

Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Dütsch, Matthias; Gerner, Hans-Dieter; Ohlert, Clemens

Research Report

Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen

IAB-Kurzbericht, No. 18/2016

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Dütsch, Matthias; Gerner, Hans-Dieter; Ohlert, Clemens (2016) : Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen, IAB-Kurzbericht, No. 18/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158494>

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.

IAB-Kurzbericht

18/2016

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Mit der Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 war oftmals die Befürchtung verbunden, er hätte negative Effekte auf die Beschäftigung. Das IAB-Betriebspanel von 2015 gibt nun Auskunft darüber, ob und mit welchen Maßnahmen betroffene Betriebe in Deutschland auf die gestiegenen Lohnkosten reagieren.

■ Wenn die Zahl der Beschäftigten infolge des Mindestlohns angepasst wurde, geschah dies nach Angaben der betroffenen Betriebe vorwiegend durch eine Zurückhaltung bei den Einstellungen. Zu mindestlohnbedingten Entlassungen kam es dagegen nur selten.

■ Am häufigsten reagieren Betriebe auf den Mindestlohn, indem sie die Arbeitszeit verkürzen oder die Arbeit verdichten.

■ Ein Teil der Betriebe hat infolge des Mindestlohns Absatzpreise erhöht und in geringem Umfang Investitionen zurückgestellt.

■ Von der Option, verstärkt Personen einzusetzen, für die eine Ausnahmeregelung vom Mindestlohn gilt, wurde kaum Gebrauch gemacht.

■ Fast alle vom Mindestlohn betroffenen Betriebe gaben an, dies spiele keine Rolle bei der möglichen Substitution von Menschen durch Maschinen.

Folgen des Mindestlohns in Deutschland

Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen

von Lutz Bellmann, Mario Bossler, Matthias Dütsch, Hans-Dieter Gerner und Clemens Ohlert

Bisher gibt es kaum Hinweise auf nennenswerte Beschäftigungsverluste infolge des gesetzlichen Mindestlohns, der seit Januar 2015 in Deutschland gilt. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden betroffene Betriebe im Herbst 2015 gefragt, wie sie auf die Einführung des Mindestlohns reagiert haben. Neben Änderungen im Einstellungs- und Entlassungsverhalten werden unter anderem Anpassungen in der Arbeitszeit, im Einsatz flexibler Beschäftigungsformen sowie bei Absatzpreisen und Investitionen untersucht.

Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland ist die meistbeachtete Gesetzgebung für den Arbeitsmarkt seit den Hartz-Reformen in den Jahren 2003 bis 2005. Im Vorfeld der Mindestlohneinführung wurden vor allem dessen Auswirkungen auf die Entlohnung sowie mögliche negative Effekte auf die Beschäftigung diskutiert.

Ein nicht unerheblicher Teil der Ökonomen in Deutschland sah die Einführung des

allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns kritisch. Diese Skepsis gegenüber Mindestlöhnen resultiert aus der klassischen ökonomischen Theorie: Unter sonst gleichen Bedingungen wird die Beschäftigung im Geltungsbereich des Mindestlohns teurer. Der Mindestlohn führt insbesondere dann zum Jobverlust, wenn die festgelegten 8,50 Euro pro Arbeitsstunde nicht erwirtschaftet werden können. Aus dieser Perspektive heraus könnten die Arbeitgeber mit einer Verringerung der Beschäftigung reagieren.

Andere Theorien legen allerdings nahe, dass die Einführung eines Mindestlohns beschäftigungsneutral ist oder sogar zu einem Anstieg der Beschäftigung führen kann. Letzteres ist der Fall, wenn durch den Mindestlohn solche Löhne angehoben werden, die vorher aufgrund der Marktmacht der Arbeitgeber unterhalb des Produktivitätsniveaus lagen.

Letztlich hängt die Notwendigkeit betrieblicher Reaktionen jedoch von der Höhe und Reichweite eines Mindestlohns ab.

■ Erste Befunde zur Mindestlohneinführung

Die bisherige empirische Evidenz deutet darauf hin, dass sich die weitreichenden Befürchtungen nicht bewahrheitet haben (vom Berge/Bossler/Möller 2016). Die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlichten Statistiken zeigen, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigten Personen gegenüber 2014 über die Einführung des Mindestlohns hinweg um rund 436.000 Personen gestiegen ist (Mindestlohnkommission 2016). Moderate negative Beschäftigungseffekte gab es bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten, deren Zahl im Januar 2015 saisonbereinigt um etwa 90.000 Personen zurückgegangen ist. Der IAB-Arbeitsmarktspiegel veranschaulicht, dass etwa die Hälfte dieser Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde (vom Berge et al. 2016). Etwa 40 Prozent der Personen können in den Daten des IAB-Arbeitsmarktspiegels nicht weiterverfolgt werden, da sie inaktiv oder selbstständig sind. Nur etwa 10 Prozent des Rückgangs in den Mini-Jobs mündeten in registrierter Arbeitslosigkeit.

