

Die Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe durch den Mindestlohn

**Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels
Wellen 2014 und 2015**

Tobias Brändle

Die Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe durch den Mindestlohn

Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels Wellen 2014 und 2015¹

Tobias Brändle²

¹ Dieser Bericht ist Ergebnis einer Studie, die das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V., Tübingen, für die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit erstellt hat. Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg, Wellen 2000-2015. Der Datenzugang erfolgte direkt über das IAW. Für Die Beantwortung von Fragen und Hilfestellungen bei der Aufbereitung der Daten sei dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ am IAB) gedankt. Für exzellente Unterstützung bei der Erstellung des Berichts dankt der Autor Anna Weiß und René Kalweit. Für Kommentare und Anmerkungen danke ich Silke Hamann, Günther Klee, Birgit Ullrich, Oliver Thoma und Rüdiger Wapler.

² Verantwortlicher Autor: Dr. Tobias Brändle; Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V., Ob dem Himmelreich 1, 72070 Tübingen; Tel. 7071 9896 16; tobias.braendle@iaw.edu.

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Literatur und Institutionen	5
2.1	Institutionelle Entwicklungen, die zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns geführt haben.....	5
2.2	Mögliche Effekte eines gesetzlichen Mindestlohns.....	6
3	Die Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe vom Mindestlohn	9
3.1	Potenzielle Betroffenheit und Vorwegnahme der Effekte	9
3.2	Tatsächliche Betroffenheit	12
3.3	Ausnahmen vom Mindestlohn.....	17
4	Die Reaktionen der baden-württembergischen Betriebe auf den Mindestlohn	18
4.1	Personalpolitische Maßnahmen	18
4.2	Anpassung der Lohnstruktur	22
4.3	Indirekte Effekte.....	24
4.4	Vergleich der Betroffenheit in Deutschland und Baden-Württemberg.....	26
5	Multivariate Analyse	28
5.1	Vorbemerkungen	28
5.2	Effekte vor der Einführung des Mindestlohns in Baden-Württemberg	28
5.3	Lohn- und Beschäftigungseffekte der Einführung des Mindestlohns in Baden-Württemberg.....	29
5.4	Weitere mögliche Effekte der Einführung des Mindestlohns in Baden- Württemberg	31
6	Schluss.....	32
	Literaturverzeichnis	34
	Anhang	38
A.1	Zur Datenbasis - Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	38
A.2	Tabellenanhang.....	39

1 Einleitung

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland mit Ausnahme von tariflich vereinbarten Sonderregelungen der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Zum 1. Januar 2017 soll dieser auf 8,84 Euro erhöht werden.³ Sowohl von Arbeitgeberseite als auch von Seiten der (Wirtschafts-)Wissenschaft wurde dieser Schritt teilweise stark kritisiert. Bisher sind, zumindest in den offiziellen Statistiken, kaum negative Beschäftigungseffekte zu verzeichnen, die auf die Einführung des Mindestlohns zurückgeführt werden können. Es ist jedoch noch nicht klar, ob und inwieweit dies aufgrund der positiven Konjunktur und Arbeitsmarktlage der Fall ist. Zwischen August 2015 und Juli 2016 stieg das Bruttoinlandsprodukt um 1,7 Prozent. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten folgte ihrem Aufwärtstrend weiter und stieg um 2,0 Prozent beziehungsweise um 614.000 Personen (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2016). Entgegen dieser positiven Entwicklung waren die Erwartungen im Vorfeld der Einführung eher negativ (vgl. Berge et al. 2016, Sachverständigenrat 2015). Neben direkten negativen Effekten auf die Beschäftigung wurden weitere Konsequenzen erwartet. So könnte es beispielsweise sein, dass ein eventueller negativer Beschäftigungseffekt durch Antizipation der Betriebe bereits vorweg genommen wurde. Außerdem könnte es zu diversen Ausweicheffekten kommen: Betriebe könnten beispielsweise Auslagerungen vornehmen oder ihre Investitionen reduzieren, um die höheren Lohnkosten zu kompensieren. Dadurch könnten negative Beschäftigungseffekte verdeckt werden. Es könnten jedoch auch positive Beschäftigungseffekte auftreten, beispielsweise indem die Qualität der Bewerber, die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Weiterbildungswahrscheinlichkeit ansteigen.

Eine umfassende kausale Analyse des flächendeckenden Mindestlohns ist zum jetzigen Zeitpunkt nur schwer möglich.⁴ Für eine detaillierte Analyse der Auswirkungen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland sind zumindest flächendeckende Mikro-Daten auf Beschäftigten- oder Betriebsebene notwendig. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht Analysen zur Betroffenheit von Betrieben und zur Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In den Befragungswellen 2014 und 2015 werden Fragen zum Mindestlohn gestellt. In der Welle 2014 sind Fragen zur potenziellen Betroffenheit und zur eventuellen Vorwegnahme von Lohnerhöhungen enthalten. In der Welle 2015 wird in einem eigenen Fragenblock ausführlich nach der Betroffenheit, nach den betrieblichen Maßnahmen als Reaktion auf den Mindestlohn, nach den Effekten auf die Lohnstruktur, nach den Ausnahmeregelungen und nach der indirekten Betroffenheit durch den Mindestlohn gefragt. Derzeit gibt es erste Erkenntnisse über die Betroffenheit der Betriebe vom

³ Vgl. Beschluss der Mindestlohnkommission zum 28. Juni 2016.

⁴ Dies würde erhebliche Anforderungen an die Methodik und die Datenbasis stellen, vergleichbar mit den Evaluationen der Branchenmindestlöhne (vgl. Doerr und Fitzenberger, 2015). Ohne diese methodische Stringenz gibt es zu viele andere Faktoren, die Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot beeinflussen. Dazu zählen mehr offene Stellen, v.a. in hoch betroffenen Branchen, höhere Anforderungen an formale Qualifikationsniveaus der Bewerber, Zuwanderung, Arbeitsmarktpartizipation von Frauen (Mindestlohnkommission, 2016, S. 97ff.).

Mindestlohn (Bellmann et al. 2015) und die betrieblichen Reaktionen darauf in Deutschland (beispielsweise in Bellmann et al. 2016, Bossler 2016, Bossler und Gerner 2016).

Eine Auswertung zu dieser Thematik speziell für Baden-Württemberg liegt bisher nicht vor. Die meisten Studien beschränken sich zudem auf die typischen Fragestellungen, beispielsweise nach den Lohn- und Beschäftigungseffekten einer Mindestlohneinführung. Fragestellungen, wie bzw. über welche Kanäle Betriebe reagieren, werden nur selten bearbeitet. Demgegenüber legt die folgende Studie die Ergebnisse der Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe durch den Mindestlohn dar und beantwortet insbesondere folgende Untersuchungsfragen:

- *Bei wie vielen Beschäftigten wurde der Lohn auf Grund des Mindestlohns angehoben (differenziert nach Branchen, Betriebsgrößen, Beschäftigungsstruktur)? Dabei ist anhand der Befragungswelle 2014 zu berücksichtigen, inwieweit schon 2014 bei den Einstellungen die geplante Mindestlohnhöhe berücksichtigt wurde.*
- *Werden Ausnahmeregelungen angewendet und wie viele Beschäftigte sind betroffen (differenziert nach betrieblichen Merkmalen)?*
- *Wie reagieren die Betriebe auf die Einführung des Mindestlohns (differenziert nach betrieblichen Merkmalen)? Und inwiefern unterscheidet sich die Reaktion nach dem Anpassungsbedarf?*
- *Gab es indirekte Wirkungen auf den Betrieb, z.B. durch Preiserhöhungen von Zulieferern?*
- *Schlagen sich die Meinungen und Erwartungen der Betriebe bezüglich der Effekte des Mindestlohns auch im betrieblichen Handeln, beispielsweise bei Neueinstellungen, nieder?*
- *Inwieweit lässt sich eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse beobachten?*

Infolge der Aufstockung des IAB-Betriebspanels lassen sich für Baden-Württemberg überwiegend repräsentative Auswertungen der Betroffenheit und der Reaktionen der Betriebe auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vornehmen. Ergänzend werden auf Basis der vorliegenden sog. „Standardtabellen“ die baden-württembergischen Angaben mit den jeweiligen Angaben für Deutschland verglichen. Die Ergebnisse der laufenden Forschungen des IAB zur Thematik der Mindestlöhne werden dabei ebenfalls berücksichtigt. Neben rein deskriptiven Auswertungen können mit Hilfe dieser Datenbasis auch erklärende Analysen durchgeführt werden. Hier stehen insbesondere die Reaktionen der Betriebe auf den Mindestlohn im Vordergrund.

Der Bericht ist wie folgt gegliedert. Zunächst stellt eine Literaturanalyse in Kapitel 2 die bisherigen Erkenntnisse über mögliche Wirkungen dar. Kapitel 3 zeigt die Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe durch den Mindestlohn. Kapitel 4 untersucht die unmittelbaren Maßnahmen, Kapitel 5 die durch den Mindestlohn verursachten Reaktionen der Betriebe. Kapitel 6 fasst die Ergebnisse zusammen und gibt einen Ausblick.

2 Literatur und Institutionen

2.1 Institutionelle Entwicklungen, die zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns geführt haben

Eine wesentliche Eigenschaft des deutschen Systems der Lohnbildung ist die Tarifautonomie der Vertragspartner (Art. 9, Abs. 3 GG). Diese ermöglicht einerseits die Bildung von großen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, welche gemeinsam Entgelte, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen in Flächentarifverträgen aushandeln, andererseits aber auch alternative Möglichkeiten der Lohnfindung, beispielsweise individuelle Vereinbarungen zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Vereinbarungen zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einer tariffähigen Arbeitnehmervereinigung (§2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz, TVG) zu schließen (Haus- oder Firmentarifverträge). Entschließt sich der Arbeitgeber zur kollektiven Lohnfindung, dann gelten folgende Grundsätze: Es sollen in der Regel alle Beschäftigten eines Betriebs nach Tarifvertrag bezahlt werden, nicht nur die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft (§3 Abs. 1 TVG). Zudem sind gemäß dem Günstigkeitsprinzip (§4 Abs. 3 TVG) Regelungen eines Tarifvertrags als Mindeststandards anzusehen, die grundsätzlich über- aber nicht unterschritten werden dürfen.

Seit Beginn der 1990er Jahre hat sich das Entlohnungssystem in Deutschland zunehmend verändert. Hierbei ist zum einen ein Rückgang der Flächentarifvertragsbindung zu verzeichnen (Ellguth und Kohaut 2016), andererseits sind alternative Formen der Entlohnung und auch der Vertragsgestaltung, abweichend vom Normalarbeitsverhältnis, auf dem Vormarsch (Boockmann et al. 2014, Brändle 2014, Brändle et al. 2010, Heinbach, 2009). Vor diesem Hintergrund haben unter anderem die Gewerkschaften auf die Einführung von gesetzlichen Lohnuntergrenzen gedrängt.

Diese Einführung erfolgte zunächst für bestimmte Branchen. Unter bestimmten Bedingungen kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklären, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten ist, beispielsweise wenn durch die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung verhindert werden können (vgl. §5 TVG). Bis zum Jahr 2010 wurden insgesamt 11 Branchen in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) aufgenommen.⁵ Für fast jede dieser Branchen wurden Evaluationen in Auftrag gegeben um zu untersuchen, welche Effekte, insbesondere auf die Beschäftigung, sich dort einstellen. Einen Überblick über diese Studien, insbesondere methodischer Art, geben Doerr und Fitzenberger (2015). Insgesamt zeigt sich ein differenziertes Bild. Es werden jedoch keine flächendenkenden oder ausgeprägten negativen Beschäftigungseffekte gefunden. Beispielsweise können Boockmann et al. (2013) keine negativen Beschäftigungseffekte im Elektrohandwerk finden, für das der Branchemindestlohn über die Jahre mehrfach geändert wurde. Einzig bestimmte

⁵ Dies waren das Bauhauptgewerbe, das Dachdeckerhandwerk, das Elektrohandwerk, das Maler- und Lackierhandwerk, die Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft, die Gebäudereinigung, die Pflegebranche und die Abfallwirtschaft.

Gewerke in Ostdeutschland, wo der Mindestlohn einen größeren Lohneffekt hat, weisen nach der Allgemeinverbindlichkeitserklärung negative Beschäftigungseffekte auf (Berge et al. 2013). Insgesamt zeigt die Evaluation der Branchenmindestlöhne, dass es nicht zu großen und insbesondere nicht zu flächendeckenden Beschäftigungsverlusten gekommen ist. Jedoch ist es nicht ganz klar, ob aus diesen Erkenntnissen auf die Effekte eines allgemeinverbindlichen Mindestlohns geschlossen werden kann.⁶

Vor diesem Hintergrund wurde im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD nach der Bundestagswahl 2013 beschlossen, zum 1. Januar 2015 einen allgemeingültigen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde einzuführen. Das Besondere an der Gesetzgebung waren jedoch zunächst einige Ausnahmeregelungen, um das bestehende Tarifsystem und damit die Tarifautonomie nicht zu untergraben: alle Tarifverträge, die noch Mindestlöhne unter 8,50 pro Stunde vorsehen, können bis Ende 2016 weiterlaufen. Daneben gibt es verschiedene Ausnahmeregelungen für Jugendliche, Personen in einer Berufsausbildung, Praktikanten und Langzeitarbeitslose. Politisch brisant war bei der Einführung des Mindestlohns die Tatsache, dass zur Überprüfung der Einhaltung die Arbeitgeber in stärkerem Maße als bisher gezwungen sind, die Arbeitszeiten der Beschäftigten zu protokollieren. Dies gilt auch für Beschäftigte, die so viel verdienen, dass selbst bei hoher Mehrarbeit praktisch kein Unterschreiten des Mindestlohns möglich ist. Im Zuge dieser Gesetzgebung ist es daher auch zu einer faktischen Verschärfung der Durchsetzung des Arbeitszeitgesetzes gekommen.

Flankierend zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde die Mindestlohnkommission gegründet (§4 Abs. 2 Mindestlohngesetz), die über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns befindet. Sie wird alle fünf Jahre neu berufen und besteht neben einem/einer Vorsitzenden aus je drei stimmberechtigten Mitgliedern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und zwei beratenden Mitgliedern aus der Wissenschaft ohne Stimmrecht.⁷ Am 28. Juni 2016 hat die Mindestlohnkommission ihren ersten Beschluss zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns gefasst sowie den ersten Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns vorgelegt. Der gesetzliche Mindestlohn soll ab dem 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde erhöht werden.

2.2 Mögliche Effekte eines gesetzlichen Mindestlohns

Der Mainstream der ökonomischen Theorie, also die neoklassische theoretische Literatur geht davon aus, dass ein gesetzlicher Mindestlohn, ähnlich wie die kollektive Lohnbindung, zu höheren Löhnen führt. Dies geschieht zum einen über eine Kompression aller Löhne unterhalb des Mindestlohns, zum anderen über Spillover-Effekte für Löhne (knapp) oberhalb des Mindestlohns (Mindestlohnkommission 2016, S. 54f.)

