

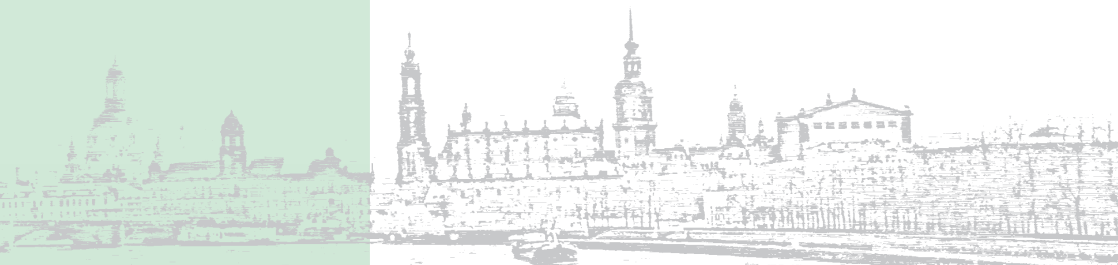
77

www.ifo-dresden.de

ifo Dresden Studien

Auswirkungen des flächendeckenden
Mindestlohns auf die gewerbliche Wirtschaft
im Freistaat Sachsen

Antje Schubert
Johannes Steinbrecher
Marcel Thum
Michael Weber



ifo Institut
Niederlassung Dresden

ifo Dresden Studie

77

**Auswirkungen des flächendeckenden Mindestlohns auf
die gewerbliche Wirtschaft im Freistaat Sachsen**

**Gutachten im Auftrag der
Industrie- und Handelskammer Chemnitz**

**In Kooperation mit
der Industrie- und Handelskammer Dresden,
der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig und
der Handwerkskammer Chemnitz**

Schubert, Antje
Steinbrecher, Johannes
Thum, Marcel
Weber, Michael

Unter Mitarbeit von
Kümmel, Jakob
Püschel, Veronika

**ifo Institut
Niederlassung Dresden, 2016**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

(ifo Dresden Studien; 77)
ISBN 13 978-3-95942-015-0.

Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung
in fremde Sprachen, vorbehalten.
Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlags ist es auch nicht gestattet,
dieses Buch oder Teile daraus auf fotomechanischem Wege
(Fotokopie, Mikrokopie) oder auf andere Art zu vervielfältigen.
© ifo Institut, München 2016

Druck: ifo Institut, München

ifo Institut im Internet:
<http://www.cesifo-group.de>

INHALTSVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
Das Wichtigste in Kürze	1
1. Einleitung	3
2. Arbeitshypothesen	5
3. Der flächendeckende Mindestlohn in Deutschland	9
3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen.....	9
3.2 Reichweite des Mindestlohns in Deutschland und Sachsen.....	10
3.3 Die Beschäftigungsentwicklung seit Verabschiedung des Mindestlohngesetzes	12
4. Erhebungsdesign	17
5. Umfrageergebnisse	19
5.1 Beschreibung der Nettostichprobe.....	19
5.2 Reichweite des Mindestlohns	22
5.2.1 Betroffenheitsquoten.....	22
5.2.2 Eingriffsintensität	26
5.2.3 Mittelbare Betroffenheit.....	28
5.2.4 Dokumentationspflichten	30
5.3 Anpassungsreaktionen	32
5.4 Beschäftigungseffekt	36
5.5 Anpassung des Mindestlohns.....	41
6. Fazit	45
Literatur	47

Anhang 1	Erläuterungen zu den theoretischen Beschäftigungseffekten.....	51
Anhang 2	Fragebogen (exemplarisch für die Betriebe der IHK Chemnitz).....	52
Anhang 3	Wirtschaftsabschnitte der Wirtschaftszweigklassifikation Ausgabe 2008	56
Anhang 4	Dokumentationspflichten	57
Anhang 5	Anpassungsreaktionen auf die Einführung des Mindestlohns	60
Anhang 6	Propensity Scores und Gruppenmittelwerte vor und nach dem Matching.....	63
Anhang 7	Veränderung der Vollzeitbeschäftigung.....	65

