

Müller, Kai-Uwe

Article

Mindestlohn im Bauhauptgewerbe: Beschäftigungseffekte nicht nachweisbar

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Müller, Kai-Uwe (2012) : Mindestlohn im Bauhauptgewerbe: Beschäftigungseffekte nicht nachweisbar, DIW Wochenbericht, ISSN 0012-1304, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 79, Iss. 47, pp. 16-21

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/67570>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Mindestlohn im Bauhauptgewerbe: Beschäftigungseffekte nicht nachweisbar

Von Kai-Uwe Müller

Die Debatte um einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland hält an. Mittlerweile sind die branchenbezogenen Mindestlöhne umfassend evaluiert worden. In diesem Beitrag werden die empirischen Untersuchungen zu den Lohn- und Beschäftigungswirkungen des Mindestlohnes im deutschen Bauhauptgewerbe diskutiert. Insgesamt konnten kaum Beschäftigungseffekte nachgewiesen werden. Schwierigkeiten bei Evaluationsstudien bereiten die Datenlage sowie die generelle Beschäftigungsentwicklung der Branche; seit Mitte der 90er Jahre ist die Zahl der Arbeitsplätze im Bauhauptgewerbe um die Hälfte zurückgegangen. Aus den bisher vorliegenden Ergebnissen von Evaluationen branchenspezifischer Mindestlöhne lassen sich keine zuverlässigen Einschätzungen über die Beschäftigungswirkungen eines allgemeinen Mindestlohns ableiten.

Die Debatte um einen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland hat in den letzten Jahren kaum an Intensität verloren. Seit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Mindestlohnes im Bauhauptgewerbe Anfang 1997 hat sich Einiges bewegt. Verschiedene sektorale Mindestlöhne¹ sind eingeführt worden und die Positionen der politischen Parteien haben sich angenähert. Während SPD, Grüne und DGB für einen flächendeckenden Mindestlohn von 8,50 Euro plädieren, fordert Die Linke ein Niveau von 10,00 Euro. Die Bundestagsfraktion der CDU sieht Spielraum für eine „tarifoffene verbindliche Lohnuntergrenze“.² Die von der CDU geführte Thüringer Landesregierung hat jüngst sogar eine Bundesratsinitiative zur Einführung eines allgemeinen Mindestlohnes eingebracht. FDP und Arbeitgeberverbände sprechen sich dagegen weiterhin gegen einen generellen Mindestlohn aus.

Ein Haupteinwand gegen Mindestlöhne sind die potenziell negativen Beschäftigungswirkungen. Aus theoretischer Sicht sind die - von der Marktstruktur und dem Mindestlohnniveau abhängigen - Beschäftigungseffekte nicht eindeutig,³ sie müssen daher empirisch untersucht werden. Die Vielzahl der internationalen empirischen Studien⁴ liefert aber ebenfalls keine eindeutigen, generalisierbaren Ergebnisse.

Die sektoralen Mindestlöhne in Deutschland wurden im vergangenen Jahr umfassend evaluiert. Nach der Veröffentlichung der Endberichte 2011, die von einem be-

¹ Zum 1. August 2012 wurden Mindestlöhne in der Abfallwirtschaft, dem Bauhauptgewerbe, den Bergbauspezialarbeiten, der Beruflichen Aus- und Weiterbildung, bei den Dachdeckern, im Elektrohandwerk, bei den Gebäudereinigern, im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Pflegebranche, bei den Sicherheitsdienstleistungen, den Wäschereidienstleistungen und der Zeitarbeit für allgemeinverbindlich erklärt.

² Vgl. Eckpunkte der AG der CDU/CSU Bundestagsfraktion zur Regelung einer allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenze.

³ Vgl. beispielsweise Manning, A. (2003): *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*. Princeton und Oxford.

⁴ Einen Überblick geben Neumark, D., Wascher, W. L. (2008): *Minimum Wages*. Cambridge.

Kasten 1

Der Differenz-von-Differenzen-Ansatz

Im Rahmen der Evaluationsstudien zu den sektoralen Mindestlöhnen wird hauptsächlich der DvD-Ansatz verwendet.

