

Link, Sebastian; Sauer, Stefan; Schaller, Daria

Article

Mindestloohnerhöhung in der Wirtschaftsflaute: Erwartete Reaktionen der Unternehmen

ifo Schnelldienst Digital

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Link, Sebastian; Sauer, Stefan; Schaller, Daria (2025) : Mindestloohnerhöhung in der Wirtschaftsflaute: Erwartete Reaktionen der Unternehmen, ifo Schnelldienst Digital, ISSN 2700-8371, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 6, Iss. 22, pp. 1-6

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/333334>

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.



Mindestloohnerhöhung in der Wirtschaftsflaute Erwartete Reaktionen der Unternehmen

Sebastian Link, Stefan Sauer und Daria Schaller

Impressum
ifo Schnelldienst digital
ISSN 2700-8371

Herausgeber:	ifo Institut Poschingerstraße 5 81679 München
Telefon:	(089) 92 24-0
E-Mail:	ifo@ifo.de
Internet:	www.ifo.de
Redaktion:	Annette Marquardt Dr. Cornelia Geißler
Redaktionskomitee:	Prof. Dr. Dr. h.c. Clemens Fuest Prof. Dr. Oliver Falck Prof. Dr. Lisandra Flach Prof. Dr. Sarah Necker Prof. Dr. Andreas Peichl Prof. Dr. Karen Pittel Prof. Dr. Niklas Potrafke Prof. Panu Poutvaara, Ph.D. Prof. Helmut Rainer, Ph.D. Prof. Dr. Marcel Thum Prof. Dr. Ludger Wößmann
Titelbild:	© AdobeStock s-motive
Vertrieb:	ifo Institut
Erscheinungsweise:	unregelmäßig

Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise):
Nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung eines Belegexemplars.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Mindestloohnerhöhung in der Wirtschaftsflaute

Erwartete Reaktionen der Unternehmen

Sebastian Link, Stefan Sauer und Daria Schaller

In Kürze

Zum 1. Januar 2026 steigt der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland von derzeit 12,82 auf 13,90 Euro brutto/Stunde. Sonderfragen in den ifo Konjunkturumfragen zeigen, dass unter den befragten Unternehmen ein geringfügig höherer Anteil der Beschäftigungsverhältnisse direkt von dieser Anhebung betroffen ist als bei der letzten größeren Mindestloohnerhöhung im Jahr 2022; die stärksten Auswirkungen sind im Gastgewerbe und im Einzelhandel zu beobachten. Als häufigste Reaktion auf die Anhebung des Mindestlohns nannten die Unternehmen Preiserhöhungen, wenngleich seltener als 2022. Stattdessen plant ein merklich höherer Anteil der Befragungsteilnehmenden eine Reduzierung der Beschäftigtenzahl sowie der Investitionen. Viele der direkt betroffenen Unternehmen erwarten eine geringere Profitabilität und höhere Einkaufspreise. Eine sinkende Wettbewerbsfähigkeit wird deutlich häufiger befürchtet als im Jahr 2022. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Folgen von Mindestlohnanhebungen auch durch die wirtschaftliche Lage bestimmt werden, in der sich die betroffenen Unternehmen zum Zeitpunkt des mindestlohninduzierten Lohnkostenschubs befinden.

Der gesetzliche Mindestlohn wird zum 1. Januar 2026 von derzeit 12,82 auf 13,90 Euro brutto/Stunde angehoben. Am 1. Januar 2027 folgt eine weitere Erhöhung auf 14,60 Euro. Mit einem Plus von 8,4 % stellt die Anpassung zum Jahreswechsel 2025/26 den stärksten Anstieg seit Oktober 2022 dar, als die damalige Ampel-Koalition den Mindestlohn außerordentlich von 10,45 auf 12 Euro anhebte. Von der Erhöhung auf 13,90 Euro sind laut einer IAB-Studie in etwa 4 Mio. Stellen betroffen bzw. 10,1 % der Jobs, für die das Mindestlohngesetz keine Ausnahmen vorsieht (Gürtzgen et al. 2025). Zudem wird die Minijobgrenze seit Oktober 2022 automatisch an die Mindestlohnentwicklung

angepasst. Sie orientiert sich an zehn Wochenarbeitsstunden bei Mindestlohn und steigt zum Jahreswechsel somit von aktuell 556 auf 603 Euro/Monat.

Durch die Anhebung auf 13,90 Euro wird der Mindestlohn wesentlich stärker steigen als die Tarifverdienste im Allgemeinen, die im Jahr 2026 voraussichtlich lediglich um etwa 3 % zulegen dürften (Wollmershäuser et al. 2025).¹

* Die Studie wurde im Rahmen des DFG-Projekts „Mindestlöhne, Steuern und Transferleistungen und niedrige Einkommen“ (DFG-Projektnummer 502904079) erstellt.