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
Abbildung 1: Beschäftigtenstruktur zum 30. Juni 2014 (Anteile an allen sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten)	11
Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtengruppen in Sachsen und Deutschland (2013-2015).....	13
Abbildung 3: Verteilung der Stichprobe nach Wirtschaftsabschnitten (nur Wirtschaftsabschnitte B bis N)	20
Abbildung 4: Verteilung der Stichprobe nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2015 (nur Wirtschaftsabschnitte B bis N)	20
Abbildung 5: Verteilung der Stichprobe nach Regionen.....	22
Abbildung 6: Betroffenheit nach Wirtschaftsabschnitten	23
Abbildung 7: Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2014.....	24
Abbildung 8: Betroffenheit nach Regionen.....	25
Abbildung 9: Eingriffsintensität: Niedrigster Lohn nach Wirtschaftsabschnitten im Jahr 2014	27
Abbildung 10: Eingriffsintensität: Niedrigster Lohn nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2014.....	28
Abbildung 11: Lohnanpassungen oberhalb des Mindestlohniveaus nach Wirtschaftsabschnitten (Anteile an betroffenen Betrieben)	29
Abbildung 12: Lohnanpassungen oberhalb des Mindestlohniveaus nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2014 (Anteile an betroffenen Betrieben)	30
Abbildung 13: Zusätzlicher organisatorischer Aufwand durch den Mindestlohn	31
Abbildung 14: Zusätzlicher finanzieller Aufwand durch den Mindestlohn.....	32
Abbildung 15: Anzahl der Anpassungsreaktionen nach Eingriffsintensität (niedrigster Lohn im Jahr 2014)	33
Abbildung 16: Häufigste Anpassungsreaktionen (Anteile an betroffenen Betrieben)	34

Abbildung 17: Beschäftigungsreaktionen nach Ausbildungsniveau (Anteile an betroffenen Betrieben)	35
Abbildung 18: Wirtschaftlich vertretbare Anpassung des Mindestlohns nach Eingriffsintensität (niedrigster Lohn im Jahr 2014)	42
Abbildung 19: Wirtschaftlich vertretbare Anpassung des Mindestlohns nach Wirtschaftsabschnitten	44
Abbildung 20: Wirtschaftlich vertretbare Anpassung des Mindestlohns nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2015	44
Abbildung A1: Kerndichteschätzung der Propensity Scores, nicht gematchte Stichprobe	63
Abbildung A2: Kerndichteschätzung der Propensity Scores, gematchte Stichprobe	63

TABELLENVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
Tabelle 1: Beschäftigungseffekt des flächendeckenden Mindestlohns in Sachsen (Juni 2014 bis Juni 2015, in Personen, nach Eingriffsintensität, niedrigster Lohn im Jahr 2014)	39
Tabelle 2: Beschäftigungseffekt des flächendeckenden Mindestlohns in Sachsen (Juni 2014 bis Juni 2015, in Personen, nach Wirtschaftsabschnitten)	40
Tabelle 3: Beschäftigungseffekt des flächendeckenden Mindestlohns in Sachsen (Juni 2014 bis Juni 2015, in Personen, nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2014)	41
Tabelle A1: Wirtschaftsabschnitte der Wirtschaftszweigklassifikation Ausgabe 2008	56
Tabelle A2: Zusätzlicher organisatorischer Aufwand durch den Mindestlohn nach Wirtschaftsabschnitten (Anteile an antwortenden Betrieben, in %).....	57
Tabelle A3: Zusätzlicher organisatorischer Aufwand durch den Mindestlohn nach Betriebsgrößenklassen (Anteile an antwortenden Betrieben, in %, im Jahr 2014)	58
Tabelle A4: Zusätzlicher finanzieller Aufwand durch den Mindestlohn nach Wirtschaftsabschnitten (Anteile an antwortenden Betrieben, in %).....	59
Tabelle A5: Zusätzlicher finanzieller Aufwand durch den Mindestlohn nach Betriebsgrößenklassen (Anteile an antwortenden Betrieben, in %)	60
Tabelle A6: Betriebliche Maßnahmen in Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns I (Anteile an betroffenen Betrieben, in %).....	61
Tabelle A7: Betriebliche Maßnahmen in Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns II (Anteile an betroffenen Betrieben, in %).....	62
Tabelle A8: Gruppenmittelwerte vor und nach dem Matching	64
Tabelle A9: Effekt der Arbeitszeitverkürzung auf die absolute Veränderung der Vollzeitbeschäftigung von 2014 zu 2015 in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben	65