Erste kausale Ergebnisse zu Beschäftigungseffekten des Mindestlohns werden in einer Studie von Bossler und Gerner (2016) präsentiert: Vergleicht man die Beschäftigungsentwicklung zwischen betroffenen und nicht betroffenen Betrieben vor und nach der Einführung des Mindestlohns, zeigt sich für Gesamtdeutschland ein geringer negativer Beschäftigungseffekt in den betroffenen Betrieben (-1,9 %), der bei separater Betrachtung der Landesteile nur für Ostdeutschland statistisch signifikant ist. Hochgerechnet entspricht dies bis zu 60.000 Beschäftigungsverhältnissen, die nicht zustande gekommen

sind. Es lässt sich jedoch nicht beziffern, welcher Anteil davon auf geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse entfällt.

Im Unterschied zu den Beschäftigungswirkungen sind die positiven Effekte auf die Entlohnung der betroffenen Beschäftigten unumstritten. Bossler und Gerner (2016) weisen einen mindestlohnbedingten Anstieg des Bruttomonatslohns der betroffenen Beschäftigten von etwa 12 Prozent aus. Bossler und Broszeit (2016) finden sogar einen Stundenlohneffekt in Höhe von bis zu 20 Prozent mit Daten des Linked Personnel Panels. Allerdings gibt auch ein kleiner Teil der Betriebe an, Sonderzahlungen gesenkt zu haben.

Gründe für die moderaten Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns können unter anderem darin liegen, dass den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben weitere Anpassungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. So können Betriebe auch mit Veränderungen der Arbeitszeit reagieren oder ihr Investitionsverhalten ändern. Zudem können infolge des Mindestlohns gestiegene Kosten unter Umständen über höhere Preise an die Konsumenten weitergereicht werden.

■ Betriebe sind auch indirekt vom Mindestlohn betroffen

Ob und welche Maßnahmen Betriebe als Reaktion auf den Mindestlohn ergreifen, hängt vor allem davon ab, in welchem Umfang die Mindestlohneinführung zu einer Kostensteigerung geführt hat. Ein ausführlicher Überblick über die betriebliche Betroffenheit vom Mindestlohn wurde im Kurzbericht Nr. 6/2015 veröffentlicht (Bellmann et al. 2015a). So zeigte sich, dass im Jahr 2014 mehr als 10 Prozent der Betriebe in Deutschland mindestens einen Beschäftigten hatten, der weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdiente. In Ostdeutschland galt dies für einen deutlich höheren Anteil der Betriebe als in Westdeutschland. Außerdem konzentrierte sich die Mindestlohnbetroffenheit auf die Branchen Gastgewerbe, Einzelhandel, Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, sonstige Dienstleistungen (z. B. Wäschereien oder die Reparatur von Gebrauchsgütern), Verkehr und Lagerei sowie die Land- und Forstwirtschaft. Dem IAB-Betriebspanel 2014 zufolge (vgl. Infokasten links) waren Betriebe ohne Tarifbindung wesentlich stärker betroffen (Bellmann et al. 2015b).

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels des Jahres 2015 verdeutlichen nun, dass einige Betriebe auch indirekt vom Mindestlohn betroffen sind (14,5 % aller Betriebe in Deutschland). Indirekte Betroffen-

i Das IAB-Betriebspanel

Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Arbeitsnachfrage. Dazu werden jährlich zwischen Ende Juni und Oktober rund 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige in persönlich-mündlichen Interviews von TNS-Infratest im Auftrag des IAB befragt. Die Grundgesamtheit bilden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in nicht privaten Haushalten. Das Betriebspanel wird seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Ostdeutschland erhoben. Als umfassender Längsschnittdatensatz bildet es die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Hochrechnungsfaktoren erlauben es, Berechnungen zu erstellen, die für die Grundgesamtheit repräsentativ sind.

Mehr zum IAB-Betriebspanel vgl. Fischer et al. (2009) oder auf der Internetseite des IAB unter <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx>.

heit kann beispielsweise im positiven Sinne durch reduzierte Niedriglohnkonkurrenz entstehen, oder im negativen Sinne, etwa durch Preiserhöhungen innerhalb der Wertschöpfungskette. Indirekt betroffene Betriebe müssen aber nicht notwendigerweise eigene Beschäftigte gehabt haben, die im Jahr 2014 weniger als 8,50 Euro pro Arbeitsstunde verdient haben. **Abbildung 1** zeigt, dass die Überschneidung zwischen den beiden Betroffenheitskonzepten bei 4,7 Prozent aller Betriebe liegt.

In der folgenden Analyse betrachten wir die Bedeutung unterschiedlicher Anpassungsmaßnahmen für Betriebe, die entweder direkt oder indirekt vom Mindestlohn betroffen sind. Dabei sind ostdeutsche Betriebe relativ überrepräsentiert, da sie sowohl direkt als auch indirekt stärker vom Mindestlohn betroffen sind als westdeutsche (vgl. **Abbildung 1**).

Das IAB-Betriebspanel beinhaltete im Jahr 2015 eine ausführliche Frage zu betrieblichen Reaktionen auf den Mindestlohn (vgl. Infokasten rechts). Betriebe haben dabei auch angegeben, ob die jeweiligen Maßnahmen aufgrund des Mindestlohns bereits durchgeführt wurden oder zukünftig beabsichtigt sind.