¹ Die stärkere Anhebung des Mindestlohns ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Tariflöhne im Nachgang an die hohe Inflation in den vergangenen Jahren relativ kräftig gestiegen sind. Der gesetzliche Mindestlohn ist in dieser Periode mit Anstiegen auf 12,41 Euro im Januar 2024 und 12,82 Euro im Januar 2025 wesentlich schwächer gestiegen und vollzieht die vergangene Tariflohnentwicklung erst mit erheblicher Zeitverzögerung nach.

Daher stellt die Mindestlohnanhebung für sich genommen einen bedeutenden Lohnkostenanstieg für die Unternehmen dar, die einen substanziellen Anteil ihrer Beschäftigten zum Mindestlohn entlohnen.

Die induzierte Lohnkostensteigerung erfolgt in einer für viele betroffene Unternehmen herausfordernden wirtschaftlichen Lage. Seit 2022 ist die deutsche Wirtschaft nicht gewachsen: 2023 und 2024 ging das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt nach aktuellem Datenstand um 0,9 % bzw. 0,5 % zurück und für 2025 zeichnet sich allenfalls ein sehr geringer Zuwachs ab (Wollmershäuser et al. 2025). Dies spiegelt sich auch in den Indikatoren aus den ifo Konjunkturumfragen wider: Der ifo Geschäftsklimaindex befindet sich nach wie vor auf niedrigem Niveau. Zahlreiche Firmen

klagen über eine schwache Nachfrage. Die deutsche Wirtschaft zweifelt demnach an einer baldigen Erholung. Somit unterscheidet sich die gesamtwirtschaftliche Lage stark von der Situation der starken Anhebung im Herbst 2022, die in die Phase nach der wirtschaftlichen Erholung aus der Coronakrise und den Hochpunkt der Inflation fiel. Es liegt daher nahe, dass die betroffenen Unternehmen anders auf die Anhebung auf 13,90 Euro reagieren werden als auf die Erhöhung auf 12 Euro im Herbst 2022.

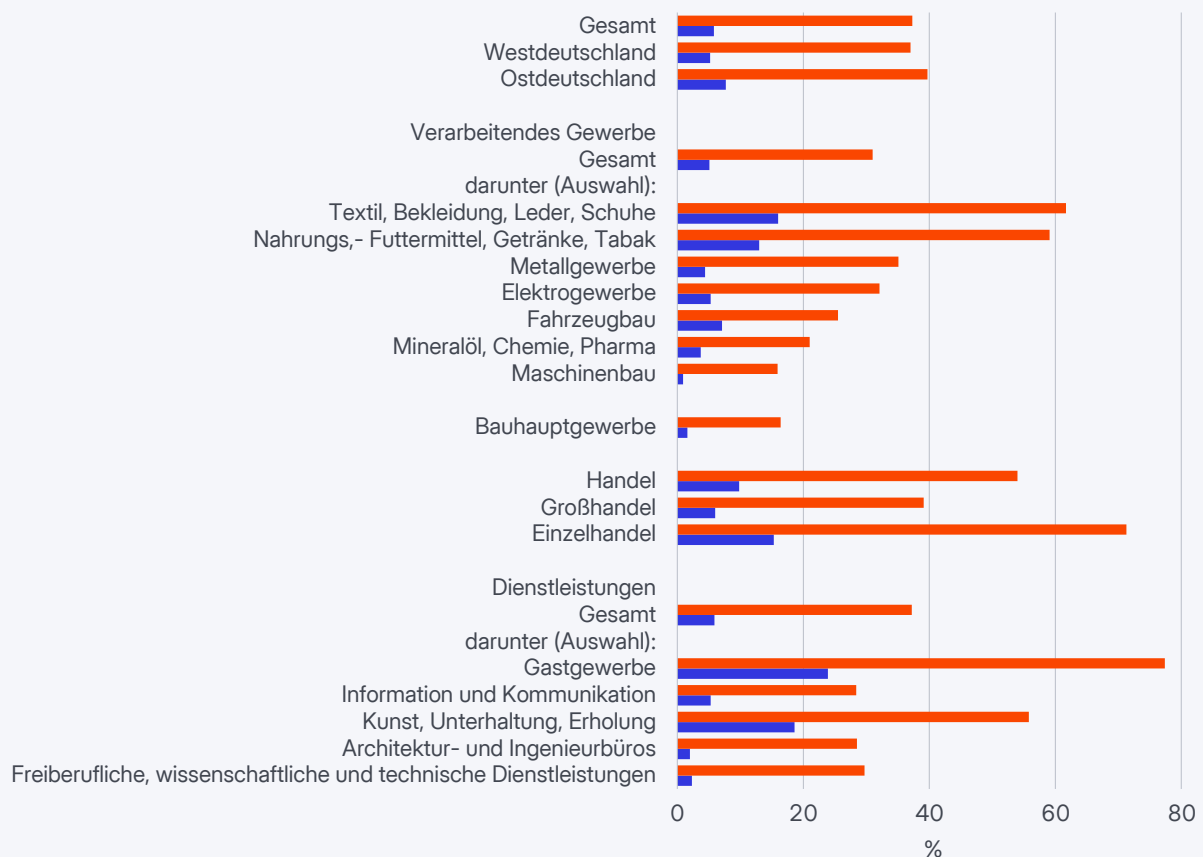
Zur Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 sowie vor den Erhöhungen im Jahr 2022 wurden bereits Sonderfragen in den ifo Konjunkturumfragen gestellt, um das Ausmaß der Betroffenheit der Unternehmen sowie die Auswirkungen und geplanten Reaktionen abschätzen zu