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abb.	Abbildung
Besch.	Beschäftigte
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d. h.	das heißt
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
€	Euro
€/h	Euro pro Stunde
et al.	et alii
e. V.	eingetragener Verein
ggf.	gegebenenfalls
Hrsg.	Herausgeber
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
Kap.	Kapitel
Mill.	Millionen
MiLoAufzV	Mindestlohnaufzeichnungsverordnung
MiLoG	Mindestlohngesetz
MIT	Massachusetts Institute of Technology
S.	Seite
SOEP	Sozio-ökonomisches Panel
SVB	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Tab.	Tabelle
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

Das Wichtigste in Kürze

Im Auftrag der INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER CHEMNITZ untersuchte das IFO INSTITUT – LEIBNIZ-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG AN DER UNIVERSITÄT MÜNCHEN E. V., NIEDERLASSUNG DRESDEN im Februar 2016 die „Auswirkungen des flächendeckenden Mindestlohns auf die gewerbliche Wirtschaft im Freistaat Sachsen“. Die benötigten Daten wurden in einer schriftlichen Befragung erhoben, welche in Kooperation mit den INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN CHEMNITZ, DRESDEN und ZU LEIPZIG sowie der HANDWERKSKAMMER CHEMNITZ erfolgte. An der Umfrage beteiligten sich 2.668 Betriebe; ihre Antworten ergaben folgende Ergebnisse:

- In der gewerblichen Wirtschaft Sachsens entfaltet der flächendeckende Mindestlohn eine besonders hohe Reichweite. Insgesamt sind 54 % der befragten Betriebe nach eigener Aussage vom Mindestlohn betroffen (vgl. Kap. 5.2.1).
- Im Vergleich zu nicht-betroffenen Betrieben beschäftigte der typische betroffene Betrieb im Juni 2014 tendenziell mehr Minijobber, generierte im Jahr 2014 weniger Umsatz, befindet sich näher zur tschechisch-polnischen Grenze, ist eher dem Dienstleistungsbereich zuzuordnen, berichtet eher von einer Verschlechterung der Geschäftslage in den vergangenen zwei Jahren und blickt auch eher pessimistisch in die Zukunft (vgl. Kap. 5.2.1).
- Die Reichweite des Mindestlohns endet nicht bei 8,50 €/h. Ein Drittel der betroffenen Betriebe berichtet, in Reaktion auf die neue Lohnuntergrenze auch Löhne oberhalb des Mindestlohnniveaus angepasst zu haben (z. B. aus Gründen des qualifikatorischen Lohnabstandes). Dazu zählen auch Betriebe, die bereits 2014 keine Löhne unterhalb von 8,50 €/h gezahlt haben (vgl. Kap. 5.2.3).
- Zusätzlich macht den Betrieben der organisatorische Aufwand durch die neuen Dokumentationspflichten zu schaffen. Die zusätzliche Mehrbelastung schätzten 61 % der befragten Betriebe als mittel bis hoch ein (vgl. Kap. 5.2.4).
- Trotz alledem dämpfte der flächendeckende Mindestlohn die Beschäftigungsentwicklung in den befragten Betrieben bislang insgesamt nicht statistisch signifikant. Dies liegt wahrscheinlich aber auch daran, dass die betroffenen Betriebe mit zahlreichen weiteren Maßnahmen auf die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns reagierten (vgl. Kap. 5.4).

- Allerdings sind bei besonders stark betroffenen Betrieben signifikante Beschäftigungseffekte zu beobachten. Als besonders stark betroffen gelten Betriebe, welche den Bruttostundenlohn für mindestens einen Beschäftigten um mehr als 20 % anheben mussten (vgl. Kap. 5.4).
- Nach Angaben der Betriebe betrafen die Anpassungen in der Beschäftigung und bei Neueinstellungen insbesondere Ungelernte und Angelernte (vgl. Kap. 5.3).
- Zudem gaben 58 % der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe die gestiegenen Lohnkosten nach eigenen Angaben an ihre Kunden weiter. Zusätzlich waren die Betriebe insbesondere bei Neueinstellungen zurückhaltender, verringerten ihre Investitionen und strichen Sonderzahlungen (vgl. Kap. 5.3).
- Nach eigenen Angaben halten 58 % der befragten Betriebe eine weitere Anhebung des Mindestlohns für wirtschaftlich nicht vertretbar (vgl. Kap. 5.5).