Dabei wird die branchen- beziehungsweise berufsspezifische Mindestlohneinführung (oder -variation) als natürliches Experiment angesehen, das nur eine Teilpopulation – die Treatmentgruppe (T) – betrifft, während eine andere Gruppe – die Kontrollgruppe (K) – davon unbeeinflusst ist. Beobachtet man T und K zu zwei Zeitpunkten vor und nach der Mindestlohnvariation ($t=0, 1$), kann man den kausalen Effekt δ auf eine Ergebnisvariable γ über die doppelte Differenz der gruppenspezifischen Mittelwerte berechnen:

$$\delta = (\bar{\gamma}_{T,1} - \bar{\gamma}_{T,0}) - (\bar{\gamma}_{K,1} - \bar{\gamma}_{K,0})$$

Eine identifizierende Annahme ist, dass sich Zeit- beziehungsweise Makrotrends nach Einführung des Mindestlohnes nicht zwischen den Gruppen unterscheiden („common trends“). T und K hätten sich demnach ohne Mindestlohn im Zeitverlauf identisch entwickelt. Des Weiteren darf die Gruppenzuordnung nicht vom Mindestlohn beeinflusst sein, das heißt keine Beobachtungen sollten in Antizipation oder infolge des Mindestlohnes zwischen T und K wechseln. Zudem sollten sich unbeobachtete zweitvariierende Einflüsse zwischen T und K nicht unterscheiden. Der Effekt kann im Rahmen eines Regressionsmodells geschätzt werden:

$$\gamma = \alpha + \beta TD_{it} + \gamma ZD_{it} + \delta(TD_{it} \times ZD_{it}) + X_{it}\theta + u_{it}$$

Dabei bezeichnet TD eine Dummyvariable, die für T den Wert eins annimmt, ZD eine Dummyvariable, die für die Periode(n) nach der Mindestlohnvariation gleich 1 ist und X beinhaltet zusätzliche Kontrollvariablen.

Bei Evaluationen zu den sektoralen Mindestlöhnen werden die vom Mindestlohn betroffene Treatment-Gruppe T und die Kontrollgruppe K auf unterschiedliche Weise gebildet:

- innerhalb der Branche anhand der Höhe des Stundenlohnes, das heißt zu T gehören alle Personen mit einem Lohn unterhalb des Mindestlohnes vor seiner Einführung, zu K zählen alle, die über dieser Grenze verdient haben;
- innerhalb der Branche anhand von betroffenen/nicht betroffenen Sub-Gruppen (im Bausektor war teilweise das Bauhauptgewerbe betroffen, aber beispielsweise nicht Bauinstallationen, das Klempner- oder Malereigewerbe; beziehungsweise waren nur Arbeiter, jedoch nicht die Angestellten betroffen);
- zwischen Branchen im Vergleich des Bausektors mit anderen vor- oder nachgelagerten Branchen.

grenzten medialen Echo begleitet war, werden die Ergebnisse nun wissenschaftlich publiziert.⁵ Die Studien zu den ökonomischen Wirkungen der branchenspezifischen Mindestlöhne sollen die empirische Evidenz zur Funktionsweise von Mindestlöhnen in Deutschland verbreitern.

Dieser Beitrag diskutiert die empirischen Ergebnisse am Beispiel des Mindestlohnes im Bauhauptgewerbe und zeigt die Probleme auf, die mit verschiedenen Ansätzen zur Schätzung der Beschäftigungswirkungen verbunden sind.⁶ Auf dieser Grundlage werden die wirtschaftspolitischen Implikationen der Befunde erörtert.

Ergebnisse von Evaluationsstudien ...