Abb. 1

Direkte Betroffenheit nach Regionen und Sektoren^a

■ Anteil direkt betroffener Unternehmen

■ Anteil direkt betroffener Arbeitsverhältnisse, Mittelwert des Grads der Betroffenheit



^a Ein Arbeitsverhältnis gilt dabei als direkt betroffen, wenn der vereinbarte Stundenlohn bisher weniger als der neue Mindestlohn von 13,90 Euro beträgt.

Quelle: ifo Konjunkturumfragen Oktober 2025.

können (Wojciechowski und Wollmershäuser 2015; Sauer und Wojciechowski 2016; Blömer et al. 2022). Hinsichtlich der Erhöhung des Mindestlohns auf 13,90 Euro zum Januar 2026 erfolgte im Oktober 2025 eine wortgleiche Wiederholung der Sonderfragen vom Juni 2022. Einziger Unterschied war die Beschränkung des Teilnehmerkreises auf Unternehmen ab zehn Beschäftigte.²

Insgesamt beantworteten 4 600 Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Bauhauptgewerbe, dem Handel und dem Dienstleistungssektor die Sonderfragen zur Mindestloohnerhöhung. Die ifo Konjunkturumfragen werden in der Regel von Personen aus der Unternehmensführung beantwortet (Sauer und Wohlrabe 2019; Hennrich et al. 2023) und bilden die gewerbliche Wirtschaft in Deutschland insgesamt sehr gut ab (Hiersemenzel et al. 2022).³ Allerdings sind mittlere und größere Unternehmen leicht überrepräsentiert, während einige Wirtschaftsbereiche – etwa Land- und Forstwirtschaft sowie öffentliche und persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäschereien, Friseursalons) – kaum erfasst werden. Da insbesondere kleinere Unternehmen und manche von der Umfrage nicht abgedeckte Branchen von der Mindestloohnerhöhung überdurchschnittlich betroffen sind, dürften die Ergebnisse die tatsächlichen Effekte eher unterschätzen. Ferner bezieht sich die Auswertung stets auf die Unternehmen als Einheit der Beobachtung und nimmt keine Gewichtung über die Beschäftigtenzahl vor.

Handelsunternehmen besonders betroffen

Zunächst wurden die teilnehmenden Unternehmen nach ihrer Betroffenheit durch die Mindestlohnanhebung befragt: „Bestehen in Ihrem Unternehmen aktuell Beschäftigungsverhältnisse, die von einem Mindestlohn in Höhe von 13,90 Euro direkt betroffen sind?“⁴ Falls die Teilnehmenden diese Frage bejahten, schloss sich folgende Frage nach dem Grad der Betroffenheit an: „Falls ja, welcher Anteil Ihrer derzeitigen Beschäftigungsverhältnisse ist von einem Mindestlohn in Höhe von 13,90 Euro direkt

betroffen?“. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Betroffenheit nach Regionen und Sektoren.

Mehr als ein Drittel der teilnehmenden Unternehmen (37,3 %) gab an, direkt von der Mindestlohnanhebung auf 13,90 Euro betroffen zu sein. Des Weiteren meldeten diese Firmen im Durchschnitt einen Anteil von 15,5 % betroffene Beschäftigungsverhältnisse; dies ergibt einen Gesamtanteil von 5,8 % aller Arbeitsverhältnisse. Bei der Erhöhung des Mindestlohns im Jahr 2022 zeigten die Ergebnisse der ifo Konjunkturumfragen nur einen geringfügig niedrigeren Gesamtanteil von 5,6 %, so dass die Ergebnisse hinsichtlich der erwarteten Reaktionen und Folgen gut vergleichbar sind.

