

Töpfer, Felix; Reher, Leonie

Research Report

Effekte des Mindestlohns auf Handwerksbetriebe: Eine Analyse von Bäckereien in Südniedersachsen

ifh Forschungsbericht, No. 27

Provided in Cooperation with:

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh)

Suggested Citation: Töpfer, Felix; Reher, Leonie (2025) : Effekte des Mindestlohns auf Handwerksbetriebe: Eine Analyse von Bäckereien in Südniedersachsen, ifh Forschungsbericht, No. 27, Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh), Göttingen,
<https://doi.org/10.47952/gro-publ-305>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/319618>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

A photograph of three bakers in a professional bakery setting, wearing white uniforms and hairnets, working with dough on a large table. The image is overlaid with a teal gradient.

Effekte des Mindestlohns auf Handwerksbetriebe. Eine Analyse von Bäckereien in Südniedersachsen

www.ifh-goettingen.de

ifh Forschungsbericht 27
Felix Töpfer, Leonie Reher



Volkswirtschaftliches **Institut**
für Mittelstand & Handwerk
an der Universität Göttingen



2025

**Veröffentlichung des
Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk
an der Universität Göttingen
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.**

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISSN 2751-2215

DOI-URL: <https://doi.org/10.47952/gro-publ-305>

Alle Rechte vorbehalten

ifh Göttingen | Heinrich-Düker-Weg 6 | 37073 Göttingen

Tel.: +49 551 39 34882

E-Mail: info@ifh.wiwi.uni-goettingen.de

Internet: www.ifh-goettingen.de

GÖTTINGEN | 2025

Effekte des Mindestlohns auf Handwerksbetriebe. Eine Analyse von Bäckereien in Südniedersachsen

Zusammenfassung: Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland im Jahr 2015 stellte ein Novum in der deutschen Arbeitsmarktpolitik dar. Ziel war der Schutz vor Lohnarmut im Niedriglohnsektor, ohne die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung zu gefährden. Diese Arbeit untersucht auf qualitativer Grundlage die wirtschaftlichen Auswirkungen des Mindestlohns auf Handwerksbetriebe, exemplarisch analysiert am Beispiel von Bäckereien in Südniedersachsen. Das Bäckerhandwerk ist als Niedriglohnbranche in besonderer Weise vom Mindestlohn betroffen und befindet sich ohnehin seit Jahrzehnten im Strukturwandel. Sinkende Betriebszahlen und Konzentrationsprozesse, wachsende Konkurrenz durch den Lebensmitteleinzelhandel und Discounter sowie technische Rationalisierung prägen die Branche. Hinzu kommen Fachkräftemangel, gestiegene Energie- und Rohstoffpreise sowie eine abnehmende Ausbildungsbereitschaft, welche die wirtschaftliche Stabilität vieler Handwerksbäckereien zusätzlich gefährden.

Anhand von sechs teilstrukturierten Interviews auf Ebene der Geschäftsführung werden konkrete betriebliche Anpassungsreaktionen identifiziert und in den bestehenden Forschungskontext eingeordnet. Dabei beschreiben die befragten Betriebe sowohl die Einführung des Mindestlohns als auch seine Erhöhungen als Belastung. Die Zielsetzung des Gesetzes wird dabei nicht grundsätzlich abgelehnt, wohl aber die fehlende Differenzierung und Umsetzung. Herausfordernd sei insbesondere die notwendige Anpassung des gesamten Lohngefüges, da Lohnabstände betriebsintern gewahrt werden müssten.

Ein Stellenabbau fand in den befragten Betrieben nicht statt und wird auch künftig ausgeschlossen. Angesichts des Fachkräftemangels und der arbeitsintensiven Produktionsweise sehen die Betriebe keine Alternative zur Personalbindung. Gleichzeitig werde die Personalgewinnung schwieriger, insbesondere im Verkauf. Die Attraktivität der Arbeitsplätze leide ohnehin unter vergleichsweise unattraktiven Arbeitsbedingungen wie frühen Arbeitszeiten und anspruchsvoller körperlicher Arbeit, wodurch Lohnangleichungen zu anderen Branchen schwerer ins Gewicht fallen. Preissteigerungen der Endprodukte bilden somit die häufigste betriebliche Reaktion. In mehreren Interviews wurden außerdem sozialpolitische Fehlanreize thematisiert, die entweder zur Stundenreduzierung oder Ablehnung von Jobangeboten seitens der Arbeitnehmer führten.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Auswirkungen des Mindestlohns im Handwerk vielschichtig sind. Zwar konnten keine unmittelbaren negativen Beschäftigungseffekte im Bäckereihandwerk festgestellt werden, die wirtschaftliche Belastung - insbesondere kleinerer Betriebe - ist jedoch evident. Die direkten Personalkostensteigerungen reihen sich dabei in die Vielzahl von bestehenden Herausforderungen ein und können nicht isoliert betrachtet werden. Die befragten Unternehmen fordern daher eine stärkere Berücksichtigung ihrer betrieblichen Rahmenbedingungen bei zukünftigen Regulierungen sowie Möglichkeiten zur flexibleren Anwendung der Mindestlöhne, um letztlich den Fortbestand kleinbetrieblicher Strukturen im Handwerk zu sichern.



Volkswirtschaftliches **Institut**
für Mittelstand & Handwerk
an der Universität Göttingen

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Etablierung von Mindestlöhnen in Deutschland und der Welt	2
3	Das Bäckereihandwerk in der Krise?	5
4	Wirtschaftliche Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland	7
	4.1 Beschäftigungseffekte.....	7
	4.2 Arbeitszeiteffekte.....	9
	4.3 Preiseffekte.....	11
	4.4 Lohneffekte.....	12
	4.5 Wettbewerbseffekte	13
	4.6 Ausbildungseffekte.....	14
5	Methode des teilstrukturierten Experteninterviews	16
6	Ergebnisse	18
	6.1 Beschäftigungs- und Arbeitszeiteffekte	18
	6.2 Produktivität und Rentabilität	19
	6.3 Preiseffekte	20
	6.4 Lohneffekte.....	20
	6.5 Wettbewerbseffekte	21
	6.6 Ausbildungseffekte.....	22
	6.7 Weitere Effekte.....	22
7	Auswertung der Ergebnisse vor dem Hintergrund bisheriger Forschungen	24
8	Fazit und Ausblick.....	26
9	Literatur	27
10	Anhang	32

Abbildungen

Abb. 1: Mindestloohnerhöhungen in Deutschland	3
Abb. 2: Entwicklung des Mindestlohn-, Tarif- und Verbraucherpreisindex.....	4
Abb. 3: Beschäftigungsverhältnisse im Bäckereihandwerk.....	9
Abb. 4: Umsatz sowie Umsatz je tätige Person im Bäckereihandwerk	10
Abb. 5: Entwicklung der Lehrlingszahlen im Bäckereihandwerk	14

1. Einleitung

Ein „sozialpolitisches Experiment mit unbekanntem Ausgang“ (SRW, 2014, S. 7), so benannten die Wirtschaftsweisen die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ein Jahr vor der Einführung in ihrem Jahresgutachten 2014. Die Experten gingen davon aus, dass mit den stark steigenden Arbeitskosten rund 100.000 Minijobs und 40.000 sozialversicherungspflichtige Stellen weniger auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden (SRW, 2014) und reihten sich damit in eine Vielzahl theoriebasierter Ansätze ein, die negative Beschäftigungseffekte und Konjunkturverluste in unterschiedlicher Dimension prognostizierten. Im Laufe der folgenden Jahre hat die Forschung eine Reihe von Studien vorgelegt, die die negativen Prognosen über die Wirkung der Mindestlohngesetzgebung auf die Beschäftigungszahlen in weiten Teilen entkräfteten (siehe z.B. MLK, 2023; Bossler, 2018). Seither konzentriert sich die Forschung immer mehr darauf, auch die komplexen wirtschaftlichen Auswirkungen außerhalb von Beschäftigungsverlusten zu erfassen, während in Teilen der Politik die Forderung nach höheren Mindestlöhnen populär bleiben. „Gute Arbeit muss sich einerseits lohnen und existenzsichernd sein. Andererseits müssen Produktivität und Lohnhöhe korrespondieren, damit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten bleibt“ (CDU/CSU & SPD, 2013, S. 48) – so hatten die Koalitionspartner CDU, CSU und SPD die Wechselwirkung bereits in ihrem Koalitionsvertrag 2013 beschrieben und bis heute bleibt die Frage: Inwieweit helfen Mindestlöhne, ersteres Ziel zu erfüllen, ohne das zweite zu gefährden?

Um die vielfältigen Reaktionen der Unternehmen und Betriebe in Deutschland auf die Einführung und schrittweisen Erhöhungen auch in die Entscheidungsfindung über zukünftige Anpassungen einfließen zu lassen, hat die zuständige unabhängige Mindestlohnkommission neben den bisher vier allgemeinen Berichten zwei spezifische Studien in Auftrag gegeben, die die Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten erfassen (vgl. Koch et al., 2018; 2020). Dazu wurden im Rahmen eines qualitativen Forschungsdesigns Interviews mit Verantwortlichen der betrieblichen Entscheidungsebene geführt, die Aufschluss zu den wirtschaftlichen Auswirkungen im Kontext des Mindestlohns geben. Als besonders vom Mindestlohn betroffene Branche wurde dabei die „Herstellung von Back- und Teigwaren“ erfasst, in der auch Handwerksbäckereien enthalten sind. Mit der methodischen Beschränkung auf besonders betroffene Branchen und Betrachtung von sechs Regionen in Deutschland „im Sinne der Datensparsamkeit“ (Koch

et al., 2020, S. 35) lassen sich aber nur bedingt Rückschlüsse für einzelne Branchen ziehen. Mit den beiden Studien der Mindestlohnkommission wurde damit ein erster breiter Eindruck darüber geschaffen, welche Effekte Betriebe in Deutschland neben den beobachteten Effekten aus der Breite der nationalen und internationalen Mindestlohnforschung auftreten, oder wie stark sich diese auswirken. Trotzdem bleibt die Gefahr bestehen, dass allgemein gefasste Analysen die Situation von spezifischen Branchen und Regionen nicht ausreichend berücksichtigen.

Das Bäckereihandwerk zeichnet sich im Hinblick auf den Arbeitsmarkt dadurch aus, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine überdurchschnittlich große Rolle spielen, eine zunehmende Automatisierung der Produktionsabläufe stattfindet und klassische Ausbildungsberufe des Bäckereihandwerks an Attraktivität verlieren (Vorderwülbecke et al., 2018). Neben der ohnehin vorliegenden niedrigeren Tarifbindung von Handwerksberufen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2023) bewegen sich die vorhandenen Tarifverträge nur geringfügig über dem Niveau des Mindestlohns (vgl. NGG, 2024) und die Ausbildungsvergütung im Bäckereihandwerk am „untersten Rand aller Ausbildungsberufe“ (NGG, 2023). Der Beobachtungsraum Südniedersachsen bietet sich für eine Erhebung von Daten besonders an, da die Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Niedersachsen/Bremen seit 2022 auf Landesebene gescheitert sind und sich in der Region vier ansässige große Handwerksbäckereien befinden, die mindestens über 20 Filialen verfügen und damit überregional konkurrieren (NGG, 2022).

Die folgende Arbeit wertet auf Grundlage des Forschungsdesigns von Koch et al. (2022) sechs qualitative Experteninterviews mit Handwerksbäckereien verschiedenster Größe der Bäckereinnung Südniedersachsen aus und konzentriert sich dabei auf die wirtschaftlichen Auswirkungen auf betrieblicher Seite. Im Vorfeld werden die in der bisherigen Forschungsliteratur erfassten Auswirkungen nach Kategorien erfasst und nach Möglichkeit für die Untersuchungseinheit spezifiziert. Als Hintergrund dient eine kurze Zusammenfassung der Geschichte von Mindestlöhnen international und national, sowie ein Branchenprofil der Handwerksbäckereien. Mit der Auswertung der Interviews werden die Ergebnisse in gleichnamigen Kategorien zusammengefasst, um Differenzen und Ähnlichkeiten zu den allgemeineren Forschungsergebnissen zu erhalten.

2. Etablierung von Mindestlöhnen in Deutschland und der Welt

Seit mehr als einem Jahrhundert ist der Mindestlohn „Kernelement der öffentlichen Politik“ (Neumark & Wascher, 2008, S. 1) mit erstmaliger Einführung in Neuseeland und Australien während der 1890er Jahre. Die im Zuge der Versailler Verträge gegründete Sonderorganisation der Vereinten Nationen „International Labour Organization“ (ILO) verabschiedete bereits 1928 eine erste „Minimum Wage Convention“ (ILO, 1920) und 40 Jahre später die ersten Grundlagen zur Implementierung auf nationaler Ebene (ILO, 1970). Bis heute haben 90 % der ILO-Mitgliedsstaaten Mindestlohnregime eingeführt, womit Mindestlöhne in weiten Teilen der Welt zum Standard wurden und der Mindestlohn von der ILO zur internationalen Arbeitsnorm erklärt wurde (ILO, 2022).

Deutschland gehörte zu einem der letzten EU-Mitgliedsstaaten, die lange über keinen gesetzlichen Mindestlohn verfügten. Bis heute verzichten Österreich, Italien und den skandinavischen Ländern auf die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen, da die hohe Tarifbindung von etwa 90 % einen „impliziten Mindestlohn“ z.B. durch Pflichtmitgliedschaften in Wirtschaftskammern oder dem Gent-System¹ schafft (Bosch et al., 2009). Um die 2010er Jahre verfolgten viele europäische Länder eine restriktive Mindestlohnpolitik mit eingefrorenen oder gekürzten Löhnen, die, abgesehen von der Türkei, in Europa und weltweit unterhalb der internationalen Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medianlohns lagen, wobei in elf ost- und mitteleuropäischen Ländern der Mindestlohn unter 3 € lag (Schulten, 2014). Die Einführung des allgemeinen Mindestlohns in Deutschland kam damit im internationalen Vergleich spät, dafür aber auf einem höheren Niveau als viele länger bestehende Mindestlohnregime in Europa und der Welt.

1996 wurde der erste branchenspezifische Mindestlohn in Deutschland eingeführt. Zum Schutz der deutschen Bauwirtschaft vor der osteuropäischen Konkurrenz im Rahmen der Erweiterung der Europäischen Union wurde damit die erste prinzipielle Möglichkeit geschaffen, Mindestlöhne auf andere Branchen auszuweiten. Neben der immer weiter sinkenden Tarifbindung wurde zeitgleich eine steigende Lohnungleichheit und ein stagnierender Reallohn nachgewiesen (Garloff, 2016).

¹ Das Gent-System beruht auf einer gewerkschaftlichen Beteiligung an der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung, das zu einem hohen Organisationsgrad der Gewerkschaften in Belgien, Schweden, Dänemark und Finnland geführt hat.

Bis zu einem allgemeinen Mindestlohn sollte es aber noch dauern. Im parteipolitischen Spektrum findet sich die erste Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn im Wahlprogramm der Linken, damalig PDS, zur Bundestagswahl 2005, als einen „Weg aus der sozialen Ausgrenzung“ (PDS, 2005, S. 9). Nachdem Bündnis 90/Die Grünen und die SPD anlässlich desselben Wahlkampfes noch branchenspezifische Regelungen unterstützten, fielen beide zu den Bundestagswahlen 2009 mit Forderungen eines gesetzlichen Mindestlohns auf. Die CDU/CSU plädierte im Regierungsprogramm zur Bundestagswahl 2013 schließlich für eine von den Tarifvertragsparteien ausgehandelte Lohnuntergrenze, die später von der Politik für allgemeingültig erklärt werden sollten (CDU/CSU, 2013). Trotz erheblicher Differenzen in der politischen Ausgestaltung einigte sich die große Koalition nach zwei Jahren Verhandlung. Somit trat am 1. Januar 2015 in Deutschland das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft, das einen allgemeinen, flächendeckenden und mit nur wenigen Ausnahmen für alle Arbeitnehmer geltenden Mindestlohn² von ursprünglich 8,50 € brutto je Zeitstunde etablierte. Die große Koalition aus CDU, CSU und SPD setzte damit vorläufig einer politischen Debatte über Mindestlöhne ein Ende. Durch die bundesweit sinkende Tarifbindung sah die damalige Bundesregierung sich schließlich in der Verantwortung, die „weißen Flecken“ in der Tariflandschaft durch die Einführung eines Mindestlohns mit geregelten Tarifverhandlungen einen Mindestschutz für Arbeitnehmer abzudecken (CDU/CSU & SPD, 2013, S. 68).

Seit 1996 zeigen Daten zur Branchentarifbindung in den alten und neuen Bundesländern einen starken Rückgang, wobei die Tarifbindung in der Gesamtwirtschaft Ost deutlich unter dem gesamtdeutschen Niveau liegt, da der Anteil der Beschäftigten in Westdeutschland von 70 % und in Ostdeutschland von 56 % zu Beginn der Erhebung im Jahr 1996 auf 46 % bzw. 34 % im Jahr 2019 sank (vgl. IAB, 2017; 2021), wobei die Messung der Tarifbindung aufgrund statistischer Schwankungen eine hohe Unsicherheit aufweist, wie die Unterschiede zwischen 23 % laut IAB-Betriebspanel und 54 % laut VSE im Jahr 2018 verdeutlichen (Lesch & Schröder, 2023).

² vgl. §22 MiLoG - Persönlicher Anwendungsbereich. Ausgenommen vom MiLoG sind verschiedene Formen von Praktikumsverhältnissen und Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Dem Prinzip der Tarifautonomie sollte fortan weiter Rechnung getragen werden, indem künftig eine eigens eingesetzte Mindestlohnkommission Vorschläge über die Höhe des Mindestlohns verhandelte. Die damalige Bundearbeitsministerin Andrea Nahles begründete, dass mit Verabschiedung dieses Gesetzes der Mindestlohn in die „Hände der Sozialpartner gegeben“ werde, und „Sie – und nicht wir, die Politik“ über die zukünftige Entwicklung des Mindestlohns bestimmen sollen (Bundesregierung, 2014, S. 5). Die ständige Mindestlohnkommission wird alle fünf Jahre neu von der Bundesregierung berufen und besteht aus einem Vorsitzenden, sechs weiteren stimmberechtigten ständigen Mitgliedern und zwei beratenden Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft ohne Stimmrecht (MiLoG §4). Um ein

Gleichgewicht der Tarifpartner in der Kommission abzubilden, werden jeweils drei der sechs ständigen Mitglieder auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber, beziehungsweise Arbeitnehmer aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften berufen (MiLoG §5). Den Vorsitz übernimmt entweder ein Kandidat auf Vorschlag beider Tarifpartner, oder wird von diesen abwechselnd besetzt (MiLoG §6).

Seit der Einführung durch das MiLoG hat es vier Mindestlohnanpassungsverordnungen gegeben, die bis zum 01.01.2025 zu neun schrittweisen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,82 € geführt haben (vgl. Abb. 1).