■ Beschäftigung wurde hauptsächlich über Zurückhaltung bei Einstellungen angepasst

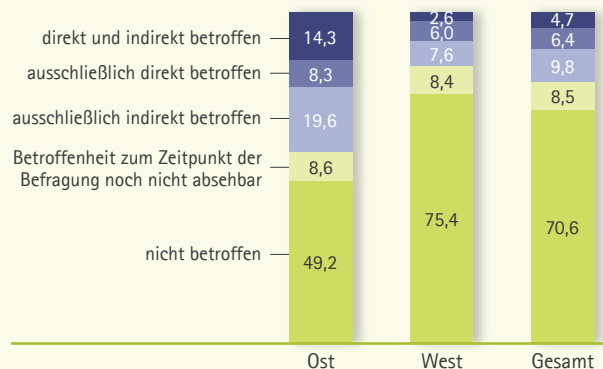
Eine Dimension der abgefragten Maßnahmen im IAB-Betriebspanel 2015 bezog sich auf Beschäftigungsanpassungen, die infolge des Mindestlohns vorgenommen wurden oder noch beabsichtigt waren. Es zeigt sich, dass die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe eher bei der Einstellung neuer Mitarbeiter zurückhaltender waren, statt mindestlohnbedingte Entlassungen vorzunehmen (vgl. **Abbildung 2**). Während 10,4 Prozent der betroffenen Betriebe angeben, weniger Neueinstellungen vorgenommen zu haben, sind es lediglich 4,7 Prozent dieser Betriebe, die Beschäftigte entlassen haben. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Befunden in Bessler und Gerner (2016). Dort werden die tatsächlichen Beschäftigungsanpassungen auf der Basis eines Evaluationsansatzes betrachtet. Dabei wird ebenfalls eine Zurückhaltung in den Neueinstellungen deutlich. Wenngleich es sich hier um subjektive Einschätzungen der Betriebe handelt, können diese Ergebnisse als Hinweis auf zumindest kleine negative Beschäftigungseffekte gewertet werden.

Aus ökonomischer Perspektive ist die Anpassung der Beschäftigung über weniger Einstellungen plausibel, denn dies ist in der Regel kostengünstiger als

Abbildung 1

Mindestlohnbetroffenheit der Betriebe in Deutschland

2015, Anteil der Betriebe in Prozent (eigene Angaben)



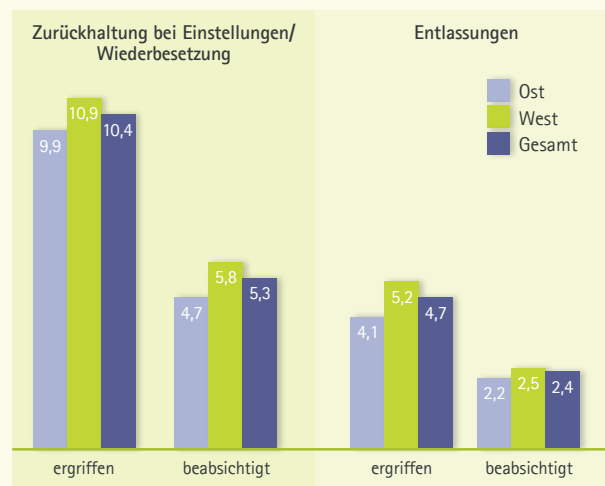
Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen.

© IAB

Abbildung 2

Beschäftigungsanpassungen als Reaktion der Betriebe auf den Mindestlohn

2015, Anteile der betroffenen Betriebe in Prozent (eigene Angaben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen.

© IAB

i

Frage an die Betriebe im IAB-Betriebspanel 2015

Haben Sie aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bereits eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ergriffen bzw. beabsichtigen Sie, diese zu ergreifen?

	bereits ergriffen	beabsichtigt	nicht beabsichtigt
A Zurückhaltung bei Einstellungen/Wiederbesetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Entlassung von Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C (Vermehrter) Einsatz von flexiblen Beschäftigungsformen, wie z. B. Leiharbeit oder Befristungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Einsatz von Arbeitnehmern, für die Ausnahmeregelungen gelten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Reduzierung der Arbeitszeit oder Verdichtung der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H Auslagerung von Leistungen oder Geschäftsfeldern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Zurückstellung oder Reduzierung von Investitionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J Substitution von Arbeitskräften durch Maschinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K Erhöhung der Absatzpreise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Entlassungen. So können Betriebe insbesondere kleine Beschäftigungsanpassungen durch eine Zurückhaltung bei den Einstellungen erreichen, ohne Mitarbeiter zu entlassen (Bellmann/Gerner/Upward 2015). Der Personalabbau ergibt sich dadurch, dass

ein gewisser Anteil der Beschäftigten den Betrieb durch natürliche Fluktuation verlässt.

Betrachtet man die Ergebnisse getrennt für Ost- und Westdeutschland, ist kein wesentlicher Unterschied zwischen beiden Landesteilen zu erkennen (vgl. **Abbildung 2**). Vor dem Hintergrund, dass für Ostdeutschland stets ein stärkerer Beschäftigungsverlust infolge der Mindestlohneinführung erwartet wurde, erscheint dies überraschend. Jedoch täuscht das Ergebnis darüber hinweg, dass in der hier betrachteten Gruppe betroffener Betriebe die ostdeutschen Betriebe zu einem wesentlich höheren Anteil repräsentiert sind (Bellmann et al. 2015a).