Aufgrund des allgemein geringeren Lohnniveaus in Ostdeutschland sind dort mit 39,7 % etwas mehr Unternehmen direkt betroffen als in Westdeutschland (37,0 %). Betroffene ostdeutsche Unternehmen beschäftigten im Schnitt einen höheren Anteil ihrer Mitarbeitenden zum Mindestlohn, so dass der Anteil der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse unter den Umfrageteilnehmenden in Ostdeutschland mit 7,7 % deutlich über dem Niveau von Westdeutschland (5,2 %) liegt.

Nach Sektoren zeigt sich ein sehr heterogenes Bild. Die geringste Betroffenheit mit 1,6 % aller Beschäftigungsverhältnisse weist das Baugewerbe auf. Hier gilt bereits ein höherer tariflicher Mindestlohn, der für alle Beschäftigten bindend ist, die arbeitszeitlich überwiegend Bauleistungen erbringen. Am stärksten betroffen ist dagegen der Handel, hier insbesondere der Einzelhandel mit 71,3 % aller Firmen und 15 % der Arbeitsverhältnisse.

Im Verarbeitenden Gewerbe (5 % aller Beschäftigungsverhältnisse) sowie bei den Dienstleistern (6 %) gibt es ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Während im Maschinenbau kaum Arbeitsverhältnisse tangiert sind, sind das Textil- und Bekleidungs-gewerbe (16,0 %) sowie die Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln (13,0 %) die Industriebereiche mit den spürbar höchsten Anteilen. Der mit Abstand am stärksten betroffene Dienstleistungsbereich ist das Gastgewerbe (23,9 %). Im Handel besteht ein großer Unterschied zwischen Großhandel (6,0 %) und Einzelhandel (15,3 %).

Geplante Reaktion auf die Mindestlohnanhebung

Neben dem Grad der Betroffenheit wurden die Umfrageteilnehmenden außerdem nach ihrer geplanten Reaktion auf die Erhöhung des Mindestlohns gefragt. Hierbei wurden verschiedene mögliche Anpassungsgrößen berücksichtigt. Abbildung 2 zeigt die Reaktionen auf die Mindestlohnanhebung zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro im Vergleich zu der Reaktion der Unternehmen auf die Mindestlohnanhebung zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro.

² Aus Vergleichbarkeitsgründen wurden die Ergebnisse von 2022 für die Unternehmen ab zehn Beschäftigten neu berechnet, weshalb sich die im Folgenden ausgewiesenen Ergebnisse leicht von denen in Blömer et al. (2022) unterscheiden.

³ Für detaillierte Informationen zum Ablauf und Methodik der ifo Konjunkturumfragen siehe Sauer und Wohlrabe (2020) sowie Sauer et al. (2023).

⁴ Unter „direkt betroffen“ wird hier der in der Evaluationsliteratur zum Mindestlohn oft herangezogene „Grad der Betroffenheit“ (bite) verstanden: der Anteil, der Mitarbeitenden in einem Unternehmen, die weniger als den (neuen) Mindestlohn (vor Anhebung oder Einführung des Mindestlohns) verdienen. Diese Unternehmen sind insofern direkt betroffen, als dass sie diese Löhne bei Fortbestand des Arbeitsvertrags erhöhen müssen. Darüber hinaus können Unternehmen bzw. Beschäftigungsverhältnisse auch indirekt vom Mindestlohn betroffen sein, z.B. durch eine Konkurrenzsituation. Der Mindestlohn hat durch Spillover-Effekte auch eine Wirkung auf Beschäftigten mit aktuell höheren Löhnen, so müssen einige Unternehmen höhere Löhne ebenfalls anheben (Blömer et al. 2024) oder es kann zu Kompressionseffekten kommen (Gregory und Zierhahn 2022).

Ein substanzieller Anteil der betroffenen Unternehmen plant als Reaktion auf die Mindestlohnanhebung einen Stellenabbau. Zwar erwarten drei Viertel der Unternehmen, die direkt von der Mindestlohnerhöhung betroffen sind, keine Veränderung in der Anzahl der Beschäftigten. Jedoch plant etwas mehr als jedes fünfte Unternehmen Stellenkürzungen (21,7 %), im Gegensatz zu 4,1 %, die Stellen aufbauen wollen. Bei den Minijobs will jedes fünfte betroffene Unternehmen Stellen kürzen (20,2 %), bei den sozialversicherungspflichtigen Jobs ist der Anteil mit 18,5 % nur minimal geringer. Während bei den Minijobs 7,8 % mit einem Stellenaufbau rechnen, sind es bei den sozialversicherungspflichtigen Jobs 6,0 %. Im Vergleich zum Jahr 2022 fällt auf, dass der Anteil an Unternehmen, die keine Veränderung anvisieren, in allen drei Fällen gesunken ist.