Abb. 1: Mindestloohnerhöhungen in Deutschland

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

In der Entwicklung gab es dabei eine Ausnahme. Zum 01.10.2022 wurde die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns erstmalig per Gesetz durch die Bundesregierung auf einen Bruttostundenlohn von 12,00 € erhöht. Nachdem der Mindestlohn erst drei Monate zuvor auf 10,45 € gestiegen war, hat die Bundesregierung mit der erneuten Erhöhung um 1,55 € eine weit überdurchschnittliche Anpassung von etwa 15 % vorgenommen. Bereits die Erhöhung auf 10,45 € um rund 11,76 % auf Vorschlag der Mindestlohnkommission überstieg den Wert deutlich, der sich bei einer strikten Nachzeichnung der Tariflohnentwicklung im zweiten Quartal 2022 ergeben hätte. Über den gesamten Beobachtungszeitraum der dritten Mindestlohnanpassung fällt die Steigerung aber nur leicht über dem Tarifindex aus, da dieser vor dem

Hintergrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen wirtschaftlichen Unsicherheit über mehrere kleineren Erhöhungen gestreckt wurde (Bundesregierung, 2020). Seit seiner Einführung hat sich die Erhöhung des Mindestlohns damit zwar prinzipiell an der Entwicklung des Tariflohnindex orientiert, aber bis zur Erhöhung auf 10,45 € in weiten Teilen unterschritten, was u.a. durch die zeitliche Diskrepanz zwischen den Entscheidungen und dem Inkrafttreten der Mindestlohnhebungen bedingt ist (Börschlein et al., 2021). Die einmalige politische Entscheidung von SPD, Grünen und FDP der Festsetzung des Mindestlohns ab Oktober 2022 auf 12 € hat das bislang enge Verhältnis zwischen Mindestlohn, Tarifindex und Verbraucherpreisindex aufgebrochen (Börschlein et al., 2023; vgl. Abb. 2).

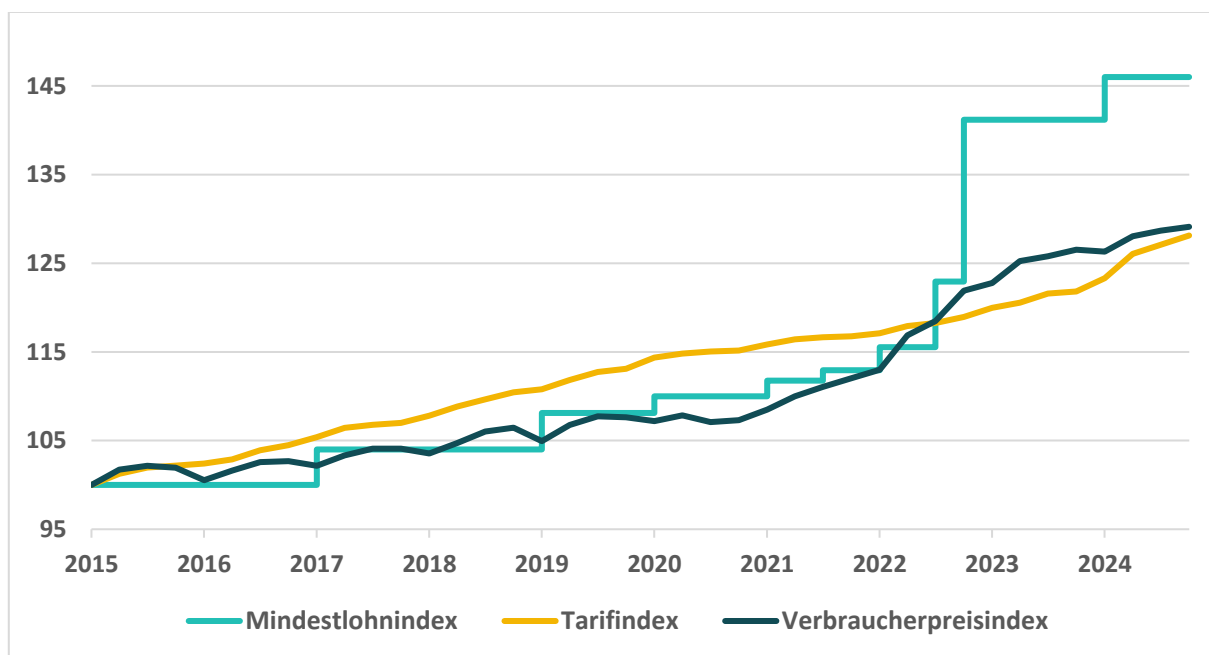


Abb. 2: Entwicklung des Mindestlohn-, Tarif- und Verbraucherpreisindex

Index: 100 = 2015

Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Statistischen Bundesamtes

3. Das Bäckereihandwerk in der Krise?

Das deutsche Brot- und Backgewerbe, welches aus klassisch geführten Handwerksbäckereien, mittleren und großen Filialbäckereien, überregionalen bis nationalen Industriebäckereien sowie dem zunehmenden Angebot aus den Lebensmittelhandelsketten besteht, stellt das Bäckereihandwerk vor immer neue Herausforderungen. Bereits vor der Mindestlohneinführung hat das Landesamt für Statistik Niedersachsen dem Bäckerhandwerk einen „starken Strukturwandel“ (Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2014) attestiert. Zentrale Beobachtung ist der Wandel hin zu größeren Einheiten: Gab es 1968 noch 5.338 Bäcker in Niedersachsen, so ist diese Zahl bis 2014 um 80 % gesunken, bei zeitgleich etwa einem Drittel mehr Beschäftigten. Die steigende Mitarbeiterzahl teilt sich dabei auf immer weniger Betriebe auf, sodass die Anzahl an durchschnittlich angestellten Mitarbeitenden von 5 Beschäftigten auf etwa 32 angestiegen ist (Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2014). Die Zahlen decken sich mit den Entwicklungen für Gesamtdeutschland. Mit einem Jahresumsatz von 17,55 Milliarden Euro (ZVDB, 2024) stellt das deutsche Bäckereihandwerk einen der wichtigsten Zweige der Lebensmittelwirtschaft dar, Tendenz steigend. Deutsche Haushalte geben im Schnitt 40,57 € für Brot- und Getreideerzeugnisse aus, nur für Fleisch- und Fleischwaren werden mehr Konsumausgaben getätigt (49,91 €) (Statistisches Bundesamt, 2018a).

Trotzdem verliert das Bäckereihandwerk als Teil der Lebensmittelindustrie immer mehr an Gewicht, was sich in dem beschriebenen „Konsolidierungs- und Konzentrationsprozess“ (Vorderwülbecke et al., 2018, S. 12) zeigt, der durch Übernahmen- und Zukäufe, aber auch Betriebsaufgaben bedingt ist. Als Reaktion werden dabei Optimierungen der Produktionskonzepte beobachtet, die vom technischen Wandel in der Ernährungsindustrie geprägt sind und Begriffe wie „Smart Factory“ oder „Arbeit und Lernen 4.0“ umfassen (Vorderwülbecke et al., 2018, S. 12). In dem Kontext hat besonders die Studie von den Oxford-Wissenschaftlern Frey und Osborne aus dem Jahr 2013 für Schlagzeilen gesorgt, die die Anfälligkeit von Arbeitsplätzen für die technologische Entwicklung untersucht haben und dem Beruf des Bäckers ein 89-prozentiges Risiko attestiert, in den nächsten 30 Jahren durch Technologie ersetzt werden zu können (Frey & Osborne, 2013). Auch wenn die Zahlen von einem Projektteam des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung aufgrund veränderter Methode und spezifischer

Betrachtung des deutschen Arbeitsmarktes deutlich nach unten korrigiert wurden (Bonin et al., 2015), gibt es einen ersten Einblick auf zukünftige Herausforderungen des Bäckereihandwerks.

Das Brot- und Backwarengewerbe weist eine duale Struktur aus industriellen Großbäckereien und meist inhabergeführten Kleinbetrieben auf, nähert sich jedoch durch Kooperationen zwischen Filialbäckereien und dem Lebensmitteleinzelhandel strukturell zunehmend an (Beile et al., 2009). Discounter wie Aldi oder Lidl werben ihr Frischangebot mit Produkten von regionalen Handwerksbäckereien auf (Stracke, 2022). Während sich die klein- und mittelständisch strukturierten Handwerksbäckereien mit den beiden Berufen Bäcker/-in und Bäckereifachverkäufer/-in über die Handwerkskammern organisieren, werden Großbäckereien als weiterer Bereich des gesamten Backgewerbes mehrheitlich der Backwarenindustrie mit eigener Verbandsvertretung zugeordnet (Hochmuth & Krüsemann, 2009). Trotz exakt bestimmbarer Kriterien wie Mitgliedschaften in den einschlägigen Branchenverbänden wie dem Zentralverband des Deutschen Bäckereihandwerks e. V. oder der Betriebsgröße, lässt sich der handwerkliche Charakter in der tatsächlichen Produktion der jeweiligen Betriebe³ nicht eindeutig bestimmen und weist einige Ungenauigkeiten auf (Vorderwülbecke et al., 2018). Zusätzlich hat die aktuelle Handwerksordnung eine Lücke, da nur die Berufs-, aber nicht die Betriebszeichnungen geschützt sind, sodass auch Backshops sich als Bäckerei bezeichnen dürfen. Der Zentralverband der Deutschen Bäckerhandwerks setzt daher seit Jahren für eine Änderung im Sinne eines faireren Wettbewerbes ein (vgl. ZVDB, 2025a).

Während in fast allen Wirtschaftszweigen im Hinblick auf die durchschnittliche Anzahl der SV-Beschäftigten die Handwerksunternehmen im Vergleich zur direkten Konkurrenz aus der Industrie kleiner sind, bildet der Wirtschaftszweig der Herstellung von Backwaren eine Ausnahme, auch wenn der Umsatz je SV-Beschäftigtem in der Industrie deutlich über dem Handwerk liegt (Müller, 2017). Das Bäckereihandwerk zählt im Gegensatz zur Backwarenindustrie zur Niedriglohnbranche, in der vor der Mindestlohneinführung verbreitet Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle gezahlt wurden (Hochmuth & Krüsemann, 2009). Die Tarifhoheit im Bäckereihandwerk liegt bei den Landesinnungsverbän-

³ „Betriebe“ und „Unternehmen“ werden in der Arbeit simultan verwendet. Im deutschen Wirtschaftsrecht wird herkömmlich zwischen dem Betrieb und dem Unternehmen unterschieden.

den, die sich im Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks zusammenschließen (vgl. ZVDB, 2025b). Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), eine der acht Einzelgewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), führt als Verhandlungspartner im Bäckereihandwerk deutschlandweit die Tarifverhandlungen für ihre knapp 200.000 Mitglieder (Stand 2020; vgl. NGG, 2024). Die Tarifbindung ist im Vergleich mit anderen Branchen hoch, weist aber eine negative Entwicklung auf (Lesch, 2017). Der letzte geltende Lohn- und Gehaltstarifvertrag für das Bäckerhandwerk Niedersachsen/Bremen vom 23. September 2020, dem der Untersuchungsgegenstand der Arbeit geographisch zugeordnet wäre, wurde im November 2021 zum 31. Dezember 2021 gekündigt (NGG, 2022). Seit Mai 2022 sind die Tarifverhandlungen gescheitert.

Die wirtschaftlichen Daten des Bäckereihandwerks werden im Laufe der Arbeit noch spezifisch ausgeführt. Aufgrund fehlender statistischer Datenquellen zum Bäckereihandwerk können keine spezifischen Kennziffern für Niedersachsen erhoben werden, da diese in der übergeordneten Ebene des Ernährungsgewerbes erfasst werden (Hochmuth & Krüsemann, 2009).

Das Geschäftsumfeld für Handwerksbäckereien war und ist durch vielerlei Krisen geprägt. In Zuge der Corona-Krise verzeichneten Handwerksbäckereien in 2020 im Vergleich zu 2019 das erste Mal seit rund zehn Jahren einen Jahresumsatzeinbruch von etwa 770 Millionen Euro, was etwa 5,1 % des Gesamtumsatzes entspricht (ZVDB, 2024).

Handwerksbäckereien sind abhängig von dem Kauf- und Konsumverhalten ihrer Kundschaft und verzeichnen durch den zunehmenden Verkauf von Brot- und Backwaren im lokalen Einzelhandel Absatzeinbrüche, die sich durch den Trend zum One-Stop-Shopping begründen (Vorderwülbecke et al., 2018). Dabei steigt die Beliebtheit der Backstationen im Vergleich zum klassischen Bäckereifachgeschäft und das Selbstbedienungsregal im Supermarkt/Discounter erfreut sich besonders als Neben- und Nachwirkung der Corona-Pandemie

steigender Beliebtheit (Leipold & Mahn, 2023). Laut dem aktuellen Handelsreport ist die Preisaffinität, also der Anteil der Konsumenten, die sich stark am Preis orientieren, bei frischen Backwaren im Vergleich zu anderen Lebensmitteln deutlich geringer (44,8 % Frische Backwaren / 52 % Lebensmittel insgesamt) (Handelsverband, 2024, S. 20).

Das Bäckereihandwerk unterliegt einem „zunehmenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel“ (Bispinck et al., 2020, S. 73). Seit 2022 erreicht der Fachkräftemangel in handwerklichen Berufen ein Rekordhoch mit 236.818 offenen Stellen und 20.977 unbesetzten Ausbildungsplätzen, wobei im Verkauf von Back- und Konditoreiwaren eine Fachkräftelücke von 4.873 Stellen besteht und das Angebot sowie die Nachfrage an Ausbildungsplätzen weiter sinken (Malin & Köppen, 2023).

Zusätzlich zu den Personalproblemen wurde die gesamte Branche während der Corona-Pandemie von Preiserhöhungen bei Gas- und Heizöl belastet, ein „Preistsunami“, wie es der ZVDB auf seiner Jahrestagung 2022 formuliert (ZVDB, 2022). Die Preisindizes für Erdgas und Heizöl lagen im Mai 2022 bei 330 % und damit 140 % über den Einfuhrpreisen im Vorjahresmonat (Statistisches Bundesamt, 2024a). Die Gas- und Strompreisbremse der Bundesregierung konnte die Kostenexplosion jedoch zum Teil „abpuffern“ (ZVDB, 2023). Weitere Preiserhöhungen, diesmal maßgeblich beeinflusst durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, bezogen sich auf die Rohstoffpreise. Im Mai 2022 stiegen die Getreidepreise im Vergleich zu 2015 um fast 220 %. Bis Mitte 2024 haben sich die Preise allerdings wieder stetig reduziert, erreichen im Vergleich zu 2015 aber immer noch ein um etwa 20 % erhöhtes Preisniveau (Statistisches Bundesamt, 2024b).

Anhand der Anteile der Kosten für die Herstellung von Backwaren aus dem Jahr 2020 (Bruttolöhne: 28,8 %, Rohstoffe und Material: 30,3 %, Energie: 3,1 %) können die wirtschaftlichen Herausforderungen nachvollzogen werden, die sich durch die jeweiligen Kostensteigerungen ergeben (Statistisches Bundesamt, 2024c).

4. Wirtschaftliche Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland

In diesem Kapitel folgt eine knappe Übersicht über die bisherigen Ergebnisse der nationalen und internationalen Mindestlohnforschung. Die Evaluation der Effekte von Mindestlöhnen gehört zu den heute „am stärksten besetzten Feldern der empirisch ausgerichteten Arbeitsmarktkonomie“ (Koch et al., 2020, S. 14), sodass eine Fülle von Forschungsergebnissen vorliegt, die für die Ausrichtung dieser Arbeit von Relevanz sind. Trotzdem soll sich im Folgenden auf die wirtschaftlichen Auswirkungen beschränkt werden, die aus Sicht der Arbeitgeber und Betriebe von besonderer Relevanz sind. Eine explizite Befassung mit dem Handwerk, oder noch spezifischer dem Bäckereihandwerk, ist in der Forschung nach wie vor unterrepräsentiert. Diese soll im Folgenden gemeinsam mit den vorliegenden Studien knapp zusammengefasst und in Kategorien unterteilt werden, die den Vergleich zu der späteren Erhebung vereinfachen. Soweit möglich werden die Analysen auf den Untersuchungsgegenstand „Handwerksbäckereien“ konzentriert sein, auch wenn häufig nur gesamtwirtschaftliche Ergebnisse vorliegen.

In einigen Veröffentlichungen wurde bereits vor der Einführung des Mindestlohns in Deutschland auf die Relevanz einer wissenschaftlichen Ex-Post-Evaluation verwiesen (Bellmann et al., 2015; Möller, 2014). Seit seiner Einführung hat die Mindestlohnkommission insgesamt vier Berichte zu den wirtschaftlichen Auswirkungen veröffentlicht (2016, 2018, 2020, 2023). Der aktuelle Bericht erfasst den Zeitraum von 2020-2022, sodass auch die Mindestloohnerhöhung auf 12 € berücksichtigt wird. Die Erkenntnisse werden im Folgenden in ihren Grundzügen zusammengefasst und auf relevante Aussagen für die beobachtete Branche reduziert.

4.1 Beschäftigungseffekte

Die im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns umstrittenen Beschäftigungseffekte wurden seither durch zahlreiche empirische Studien evaluiert (z.B. Bonin et al., 2019; Caliendo et al., 2017; Bossler & Gerner, 2016). Dabei wurden verschiedenste Methoden zur Erfassung der Beschäftigungseffekte gewählt, um ein möglichst vollständiges Bild der resultierenden Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt zu zeichnen. Trotz der methodischen Variation der Studien deuten die Ergebnisse auf relativ geringe negative Beschäftigungseffekte, die sich auf geringfügige Beschäfti-

gungsverhältnisse konzentrieren. Da die jeweiligen Erhöhungen seit der Einführung des Mindestlohns Unterschiede in der Intensität aufweisen können, wird die Literatur der Mindestlohnforschung berücksichtigt, die die Effekte seit 2015 analysiert.

Der parlamentarische Gesetzgebungsprozess zur Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland wurde durch eine Vielzahl von wissenschaftlichen Veröffentlichungen flankiert, die Erkenntnisse und Aussagen zu der konkreten Einführung des Mindestlohns von deutschlandweiten 8,50 € machten. Die Simulationsergebnisse von Knabe, Schön und Thum aus dem Jahr 2014 wurden in der Fachöffentlichkeit kontrovers diskutiert (Bossler, 2019). Nach Prognose der Simulation würden je nach Grad der Vollkommenheit des Arbeitsmarktes, also dem Grad der Entlohnung der Beschäftigten nach ihrer Wertschöpfung, ca. 425.000 bis 910.000 Beschäftigungsverhältnisse verloren gehen (Knabe et al., 2014). Der Sachverständigenrat für Wirtschaft attestiert der gesamten Diskussion um die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns eine „uneindeutige Evidenz zu seiner Wirkung“ (SRW, 2013, S. 285).

Erste Untersuchungen in Deutschland wurden zu branchenspezifischen Mindestlöhnen angestellt. Nach der Einführung des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe 1997 konnten in Ostdeutschland leicht negative Beschäftigungswirkungen beobachtet werden, jedoch keine nennenswerten Auswirkungen auf westdeutsche Betriebe (König & Möller, 2009). Weitere branchenspezifische Untersuchungen konnten die ausbleibenden negativen Effekte in Westdeutschland bestätigen, wie weitere Auswertungen branchenspezifischer Mindestlöhne für z.B. Müllentsorgung, Wäschereien, Reinigungsfirmen oder in der Pflege aufzeigten (Möller, 2012).

Eine der ersten Studien in der Übergangsphase zwischen Verabschiedung und Inkrafttreten des Mindestlohns vergleicht anhand der Daten des IAB-Betriebspanels betroffene mit nicht betroffenen Branchen und sagt einen negativen Beschäftigungseffekt von 1 % (umgerechnet 30.000 Stellen) voraus. Aufgrund der verwendeten Methode wird jedoch vermutet, dass dieses Ergebnis eine untere Schätzung sein könnte (Bossler, 2016). Dies bestätigt eine spätere, methodisch ähnliche Analyse, die im Branchenvergleich

negative Beschäftigungseffekte mit einer Beschäftigungselastizität in Bezug auf Löhne von etwa -0,3 bestimmt, was umgerechnet ca. 60.000 Beschäftigte unterhalb der Mindestlohnschwelle bedeuten würde, die infolge dessen nicht würden weiterbeschäftigt werden können. Der Entlassungseffekt wird hierbei aber maßgeblich durch einen Rückgang der Einstellungen bedingt (Bossler & Gerner, 2016).