Sowohl für die Zurückhaltung bei den Einstellungen als auch bei den mindestlohnbedingten Entlassungen ist bemerkenswert, dass die Angaben für beabsichtigte Personalanpassungen prozentual kleiner ausfallen als die für bereits ergriffene Maßnahmen (vgl. **Abbildung 2**). Dies könnte als Hinweis interpretiert werden, dass ein großer Teil der mindestlohninduzierten Beschäftigungsanpassungen zum Zeitpunkt der Befragung bereits realisiert wurde.

Betrachtet man die beiden Formen der Beschäftigungsanpassung nach Branchenzugehörigkeit der Betriebe, zeigt sich ebenfalls ein interessantes Bild (vgl. **Tabelle 1**): Insbesondere in solchen Branchen, die besonders stark vom Mindestlohn betroffen waren (Bellmann et al. 2015a), wurden Beschäftigungsanpassungen durchgeführt. So gaben in dem am stärksten betroffenen Gastgewerbe 13 Prozent der betroffenen Betriebe an, zurückhaltender bei Einstellungen zu sein. Immerhin 5,7 Prozent dieser Betriebe gaben sogar an, Beschäftigte wegen des Mindestlohns entlassen zu haben. Noch höher sind die mindestlohnbedingten Entlassungen nur in der Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln mit 9,7 Prozent und bei den Sonstigen Dienstleistungen mit 15,5 Prozent. Zurückhaltung bei Einstellungen wurde nicht nur im Gastgewerbe relativ oft praktiziert, sondern auch in der Land- und Forstwirtschaft mit 14,2 Prozent, im Einzelhandel mit 11 Prozent, in der Branche Verkehr und Lagerei mit 10,2 Prozent und wiederum bei den Sonstigen Dienstleistungen mit 20,6 Prozent. Überraschenderweise gaben auch 14,2 Prozent der betroffenen Betriebe in der Herstellung von Produktionsgütern an, infolge des Mindestlohns weniger Mitarbeiter einzustellen.

Abgesehen von dieser letztgenannten Branche, die dem Verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen ist, konzentrieren sich die Hinweise auf realisierte oder beabsichtigte Beschäftigungsanpassungen auf solche

Tabelle 1

Beschäftigungsanpassungen als Reaktion der Betriebe auf den Mindestlohn im Branchenvergleich

2015, Zahl und Anteil der betroffenen Betriebe (eigene Angaben)

		Zurückhaltung bei Einstellungen		Entlassungen	
		Ergriffen	Beabsichtigt	Ergriffen	Beabsichtigt
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	absolut	2.367	263	662	142
	in %	14,2	1,6	4,0	0,9
Bergbau, Energie, Wasser	absolut	145	49	0	0
	in %	9,7	3,3	0,0	0,0
Nahrungs- und Genussmittel	absolut	660	713	828	295
	in %	7,7	8,3	9,7	3,5
Verbrauchsgüter	absolut	256	289	156	52
	in %	5,4	6,0	3,3	1,1
Produktionsgüter	absolut	488	95	113	42
	in %	14,2	2,8	3,3	1,2
Investitions- und Gebrauchsgüter	absolut	1.435	1.494	247	1.175
	in %	9,2	9,6	1,6	7,5
Baugewerbe	absolut	424	724	448	261
	in %	2,4	4,1	2,5	1,5
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	absolut	1.995	729	1.345	794
	in %	8,5	3,1	5,6	3,3
Einzelhandel	absolut	8.821	6.500	3.579	2.045
	in %	11,0	8,1	4,5	2,6
Verkehr und Lagerei	absolut	2.284	330	434	116
	in %	10,2	1,5	1,9	0,5
Information und Kommunikation	absolut	-	-	-	-
	in %	-	-	-	-
Gastgewerbe	absolut	7.576	4.733	3.311	2.059
	in %	13,1	8,2	5,7	3,5
Finanzdienstleistungen	absolut	201	0	-	-
	in %	6,1	0,0	-	-
Unternehmensnahe Dienstleistungen	absolut	4.446	729	899	446
	in %	9,1	1,5	1,8	0,9
Erziehung und Unterricht	absolut	78	161	-	-
	in %	1,3	2,7	-	-
Gesundheits- und Sozialwesen	absolut	2.361	515	1.128	355
	in %	7,6	1,6	3,6	1,1
Sonstige Dienstleistungen	absolut	6.294	2.922	4.826	1.224
	in %	20,6	9,6	15,5	3,9
Interessenvertretungen	absolut	98	59	64	0
	in %	2,0	1,2	1,3	0,0
Öffentliche Verwaltung	absolut	-	-	0	26
	in %	-	-	0,0	1,5
Gesamt	absolut	39.987	20.326	18.123	9.050
	in %	10,4	5,3	4,7	2,4

- = zu geringe Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015 (hochgerechnete Werte).