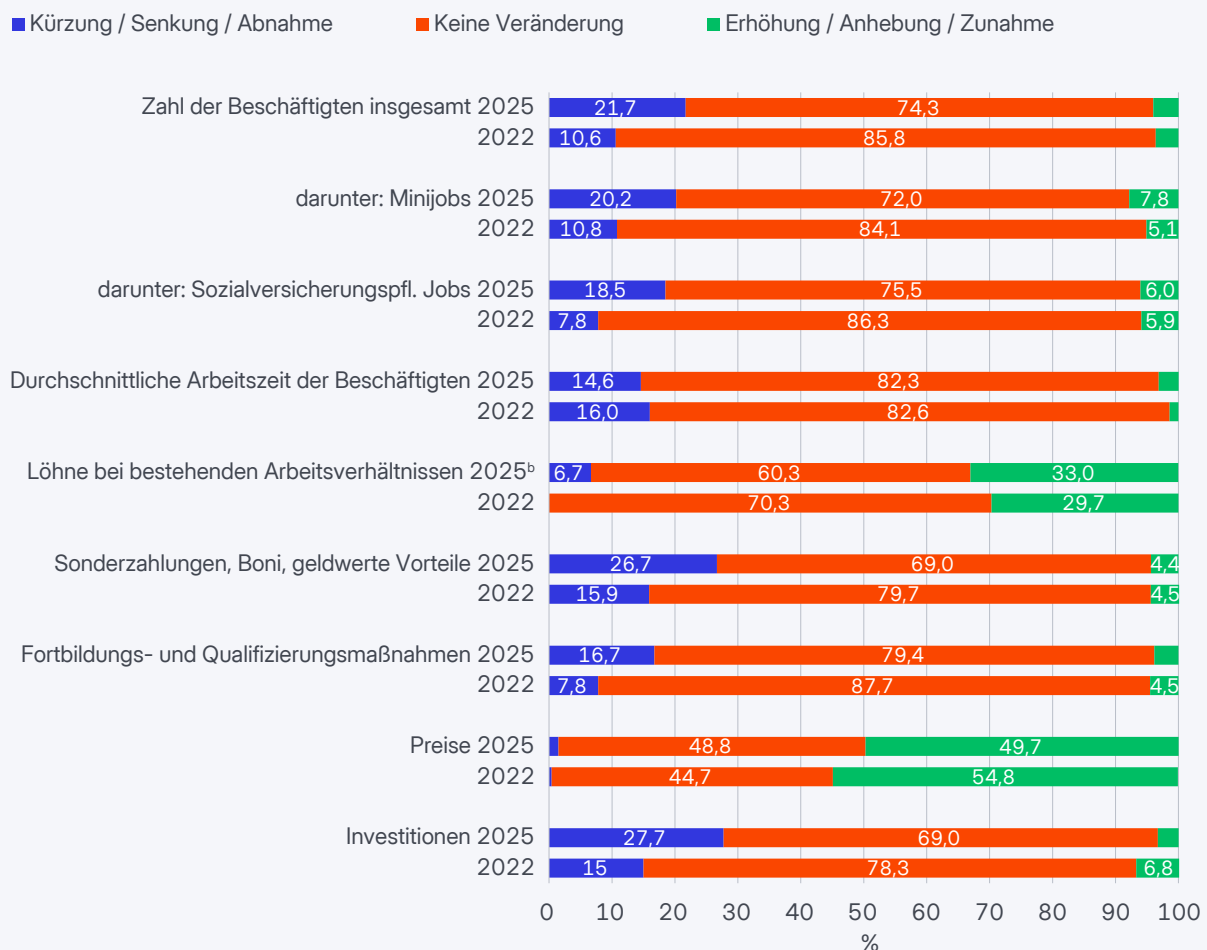
Gleichzeitig stieg der Anteil an Unternehmen, die Stellenkürzungen planen, teils deutlich – bei den Beschäftigten insgesamt von 10,6 auf 21,7 % auf das Doppelte.