Zahlreiche Studien haben sich mit regionalen Vergleichen von Auswirkungen des Mindestlohns beschäftigt, anstatt betroffene und nicht betroffene Betriebe direkt gegenüberzustellen. Eine Analyse der Regionalvariation zwischen Gemeinden mit eigens definierten Arbeitsmärkten zeigt, dass trotz Berücksichtigung mehrerer Parameter kein statistisch signifikanter Beschäftigungsverlust in Niedriglohnregionen beobachtet werden kann. Allein die statistische Unsicherheit durch Zu- und Abwanderungsraten vor dem Hintergrund der Migration in den Jahren 2015 und 2016 überdeckt mögliche minimale Effekte (Ahlfeldt et al., 2018). Für denselben Beobachtungszeitraum wird ein erheblicher Rückgang der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nachgewiesen, während signifikante Effekte auf die reguläre Beschäftigung ausbleiben. Trotz des Verlusts an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen lassen sich keine Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit feststellen, was durch eine veränderte Art der Beschäftigung oder des Erwerbsstatus erklärbar sein könnte (Bonin et al., 2019). Eine weitere Analyse stützt sich auf einen Betroffenheitsvergleich der Regionen und weist auf die methodischen Herausforderungen hin, die sich aus der Reichweite des Mindestlohns auf die Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen ergeben. Dabei werden Beschäftigungsverluste in Höhe von -0,42 % bis -0,52 % geschätzt, was einem Stellenverlust von etwa 165.000 entspricht. Allein 3 % aller Minijobs sollen verloren gegangen sein (Caliendo et al., 2018). Ein Verlust von etwa 200.000 Minijobs wird ebenfalls angenommen, während die erfassten 60.000 Arbeitsplatzverluste sozialversicherungspflichtiger Beschäftigten statistisch insignifikant bleiben (Schmitz, 2019). Der Regionalvergleich wird durch weitere Spezifikationen wie Geschlecht und Alter erweitert, wobei ein positiver Gesamtbeschäftigungseffekt von etwa 11.000 Jobs seit der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 festgestellt wird. Dieser Effekt

resultiert vor allem aus der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigten. Im Gegensatz zu bisherigen Forschungen wird zudem ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe des Mindestlohns und dem Wachstum der Arbeitslosigkeit erfasst (Garloff, 2019).

Ob die Beschäftigungseffekte eher durch Änderungen im Einstellungsverhalten der Betriebe oder durch ein verändertes Ausmaß an Abgängen begründet sind, wurde in zwei Studien untersucht. Eine Analyse der Beschäftigungsfluktuation deutet darauf hin, dass die Anpassungen der Beschäftigung primär durch eine Zurückhaltung bei Einstellungen und Wiederbesetzungen erklärt werden können (Bossler et al., 2018). Dies könnte unter anderem auf steigende Besetzungsschwierigkeiten von Stellen zurückzuführen sein, die anhand der Gegenüberstellung der Neueinstellungen nach Anforderungsniveau insbesondere im Niedriglohnsektor erfasst wurden (Gürtzgen et al., 2016).

Erste Forschungen zu der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € im Oktober 2022 kommen zu einem ähnlichen Ergebnis. Im Vorhinein der Erhöhung wurde das IAB zu einer Stellungnahme möglicher Beschäftigungswirkungen befragt und wies bereits darauf hin, dass genaue Höhen möglicher neuer Mindestlöhne anhand der bisherigen Literatur nur schwer evaluiert werden können und auch keine Grenze modelliert werden konnte, ab der die negativen Beschäftigungswirkungen überwiegen (Bossler, 2022). Unter Berücksichtigung der ifo-Konjunkturumfrage zur möglichen Reaktion der Betriebe auf die Mindestlohn-Erhöhung auf 12 € lässt sich aber bereits abschätzen, dass erneut keine signifikanten Beschäftigungseffekte eintreten werden, da die befragten Unternehmen keine weitreichenden Kürzungen planen (Blömer et al., 2022), obwohl die Betroffenheit der Unternehmen mit steigendem Mindestlohn auf 23,1 % zugenommen hat (Brunner et al., 2023). Weitere Studien konnten ebenfalls keine negativen Beschäftigungseffekte nachweisen (z.B. Dustmann et al., 2021).

Beschäftigungseffekte im Bäckerhandwerk

Im Bäckerhandwerk entwickelt sich die Gesamtanzahl der Beschäftigten kontinuierlich rückläufig (vgl. Abb. 3⁴).

⁴ Hierbei ist zu beachten, dass die hier verwendeten Zahlen aus der Handwerkszählung des Statistischen Bundesamtes unter den „Tätigen Personen“ sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Minijobber erfassen. In den regulären Zahlen des Statistischen

Bundesamtes, die der ZVDB nutzt und auch auf seiner Website veröffentlicht, werden unter „Beschäftigten“ keine Minijobs erfasst, so dass hier eine Differenz zwischen den Definitionen vorliegt, was auch zu anderen Zahlenwerten führt.

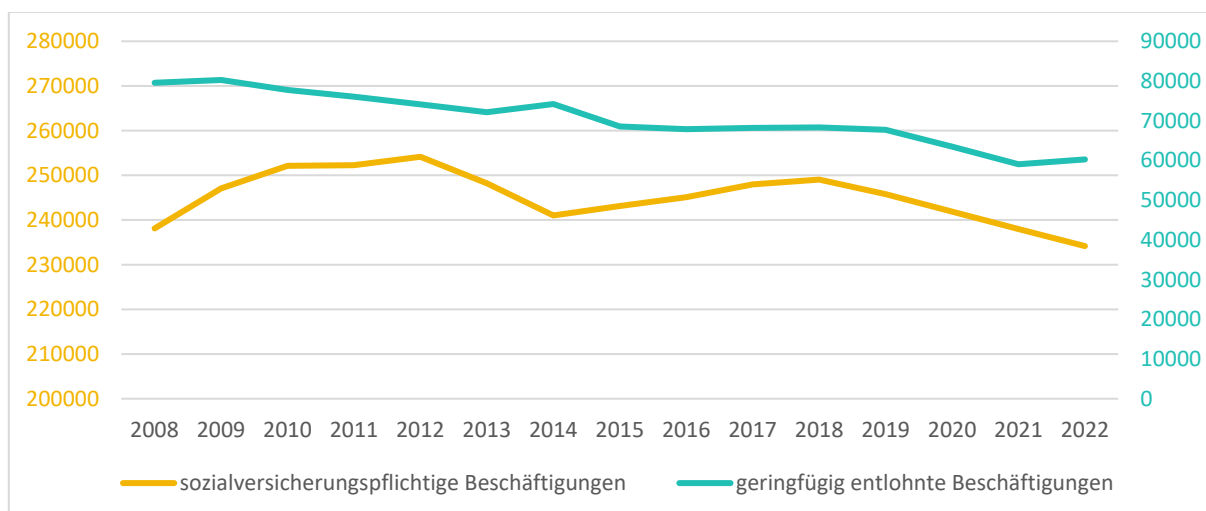


Abb. 3: Beschäftigungsverhältnisse im Bäckereihandwerk

Quelle: Eigene Darstellung anhand der Daten der Handwerkszählungen des Statistischen Bundesamtes

Im Jahr 2023 zählt das Bäckerhandwerk rund 235.200 Beschäftigte, das sind fast 50.000 weniger als noch zehn Jahre zuvor. Ein ähnlicher Trend lässt sich bei der Entwicklung der in die Handwerksrolle eingetragenen Betriebszahlen beobachten, die sich über die letzten zehn Jahre (2013-2023) von 13.171 auf 9.242 Betriebe reduziert hat (vgl. ZVDB, 2024). Dieser Konzentrationsprozess lässt sich seit den 1930er Jahren beobachten, bei denen erste Aufkäufe kleiner Handwerksbäckereien stattfanden (Beile et al., 2009). Im aktuellsten Bericht der Mindestlohnkommission wird der Wirtschaftszweig „Herstellung von Back- und Teigwaren“ unter den Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil an Beschäftigungsverhältnissen im Mindestlohnbereich erfasst. Während von der Einführung des Mindestlohns etwa 30,8 % der 306.000 Beschäftigungsverhältnisse betroffen waren, haben 2022 noch 9,7 % der 273.000 Beschäftigten unter dem damaligen Mindestlohn von 9,87 € gearbeitet (Mindestlohnkommission, 2023). Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie lässt sich eine Trennung von Mindestlohn- und Pandemieeffekten nur begrenzt vornehmen, jedoch lassen sich nach bisheriger Evidenz keinen statistisch signifikanten, oder lediglich geringe negative Effekte auf die Beschäftigung feststellen (Mindestlohnkommission, 2023).

Anhand der Basisdaten der Handwerkszählung lässt sich für das Bäckereihandwerk erkennen, dass im Vorfeld zur Einführung des Mindestlohns 2015 ein geringfügiger Rückgang von Minijobs zu verzeichnen ist, während die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ansteigen. Die Beobachtung deckt sich mit den Ergebnissen der bisherigen allgemeinen Forschung.

4.2 Arbeitszeiteffekte

Steigende Arbeitskosten können nicht nur durch die Reduzierung von Beschäftigung, sondern auch der Arbeitszeit kompensiert werden. Eine wichtige Unterscheidung in den Studien besteht zwischen den deskriptiven und kausalen Evidenzen. Zur Einführung des Mindestlohns haben vor allem deskriptive Studien Hinweise auf Arbeitszeitreduzierungen beobachtet, während die Ursachen in späteren Arbeiten thematisiert wurden und diese Beobachtungen in Teilen bestätigt wurden.

Eine umfangreiche Studie mit Schwerpunkt zu den Effekten auf die Arbeitszeit wurde von der Mindestlohnkommission in Auftrag gegeben und vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung für den Beobachtungszeitraum von 2014 bis 2017 durchgeführt. In derselben Studie wurden zudem die Datensätze der Verdienststrukturerhebung (VSE) und dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) verglichen, um die Verlässlichkeit der Stundenlohnmaße zu evaluieren (Bachmann et al., 2020). Die deskriptive Evidenz zeigt kaum Effekte des Mindestlohns auf die Arbeitszeit, während Kausalanalysen eine Reduzierung der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit belegen, wodurch sich Lohnzuwächse und Stundenkürzungen ausgleichen und das Monatseinkommen unverändert blieb (Bachmann et al., 2020). Eine vorhergegangene, ebenso von der Mindestlohnkommission in Auftrag gegebene Studie für das Einführungsjahr 2015 konnte einen signifikanten Rückgang der vertraglichen Arbeitszeit von bis zu 5 % sowie der tatsächlichen Arbeitszeit von 2,5 % feststellen (Bonin et al., 2018). Der Rückgang der vertraglichen Arbeitszeit wird auch von weiteren Studien

bestätigt (Bossler & Gerner, 2016). Auch frühe Betriebsbefragungen zu den Reaktionen auf die Einführung des Mindestlohns unterstützten diese Annahme (Sauer & Wojciechowski, 2016).

Andere Studien zeigen auch bei geringfügigen Beschäftigungen eine durchschnittliche Arbeitszeitreduzierung, wobei laut einer IAB-Auswertung auf Basis des Mikrozensus die durchschnittliche Arbeitszeit von Minijobbern 2015 im Vergleich zum Vorjahr in Ostdeutschland um 5 % und in Westdeutschland um 2,5 % sank, besonders bei Beschäftigten nahe der Geringfügigkeitsgrenze (Wanger & Weber, 2016). Eine spätere Studie, erneut beauftragt durch die Mindestlohnkommission, schränkt den Rückgang der Arbeitszeit auf Beschäftigte in Midijobs, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit geringem Monatslohn ein. Sowohl deskriptiv als auch kausal lassen sich negative Auswirkungen nachweisen, die aber je nach Methode der Auswertung bis zur Insignifikanz reichen (Bachmann et al., 2022).

In der letzten mindestlohnspezifischen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes von 2019 können die durchschnittlichen Arbeitsstunden der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigungsverhältnisse je Woche nachvollzogen werden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit sank von 19,2 Stunden (2014) auf 16,0 Stunden (2019), wobei allein im Jahr der Mindestloohnerhöhung über zwei Stunden wegfielen, was vor allem auf einen Rückgang der Vollzeitstunden um fast vier Stunden zurückzuführen ist, während die Arbeitszeit in Teilzeitstellen 2015 sogar leicht anstieg (Statistisches Bundesamt, 2019). Zu der Frage, ob die Stundenreduzierungen durch die Arbeitnehmer- oder die Arbeitgeberseite initiiert wurden, liegen in der Literatur bisher keine Studien vor.

4.1. Produktivität und Rentabilität

Unter die Kategorie der Produktivität und Rentabilität fallen verschiedene Dynamiken, die ein Mindestlohn möglicherweise auslösen kann. Über den Einfluss auf die Produktivität selbst sind bisher nur wenige wissenschaftliche Studien erschienen. In den meisten Studien wird Produktivität als Arbeitsproduktivität erfasst, also dem Verhältnis zwischen dem Gesamtumsatz eines Unternehmens und der dafür eingesetzten Anzahl an Mitarbeitenden. Eine britische Studie zeigt, dass höhere Arbeitskosten durch gesteigerte Arbeitsproduktivität kompensiert wurden, was theoretische Ansätze zu organisatorischem Wandel, Effizienzlohntheorie und produktiverem Arbeitseinsatz durch geringere Personalfuktuation bestätigt (Riley & Bondibene, 2017). Quantitative Studien für den deutschen Arbeitsmarkt fehlen bislang und können die Ergebnisse nicht evaluieren. Im aktuellen Bericht der Mindestlohnkommission lassen sich Auswirkungen auf die betriebliche und gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität nicht feststellen. Zudem stagniert die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität seit dem Jahr 2018 (Mindestlohnkommission, 2023).

Zur Analyse der Arbeitsproduktivität können erneut die Daten der Handwerkszählung herangezogen werden, um einen Überblick über das Bäckereihandwerk auf Grundlage wirtschaftlicher Rohdaten zu gewinnen. Die Daten zeigen allgemeine Umsatzsteigerungen, die insbesondere in der pro-Kopf-Betrachtung erkennbar sind und auf eine erhöhte Arbeitsproduktivität während der Corona-Pandemie hinweisen (vgl. Abb. 4).

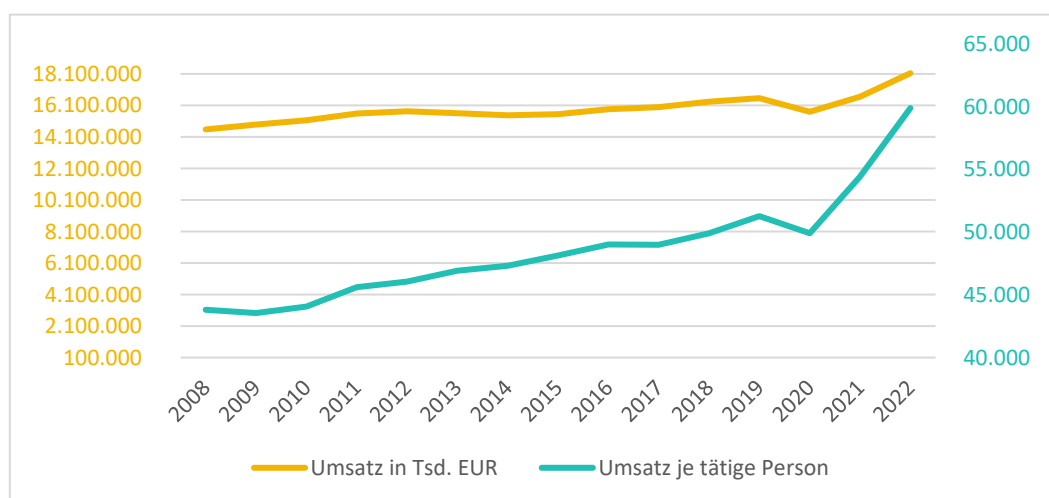


Abb. 4: Umsatz sowie Umsatz je tätige Person im Bäckereihandwerk

Quelle: Eigene Darstellung anhand der Daten der Handwerkszählungen des Statistischen Bundesamtes

Das Mannheimer Unternehmenspanel ermöglicht spezifischere Aussagen über die Arbeitsproduktivität in ausgewählten Branchen oder Regionen. Zwischen 2010 und 2018 stieg die Arbeitsproduktivität in Deutschland, insbesondere in Betrieben mit bis zu vier Mitarbeitenden, wobei die stark vom Mindestlohn betroffene Branche „Back- und Teigwaren“ Produktivitätszuwächse von knapp 10 % verzeichnete, was durch die Handwerkszählung bestätigt wird (De Monte et al., 2022).

Während gesamtwirtschaftliche Unternehmensgewinne wenig über die Auswirkungen des Mindestlohns aussagen, zeigen kausale Analysen, dass die Profitabilität betroffener Betriebe im Zeitraum von 2015 und 2019 in einer Größenordnung zwischen etwa 6,5 und knapp 9 % sank, was auf steigende Personalkosten bei unveränderter Produktivität zurückgeführt wird (Bossler et al., 2022). In den qualitativen Betriebsbefragungen des Institute of Labor Economics (IZA), des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) und des Instituts für Sozialforschung & Kommunikation (SOKO) wurde die Kategorie „Gewinn“ nur im Jahr 2018 gesondert erfasst. Des Weiteren wurden die Betriebe in drei Gruppen nach steigender Betroffenheit des Mindestlohns eingeteilt, bei der ein Beispiel aus der Back- und Teigwarenbranche in die zweite Kategorie fiel, bei der Betriebe nicht existenzgefährdende Gewinneinbußen zu verzeichnen haben (Koch et al., 2018).

Zu den Auswirkungen auf die angebotenen Portfolios oder Produkte hat die nationale und internationale Mindestlohnforschung bislang sehr wenig systematische Evidenz aufgebracht (Koch et al., 2020). Analog zum Forschungsdesign dieser Arbeit wurden bereits zwei Studien der Mindestlohnkommission mit qualitativen Befragungen zu den Anpassungsreaktionen von Betrieben durchgeführt, die Aufschluss über die Produktivität geben können (vgl. Koch et al., 2018, 2020). Die verwertbaren Aussagen für den Beobachtungsgegenstand der Handwerksbäckereien sind aber überschaubar. Eine Befragung aus 2018 zeigt, dass einige Betriebe im Backhandwerk ihr Angebot durch neue Produkte erweiterten, um Marktnischen zu erschließen, während andere ihr Portfolio verschlankten, um Komplexität und Arbeitsaufwand zu reduzieren (Koch et al., 2018). In der Folgestudie von 2020 werden erneut Bäckereien als Beispiel für Portfolioanpassungen genannt, da diese durch fehlenden Spielraum für Preisanpassungen alternative Anpassungen finden

müssen (Koch et al., 2020). Mindestlohnreduzierte Veränderungen des Leistungsspektrums sind demnach häufig im Bäckereigewerbe „erkennbar“ (Koch et al., 2020, S. 93). Zusätzlich werden verringerte Öffnungszeiten als Möglichkeit zur Lohnkosteneinsparung mehrheitlich eher ausgeschlossen, dafür aber neue Produktionstechnologie angewandt und auch Filialschließung angeführt (Koch et al., 2020).

4.3 Preiseffekte

Laut einer Sonderauswertung der Verbraucherpreisstatistik des Statistischen Bundesamtes zeigte die Preisentwicklung in der „Herstellung von Back- und Teigwaren“, einem stark vom Mindestlohn betroffenen Sektor, bis 2017 deutliche Anstiege über dem Durchschnitt aller Wirtschaftszweige, mit einem Rekordzuwachs von 13,5 % im Jahr 2022 (Mindestlohnkommission, 2023). Ursachen werden in der Statistik aber nicht explizit genannt.