Die erste Untersuchung zu den Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen in der Bauwirtschaft – und von Mindestlöhnen überhaupt in Deutschland – wurde von König und Möller (2008) veröffentlicht.⁷ Mittels der Differenz-von-Differenzen-Methode (Kasten 1), bei der die Treatment- und Kontrollgruppe anhand ihrer Lohnhöhe

⁵ IAB, RWI, ISG (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Bauhauptgewerbe. Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Endbericht; IAW (2011): Branche: Elektrohandwerk; IAW (2011): Branche: Maler- und Lackiererhandwerk; IAW (2011): Branche: Pflege; Universität Duisburg-Essen, IAQ (2011): Branche: Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft; ZEW, ifas (2011): Branche: Dachdeckerhandwerk; ZEW, ifas (2011): Branche: Abfallwirtschaft; Apel, H. et al. (2012): Arbeitsmarktwirkungen der Mindestlohneinführung im Bauhauptgewerbe. Journal of Labour Market Research, online first; Aretz, B. et al. (2012): Der Mindestlohn im Dachdeckerhandwerk: Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerb. Ebenda; Bosch, G. et al. (2012): Wirkungen der Mindestlohnregelungen in der Gebäudereinigung. Ebenda; Bosch, G. et al. (2012): Wirkungen der Mindestlohnregelungen in der Gebäudereinigung. Ebenda; Gürtzen, N. et al. (2012): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes auf die Beschäftigung und den Arbeitnehmerschutz in der Abfallwirtschaft. Ebenda; Mesaros, L., Weinkopf, C. (2012): Wirkungen der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Ebenda; Bachmann, R. et al. (2012): Lost in Transition? Minimum Wage Effects on German Construction Workers. IZA Discussion Paper No. 6760.

⁶ Ausgeblendet werden hier die Wirkungen des Mindestlohnes auf andere Ergebnisgrößen wie die Wettbewerbsfähigkeit. Letztere hat bei der Einführung des Mindestlohnes im Bauhauptgewerbe im Hinblick auf ausländische Konkurrenz eine wichtige Rolle gespielt.

⁷ König, M., Möller, J. (2008): Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, ZAF, 2/3, 327–346.

Tabelle 1

Lohn- und Beschäftigungseffekte des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe
Ergebnisse von Evaluationsstudien

			Ostdeutschland		Westdeutschland	
			DvD-Koeffizient ¹	Placebo ²	DvD-Koeffizient ¹	Placebo ²
König, Möller (1998)						
Lohnwachstum			0,01 *** bis 0,03 ***	kein	0,00 bis 0,01 **	kein
Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit			-0,04 ** bis -0,02 *	kein	-0,02 bis 0,01	kein
Rattenhuber (2011)						
Lohnwachstum			0,08 ***	kein	0,02	kein
IAB, RWI, ISG (2011); Apel et al. (2012)						
Lohnwachstum						
individuell	Kontrollgruppe: nicht betroffene Personen		0,024 ***	signifikant	0,014 **	ok
	Kontrollgruppe: andere Branche		0,010 ***	signifikant	0,003 *	signifikant
betrieblich			0,007 ***	ok	0,010	signifikant
Beschäftigung						
Beschäftigungsniveau	regional		-0,061	ok	-0,062	ok
Individuelle Entlassungswahrscheinlichkeit	Kontrollgruppe: nicht betroffene Personen		0,001	ok	-0,019	signifikant
	Kontrollgruppe: vorgelagerte Branche		-0,008	ok	-0,001	ok
	Kontrollgruppe: nachgelagerte Branche		-0,060 ***	ok	0,005	ok
	Kontrollgruppe: baunahe Branche		0,001	ok	-0,001	signifikant
	Kontrollgruppe: bauferne Branche		-0,034 **	signifikant	-0,079	signifikant
Einstellungswahrscheinlichkeit	betrieblich		-0,027 ***	ok	-0,014 ***	signifikant
Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit	individuell		-0,062 ***	kein	0,035 ***	kein

¹ Differenzen-von-Differenzen-Schätzungen.

² Placebo-Test: „kein“ = Test nicht durchführbar; „signifikant“ = Test signifikant, das heißt Ergebnisse nicht kausal interpretierbar; „ok“ = Test nicht signifikant, das heißt Ergebnisse kausal interpretierbar. Signifikanzniveaus: *** = 1 Prozent, ** = 5 Prozent, * = 10 Prozent.

Quellen: König, M. (2008); Rattenhuber (2011); IAB, RWI, ISG (2011); Apel et al. (2012).