1. Einleitung

Am 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 €/h eingeführt. Dieser soll zum 1. Januar 2017 erstmals angepasst werden; die Entscheidung hierzu ist von der Mindestlohnkommission bis zum 30. Juni 2016 zu treffen (§ 9 (1) 1 MiLoG). Die Entscheidung soll gemäß § 9 (2) 1 MiLoG in einer Gesamtabwägung erfolgen, die die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die Wettbewerbsbedingungen und auf das Beschäftigungsniveau berücksichtigt.

Um die Erkenntnisse zu den Auswirkungen des Mindestlohns in Sachsen in den Diskussionsprozess einbringen zu können, hat die INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER CHEMNITZ das IFO INSTITUT – LEIBNIZ-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG AN DER UNIVERSITÄT MÜNCHEN E. V., NIEDERLASSUNG DRESDEN mit einer Untersuchung zu den „*Auswirkungen des flächendeckenden Mindestlohns auf die gewerbliche Wirtschaft im Freistaat Sachsen*“ beauftragt. Die Untersuchung erfolgte in Kooperation mit den INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN CHEMNITZ, DRESDEN und ZU LEIPZIG sowie der HANDWERKSKAMMER CHEMNITZ.

Die für diese Untersuchung benötigten Daten wurden in einer schriftlichen Befragung erhoben, an der sich 2.668 Betriebe beteiligt haben. Von diesen gab etwas mehr als die Hälfte an, vom Mindestlohn betroffen zu sein. Die betroffenen Betriebe reagierten nach eigenen Angaben mit vielfältigen Maßnahmen auf die neue Lohnuntergrenze, wobei sie versuchten, zumindest in der kurzen Frist Anpassungen bei der Beschäftigung durch andere Reaktionen – z. B. Erhöhung der Preise, Reduzierung von Investitionen oder von Sonderzahlungen – zu vermeiden. Dementsprechend sind kurzfristig insgesamt keine statistisch signifikanten beschäftigungsdämpfenden Effekte des flächendeckenden Mindestlohns zu beobachten.

Dieses Gutachten stellt die Ergebnisse der Befragung im Detail vor. Zunächst werden in Kapitel 2 aus den theoretischen Modellen und empirischen Befunden zu den Wirkungen eines Mindestlohns fünf zentrale Arbeitshypothesen abgeleitet. Kapitel 3 gibt anschließend einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen zum flächendeckenden Mindestlohn sowie zu dessen Reichweite in Deutschland und Sachsen. Vor diesem Hintergrund wird anschließend die Arbeitsmarktentwicklung in Sachsen und Deutschland seit der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes verglichen. Detailliertere Aussagen zu den Wirkungen des Mindestlohns in der gewerblichen Wirtschaft lassen sich anhand der im Rahmen

dieser Studie erhobenen Daten treffen. Hierzu erläutert Kapitel 4 das in dieser Untersuchung verwendete Erhebungsdesign, Kapitel 5 stellt die Umfragestichprobe vor und präsentiert die Umfrageergebnisse zum Thema Mindestlohn im Detail. Das Gutachten schließt mit einem Fazit, in dem die zentralen Erkenntnisse der Erhebung zusammengefasst werden.

2. Arbeitshypothesen

Es gibt unzählige theoretische und empirische Analysen zu den Wirkungen eines Mindestlohns.¹ Diese kommen aufgrund von Unterschieden in der Methodik, der Daten sowie den spezifischen institutionellen und ökonomischen Rahmenbedingungen der betrachteten Mindestlöhne teils zu unterschiedlichen Ergebnissen. Dennoch lassen sich aus diesen Arbeiten zahlreiche stilisierte Fakten ableiten.

Von zentraler Bedeutung ist der Betrachtungshorizont: Die Auswirkungen des Mindestlohnes unterscheiden sich zwischen der kurzen und der langen Frist. Anpassungen in der Beschäftigtenzahl können in der Regel nur über einen längeren Zeitraum erfolgen. Mit Blick auf die vorliegende Untersuchung zu den Wirkungen des flächendeckenden Mindestlohns in der gewerblichen Wirtschaft Sachsens bedeutet dies, dass aus den vorliegenden Erfahrungen des vergangenen Jahres nicht auf die langfristige Beschäftigungswirkung des Mindestlohns geschlossen werden kann [vgl. ARNI et al. (2014)].