Anpassungsmechanismen werden in der Forschung unter anderem durch Unternehmensbefragungen erfasst, bei denen Preiserhöhungen als häufigste Reaktion genannt werden: In einer qualitativen Betriebsbefragung gaben etwa 75 % der Betriebe an, die Absatzpreise zu erhöhen, während bei anderen eine Preiserhöhung entweder nicht möglich oder praktisch nicht umsetzbar war, da die Notwendigkeit einer Preiserhöhung mit dem Risiko eines möglichen Kundenverlusts in Einklang gebracht werden muss (Koch et al., 2020). Bereits in einer Vorgängerstudie berichtete eine „Mehrheit“ der Betriebe von Preiserhöhungen, wobei insbesondere kleine und mittlere Betriebe Preisanpassungen als einzige „Schraube“ (Koch et al., 2018, S. 90) zur Kompensation gestiegener Lohnkosten sehen. In der aktuellen Sonderumfrage im Rahmen der ifo-Konjunkturumfrage wurden Unternehmen zu ihrer Reaktion auf die Anhebung des Mindestlohns auf 12 € befragt und beschreiben ähnliche Verhaltensmuster zu früheren Befragungen (Blömer et al., 2022). Mit weitem Abstand das häufigste angegebene Verhaltensmuster sind Erhöhungen der Verkaufspreise (58,3 % aller befragten Betriebe).⁵ Erst mit 21,3 % folgt die Kürzung von Investitionen und nur 0,7 % planen eine Kürzung der Verkaufspreise (Blömer et al., 2022).

Kausalanalytische Studien zu Preiserhöhungen durch Mindestlöhne sind bisher kaum vorhanden. Eine Ausnahme bildet eine Untersuchung von Link (2019), die für den Gegenstand dieser Arbeit von besonderem Interesse ist, da Preiseffekte als Schlüssel zur Erklärung

⁵ Im Verarbeitenden Gewerbe, Groß- und Einzelhandel wurde nach »Verkaufspreisen« gefragt, im Bau nach »Baupreisen« und unter den Dienstleistern nach »Preisen für unsere Kunden«.

der Beschäftigungseffekte betrachtet und in häufig Kombination analysiert werden. Diese Studie zeigt, dass „Preisüberwälzungen“ ein weit verbreitetes Phänomen in der Wirtschaft sind, wobei insbesondere Unternehmen, die vorsichtig auf Beschäftigungseffekte reagieren, überdurchschnittliche Preiserhöhungen vornehmen. Zudem erweist sich die wirtschaftliche Situation des Unternehmens als maßgebliche Determinante für mögliche Preisanpassungen (Link, 2019).

Das Statistische Bundesamt hat im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) anhand von Fragebögen weitere Bundestatistiken zusätzlich zu den Verdienststrukturerhebungen erstellt, die sich mit den Auswirkungen des Mindestlohns beschäftigen. Damit sollten mögliche Datenlücken rund um das Thema Mindestlohn geschlossen werden (Statistisches Bundesamt, 2017a). Für die vorhandenen Berichte ergibt sich ein kontinuierlicher Anteil an mindestlohn begründeten Preiserhöhungen: 2015: 30 %, 2016: 42 %, 2017: 39 %, 2019: 35 % (Statistisches Bundesamt, 2017a; 2017b; 2018b). Laut Bundesstatistikgesetz können solche freiwilligen Sondererhebungen aber nicht dauerhaft durchgeführt werden, sodass es nach 2019 keine weitere solche Verdienststatistik gegeben hat. Ein weiterer Grund dafür war der Bedarf der Mindestlohnkommission an Verdienstdaten, die in kürzeren Zeitabständen zur Evaluation von Werten für vorgeschlagene Mindestlohn-Anpassungen benötigt werden (Finke et al., 2023).

4.4 Lohneffekte

Die Einführung eines Mindestlohns führt unweigerlich zu steigenden Löhnen in den Bereichen des Arbeitsmarktes, die im Vorfeld unter dem Mindestlohniveau entlohnt wurden. Schwierigkeiten in Evaluation sind die verschiedenen methodischen Unterschiede in der Datenerhebung zwischen Verdienststrukturerhebung (VSE), Verdiensterhebung (VE), SOEP und Vierteljährlicher Verdiensterhebung (VVE), was insbesondere Beschäftigte mit Stundenlöhnen am oder unterhalb des Mindestlohns betrifft (Mindestlohnkommission, 2023).

Die Mindestlohnkommission hat zwei Studien zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten in Auftrag gegeben, die eine breite Übersicht über die Lohnentwicklungen gibt. Die deskriptive Evidenz zeigt für den Zeitraum von 2014 bis 2017 ein positives Lohnwachstum in den SOEP- sowie VSE/VE-Daten, wobei erhebliche Unterschiede zwischen den Lohnbereichen bestehen und insbesondere im SOEP ein vergleichsweise schwächeres Lohnwachstum im unteren Stundenlohnbereich erkennbar

ist (Bachmann et al., 2020). Im aktualisierten Bericht wird der Effekt für Erhöhungen im unteren Stundenlohnbereich bestätigt, die sich vor allem in Ostdeutschland und bei Minijobs zeigen (Bachmann et al., 2022). Die Auswertung der VVE im Bericht der Mindestlohnkommission aus 2023 zeigt, dass die Stundenlohnentwicklung bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den letzten Jahren leicht über derjenigen in der Gesamtwirtschaft lag, während zur Einführung des Mindestlohns ein überdurchschnittlicher Anstieg der Stundenlöhne in besonders betroffenen Wirtschaftszweigen zu verzeichnen war, jedoch seither auf bundesweiter Ebene bei den folgenden Erhöhungen keine kausalen Effekte festgestellt werden konnte (Mindestlohnkommission, 2023). Die Kausalanalyse im RWI Projektbericht Nr. 264288 des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Mindestlohnkommission stützt die Richtung der deskriptiven Befunde zumindest für die Jahre 2018 und 2019 und verweist auf positive Auswirkungen zur Einführung des Mindestlohns, nicht jedoch bei den folgenden Erhöhungen, während in der getrennten Betrachtung der Monatslöhne ebenfalls keine positiven Lohneffekte nachgewiesen werden konnten, sodass die Ergebnisse insgesamt lediglich ein moderates Wachstum im unteren Bereich der Lohnverteilung zeigen (Bachmann et al., 2022).

Mindestlöhne können auch positive Lohneffekte für Lohngruppen haben, die nicht direkt von den Erhöhungen profitieren, sondern durch „Spillover-Effekte“, welche durch Beibehaltung der Lohnabstände motiviert sind, wie es bereits wissenschaftliche Untersuchungen für den amerikanischen Arbeitsmarkt ergeben haben (siehe z.B. Falk et al., 2006). Für das Bäckereihandwerk konnte ein solcher Anpassungsdruck nachgewiesen werden, wobei die Mindestloohnerhöhung einerseits untere Entgeltgruppen verdrängt und andererseits zu Tarifanstiegen in höheren Lohngruppen geführt hat, um die Lohngerechtigkeit zwischen unterschiedlich qualifizierten Beschäftigten zu wahren (Lesch, 2017). In einer Befragung zu betrieblichen Anpassungen infolge der Anhebung des Mindestlohns auf 12 € im Oktober 2022 gaben 24 % der Unternehmen an, auch Stundenlöhne oberhalb dieser Grenze zu erhöhen (Ipsos, 2023). Gleichzeitig können ausbleibende Lohnsteigerungen für höhere Lohngruppen die Mehrkosten kompensieren, wodurch es zu einer Kompression des Lohngefüges kommt (Schmitt, 2015). Derartige negative Übertragungseffekte wurden bereits im Zusammenhang mit dem Branchenmindestlohn im ostdeutschen Dachdeckergerwerbe beobachtet (Aretz et al., 2012). Auch

für das Bäckerhandwerk wird dieser Effekt einer Stauung der Lohnstruktur bestätigt (Lesch, 2017).

Die Datenlage zum Thema Verdienstentwicklung und Lohnstrukturen im Handwerk sind als „sehr eingeschränkt“ einzuschätzen (Haverkamp & Frederiksen, 2018). Seit der ersten amtlichen Verdienst- und Arbeitskostenstatistik aus dem Jahr 1951 hat es trotz stark gewandelter Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur erst 2007 eine Neukonzeption der Erfassung ergeben, die sogenannte „Vierteljährlichen Verdiensterhebung“ (VVE), die erstmalig Angaben über die Verdienste und die Arbeitszeiten der Vollzeit- und der Teilzeitbeschäftigten für nahezu die gesamte Wirtschaft ermöglicht. Die eigene Verdiensterhebung des Handwerks wurde mit dem Berichtsjahr 2006 eingestellt und die relevanten Merkmale in die VVE übernommen (Alter, 2010). Ziel der Maßnahme war die bürokratische Entlastung der Betriebe. Um diese statistische Lücke zu füllen, hat das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttingen) im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung in einer Projektpartnerschaft mit den Handwerkskammern Ulm und Oldenburg eine Studie zum Thema „Lohnbildung im Handwerk“ durchgeführt, welche aggregierte Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) und Erwerbstätigenbefragung (ETB) nutzt und spezifische Betrachtungen zulässt.

Im Vergleich der Verdienst-Durchschnittswerte verdienen Beschäftigte im Handwerk etwa 20 % weniger als Beschäftigte in anderen Wirtschaftssektoren, wobei dieser Abstand seit Beginn der amtlichen Erfassung Ende der 1950er Jahre besteht, sich in den 1980er und 1990er Jahren vergrößerte und sich seit Mitte der 2000er Jahre stabilisiert hat. Diese Differenzen sind zur Hälfte auf qualifikatorische Strukturunterschiede, wie einen hohen Anteil an Beschäftigten ohne Studienberechtigung oder mit Lehrschulabschluss, sowie auf das jüngere Durchschnittsalter und die kleineren Betriebsstrukturen im Handwerk zurückzuführen, das insgesamt über ein geringeres Einkommensniveau als Großunternehmen verfügt, während sich die Verdienstunterschiede mit steigendem Qualifikationsniveau vergrößern und im unteren Einkommensbereich nur minimale Differenzen bestehen (Haverkamp & Frederiksen, 2018). Mit Blick auf die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung des gesetzlichen Mindestlohns ist besonders diese Beobachtung relevant. Weitere Ursachen der unterschiedlichen Einkommensdynamiken im Handwerk zu den sonstigen

Bereichen der Volkswirtschaft sind in der Fachliteratur nur selten thematisiert worden. Wie im Fazit der Studie aber bereits angemerkt wird, ist aufgrund der sehr großen Heterogenität der Handwerkswirtschaft eine Analyse für einzelne Branchen ratsam (Haverkamp & Frederiksen, 2018).

4.5 Wettbewerbseffekte

Neben den bisher genannten wirtschaftspolitischen Zielen des Mindestlohns, soll dieser auch zu fairen und funktionierenden Wettbewerbsbedingungen beitragen und wird deshalb im Bericht der Mindestlohnkommission eigenständig unter „Mindestlohn und Wettbewerbsbedingungen“ geführt (vgl. Mindestlohnkommission, 2023). Er umfasst verschiedenste Effekte und wirtschaftliche Größen, die in dieser Arbeit zum Teil gesondert behandelt werden. Neben der Funktion eines Sammelbegriffs für die behandelten Effekte sollen in diesem Kapitel die Unternehmensdynamiken und die Wettbewerbsintensität betrachtet werden. Die Auswirkungen auf die Wettbewerbsbedingungen selbst sind „bis dato eher weniger beleuchtet“ (De Monte et al., 2022, S. 9).

In der klassischen Theorie werden Marktaustritte, beziehungsweise ausbleibende Eintritte als Folge der Einführung eines Mindestlohns angeführt und beispielsweise in Großbritannien auch in Untersuchungen beobachtet (Draca et al., 2011). Deskriptiv lässt sich seit der Einführung des Mindestlohns in Deutschland keine nennenswert veränderte Unternehmensdynamik erkennen: Über die amtliche Statistik lassen sich Marktaustritte bzw. Gewerbeabmeldungen nachvollziehen. Die Gewerbeanzeigen- und Insolvenzstatistik des Statistischen Bundesamtes verzeichnet dabei über die Jahre in allen Branchen kontinuierliche Rückgänge, die sich nicht nennenswert von der Entwicklung hoch betroffener Wirtschaftszweige wie dem Bäckereihandwerk unterscheidet (Mindestlohnkommission, 2023). Dem gegenüber steht der Konzentrations- und Konsolidierungsprozess der Handwerksbäckereien, bei dem die Betriebszahl von 13.171 in 2013 auf 9.242 im Jahr 2023 stetig gesunken ist (ZVDB, 2024). Die Marktkonzentration wird häufig anhand des Herfindahl-Index⁶ gemessen, welcher zwischen 2010 und 2018 relativ stabil geblieben ist und sich auch im Vergleich zu besonders vom Mindestlohn betroffenen Wirtschaftszweigen nicht unterscheidet (De Monte et al., 2022).

⁶ Der Herfindahl-Index (HHI) misst die Marktkonzentration, indem er die Marktanteile aller Unternehmen in einem Markt quadriert und summiert. Ein höherer HHI-Wert deutet

auf eine stärkere Marktkonzentration hin, was weniger Wettbewerb bedeutet.

Einige kausalanalytische Studien weisen auf mindestlohnbedingte Schließungen von Kleinstbetrieben hin. So werden weitere Belege für Geschäftsaufgaben in den Jahren nach der Einführung des Mindestlohns geliefert, die sich jedoch auf Unternehmen mit bis zu drei Mitarbeitenden beschränken und Teil einer allgemeinen Umverteilung von Arbeitskräften hin zu besser bezahlenden und produktiveren Betrieben sind (Dustmann et al., 2021). Eine sektoral-regionale Analyse kommt hingegen zu einem anderen Ergebnis und beobachtet keinen Effekt, wobei die Analysen allerdings nicht direkt vergleichbar sind (Isphording et al., 2022). Eine umfassende und aktuelle Untersuchung, die im Auftrag der Mindestlohnkommission durchgeführt wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass nur geringe kausale Effekte des Mindestlohns auf die Wettbewerbsfähigkeit bestehen. Die Analyse wird insgesamt als herausfordernd und komplex eingestuft, da die betrachteten Wettbewerbsindikatoren interdependent sind (De Monte et al., 2022).

In einer Betriebsbefragung zur Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € geben 84 % der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe an, dass sich die Wettbewerbssituation nicht verändert hat, während lediglich 9 % von einer Verschlechterung berichten (Ipsos, 2023).

4.6 Ausbildungseffekte

Auch wenn die Vergütung von Auszubildenden in betrieblicher Ausbildung vom Mindestlohn ausgenommen ist, sollen mögliche Einflüsse auf das Ausbildungsgeschehen geprüft werden. Die abgeschlossene Mindestausbildungsvergütung bei fehlender Tarifbindung folgt einem ähnlichen Prinzip wie dem der Mindestlöhne, bewegt sich aber für Auszubildende in dualen Ausbildungsberufen nach BBiG oder Handwerksordnung, die ihre Ausbildung in 2025 beginnen, mit 682-955 € monatlich (vgl. BIBB, 2024) weit unterhalb des Mindestlohnlevels, sodass es ebenfalls keine weitere Erwähnung findet.

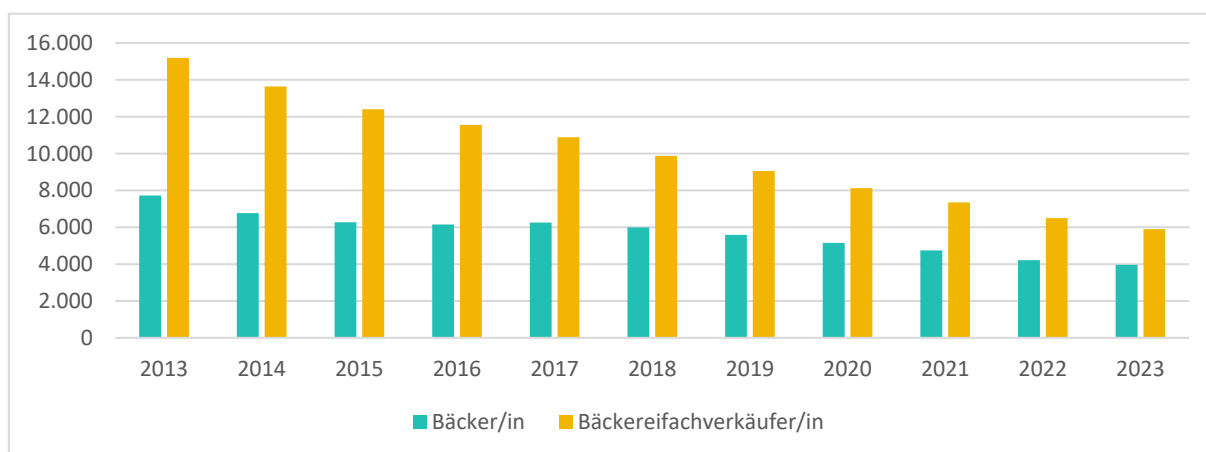


Abb. 5: Entwicklung der Lehrlingszahlen im Bäckereihandwerk

Quelle: Eigene Darstellung anhand der Daten der Handwerkszählungen des Statistischen Bundesamtes

Die Ausbildungszahlen können jährlich im „Berufsbildungsbericht“⁷ nachvollzogen werden, welcher die von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze, die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz sowie die neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge zum Stichtag des 30. Septembers eines jeden Jahres dokumentiert: In der Übersicht der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lassen sich bundesweit durch die Einführung oder Erhöhung des Mindestlohns keine nennenswerten Effekte feststellen, da sich das Angebot und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zwischen 2015

und 2019 stabil entwickelten und bis 2018 sogar weiter anstiegen, während der einzige massive Einbruch im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie steht (Bundesregierung, 2023). Wie bereits in Kapitel 3 dargestellt, lässt sich diese stabile Entwicklung der Ausbildungszahlen im bundesweiten Durchschnitt für das Bäckereihandwerk aber nicht beobachten (vgl. Abb. 5).

Der Forschungsstand zum Einfluss von Mindestlöhnen auf Ausbildungstätigkeiten ist begrenzt. Vereinzelt liegen Studien zu den Wirkungen von Branchenmindest-

⁷ Der Berufsbildungsbericht beschreibt jährlich die zentralen Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt. Er dient den Akteuren der beruflichen Bildung und der Öffentlichkeit als

Diskussionsgrundlage für politische Entscheidungen und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Verfügung gestellt.

löhnen vor: Auf Basis des SOEP wird eine schwache positive Korrelation zwischen steigender Ausbildungsnachfrage und branchenspezifischen Mindestlöhnen dokumentiert, wobei Lohnaussichten jedoch keine entscheidende Determinante für Berufsentscheidungen darstellen (Kellermann, 2017). Umgekehrt konnten auf der Angebotsseite bei Branchenmindestlöhnen bisher nur negative Effekte beobachtet werden. Negative Effekte auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit, die sich vor allem in Ostdeutschland zeigen, werden anhand einer Analyse des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe 1997 dokumentiert (Schumann, 2017). Eine weitere Branchenanalyse vom IAW, beauftragt durch das BMAS, hat für das Elektrohandwerk keine Ausbildungseffekte betrachtet, hält diese aber für „denkbar“ (Boockmann et al., 2011, S. 153). In einer Analyse für das Dachdeckerhandwerk können

negative Effekte auf die Ausbildung in Ostdeutschland dokumentiert werden, während in Westdeutschland positive Effekte vorliegen (Aretz et al., 2011). In zwei Studien wurde das Ausbildungsverhalten der Betriebe nach der Mindestlohneinführung analysiert. Kurzfristige kausale Effekte auf den Anteil an Auszubildenden im Betrieb und die Besetzung von Ausbildungsstellen konnten 2015 anhand der Daten aus dem IAB-Betriebspanel nicht gefunden werden (Bossler et al., 2018). Auch in der folgenden Untersuchung für den Zeitraum bis 2017 sowie 2020 wurden keine deutlichen Anpassungen beobachtet (Bossler et al., 2022). Ein Überblick über qualitative Studien zu den Reaktionsweisen von Betrieben und Beschäftigten konnte zusätzlich kein „kohärentes Verhaltensmuster“ erkennen lassen (Koch et al., 2022, S. 64).