⁶ Bachmann et al. (2014) betonen, dass die Branchenmindestlöhne aus teilweise sehr heterogenen Gründen eingeführt wurden. Beispielsweise haben in den betreffenden Branchen die Arbeitgeber den Mindestlohn unterstützt um den Wettbewerb mit Niedriglohnländern einzudämmen. Diese Situation stellte sich vor der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns so nicht dar.

⁷ Viele deutsche Ökonomen forderten eine unabhängige Mindestlohnkommission mit wissenschaftlicher Expertise nach britischem Vorbild. Diesem Aufruf ist die Bundesregierung nicht gefolgt.

Laut neoklassischer ökonomischer Theorie gilt: sind diese Löhne größer als das Grenzprodukt der Arbeit, reduzieren Betriebe ihre Beschäftigung (Dickens et al. 1999). Dieser Effekt tritt jedoch nur in einem einfachen Modell unter Annahme vollständigen Wettbewerbs ein. Die Einführung oder Erhöhung eines Mindestlohns kann beschäftigungsneutral oder sogar beschäftigungsfördernd sein, wenn durch den Mindestlohn jene Löhne angehoben werden, die vorher unterhalb des Produktivitätsniveaus lagen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn Marktmacht seitens der Arbeitgeber vorliegt (vgl. Manning 2013, Booth 2014).

Die Frage nach den tatsächlichen Effekten ist daher letztendlich eine empirische, die schon sehr häufig untersucht wurde.⁸ Insbesondere die einflussreichen Studien aus den USA von Card (1992) und Card und Krueger (1994) erzeugen dabei berechtigte Zweifel an den Vorhersagen der traditionellen volkswirtschaftlichen Theorie der Neoklassik. Die aktuelle wirtschaftswissenschaftliche Forschung zum Thema Mindestlohn diskutiert heute eher darüber, ob und unter welchen Umständen Beschäftigungseffekte überhaupt auftreten, anstatt darüber, wie groß diese sind.⁹ Ähnlich sieht die Situation in Großbritannien aus, wo umfassende Evaluationen der Einführung und der kontinuierlichen Anpassung des Mindestlohns nur selten negative Effekte auf die Beschäftigung aufzeigen (Dolton et al. 2015, Manning et al. 2003). Dabei wurden in Deutschland im Vorfeld der Mindestlohneinführung insbesondere von arbeitgebernahen Instituten sehr hohe Zahlen an Arbeitsplätzen genannt, welche durch den Mindestlohn wegfallen sollten (vgl. INSM, 2014). Diese Studien gründeten auf der Annahme, dass der Mindestlohn sehr viele Beschäftigte, insbesondere in ländlichen und industrieschwachen Regionen, treffen wird (vgl. Bellmann et al. 2015). Nach bisherigen Erkenntnissen ist der große Arbeitsplatzabbau in Deutschland jedoch ausgeblieben. Basierend auf deskriptiven Analysen kann die Mindestlohnkommission zudem keinen Einfluss des Mindestlohns auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit erkennen (Mindestlohnkommission, 2016, S. 92).

Erste kausale wissenschaftliche Studien sind sich ebenso uneinig über die (Beschäftigungs-)Wirkung des Mindestlohns. Die Studie von Bossler und Gerner (2016) findet für Gesamtdeutschland einen Anstieg der durchschnittlichen Löhne um 4,8 Prozent und einen Beschäftigungsrückgang um 1,9 Prozent, hauptsächlich durch eine Zurückhaltung in den Einstellungen.¹⁰ Hochgerechnet hätten ohne den Mindestlohn 60.000 zusätzliche Jobs (inklusive Minijobs) entstehen können. Diese Zahlen liegen sogar etwas oberhalb dessen, was in neuesten Studien in den USA gefunden wurde: eine ein-prozentige Lohnerhöhung führt demnach zu einem Beschäftigungsrückgang von maximal 0,2 Prozent (vgl. Neumark et al.

⁸ Für einen Überblick über die Literatur, insbesondere in den USA, siehe Neumark und Wascher (2006) sowie Neumark et al. (2014a). Die Anzahl an Studien ist so groß, dass sogar Meta-Analysen existieren (vgl. Boockmann 2010).

⁹ Insbesondere in den USA geht die Diskussion um die tatsächlichen Beschäftigungseffekte der Mindestlöhne weiter (vgl. Card und Krueger 2000, Dube et al. 2016).

¹⁰ Identifiziert werden die Beschäftigungseffekte der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns über Variation in der Betroffenheit von Betrieben, also ob bzw. wie viele Beschäftigte vorher unterhalb des Mindestlohns verdient haben.

2014b, Addison et al. 2015).¹¹ Andere ökonomische Wirkungsanalysen zeigen jedoch keine kausale Beziehung zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und der Entwicklung der Arbeitslosigkeit mit Hilfe von Regionaldaten (Garloff 2015, 2016). Ebenso zeigen erste Abschätzungen zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf die Arbeitszeitentwicklung in der durchschnittlichen Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten praktisch keine Veränderungen (Mindestlohnkommission, 2016, S. 106).

In der Evaluation von Gesetzesänderungen allgemein und auch bei der Analyse der Effekte der Einführung oder Änderung eines Mindestlohns sind eventuelle Vorwegnahmen der eigentlichen Effekte sehr wichtig. Da Änderungen einige Zeit diskutiert und beschlossen werden, bevor sie in Kraft treten, ist es möglich, dass beispielsweise Betriebe sich schon vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns mit Einstellungen zurückhalten. Würde man dies nicht berücksichtigen, würde man die tatsächlichen Effekte der Einführung des Mindestlohns unterschätzen. Die Fragen nach der potenziellen Betroffenheit und Vorwegnahme von Effekten wurden für Gesamtdeutschland schon von Bossler (2016) untersucht. Er zeigt, dass von einer Einführung des Mindestlohns betroffene Betriebe eine gestiegene Beschäftigungsunsicherheit sowie eine schwächere Beschäftigungserwartung aufweisen und Lohnkosten häufiger als aufkommendes Problem bezeichnen. Im Gegensatz zur Betroffenheit scheint die Vorwegnahme von Lohnerhöhungen jedoch keine Auswirkungen zu haben.

Insgesamt zeigt sich also ein heterogenes Bild der möglichen Effekte des Mindestlohns. Je stärker der Mindestlohn in das Lohngefüge eingreift, desto größere Effekte scheint es zu geben. Es kann sein, dass in Baden-Württemberg aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage und aufgrund einer relativ großen Lohnhöhe eher weniger Betriebe und Beschäftigte von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen sind.¹² Daher sind wahrscheinlich auch nur geringe gesamtwirtschaftliche Effekte zu erwarten.

¹¹ Neue Studien fokussieren sich nicht auf das Beschäftigungsniveau, sondern eher auf die Beschäftigungsdynamik (vgl. Meer und West, im Erscheinen).

¹² So liegt das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt im Verarbeitenden Gewerbe in Baden-Württemberg mit 4227,78 Euro deutlich über dem gesamtdeutschen Wert von 3496,86 Euro.

3 Die Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe vom Mindestlohn

Dieser Bericht untersucht zunächst, in welchem Ausmaß die baden-württembergischen Betriebe vom Mindestlohn betroffen sind. Hierzu wurde nach der Existenz und der Anzahl der Beschäftigten gefragt, die vor der Einführung unter 8,50 Euro pro Stunde verdienten. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Analyse differenziert nach Branchen, Betriebsgrößenklassen, Beschäftigtenstrukturen und sonstigen betrieblichen Merkmalen, insbesondere für Bereiche in denen der Anpassungsbedarf hinsichtlich der Löhne besonders groß war.

Um ein möglichst umfassendes Bild zu bekommen, werden die Ergebnisse der Befragung 2014 hinzugenommen. So kann man feststellen, ob die Anpassungen bereits im Jahr 2014 erfolgt sind, so dass im Jahr 2015 kein Anpassungsbedarf mehr bestand. Erweitert wird diese Analyse durch eine Untersuchung der indirekten Wirkungen des Mindestlohns auf Personen, die vor Einführung des Mindestlohns bereits mehr als 8,50 Euro verdienten sowie durch eine Bestandsaufnahme, in welchem Ausmaß noch Ausnahmeregelungen für bestimmte Branchen, beispielsweise durch Tarifverträge, bestehen.

Die Analyse möchte zeigen, ob die tatsächliche Betroffenheit der Betriebe mit dem Ausmaß an Betroffenheit übereinstimmt, welches vor der Einführung vorhergesagt wurde. Vor Einführung des Mindestlohns haben verschiedene Studien die Betroffenheit von Beschäftigten abgeschätzt und kamen zu Werten zwischen 10 und 15 Prozent der Beschäftigten (vgl. Brenke 2014, Statistisches Bundesamt 2016, Bellmann et al. 2015). Andererseits muss stets beachtet werden, dass Baden-Württemberg mit seiner besonderen Wirtschaftsstruktur (vgl. Abschnitt 2.2) eventuell anders betroffen ist als die anderen Bundesländer, insbesondere weniger stark als Ostdeutschland. Hierzu werden, wo dies möglich ist, Vergleiche mit den gesamt- und westdeutschen Zahlen durchgeführt.

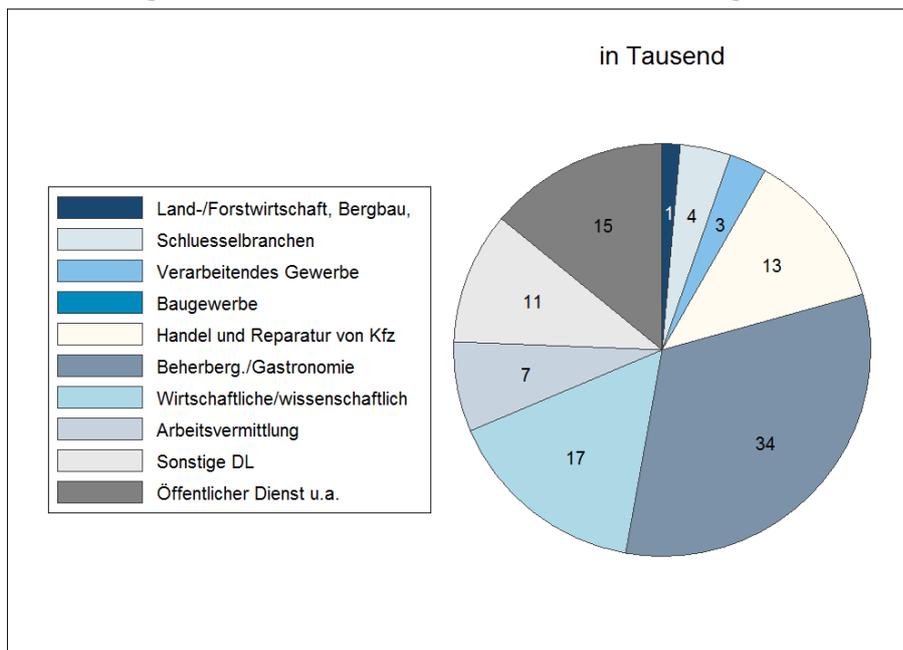
3.1 Potenzielle Betroffenheit und Vorwegnahme der Effekte

In der Welle 2014 werden Betriebe nach ihrer potenziellen Betroffenheit und nach einer eventuellen Vorwegnahme von Lohnerhöhungen gefragt. Eine Vorwegnahme kann insbesondere dann ein Problem sein, wenn Betriebe aufgrund von Personalsorgen eine Abwanderung der Mitarbeiter befürchten, die ab Januar 2015 vom Mindestlohn betroffen wären. Ebenso ist die Frage, ob Betriebe nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für die nicht betroffenen Mitarbeiter die Löhne verändert, das heißt in der Regel angehoben, haben.

Die Betriebe werden zunächst gefragt, ob sie Beschäftigte haben, die weniger als 8,50 Euro pro Stunde (brutto) verdienen und die von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes betroffen wären. Diese Frage bejahten von 1.205 befragten Betrieben insgesamt 91, was einem (hochgerechneten) Anteil von 6,7% entspricht. Insgesamt beantworteten etwa 12,0%

aller deutschen Betriebe die Frage mit ja.¹³ In diesen Betrieben arbeiten 8,1% oder etwa 424.000 der baden-württembergischen Beschäftigten, wobei 2,0% oder 106.000 Beschäftigte in Baden-Württemberg vom Mindestlohn direkt betroffen sind.¹⁴ Überdurchschnittlich viele große Betriebe gaben an, dass sie gering entlohnte Beschäftigte haben. Dies ist jedoch insofern nicht verwunderlich, da es rein statistisch häufiger der Fall ist, dass unter 500 Beschäftigten einer betroffen ist, als unter 5 Beschäftigten.

Abbildung 3.1: Potenziell betroffene Beschäftigte vom Mindestlohn (in Tsd.)



Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Abbildung 3.1 zeigt, in welchen Branchen die betroffenen Personen beschäftigt sind. Es zeigt sich eine deutlich unterschiedliche Betroffenheit zwischen den Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es eher weniger Betriebe, die Beschäftigte unterhalb des Mindestlohns entlohnen. Insbesondere im Baugewerbe gibt es aufgrund der dort schon vorherrschenden Gesetzgebungen (Branchenmindestlöhne, Entsendegesetz) keinen einzigen Betrieb, der angibt, betroffen zu sein. Dahingegen sind im Dienstleistungssektor, insbesondere in den Sonstigen Dienstleistungen und im Öffentlichen Dienst, mehr Betriebe betroffen. Das Handwerk ist unterdurchschnittlich häufig betroffen.

Laut Mindestlohnkommission (2016, S. 41) ergeben sich die höchsten Anteile betroffener Betriebe in Deutschland im Taxigewerbe, im Spiel-, Wett- und Lotteriewesen sowie in der Gastronomie.¹⁵ Darüber hinaus sind insgesamt laut Mindestlohnkommission (2016, S. 47) vorwiegend geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen und

¹³ Werte aus den Standardtabellen sind auf ganze Zahlen gerundet, während die eigenen Auswertungen mit dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg auf eine Nachkommastelle angegeben werden.

¹⁴ Die Beschäftigtenzahlen sind hier und im Folgenden auf Tausend gerundet.

¹⁵ Für Gesamtdeutschland kann dabei auf eine feinere Branchengliederung zurückgegriffen werden, als hier möglich.

Beschäftigte mit niedrigerem Ausbildungsgrad potenziell von der Einführung des Mindestlohns betroffen, ebenso wie die Altersgruppen 18-24 Jahre und über 65 Jahre. Bei diesen Altersgruppen handelt es sich überwiegend um geringfügig Beschäftigte (Minijobber).

