H., Eichhorst, W., Krause-Pilatus, A., Rinne, U. (2021a) Wirksamkeitsanalyse der Corona-Maßnahmen. IZA Research Report Nr. 110. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Bonin, H., Krause-Pilatus, A., Rinne, U. (2021b) Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten im Februar 2021. IZA Research Report Nr. 108. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Bonin, H., Krause-Pilatus, A., Rinne, U. (2021c) Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im April 2021. IZA Research Report Nr. 116. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Buchheim, L., Dovern, J., Krolage, C., Link, S. (2020) Firm-Level Expectations and Behavior Response to the COVID-19 Crisis. IZA Discussion Paper Nr. 13253. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Bundesagentur für Arbeit (2021a) Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt August 2021. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2021b) Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt Oktober 2021. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Christl, M., de Poli, S., Hufkens, T., Peichl A., Ricci, M. (2021) The Role of Short-Time Work and Discretionary Policy Measures in Mitigating the Effects of the Covid-19 Crisis in Germany, CESifo Working Paper 9072, CESifo München.
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (2021) Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs, 3. Quartalsbericht 2021. Online: [https://www.minijob-zentrale.de/DE/02\\_fuer\\_journalisten/02\\_berichte\\_trendreporte/node.html](https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/node.html) (zuletzt aufgerufen: 29.11.2021).
- Dörr, O., Licht, G., Murmann, S. (2021) Corporate Insolvencies in Times of COVID-19. ZEW Expert Brief Nr. 4. Leibniz Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

- Dütsch, M (2021) COVID-19 and the Labour Market: What are the Working Conditions like in Critical Jobs?. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. DOI: 10.21934/baua:preprint20210624. Online: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Preprint/COVID-19-labour-market.pdf?\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Preprint/COVID-19-labour-market.pdf?_blob=publicationFile&v=2) (zuletzt aufgerufen: 15.01.2022).
- EFI (2021) Jahresgutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands, Kapitel A1: Auswirkungen der Corona-Krise auf F&I. Expertenkommission Forschung und Innovation, Berlin.
- Eichhorst, W., Marx, P., Rinne, U., Böheim, R., Leonie, R. et al. (2021) IZA COVID-19 Reponse Monitoring: The Second Phase of the Crisis. IZA Research Report 105. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Elke, G., Gurt, J., Möltner, H., Externbrink, K. (2015) Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung – Vergleichende Analyse der Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.
- Flick, Uwe (2012) Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung.
- Fuchs, J., Weber, B., Weber, E. (2020) Rückzug vom Arbeitsmarkt? Das Angebot an Arbeitskräften sinkt seit Beginn der Corona-Krise stark. IAB-Forum 12. August 2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Fuest, C. (2021) Corona und Lieferengpässe dämpfen ifo Geschäftsklima, Ergebnisse der ifo Konjunkturumfrage im November 2021, ifo Institut, München.
- Gibbs, M., Mengel, F., Siemroth, C. (2021) Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. IZA Discussion Paper Nr. 14336. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Grabka, M. (2021) Einkommensungleichheit stagniert langfristig, sinkt aber während der Corona-Pandemie leicht. DIW Wochenbericht 18/2021. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.
- Grabka, M., Braband, C., Göbler, K. (2020) Beschäftigte in Minijobs sind VerliererInnen der coronabedingten Rezession, DIW Wochenbericht 45/2020. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.
- Hans-Böckler-Stiftung (2020) Corona-Krise: 26 % der Erwerbstätigen haben bereits Einkommenseinbußen erlitten, soziale Ungleichheit verschärft sich. Pressedient der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. Online: [https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_wsi\\_2020\\_07\\_10.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2020_07_10.pdf) (zuletzt aufgerufen: 30.05.2021).
- Helfferrich, C. (2009) Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3. überarbeitete Auflage, Wiesbaden.
- Herzog-Stein, A., Nüß, P., Peede, L., Stein, U. (2021) Germany's Labour Market in Coronavirus Distress – New Challenges to Safeguarding Employment. IMK Working Paper Nr. 209. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Hohendanner, C. (2021) Befristungen im zweiten Jahr in Folge rückläufig. IAB-Forum 24. April 2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- IAB (2021) Ergebnisse aus Welle 18 der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Online-Datenzugang: <https://www.iab.de/de/befragungen/becovid.aspx> (zuletzt aufgerufen: 29.11.2021).
- Koch, A., Kirchmann, A. Reiner, M., Scheu, T., Boockmann, B., Bonin, H. (2018) Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit und SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation, Tübingen u. a.

- Koch, A., Kirchmann, A., Reiner, M., Scheu, T., Zühlke, A., Bonin, H. (2020) Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit und SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation, Tübingen u. a.
- Koebe, J., Samtleben, C., Schrenker, A.; Zucco, A. (2020) Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. DIW aktuell 48, 29. Juni 2020. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.
- Leifels, A. (2021) Weiterbildungsbedarf bricht in der Krise ein – Bedarf an Digitalkompetenzen wächst. KfW Research Fokus Volkswirtschaft Nr. 329. Kreditanstalt für Wiederaufbau, Frankfurt a. M.
- Low Pay Commission (2021) Non-Compliance and Enforcement of the National Wage. Low Pay Commission Report, London.
- Lübker, M., Zucco, A. (2020) Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren. WSI-Mitteilungen 73(6), S. 472–484.
- Mayring, P. (2015) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz.
- Mindestlohnkommission (2020) Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Mindestlohnkommission, Berlin.
- Pestel, I., Bonin, H., Isphording, I., Gregory, T., Caliendo, M. (2020) Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. IZA Research Report Nr. 95. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Robelski, S., Steidelmüller, C., Pohlan, L. (2020) Betrieblicher Arbeitgeberschutz in der Krise. baua: Bericht kompakt. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2021) Transformation gestalten: Bildung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit – Jahresgutachten, Wiesbaden.
- Schulz, M., Ruddat, M. (2012) „Let’s talk about sex!“. Über die Eignung von Telefoninterviews in der qualitativen Sozialforschung. In FQS 13(3). Art. 2. September 2012.
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und Freie Demokraten (FDP) (2021) Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP).
- Statistisches Bundesamt (2021) Verdienste und Arbeitskosten – Reallohnindex und Nominallohnindex, 2. Vierteljahr 2021. Destatis, Wiesbaden.
- Steinke, I. (2013) Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, U, E.v. Kardorff und I. Steinke (Hrsg.), Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 319-331.
- Struck, O., Dütsch, M., Fackler, D., Hohendanner, C. (2021) Flexibilitätsinstrumente am Arbeitsmarkt in der Covid-19-Krise. WSI-Mitteilungen 74(6), S. 435–445.
- Zimmermann, V. (2021) Corona-Krise belastet Innovationen, ambivalente Entwicklung bei der Digitalisierung. KfW Research Fokus Volkswirtschaft Nr. 312. Kreditanstalt für Wiederaufbau, Frankfurt a. M.
- Zimpelmann, C., von Gaudecker, H.-M., Holler, R., Janys, L., Siflinger, B. M. (2021) Drivers of Working Hours and Household Income Dynamics during the COVID-19 Pandemic: The Case of the Netherlands. IZA Discussion Paper Nr. 14336. Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.

## **Anhang (siehe Anlage)**

Screening-Fragebogen Beschäftigte

Screening-Fragebogen Betriebe

Interview-Leitfaden Beschäftigte

Interview-Leitfaden Betriebe