Der Anteil der Unternehmen, die als Reaktion auf die Mindestlohnanhebung Stellen abbauen wollen, nimmt mit dem Grad der Betroffenheit deutlich zu. Bis zu einem Betroffenheitsgrad von 10 % aller Beschäftigten planen 14 % der Unternehmen, Minijobs abzubauen und 12 % sozialversicherungspflichtige Jobs. Ab 20 % Betroffenheit sind es mit 36 % bei den Minijobs und 30 % bei den sozialversicherungspflichtigen Jobs jeweils mehr als das Doppelte.

Die stärkste Reaktion auf die Mindestlohnanhebung planen die Unternehmen in Form von Preiserhöhungen. Während

Abb. 2

Geplante Reaktion der direkt betroffenen Unternehmen auf Mindestlohnanhebung^a



^a Die Abbildung zeigt die Antworten der Unternehmen, die angeben, direkt vom Mindestlohn betroffen zu sein. Im Verarbeitenden Gewerbe, Groß- und Einzelhandel wurde nach „Verkaufspreisen“ gefragt, im Bau nach „Baupreisen“ und unter den Dienstleistern nach „Preisen für unsere Kunden“. ^b Mit Stundenlohn über 13,90 Euro.

Quelle: ifo Konjunkturumfragen Oktober 2025.

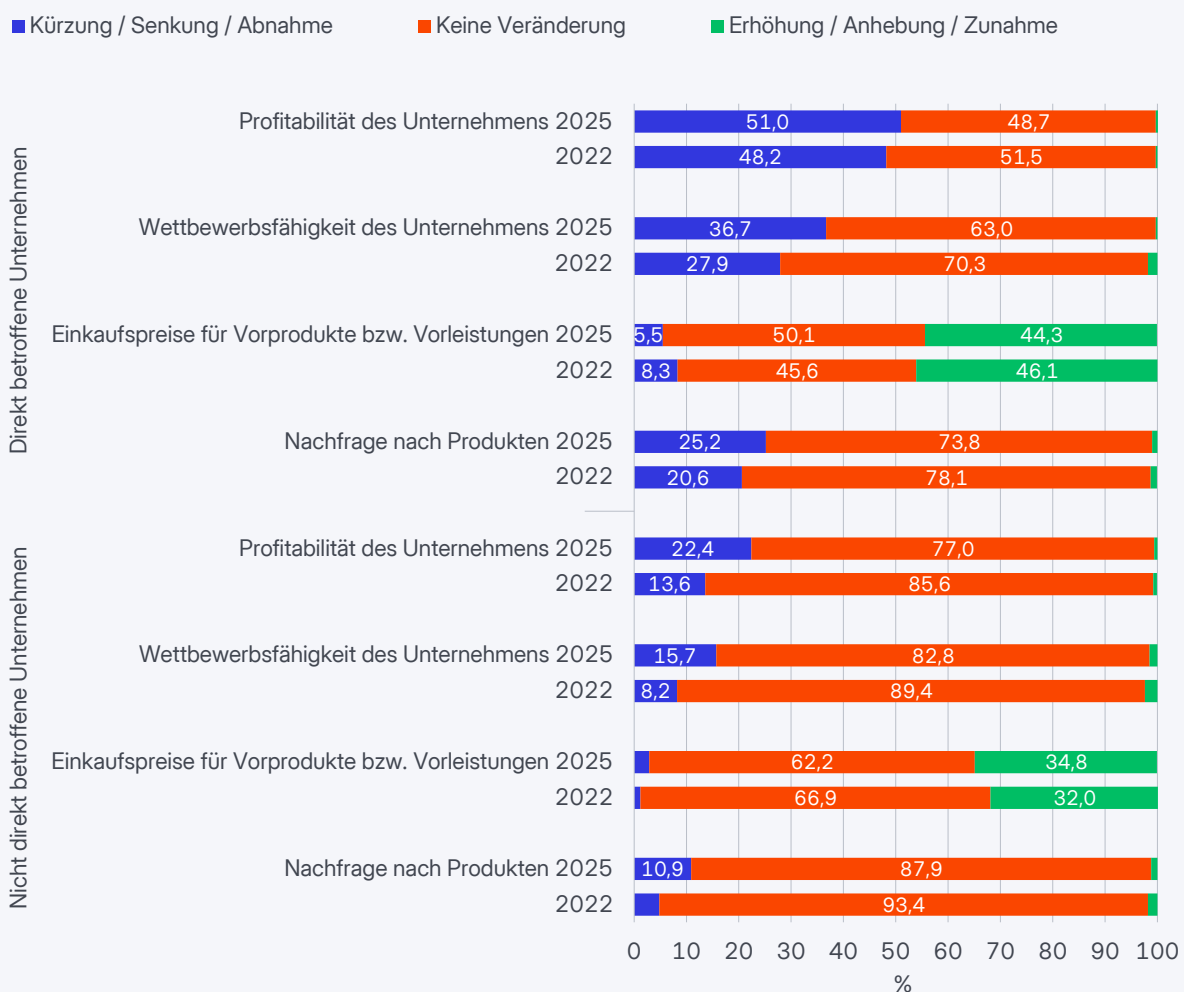
2022 54,8 % der Unternehmen eine solche Reaktion planen, sind es 2025 noch die Hälfte aller Unternehmen (49,7 %). Eine weitere Reaktion ist die Reduktion von Investitionen – im Vergleich zu 2022 (15 %) hat sich dieser Anteil fast verdoppelt (27,7 %). Auch die Löhne bei bestehenden Arbeitsverhältnissen sollen stärker angepasst werden als 2022. 33 % der Unternehmen wollen diese anheben, 6,7 % planen mit einer Kürzung. Gleiches gilt für Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen – hier ist eine Kürzung deutlich häufiger geplant (16,7 %) als noch 2022 (7,8 %). Zudem planen 26,7 % der Betriebe, Sonderzahlungen und Boni zu kürzen, 4,4 % wollen diese erhöhen. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen plant keine Veränderung der Arbeitszeit (82,3 %), allerdings wollen mehr Unternehmen die Arbeitszeit kürzen (14,6 %) als erhöhen (3,1 %).

