

Frings, Hanna

Research Report

Mindestlohn: Nach Industriezweig unterschiedliche Folgen zu erwarten

RWI Impact Notes

Provided in Cooperation with:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Frings, Hanna (2016) : Mindestlohn: Nach Industriezweig unterschiedliche Folgen zu erwarten, RWI Impact Notes, RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/147037>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Mindestlohn: Nach Industriezweig unterschiedliche Folgen zu erwarten

In welchen Branchen der Mindestlohn negative Beschäftigungseffekte auslösen wird, hängt auch von der Lohnsetzungsmacht der Arbeitgeber ab

Ob die flächendeckende Lohnuntergrenze in Deutschland zu Entlassungen führt, wird sich erst mittelfristig zeigen. Eine neue RWI-Analyse ermöglicht jedoch schon heute eine differenzierte Abschätzung der zu erwartenden Mindestlohn-Effekte. Beschäftigte in Niedriglohnbranchen mit hoher Lohnsetzungsmacht der Arbeitgeber haben ein geringeres Risiko von Jobverlusten. Dies trifft vor allem auf das Hotel- und Restaurantgewerbe, den Einzelhandel und die Landwirtschaft zu. Gefährdet sind hingegen Jobs in der Nahrungsmittelproduktion und in anderen Serviceberufen sowie generell Beschäftigte in Ostdeutschland.

Kontakt: Dr. Hanna Frings ✉ hanna.frings@rwi-essen.de

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Nicht in allen Branchen wird der Lohn durch marktwirtschaftlichen Wettbewerb bestimmt. Neben dem vorherrschenden Lohnniveau beeinflusst auch die unterschiedliche Lohnsetzungsmacht der Arbeitgeber die zu erwartenden Effekte des Mindestlohns.

Im Hotel- und Restaurantgewerbe, im Einzelhandel und in der Landwirtschaft haben Beschäftigte durch die gesetzliche Lohnuntergrenze nur ein geringes Risiko für einen Jobverlust.

Negative Beschäftigungseffekte sind vor allem in der Nahrungsmittelproduktion und in anderen Serviceberufen sowie generell für Beschäftigte in Ostdeutschland zu erwarten.

Belastbare Aussagen über die Folgen des flächendeckenden Mindestlohns können frühestens Ende 2016 getroffen werden. Wie verlässlich ist eine Analyse zum jetzigen Zeitpunkt?

Der flächendeckende Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde, der in Deutschland am 1. Januar 2015 eingeführt wurde, hat eine Lohnerhöhung für 13 bis 18 Prozent aller Beschäftigten in West- und 20 bis 32 Prozent aller Beschäftigten in Ostdeutschland gebracht. Entlassungen als mögliche Folge, wenn der zu zahlende Lohn oberhalb der Produktivität der entsprechenden Mitarbeiter liegt, lassen sich erst auf mittlere Sicht beobachten. Welche Industriezweige davon besonders betroffen sein werden, kann man jedoch schon heute analysieren. Denn die Wahrscheinlichkeit hängt nicht nur davon ab, wie viele Mitarbeiter in dieser Branche von der Lohnerhöhung betroffen waren, sondern auch, ob der vorher gezahlte Lohn dem Produktivitätsniveau entsprochen hat. Bei perfektem Wettbewerb wäre dies der Fall. Haben jedoch Arbeitgeber eine starke Lohnsetzungsmacht, muss das höhere Entgelt nicht zwangsläufig Entlassungen zur Folge haben.

Warum unterscheidet sich die Lohnsetzungsmacht der Arbeitgeber je nach Industriezweig?

Arbeitgeber können den Lohn stark beeinflussen, wenn dieser bei der Entscheidung, den Job zu wechseln, keine große Rolle spielt. Diese geringe „Lohnelastizität“ entsteht, wenn Arbeitnehmer regional

eingeschränkt mobil sind, über offene Stellen in ihrem Tätigkeitsfeld nur schwer Informationen erhalten oder wenn sie Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeiten und eine gute Arbeitsatmosphäre höher bewerten als ihren Lohn. Wie stark solche Faktoren ausgeprägt sind, ist je nach Industriezweig unterschiedlich. Es hängt davon ab, wie hoch z.B. der Frauenanteil unter den Beschäftigten ist, inwieweit branchenspezifisches Wissen für die Tätigkeit benötigt wird und wie gut die Arbeitnehmer in Gewerkschaften und Betriebsräten organisiert sind.

In welchen Branchen sind negative Folgen zu erwarten, wer profitiert vom Mindestlohn?

Eine neue RWI-Studie setzt Erkenntnisse zur Lohnelastizität in Zusammenhang mit dem Anteil jener Beschäftigten, die durch den flächendeckenden Mindestlohn eine Lohnerhöhung erhalten haben. Im Ergebnis sind im Hotel- und Restaurantgewerbe, im Einzelhandel und in der Landwirtschaft nicht zwingend Entlassungen aufgrund des Mindestlohns zu erwarten. Hier könnten die bislang lohnsetzenden Arbeitgeber die höheren Kosten auffangen. Ein erhöhtes Risiko des Jobverlusts haben hingegen Beschäftigte in der Nahrungsmittelproduktion und anderen Serviceberufen. Gefährdet sind besonders Beschäftigte in Ostdeutschland, weil dort die Löhne deutlich stärker angehoben werden mussten und die Arbeitgeber in typischen Niedriglohnbranchen eine geringere Lohnsetzungsmacht haben.