© DIW Berlin 2012

Der Mindestlohn hat keine nennenswerten Auswirkungen auf die Beschäftigung.

vor der Mindestlohneinführung, also ihrer Betroffenheit, abgegrenzt werden, kommen sie bei ihren Schätzungen zu negativen Effekten des Mindestlohns auf die individuelle Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit für Ostdeutschland und zu keinen signifikanten Auswirkungen für Westdeutschland (Tabelle 1). Eine Schwierigkeit der Analyse ist, dass die verfügbaren administrativen Daten der IAB-Regionalstichprobe keine Informationen über die geleisteten Arbeitsstunden enthalten. Die Zuordnung zur Treatment-Gruppe anhand der Höhe des (latenten) Stundenlohnes musste folglich geschätzt werden. Dies ist problematisch, wenn Treatment- und Kontrollgruppe auf Basis des Stundenlohnes unter- beziehungsweise oberhalb des Mindestlohnniveaus identifiziert werden sollen und sich die Einführung eines Mindestlohns auch auf die Entlohnung solcher Arbeitnehmer auswirkt, die zuvor einen Lohn

erhalten haben, der oberhalb der Mindestlohngrenze liegt (sogenannte Spillover-Effekte).

Rattenhuber (2011)⁸ verwendet dagegen die Daten der amtlichen Verdienststrukturerhebung, die präzise Informationen zu den Bruttolöhnen und zur Arbeitszeit enthalten. Hier werden bezahlte Stunden erfasst, unbezahlte Mehrarbeit bleibt indes unberücksichtigt. Überdies sind Betriebe mit im Allgemeinen weniger als zehn Beschäftigten ausgeklammert. Damit können keine Aussagen über Kleinunternehmen getroffen werden, die im Bausektor durchaus bedeutsam sind. Die Daten sind

⁸ Rattenhuber, P. (2011): Building the Minimum Wage in Germany. Germany's First Sectoral Minimum Wage and its Impact on Wages in the Construction Industry. DIW Discussion Paper Nr. 1111, Berlin.

nicht als Panel verfügbar, so dass es nicht möglich ist, den Verlauf der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer zu betrachten. Daher können nur Lohn- aber keine Beschäftigungseffekte ermittelt werden. Geschätzt wird die Differenz zwischen (betroffenen) Arbeitern und (nicht betroffenen) Angestellten innerhalb betroffener Zweige des Bauhauptgewerbes im Vergleich zu Branchen, in denen kein Mindestlohn wirksam war – und das jeweils für die Zeit vor und nach der Einführung der Lohnuntergrenzen. Rattenhuber findet signifikant positive Lohneffekte (von acht Prozent) im Osten, die deutlich größer als bei König und Möller ausfallen, aber keine signifikanten Auswirkungen im Westen. Der starke Anstieg der Löhne in den neuen Bundesländern ist plausibel, da der Mindestlohn im Vergleich zum Westen in Relation zum Lohnniveau sehr hoch angesetzt wurde.

Die Analyse der Beschäftigungswirkungen war auch ein zentraler Baustein der von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Evaluation des Mindestlohnes im Bauhauptgewerbe.⁹ Die wichtigste Datengrundlage bildet ein eigens kreierter administrativer Datensatz, der auf einer Vollerhebung aller Unternehmen und Beschäftigten des Baugewerbes basiert. Eine Einschränkung besteht darin, dass Arbeitszeitinformationen aus dem Mikrozensus imputiert werden mussten. Der Großteil der Ergebnisse basiert auf DvD-Schätzungen, wobei jeweils „Placebo“-Tests für unterschiedliche Zeittrends in der Treatment- und der Kontrollgruppe vor Einführung des Mindestlohnes ausgewiesen werden. Wenn diese Tests signifikant sind, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass eine zentrale Annahme des Ansatzes verletzt und die Ergebnisse nicht kausal interpretierbar sind.