5. Methode des teilstrukturierten Experteninterviews

Die bisherigen Untersuchungen zur Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns liefern wichtige Erkenntnisse zu den wirtschaftlichen Auswirkungen, die im Forschungsstand zusammengefasst dargestellt wurden. Dabei zeigt sich, dass die allgemeinen Trends zwar ein differenziertes Bild liefern, jedoch branchenspezifische Besonderheiten – insbesondere im Handwerkssektor – bislang nur unzureichend berücksichtigt wurden. Das Bäckereihandwerk mit seinem hohen Lohnkostenanteil und einer begrenzten Möglichkeit zur Produktivitätssteigerung weist strukturelle Merkmale auf, die eine stärkere Betroffenheit durch Mindestloohnerhöhungen nahelegen. Wie in der Darstellung des Forschungsstands aufgezeigt, lassen sich Anpassungsdynamiken im Allgemeinen erkennen, ohne jedoch detaillierten Rückschlüsse auf die konkreten Herausforderungen und Reaktionen innerhalb spezifischer Branchen wie der handwerklichen Bäckereien zuzulassen. Um diese Lücke zu schließen und ein besseres Verständnis der unternehmensspezifischen Auswirkungen des Mindestlohns auf die wirtschaftlichen Strukturen und Strategien im Bäckereihandwerk zu gewinnen, wird im Rahmen dieser Arbeit eine qualitative Untersuchung mittels teilstrukturierter Experteninterviews durchgeführt.

Wie bereits in den zwei Studien zu den Verhaltensmustern von Betrieben und Beschäftigten im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns von Koch et al. in 2018 und 2020, bedient sich diese Arbeit dem in der qualitativen Sozialforschung häufig verwendeten Mittel des leitfadengestützten Experteninterviews als Forschungsdesign, welches sich besonders zur Erforschung von Themenfeldern und Sachverhalten eignet. Die Methode konzentriert sich auf das praktische Erfahrungswissen, das Personen aufgrund ihrer spezifischen Rolle (hier dem Bäckereihandwerk) in Organisationen oder gesellschaftlichen Bereichen haben. Als Experten gelten alle, die durch ihre Erfahrungen zur Analyse von Prozessen oder der Funktionsweise von Organisationen beitragen können. Das Experteninterview, das meist anhand eines Leitfadens geführt wird, zielt darauf ab, spezifische Wissensbestände von ausgewählten Gesprächspartnern zu öffnen (Blöbaum et al., 2016). Leitfadengespräche bieten den Vorteil, dass durch eine offene Gesprächsführung und erweiterte Antwortspielräume der Bezugsrahmen sowie Relevanzstrukturen und Erfahrungshintergründe erfasst werden können, während gleichzeitig der Leitfaden garantiert, dass forschungsrelevante Themen tatsächlich angesprochen werden (Schnell et al., 2018).

Das Forschungsdesign von Koch et al. (2018, 2020) diente der Arbeit aus mehreren Gründen als Vorlage. Einerseits sollen die Ergebnisse für die spezifische Branche möglichst ähnlich zu den Erkenntnissen der beiden vorhandenen Studien der Mindestlohnkommission erfasst werden, um eine Vergleichbarkeit bzw. eine Einbettung in den Forschungsstand herstellen zu können. Darüber hinaus sichert die Anlehnung an Koch et al. die wissenschaftliche Methodik und Datenerhebung, da so gewährleistet werden kann, dass die angewandten Methoden und Verfahren den aktuellen wissenschaftlichen Standards entsprechen. Durch die Orientierung an diesen umfassenden und etablierten Studien wird sichergestellt, dass das Vorgehen fundiert und bewährt ist, wodurch die Qualität und Relevanz der Forschungsergebnisse gestärkt werden.

Als Datengrundlage für die spätere Analyse wurden deshalb sechs leitfadengestützte Interviews mit geschäftsführenden Personen in Handwerksbäckereien durchgeführt. Der Leitfaden bedient sich der gleichen zugrundeliegenden Maxime von Cornelia Helfferich: „So offen und flexibel [...] wie möglich, so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig“ (Helfferich 2011, S. 181). Dabei wurden Fragen und Themen ohne direkte wirtschaftliche Relevanz ausgespart, sowie Kategorien und Eventualfragen mit besonderem Fokus auf diese ergänzt. In der Datenerhebung wie auch der folgenden Analyse wurden die bereits eingeteilten Kategorien verwendet, um eine optimale Vergleichbarkeit im Rahmen der Arbeit zu gewähren. Die einzige Änderung ist die Hinzunahme der Kategorie „Ausbildung“, die sich im Anschluss an die Interviews als zusätzlich angesprochenes Thema für eine ausgelagerte Analyse ergab.

Die Interviews wurden in einem ersten Schritt vollständig transkribiert. Im Anschluss wurde das Material nach den Standards der qualitativen Inhaltsanalyse und Methode der strukturierenden Inhaltsanalyse ausgewertet (vgl. Mayring & Fenzel, 2019), die die zentralen Befunde systematisiert und zusammenfasst. Der eingesetzte Leitfaden führte dazu, dass die spezifischen Aussagen und Textpassagen bereits systematisch mit den Kategorien verknüpft werden konnten. Anschließend wurden die für die Fragestellung relevanten Antworten hervorgehoben, kodiert, in die jeweilig passende Kategorie sortiert und nach Möglichkeit nach dem Inhalt der Aussage gebündelt. Für die spätere Darstellung wurde dann die prägnanteste Formulierung ausgewählt, bis alle inhaltlichen Aussagen zur jeweiligen Kategorie berücksichtigt wurden.

Aufgrund der erheblichen wirtschaftlichen Unterschiede innerhalb der einzelnen Unternehmen des Bäckereihandwerks ist eine differenzierte Betrachtung der Betriebe erforderlich, da sich einige Effekte möglicherweise insbesondere auf kleinere Bäckereien auswirken könnten und dann in einer Gesamtdarstellung untergehen würden. Daher wurden die Betriebe in zwei Kategorien unterteilt: K-Bäckereien (K1–3) umfassen kleinere Handwerksbetriebe mit weniger als 40 Mitarbeitenden, während G-Bäckereien (G1–3) mindestens 200 Angestellte beschäftigen. Diese Klassifizierung ermöglicht eine präzisere Analyse der Effekte und stellt sicher, dass die Auswirkungen auf unterschiedliche Betriebsgrößen adäquat berücksichtigt werden.

Um dem Faktor „Handwerk“ bei den ausgewählten Betrieben trotz der Ungenauigkeiten über den jeweiligen Handwerksanteil ausreichend Rechnung zu tragen, wurde sich im Vorfeld auf alle Betriebe beschränkt, die Mitglied in der Bäckerei-Innung Südniedersachsen und Göttingen sind. Von den kontaktierten 19 Betrieben haben sich nach mehrmaliger Kontaktaufnahme sechs Betriebe zu einem Interview bereit erklärt. Zwei der Interviews wurden nach Wunsch der Interviewten am Telefon durchgeführt, die anderen vier fanden in Präsenz in den jeweiligen Betrieben statt.

6. Ergebnisse

In der Analyse wurden im Vorhinein alle Interviews nach relevanten Aussagen gesammelt, die eine klare inhaltliche Position zu einem jeweiligen Thema erkennen lassen. In der Darstellung wurde sich angesichts des Umfangs der Arbeit auf die prägnantesten Schilderungen konzentriert und bei Bedarf zum besseren Verständnis korrigiert. Vereinzelt werden auch eigenständig zusammenfassende Formulierungen verfasst. Die Kodierung bezieht sich auf die jeweilige Kategorie und bereits ausgeführte Einteilung in die Bäckereigruppe. In der Darstellung wurde zudem darauf geachtet, die Perspektiven aus beiden Gruppen ausgeglichen zu berücksichtigen. Wie bereits bei Koch et al. 2020 dargelegt, ist es „üblich, Verbindungen zwischen im Text wörtlich zitierten oder sinngemäß wiedergegeben Befunden und dem konkreten Fallbezug herzustellen und dadurch nachvollziehbar zu machen, dass die jeweiligen Erläuterungen empirisch belegbar sind“ (Koch et al., 2020, S. 45). Die wörtlichen Zitate oder direkten Bezüge werden daher direkt in den Text miteinbezogen und mit der beschriebenen Kodifizierung versehen.

6.1 Beschäftigungs- und Arbeitszeiteffekte

Während in der Literaturübersicht Beschäftigungs- und Arbeitszeiteffekte getrennt behandelt wurden, hat sich für die Ergebnisse der Interviews eine Kombination der Themen ergeben, da beide Effekte von den Interviewten gebündelt beschrieben wurden. Grund dafür ist die Betrachtungsweise der Produktivstunden, mit der der notwendige Personaleinsatz in Produktion und Verkauf als rechnerische Größe beschrieben wird, die einen fließenden Übergang zwischen Stunden- und Mitarbeiterzahl schafft.

Basierend auf allen sechs Interviews, unabhängig von der Gruppe der Handwerksbäckerei, werden spezifische Entlassungen oder ein allgemeiner Stellenabbau strikt abgelehnt. Begründet wird dies vor allem durch den Bedarf an Personal, um den Regelbetrieb aufrecht zu halten: „Aufgrund von [...] erhöhten Personalkosten haben wir jetzt keine Streichungen oder so vorgenommen, das ist alternativlos an der Stelle gewesen“ (G2). Dabei sind die Bäckereien an eine zu erfüllende Menge an Produktion sowie an lange Öffnungszeiten der Filialen gebunden: „In dem Bereich Bäckerei können Sie die Arbeitszeit ja nicht reduzieren. In der Produktion müssen Sie eben Ihre Anzahl an Brötchen produzieren. Und in den Filialen ist es eben so, dass man natürlich an die Öffnungszeiten gebunden ist“ (G1). Zusätzlich müssen die

Bäckereien eine gewisse Menge an Produkten von bestimmter Qualität durch Aufträge zu festen Tagen garantieren, sodass hier wenig Flexibilität besteht (K3).

Der einzige stellenbezogene negative Beschäftigungseffekt bezieht sich auf die Einführung des Mindestlohns in 2015, der die Beschäftigungen von Schülern oder Studenten in Ferienjobs unrentabel gemacht hat: „*dass ich einen Schüler, einen 14-Jährigen, der dann hier einen Ferienjob gemacht hat, [...] der dann mal eben für ein paar Euro losgegangen ist, wo er sich drüber gefreut hat, [...] den konnte man nicht mehr beschäftigen, weil er nicht mehr bezahlbar war*“ (K1). Der Verzicht auf Personal wird zudem ohnehin ausgeschlossen, da die gesamte Branche von einem Personalmangel betroffen ist: „*Wir haben keine Leute entlassen deswegen. Im Gegenteil, wir kämpfen ja immer noch um Leute, die arbeiten kommen*“ (K1). Besonders das Angebot an Vollzeitkräften sei dabei begrenzt und die Einstellung von Arbeitskräften stellt sich insgesamt schwieriger dar, wenn ohnehin Stellen dauerhaft unbesetzt bleiben (K3). Als besonders prekär wird dabei häufig die Position des Verkäufers genannt, da hier die Rentabilität im Konflikt mit einem attraktiven Lohn steht: „*Und der Mindestlohn hat die Personalsuche gerade im Bereich Verkauf stark erschwert. [...] Und wirtschaftlich ist es aber auch nicht darstellbar, da eben 20 € zu zahlen, weil da einfach nicht die Marge da ist*“ (G1). Das führt dazu, dass auch bestehendes Personal von Konkurrenten mit höheren Lohnangeboten abgeworben werden: „*Also gute Leute musst du hinten festhalten, sonst holen sie dir die hinten aus der Backstube raus. Die kaufen sie dir tatsächlich weg*“ (K2). Das liegt vor allem auch an den Tätigkeiten und Arbeitszeiten in den Betrieben, was dazu führt, dass es „*an jeder Ecke fürs gleiche Geld einfachere Tätigkeiten gibt*“ (G1). Auf der Suche nach Beschäftigten wurde fast in allen Interviews Kritik am Bürgergeld, ehemals Hartz IV, formuliert. Dabei wurden Fälle aufgezählt, die die Bezüge durch die Sozialleistung gegen den Netto-Lohn der angebotenen Beschäftigung verglichen haben und sich gegen eine Anstellung entschieden oder sogar gekündigt haben: „*Ich habe tatsächlich zwei Verkäuferinnen in den letzten Jahren gehabt, die den Job gekündigt haben, die gesagt haben »So, ich habe mir ausgerechnet, wenn ich zu Hause bleibe, ein, zwei Kinder oder was, dann habe ich unter dem Strich 100 € weniger, da brauche ich nicht losgehen«*“ (K1). Ähnliche Erlebnisse schilderte eine Bäckerei aus der G-Kategorie: „*Wenn die Bewerber, die hier sind, die sich für die Reinigung bewerben und dann spricht man über das Gehalt und dann kriegst du die Antwort »Ne, also [...] dann*

beziehe ich lieber weiter Bürgergeld, ein bisschen noch Schwarzarbeit und dann habe ich noch deutlich mehr“ (G3).

Mit der Begründung der rechnerischen Größe von produktiven Stunden wird zudem von einem Betrieb keine Unterscheidung oder Anpassung der Beschäftigungsformen mehr angegeben, da diese aus Sicht der Geschäftsführung zweitrangig sei: *„Wir haben jetzt auch nicht angefangen, Vollzeit, Teilzeit, Minijobber irgendwie rumzuswitchen“* (G2). Trotzdem hat ein Betrieb auf die verschiedenen Kosten der Anstellungen verwiesen und eine Attraktivität hin zu Werkstudenten oder Teilzeitkräften aufgezeigt, da hier die Sozialversicherungsbeiträge seitens des Arbeitgebers zu einer kostensparenderen Anstellung führen, als wenn Vollzeitkräfte angestellt werden (G1). Dass die Aufteilung von Vollzeitstellen auf mehrere Teilzeitstellen durch die Einsparung von Lohnnebenkosten in Summe attraktiv sein könnte, wird auch von einer Bäckerei der K-Gruppe beobachtet: *„und das ist im Großen genau so passiert“* (K2).

Die Anpassung der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber wurde bereits als Reaktion ausgeschlossen oder nur in geringem Maße durch die ohnehin dauerhafte Optimierung der Arbeitspläne oder saisonale Schwankungen vorgenommen (G1, G2). Trotzdem wurde von Stundenreduzierungen seitens der Beschäftigten berichtet, die unterschiedliche Motivationen haben. Einerseits führen die gestiegenen Löhne zu einer höheren Zufriedenheit mit dem Gehalt bei weniger geleisteten Stunden: *„Die Tendenz geht schon dahin, dass die Mitarbeiter eher ein bisschen reduzieren. Ja, weil sie halt auch gut verdienen [...] für die Verhältnisse“* (G3). Hier wird auch explizit der Mindestlohn als Grund angeführt: *„Das gab es sicherlich, weil einfach gesagt wird: Durch den Mindestlohn habe ich das gleiche Netto, arbeite aber vielleicht ein oder zwei Tage weniger“* (G2). Dabei wird häufig die steuerliche Attraktivität des Minijobs angesprochen, dessen Verdienstgrenze mit steigenden Mindestlöhnen mit angehoben wird: *„Wir haben viele, viele Mitarbeiter, die ihre Stunden reduziert haben [...] und eine andere Nebenbeschäftigung ausüben“* (G1). Betont wurde erneut, dass die Stundenreduzierung allein von der Arbeitnehmerseite gewünscht wird und der daraus resultierende Mangel an Arbeitskraft und Arbeitsstunden im Betrieb als *„viel größere Gefahr für uns“* (G1) beurteilt wird.

6.2 Produktivität und Rentabilität

In dieser Kategorie werden verschiedene Themen zusammengefasst, die sich alle unter dem zusammenfassenden Titel „Produktivität und Rentabilität“ sammeln können. Dabei wird der Einfluss auf die Produktion, das

Produktsortiment und die allgemeine Rentabilität der Produkte sowie des gesamten Betriebes erfasst.

Über die Veränderungen in der Produktion wurden unterschiedliche Angaben gemacht. Eine Bäckerei aus der K-Gruppe gibt an, dass die Produktion trotz Mindestlohn unverändert geblieben ist. Begründung dafür ist häufig fehlender Spielraum für Einsparungen in der Produktion: *„weil ich es nicht kompensieren kann in irgendeiner Rationalisierungsmaßnahme. Dazu ist der Betrieb zu klein“* (K2). Eine andere Bäckerei berichtet von einer Streichung arbeitsintensiver Produkte und einer zeitlich effizienteren Arbeit, die zur Verkleinerung des Sortiments geführt haben (K3). Dabei sei es auch vorgekommen, dass Produkte zeitweise ohne Rendite und mit Finanzierung aus Rücklagen produziert wurden, um starke Preisanstiege für die Endkunden zu vermeiden (K1). Die interviewten Bäckereien der G-Kategorie weisen auf bereits optimierte Produktionsabläufe hin, *„sodass man da auch nicht einsparen konnte“* (G1). In den meisten Betrieben lassen sich Änderungen im Angebot nicht auf die Erhöhung der Lohnkosten zurückführen und das Portfolio wird ohnehin regelmäßig evaluiert, sodass unrentable Produkte *„auch mal ausgelistet und nicht mehr produziert werden“* (G1). Die anderen G-Bäckereien berichten von keinen Änderungen im Produktportfolio (G2), bis auf wenige Ausnahmen von handwerklich hoch anspruchsvollen Produkten im Bereich der Konditorei, *„die macht man einfach nicht mehr“* (G3). Auf die spezifische Nachfrage, ob Stunden handwerklicher Arbeit durch Maschinen ersetzt wurden, oder z.B. Investitionen in neue Maschinen getätigt wurden, werden neue Anschaffungen generell mit Blick auf die Personalkosten und Fertigungsgeschwindigkeit begründet (G1). Bäckereien aus der G-Gruppe berichten von einer Verlagerung der Produktion in den Tag, um die Arbeitszeiten der Angestellten attraktiver zu gestalten: *„das kann man erreichen, aber es bedarf sehr viel Arbeit [...] und viel Kühlfläche“* (G3).

Maßnahmen hinsichtlich der Einschränkung von Öffnungszeiten zur Einsparung von Arbeitsstunden werden grundsätzlich abgelehnt (K2, G1, G3). Einer der Gründe sind nicht vorhersehbare Auswirkungen auf die Verkaufszahlen: *„Am Ende ist das wie Lotto spielen“* (K2). Zudem sind die Möglichkeiten eingeschränkt, da Kunden an die frühen Öffnungszeiten gewohnt sind und ihr Kaufverhalten daran ausgerichtet haben (K2). Als mögliche Maßnahme werden Stundenreduzierungen durchweg geprüft, doch z.B. durch *„die gestiegenen Verkaufspreise ist die Stundenleistung im Verkauf sowieso nach oben gegangen“* (G1). Minder- oder Überstunden sind dabei aber eher saisonal oder wirtschaftlich bedingt und wurden nicht explizit wegen des Mindestlohns angepasst (G2).

6.3 Preiseffekte

Anpassungen der Preise an gestiegene Lohnkosten werden von den Kunden der Bäckereien als „*wahnsinnig sensibel*“ (G1) wahrgenommen, weshalb immer geschaut werden muss, „*dass die Preise entsprechend so sind, dass die Kunden die auch noch akzeptieren*“ (G1). Bereits Erhöhungen von wenigen Cents haben Auswirkungen auf das Kaufverhalten der Kunden (G1).