Tabelle 3.1: Betroffenheit des Mindestlohns vor Einführung (2014)

	Betriebe	Beschäftigte in diesen Betrieben		Davon Betroffene Beschäftigte	
	in %	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.
Baden-Württemberg (insgesamt)	6,7%	8,1%	424	2,0%	106
1-4 Beschäftigte	5,6%	6,8%	19	2,7%	8
5-19 Beschäftigte	7,0%	7,6%	78	2,2%	22
20-99 Beschäftigte	8,4%	10,1%	144	3,4%	48
100-249 Beschäftigte	8,9%	8,0%	62	1,3%	10
250-499 Beschäftigte	16,1%	16,2%	97	3,0%	18
500 und mehr Beschäftigte	3,1%	2,1%	23	0,1%	1
Verarbeitendes Gewerbe	4,2%	4,4%	61	0,5%	7
- Schlüsselbranchen	5,0%	4,3%	40	0,5%	4
- Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	3,6%	4,5%	21	0,7%	3
Baugewerbe	0,0%	0,0%	0	0,0%	0
Handel, Reparatur von Kfz	5,9%	8,8%	64	1,8%	13
Dienstleistungen	8,6%	10,8%	255	3,5%	82
- Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	1,7%	8,2%	62	3,2%	24
- Gesundheits- und Sozialwesen	4,7%	8,4%	49	2,2%	13
- Sonstige DL	15,0%	14,2%	144	4,5%	45
Öffentlicher Dienst	14,1%	10,7%	41	0,6%	2
Handwerk	2,5%	4,8%	46	1,0%	9

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Falls die Betriebe angeben Beschäftigte zu haben, die weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienen, wurden sie nach deren genauer Anzahl gefragt.¹⁶ Insgesamt ergibt sich durch Hochrechnung eine Zahl von 106.000 Beschäftigten in Baden-Württemberg (1.469.000 in ganz Deutschland), die 2014 unterhalb des Mindestlohns verdienten. Insbesondere in einer detaillierteren Branchendarstellung¹⁷ wird ersichtlich, dass in der Gastronomie- und Beherbergungsbranche 16,7% der Beschäftigten vom Mindestlohn betroffen wären.

Außerdem wurden alle Betriebe gefragt, ob sie die Stundenlöhne schon in den letzten 12 Monaten, also zwischen Juni 2013 und Juni 2014, aufgrund der Diskussion um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes verändert haben. Verschiedene Studien haben im Vorfeld der Einführung Hinweise gefunden, dass etwa bei Neueinstellungen der (noch nicht eingeführte) Mindestlohn nicht unterschritten wurde (Kubis et al. 2015). Löhne im Vorfeld angehoben zu haben bestätigten 52 Betriebe, welche hochgerechnet 3,2% der baden-württembergischen Betriebe entsprechen (über alle Bundesländer gesehen waren es sogar etwa 7%), in denen 6,7% der Beschäftigten arbeiten. Wiederum stärker im Vorfeld reagiert haben die Branchen Handel, Reparatur von Kfz, Wirtschaftliche/wissenschaftliche Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen.

¹⁶ Falls eine genaue Angabe nicht möglich war, wurden die Betriebe aufgefordert zu schätzen.

¹⁷ Nach Klassifikation WZ-2008.

Besonders interessant ist die Verknüpfung der Fragen nach der Betroffenheit vom Mindestlohn und nach vorzeitigen Lohnanpassungen. Dies gibt Aufschluss darüber, ob insbesondere die wahrscheinlich vom Mindestlohn betroffenen Betriebe im Vorfeld ihre Löhne erhöht haben, oder ob dies noch aussteht. Hierzu stellt Tabelle 3.2 eine Kreuztabellierung der Ergebnisse zu den beiden Fragen dar. Es zeigt sich, dass von allen Betrieben, die angeben, Beschäftigte unter 8,50 Euro in der Stunde zu entlohnen, schon 17,3% ($\frac{1,2\%}{6,6\%}$) ihre Löhne aufgrund der Diskussion um den Mindestlohn geändert hatten. Dies ist ein höherer Wert als in der Grundgesamtheit der Betriebe, jedoch sind dies längst nicht alle. Mit anderen Worten haben 5 von 6 ($\frac{5,4\%}{6,6\%}$) Betrieben, welche vom Mindestlohn betroffen sein würden, ein halbes Jahr vor dessen Einführung noch nichts unternommen.

Tabelle 3.2: Potenzielle Betroffenheit und vorzeitige Anpassung

Betriebe		Wurden Löhne aufgrund der Diskussion um den Mindestlohn verändert? (2014)		Total
		Nein	Ja	
Wären Beschäftigte von der Einführung des Mindestlohns betroffen? (2014)	Nein	91,3%	2,1%	93,4%
	Ja	5,4%	1,2%	6,6%
Betriebe in %	Total	96,8%	3,2%	100,0%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Anders betrachtet sind von allen Betrieben, die im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns ihre Löhne angepasst haben, immer noch 35,5% von dessen Einführung betroffen. Dies bedeutet, dass zwar viele Unternehmen schon Lohnanpassungen vorgenommen haben, dass dies bei einem Teil der Unternehmen jedoch noch nicht in vollem Umfang geschehen ist, so dass diese Betriebe von der Einführung des Mindestlohns betroffen sind.

Die insgesamt vom Mindestlohn im Vorfeld betroffenen Betriebe lassen sich durch diese Analyse wie folgt klassifizieren: Es gibt zusätzlich zu den wahrscheinlich direkt betroffenen Betrieben, welche zum Zeitpunkt der Einführung für unter 8,50 Euro die Stunde Beschäftigte haben, noch weitere Betriebe, die bereits ein Jahr vor der Mindestlohneinführung ihre Löhne angepasst haben. Dadurch steigt die Betroffenheit auf 8,6% der Betriebe, in denen 11,1% der baden-württembergischen Beschäftigten arbeiten. Bezüglich der Betriebsgrößen- und Branchenstruktur ergeben sich dabei vergleichbare Muster wie bei der direkten Betroffenheit.

3.2 Tatsächliche Betroffenheit

Die Welle 2015 des IAB-Betriebspanels gibt zunächst Aufschluss darüber, wie viele Beschäftigte tatsächlich unter den Mindestlohn fallen und damit, wie viele Betriebe vom Mindestlohn betroffen sind. Im Unterschied zur potenziellen Betroffenheit im vorigen Abschnitt (der auf Angaben aus der Welle in 2014 beruht), sind die Betriebe hier aufgrund der gesetzlichen Regelung verpflichtet, die Vorgaben des Mindestlohns einzuhalten. Daher kann es sein, dass

nun einige Betriebe genauer über ihre Situation informiert sind und die Ergebnisse daher von der vorangegangenen Auswertung abweichen können.¹⁸

Um die tatsächliche Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe zu ermitteln, wurde die Frage gestellt, ob und wenn ja, für wie viele Beschäftigte die Stundenlöhne aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens 8,50 Euro angehoben wurden. Hierbei spielt es keine Rolle, ob der gesetzliche Mindestlohn gerade erfüllt wird, oder ein höherer Lohn gezahlt wird. Ebenso spielt es keine Rolle, wie hoch der Lohn vor der Erhöhung war. Dadurch werden auch Effekte entlang der Lohnverteilung berücksichtigt, die sich durch einen effektiven Lohnabstand zwischen unterschiedlichen Beschäftigten ergeben. Dies bedeutet, dass auch Löhne angehoben werden können, die oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen. Beispielsweise kann dies notwendig sein, wenn relativ höher qualifizierte Beschäftigte nur knapp oberhalb des Mindestlohns entlohnt werden. Wenn nun die Löhne von relativ weniger qualifizierten Beschäftigten auf Höhe des gesetzlichen Mindestlohns angehoben werden, so würde die erste Gruppe nur wenig mehr verdienen, trotz höherer Qualifikation. Daher können Betriebe auch genötigt sein, im Zuge der Einführung des Mindestlohns auch Löhne oberhalb der gesetzlichen Grenze anzuheben.

Insgesamt sagen 187 der 1.121 befragten Betriebe im Jahr 2015, dass sie ihre Stundenlöhne durch die Einführung des Mindestlohns anheben müssen. Dies entspricht einem hochgerechneten Anteil von 14,6% der baden-württembergischen Betriebe, in denen 18,8% der baden-württembergischen Beschäftigten arbeiten. Damit ist der Anteil der Betriebe, die auf die Einführung des Mindestlohns mit einer Lohnerhöhung reagiert haben bzw. reagieren mussten, fast dreimal so hoch, wie der Anteil, der in der Welle 2014 angab, Beschäftigte unterhalb der Grenze von 8,50 Euro pro Stunde zu entlohnen. Was die Zahl der Beschäftigten angeht, ist dieser Wert jedoch nur 1,5-mal so hoch. Für Gesamtdeutschland lag der Anteil der Betriebe, die ihre Stundenlöhne erhöhten, sogar bei 22%.

Tabelle 3.3 zeigt die Verteilung bezüglich der Betriebsgrößen- und Branchenstruktur. Es ist festzustellen, dass insbesondere mittelgroße Betriebe mit 20-99 und mit 100-249 Beschäftigten oft ihre Löhne anheben. Bezüglich der Branchenstruktur zeigen sich zunächst kaum Unterschiede in der Betroffenheit zwischen Verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungen. Insbesondere im Baugewerbe haben relativ wenige Betriebe mit Lohnerhöhungen reagiert. Beachtet man jedoch die Tatsache, dass große Teile dieser Branche eigentlich durch bestehende Branchenregelungen vom Mindestlohn gar nicht betroffen sein sollten, ist der geringe Wert dennoch zu vermerken. Bemerkenswert sind ebenso die Unterschiede innerhalb des Dienstleistungssektors, in welchem fast 70% der vom Mindestlohn Betroffenen beschäftigt sind. Insbesondere in den sonstigen Dienstleistungen, zu denen auch die Beherbergung und Gastronomie zählen, reagieren sehr viele Betriebe auf den Mindestlohn, wie Abbildung 3.2

¹⁸ Laut Mindestlohnkommission (2016, S. 51) gibt es im April 2015 noch immer Personen, die weniger als 8,50 Euro je Zeitsunde verdienen. Dies erklärt sich mit der zu Jahresbeginn verbreiteten Unsicherheit hinsichtlich der konkreten Regelungen des Mindestlohns.

zeigt.¹⁹ Alleine im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe ist der Lohn von 17,6% der Beschäftigten gestiegen. Inwieweit Gastronomen und Wirte jedoch auf die Einführung des Mindestlohns mit flankierenden, lohnsenkenden Maßnahmen, beispielsweise der Einbehaltung von Trinkgeldern reagiert haben, ist nicht bekannt. Ob es tatsächlich zu solchen Maßnahmen gekommen ist und somit der Netto-Lohn tatsächlich gestiegen ist, kann im Rahmen dieser Studie nicht endgültig beantwortet werden. Dahingegen haben in anderen Branchen des Dienstleistungssektors, wie in den wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst die Betriebe relativ selten Lohn-erhöhungen vorgenommen. Ebenso gilt dies für das Handwerk. Dies lässt sich dadurch erklären, dass bereits vor Einführung des Mindestlohns in der Regel Löhne über 8,50 Euro gezahlt worden sind.

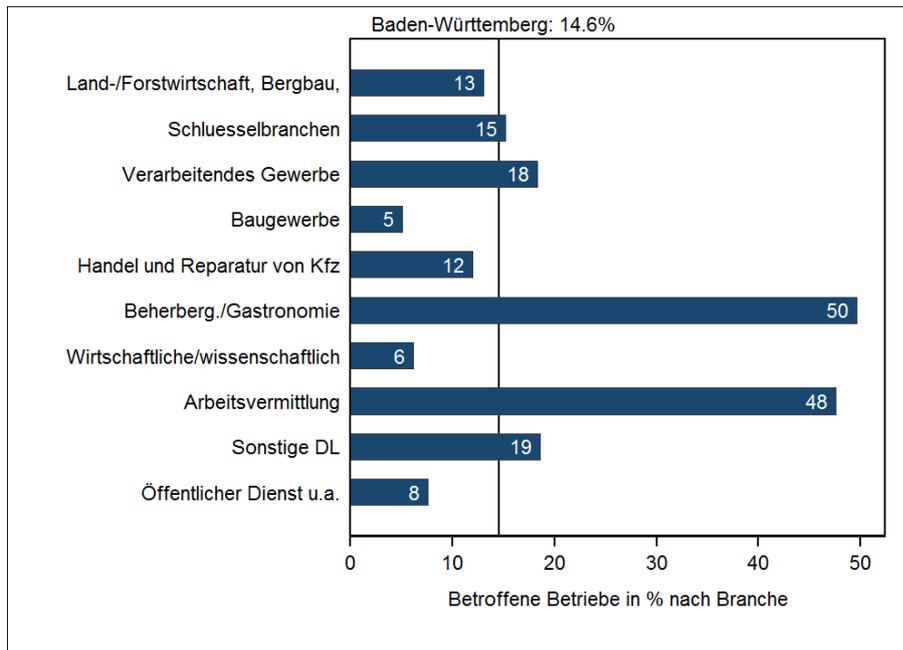
Tabelle 3.3: Tatsächliche Betroffenheit nach Betriebsgröße und Branche

	Betriebe		Beschäftigte in diesen Betrieben		Davon Betroffene Beschäftigte	
	in %	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	
Baden-Württemberg (insgesamt)	14,6%	3,1%	998	3,1%	161	
1-4 Beschäftigte	7,0%	3,7%	22	3,7%	10	
5-19 Beschäftigte	17,9%	5,2%	219	5,2%	52	
20-99 Beschäftigte	24,2%	5,1%	373	5,1%	74	
100-249 Beschäftigte	20,1%	1,9%	155	1,9%	14	
250-499 Beschäftigte	15,2%	0,7%	101	0,7%	4	
500 und mehr Beschäftigte	14,2%	0,5%	128	0,5%	6	
Verarbeitendes Gewerbe	17,1%	1,3%	219	1,3%	19	
- Schlüsselbranchen	15,3%	0,5%	100	0,5%	4	
- Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	18,4%	3,0%	119	3,0%	14	
Baugewerbe	5,2%	0,9%	22	0,9%	2	
Handel, Reparatur von Kfz	12,1%	3,5%	152	3,5%	25	
Dienstleistungen	17,5%	4,9%	530	4,9%	112	
- Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	7,8%	3,7%	108	3,7%	27	
- Gesundheits- und Sozialwesen	8,0%	2,7%	137	2,7%	17	
- Sonstige DL	28,1%	7,1%	285	7,1%	69	
Öffentlicher Dienst	6,5%	0,4%	67	0,4%	1	
Handwerk	4,9%	1,1%	138	1,1%	11	

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

¹⁹ Für diese Darstellung und für weitere wird von der IAB-Betriebspanelbranchen-Gliederung abgewichen. Die Branche „sonstige Dienstleistungen“ enthält den Abschnitt I der WZ2008 (Gastgewerbe); dieser wird separat ausgewiesen.