Da der Mindestlohn Beschäftigungswirkungen über die Lohnentwicklung entfaltet, werden zunächst die Lohneffekte diskutiert. Sowohl auf individueller als auch betrieblicher Ebene ergeben sich spürbare Auswirkungen auf die Löhne. Allerdings erweisen sich die Placebo-Tests in der Mehrzahl der Schätzungen als signifikant, was die Möglichkeiten der Interpretation der Lohneffekte einschränkt. Zudem fällt auf, dass die Differenz der Lohneffekte zwischen Ost- und Westdeutschland deutlich geringer ist als bei Rattenhuber (2011). Dies überrascht vor dem Hintergrund der deskriptiven Befunde, die einen deutlichen Anstieg der Entgelte und eine Stauung der Lohnverteilung in Ostdeutschland zeigen – wohingegen der Eingriff im Westen kaum sichtbar ist.¹⁰

Die Beschäftigungseffekte werden auf verschiedenen Ebenen (individuell, betrieblich, regional) und für mehrere Ergebnisgrößen (Beschäftigungsniveau, Entlassun-

gen, Einstellungen, Wiederbeschäftigung) geschätzt. Für das regionale Beschäftigungsniveau und die Entlassungswahrscheinlichkeit werden keine signifikanten Wirkungen des Mindestlohnes gefunden, bei einem Drittel der Schätzungen indes sind die Placebo-Tests signifikant, was die Interpretierbarkeit schmälert (Tabelle 1). Die auf betrieblicher Ebene gemessene Einstellungswahrscheinlichkeit wird in Ostdeutschland signifikant reduziert; im Westen ist das Ergebnis nicht interpretierbar. Im Osten hat der Mindestlohn auch einen signifikant negativen Effekt auf die individuelle Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit, während der Koeffizient für den Westen signifikant positiv ausfällt. Hier sind allerdings keine Placebo-Tests möglich. Alles in allem zeigen die Ergebnisse keine nennenswerten Auswirkungen des Mindestlohnes auf die Beschäftigung in der Branche.

... und einer strukturellen Schätzung

Einen anderen Zugang zur Identifikation der Beschäftigungseffekte wählt Müller (2010).¹¹ Der strukturelle Ansatz beruht auf der Schätzung einer kontrafaktischen Lohnverteilung ohne Mindestlohn auf Basis der beobachteten Lohnverteilung in einer Situation mit einem Mindestlohn (Kasten 2). Ein entscheidender Vorteil ist dabei, dass für diese Methode lediglich ein einzelner Querschnittsdatsatz der Stundenlohnverteilung vonnöten ist. Dies erlaubt die Verwendung der amtlichen Verdienststrukturerhebung, die zuverlässige Informationen sowohl zum Bruttolohn als auch zu den bezahlten Arbeitsstunden enthält. Die oben erwähnte Einschränkung bezüglich der Kleinunternehmen gilt auch hier. Die für die wissenschaftliche Analyse verfügbaren zeitnahesten Daten stammen aus dem Jahr 2006, für das mittlerweile auch Ergebnisse vorliegen. Allerdings sind im Vergleich zum DVD-Ansatz in weit stärkerem Maß Annahmen zu den Wirkungen von Mindestlöhnen und insbesondere zur funktionalen Form der Lohnverteilung notwendig, die auf ihren Bezug zur Realität nicht überprüft werden können.

Für das Jahr 2001 zeigen die Schätzungen, dass das Beschäftigungsniveau im ostdeutschen Bauhauptgewerbe um vier Prozent höher gewesen wäre, wenn es den Mindestlohn nicht gegeben hätte (Tabelle 2). Das Konfidenzintervall reicht von –6 bis –2 Prozent. Für den Westen werden ebenfalls negative, allerdings mit –1,6 Prozent deutlich geringere Effekte geschätzt. Abgesehen davon, dass nicht alle Effekte signifikant sind, zeigt sich folgendes Muster: Jüngere Beschäftigte, Arbeitnehmer

⁹ IAB, RWI, ISG (2011), a. a. O.; Apel et al. (2012), a. a. O.

¹⁰ Apel et al. (2012), a. a. O.

¹¹ Müller, K.-U. (2010): Employment Effects of a Sectoral Minimum Wage in Germany. Semi-parametric Estimations from Cross-Sectional Data. DIW Discussion Papers Nr. 1061, Berlin.