Der gesamte Preiswettbewerb unter den Bäckereien wird häufig als „*Schaufensterkalkulation*“ (K1) bezeichnet, also dem direkten Kostenvergleich mit der Konkurrenz und Berücksichtigung, „*dass man da nicht aus dem Preisgefüge gerät*“ (G1). Der Wettbewerb zeigt sich auch an den unterschiedlichen Strategien der Preisanpassung, die beispielsweise als pauschale Erhöhung um 30 % auf alle Produkte (K1, K2), als Aufteilung nach individuellem Produkt und Marge wie Handelsware und To-Go-Produkten (G1), was aber zum Teil im Vergleich zur Konkurrenz verspätet (G2) durchgeführt wurde.

Unabhängig von der Umsetzung der Preiserhöhungen herrscht aber Einigkeit, dass die Verkaufszahlen darunter leiden, denn „*jede Preisanpassung führt am Ende zu Kundenverlust*“ (G2). Welches Preisniveau die Produkte erreichen müssen, bis der Großteil der Kundschaft die Handwerksprodukte substituiert, bleibt dabei aber offen und die bisherigen Erfahrungen sind unterschiedlich. Einzelne Bäckereien berichten von stabilen Verkaufszahlen (K2), während andere sich nahe am Limit der Möglichkeiten sehen: „*Ich behaupte, wenn ich jetzt noch die Preise weiter anhebe, dann gehen meine letzten treuen Kunden*“ (K1). Eine Vorhersage über die Auswirkungen bleibt aber so gut wie unmöglich: „*Entweder macht der Kunde es mit oder nicht*“ (K3).

Die Alternativlosigkeit einer Preisanpassung bedingt sich maßgeblich durch die wirtschaftliche Struktur der Betriebe (K2). Ähnlich zum eingeschränkten Spielraum bei Änderungen in der Produktion, lassen sich sämtliche Mehrkosten nur über Verkaufspreise kompensieren: „*Wenn ich einen Klempner habe oder einen Elektriker, die geben die Preise eins zu eins weiter; (...) das kann ein Bäcker und Fleischer nicht, weil unsere Produkte, die wir anbieten, die gibt es an jeder Ecke, in jedem Supermarkt billiger zu kaufen*“ (K1).

Neben den erhöhten Lohnkosten werden von allen befragten Akteuren die Mehrbelastungen durch gestiegene Energie- und Rohstoffkosten beklagt, die die Preiserhöhungen zusätzlich verstärken: „*generell Wahnsinns-Kostensteigerungen in allen Bereichen*“ (G2). Der Anteil an den Preiserhöhungen, der allein auf den Mindestlohn zurückzuführen ist, lässt sich dabei von den Befragten schwer beziffern, „*weil da viel zu viele*

Faktoren mit reinspielen“ (G1). Das zeigt sich auch in den unterschiedlichen Angaben zu den Belastungen, bei denen einerseits die „*Hauptpreiserhöhungen*“ mit den „*explodierenden*“ Stromkosten durchgeführt wurden (K1) und von Verdreifachung der Energiekosten gesprochen wird (K3), während andererseits von einem „*Ammenmärchen*“ berichtet wird, dass der Kostenanteil der Rohstoffpreise relevant für das Endprodukt sei (K2). Bezüglich der Energiekosten werden von allen Bäckereien erhebliche Belastungen angegeben. Dazu kommen z.B. auch gestiegenen Transportkosten, die die Herausforderungen für das Bäckereihandwerk in Summe ausmachen (G3).

6.4 Lohneffekte

Der zentrale Effekt auf die Lohnstruktur in den Betrieben ist eine durchgehende Lohnerhöhung, die auch weit über dem Niveau des Mindestlohns zum Tragen kommt. Dieses Verhaltensmuster wird vor allem mit fehlender Gerechtigkeit (G1-3) begründet und dem Zwang des Arbeitgebers, die Lohnabstände unter den Beschäftigten in einem proportional ähnlichen Verhältnis zu halten. Von dieser Dynamik berichteten alle befragten Akteure, unabhängig von der Größe des Betriebes: „*Sondern jemand der vorher 12 € verdient hat, möchte jetzt 14 € verdienen. Vorher jemand, der vielleicht 14 € verdient hat, möchte jetzt 16 € verdienen. Also im Endeffekt drückt der Mindestlohn von unten durch*“ (G2). Dieser Effekt schlägt sich dabei auch bis auf die höchsten Lohngruppen in Form der Führungskräfte durch: „*dass mit der Einführung des Mindestlohns natürlich die Löhne in allen Beschäftigungsbereichen gestiegen sind, das ist ein Fakt. [...] Also auch die Führungskräfte haben eine Lohnerhöhung bekommen*“ (G1). Auch wenn sich die Erhöhungen auf alle Beschäftigungsbereiche ausgewirkt haben, sind besonders häufig Verkaufsmitarbeitende direkt von den Erhöhungen betroffen und es wird zum Teil eine „*Stauchung*“ der Lohnpyramide nach oben festgestellt (G2). Die Aufsummierung der steigenden Lohnansprüche über alle Lohngruppen hinweg wird dabei als die größte wirtschaftliche Herausforderung angesprochen: „*Das ist eigentlich das, was am Ende wesentlich mehr weh tut als die Erhöhung des Mindestlohns auf 10 €, 11 €, oder 12 €*“ (G1).

Ausgehend von den steigenden Löhnen für fast alle Beschäftigten in Folge des Mindestlohns beschreiben alle Akteure, dass die Kommunikation mit den Mitarbeitenden schwieriger geworden ist: „*Das kann man keinem Mitarbeiter wirklich vernünftig rüberbringen. Man kann es ihnen erklären, aber es ist kein Verständnis dafür da*“ (G3). Hierbei werden die ohnehin angespannten Verhältnisse zu den Beschäftigten durch den verhältnismäßig niedrigen Lohn in der Branche zusätzlich verstärkt:

„Also die fühlen sich einfach unfair behandelt am Ende von uns, weil wir zu wenig zahlen. Aber das Problem ist ja nicht, dass wir zu wenig zahlen, [sondern] [...] einfach dieser Mindestlohn so unglaublich schnell gestiegen ist“ (G2). Der Spielraum für individuelle Lohngestaltung, um die Unterscheidung zwischen gelernten und ungelerten Arbeitskräften oder Aushilfen auch im Lohn widerzuspiegeln, wurde damit zusätzlich eingeschränkt (K1). Als Reaktion auf eine mögliche Unzufriedenheit von Beschäftigten wurden Lohnanpassungen erst stufenweise eingeführt, beginnend bei den Mitarbeitenden mit der längsten Anstellung im Betrieb: „Und haben es ganz deutlich mit den Mitarbeitern ausgelobt und haben gesagt »als erstes seid ihr dran und nicht die, die vielleicht gerade einen Monat da sind«“ (G3). Aber auch Neueinstellungen verdienen bereits oberhalb des Mindestlohns, anders könne man keine Arbeitskräfte mehr gewinnen (G1). Umgekehrt zeigt sich aber auch ein negativer Effekt bei inhabergeführten Kleinbäckereien, bei der die Löhne einzelner Beschäftigter den des Geschäftsführers unter dem Strich übersteigen und damit die Motivation, als Unternehmer tätig zu werden, schwindet (K1).

Häufig zur Sprache kam das bereits angesprochene Gefühl von Ungerechtigkeit in der Belohnung, speziell im Vergleich von Mitarbeitenden mit unterschiedlicher Qualifikation: „gerade so auf der persönlichen, menschlichen Ebene haben diese 12 € da eigentlich viel gemacht (...). Dann sagt er »Das ist echt ganz schön wenig Unterschied zwischen dem, was ich eigentlich mit meiner Erfahrung (...) und Ausbildung verdiene im Vergleich zu jemanden, der vorher nie was gemacht hat«“ (G2).

Die Hälfte der Bäckereien berichtet von Einschränkungen bei weiteren Lohnbestandteilen zum Ausgleich der steigenden regulären Lohnkosten (K1, G2, G3). Dies umfasst ausbleibende Aufladungen von Mitarbeiterkarten oder Zurückhaltung beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (G2), Sonntagszuschläge ausschließlich für Vollzeitkräfte (G3), das vereinzelte Einkassieren der Urlaubs- und Weihnachtsgelder zur Addition auf den Stundenlohn (G1).

Während die Erhöhung der Mindestlöhne durch die Mindestlohnkommission unrunde Erhöhungen wie 12,41 € waren, berichten alle Betriebe von einer Anpassung auf glatte Beträge, wie im konkreten Fall auf 12,50 €. Dabei wird die Anpassung nicht durch den Lohnwettbewerb mit Mitbewerbern begründet, sondern durch einen

ästhetischen Mehrwert für die Geschäftsführung, aber auch für die Angestellten selbst: „wir sind da nicht auf die 12,41 € gegangen, weil ich einfach glatte Beträge mag [...], wegen den 0,09 € ist es jetzt auch egal gewesen“ (G2).

6.5 Wettbewerbseffekte

Der Wettbewerb, in dem sich die Handwerksbäckereien bewegen, wurde bereits in den vorherigen Kategorien aus verschiedenen Perspektiven belichtet. Wie in der Literaturübersicht ausgeführt, lässt sich der „Wettbewerb“ nicht als einzelne wirtschaftliche Größe begutachten und wurde für einzelne Branchen nicht weitergehend abgestuft, doch aus der Darstellung der wirtschaftlichen Situation des Bäckereihandwerks geht eine diesbezüglich herausfordernde Wettbewerbssituation hervor (vgl. Kapitel 3). Da sich wirtschaftliche Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns nicht isoliert von der Marktstruktur bewerten lassen, ist es notwendig, die Wettbewerbseffekte gesondert zu betrachten. Dieses Kapitel analysiert daher die wettbewerbsbezogenen Aussagen der Experten, um die Auswirkungen des Mindestlohns in diesem Kontext einzuordnen und auf die spezielle Wettbewerbssituation des Bäckereihandwerks einzugehen.

Steigende Personalkosten belasten Handwerksbäckereien als personalintensive Branche in besonderem Maße, da es im Gegensatz zur Industrie über deutlich geringere Skaleneffekte verfügt: „(...) um einen Euro Umsatz zu machen, brauchen wir viel mehr Hände, viel mehr Köpfe als ein anderes Unternehmen“ (G1). Backwaren verschiedenster Art gibt es „überall zu kaufen von der Industrie“ (K1), „auf der anderen Seite wird wesentlich mehr produziert zu einem wesentlich günstigeren Preis“ und „sehr gutes Geld bezahlt“ (G1). Zudem können Verluste nicht über andere Produkte oder eine „Quersubventionierung“ aufgefangen werden (G1, G2). Hierbei wird auch der Vorwurf formuliert, dass Supermärkte ihre Produkte teilweise unter dem Erzeugungspreis verkaufen würden (K2).⁸ Der Preis-Wettbewerb lasse sich deshalb mit dem Lebensmittelhandel „nicht gewinnen“ (G1). Um trotz steigender Kosten wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Handwerksbetriebe ihre klassischen Produkte ständig weiterentwickeln: „weil nur so kann ein Handwerk im Handwerksbetrieb überleben“ (G3). Innovative Betriebe in urbanen Regionen, die mit späteren Arbeits- und Öffnungszeiten sowie einem schmalen Sortiment an den Markt gehen, versuchen sich den Herausforderungen entsprechend anzu-

⁸ Rechtsgrundlage ist das „Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)“. Bäckereien können sich darauf berufen und klagen – jedoch nur gegen jeden Konkurrenten einzeln.

passen, werden aber nicht als tragfähiges Konzept für die gesamte Branche gesehen (K1).

Zusätzlich zum Wettbewerb mit der Industrie kommt *„eben halt der Wettbewerb unter den Handwerksbetrieben natürlich auch, vollkommen klar“* (G1). Auch innerhalb des Handwerks schildern Bäckereien dabei eine benachteiligte Position: *„Wir haben ja sonst keine Dienstleistung, die wir in irgendeiner Form bieten, die du ja immer mit irgendwelchen Stundensätzen versehen kannst“* (G1). Der nichtindustrielle Wettbewerb untereinander sei *„relevant“*, doch besonders die Konkurrenz mit allen Anbietern von Backwaren außerhalb des Handwerks führe zu Herausforderungen, da sie den Handwerksprodukten ein günstigeres Substitut entgegensezten (G2). Für den Wettbewerb mit den direkten Konkurrenten aus dem Bäckereihandwerk, aber auch mit allen anderen Akteuren im Arbeitsmarkt, haben sich die Wettbewerbsbedingungen verschlechtert: *„Der Wettbewerb ist mit Sicherheit schwieriger geworden“* (G1). Die Auswirkungen auf den Wettbewerb um Arbeitskräfte deckt sich mit den Beobachtungen um die Attraktivität von Ausbildungsberufen und den ausgeführten Beschäftigungseffekten im Bäckereihandwerk (vgl. Kapitel 4.1.). Während sich früher deutliche Lohnunterschiede zwischen den Betrieben zeigten, sorgt der Mindestlohn für eine Annäherung der Gehälter und erhöht die Wechselbereitschaft der Beschäftigten: *„(...) dadurch, dass das Lohngefälle geringer geworden ist und zwischen den Unternehmen die Wechselbereitschaft viel höher ist“* (G3).

6.6 Ausbildungseffekte

Neben den im Leitfaden des Interviews vorformulierten Themenabschnitten hat sich übergreifend das Thema Ausbildung in den Gesprächen wiedergefunden. Dabei wurde der Mindestlohn als negativer Anreiz angeführt, da es zu einer Angleichung der Lohnniveaus von gelerntten und ungelernten Arbeitskräften führt: *„Also das Abstandsgebot muss ja bleiben, ob jemand Ungelernter ist, oder einen Meisterbrief gemacht hat usw., sonst habe ich nachher keinen Anreiz mehr, dass die Leute sich qualifizieren“* (K2). Dabei wird das Angebot an besser entlohnerten Tätigkeiten über den gesamten Arbeitsmarkt hinweg als Herausforderung gesehen: *„(...) die Einstellung ist, »ich brauche ja gar nicht lernen, ich werde ja eh gebraucht und kann mir aussuchen, was ich mache und wie ich es mache«“* (G3). Entscheidend sind damit neben dem teilweise unattraktiven Verdienst über mehrere Jahre auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen wie unliebsame Reinigungsarbeiten, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie der frühe Arbeitsbeginn, die dadurch nicht mehr durch einen höheren Lohn aufgewogen werden können (G3). Zur Kompensation der

fehlenden Bewerber auf Ausbildungsplätze wurde in einer Bäckerei der G-Kategorie von einem Partnerprogramm mit Vietnam berichtet, durch welches zum kommenden Ausbildungsjahr der Großteil der neuen Auszubildenden aus Vietnam stammen wird (G3). Andere Bäckereien berichten, dass trotz attraktiver Anhebung der Gehälter keine Auszubildenden mehr gefunden werden (K3), obwohl die Ausbildungsgehälter in einzelnen Betrieben zur Anwerbung von Auszubildenden nahe Mindestlohniveau gelegt wurden (G2), oder zumindest *„relativ gut“* (K3) seien. Die Prognosen reichen so weit, dass gesamte Ausbildungsberufe verschwinden könnten: *„Also ich glaube der Beruf oder die Bäckereifachverkäuferin oder Fachverkäufer, die Ausbildung wird es in fünf Jahren wahrscheinlich gar nicht mehr geben“* (G2).

6.7 Weitere Effekte

Über den Dokumentationsaufwand der Umsetzung der Mindestlohn-Richtlinie liegen gesplante Meinungen vor. Eine der K-Bäckereien berichtet von einem bürokratischen Mehraufwand, der die ohnehin aufwendige Dokumentationspflicht ausweitet: *„Frau Nahles hat damals als Arbeitsministerin gesagt, wo es um die Dokumentation der Stunden ging, »es wäre nur der eine«. (...) Aber da habe ich noch die Dokumentation von den Hygienevorschriften für die Kühlschränke und den Wareneingang, (...) für den Zoll, (...) für das Finanzamt“* (K2). Bei dem konkreten Fall hat ein Wechsel von einer Einnahmen-Überschuss-Rechnung zu einer Bilanzierung stattgefunden, wodurch ein zusätzlicher Steuerberater mit Mehrkosten für den Betrieb beauftragt werden musste. Dabei ist die Einführung des Mindestlohns aber nur ein Bestandteil des aufsummierten bürokratischen Aufwands. Vor allem die Bäckereien aus der G-Kategorie berichten von einem *„überschaubaren organisatorischen Aufwand“* (G1), da sich die bestehende Praxis der Bürokratie rund um die Arbeitsverträge und die Zeiterfassung kaum verändert hat.

Angesichtes des Tarifgeschehens im Bäckereihandwerk haben sich viele der befragten Akteure zu den Lohnverhandlungen geäußert. Einerseits wurde der Wunsch von K-Bäckereien nach Tarifverträgen geäußert, um Lohn dumping zu verhindern: *„Weil Tarifverträge müssten im Grunde genommen alle allgemeinverbindlich machen, dann hättest du nämlich die Flucht der Arbeitgeber aus ihren Arbeitgeberverbänden nicht. Die schleichen sich nämlich hinten raus und machen dann weiter Dumpinglöhne. (...) Dann haben wir zumindest in den Betrieben auch eine Waffengleichheit“* (K2). Dabei wird aber indirekt unterstellt und aus den bisherigen Verhandlungen aus den Innungen berichtet, dass Tariflöhne von den größeren Bäckereien nicht gewollt seien (K3) und

teilweise ein „Stolz“ (K3) vorlag, dass man nicht an diese gebunden sei und Beitragskosten an den Landesinnungsverband spare.

Als gesamtwirtschaftliche Kritik wird häufig der fehlende Anreiz für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angemerkt. Die Mindestloohnerhöhungen

erhöhen automatisch die steuerfreie Verdienstgrenze der Minijobber und macht sie damit attraktiver (G3). Auch Umwandlungen in Teilzeitstellen bieten steuerliche Vorteile: „*Da machen wir uns keinen vor. Wenn ich aus einer Vollzeitstelle am Ende drei Teilzeitstellen mache, habe ich einen Lohnnebenkosten gespart*“ (K2).

7. Auswertung der Ergebnisse vor dem Hintergrund bisheriger Forschungen

Die empirische Forschung zeigt, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland keine signifikanten negativen Effekte auf die Gesamtbeschäftigung hatte, wenngleich in einzelnen Studien Rückgänge bei Minijobs dokumentiert wurden (Caliendo et al., 2018; Schmitz, 2019). Diese Ergebnisse decken sich mit den Befunden der eigenen Erhebung, in der die befragten Handwerksbäckereien keinen Stellenabbau verzeichneten. Stattdessen wurde der Fachkräftemangel als zentraler Hemmfaktor für Entlassungen hervorgehoben, der, wie bereits von Gürtzgen et al. (2016) analysiert, besonders den Niedriglohnssektor vor Herausforderungen stellt. Auch bei weiteren Erhöhungen, deckungsgleich zur ifo-Konjunkturumfrage von Blömer et al. (2022), kann deshalb kein Personal eingespart werden.

Die in der Mindestlohnforschung in verschiedenstem Ausmaß dargestellten Arbeitszeitreduzierungen (Bonin et al., 2018; Bachmann et al., 2022; Statistisches Bundesamt, 2019) decken sich nicht mit dem berichteten Umfang der befragten Bäckereibetriebe. Hier wird vor allem auf die häufig von Arbeitnehmerseite initiierten Stundenreduzierungen hingewiesen, die bisher in keiner Forschung gesondert untersucht oder beobachtet wurden. Zumindest zum Teil lässt sich diese Dynamik aber durch eine Öffnung des Arbeitsmarktes am unteren Ende des Lohnniveaus erklären, durch die die Nachteile der Arbeitsbedingungen im Bäckereihandwerk wie der frühe Arbeitsbeginn sowie Wochenends- und Feiertagsarbeit noch schwerer ins Gewicht fallen.