© IAB

Branchen, in denen viele Beschäftigte vom Mindestlohn betroffen waren. Daraus lässt sich folgern, dass Beschäftigungsanpassungen vor allem dann vorgenommen werden, wenn die Einführung des Mindestlohns zu einer deutlichen Erhöhung der Lohnkosten geführt hat. 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 (Mindestlohnkommission 2016). Diese Diskrepanz zwischen den hier untersuchten betroffenen Betrieben und der aggregierten Beschäftigungsentwicklung innerhalb der jeweiligen Branchen könnte darauf hindeuten, dass vom Mindestlohn unberührte Betriebe dieser Branchen in dem betrachteten Zeitraum eine besonders positive Beschäftigungsentwicklung verzeichneten.

■ Alternative Beschäftigungsanpassungen zeigen sich hauptsächlich bei der Arbeitszeit

Eine mögliche Erklärung der (bislang) moderaten Beschäftigungsanpassungen könnte die Nutzung der Ausnahmeregelungen vom Mindestlohn liefern. Verschiedene Ausnahmen erlauben Betrieben zumindest vorübergehend, bestimmten Beschäftigtengruppen Löhne unter 8,50 Euro zu zahlen. Dies gilt für Auszubildende, minderjährige Beschäftigte, Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Wiederbeschäftigung und unter bestimmten Voraussetzungen für Praktikanten. Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels ergeben, dass nur 1,1 Prozent der westdeutschen bzw. 1,2 Prozent der ostdeutschen Betriebe im Jahr 2015 infolge des Mindestlohns nun verstärkt Personen eingesetzt haben, für die eine Ausnahmeregelung vom Mindestlohn gilt (vgl. **Abbildung 3**). Nur 1,9 Prozent der Betriebe beabsichtigen, von diesen Möglichkeiten künftig Gebrauch zu machen.

Auch durch den Einsatz flexibler Beschäftigungsformen wie Befristungen und Leiharbeit können Betriebe den Arbeitseinsatz flexibel und kurzfristig an ihren tatsächlichen Bedarf anpassen. Der Kostenersparnis in Zeiten, in denen die Arbeitsnachfrage geringer ist, stehen jedoch die generell höheren Verrechnungspreise bei der Leiharbeit gegenüber. Deshalb sind die Möglichkeiten, die durch den Mindestlohn verloren gegangene Lohnflexibilität durch flexible Beschäftigungsformen zu kompensieren, insgesamt begrenzt. Der Anteil der betroffenen Be-

triebe, die angeben, flexible Beschäftigungsformen aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns stärker zu nutzen, liegt bei knapp 3 Prozent (vgl. **Abbildung 3**). Ähnlich gering ist auch der Anteil der Betriebe, die einen vermehrten Einsatz flexibler Beschäftigungsformen infolge des neuen Mindestlohns noch beabsichtigen (2,4 %).

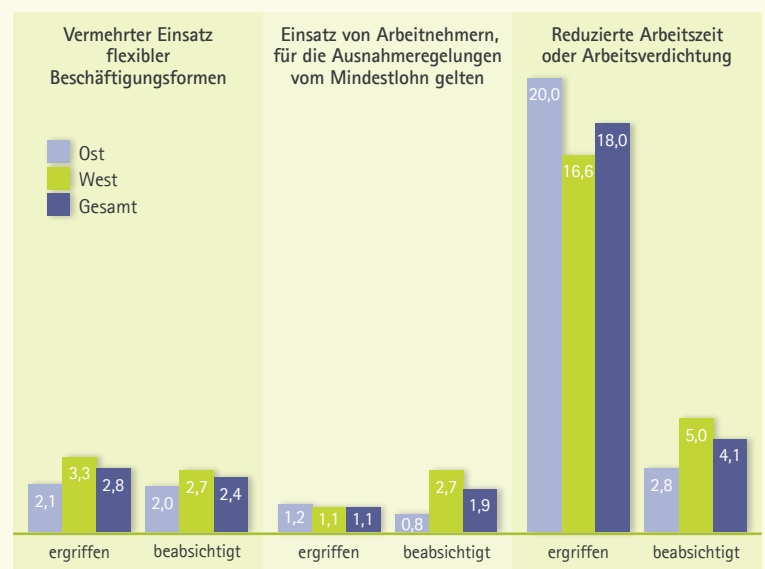
Neben dem Rückgriff auf flexible Beschäftigungsformen oder dem Einsatz von Arbeitnehmern, die unter eine Ausnahmeregelung fallen, könnten die mit der Einführung des Mindestlohns verbundenen höheren Lohnkosten auch durch interne betriebliche Anpassungsmaßnahmen kompensiert werden. Dazu zählen etwa eine Reduzierung der Arbeitszeit oder Arbeitsverdichtungen.

In den USA und in Großbritannien, wo Mindestlöhne bereits seit vielen Jahren existieren, ist es noch immer umstritten, ob und in welchem Maße die dortigen Mindestlöhne zu einer Reduzierung der Arbeitszeit geführt haben. So wurden für Großbritannien sowohl Studien mit dem Ergebnis mindestlohnbedingter Arbeitszeitreduzierungen (Machin/Manning/Rahmann 2003) als auch Studien ohne Effekte auf die Arbeitszeit präsentiert (Connolly/Gregory 2002). Auch für die schon länger geltenden branchenspezifischen Mindestlöhne in Deutschland erstrecken sich die Befunde von einer Erhöhung der Arbeitszeit ungelerner Arbeitskräfte in der Abfall-

Abbildung 3

Alternative Beschäftigungsanpassungen der Betriebe als Reaktion auf den Mindestlohn

2015, Anteile der betroffenen Betriebe in Prozent (eigene Angaben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen.