Abbildung 3.2: Anteil vom Mindestlohn Betroffener Betriebe in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweig



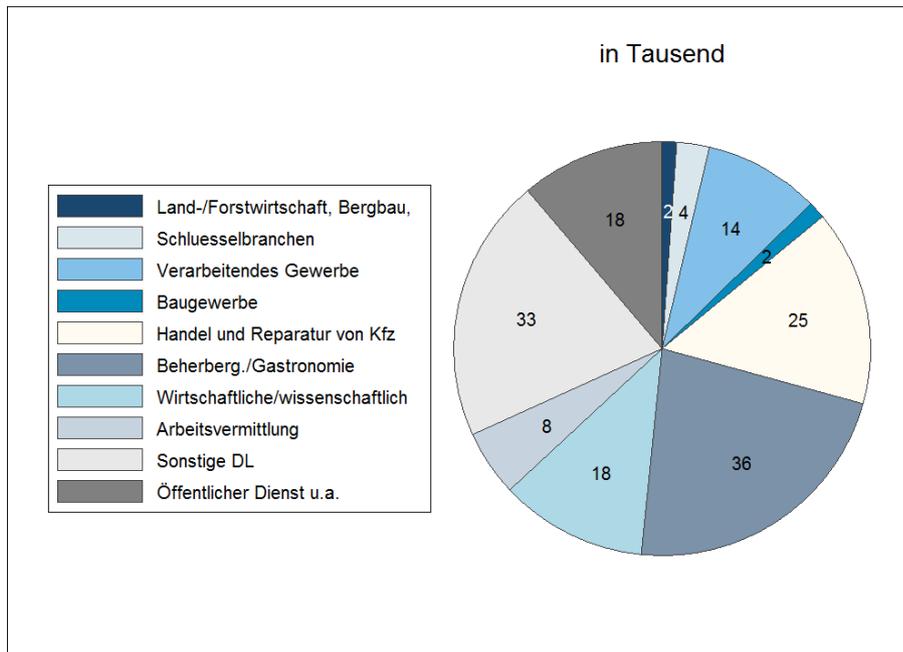
Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Betriebe, die angegeben haben, dass sie aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns die Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro pro Stunde angehoben haben, werden auch gefragt, für wie viele Beschäftigte dies der Fall war. Insgesamt ergibt sich eine hochgerechnete Zahl von 161.000 Beschäftigten in Baden-Württemberg, die durch die Einführung des Mindestlohns von einer Lohnerhöhung profitiert haben. Dies sind 55.000 bzw. 52% mehr als die Zahl der Beschäftigten, die laut Angaben der Betriebe im Jahr 2014 noch unter 8,50 Euro pro Stunde verdienten. Damit trifft jede dritte durch den Mindestlohn verursachte Lohnerhöhung solche Beschäftigte, die davor schon oberhalb des Mindestlohns verdienten.²⁰

Die Anzahl der Beschäftigten, welche aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von einer Lohnerhöhung profitierten, verteilt sich insbesondere auf kleine und mittelgroße Betriebe zwischen 5 und 99 Beschäftigten. Sie machen zusammen 79% der Beschäftigten aus, deren Löhne erhöht wurden. Ebenso sind fast nur Betriebe im Dienstleistungssektor betroffen, insbesondere in den sonstigen Dienstleistungen. Nur wenige Beschäftigte in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, im Baugewerbe, im Öffentlichen Dienst und im Handwerk sind betroffen.

²⁰ Diese Aussage basiert auf der Annahme, dass in 2014 und 2015 vergleichbare Betriebe gefragt wurden, das heißt, dass Panelmortalität etc. keine Rolle spielt.

Abbildung 3.3: Betroffene Beschäftigte vom Mindestlohn nach Branche (in Tsd.)



Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Rechnet man die Anzahl der betroffenen Beschäftigten auf die insgesamt in Baden-Württemberg Beschäftigten hoch, so ergibt sich ein Anteil von 4,3%.²¹ Dabei sind große Anteile insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben zu verzeichnen, während große Betriebe verschwindend geringe Anteile aufweisen. Relativ große Anteile der betroffenen Beschäftigten an allen Beschäftigten ergeben sich in den sonstigen Dienstleistungen. Eher geringe Anteile ergeben sich in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, im Baugewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Öffentlichen Dienst und im Handwerk.

Damit zeigt sich, dass ganz bestimmte Teile der baden-württembergischen Wirtschaftsstruktur vom Mindestlohn betroffen sind, bzw. auf ihn reagieren (müssen). Die großen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Öffentliche Dienstes sowie die jeweils dort beschäftigten Personen betrifft der Mindestlohn kaum. Dem IAB-Betriebspanel 2014 zufolge waren Betriebe ohne Tarifbindung wesentlich stärker betroffen (Bellmann et al. 2015b). Dies ist sehr interessant vor dem Hintergrund, dass insbesondere die Tarifpartner und die Politik für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns waren.

²¹ Dieser Wert ist eher gering im Vergleich zu anderen Zahlen, die in diesem Zusammenhang genannt werden.

3.3 Ausnahmen vom Mindestlohn

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es gesetzlich zulässig, dass Betriebe auch nach Einführung des Mindestlohns Löhne unterhalb von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde zahlen, beispielsweise für bestimmte Gruppen von Beschäftigten wie Auszubildende, Praktikanten oder Langzeitarbeitslose, oder aufgrund von tariflich vereinbarten Mindestlöhnen in bestimmten Branchen. Nicht analysieren lässt sich allerdings, ob diese Ausnahmeregelungen zu Recht in Anspruch genommen werden oder nicht.

Das IAB-Betriebspanel fragt in der Welle 2015 auch danach, ob diese Ausnahmen angewendet werden und wie viele Beschäftigte davon betroffen sind. Auf die Frage, ob es in dem Betrieb Beschäftigte gibt, die aufgrund von Ausnahmeregelungen zum gesetzlichen Mindestlohn bzw. aufgrund von tarifvertraglichen Regelungen weniger als 8,50 Euro pro Stunde (brutto) verdienen, antworten nur sehr wenige Betriebe mit „ja“. Eine Differenzierung zwischen Ausnahmeregelungen und tarifvertraglichen Regelungen ist aufgrund der geringen Fallzahl daher nicht möglich und auch sonst sind die Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren. Betroffen von Ausnahmeregelungen sind hochgerechnet nur zirka 0,5% der baden-württembergischen Betriebe, insbesondere größere Betriebe aus dem Dienstleistungssektor. Etwa 35.000 Beschäftigte sind dabei von diesen Ausnahmeregelungen betroffen, fast alle in großen Betrieben im Gesundheits- und Sozialwesen.

4 Die Reaktionen der baden-württembergischen Betriebe auf den Mindestlohn

Neben einer Analyse der Betroffenheit der Betriebe und Beschäftigten vom Mindestlohn und seiner Umsetzung sind auch Fragen bezüglich der Reaktionen der baden-württembergischen Betriebe auf den Mindestlohn von großem Interesse. Insbesondere sind hierbei die direkten personalpolitischen Maßnahmen zu betrachten. Die Datengrundlage ermöglicht es uns, auch eine Untersuchung der Wirkungen des Mindestlohns auf Personen vorzunehmen, die vor Einführung des Mindestlohns Löhne oberhalb von 8,50 Euro erhielten. Erweitert wird diese Analyse durch eine Analyse der indirekten Auswirkungen auf die Betriebe.

4.1 Personalpolitische Maßnahmen

Vom Mindestlohn betroffene Betriebe werden im Jahr 2015 nach den Konsequenzen hieraus gefragt. Im Fokus stehen dabei personalpolitische Maßnahmen. So wurde nach elf möglichen personalpolitischen Maßnahmen gefragt, welche laut wirtschaftswissenschaftlicher Theorie am ehesten erwartet werden.²² Es konnten eine oder mehrere Maßnahmen angegeben werden und zudem jeweils, ob die jeweilige Maßnahme bereits ergriffen wurde oder geplant ist.

Wie in Tabelle 4.1 dargestellt ist, haben lediglich 5,0% der Betriebe eine oder mehrere Maßnahmen bereits ergriffen, während 7,2% zumindest eine Maßnahme geplant haben. Zusammen genommen haben 10,0% (5,0% + 2,1% + 2,8%) mindestens eine Maßnahme ergriffen oder geplant. Das heißt, 43% ($\frac{2,1\%}{4,9\%}$) der Betriebe, die bereits eine Maßnahme ergriffen haben, planen eine weitere Maßnahme und 29% ($\frac{2,1\%}{7,2\%}$) der Betriebe, die eine Maßnahme geplant haben, haben zuvor bereits eine Maßnahme ergriffen. Betrachtet man nur jene Betriebe, die auch die Löhne aufgrund des Mindestlohns erhöhten, ergibt sich, dass 44,1% der Betriebe, die die Löhne erhöhten, auch zu weiteren personalpolitischen Maßnahmen griffen.

Tabelle 4.1: Betrieblichen Maßnahmen als Reaktion auf den Mindestlohn

Betriebe		Mindestens eine Maßnahme geplant		Total
		Nein	Ja	
Mindestens eine Maßnahme ergriffen	Nein	90,0%	5,1%	95,0%
	Ja	2,8%	2,1%	5,0%
Total		92,8%	7,2%	100,0%

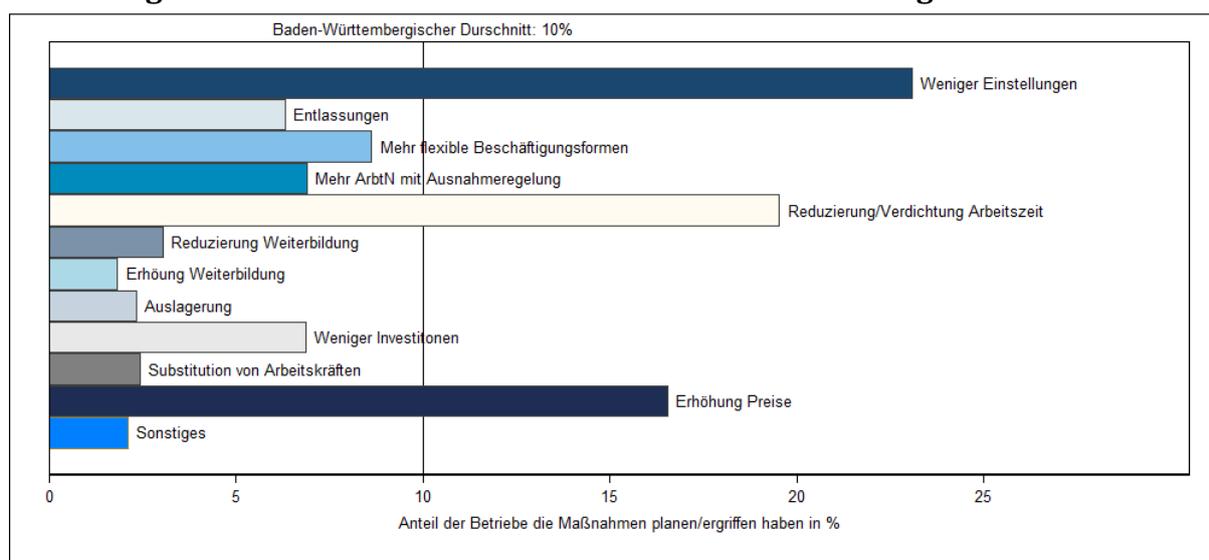
Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

²² Folgende Maßnahmen wurden zur Wahl gestellt: (a) Zurückhaltung bei Einstellungen bzw. Wiederbesetzungen; (b) Entlassung von Beschäftigten; (c) (Vermehrter) Einsatz von flexiblen Beschäftigungsformen, wie z. B. Leiharbeit oder Befristungen; (d) Einsatz von Arbeitnehmern, für die Ausnahmeregelungen gelten; (e) Reduzierung der Arbeitszeit oder Verdichtung der Arbeit; (f) Reduzierung oder Erhöhung von Weiterbildungsaktivitäten; (g) Auslagerung von Leistungen oder Geschäftsfeldern; (h) Zurückstellung oder Reduzierung von Investitionen; (i) Substitution von Arbeitskräften durch Maschinen; (j) Erhöhung der Absatzpreise. Weitere Maßnahmen konnten unter (k) „Sonstiges“ angegeben werden.

Mittelgroße Betriebe mit 20-499 Beschäftigten haben mit über 20% ungefähr doppelt so oft zu Maßnahmen gegriffen wie kleinere oder größere Betriebe. Wirtschaftszweige, in denen Betriebe besonders häufig personalpolitische Konsequenzen aus dem Mindestlohn ziehen, sind die Personalvermittlungsbranche mit 45,8% und das Beherbergungs- und Gaststätten-gewerbe mit 30,2% der jeweiligen Betriebe. Dem gegenüber steht das Verarbeitende Ge-werbe, in dem nur 9,7% der Betriebe Maßnahmen ergriffen oder geplant haben.

Die beliebtesten Maßnahmen sind Zurückhaltung bei Einstellungen (4,5%), Reduzie-rung/Verdichtung der Arbeitszeit (3,8%) und die Erhöhung der Absatzpreise (3,3%). Für Ge-samtdeutschland dominiert die Verkürzung/Verdichtung der Arbeitszeit (Bellmann et al. 2016). Nur äußerst selten wird zu Maßnahmen wie Erhöhung/Reduzierung der Weiterbil-dung (0,4% / 0,6%), Auslagerung von Teilen des Betriebes (0,5%) oder die Substitution von Arbeitskräften durch Maschinen (0,5%) gegriffen. Letzteres lässt sich insbesondere auf die hohe Betroffenheit vom Mindestlohn in den Dienstleistungsbranchen zurückführen; in wel-cher Maschinen nur sehr schwer menschliche Arbeit ersetzen können. Entgegen der Be-fürchtung, dass die Einführung des Mindestlohnes zu einem starken Beschäftigungsabbau führen könnte, wollen lediglich 1,2% der Betriebe zu Entlassungen greifen oder haben dies bereits getan. Es denken 1,7% der Betriebe über die zunehmende Nutzung flexibler Arbeits-formen nach oder haben diese bereits intensiviert. Ebenfalls selten (1,4%) gibt es Betriebe, die Beschäftigte mit Ausnahmereglungen vom Mindestlohn haben. Zudem haben lediglich 1,4% der Betriebe die Investitionen zurückgefahren oder beabsichtigen dies. Die gegebenen Antwortmöglichkeiten haben die allermeisten Handlungsoptionen abgedeckt, denn nur 0,4% der Betriebe hat Angaben unter den sonstigen Maßnahmen gemacht. Abbildung 4.1 zeigt die Häufigkeit der einzelnen Maßnahmen bezogen auf die Betriebe, die mindestens eine Maß-nahme ergreifen oder geplant haben.