Die Literatur zeigt, dass Mindestloohnerhöhungen Spillover-Effekte auslösen können, bei denen auch Löhne oberhalb des Mindestlohns angehoben werden, um interne Lohnstrukturen zu wahren (Lesch, 2017; Falk et al., 2006). Diese Dynamik wurde auch in der eigenen Untersuchung bestätigt: Mehrere Betriebe berichteten, dass sie gezwungen waren, Löhne oberhalb des Mindestlohns anzupassen, um qualifizierte Beschäftigte zu halten und Abwanderungen zu verhindern. Besonders im Bäckereihandwerk, das durch einen intensiven Wettbewerb um Fachkräfte geprägt ist, zeigt sich dieser Effekt in verstärktem Maße. Die Ergebnisse ergänzen die Beobachtungen von Ipsos (2023), wonach rund ein Viertel der vom Mindestlohn betroffenen Unternehmen auch Löhne oberhalb der Mindestlohngrenze erhöht hat. Das Ausmaß der wirtschaftlichen Herausforderung durch die Spillover-Effekte, das in den befragten Handwerksbäckereien beschrieben wird, findet sich in dem

dort beschriebenen Umfang in der Literatur bisher nicht wieder.

Für die Kategorie „Produktivität und Rentabilität“ ergibt sich eine Übereinstimmung mit den Beobachtungen aus der Forschung und den erhobenen Arbeitsdaten. Gesamtwirtschaftlich und auch im Bäckereihandwerk lassen sich moderate Zugewinne an Produktivität (De Monte et al., 2022) beobachten, die sich durch die ständige Optimierung der Produktion erklären. Der Mindestlohn hat dabei keinen gesonderten Einfluss auf die Produktionsabläufe, da diese keine weitreichende Rationalisierung mehr zulassen (vgl. Kapitel 6.2.). Gleichzeitig lassen sich damit Gewinneinbußen der Bäckereien durch die Literatur erklären, da steigende Personalkosten bei gleicher Produktion nicht vollständig kompensiert werden können (Bossler et al., 2022). Einschränkungen im Produktportfolio oder deutlich seltener der Öffnungszeiten werden individuell nach Möglichkeiten der einzelnen befragten Betriebe vorgenommen, doch die Einsparpotenziale sind überschaubar. Besonders arbeitsintensive Backwaren wurden vereinzelt eingestellt und die Geschäfte wurden teilweise sonntags geschlossen. Diese Befunde ergänzen die Erkenntnisse aus der qualitativen Forschung von Koch et al. (2020), die ähnliche Anpassungsstrategien für betroffene Betriebe dokumentierten.

Unter dem Begriff „Wettbewerb“ lassen sich verschiedenste Effekte bündeln, die alle zu Teilen in den dargestellten Kategorien inbegriffen sind. Während gesamtwirtschaftlich keine Marktkonzentrationen oder steigenden Insolvenzen beobachtet werden (Mindestlohnkommission, 2023; De Monte et al., 2022) unterliegt das Bäckereihandwerk einem Konzentrationsprozess hin zu größeren und produktiveren Einheiten (Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2024). Die Wettbewerbsfähigkeit unter den Handwerksbäckereien, aber auch die Wettbewerbssituation gegenüber den Konkurrenten aus dem Handwerk, Industrie und Einzelhandel haben sich durch den Mindestlohn verschlechtert, da Anpassungsmaßnahmen in Produktion oder Bepreisung des Bäckereihandwerks nur beschränkt möglich sind. Wie De Monte et al. (2022) aber bereits über den Stand der Forschung resümierten, sind die Auswirkungen auf die Wettbewerbsbedingungen komplex und interdependent, sodass sich ein allgemeiner Vergleich zu anderen Branchen nur schwer umsetzen lässt. Die Literatur belegt in Teilen, dass Mindestlöhne insbesondere kleine und wenig produktive Betriebe belasten und zu

einer weiteren Konsolidierung von Märkten führen können (Dustmann et al., 2021). Diese Tendenz wird durch die Ergebnisse der eigenen Erhebung gestützt, da die drei kleineren Betriebe über Filialschließungen und eine stärkere Fokussierung auf Kernprodukte berichteten. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die bereits vor dem Mindestlohn bestehende Konsolidierung des Bäckereihandwerks durch die Mindestloohnerhöhungen weiter verstärkt wurde.

In der Literatur werden Preisanpassungen als eine der häufigsten Reaktionen auf gestiegene Lohnkosten beschrieben (Koch et al., 2018; Blömer et al., 2022). Die Ergebnisse der eigenen Erhebung bestätigen diese Tendenz: Alle befragten Betriebe gaben an, Preiserhöhungen vorgenommen zu haben, um die gestiegenen Personalkosten zu kompensieren. Jedoch wurde betont, dass kleinere Handwerksbäckereien durch die Preisempfindlichkeit ihrer Kundschaft oft weniger Spielraum für Preisanpassungen haben. Diese Einschränkung wird in der allgemeinen Mindestlohnforschung bislang nur selten thematisiert, obwohl sie für das Bäckerei-

handwerk eine zentrale Herausforderung darstellt. Wie Link (2019) betont, hängt die Möglichkeit von Preisanpassungen stark von der wirtschaftlichen Situation und der Wettbewerbsposition eines Unternehmens ab, was die besondere Vulnerabilität kleinerer Betriebe im Bäckereihandwerk unterstreicht.

Zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf Ausbildungszahlen liefert die Literatur gemischte Ergebnisse. Während einige Studien bei der Betrachtung von Branchenmindestlöhnen positive Effekte durch bessere Lohnperspektiven nahelegen (Kellermann, 2017), berichten andere von negativen Effekten auf das Ausbildungsangebot (Aretz et al., 2011). Bossler et al. (2018; 2022) können keine Anpassungen beobachten und auch die qualitative Studie von Koch et al. (2022) lässt kein Verhaltensmuster erkennen. Für das Bäckereihandwerk lässt sich auf Grundlage der Befragungen festhalten, dass steigende Mindestlöhne den Abstand zwischen gelernten und ungelernten Arbeitskräften angleichen und damit zu geringerer Attraktivität des Ausbildungsberufes führen.

8. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass die Einführung und sukzessive Erhöhung des Mindestlohns für Handwerksbäckereien in der untersuchten Region erhebliche wirtschaftliche Herausforderungen mit sich brachten. Besonders kleinere Betriebe sind stark betroffen, da sie die gestiegenen Personalkosten nur begrenzt durch Preisanpassungen oder Effizienzsteigerungen kompensieren können. Die durchgeführten Interviews verdeutlichen, dass die Befunde der bestehenden Literatur zur Mindestlohnforschung nur begrenzt die Anpassungsmuster der befragten Betriebe abbilden können.

Ein zentrales Ergebnis dieser Studie ist, dass der Mindestlohn nicht nur Löhne im unteren Segment anhebt, sondern einen allgemeinen Lohndruck erzeugt, der insbesondere in Niedriglohnbranchen wie dem Bäckereihandwerk spürbar ist. Zusätzlich zeigt sich, dass Beschäftigte zunehmend Arbeitszeitreduzierungen initiieren, was die Betriebe vor zusätzliche Herausforderungen stellt. Trotz intensiver Bemühungen zur Optimierung der Produktionsabläufe führt die begrenzte Rationalisierbarkeit im Handwerk dazu, dass viele Betriebe mit Rentabilitätseinbußen konfrontiert sind. Im Hinblick auf weitere Mindestloohnerhöhungen bezeichnen alle befragten Betriebe diesen Prozess als einen Weg hin

zu einer Belastungsgrenze, da eine unbegrenzte Weitergabe der Mehrkosten an die preissensible Kundschaft nicht realistisch erscheint. Besonders kleinere Handwerksbäckereien ohne finanzielle Rücklagen geraten zunehmend unter Druck und könnten langfristig aus dem Markt verdrängt werden, was den bereits bestehenden Konzentrationsprozess in der Branche weiter beschleunigt.

Für die zukünftige Forschung ergibt sich daraus die Notwendigkeit, die langfristigen Auswirkungen des Mindestlohns differenzierter zu betrachten, insbesondere im Hinblick auf strukturelle Veränderungen innerhalb betroffener Branchen und kleinerer Einheiten. Neben der Erfassung von Beschäftigungseffekten sollten verstärkt dynamische Anpassungsprozesse kleiner und mittlerer Betriebe untersucht werden, um mögliche Verzerrungen durch aggregierte Analysen zu vermeiden. Zudem ist eine stärkere Berücksichtigung dieser wissenschaftlichen Erkenntnisse in politischen Entscheidungsprozessen erforderlich, um gezieltere Maßnahmen zur Unterstützung betroffener Unternehmen und zur Sicherung handwerklicher Strukturen zu entwickeln.

9. Literatur

- Ahlfeldt, G. M., Roth, D. & Seidel, T. (2018). The regional effects of Germany's national minimum wage. *Economics Letters*, 172, 127-130.
- Alter, H. (2010). Vier Jahre Neukonzeption der Verdienststatistik. Ein Fazit aus Sicht der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, 12/2010, 1110-1123.
- Aretz, B., Arntz, M., Gottschalk, S., Gregory, T., Niefert, M., Rammer, C., Schröder, H., Schütz, H., Goedecke, J. & Skripalle, C. (2011). Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen. Branche: Dachdeckerhandwerk (Aktenzeichen: Zb 1-04812-3/10d). Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim.
- Bachmann, R., Bonin, H., Boockmann, B., Demir, G., Felder, R., Isphording, I., Kalweit, R., Laub, N., Vonnahme, C. & Zimpelmann, C. (2020). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten. *IZA Research Reports* 96, Institut of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Bachmann, R., Boockmann, B., Gonschor, M., Kalweit, R., Klauser, R., Laub, N., Rulff, C. & Vonnahme, C. (2022). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten. *RWI Projektberichte Nummer 264288*, RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen.
- Beile, J., Drescher, I. & Maack, K. (2009). Zukunft des Backgewerbes. edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 231, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Bellmann, L., Bossler, M., Gerner, H.-D. & Hübler, O. (2015). IAB-Betriebspanel - Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben. *IAB Kurzbericht* 6/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2024). Mindestausbildungsvergütung steigt im Jahr 2025 auf 682 Euro. Pressemitteilung 31/2024. Bonn. https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_199964.php (abgerufen am 12.03.2025).
- Bispinck, R., Dribbusch, H., Kestermann, C., Lesch, H., Lübker, M., Schneider, H., Schröder, C., Schulten, T. & Vogel, S. (2020). Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. *Forschungsbericht*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB562, Berlin.
- Blöbaum, B., Daniel N. & Scheu, A. M. (2016). Das Experteninterview in der Kommunikationswissenschaft. In Averbeck-Lietz, S. & Meyen, M. (Hrsg.). *Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft*, Springer VS, Wiesbaden, 175-190.
- Blömer, M. J., Link, S. & Sauer, S. (2022). Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro und die Reaktion der Unternehmen. Ergebnisse einer Sonderumfrage in den ifo Konjunkturumfragen. *Ifo Schnelldienst*, 75, Nr. 09, 75-79.
- Bonin, H., Gregory, T. & Zierahn, U. (2015). Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Endbericht, *ZEW-Kurzexpertise* Nr. 57. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim.
- Bonin, H., Isphording, I. E., Krause-Pilatus, A., Lichter, A., Pestel, N., Rinne, U., Caliendo, M., Obst, C., Preuss, M., Schröder, C. & Grabka, M. (2018). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit - Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. *IZA Research Report* No. 83, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Bonin, H., Isphording, I. E., Krause-Pilatus, A., Lichter, A., Pestel, N. & Rinne, U. (2019). The German Statutory Minimum Wage and Its Effects on Regional Employment and Unemployment. *IZA Policy Paper* No. 145, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Boockmann, B., Harsch, K., Kirchmann, A., Klee, G., Kleimann, R., Klempt, C., Koch, A., Krumm, R., Neumann, M., Rattenhuber, P., Rosemann, M., Späth, J., Strotmann, H., Verbeek, H. & Weber, R. (2011). Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen. Branche: Gebäudereinigung, Abschlussbericht, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen.
- Börschlein, E.-B., Bossler, M. & Wiemann, J. S. (2021). Gesetzlicher Mindestlohn. 2022 dürfte der Rückstand gegenüber der Tariflohnentwicklung aufgeholt sein. *IAB-Forum* 15.02.2021. <https://www.iab-forum.de/gesetzlicher-mindestlohn-2022-duerfte-der-rueckstand-gegenueber-der-tariflohnentwicklung-aufgeholt-sein/> (abgerufen am 04.10.2024).
- Börschlein, E.-B., Bossler, M., Fitzenberger, B. & Popp, M. (2023). Mit der Erhöhung auf 12 Euro liegt die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns über der

Tariflohn- und Preisentwicklung. <https://www.iab-forum.de/mit-der-erhoehung-auf-12-euro-liegt-die-entwicklung-des-gesetzlichen-mindestlohns-ueber-der-tariflohn-und-preisentwicklung/> (abgerufen am 02.10.2024).

- Bosch, G., Weinkopf, C. & Kalina, T. (2009). Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn.
- Bossler, M. & Gerner, H.-D. (2016). Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level micro data. IAB-Discussion Paper 10/2016, Institute for Employment Research, Nürnberg.
- Bossler, M. (2014). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns aus ökonomischer Perspektive. In Arnold, C. & Fischinger, P. S. (Hrsg). Mindestlohn – Interdisziplinäre Betrachtung. Mohr Siebeck, Tübingen, 43-65.
- Bossler, M. (2016). Employment expectations and uncertainties ahead of the new German minimum wage. IAB-Discussion Paper 3/2016, Institute for Employment Research, Nürnberg.
- Bossler, M. (2022). Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro. IAB-Stellungnahme 1I2022, Stellungnahme des IAB zur Verbändeanhörung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn (MiLoEG) am 2.2.2022. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Bossler, M., Gürtzgen, N., Lochner, B., Betzl, U., Feist, L. & Wegmann, J. (2018). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. IAB-Forschungsbericht 4/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Bossler, M., Gürtzgen, N., Börschlein, E.-B. & Wiemann, J. S. (2022). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. IAB-Forschungsbericht 9/2022, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Brunner, L., Gloger, N. & Hohendanner, C. (2023). Sonderauswertung zur Situation der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe im Jahr 2022 auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Bundesregierung (2014). Bulletin der Bundesregierung - Rede der Bundesministerin für Arbeit und Soziales.
- Andrea Nahles zum Tarifautonomiestärkungsgesetz und zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns am 03. Juli in Berlin. Bulletin Nr. 81-3, Berlin.
- Bundesregierung (2020). Verordnungsentwurf der Bundesregierung (Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV3). Bearbeitungsstand: 30.09.2020, Berlin.
- Bundesregierung (2023). Berufsbildungsbericht – Kabinettsfassung. Berlin.
- Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C. & Wittbrodt, L. (2018). The short-run employment effects of the German minimum wage reform. Labour Economics, 53, 46-62.
- CDU/CSU (2013). Gemeinsam erfolgreich für Deutschland. Regierungsprogramm 2013-2017, Berlin.
- CDU/CSU, SPD (2013). Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, Berlin.
- De Monte, E., Kann, A., Lubczyk, M. & Murmann, S. (2022). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Wettbewerbsbedingungen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, Mannheim.
- Draca, M., Machin, S. & Van Reenen, J. (2011). Minimum Wages and Firm Profitability. American Economic Journal: Applied Economics, 3 (1), 129-151.
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönborg, U., Umkehrer, M. & vom Berge, P. (2021). Reallocation Effects of the Minimum Wage. The Quarterly Journal of Economics, 137 (1), 267-328.
- Falk, A., Fehr, E. & Zehnder, C. (2006). Fairness Perceptions and Reservation Wages. the Behavioral Effects of Minimum Wage Laws. The Quarterly Journal of Economics. 121 (4), 1347-1381.
- Finke, C., Geisler, S. & Überschaer, A. (2023). Aus drei mach eins. Die neue Verdiensterhebung, WISTA – Wirtschaft und Statistik, 75 (5), 58-68.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114, 254-280.
- Garloff, A. (2016). Side effects of the new German minimum wage on (un-)employment. First evidence from regional data. IAB-Discussion Paper 2016/31, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

- Garloff, A. (2019). Did the German Minimum Wage Reform Influence (Un)employment Growth in 2015? Evidence from Regional Data. *German Economic Review*, 20 (3), 356-381.
- Gürtzgen, N., Kubis, A., Rebien, M. & Weber, E. (2016). Neueinstellungen auf Mindestlohniveau - Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen. IAB-Kurzbericht 12/2016, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.
- Handelsverband Deutschland (2024). Handelsreport Lebensmittel 2024. IFH Köln GmbH im Auftrag des HDE e.V., Berlin/Köln.
- Haverkamp, K. & Fredriksen, K. (2018). Lohnstrukturen im Handwerk. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 380, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Helfferrich, C. (2004). Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, VS Verlag, Wiesbaden.
- Hochmuth, E. & Krüsemann, M. (2009). Für'n Appel und'n Ei?! Niedriglöhne in Niedersachsen Branchenanalysen - Endbericht. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt, Hannover.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2017). Tarifbindung der Beschäftigten. Aktuelle Daten und Indikatoren. https://doku.iab.de/aktuell/2017/Tarifbindung_2016.pdf (abgerufen am 07.05.2025).
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021). Tarifbindung nimmt in Deutschland weiter ab. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 19.05.2021. <https://iab.de/presseinfo/tarifbindung-nimmt-in-deutschland-weiter-ab/> (abgerufen am 07.05.2025).
- ILO – International Labour Organization (1920). International Labour Conference. First annual meeting (Oct.29 – Nov. 29, 1919). Motions presented by delegates, Government Printing Office, Washington.
- ILO – International Labour Organization (1928). C026 - Minimum Wage-Fixing Machinery Convention Article 1.
- ILO – International Labour Organization (1970). C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131).
- ILO – International Labour Organization (2022). Global wage report 2022/23. Geneva.
- Ipsos (2023). Betriebliche Anpassungen infolge der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Hamburg.
- Isphording, I. E., Caliendo, M., Mahlstedt, R., Pestel, N. & Zimpelmann, C. (2022). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf individuelle Beschäftigungsbewegungen und betriebliche Lohnstrukturen in den Jahren 2015 bis 2020. IZA Research Reports 133, Institute of Labor Economics (IZA).
- Kellermann, K. L. (2017). Minimum Wages and Vocational Training Incentives in Germany. IAAEU Discussion Paper Series in Economics, No. 08/2017, Trier.
- Knabe, A., Schöb, R. & Thum, M., (2014). Der flächendeckende Mindestlohn. Diskussionsbeiträge, No. 2014/4, Freie Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Berlin.
- Koch, A., Kirchmann, A., Reiner, M., Scheu, T., Boockmann, B. & Bonin, H. (2018). Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, IAW und IZA, Tübingen.
- Koch, A., Kirchmann, A., Reiner, M., Scheu, T., Zühlke, A. & Bonin, H. (2020). Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, IAW und IZA, Tübingen und Bonn.
- König, M. & Möller, J. (2009). Impacts of minimum wages: a microdata analysis for the German construction sector. *International Journal of Manpower*, 30 (7), 716–741.
- Landesamt für Statistik Niedersachsen (2014). Starker Strukturwandel im Bäckerhandwerk. Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 32/14 vom 02.05.2014, Pressestelle Landesamt für Statistik Niedersachsen, Hannover.
- Leipold, H. & Mahn, P. (2023). Trend Evaluation – Consumer Insights Food SB-Brot und -Backwaren 2023 Tiefgekühlt - SB-Regal - Backstation - Pre- und ready baked. mafowerk, Nürnberg/Fürth.
- Lesch, H. (2017). Mindestlohn und Tarifgeschehen. Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen. IW-Report 13/2017, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.