© IAB

wirtschaft (Aretz et al. 2011) über insignifikante Effekte im Bauhauptgewerbe (Möller et al. 2011) bis hin zu einer Verringerung der Arbeitszeit im Dachdeckerberuf (Aretz et al. 2011).

Unter den im Betriebspanel abgefragten alternativen Möglichkeiten zur Anpassung der Arbeitsnachfrage ist die Reduzierung der Arbeitszeit oder Arbeitsverdichtung die häufigste Reaktion. So gaben 18 Prozent der betroffenen Betriebe an, aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bereits die Arbeitszeit verkürzt oder die Arbeit verdichtet zu haben. Weitere 4,1 Prozent beabsichtigen, dies noch durchzuführen. Bereits 20 Prozent der ostdeutschen Betriebe haben nach eigenen Angaben die Arbeitszeiten reduziert oder die Arbeit verdichtet. Westdeutsche Betriebe setzten diese Maßnahme mit 16,6 Prozent etwas seltener ein.

■ Der Mindestlohn hat nach Auskunft der Betriebe Einfluss auf die Absatzpreise

Die Anpassung von Preisen auf den Absatzmärkten ist eine weitere mögliche Reaktion von Betrieben, um die durch den Mindestlohn gestiegenen Lohnkosten auszugleichen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Preiserhöhungen im Vergleich zu anderen betrieblichen Anpassungsmaßnahmen relativ häufig eingesetzt werden: Etwa 18 Prozent der betroffe-

nen Betriebe haben 2015 infolge des Mindestlohns Absatzpreise erhöht (vgl. **Abbildung 4**). Der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland ist hier besonders deutlich: Rund 24 Prozent der vom Mindestlohn betroffenen ostdeutschen Betriebe gaben an, aufgrund des Mindestlohns Preissteigerungen vorgenommen zu haben. Unter den westdeutschen Betrieben waren dies nur rund 13 Prozent. Darüber hinaus haben fast 6 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland und rund 9 Prozent der Betriebe in Westdeutschland Preiserhöhungen geplant.

Auch die Ergebnisse anderer Studien weisen auf die Bedeutung von Preissteigerungen infolge der Mindestlohneinführung hin. So zeigen etwa Verbraucherpreisstatistiken des Statistischen Bundesamtes, dass die Preissteigerungen in den vom Mindestlohn stark betroffenen Branchen und insbesondere in Ostdeutschland im Jahr 2015 gegenüber dem Vorjahr überdurchschnittlich waren (Mindestlohnkommission 2016). Eine Sonderumfrage des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2015 kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Preissteigerungen infolge der Mindestlohneinführung eine Rolle spielen (ebd.).

Die Zurückstellung bzw. Verringerung von Investitionen kann ebenfalls als betriebliche Maßnahme dienen, um kurzfristig Kosten einzusparen. Über 5 Prozent der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe in Westdeutschland und etwa 7 Prozent in Ostdeutschland gaben an, diese Maßnahme aufgrund der Einführung des Mindestlohns durchgeführt zu haben. Weitere rund 5 Prozent der Betriebe beabsichtigen noch eine Zurückstellung oder Reduzierung von Investitionen.

Des Weiteren können Auslagerungen von Leistungen oder Geschäftsfeldern als Reaktion auf den Mindestlohn durchgeführt werden. In vielen Bereichen, insbesondere bei Dienstleistungen, die vor Ort durchgeführt werden müssen, ist dies allerdings nicht möglich. So zeigt **Abbildung 4**, dass diese Strategie von deutlich weniger als 2 Prozent der betroffenen Betriebe angewendet wurde und nur weitere 2 Prozent gaben an, dies geplant zu haben.

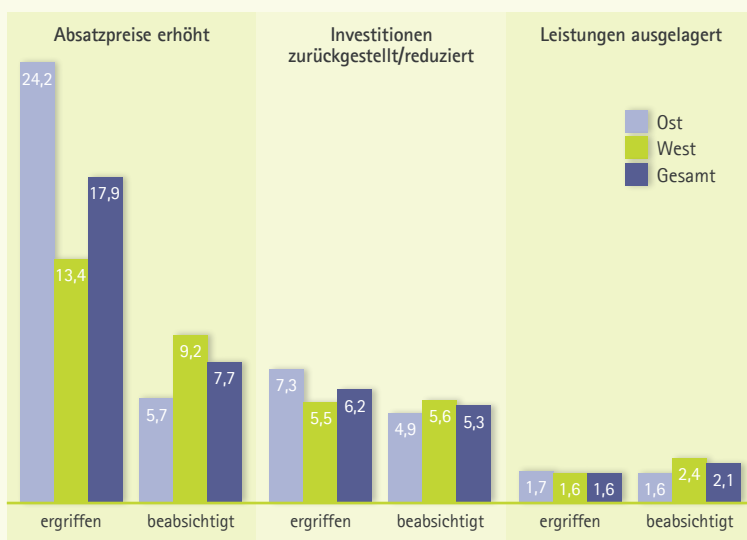
■ Es gibt kaum Hinweise darauf, dass Menschen infolge des Mindestlohns durch Maschinen ersetzt werden

Vor dem Hintergrund der aktuell geführten Digitalisierungsdebatte stellt sich immer wieder die Frage, ob Maschinen die menschliche Arbeitskraft in Zukunft ersetzen werden (Buch/Dengler/Matthes

Abbildung 4

Anpassungen der Betriebe bei Auslagerungen, Investitionen und Absatzpreisen als Reaktion auf den Mindestlohn

2015, Anteile der betroffenen Betriebe in Prozent (eigene Angaben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen.