Abbildung 4.1: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen-Katalog nach Art

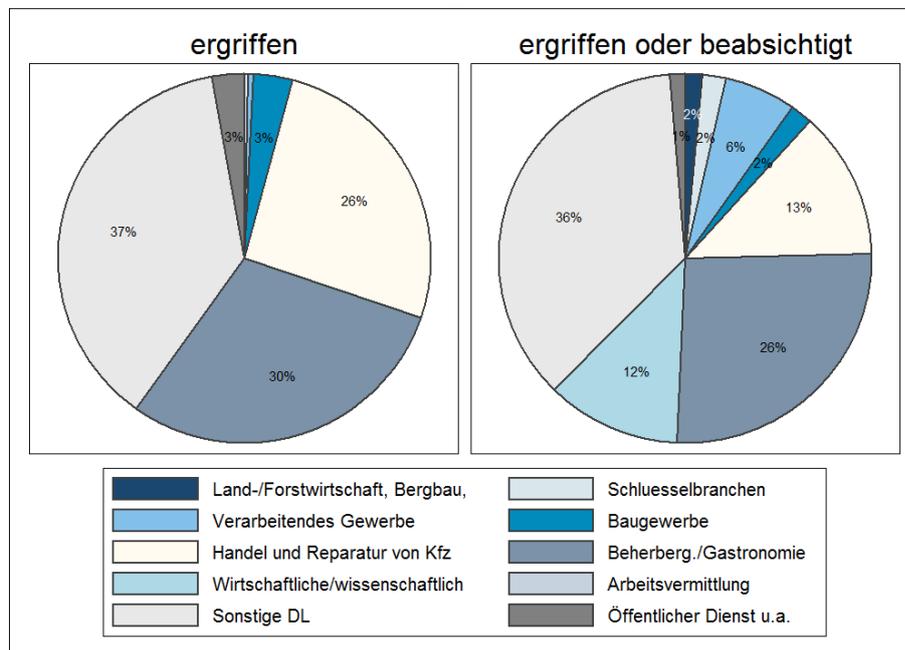


Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Grundgesamtheit: Betriebe, die mindestens eine Maßnahme ergreifen oder geplant haben.

Es zeigt sich, dass die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe eher bei der Einstellung neuer Mitarbeiter zurückhaltender waren, statt mindestlohnbedingte Entlassungen vorzunehmen. Diese Art der Beschäftigungsanpassung ist, insbesondere in Ländern mit strikten Kündigungsschutzregeln, in der Regel kostengünstiger als Entlassungen, also betriebsbedingte Kündigungen. Hält sich ein Betrieb bei den Einstellungen zurück, so ergibt sich der Personalabbau dadurch, dass durch die natürliche Fluktuation ein gewisser Anteil der Beschäftigten den Betrieb verlässt und nicht ersetzt wird.

Die folgenden Abbildungen zeigen eine detailliertere Auswertung der wichtigsten Maßnahmen, während die restlichen außen vor gelassen werden, weil nur wenige Betriebe sie verfolgen. Abbildung 4.2 zeigt die Branchenverteilung bei der Zurückhaltung der Einstellungen. Hier haben 2,9% der Betriebe beabsichtigt, diese Maßnahme zu ergreifen und 1,7% haben dies bereits getan. Besonders auffällig sind die Branchen Beherbergung/Gastronomie, Vermittlung/Überlassung von Arbeitskräften und Sonstige persönliche Dienstleistungen nach WZ-Klassifikation 2008. Diese drei Branchen allein beinhalten zusammen die Hälfte der Betriebe, die solche Maßnahmen ergriffen haben. Sie beinhalten außerdem ein Drittel der Betriebe, die diese Maßnahme geplant haben.

Abbildung 4.2: Maßnahme „Zurückhaltung der Einstellungen“ nach Wirtschaftszweig

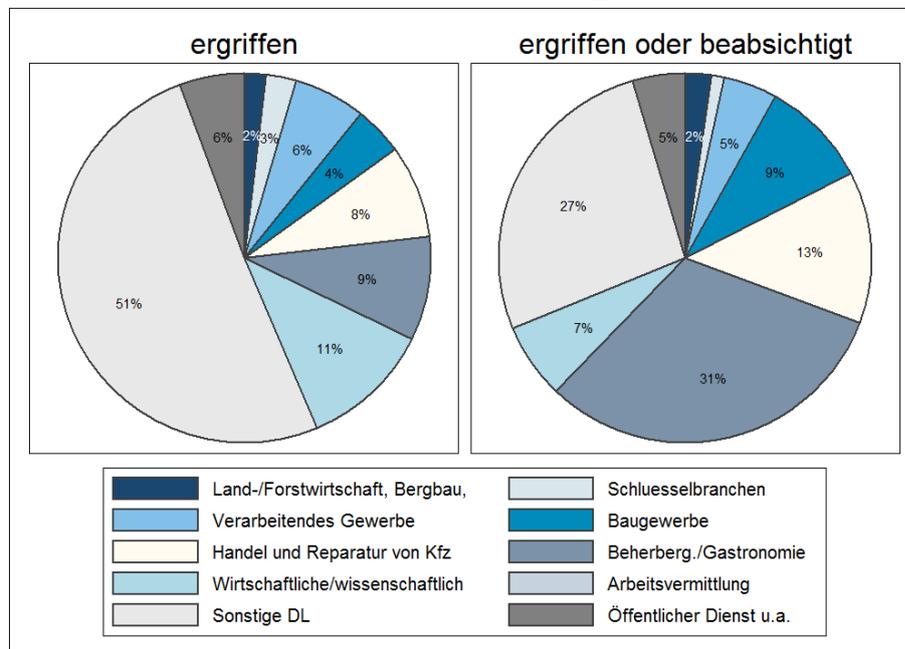


Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

In den baden-württembergischen Schlüsselbranchen wird besonders selten über Zurückhaltung bei Einstellungen nachgedacht. Nur 1,7% der Betriebe in dieser Branche haben dies geplant und 0,1% haben diese Maßnahme bereits ergriffen. Damit konzentrieren sich die realisierten oder beabsichtigten Beschäftigungsanpassungen auf solche Branchen, in denen viele Beschäftigte vom Mindestlohn betroffen waren. Daraus lässt sich folgern, dass Beschäftigungsanpassungen vor allem dann vorgenommen werden, wenn die Einführung des Min-

destlohns zu einer deutlichen Erhöhung der Lohnkosten geführt hat (Mindestlohnkommission 2016).²³ Blickt man auf die Maßnahme zur Reduzierung oder Verdichtung der Arbeitszeit, ergibt sich ein ähnliches Bild, dargestellt in Abbildung 4.3. Wieder haben doppelt so viele Betriebe (2,5%) eine Maßnahme geplant als tatsächlich ergriffen (1,3%). Zudem fallen wieder dieselben Branchen auf (Gaststätten, Personalvermittlung und sonstige persönliche Dienstleistungen), welche die Hälfte aller Betriebe ausmachen, die Maßnahmen ergriffen haben. In Baden-Württemberg sind 1,3% oder 111.000 Beschäftigte von einer Verdichtung der Arbeitszeit betroffen. Zählt man die Betriebe dazu, die diese Maßnahmen geplant haben, sind es sogar 265.000 Beschäftigte. Im Verarbeitenden Gewerbe entspricht dies jedem zehnten Beschäftigten und 7,7% der Beschäftigten in den sonstigen Dienstleistungen (worunter auch die Gastronomie und Personalvermittlung zählt).

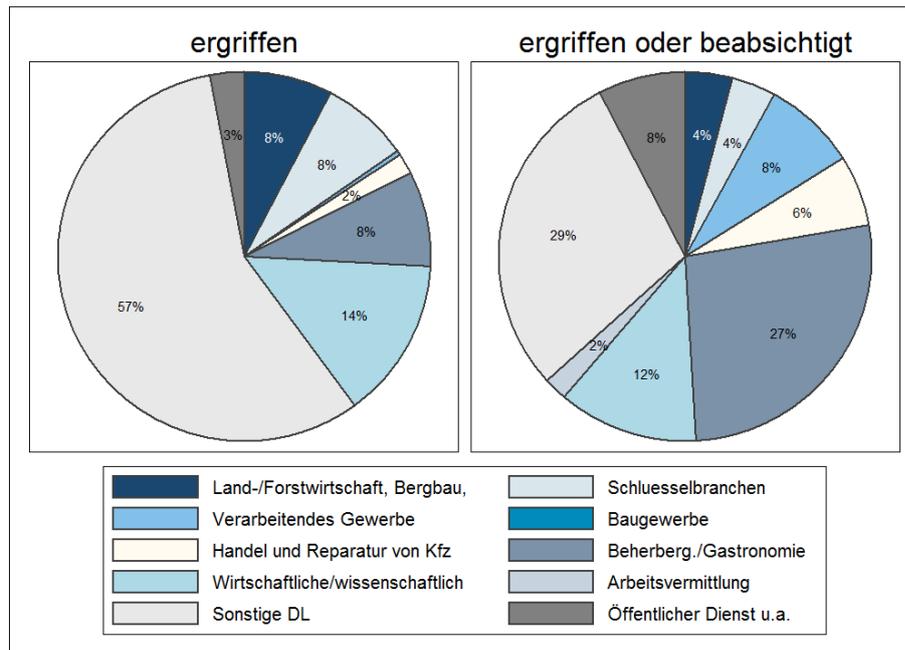
Abbildung 4.3: Maßnahme „Reduzierung oder Verdichtung der Arbeitszeit“ nach Wirtschaftszweig



Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Zuletzt richtet sich der Blick auf die Möglichkeit der Preiserhöhungen aufgrund des Mindestlohns. Diese Reaktion wird in Abbildung 4.4 dargestellt und soll einen weiteren Fokus der Analyse darstellen. Auch hierbei wird die Struktur der Betriebe berücksichtigt, um zu identifizieren, in welchen Bereichen die Preisanpassungen vorgenommen wurden. Ferner soll untersucht werden, ob die Reaktionen in jenen Betrieben am stärksten waren, die vor der Mindestlohneinführung den größten Anpassungsbedarf bei den Löhnen hatten.

²³ Dieser Zusammenhang ist insofern nicht selbstverständlich, weil die aggregierten Daten der BA-Statistik zeigen, dass viele der vom Mindestlohn besonders betroffenen Branchen ihre Beschäftigung im selben Zeitraum ausgebaut haben (Garloff 2015, 2016).

Abbildung 4.4: Maßnahme „Erhöhung der Absatzpreise“ nach Branche

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Die Auswertung ergibt, dass nur 1,6% der Betriebe beabsichtigen haben, ihre Preise zu erhöhen, jedoch 1,7% dies tatsächlich getan haben. Blickt man auf die Branchen Beherbergung/Gastronomie, Vermittlung/Überlassung von Arbeitskräften und Sonstige persönliche Dienstleistungen, so haben immerhin fast 15% der Betriebe ihre Preise erhöht oder dies geplant. Es zeigt sich also, dass die Dienstleistungsbranche besonders häufig ihre Preise erhöht hat, was sich durch den hohen Personalkostenanteil an den Gesamtausgaben und eventuell durch den geringeren Wettbewerbsdruck als bei Gütern, die im weltweiten Wettbewerb stehen, erklären ließe. Auffällig ist, dass aber auch 2,5% der Betriebe in den Schlüsselbranchen ihre Preise erhöhten. Betrachtet man ausschließlich die Betriebe, die auch Löhne angepasst haben, so antworteten 15,2% der betroffenen Betriebe in Baden-Württemberg mit Preiserhöhungen.

Es zeigt sich also, dass auch Preiserhöhung nur selten durchgesetzt worden sind, auch wenn zuvor Löhne erhöht worden waren. Aus den deskriptiven Auswertungen der Ergebnisse lässt sich die These aufstellen, dass das „Kuchenstück“ an der Beteiligung des Unternehmenserfolgs für die Arbeitnehmer real gewachsen ist.

4.2 Anpassung der Lohnstruktur

Wie bereits in der Literaturanalyse dargestellt, sind durch die Einführung des Mindestlohns nicht nur die Personen betroffen, deren Löhne unterhalb dieser Schwelle liegen, sondern es gibt in der Regel auch Anpassungen der Lohnstruktur oberhalb der neuen gesetzlichen Grenze. Hierzu sind in der Welle 2015 des IAB-Betriebspanels Betriebe gefragt worden, ob sie aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns andere Anpassungen der Löhne vorgenommen haben.

Hierbei sind mehrere Effekte denkbar. Zum einen ist es möglich, dass für Personen, die schon vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 8,50 Euro pro Stunde oder leicht darüber verdienten, die Löhne angehoben werden. Dies hat den Hintergrund, dass diese Personen vielleicht qualifiziertere Tätigkeiten ausführen, als die vom Mindestlohn direkt betroffenen Personen. Daher könnte es geboten sein, einen ausreichenden Lohnabstand zu wahren und auch die Stundenlöhne oberhalb von 8,50 Euro pro Stunde anzuheben.

Insgesamt geben 36 Betriebe an, dass sie diese Strategie verfolgt haben. Dies sind hochgerechnet 2,5% der Betriebe in Baden-Württemberg (5% in ganz Deutschland), in denen 3,2% der baden-württembergischen Beschäftigten arbeiten. Damit sind es im Vergleich zu den vom Mindestlohn direkt betroffenen Betrieben nur sehr wenige, die auch die Löhne derjenigen Beschäftigten anheben, die oberhalb des Mindestlohns verdienen. Von allen vom Mindestlohn betroffenen Betrieben haben 13,7% auch die Stundenlöhne oberhalb von 8,50 Euro pro Stunde erhöht. Eine solche Anhebung erfolgte insbesondere in großen Betrieben zwischen 250 und 499 Beschäftigten sowie in den Sonstigen Dienstleistungen und im Öffentlichen Dienst. In diesen Betrieben arbeiten 175.000 Beschäftigte, wie viele davon aber eine Lohnerhöhung erhalten, wird nicht gefragt.

Tabelle 4.2: Erhöhung von Löhnen oberhalb von 8,50 Euro

	Betriebe	Davon Betroffene Beschäftigte	
	in %	in %	in Tsd.
Baden-Württemberg (insgesamt)	2.5%	3.2%	175
1-4 Beschäftigte	1.6%	2.1%	6
5-19 Beschäftigte	2.2%	2.4%	25
20-99 Beschäftigte	5.5%	5.2%	78
100-249 Beschäftigte	3.4%	3.1%	23
250-499 Beschäftigte	6.9%	6.7%	42
500 und mehr Beschäftigte	0.0%	0.0%	0
Verarbeitendes Gewerbe	0.8%	1.0%	15
- Schlüsselbranchen	0.0%	0.0%	0
- Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	1.4%	3.0%	15
Baugewerbe	0.5%	1.4%	4
Handel, Reparatur von Kfz	3.3%	3.1%	26
Dienstleistungen	3.2%	5.3%	124
- Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	2.5%	7.9%	58
- Gesundheits- und Sozialwesen	0.5%	1.6%	9
- Sonstige DL	4.7%	5.5%	56
Öffentlicher Dienst	0.7%	1.1%	5
Handwerk	1.2%	4.0%	40

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Es ist auch ein gegenläufiger Effekt denkbar. Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns erhöhen sich die Lohnkosten für die Betriebe. Dadurch könnten diese dazu gezwungen werden, die Löhne für Beschäftigte oberhalb des Mindestlohns zu senken oder andere Entgeltbestandteile, wie Urlaubsgeld oder Überstundenzuschläge, zu reduzieren.