Des Weiteren lassen sich aus der bisherigen ökonomischen Mindestlohnforschung für diese Untersuchung fünf Arbeitshypothesen ableiten.

Hypothese 1: Die Reichweite des Mindestlohns endet nicht bei 8,50 €/h.

Wird der Lohn von Beschäftigten mit einer niedrigeren Qualifikation mindestlohnbedingt angehoben, werden die höher Qualifizierten, die bereits Löhne oberhalb des Mindestlohns verdienen, ebenfalls eine Anpassung ihrer Löhne verlangen, um die Lohnhierarchie zwischen den Qualifikationsniveaus aufrecht zu erhalten. Der Mindestlohn wirkt somit potenziell auf alle Beschäftigten entlang der gesamten Lohnverteilung [vgl. DITTRICH et al. (2014)].

Demnach sind vom gesetzlichen flächendeckenden Mindestlohn nicht nur Betriebe betroffen, die zuvor Löhne unterhalb der Mindestlohngrenze gezahlt haben, sondern potenziell auch Betriebe, deren Löhne nicht unmittelbar unter die Mindestlohnregelung fallen. Zudem können Betriebe gleich „doppelt“ betroffen sein – wenn sie den Lohn eines Teils ihrer Beschäftigten auf das Mindestlohniveau und den Lohn eines weiteren Teils ihrer Beschäftigten entsprechend oberhalb des Mindestlohniveaus anheben müssen.

¹ An dieser Stelle sei auf die umfangreichen Überblicksartikel von ARNI et al. (2014), KNABE, SCHÖB und THUM (2014) sowie NEUMARK und WASCHER (2008) zu den ökonomischen Auswirkungen von Mindestlöhnen verwiesen.

Hypothese 2: Das Ausmaß der Betroffenheit variiert zwischen den Wirtschaftszweigen und zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe.

Das Ausmaß der Betroffenheit wird als Eingriffsintensität bezeichnet. Auf betrieblicher Ebene bestimmt sich die Eingriffsintensität durch den mindestlohninduzierten Anstieg der Lohnsumme aller Beschäftigten. Dieser Kosteneffekt ist umso größer, je mehr Beschäftigte Löhne unterhalb des Mindestlohniveaus verdienen und je stärker der Lohn für jeden Beschäftigten angehoben werden muss.

Die Eingriffsintensität variiert zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen. Lohndifferentiale zwischen den Sektoren können z. B. Produktivitätsunterschiede reflektieren und sind empirisch gut dokumentiert [vgl. CAJU et al. (2010), GITTLEMAN und PIERCE (2011)]. Ebenso gut dokumentiert ist die Tatsache, dass größere Betriebe für gleiche Tätigkeiten im Durchschnitt höhere Löhne zahlen [für Deutschland vgl. u. a. LEHMER und MÖLLER (2010)]. Demzufolge sollten Betriebe in Sektoren mit geringeren Durchschnittslöhnen und kleinere Betriebe vom Mindestlohn stärker betroffen sein.

Hypothese 3: Kurzfristige Anpassungen bei der Beschäftigung lassen sich unter Umständen durch Anpassungen der Preise, der Investitionstätigkeit oder der Betriebs- und Öffnungszeiten vermeiden oder zumindest abschwächen.

Können die Betriebe die mindestlohninduzierte Steigerung der Nominallöhne auf die nominalen Güterpreise umlegen, mildert sich für sie der Anstieg der realen Lohnkosten. Dies verringert die beschäftigungsdämpfenden Wirkungen des Mindestlohns. Entsprechende Preissteigerungseffekte des Mindestlohns weisen zum Beispiel CARD und KRUEGER (1994) für US-amerikanische Fast-Food-Läden und FOUGÈRE et al. (2010) für Restaurants in Frankreich nach.

Gleichzeitig zehren die steigenden Güterpreise aber die mindestlohninduzierten Anstiege der nominalen Einkommen zum Teil auf und belasten jene Konsumenten, deren Nominallöhne durch den Mindestlohn nicht oder nur unterproportional angehoben werden [vgl. MACURDY und MCINTYRE (2001), MÜLLER und STEINER (2013)]. Sinkt dadurch die Güternachfrage, werden die mindestlohninduzierten Preiserhöhungen langfristig die Produktion und damit die Beschäftigungsdynamik dämpfen. Preissteigerungen verteilen somit kurzfristig die Lasten des Mindestlohns zwischen den Beschäftigten in betroffenen Betrieben und den Konsumenten, was den unmittelbaren Beschäftigungseffekt eines Mindestlohns

dämpft. Langfristig werden sie umfangreichere Beschäftigungseffekte aber nicht vollständig verhindern können.