© IAB

2016; Walwei 2016). Dabei ist es naheliegend, dass eine Verteuerung des Faktors Arbeit durch den Mindestlohn ein solches Szenario beschleunigen könnte. Denn gerade manuelle Routinetätigkeiten – die oft niedrig entlohnt sind – könnten durch Maschinen ersetzt werden.

Im IAB-Betriebspanel 2015 wurden die Betriebe gefragt, ob infolge des Mindestlohns Arbeitskräfte durch Maschinen ersetzt wurden oder ob dies noch beabsichtigt ist (vgl. **Abbildung 5**): Nur 1,4 Prozent der betroffenen Betriebe haben auf den Mindestlohn mit einer Substitution von Arbeitskräften reagiert. Auch beabsichtigen nur wenige Betriebe, eine solche Umstrukturierung noch durchzuführen. Nach Einschätzung der befragten Betriebe hat also der Mindestlohn nicht dazu geführt, dass in großem Umfang Menschen durch Maschinen ersetzt werden. Da der Mindestlohn vor allem im Sektorservice zum Tragen kommt, ist anzunehmen, dass die technologischen Möglichkeiten bei diesen Tätigkeiten eine entscheidende Barriere darstellen, sodass die Substitution nur selten eine Anpassungsoption darstellt.

■ Fazit

Der Mindestlohn betrifft Betriebe in Deutschland nicht nur direkt, wenn Beschäftigte, die ursprünglich unterhalb von 8,50 Euro entlohnt wurden, nun einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro erhalten; er betrifft einen Teil der Betriebe auch indirekt, z. B. über geänderte Wettbewerbsbedingungen oder Marktpreise entlang der Wertschöpfungskette.

In diesem Kurzbericht betrachten wir die Betriebe, die entweder direkt oder indirekt vom Mindestlohn betroffen sind, und zeigen, in welchem Umfang diese Betriebe verschiedene Maßnahmen als Reaktion auf den Mindestlohn durchgeführt haben. Wenngleich es sich um subjektive Einschätzungen der Arbeitgeber handelt, zeigt sich dabei die relative Bedeutung solcher betrieblichen Maßnahmen.

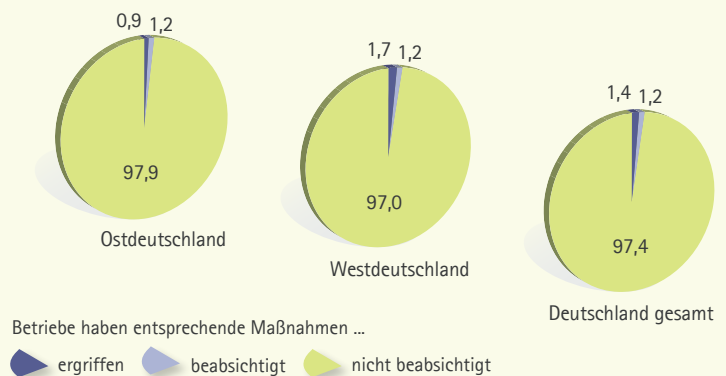
Anpassungen der Beschäftigung wurden vor allem über eine Zurückhaltung in den Einstellungen vorgenommen und wesentlich seltener über Entlassungen von Beschäftigten. Dieses Ergebnis entspricht den empirischen Ergebnissen aus der Studie von Bossler und Gerner (2016). Der dort berechnete Beschäftigungseffekt von 60.000 Arbeitsplätzen ist ebenfalls zu zwei Dritteln auf unterlassene Einstellungen zurückzuführen.

Zusätzlich zeigen Ergebnisse aus der IAB-Stellen-erhebung, dass die Ansprüche der Arbeitgeber bei

Abbildung 5

Substitution von Arbeitskräften durch Maschinen infolge des Mindestlohns

2015, Anteile der betroffenen Betriebe in Prozent (eigene Angaben)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen.

© IAB

Neueinstellungen infolge des Mindestlohns gestiegen sind. Dies verdeutlicht nochmals die Wirkung des Mindestlohns vor allem auf der Seite der Einstellungen und weniger bei der Entlassung von Beschäftigten (Gürtzgen et al. 2016).

Die Verkürzung der Arbeitszeit oder Arbeitsverdichtung ist die meistgenannte betriebliche Reaktion auf den Mindestlohn. Die Daten des IAB-Betriebspanels erlauben keine Ausdifferenzierung der beiden Teilaspekte. Aus dem Bericht der Mindestlohnkommission (2016) gibt es jedoch Hinweise auf eine tatsächliche Verkürzung der Arbeitszeit. Künftige Analysen müssen zeigen, wie sich der Mindestlohn im Detail auf Arbeitszeit und Arbeitsdichte auswirkt.