Beide Strategien werden nur von sehr wenigen baden-württembergischen Betrieben verfolgt. Löhne oberhalb des Mindestlohns reduzieren so wenige Betriebe, dass eine repräsen-

tative Auswertung nicht möglich ist. Die Sonderzahlungen reduzieren hochgerechnet etwa 1,4% der Betriebe, insbesondere in Betrieben mit 250-499 Beschäftigten sowie im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und in den wirtschaftlichen bzw. wissenschaftlichen Dienstleistungen. Davon betroffen sind bis zu 81.000 Beschäftigte, wobei auch hier nicht abgefragt wird, wie viele es tatsächlich sind.

Insgesamt lässt sich also sagen, dass die Anpassungen in der Lohnstruktur durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Baden-Württemberg durchaus überschaubar sind. Es gibt so gut wie keine Evidenz dafür, dass Betriebe die Löhne oberhalb des Mindestlohns absenken, noch werden im großen Stil andere Entgeltbestandteile reduziert, um Lohnkosten zu sparen.

4.3 Indirekte Effekte

Neben den direkten personalpolitischen Maßnahmen, die insbesondere auf die Beschäftigungseffekte abzielen, hat der Mindestlohn auch indirekte Effekte, beispielsweise durch Preisniveauänderungen im allgemeinen Marktgleichgewicht. Hierbei kann es vorkommen, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Arbeitskosten von Betrieben erhöht, diese geben die gestiegenen Kosten zumindest teilweise an die Kunden weiter und es kommt zu einem Nachfragerückgang. Gleichzeitig erhöht sich durch die gestiegene Entlohnung die Nachfrage nach bestimmten Produkten. Ob und in welchem Maße Betriebe und Haushalte von diesen Preisänderungen betroffen sind, hängt von vielen Faktoren ab. Ein exportierendes Unternehmen wird beispielsweise durch die gestiegenen Kosten beeinflusst, jedoch weniger von der gestiegenen Nachfrage. Indirekt betroffene Betriebe müssen nicht notwendigerweise eigene Beschäftigte gehabt haben, die im Jahr 2014 weniger als 8,50 Euro pro Arbeitsstunde verdient haben.

Diese Effekte werden im IAB-Betriebspanel durch zwei Fragen untersucht. Zum einen wird gefragt, ob die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns indirekte Auswirkungen auf den Betrieb hat, beispielsweise durch Preiserhöhungen der Zulieferer oder geänderte Wettbewerbsbedingungen. Hier geben 75 Betriebe an, dass dies der Fall ist.²⁴ Dies entspricht hochgerechnet 7,3% der baden-württembergischen Betriebe, über alle Bundesländer hinweg sind sogar 13% der Betriebe von indirekten Effekten betroffen. Hiervon sind fast alle Betriebsgrößen gleich stark betroffen, außer den kleinen Betrieben mit 1-4 Beschäftigten, die etwas schwächer betroffen sind. Stark betroffen sind, natürlicherweise, die Betriebe, die weiter hinten in der Wertschöpfungskette stehen, wie beispielsweise im Handel und der Reparatur von Kraftfahrzeugen oder in den sonstigen Dienstleistungen. Weniger stark betroffen sind das Baugewerbe, wirtschaftliche und wissenschaftliche Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen, der Öffentliche Dienst und das Handwerk.

²⁴ Hierbei wurden Betriebe, die angeben, dass dies „zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar [sei]“, nicht mitgezählt.

Tabelle 4.3: Indirekte Auswirkungen durch den Mindestlohn

	Betriebe in %
Baden-Württemberg (insgesamt)	7,3%
1-4 Beschäftigte	4.8%
5-19 Beschäftigte	9.3%
20-99 Beschäftigte	8.6%
100-249 Beschäftigte	8.5%
250-499 Beschäftigte	6.9%
500 und mehr Beschäftigte	2.1%
Verarbeitendes Gewerbe	5.9%
- Schlüsselbranchen	5.7%
- Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	6.1%
Baugewerbe	1.0%
Handel, Reparatur von Kfz	13.3%
Dienstleistungen	7.1%
- Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	3.1%
- Gesundheits- und Sozialwesen	2.4%
- Sonstige DL	11.7%
Öffentlicher Dienst	1.9%
Handwerk	4.8%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

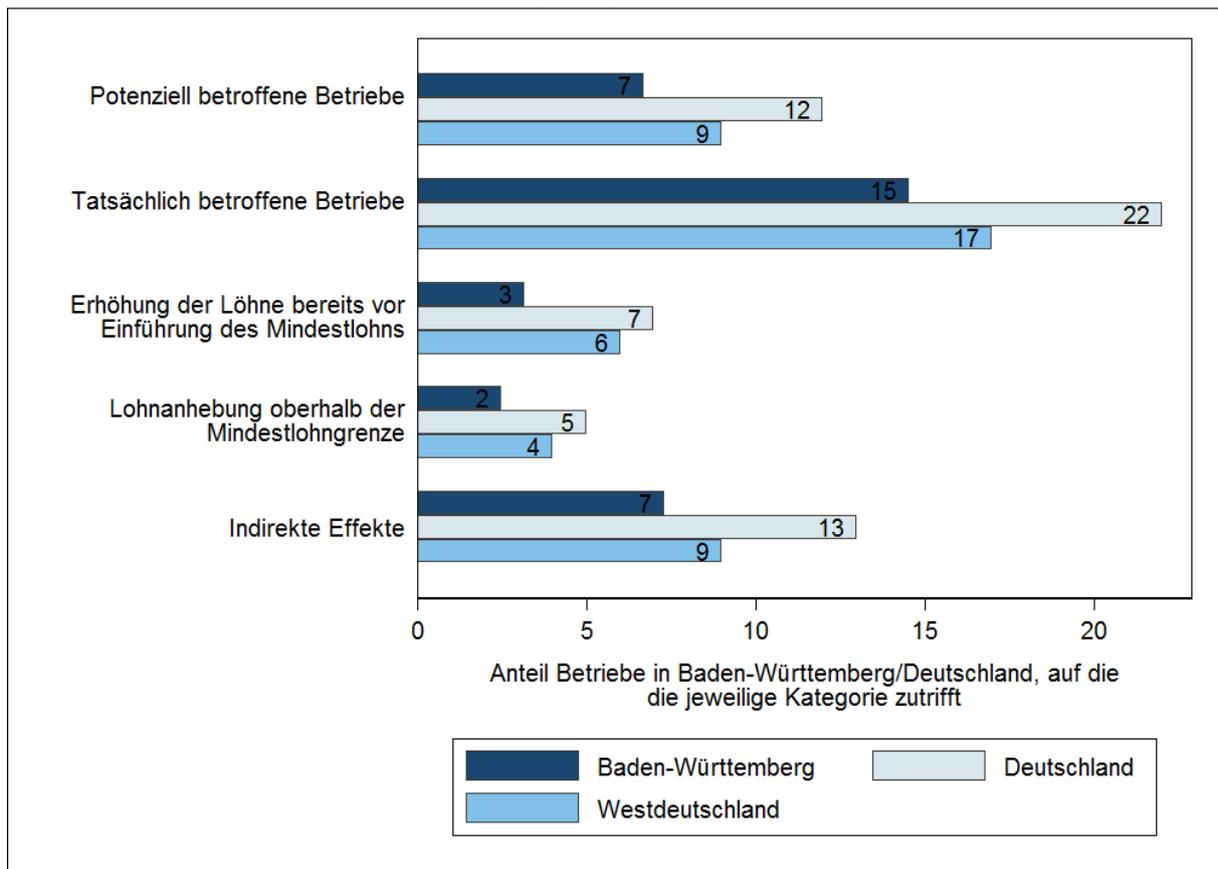
Weiter werden diese Betriebe gefragt, ob sie aufgrund dieser indirekten Auswirkungen auf ihren Betrieb Maßnahmen ergreifen müssen, wie beispielsweise Preiserhöhungen, Entlassung von Beschäftigten, Zulieferung aus dem Ausland. Hier geben 42 Betriebe, hochgerechnet 3,8% bzw. rund die Hälfte der durch indirekte Effekte betroffenen Betriebe an, dass dies der Fall ist. Größere Betriebe sind weniger häufig gezwungen Maßnahmen zu ergreifen. Bezüglich der Branchenstruktur zeigen sich vergleichbare Verteilungen wie bei der Betroffenheit durch indirekte Effekte an sich.

Es bleibt festzuhalten, dass sich auch bezüglich der indirekten Effekte die Betroffenheit der baden-württembergischen Wirtschaft von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Grenzen hält. Im Handel ist die Betroffenheit von indirekten Effekten grundsätzlich größer, doch auch dort gibt nur jeder sechste Betrieb an, dass dies der Fall ist. Wieder einmal zeigt sich jedoch, dass insbesondere kleine und mittelgroße Betriebe stärker auf den Mindestlohn reagieren müssen als große Betriebe.

4.4 Vergleich der Betroffenheit in Deutschland und Baden-Württemberg

Anhand der Daten des IAB-Betriebspanels wird sehr deutlich, dass Baden-Württemberg im Vergleich aller deutschen Bundesländer potenziell sehr wenig von der Einführung des Mindestlohns betroffen ist. Einen Überblick hierzu gibt Abbildung 4.5, in der alle potenziellen Betroffenheitsmaße für Deutschland und Baden-Württemberg im Vergleich dargestellt sind.

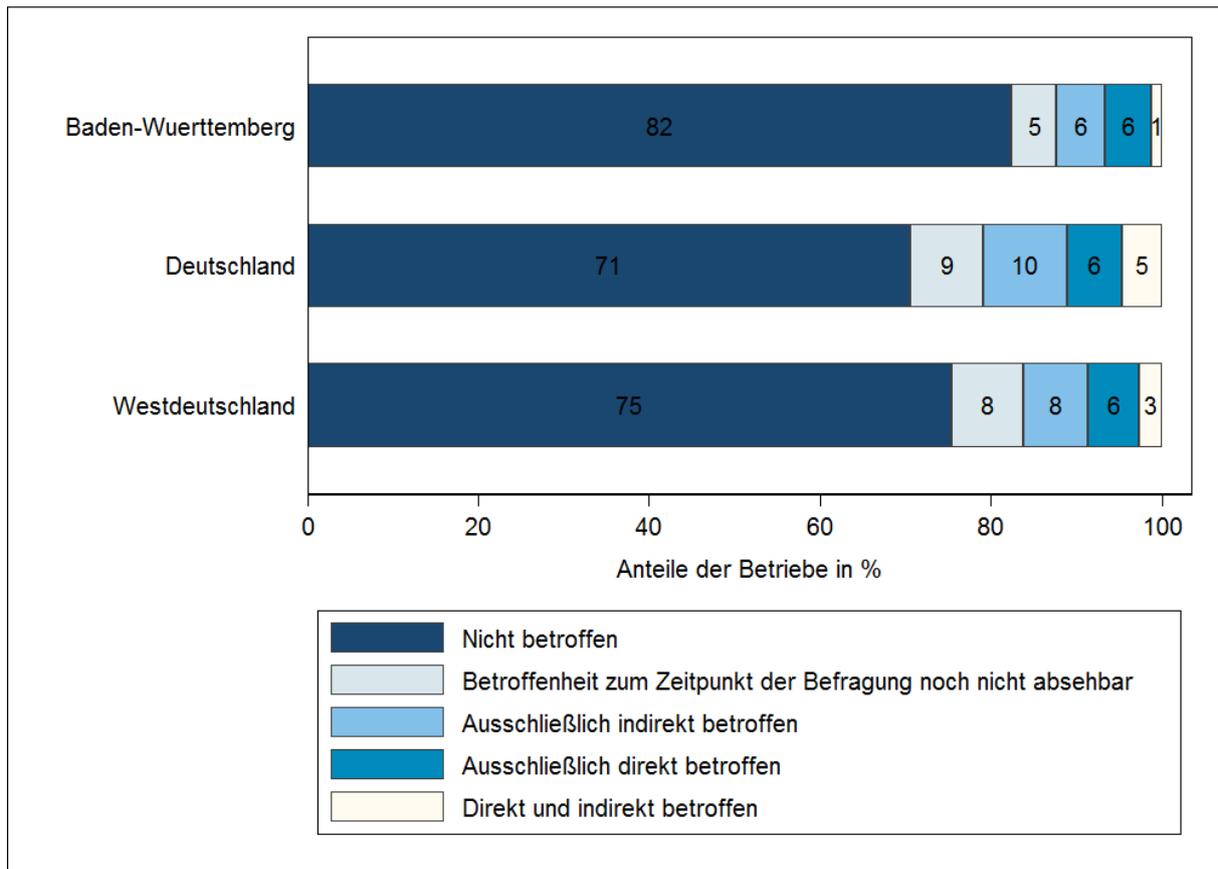
Abbildung 4.5: Vergleich der Betroffenheit der Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland (in %)



Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Es zeigt sich, dass durchweg anteilig ungefähr nur gut halb so viele Betriebe in Baden-Württemberg vom Mindestlohn betroffen sind, im Vergleich zu Gesamtdeutschland. Baden-Württemberg liegt ebenso deutlich unter den Werten für Westdeutschland.

Teilweise überschneiden sich die Betroffenheitsmaße jedoch. Beispielsweise können Betriebe Löhne sowohl oberhalb, als auch unterhalb des Mindestlohns angehoben haben, können sowohl indirekt als auch direkt betroffen sein. Daher stellt Abbildung 4.6 die sogenannte aufsummierte Betroffenheit der Betriebe in Baden-Württemberg dar.

Abbildung 4.6: Aufsummierte Betroffenheit der Betriebe in Baden-Württemberg

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen für Baden-Württemberg, Berechnungen für West- und Gesamtdeutschland aus Bellmann et al. (2016). Die direkte Betroffenheit der Betriebe wird über Antworten auf Frage 66b der Welle 2014 abgefragt. Alle im Panel verbleibenden Betriebe wurden dann nach der indirekten Betroffenheit gefragt.