Allgemeine Auswirkungen auf Unternehmen

Abschließend wurden die Unternehmen danach gefragt, welche allgemeinen Effekte sie durch die Mindestloohnerhöhung auf ihre Geschäftstätigkeit erwarten. Obwohl ein geringerer Anteil der Unternehmen im Vergleich zu 2022 die Preise anheben möchte, stieg der Anteil der Teilnehmenden, die mit einer sinkenden Nachfrage nach ihren Produkten rechnen, von 20,6 auf 25,2 % (vgl. Abb. 3). Dies deutet darauf hin, dass die Preiserhöhungsspielräume in der gegenwärtigen Situation geringer sind als während der Hochinflationsphase 2022. Passend zum weiterhin hohen Anteil an geplanten Preiserhöhungen erwarten viele direkt betroffene Teilnehmenden, dass sich ihre Einkaufspreise erhöhen werden (44,3 %). Über ein Drittel (36,7 %) erwarten eine Verringerung der Wettbewerbsfähigkeit.

Abb. 3

Erwartete Effekte der Mindestloohnerhöhung^a



^a Ein Unternehmen gilt als „direkt“ betroffen, wenn es aktuell Arbeitsverhältnisse mit einem Stundenlohn unter 13,90 Euro hat.
Quelle: ifo Konjunkturumfragen Oktober 2025.

der direkt betroffenen Betriebe rechnet zudem mit einem Rückgang ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Auch dieser Anteil war 2022 geringer (27,9 %). Bei den nicht direkt betroffenen Unternehmen sind es 15,7 %. Diese Effekte dürften erklären, warum unter den direkt betroffenen Unternehmen etwa die Hälfte (51,0 %) mit einem Rückgang der Profitabilität ihres Unternehmens rechnet. 2022 lag der Anteil bei 48,2 %. Auch bei den nicht direkt betroffenen Unternehmen fürchtet noch jedes fünfte Unternehmen einen Rückgang (22,4 %).

Fazit

Die Umfrageergebnisse deuten darauf hin, dass der Grad der Preisüberwälzung der Mindestlohnanhebung etwas schwächer ausfallen dürfte als während der Hochinflationsphase 2022, wenngleich immer noch ein Gutteil der zusätzlichen Lohnkosten in Form von höheren Preisen an die Kund*innen weitergegeben werden dürfte. Im Zuge dessen rechnen die betroffenen Unternehmen in der anhaltenden wirtschaftlichen Schwächephase mit tendenziell stärkeren Auswirkungen des Mindestlohns auf ihre Nachfrage, ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihre Profitabilität. Dies könnte der Grund dafür sein, weshalb ein größerer Anteil der Unternehmen mit negativen Beschäftigungseffekten rechnet als bei vorangegangenen Erhöhungen.