Hypothese 4: Ausmaß und Richtung der Reaktionen hängen von der Eingriffsintensität, dem Wirtschaftszweig und der Betriebsgröße ab.

Je stärker die Lohnkosten für die Betriebe mindestlohnbedingt steigen, umso umfangreichere Anpassungsreaktionen sind zu erwarten. Allerdings können Betriebe unterschiedlicher Wirtschaftszweige oder Betriebsgröße möglicherweise nicht aus dem gleichen Spektrum an Anpassungsreaktionen schöpfen. Beispielsweise werden Betriebe, welche stark im internationalen Wettbewerb stehen, kaum die Möglichkeit haben, die Lohnkostensteigerung direkt auf die Preise für ihre Waren und Dienstleistungen umzuwälzen. Preiserhöhungen lassen sich eher in Wirtschaftszweigen durchsetzen, in denen Betriebe vorwiegend regional miteinander konkurrieren und somit gemeinsam vom Mindestlohn betroffen sind, wie z. B. das Taxigewerbe oder das Gastgewerbe.

Hypothese 5: Mindestlohninduzierte Beschäftigungseffekte führen nicht zwangsläufig zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit, sondern ggf. zu weniger Neueinstellungen oder einer Reduktion der Arbeitszeit.

Die Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohns hängen stark von der Marktmacht der Arbeitgeber bei der Lohndetermination auf dem Arbeitsmarkt ab. Je weniger Macht der Arbeitgeber hat, den Lohn einseitig festzulegen, desto wahrscheinlicher führt selbst ein moderater Mindestlohn zu negativen Beschäftigungseffekten.² Für detailliertere Erläuterungen siehe Anhang 1.

Potenzielle Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns äußern sich nicht zwangsläufig in einem Rückgang der Zahl der Beschäftigten und einem Anstieg der Zahl der Arbeitslosen. In Betrieben mit gegenwärtig gut laufenden Geschäften sind vielmehr eine zurückhaltende Einstellungsbereitschaft und ggf. eine Verkürzung der Arbeitszeit zu erwarten. Außerdem passen die Betriebe ihre Beschäftigungsstruktur an. Dabei kann es zum Beispiel sein, dass der Betrieb zwei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse durch ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ersetzt [vgl. CARD und KRUEGER (1994)].

² Selbst wenn der Arbeitgeber vollständige Lohnsetzungsmacht besitzt, kann ein Mindestlohn negative Beschäftigungswirkungen entfalten.

Ein mindestlohnbedingter Rückgang der Beschäftigung muss daher empirisch nicht zwangsläufig zu einem Anstieg der Zahl der registrierten Arbeitslosen führen; er führt jedoch ggf. zu einer ökonomischen Unterbeschäftigung in dem Sinne, dass die Beschäftigten bereit wären, mehr Stunden zu arbeiten als die Arbeitgeber sie zu den Bedingungen des Mindestlohns tatsächlich beschäftigen.

3. Der flächendeckende Mindestlohn in Deutschland

3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn in Höhe von 8,50 €/h brutto für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Lohnuntergrenze soll *„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland vor unangemessen niedrigen Löhnen [schützen,] einen wichtigen Beitrag für einen fairen und funktionierenden Wettbewerb [leisten sowie] für mehr Stabilität in den sozialen Sicherungssystemen [sorgen]“* [BMAS (2015), S. 2, vgl. auch BT-Drs. 18/1558]. Die Einführung wurde vom Bundestag am 3. Juli 2014 mit dem Mindestlohngesetz beschlossen. Der Mindestlohn soll erstmals zum 1. Januar 2017 angepasst werden. Hierzu erarbeitet eine eigens eingerichtete Mindestlohnkommission bis zum 30. Juni 2016 einen Vorschlag (§ 9 (1) 1 MiLoG). Die Bundesregierung kann die vorgeschlagene Anpassung durch Rechtsverordnung verbindlich machen (§ 11 (1) MiLoG).