Es zeigt sich, dass insgesamt 18% der baden-württembergischen Betriebe vom Mindestlohn betroffen sein könnten. Hierbei sind aber 6% ausschließlich indirekt betroffen und 5% der Betriebe sind sich noch nicht sicher, ob sie betroffen sind oder nicht. Damit sind wiederum deutlich weniger baden-württembergische Betriebe vom Mindestlohn betroffen als in Deutschland insgesamt oder in Westdeutschland.

5 Multivariate Analyse

5.1 Vorbemerkungen

Um die ursächlichen Wirkungen des Mindestlohns zu untersuchen, sind geeignete statistische Methoden notwendig. Insbesondere ist es notwendig mit Hilfe von multivariaten Regressionsanalysen die Unterschiede zwischen betroffenen und nicht betroffenen Betrieben um die Effekte sonstiger Einflussgrößen zu bereinigen. So zeigt beispielsweise Abschnitt 3, dass verschiedene Branchen unterschiedlich stark von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Baden-Württemberg betroffen waren. Vergleicht man nur betroffene mit nicht betroffenen Betrieben, so würden implizit unterschiedliche Branchen miteinander verglichen werden. Daher erlaubt die multivariate Regressionsanalyse die Berechnung von marginalen Effekten, das heißt, die *ceteris paribus* Betrachtung unter Konstanthaltung anderer betrieblicher Eigenschaften, beispielsweise der Vergleich von Betrieben der gleichen Branche, Region und Betriebsgrößenklasse.

Die vorangegangenen Kapitel haben gezeigt, dass die baden-württembergischen Betriebe (relativ gesehen) unterdurchschnittlich von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen sind. Da Baden-Württemberg nur eine Teilstichprobe des IAB-Betriebspanels darstellt, sind (absolut gesehen) nur wenige Betriebe tatsächlich vom Mindestlohn betroffen. Dadurch ergeben sich für die Regressionsanalysen Probleme mit der statistischen Macht bzw. Schärfe der geschätzten Effekte. Die Standardfehler sind aufgrund der geringen Fallzahlen relativ groß im Vergleich zu den geschätzten Koeffizienten, wenn man als Maßstab ähnliche Analysen auf Bundesebene heranzieht. Damit sinkt die Wahrscheinlichkeit, eine falsche Nullhypothese abzulehnen und *de facto* werden Effekte des Mindestlohns statistisch insignifikant, die in größeren Stichproben signifikant wären.

Vor diesem Hintergrund werden die Ergebnisse der Regressionsanalysen nur nachrichtlich und überblicksartig dargestellt. Der Fokus liegt dabei auf der Bewertung der ökonomischen Signifikanz der Ergebnisse, das heißt, es wird die Größe der Koeffizienten interpretiert und mit bestehenden Schätzungen für Deutschland verglichen.

5.2 Effekte vor der Einführung des Mindestlohns in Baden-Württemberg

Zunächst werden die Effekte im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns in Baden-Württemberg untersucht. Hier sind, in Anlehnung an Bossler (2016a) drei Effekte denkbar. (1) Die ökonomische Unsicherheit wird durch die gesetzliche Änderung erhöht, so dass die Personalentwicklung unklar ist, (2) die Betriebe erwarten eine negative Personalentwicklung und (3) es kommt zu Personalproblemen aufgrund der hohen Belastung durch (steigende) Lohnkosten. Hierbei muss es jedoch bei (3) nicht unbedingt zu Personalanpassungen kommen, sondern die Betriebe können auch anders reagieren, während bei (2) die Personalanpassungen nicht (nur) durch die steigenden Lohnkosten, sondern auch durch andere Belastungen, die vom Mindestlohngesetz ausgehen, ausgelöst werden können.

Tabelle 5.1: Effekte im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns

	Personalentwicklung unklar	Personalentwicklung negativ	Probleme mit Lohnkosten
Betrieb vom Mindestlohn betroffen	3,9%	2,5%	27,8%
Betrieb nicht vom Mindestlohn betroffen	7,8%	1,2%	19,0%
Alle Betriebe	7,7%	1,3%	19,4%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Tatsächlich scheint es der deskriptiven Analyse (vgl. Tabelle 5.1) zu Folge jedoch nicht unbedingt so zu sein, dass vom Mindestlohn betroffene Betriebe stärker von diesen personalpolitischen Problemen betroffen sind. Zwar haben die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe häufiger Probleme mit hohen Lohnkosten und befürchten häufiger eine negative Personalentwicklung, jedoch ist bei diesen Betrieben die Personalentwicklung auch deutlich weniger häufig unklar bzw. häufiger klar.

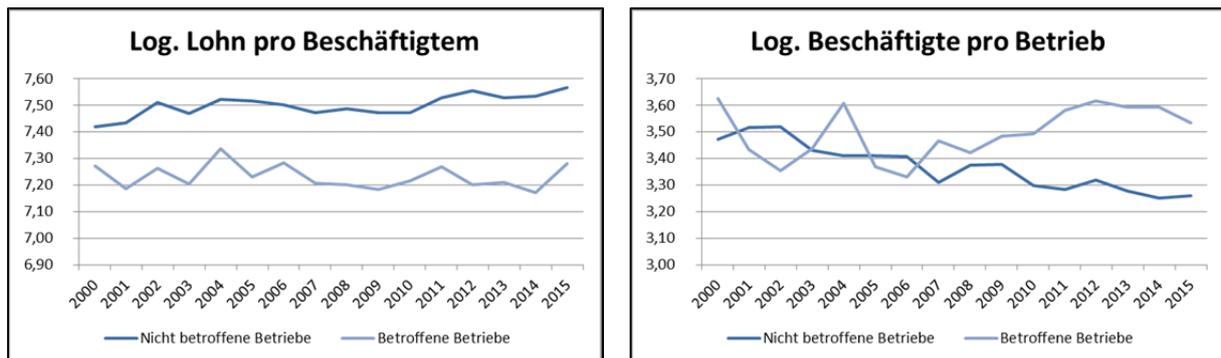
In einer Differenz-von-Differenzen-Regression, vergleichbar mit Bossler (2016a), wird jedoch ein großer Teil dieser Effekte durch zeitkonstante fixe Effekte erklärt. So befürchteten die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe schon vor der Einführung des Mindestlohns häufiger eine unklare oder negative Personalentwicklung und hatten auch in vorhergehenden Wellen häufiger Probleme mit den Lohnkosten. Wenn man diese Betriebe über die Zeit betrachtet, zeigt sich sogar, dass nach Einführung des Mindestlohns die Probleme mit hohen Lohnkosten signifikant zurückgehen. Die Personalentwicklung wird etwa gleich häufig unsicher, aber häufiger negativ eingeschätzt.

Erweitert man die Datenbasis auf alle, auch später vom Mindestlohn betroffenen Betriebe (hier steht die Annahme dahinter, dass diese Betriebe ja eigentlich hätten wissen müssen, dass sie betroffen sein werden), ergeben sich durchweg insignifikante Effekte. Auch eine Berücksichtigung von weiteren Kontrollvariablen (beispielsweise betriebliche Eigenschaften wie Alter, Rechtsform, Exportstatus) ändert die Effekte nicht. Wenn man statt einer binären Betroffenheitsvariable den Anteil der betroffenen Beschäftigten als zu erklärende Größe betrachtet, ändern sich die Ergebnisse ebenfalls nicht.

5.3 Lohn- und Beschäftigungseffekte der Einführung des Mindestlohns in Baden-Württemberg

Als zweiter Schritt werden die Lohn- und Beschäftigungseffekte der Einführung des Mindestlohns, vergleichbar zu den Analysen in Bossler und Gerner (2016), geschätzt. Die Aufbereitung der Daten und die Methodik orientiert sich dabei stark am Originalaufsatz.

Abbildung 5.1: Entwicklung von Löhnen und Beschäftigten nach Betroffenheit der Betriebe vom Mindestlohn



Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Betroffene Betriebe sind solche die angeben im Jahr 2014 oder 2015 ihre Löhne aufgrund des Mindestlohns angehoben zu haben. Als abhängige Variable wurde die Lohn- und Gehaltssumme im Monat Juni durch die Anzahl der insgesamt Beschäftigten sowie die Anzahl der insgesamt Beschäftigten pro Betrieb berechnet und jeweils logarithmiert.

Zunächst zeigt Abbildung 5.1 die zeitliche Entwicklung von Beschäftigung und Löhnen zwischen 2000 und 2015. Es wird unterschieden zwischen Betrieben, die 2014 bzw. 2015 vom Mindestlohn betroffen waren und Betrieben, für die dies nicht der Fall ist. Für eine saubere Identifikation der Effekte des Mindestlohns im Zuge einer Differenz-von-Differenzen Analyse ist es erforderlich, dass die zeitliche Entwicklung der beiden Gruppen vor Einführung des Mindestlohns sich nicht unterscheidet. Niveauunterschiede spielen hingegen keine Rolle, diese werden über eine Differenzierung vor und nach der Mindestlohneinführung herausgerechnet. Es zeigt sich, dass für die Beschäftigung in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben und den sonstigen Betrieben in Baden-Württemberg eine unterschiedliche Entwicklung zu beobachten ist, und zwar insbesondere nach dem Jahr 2006. Betroffene Betriebe haben in diesem Zeitraum eher Beschäftigung aufgebaut, während nicht betroffene Betriebe eher Beschäftigung abgebaut haben. Dies ist für Gesamtdeutschland laut Bossler und Gerner (2016) nicht der Fall. Für die Lohnhöhe zeigt sich, dass betroffene Betriebe durchschnittlich geringere Löhne zahlen, dass der Unterschied zwischen beiden Gruppen aber über die Zeit weitgehend konstant ist. Für das Jahr 2015 sehen wir jeweils die erwarteten Entwicklungen: in betroffenen Betrieben scheint der durchschnittliche Lohn pro Beschäftigten zu steigen, während die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten pro Betrieb abnimmt. Ob dies jedoch kausal auf die Einführung des Mindestlohns zurückzuführen ist, lässt sich hieraus nicht ableiten.

Eine kausale Analyse ist jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen sowie dem Nichtvorhandensein eines gemeinsamen Trends vor der Einführung des Mindestlohns in Baden-Württemberg eigentlich schwer möglich. Führt man eine Analyse vergleichbar mit der von Bossler und Gerner (2016) für Baden-Württemberg durch, so ergeben sich auch durchweg insignifikante und unplausible Effekte, die hier nicht weiter ausgeführt werden. Als Fazit der Analyse muss daher gezogen werden, dass sich kein Lohn- und Beschäftigungseffekt der Einführung des Mindestlohns in Baden-Württemberg schätzen lässt.

5.4 Weitere mögliche Effekte der Einführung des Mindestlohns in Baden-Württemberg

Auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels ist es möglich, die subjektiven Meinungen der Betriebe, bspw. bezüglich einer Zurückhaltung in der Einstellung neuer Mitarbeiter, mit den tatsächlichen betrieblichen Entscheidungen, wie der Zahl der Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2015, zu vergleichen. Seitens der Politik wurde zudem immer betont, dass der Mindestlohn nicht unbedingt zu einer Verdrängung von Arbeitsplätzen führen muss, sondern unter gewissen Umständen auch mehr Beschäftigung schaffen kann. Dies scheint insbesondere dann gegeben, wenn Unternehmen durch Einführung einer Regulierung von atypischen Beschäftigungsformen hin zu regulären Arbeitsplätzen gelenkt werden. Durch die Einführung des Mindestlohns scheint dieser Fall einzutreten, in Form einer Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. So sank die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bei Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 saisonbereinigt um circa 94.000 Personen (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2016). Das IAB-Betriebspanel bietet aufgrund der reichhaltigen Informationen über die Beschäftigungsstruktur auch die Möglichkeit zu untersuchen, ob Betriebe, die stärker vom Mindestlohn betroffen sind, einen Teil der Minijobs abgebaut und gegebenenfalls in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt haben.

Entsprechend des vorhergehenden Kapitels bieten sich Differenz-von-Differenzen-Verfahren an, um die Auswirkung der Einführung des Mindestlohns auf (a) die Wahrscheinlichkeit bzw. den Anteil von Einstellungen an allen Beschäftigten und (b) die Anzahl bzw. den Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten zu ermitteln. Hierbei gelten die gleichen einschränkenden Anmerkungen wie in Abschnitt 5.3 bezüglich der geringen Fallzahlen zur Betroffenheit der Betriebe sowie zur Frage des gemeinsamen Trends vor der Mindestlohn-Einführung. Daher werden auch hier nur kurz die Ergebnisse skizziert.

Es zeigt sich, dass vom Mindestlohn betroffene Betriebe häufiger und auch mehr Einstellungen vornehmen. Dieser Unterschied besteht jedoch auch schon vor Einführung des Mindestlohns und hat keine signifikanten Auswirkungen auf Personalentscheidungen. Bezüglich geringfügiger Beschäftigung zeigt sich ebenfalls, dass vom Mindestlohn betroffene Betriebe schon vor dessen Einführung tendenziell häufiger und mehr geringfügig Beschäftigte hatten. Die Einführung des Mindestlohns hat diesen Umstand nicht, bzw. nicht über ein statistisch zufälliges Maß hinaus, geändert. Die Analysen zeigen daher, dass, zumindest in Baden-Württemberg, bisher keine signifikanten Wirkungen des Mindestlohns festzustellen sind.

6 Schluss

Auswertungen mit dem IAB-Betriebspanel sind immer subjektiv, daher transportieren die Daten auch jeweils die Stimmungen und Einschätzungen der Betriebe mit. Diese sagen ganz klar aus, dass die Gesamtwirtschaft in Baden-Württemberg nur sehr wenig vom Mindestlohn betroffen ist. Die Frage nach den konkreten Wirkungen des Mindestlohns in Baden-Württemberg kann in dieser Studie nicht abschließend beantwortet werden. Die Aufstockung der Befragungsstichprobe, die es in der Regel erlaubt, repräsentative Aussagen machen zu können, reicht in diesem Fall nicht aus. Die Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe ist so gering, dass letztendlich nicht geklärt werden kann, ob es keine Mindestlohnwirkungen gibt, oder ob diese nur in zu wenigen Betrieben existieren. Hierfür sind vielmehr statistische Analysen mit größeren administrativen Datensätzen über Veränderungen der Löhne und der Beschäftigung notwendig, wie sie vom IAW im Hinblick auf branchenspezifische Mindestlöhne bereits vorgenommen wurden (vgl. Boockmann et al. 2013). Diese Analysen werden von der Mindestlohnkommission (2016), zumindest für Deutschland, teilweise auf Länderebene, durchgeführt. Der Nachteil an diesen Daten ist jedoch oft deren fehlende Aktualität, Passgenauigkeit sowie Repräsentativität. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen sollte der Verwaltungsaufwand nach dem Prinzip der Datensparsamkeit gering gehalten werden, weshalb diese in administrativen Datensätzen meist unterrepräsentiert sind. Daher bietet das IAB-Betriebspanel durch seine Erhebungsmethodik, Flexibilität sowie Erfassung unterschiedlicher Verhaltensmuster komplementäre Informationen für die Analyse von Mindestlohnwirkungen.