Damit weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Reaktion von Unternehmen auf Mindestlohnanhebungen auch durch die wirtschaftliche Lage bestimmt wird, in der sie sich zum Zeitpunkt des mindestlohninduzierten Lohnkostenschubs befinden. Die Ergebnisse stimmen mit einer Reihe von Studien aus den USA überein, die zeigen, dass Mindestlohnanhebungen während Rezessionen tendenziell stärker negative Beschäftigungseffekte nach sich ziehen als in einem günstigeren makroökonomischen Umfeld.⁵ Passend dazu zeigt Link (2024) für Deutschland, dass Unternehmen, die sich während der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 in einer schlechten wirtschaftlichen Lage befanden, weniger häufig ihre Preise anhoben und dafür häufiger planten, die Zahl ihrer Beschäftigten zu senken.

Bislang orientierte sich die Mindestlohnkommission bei ihren Empfehlungen zu den Anpassungen des Mindestlohns vorwiegend an der vergangenen Tariflohnentwicklung und am Verhältnis zwischen Median- und Mindestlohn – aber weitgehend unabhängig von der allgemeinen Wirtschaftslage. Angesichts dessen, dass starke Mindestlohnanhebungen in wirtschaftlichen Schwächephasen besonders beschäftigungsschädlich erscheinen, sollte in Er-

wägung gezogen werden, die jeweilige konjunkturelle Lage – beispielsweise gemessen an der Output-Lücke – mit in das Entscheidungskalkül einzubeziehen. •

Referenzen

Addison, J. T., M. L. Blackburn und C. D. Cotti (2013), "Minimum Wage Increases in a Recessionary Environment", *Labour Economics* 23(C), 30–39.

Blömer, M. J., N. Gürtzgen, L. Pohlen, H. Stichnoth und G. J. van den Berg (2024), "Unemployment Effects of the German Minimum Wage in an Equilibrium Job Search Model", *Labour Economics* 91, 102626.

Blömer, M., S. Link und S. Sauer (2022), „Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro und die Reaktion der Unternehmen: Ergebnisse einer Sonderumfrage in den ifo Konjunkturumfragen“, *ifo Schnelldienst* 75(9), 75–79.

Clemens, J. und M. Wither (2019), "The Minimum Wage and the Great Recession: Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers", *Journal of Public Economics* 170, 53–67.

Gregory, T. und U. Zierahn (2022), "When the Minimum Wage Really Bites Hard: The Negative Spillover Effect on High-Skilled Workers", *Journal of Public Economics* 206, 104582.

Gürtzgen, N., M. Popp und A. Commentz (2025), „Rund jeder zehnte Job ist von der stufenweisen Anpassung des Mindestlohns betroffen“, IAB-Kurzbericht 15.

Hennrich, J., S. Sauer und K. Wohlrabe (2023), „Wer berichtet von der Stimmung in den deutschen Chefetagen?“, *ifo Schnelldienst* 76(8), 37–40.

Hiersemenzel, M., S. Sauer und K. Wohlrabe (2022), „Zur Repräsentativität der ifo Konjunkturumfragen“, *ifo Schnelldienst* 75(7), 26–30.

Karabarbounis, L., J. Lise und A. Nath (2022), "Minimum Wages and Labor Markets in the Twin Cities", NBER Working Paper No. 30239.

Link, S. (2024), "The Price and Employment Response of Firms to the Introduction of Minimum Wages", *Journal of Public Economics* 239, 105236.

Sauer, S., M. Schasching und K. Wohlrabe (2023), *Handbook of ifo Surveys*, ifo Beiträge zur Wirtschaftsforschung 100.

Sauer, S. und K. Wohlrabe (2019), „Chef oder Praktikant – wer beantwortet eigentlich die Fragebögen in den ifo Konjunkturumfragen?“, *ifo Schnelldienst* 72(3), 30–32.

Sauer, S. und K. Wohlrabe (2020), *ifo Handbuch der Konjunkturumfragen*, ifo Beiträge zur Wirtschaftsforschung 88.

Sauer, S. und P. Wojciechowski (2016), „Wie reagierten die deutschen Firmen auf die Einführung des Mindestlohns?“, *ifo Schnelldienst* 69(7), 62–64.

Wojciechowski, P. und T. Wollmershäuser (2015), „Der Mindestlohn: Ein erster Rückblick auf die Sonderfrage“, *ifo Schnelldienst* 68(5), 38–41.

Wollmershäuser, T., S. Ederer, F. Fourné, M. Lay, R. Lehmann, S. Link, M. Schasching, T. Wibault, G. Wolf und L. Zarges (2025), „Finanzpolitik könnte deutsche Wirtschaft aus der Krise hieven, ifo Konjunkturprognose Herbst 2025“, *ifo Schnelldienst digital* 6(14).

⁵ Siehe z.B. Addison et al. (2013) und Clemens und Wither (2019) für die Finanzkrise und Karabarbounis et al. (2022) für Mindestlohnanhebungen während der Corona-Pandemie.