Kasten 2

Ein struktureller Ansatz

Neben klassischen Evaluationsmethoden gibt es eine begrenzte Zahl von Schätzungen, die auf einem strukturellen Modell beruhen. Einer der ersten Ansätze wurde von Meyer und Wise (1983) entwickelt und von Dickens et al. (1998) kritisiert und erweitert.¹ Vereinfachend formuliert zielt der Ansatz darauf ab, auf Basis eines Bereichs der beobachteten Lohnverteilung unter einem Mindestlohn, eine hypothetische Lohnverteilung zu schätzen, die ohne Mindestlohn zu beobachten wäre. Eine zentrale identifizierende Annahme besagt, dass der zur Schätzung genutzte Teil der Verteilung nicht vom Mindestlohn beeinflusst ist. Auf der Grundlage der Differenz zwischen beobachteter und hypothetischer Verteilung werden die Beschäftigungseffekte des Mindestlohnes simuliert.

Der Vorteil der Methode besteht darin, dass die Anforderung an die Daten geringer ist, da für die Identifikation nur die Verteilung der Stundenlöhne zu einem Zeitpunkt unter dem Mindestlohn beobachtet werden muss. Beim DvD-Ansatz sind zwei Zeitpunkte (vor und nach der Einführung des Mindestlohnes) sowie eine vom Mindestlohn unbeeinflusste Kontrollgruppe vonnöten. Daher können Datensätze genutzt werden, die nicht über eine Längsschnittdimension verfügen, solange

die Fallzahl für sektorale Analysen ausreichend groß ist. Für Deutschland steht die Verdienststrukturerhebung zur Verfügung, die zuverlässige Informationen zum Bruttolohn und zu den geleisteten Arbeitsstunden enthält. Über die so berechneten Stundenlöhne kann die Betroffenheit vom Mindestlohn exakt berechnet werden. In den für nahezu alle DvD-Analysen genutzten Paneldaten fehlen diese exakten Informationen zu den Arbeitsstunden und damit den Stundenlöhnen.

Allerdings müssen die im Gegensatz zum DvD-Ansatz geringeren Anforderungen an die Daten mit stärkeren strukturellen Annahmen erkaufte werden. Dem Ansatz von Meyer und Wise liegt ein neoklassisches Arbeitsmarktmodell zu Grunde, in dem ein Mindestlohn lediglich zur Verringerung der Beschäftigung führen kann. Zudem darf sich der Mindestlohn nicht auf höhere Bereiche der Lohnverteilung auswirken, sonst wird der Beschäftigungseffekt verzerrt geschätzt. Diese extrem einschränkenden Annahmen werden in der Erweiterung des Modells durch Dickens et al. zwar gelockert. Hier ist die Wirkungsrichtung des Mindestlohnes a priori offen. Allerdings hängt deren Modell weiterhin stark von einer parametrischen Annahme über die funktionale Form der Lohnverteilung ab. Diese Abhängigkeit von der Annahme steigt mit dem relativen Niveau des Mindestlohnes zur restlichen Lohnverteilung, da der zur Identifikation genutzte beobachtete Teil der Verteilung abnimmt. Man kann versuchen, diese durch semi-parametrische Methoden flexibler zu schätzen; grundsätzlich bleiben aber bestimmte Annahmen über eine unbeobachtete Verteilung unerlässlich.

¹ Meyer, R.A., Wise, D.A. (1983): Discontinuous Distributions and Missing Persons: The Minimum Wage and Unemployed Youth. *Econometrica*, 1983, 51, 1677-1698; Dickens, C., Machin, S., Manning, A. (1998): Estimating the effect of minimum wages on employment from the distribution of wages: A critical view. *Labour Economics*, 1998, 5, 109-134.

ohne Tarifvertrag und Beschäftigte in kleineren Betrieben sind überproportional von den negativen Beschäftigungswirkungen betroffen. Im Jahr 2006 existierten zwei unterschiedliche Mindestlöhne, für qualifizierte und unqualifizierte Beschäftigte im Bausektor. Hier stößt der Ansatz indes auf methodische Grenzen, da die Fallzahlen kaum ausreichen, um die Lohnverteilungen für die jeweils potentiell betroffene Gruppe präzise zu schätzen. Die in Tabelle 2 dokumentierten Ergebnisse für Mindestlohn I und Mindestlohn II sind statistisch nicht signifikant.