- Lesch, H. & Schröder, C. (2023). Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung - Bestandsaufnahme und Reformvorschläge. IW-Report 45/2023, Köln.
- Link, S. (2019). The Price and Employment Response of Firms to the Introduction of Minimum Wages. CESifo Working Paper Series, 7575, München.
- Malin, L. & Köppen, R. (2023). KOFA Kompakt – Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk. Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln.
- Mayring, P. & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.). Handbuch der empirischen Sozialforschung, Springer VS, Wiesbaden, 633-648.
- Mindestlohnkommission (2023). Vierter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Mindestlohnkommission, Berlin.
- Möller, J. (2012). Minimum wages in German industries. What does the evidence tell us so far? Journal for Labour Market Research, 45, 187-199.
- Neumark, D. & Wascher, W. L. (2008). Minimum Wages. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London, England.
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2022). INFO Entgelttarif 22. Wir im Bäckereihandwerk Niedersachsen/Bremen. Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Landesbezirk Nord, Hamburg.
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2023). Bäckerhandwerk: Arbeitgeber brechen Verhandlungen ab. Pressemitteilung 22.03.2023. <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2023/baeckerhandwerk-arbeitgeber-brechen-verhandlungen-ab/> (abgerufen am 12.03.2025).
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2024). Unsere NGG. Die aktuelle Satzung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) <https://www.ngg.net/unsere-ngg/#:~:text=Die%20NGG%20hat%20heute%20rund,der%20Zucker%20und%20der%20Fleischindustrie> (abgerufen am 06.03.2025).
- PDS (2005). Wahlprogramm zu den Bundestagswahlen 2005. Beschluss der 2. Tagung des 9. Parteitages, Berlin.
- Riley, R. & Bondibene, C. R. (2017). Raising the standard. Minimum wages and firm productivity. Labour Economics, 44, 27-50.
- Sauer, S. & Wojciechowski, P. (2016). Wie reagierten die deutschen Firmen auf die Einführung des Mindestlohns? Befragungsergebnisse aus dem ifo Konjunkturtest, ifo Schnelldienst 07/2016, 69. Jahrgang, München, 62-64.
- Schmitt, J. (2015). Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States. Industrial Relations, 54 (4), 547-581.
- Schmitz, S. (2019). The Effects of Germany's Statutory Minimum Wage on Employment and Welfare Dependency. German Economic Review, 20 (3), 330-355.
- Schnell, R., Hill, P. B. & Esser, E. (2018). Methoden der Empirischen Sozialforschung. 11. Auflage, De Gruyter, Oldenburg.
- Schulten, T. (2014). WSI-Mindestlohnbericht 2014 – stagnierende Mindestlöhne. WSI-Mitteilungen, 67 (2), 132-139.
- Schumann, M. (2017). The effects of minimum wages on firm-financed apprenticeship training. Labour Economics, 47, 163-181.
- SRW – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2013). Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten 2013/14, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- SRW – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2014). Mehr Vertrauen in Marktprozesse. Jahresgutachten 2014/15, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008). Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) - Stand: 20.04.2023, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017a). Verdiensterhebung 2015. Abschlussbericht einer Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017b). Verdiensterhebung 2016. Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten, Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt (2018a). 63231-0001: Konsumausgaben privater Haushalte für Nahrungsmittel, Getränke und Tabakwaren (EVS): Deutschland, Jahre, Verwendungszwecke, Haushaltsgröße. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2018b). Verdiensterhebung 2017. Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und die Arbeitszeiten der abhängigen Beschäftigten, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2019). Verdiensterhebung 2019 - Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2024a). Preisindizes für Erdas und Heizöl. https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/_Grafik/_Interaktiv/preisindizes-erdgas-heizoel.html (abgerufen am 10.10.2024).
- Statistisches Bundesamt (2024b). Entwicklung der Erzeugerpreise von Getreide und ausgewählten Getreidearten in Deutschland. https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Ukraine/_Grafik/_Interaktiv/getreide-erzeugerpreise.html (abgerufen am 10.10.2024).
- Statistisches Bundesamt (2024c). 42251-0006 Kostenstruktur der Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige (WZ2008 2-4-Steller Hierarchie). Kategorie WZ08-107, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Stracke, S. (2022). Branchenanalyse Tiefkühl-Backwaren. Bedeutung für das Backgewerbe und Entwicklungstrends. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 254, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Vorderwülbecke, A., Korflür, I. & Löckener, R. (2018). Branchenanalyse Brot- und Backwarenindustrie. Branchentrends und ihre Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 378, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Wanger, S. & Weber, E. (2016). Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Arbeitszeit von Minijobbern. Aktuelle Berichte 23/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- ZVDB – Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. (2022). Pressemitteilung 28.09.2022. <https://www.baeckerhandwerk.de/aktuelles/blog-beitrag/jahrestagung-des-zentralverbands-dialog-mit-politik-hat-oberste-prioritaet> (abgerufen am 04.03.2025).
- ZVDB – Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. (2023). Geschäftsbericht 2023. <https://www.geschaeftsbericht.baeckerhandwerk.de/2023/#start> (abgerufen am 26.09.2024).
- ZVDB – Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. (2024). Zahlen & Fakten. <https://www.baeckerhandwerk.de/zahlen-fakten> (abgerufen am 26.09.2024).
- ZVDB – Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. (2025a). Wettbewerbsrecht. <https://www.baeckerhandwerk.de/service/interessensvertretung-und-recht/wettbewerbsrecht#:~:text=Seit%20Jahren%20setzt%20sich%20der,er%20nur%20mit%20Lebensmitteln%20handelt> (abgerufen am 04.03.2025).
- ZVDB – Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. (2025b). Der Verband. <https://www.baeckerhandwerk.de/der-verband> (abgerufen am 04.03.2025).
- ZVDB – Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. (2025c). Zahlen, Daten, Fakten. <https://www.baeckerhandwerk.de/zahlen-fakten#:~:text=Wirtschaftsfaktor%20B%C3%A4ckerhandwerk,9.977%20jungen%20Menschen%20einen%20Ausbildungsplatz> (abgerufen am 04.03.2025).

10. Anhang

Interviewleitfaden für befragte Betriebe

Hintergrundinformationen

Interviewt werden Handwerksbäckereien aus der Region Göttingen, die von der Einführung oder bisherigen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns bis auf 12,41 € ab dem 01.01.2024 betroffen waren. Hierbei sind explizit „Handwerks“-Bäckereien adressiert, die zu den Auswirkungen auf eines der ältesten Handwerke Deutschlands berichten können. Dabei werden Betriebe verschiedener Größe berücksichtigt, um ein repräsentatives Bild für die Göttinger Handwerksbäckereien zu gewährleisten.

In den Interviews sollen vorrangig die betrieblichen Anpassungsprozesse der befragten Handwerksbäckereien thematisiert werden, die einen wirtschaftlichen Effekt haben oder in Zukunft haben können. Eine Befragung der Arbeitnehmer*innen oder Arbeitnehmervertretungen der befragten Betriebe findet im Rahmen der Arbeit nicht statt.

Im Vorfeld des Interviews wird ein kurzer Steckbrief mit Informationen zum Betrieb ausgefüllt.

Aufbau und Elemente des Leitfadens

Der folgende Leitfaden besteht aus drei inhaltlichen **Themenbereichen**, die alle wirtschaftlichen Effekte auf die Betriebe umfassen sollen und mit einem **Erzählimpuls** seitens des Interviewers eingeleitet werden.

Wünschenswert ist grundsätzlich, dass die Interviewten zunächst von sich aus erzählen. Ggf. wird der Interviewer zu den einzelnen Aspekten und Merkposten (Spiegelstriche) unterhalb der Erzählimpulse in geeigneter Weise nachfragen. Die Reihenfolge der Themen des Gesprächs kann von der Reihenfolge im Leitfaden abweichen.

Einleitung – Worum geht es?

Seit Januar 2015 gilt in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, der seit seiner Einführung mehrmals erhöht wurde – zuletzt zum 1. Januar 2024 auf 12,41 €. In zahlreichen Betrieben haben sich dadurch Veränderungen ergeben. In der Arbeit sollen diese Veränderungen erfasst werden, indem Gespräche mit verantwortlichen Personen im Betrieb geführt werden, die Aussage über die Effekte treffen können. Bäckereien stellen eine Ausnahme innerhalb des Handwerks dar, da durch die scheiternden Tarifverhandlungen mit den NGG kein Branchenmindestlohn vereinbart wurde.

Ich danke Ihnen daher, dass Sie sich Zeit nehmen, um über Ihre Erfahrungen im Kontext des Mindestlohns zu berichten.

1. Unmittelbare Veränderungen im Kontext des Mindestlohns

1.1. Auswirkung des Mindestlohns

Zu Beginn würden wir gerne über die Veränderungen sprechen, die sich in Ihrem Betrieb im Kontext des Mindestlohns ergeben haben.

*Erkenntnisinteresse sind hier zunächst die **unmittelbaren Veränderungen**, die sich im Kontext des Mindestlohns für die Betriebe ergeben haben, und noch nicht die Reaktionen und Anpassungsmaßnahmen. Zunächst soll die interviewte Person von sich aus berichten, welche Auswirkungen es gab. Wenn nicht angesprochen, dann bitte zu den folgenden Punkten nachfragen:*

- **Anzahl** der Beschäftigten und Gruppen, die betroffen waren / sind (z.B. Frauen, Hilfskräfte)
- Entwicklung der **Lohnsumme** und betroffene **Lohngruppen**
- **Aufwand für die Umsetzung** der Dokumentation und Erfassung der Arbeitszeiten

1.2. Vergleich von Einführung und Erhöhungen bzgl. Eingriffsintensität

Wenn Sie die vergangenen Anhebungen (Oktober 2022 und Januar 2024) mit der Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 vergleichen: Zu welchem Zeitpunkt waren die Auswirkungen in Ihrem Betrieb besonders deutlich?

Der Anstieg zum Oktober 2022 auf 12 € wurde erstmalig seit der Einführung durch die Politik festgelegt und geschah nicht auf Vorschlag der eingesetzten Mindestlohnkommission. Die Erhöhung um 1,55 € stellt die mit Abstand größte Erhöhung dar.

- Gründe für Unterschiede zwischen den einzelnen Erhöhungen
- Besondere Betroffenheit durch überdurchschnittliche Erhöhung?

2. Innerbetriebliche Anpassungsmaßnahmen

Die Veränderungen im Kontext des Mindestlohns, etwa die gestiegenen Personalkosten, haben viele Betriebe zu Anpassungsmaßnahmen veranlasst. Welche Maßnahmen haben Sie in Ihrem Betrieb ergriffen, um mit den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns umzugehen?

Zunächst soll die interviewte Person von sich aus berichten, welche Veränderungen sich ergeben haben. Wenn nicht angesprochen, dann bitte zu den folgenden Punkten (Ebene 2) mit den entsprechenden Erzählimpuls nachfragen.

Die folgenden Fragen sollten jeweils als Nachfrage zu einzelnen genannten Maßnahmen gestellt werden.

Welche Ziele haben Sie mit dieser Maßnahme verfolgt?

Zu welchem Zeitpunkt und in welcher Reihenfolge haben Sie diese Maßnahmen ergriffen?

Zum Beispiel bereits vor Einführung bzw. Erhöhungen des Mindestlohns, gleichzeitig mit den Veränderungen oder erst mit zeitlichem Abstand danach?

Haben die ergriffenen Maßnahmen zum gewünschten Ergebnis geführt?

2.1. Entlohnung und Lohnstruktur

Was hat sich an der Entlohnung Ihrer Beschäftigten und an den Lohnstrukturen innerhalb Ihres Betriebs im Kontext des Mindestlohns geändert? Denken Sie bitte auch an Sonderzahlungen und spezielle Leistungen.

- Gesamtentwicklung der **Lohnkosten** (auch im Vergleich zu anderen Produktionsfaktoren)
- Anrechnung von **Sonderzahlungen** auf den Mindestlohn (z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld)
- Veränderungen bei **weiteren Lohnbestandteilen** (z.B. besondere Leistungen des Arbeitgebers wie z.B. Prämien und Zuschläge, Fahrtkostenzuschüsse, Zuschüsse zur Arbeitsbekleidung, Umgang mit Trinkgeld)
- Veränderungen bei **nicht-monetären Lohnbestandteilen** (z.B. Essensgutscheine, Tankgutscheine, Rabatte auf eigene Produkte)
- Veränderungen bei der **Bezahlung bestimmter Tätigkeiten** (z.B. Vor- und Nacharbeiten, Rüstzeiten, Fahrtzeiten oder Unterbrechungen im Betriebsablauf)
- Veränderungen bei nicht direkt vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten, gesamtes innerbetriebliches **Lohngefüge**, Abstände zwischen Lohngruppen

2.2. Personal und Belegschaftsstruktur

Welche Veränderungen haben Sie im Kontext des Mindestlohns im Bereich Personal bzw. an der Belegschaftsstruktur vorgenommen?

- Veränderung der **Anzahl der Beschäftigten**; Einstellungen und Entlassungen
- Veränderungen der **Belegschaftsstruktur** (z.B. hinsichtlich der Qualifikation von Arbeitnehmer/innen oder einer künftigen Nicht-Beschäftigung bestimmter Gruppen, wie z.B. Schüler/innen)
- **Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und bestimmte Beschäftigtengruppen** (z.B. Umwandlung von 450 Euro-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Voll- und Teilzeit)
- Auswirkungen auf **Beschäftigungsdauer und -stabilität, Befristungen**
- **Ausbildungen und Praktika** (Veränderungen beim Ausbildungsverhalten und beim Angebot von Praktikumsplätzen)

2.3. Arbeitszeiten

Welche Veränderungen gab es im Kontext des Mindestlohns hinsichtlich der Arbeitszeiten?

- Veränderung der **vertraglichen Arbeitszeit**
- Veränderung der **tatsächlichen Arbeitszeit** (z.B. Überstunden und deren Bezahlung)
- Veränderung des gesamten **Arbeitszeitvolumens**

Welche Veränderungen gab es im Kontext des Mindestlohns hinsichtlich der betrieblichen Abläufe und der Organisation der Arbeit, besonders dem handwerklichen Teil?

Dahinter steckt insbesondere die Frage, ob handwerkliche Prozesse automatisiert oder auf andere Art ersetzt wurden.

- Veränderungen hinsichtlich der Nutzung von Maschinen oder technischen Hilfsmitteln

2.4. Anpassung bei Preisen und Leistungen

Welche Veränderungen haben Sie durch den Mindestlohn an den Preisen und dem Angebot Ihrer Produkte und Leistungen vorgenommen?

Die Anpassung von Preisen oder die Veränderung des Portfolios sind gängige Maßnahmen, um erhöhte Lohnkosten infolge des Mindestlohns zu kompensieren. Ggf. sollte zunächst geklärt werden, ob für den Betrieb überhaupt Spielräume bei der Preisgestaltung bestehen, oder ob die Wettbewerbssituation dies nicht zulässt.

- Vorhandene Spielräume bei der Preisgestaltung; Gründe der Nutzung / Nicht-Nutzung der Spielräume
- Veränderungen im Produktportfolio (z.B. Fokussierung auf Produkte, die besonders umsatzrelevant sind, oder auf Produkte, die die besten Margen generieren)

2.5. Bewertung der Anpassungsmaßnahmen insgesamt

Wie bewerten Sie insgesamt den Erfolg der in Ihrem Betrieb ergriffenen Maßnahmen?

- Besonders erfolgreiche / wenig erfolgreiche Maßnahmen
- Positive / negative Wirkungen der Maßnahmen auf die **betriebliche Entwicklung insgesamt**
- Klärung, ob die geschilderten Maßnahmen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Einführung bzw. den Erhöhungen des Mindestlohns stehen

Würden Sie rückblickend die gleichen Maßnahmen nochmals anwenden?

Ab welcher weiteren Erhöhung des Mindestlohns müssten Sie weitere Maßnahmen ergreifen? Was für Maßnahmen wären das?

Dahinter steckt die Hypothese, dass für viele Betriebe die größten Veränderungen bereits mit der Einführung des Mindestlohns oder der folgenden Erhöhungen eingetreten sind und dass dementsprechend zu diesem Zeitpunkt bereits viele Anpassungsmaßnahmen erfolgt sind. Ggf. könnten dadurch aktuell nur noch geringe Spielräume hinsichtlich weiterer Maßnahmen bestehen (z.B., weil die Preise nicht mehr weiter erhöht werden können oder weil keine weiteren Effizienzreserven hinsichtlich der Arbeitsorganisation bestehen). Hintergrund ist zudem die politische Diskussion zu Mindestlöhnen über 14 € die Stunde und mehr.

3. Auswirkungen des Mindestlohns auf die Wettbewerbsbedingungen

Der Mindestlohn hat nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf jeden einzelnen betroffenen Betrieb, sondern durch die Regelungen kann sich auch der Wettbewerb der Betriebe untereinander und innerhalb der Region und Branche verändern.

3.1. Veränderung der Wettbewerbsbedingungen

Wie haben sich für Ihren Betrieb in Ihrer Region und Branche im Kontext des Mindestlohns die Wettbewerbsbedingungen verändert?

Ggf. muss vorab grundsätzlich geklärt werden, über welche Faktoren sich der Betrieb von anderen Betrieben abhebt (z.B. Preise, Qualität der Produkte, Arbeitsbedingungen im Betrieb etc.).

- Veränderungen der **Position des Betriebs** auf dem regionalen, dem nationalen und dem internationalen Markt im Kontext des Mindestlohns
- Veränderung der Konkurrenzsituation gegenüber anderen Wirtschaftszweigen und Handwerksbranchen
- Veränderungen des Lohnwettbewerbs (Angleichung von Löhnen zwischen Wettbewerbern, Verhinderung von Lohndumping)
- Arbeitsmarkt: Verfügbarkeit von Arbeitskräften
- Bewertung der **Angemessenheit der derzeitigen Höhe** des Mindestlohns vor dem Hintergrund dieser Überlegungen

4. Schlussfragen: Bewertung des Mindestlohns

Was bedeutet der Mindestlohn für Ihren Betrieb und für dessen wirtschaftliche Entwicklung?

Wie bewerten Sie den Mindestlohn insgesamt und wem hat der Mindestlohn etwas gebracht?

- Bewertung der **Erreichung der Zielsetzungen** des Mindestlohns
- Bewertung der **Umsetzung** (Stand der Umsetzung, Bedeutung der Umsetzung)
- Perspektiven und Verbesserungsvorschläge

5. Steckbrief des Betriebs und der Interviewperson

Im Vorfeld des Interviews wird auf Basis der Ergebnisse des Screenings und allgemein verfügbarer Informationen (Internet) zum jeweiligen Betrieb ein kurzer Steckbrief angefertigt. Die darin enthaltenen Informationen sollen hier nur kurz bestätigt bzw., falls nicht bekannt, nachgefragt werden. Diese Fragen können ggf. auch als Einstieg in das Interview verwendet werden.

5.1. Merkmale des Betriebs

- Standort/-e des Betriebs, beziehungsweise Schwerpunkt
- Anzahl Beschäftigte
- Anzahl Filialen
- Gründungsjahr

5.2. Merkmal der Person im Betrieb

- Funktion bzw. Tätigkeit der Interviewperson im Betrieb
- Dauer der Betriebszugehörigkeit

Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte, die im Zusammenhang mit dem Mindestlohn wichtig sind, die wir aber bislang noch nicht besprochen haben?

Haben Sie noch Fragen?