Eine weitere vergleichsweise häufig genannte Maßnahme ist die Anpassung von Produktpreisen. Wesentlich seltener geben Betriebe an, infolge des Mindestlohns Investitionen zurückzuhalten, flexible Beschäftigungsformen zu nutzen oder Personen einzusetzen, für die Ausnahmen vom Mindestlohn gelten. Nach Angaben der Betriebe hat der Mindestlohn auch kaum Einfluss auf die Substitution menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen.

Außerdem zeigt das IAB-Betriebspanel, dass die betrieblichen Maßnahmen als Reaktion auf den Mindestlohn weitgehend im Jahr 2015, also unmittelbar nach seiner Einführung, umgesetzt wurden. In deutlich geringerem Umfang geben die Betriebe an, weitere Anpassungsmaßnahmen zu beabsichtigen. Dennoch bleibt die Frage betrieblicher Reaktionen auf den Mindestlohn relevant. Spätestens Anfang 2017, wenn der Mindestlohn auf 8,84 Euro pro Stunde erhöht wird, stellt sich diese Frage erneut.

Literatur

- Aretz, Bodo; Arntz, Melanie; Gottschalk, Sandra; Gregory, Terry; Niefert, Michaela; Rammer, Christian; Schröder, Helmut; Schütz, Holger (2011): ZEW-Studie zu den Wirkungen eines Mindestlohns in der Dachdeckerwirtschaft. Endbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Mannheim.
- Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf (2015a): IAB-Betriebspanel: Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben. [IAB-Kurzbericht Nr. 6](#), Nürnberg.
- Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf (2015b): Affectedness and anticipatory behaviour in response to the new German minimum wage: the role of industrial relations. Vortrag auf der IAB-Mindestlohnkonferenz, 30. Oktober 2015.
- Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter; Upward, Richard (2015): Job and worker turnover in German establishments. GEP working paper 15/05, Nottingham.
- vom Berge, Philipp; Bossler, Mario; Möller, Joachim (2016): Erkenntnisse aus der Mindestlohnforschung des IAB. [IAB-Stellungnahme Nr. 3](#), Nürnberg.
- vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram; Krüger, Jonas; Trenkle, Simon; Zakrocki, Veronika (2016): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1). [IAB-Forschungsbericht Nr. 1](#), Nürnberg.
- Bossler, Mario (2016): Employment expectations and uncertainties ahead of the new German minimum wage. [IAB-Discussion Paper Nr. 3](#), Nürnberg.
- Bossler, Mario; Broszeit, Sandra (2016): Do minimum wages increase job satisfaction? Micro data evidence from the new German minimum wage. [IAB-Discussion Paper Nr. 15](#), Nürnberg.
- Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter (2016): Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level micro data. [IAB-Discussion Paper Nr. 10](#), Nürnberg.
- Buch, Tanja; Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2016): Relevanz der Digitalisierung für die Bundesländer: Saarland, Thüringen und Baden-Württemberg haben den größten Anpassungsbedarf. [IAB-Kurzbericht Nr. 14](#), Nürnberg.
- Connolly, Sara; Gregory, Mary (2002): The National Minimum Wage and Hours of Work: Implications for Low Paid Women. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 64, Issue Supplement, S. 607-631.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2009): [The IAB Establishment Panel: things users should know](#). In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 129, 133-148.
- Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina; Weber, Enzo (2016): Neueinstellungen auf Mindestlohnniveau: Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen. [IAB-Kurzbericht Nr. 12](#), Nürnberg.
- Machin, Stephen; Manning, Alan; Rahman, Lupin (2003): Where the Minimum Wage Bites Hard: The Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector. In: Journal of the European Economic Association, Vol. 1, S. 154-80.
- Mindestlohnkommission (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. (www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf).
- Möller, Joachim; Bender, Stefan; König, Marion; vom Berge, Philipp; Umkehrer, Matthias; Wolter, Stefanie; Schaffner, Sandra; Bachmann, Ronald; Kröger, Hanna; Janßen-Timmen, Ronald; Paloyo, Alfredo; Tamm, Marcus; Fertig, Michael; Apel, Helmut (2011): [Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen - Branche: Bauhauptgewerbe](#). Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Endbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Nürnberg.
- Walwei, Ulrich (2016): [Digitalisierung heißt nicht Massenarbeitslosigkeit](#) (Gastbeitrag). In: ZEIT ONLINE.



Prof. Dr. Lutz Bellmann
ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.
lutz.bellmann@iab.de



Dr. Mario Bossler
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ sowie Leiter der Arbeitsgruppe „Mindestlohn“ im IAB.
mario.bossler@iab.de



Dr. Matthias Dütsch
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn in Berlin.
matthias.duetsch@geschaeftsstelle-mindestlohn.de



Prof. Dr. Hans-Dieter Gerner
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB sowie Professor für Volkswirtschaftslehre und Quantitative Methoden an der Hochschule Koblenz.
hans-dieter.gerner@iab.de



Clemens Ohlert
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn in Berlin.
clemens.ohlert@geschaeftsstelle-mindestlohn.de