Bewertung und wirtschaftspolitische Implikationen

Alles in allem zeigt sich, dass die Untersuchungsergebnisse zu den Auswirkungen des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe hinsichtlich der Löhne und auch der Beschäftigung eine relativ große Bandbreite aufweisen.

Unstrittig ist, dass der Eingriff des Mindestlohnes in das baugewerbliche Lohngefüge in Ostdeutschland erheblich stärker war als im Westen und dass sich dementsprechend für Ostdeutschland auch deutlichere Lohneffekte zeigen (die in der Größenordnung durchaus variieren). Hinsichtlich der Beschäftigungswirkungen überwiegen die statistisch nicht signifikanten Ergebnisse. Diese sind zu einem gewichtigen Teil methodischen Problemen in den unterschiedlichen Ansätzen geschuldet.

Zweifelsohne ist die Datenlage, insbesondere hinsichtlich der Informationen über die Arbeitszeit in Datensätzen mit Längsschnittinformationen, unbefriedigend. Hier ist auch die Politik gefordert, die Dateninfrastruktur zu verbessern, wenn sie künftig auf empirischer Evidenz gestützte Entscheidungen treffen will. Im Idealfall müssten auch Daten verfügbar sein, die Auskunft über unbezahlte Mehrarbeit geben, denn es ist nicht auszuschließen, dass es nach der Einführung von Mindestlöhnen

vermehrt zu unbezahlten Überstunden kommt, da manche Unternehmen unter erhöhten Kostendruck geraten.

Alle Studien sind sichtlich davon beeinflusst, dass im Baugewerbe seit dem Ende des Wiedervereinigungsbooms Mitte der 90er Jahre ein langfristiger Schrumpfungsprozess stattgefunden hat. Bis 2010 wurde mehr als die Hälfte der Beschäftigung in der Branche abgebaut. Im Kontext dieses allgemein negativen Trends des gesamten Bausektors valide Kontrollgruppen für das Bauhauptgewerbe zu finden und vergleichsweise kleine Effekte durch den Mindestlohn zu identifizieren, ist daher keine leichte Aufgabe. Auf der anderen Seite hat sich gezeigt, dass ein struktureller Ansatz einen alternativen Blickwinkel auf die Frage ermöglicht. Allerdings müssen auch hier die teils strikteren Annahmen in die Deutung der Ergebnisse einbezogen werden. Für das Jahr 2006 stößt die Methode aufgrund unzureichender Fallzahlen auf zusätzliche Schwierigkeiten.

Sind wir nach diesen aufwendigen empirischen Evaluationen „so schlau als wie zuvor“? Keineswegs. Nicht nur wurden die Auswirkungen eines branchenspezifischen Mindestlohnes auf verschiedene andere Ergebnisgrößen untersucht. Auch das empirische Wissen zu den Wirkungen des Mindestlohnes auf Löhne und Beschäftigung in einzelnen Wirtschaftszweigen ist gewachsen. Die Ergebnisse und ihre Verallgemeinerbarkeit müssen sorgfältig vor dem Hintergrund der strukturellen Besonderheiten und spezifischen Entwicklungen einzelner Branchen diskutiert werden. Wichtig ist auch, dass Probleme und Grenzen der Evaluation von wirtschaftspolitischen Maßnahmen aufgezeigt worden sind. Aus diesen Schwächen zu lernen und insbesondere gezielt die Informationsgrundlage für diese wirtschaftspolitisch wichtigen Studien zu verbessern, ist eine gemeinsame Aufgabe für Politik und Wissenschaft. Ansatzpunkte wären eine Ergänzung der administrativen Daten um die Arbeitszeitinformation und die systematische und langfristige wissenschaftliche Begleitung der Einfüh-

Tabelle 2

Beschäftigungseffekte des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe Struktureller Ansatz