Von der Lohnuntergrenze ausgenommen sind unter bestimmten Bedingungen Praktikanten sowie Auszubildende, minderjährige Beschäftigte und Langzeitarbeitslose für die ersten sechs Beschäftigungsmonate (§ 22 MiLoG). Um Branchen mit ausgeprägten Niedriglohnstrukturen bzw. Branchen mit allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen, die Löhne unterhalb von 8,50 €/h vorsehen, schrittweise an das Mindestlohnniveau heranzuführen, ermöglicht eine Übergangsregelung ein Unterschreiten der 8,50-€-Grenze bis zum 31. Dezember 2017 (§ 24 (1) MiLoG).³

Mit dem Mindestlohn wurden auch neue Dokumentationspflichten eingeführt: Um zu vermeiden, dass die Mindestlohnregelung durch unbezahlte Überstunden umgangen wird, müssen für alle geringfügig Beschäftigten und für alle Beschäftigten in den im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereichen⁴ bis zu einer gewissen Einkommensgrenze Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dokumentiert werden [§ 17 (1) 1 MiLoG, Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV)].

³ Diese Übergangsregelung wird von den folgenden Branchen in Anspruch genommen: Arbeitnehmerüberlassung, Fleischwirtschaft, Friseurhandwerk, Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft [vgl. BMAS (2015)].

⁴ Dazu zählen unter anderem Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft [vgl. SchwarzArbG § 2a (1)].

3.2 Reichweite des Mindestlohns in Deutschland und Sachsen

Der flächendeckende Mindestlohn hat nach Angaben des STATISTISCHEN BUNDESAMTES (2016) etwa 4 Millionen Beschäftigungsverhältnisse unmittelbar betroffen. Dies sind ca. 11 % aller Jobs. In Westdeutschland ist der Anteil mit 9 % deutlich geringer als in Ostdeutschland, wo er etwa 22 % beträgt. Frühere Studien haben für Ostdeutschland eine ähnlich hohe Reichweite geschätzt [vgl. BELLMANN et al. (2015); BRENKE und MÜLLER (2013); FALCK et al. (2013); KNABE, SCHÖB und THUM (2014)]. Betroffen sind vor allem Frauen, Jugendliche, Geringqualifizierte sowie Minijobber. Ebenso soll der Mindestlohn eine größere Reichweite in den Wirtschaftsbereichen Einzelhandel und Gastgewerbe, bei den Gesundheitsdienstleistern und den unternehmensnahen Dienstleistern (insbesondere der Arbeitnehmerüberlassung und dem Reinigungsgewerbe), im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr und Lagerei entfalten.