Quelle:

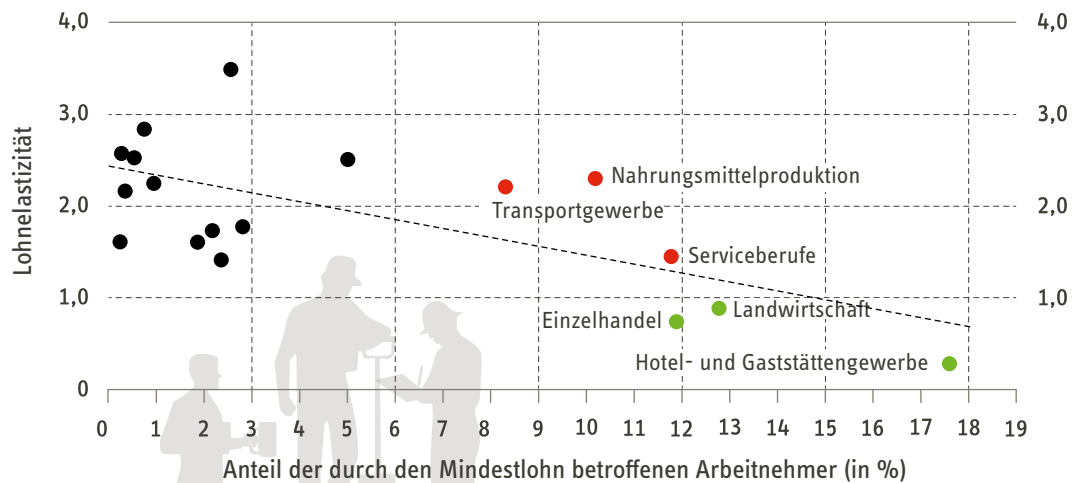
Erhöhtes Risiko für Jobverlust in Niedriglohnbranchen mit hoher Lohnelastizität

Bachmann, R. und H. Frings (2016): Monopsonistic competition, low-wage labour markets, and minimum wages – An empirical analysis.

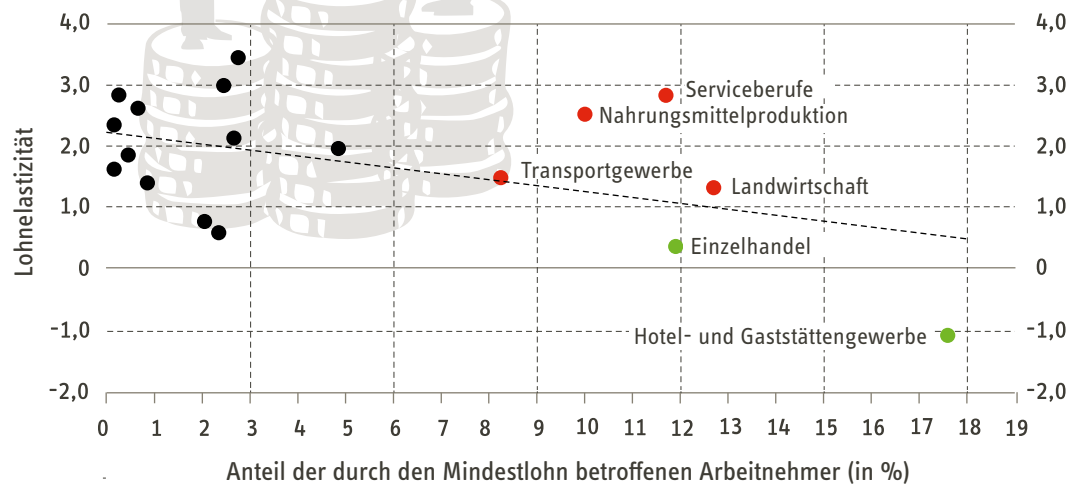
<http://ftp.iza.org/dp9962.pdf>



Westdeutschland



Ostdeutschland



Herausgeber:

RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
Hohenzollernstr. 1-3
45128 Essen
Fon: +49 (0) 201-8149-0

Redaktion:
Katja Fels

Layout und Design:
Magdalena Franke

© RWI
Oktober 2016

Anmerkung: geringe Lohnelastizität = hohe Lohnsetzungsmacht der Arbeitgeber / hohe Lohnelastizität = wettbewerbliche Lohnsetzung. Der Anteil der Arbeitnehmer, die aufgrund des Mindestlohns Lohn erhöhungen erhalten haben, wird nicht nach Ost- und Westdeutschland unterschieden.
rot = negative Beschäftigungseffekte zu erwarten / grün = keine negativen Beschäftigungseffekte zu erwarten
schwarz = Branchen, die nur sehr geringfügig vom Mindestlohn betroffen sind

Quellen: LIAB, Berechnungen des RWI. Bellmann et al. (2015).