	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Veränderung in Prozent	95-Prozent- Konfidenzintervall	Veränderung in Prozent	95-Prozent- Konfidenzintervall
Mittler Beschäftigungseffekt				
2001	-4,1	-6,4 bis -1,8	-1,6	-2,2 bis 0,9
2006 Mindestlohn I	0,7	-3,2 bis 4,6	-0,3	-1,8 bis 1,1
2006 Mindestlohn II	-3,7	-8,5 bis 1,1	1,0	0,1 bis 1,9
Beschäftigungseffekte 2001				
18-25 Jahre	-27,4	-33,5 bis -21,2	-10,5	-13,8 bis -7,1
26-30 Jahre	-17,7	-23,3 bis -12,0	-5,5	-7,5 bis -3,4
31-35 Jahre	-7,0	-10,9 bis -3,0	-0,8	-1,9 bis 0,2
36-40 Jahre	0,1	-3,5 bis 3,8	0,0	-1,2 bis 1,2
41-45 Jahre	5,8	2,2 bis 9,3	0,1	-1,1 bis 1,2
46-50 Jahre	4,5	1,7 bis 7,3	0,6	-0,5 bis 1,6
51-55 Jahre	-0,7	-5,4 bis 4,0	0,0	-0,7 bis 0,7
56-60 Jahre	-5,1	-12,1 bis 1,0	1,0	0,2 bis 1,9
Kein Tarifvertrag	-9,6	-12,7 bis -6,0	-11,4	-14,4 bis -8,3
Sektoraler Tarifvertrag	5,1	2,9 bis 7,3	1,3	0,8 bis 1,7
Betrieblicher Tarifvertrag	2,4	-0,7 bis 5,4	-13,2	-20,9 bis -5,4
10-20 Beschäftigte	-12,4	-17,8 bis -6,9	-3,5	-5,5 bis -1,6
21-50 Beschäftigte	-14,2	-19,5 bis -8,9	-3,1	-4,5 bis -1,7
51-100 Beschäftigte	-1,4	-4,3 bis 1,6	-0,4	-1,2 bis 0,5
101-250 Beschäftigte	3,9	0,5 bis 7,3	0,1	-0,7 bis 0,8
251-500 Beschäftigte	5,4	2,8 bis 8,0	-0,2	-1,3 bis 0,8
> 500 Beschäftigte	2,4	-0,3 bis 5,1	-0,6	-2,4 bis 1,2

Quellen: Müller, K.-U. (2010); Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes 2001, 2006; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2012

Der Beschäftigungseffekt des Mindestlohnes ist in Ostdeutschland größer als im Westen.

rung (zukünftiger) Mindestlöhne. Schließlich sollte die empirische Forschung zum Thema weitergehen. Neben der Verfeinerung der Evaluationsansätze erscheinen theoriebasierte strukturelle Ansätze zum Verständnis der Wirkungsmechanismen von Mindestlöhnen in verschiedenen Branchen und Märkten vielversprechend.

Kai-Uwe Müller ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Staat am DIW Berlin | kmueeller@diw.de

MINIMUM WAGE IN CONSTRUCTION INDUSTRY: NO EVIDENCE OF EMPLOYMENT EFFECTS

Abstract: The debate on a general statutory minimum wage in Germany prevails. Meanwhile, there have been comprehensive evaluations of minimum wages for specific industries. The present paper discusses the empirical studies on the wage and employment effects of the minimum wage in the German construction industry. These studies were unable to provide substantial evidence of employ-

ment effects. Both the limited available data and general employment trends in this sector make such evaluation studies difficult; since the mid-1990s, the number of jobs in the construction industry has halved. No reliable estimates regarding the employment effects of introducing a general minimum wage can be derived from the results of evaluations of sector-specific minimum wages to date.

JEL: J23, J31, J38

Keywords: minimum wage, wage distribution, employment construction sector



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e. V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
www.diw.de
79. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Dr. Martin Gornig
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Georg Weizsäcker, Ph.D.

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Nicole Walter

Redaktion

Renate Bogdanovic
Sebastian Kollmann
Dr. Richard Ochmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Karl Brenke
Hermann Buslei

Textdokumentation

Lana Stille

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
Nicole Walter
Tel. +49-30-89789-250
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 - 19 88 88, 14 Cent./min.
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.