Die vorliegende Studie hatte daher zum Ziel, über die bisherigen Erkenntnisse hinaus eine eigene Analyse der Betroffenheit und Reaktion der baden-württembergischen Betriebe auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns durchzuführen. Hierbei konnten verschiedene Fragen, welche in den Wellen 2014 und 2015 zum Thema Mindestlohn im Fragebogen enthalten sind, ausgewertet werden. Neben deskriptiven Auswertungen wurden auch multivariate Analysen durchgeführt, welche zum Ziel hatten, die kausalen Effekte der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns herauszuarbeiten.

Entsprechend den Erwartungen ist die Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe vom gesetzlichen Mindestlohn im Vergleich zu Deutschland, insbesondere im Vergleich zu den neuen Bundesländern, relativ gering. 14,6% der baden-württembergischen Betriebe haben Löhne zum 1. Januar 2015 aufgrund der Einführung des Mindestlohns angehoben, damit ca. ein Drittel weniger als in Deutschland insgesamt. Dies trifft jedoch nicht auf einzelne Branchen wie das Hotel- und Gaststättengewerbe zu, welche sehr stark von der Einführung betroffen sind. Hier hat jeder zweite Betrieb Lohnanpassungen vorgenommen. Insgesamt wurden die Löhne von 161.000 Beschäftigten in Baden-Württemberg angehoben. Diese verteilen sich zum großen Teil auf kleine und mittlere Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten.

Fast alle baden-württembergischen Betriebe, für die absehbar war, dass sie vom Mindestlohn betroffen sein würden, haben im Vorfeld keine oder keine ausreichenden Lohnerhö-

hungen vorgenommen. Jedenfalls scheint die Ankündigung, dass der Mindestlohn eingeführt wird, die Verhandlungsposition der potenziell betroffenen Mitarbeiter nicht gestärkt zu haben. Dieses wichtige Ergebnis kann aus administrativen Daten so nicht geschlossen werden. Es zeigt, dass entweder die Betriebe die Wirkungen des Mindestlohns deutlich unterschätzt oder die Politiker die Wirkungen des Mindestlohns deutlich überschätzt haben. Vor diesem Hintergrund muss auch konstatiert werden, dass die in der Öffentlichkeit viel diskutierten Ausnahmeregelungen, zumindest in Baden-Württemberg, quasi keine Rolle spielen.

Etwa jeder zehnte Betrieb in Baden-Württemberg bzw. jeder zweite betroffene Betrieb hat mit personalpolitischen Maßnahmen auf die Einführung des Mindestlohns reagiert. Die beliebtesten Maßnahmen sind Zurückhaltung bei Einstellungen (4,5%), Reduzierung/Verdichtung der Arbeitszeit (3,8%) und die Erhöhung der Absatzpreise (3,3%). Diese Art der Beschäftigungsanpassung ist in der Regel kostengünstiger als Entlassungen, also betriebsbedingte Kündigungen. Hält sich ein Betrieb bei den Einstellungen zurück, so ergibt sich der Personalabbau dadurch, dass durch die natürliche Fluktuation ein gewisser Anteil der Beschäftigten den Betrieb verlässt und nicht ersetzt wird. Dies führt im Folgenden auch dazu, dass kaum direkte negative Beschäftigungseffekte zu finden sind. Ebenso finden sich kaum Lohneffekte entlang der Lohnverteilung. Von allen vom Mindestlohn betroffenen Betrieben haben nur 13,7% auch die Stundenlöhne oberhalb von 8,50 Euro pro Stunde erhöht. Damit bleibt der Mindestlohn nur für die untersten Einkommensschichten eine wirksame Politikmaßnahme; die den Lohnabstand dieser Gruppe zu den höheren Einkommensgruppen etwas reduziert, zu einer weiteren Reduzierung der Lohnungleichheit für andere Einkommensgruppen kommt es hingegen nicht.

Von allen Bundesländern ist Baden-Württemberg im Vergleich eines der am wenigsten betroffenen Länder. Es zeigt sich, dass durchweg anteilig ungefähr nur gut halb so viele Betriebe in Baden-Württemberg vom Mindestlohn in den unterschiedlichen Dimensionen betroffen sind wie in Deutschland. Insgesamt sind potenziell 29,9% der baden-württembergischen Betriebe vom Mindestlohn direkt oder indirekt betroffen.

Kausale Effekte der Einführung des Mindestlohns, beispielsweise Beschäftigungseffekte oder Personalprobleme, konnten nicht gefunden werden. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass Effekte allein aufgrund der geringen Fallzahlen an betroffenen Betrieben nicht gemessen werden konnten. Diese reichen nicht aus um eine regionalspezifische Kausalanalyse durchzuführen.

Für die Zukunft bleibt abzuwarten, ob durch verbesserte Daten und Methoden weitere Analysen Antworten auf die Frage bringen, ob und welche Arbeitsmarkteffekte der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland mit sich bringt. Für die nächste Welle des IAB-Betriebspanels ist jedenfalls geplant, dass die Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde eine Rolle im Fragebogen spielen soll.

Literaturverzeichnis

- Addison, J. T.; Blackburn, M. L. und Cotti, C. D. (2015): On the robustness of minimum wage effects: geographically-disparate trends and job growth equations. *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1).
- Antonczyk, D. (2011): Using Social Norms to Estimate the Effect of Collective Bargaining on the Wage Structure, *Diskussionspapier*, Albert Ludwigs University Freiburg.
- Aretz, B.; Arntz, M. und Gregory, T. (2013): The Minimum Wage Affects Them All: Evidence on Employment Spillovers in the Roofing Sector, *German Economic Review*, 14(3), 282-315.
- Bachmann, R.; Bauer, T. und Frings, H. (2014): Minimum Wages as a Barrier to Entry: Evidence from Germany, *LABOUR*, 28(3), 338-357.
- Berge, P. vom; Bossler, M. und Möller, J. (2016): Erkenntnisse aus der Mindestlohnforschung des IAB, *IAB-Stellungnahme*, 03/2016.
- Bellmann, L.; Bossler, M.; Gerner, H.D. und Hübler, O. (2015): Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben, *IAB-Kurzbericht*, 6/2015.
- Bellmann, L.; Bossler, M.; Dütsch, M.; Gerner, H.D. und Ohlert, C. (2016): Folgen des Mindestlohns in Deutschland – Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen, *IAB-Kurzbericht*, 18/2016.
- Boockmann, B. (2010): The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation - a Meta-Analysis, *Applied Economics Quarterly*, 56, 156-188.
- Boockmann, B.; Brändle, T.; Klee, G.; Klempt, C.; Nielen, S. und Thienel, J. (2014): Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg, Abschlussbericht an das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen, 31. März 2014.
- Boockmann, B.; Krumm, R.; Neumann, M. und Rattenhuber, P. (2013): Turning the Switch: An Evaluation of the Minimum Wage in the German Electrical Trade Using Repeated Natural Experiments, *German Economic Review*, 14(3), 316-348.
- Booth, A. (2014): Wage Determination and Imperfect Competition, *IZA Diskussionspapier* Nr. 8034, erscheint demnächst in *Labour Economics*.
- Bossler, M- (2016): Employment expectations and uncertainties ahead of the new German minimum wage. IAB Discussion Papers, 03/2016, Nuremberg.

- Bossler, M. und Gerner, H.D. (2016): Employment effects of the new German minimum wage, Evidence from establishment-level micro data, IAB Discussion Paper 10/2016, Nuremberg.
- Brändle, T. (2014): Tarifbindung, außertarifliche Entlohnung und Mitarbeiterbeteiligung in Baden-Württemberg, Empirische Analysen auf der Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 4/2014, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen.
- Brändle, T.; Heinbach, W.D. und Maier, M. (2010): Tarifliche Öffnung in Deutschland: Ausmaß, Determinanten, Auswirkungen, *Journal of Labor Market Research*, 44 (1-2), 163–172.
- Brenke, K. (2014): Mindestlohn: Zahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer wird weit unter fünf Millionen liegen. *DIW Wochenbericht* Nr. 5.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland - Monatsbericht, August 2016, Nürnberg.
- Card, D. (1992): Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage. In: *Industrial & Labor Relations Review*, 46(1), 22-37.
- Card, D. und Krueger, A. B. (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply. In: *The American Economic Review*, 90(5), 1397-1420.
- Card, D. und Krueger, A. B. (1994): Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. In: *The American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Dickens, R.; Machin, S. und Manning, A. (1999): The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain. In: *Journal of Labor Economics*, 17(1), 1-22.
- Doerr, A. und Fitzenberger, B. (2015), Konzeptionelle Lehren aus der ersten Evaluationsrunde der Branchenmindestlöhne in Deutschland, ZEW Discussion Paper No. 15-073, Mannheim. Download
- Dolton, P.; Bondibene, C. R. und Stops, M. (2015): Identifying the Employment Effect of Invoking and Changing the Minimum Wage: A Spatial Analysis of the UK, *Labour Economics*, 37, 54-76.
- Dube, A.; Lester, T. W. und Reich, M. (2010): Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous counties. In: *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945-964.
- Ellguth, P. und Kohaut, S. (2016): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung, Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015, *WSI-Mitteilungen*, 69 (4), 283-291.

- Ellguth, P.; Kohaut, S. und Möller, I. (2014): The IAB Establishment Panel - Methodological Essentials and Data Quality, *Journal for Labour Market Research* 47 (1-2), 27-41.
- Fischer, G.; Janik, F.; Müller, D. und Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel - Things Users Should Know, *Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 129 (1), 133-148.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2013), <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/aufruf-von-wirtschaftsprofessoren-oekonomen-fuerchten-mindestlohn-ohne-sachverstand-12717302.html>
- Garloff, A. (2015): Mindestlohn: Bisher keine Nebenwirkungen! Erste Erfahrungen mit dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland, Monatsbericht 12-2015, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin.
- Garloff, A. (2016): Side Effects of the New German Minimum Wage on (Un-)Employment: First Evidence from Regional Data, *unveröffentlichtes Manuskript*.
- Heinbach, W.D. (2009): Tarifbindung, Lohnstruktur und tarifvertragliche Flexibilisierungspotenziale, IAW Forschungsreport, Nr. 69, IAW Tübingen.
- Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (2014): Durch den Mindestlohn gehen bis zu 570.000 Arbeitsplätze verloren, Pressemitteilung vom 03. Dezember 2014, www.insm.de/presse.
- Klee, G. und Klempt, C. (2014): Atypische Beschäftigung in Baden-Württemberg. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 - 2013), *IAW-Kurzbericht*, Nr.1/2014, IAW Tübingen.
- Kubis, A.; Rebien, M.; Weber, E. (2015): Neueinstellungen im Jahr 2014: Mindestlohn spielt schon im Vorfeld eine Rolle, *IAB-Kurzbericht* Nr. 12.
- Machin, S.; Manning, A. und Rahman, L. (2003): Where the Minimum Wage Bites Hard: the Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector, *Journal of the European Economic Association*, 1(1), 154-180.
- Manning, A. (2013): Minimum Wages: A View from the UK, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 14 (1-2), 57-66.
- Meer, J. und West, J. (forthcoming): Effect of the minimum wage on employment dynamics, *Journal of Human Resources*, forthcoming.
- Mindestlohnkommission (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. (www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf).

- Neumark, D.; Salas, I. und Wascher, W. (2014a): More on recent evidence on the effects of minimum wages in the United States. In: IZA Journal of Labor Policy, Vol. 3, No. 1, p. 24.
- Neumark, D.; Salas, I. und Wascher, W. (2014b) Revisiting the minimum wage and employment debate: throwing out the baby with the bathwater? Ind Labor Relat Rev 67(Supplement):608-648.
- Neumark, D. und Wascher, W. (2006): Minimum Wages and Employment. In: Foundations and Trends in Microeconomics, Vol. 3, No. 1-2, p. 1-182.
- Sachverständigenrat (2015): Zukunftsfähigkeit in den Mittelpunkt. Jahresgutachten 2015/2016, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015): Beschäftigung und Umsatz der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden nach Bundesländern, Fachserie 4, Reihe 4.1.4.
- Statistisches Bundesamt (2016): 4 Millionen Jobs vom Mindestlohn betroffen. Pressemitteilung Nr. 121 vom 06.04.2016.

Anhang

A.1 Zur Datenbasis - Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von aktuell 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Finanz- und Wirtschaftsministeriums auf knapp 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen, um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. das Verarbeitende Gewerbe) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe (Mitarbeiterzahl) beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe.²⁵ Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für eine Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die Zahl der wiederholt befragten Betriebe sind deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Aufgrund einer überarbeiteten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) im Jahr 2008 ergeben sich sowohl gliederungsstrukturelle als auch methodische Änderungen in der Auswahl der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe. Die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) erfolgte in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind. Für weitere Informationen bezüglich des IAB Betriebspanels verweisen wir auf Ellguth et al. (2014) und Fischer et al. (2009).

²⁵ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

A.2 Tabellenanhang

Tabelle A.1: Branchengliederung

Branchengliederung im Bericht	Zugrunde liegende Branchen nach IAB-Betriebspanel
Verarbeitendes Gewerbe	umfasst Schlüsselbranchen und Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe
... davon Schlüsselbranchen	Maschinenbau; Kraftwagen; Elektrotechnik; Metallernzeugnisse; datenverarbeitende, elektronische/optische Erzeugnisse
... davon sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	Nahrungs- u. Genussmittel; Textil u. Bekleidung; Holzwaren, Papier, Druck; Chemische Industrie; Gummi u. Kunststoff; Glas, Keramik, Steine und Erde; Metallernzeugung u. -bearbeitung; Möbel und sonstige Ware, Reparatur/Installation von Maschinen und Ausrüstungen
Baugewerbe	Hoch- und Tiefbau; Bauinstallation
Handel, Reparatur von Kfz	Kraftfahrzeughandel u. -reparatur; Großhandel; Einzelhandel
Dienstleistungen	umfasst wirtschaftliche/wissenschaftliche DL, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Sonstige DL
... davon Wirtschaftliche/ wissenschaftliche DL	Unternehmensberatung; Forschung; Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung; Grundstückswesen; Vermietung; Werbung; Arbeitnehmerüberlassung; Reisegewerbe; Ingenieurbüros; Veterinärwesen
... davon Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheits- und Sozialwesen
... davon Sonstige DL	Verkehr; Verlagswesen, Telekommunikation und Informationsdienstleistungen; Finanz- und Versicherungsgewerbe; Gaststätten; Kunst, Unterhaltung, Sport; Reparatur von EDV, Gebrauchsgütern; Erziehung/Unterricht; andere Dienstleistungen.
Öffentlicher Dienst	Interessenvertretung; Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung
Handwerk	Betrieb ist Mitglied in der Handwerkskammer

Quelle: Eigene Darstellung.