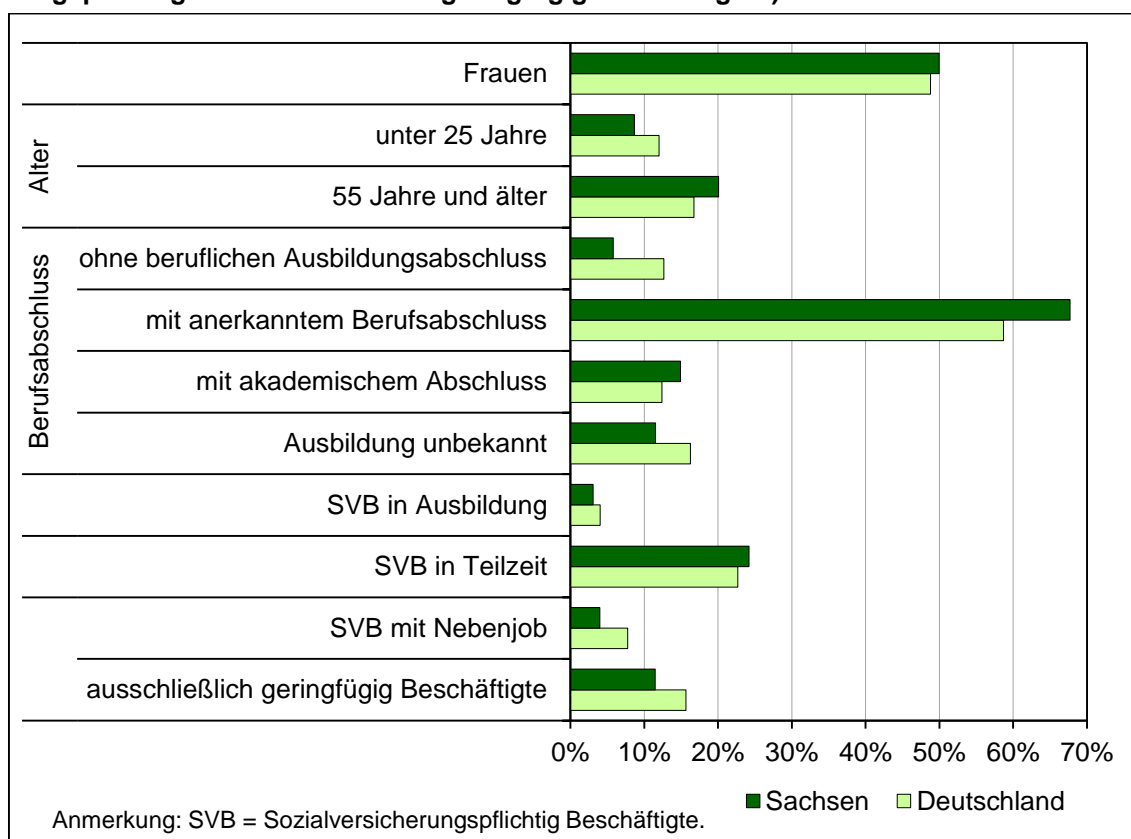
Der Freistaat Sachsen zählt bundesweit zu den Regionen mit der höchsten Betroffenheit. Hier fallen den Schätzungen zufolge 14 % bis 25 % aller Beschäftigten unter die Mindestlohnregelung [vgl. BELLMANN et al (2015) sowie KNABE et al. (2014)]. Die hohe Betroffenheitsquote in Sachsen resultiert aus der spezifischen Wirtschaftsstruktur im Freistaat. So vereinen die vom INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG [IAB (2016)] identifizierten zehn Niedriglohnbranchen⁵ in Sachsen einen im Bundesvergleich überdurchschnittlich hohen Anteil der Beschäftigten auf sich. Während in Sachsen im Juni 2014 rund 19 % aller sozialversicherungspflichtig und 34 % aller geringfügig Beschäftigten in diesen zehn Branchen tätig waren, betragen die Anteile im gesamten Bundesgebiet nur knapp 12 % bzw. 22 %. Gleichzeitig sind einige der oben identifizierten „Risiko-beschäftigungsgruppen“ in Sachsen in vielen Fällen weniger relevant als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abb. 1): Im Freistaat gibt es deutlich geringere Anteile von Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss und von jüngeren Beschäftigten. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten liegt in Sachsen etwa auf dem Bundesdurchschnitt.

Ausgehend von den Betroffenheitsschätzungen untersuchten in den Jahren vor Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland mehrere Simulationsstudien dessen potenzielle Beschäftigungswirkungen [z. B. ARNI et al.

⁵ Zu diesen zehn Niedriglohnbranchen gehören Herstellung von Back- und Teigwaren, Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz), Betrieb von Taxis, Beherbergung, Gastronomie, Private Haushalte mit Hauspersonal, Call Center, Spiel-, Wett- und Lotteriewesen, Kosmetiksalons sowie Private Wach- und Sicherheitsdienste.

(2014); HENZEL und ENGELHARDT (2014); KNABE, SCHÖB und THUM (2014); MÜLLER und STEINER (2013); PROJEKTGRUPPE GEMEINSCHAFTSDIAGNOSE (2014)]. In der Tendenz sagen alle Studien einen Rückgang der Beschäftigung voraus. Da sich die Studien jedoch hinsichtlich der Modellierung von Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage und dem Arbeitsmarkt sowie hinsichtlich des Betrachtungszeitraums (kurze oder lange Frist) und des Datenstandes unterscheiden, kommen sie quantitativ zu höchst unterschiedlichen Ergebnissen.

Abbildung 1: Beschäftigtenstruktur zum 30. Juni 2014 (Anteile an allen sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten)



Quellen: STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2015a), Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Für das Jahr 2015 erwartete die PROJEKTGRUPPE GEMEINSCHAFTSDIAGNOSE (2014), die nur die kurzfristige Wirkung abgeschätzt hat, den Verlust von rund 200.000 Stellen in Deutschland. In der mittleren bis langen Frist könnte der Beschäftigungsrückgang 400.000 bis 900.000 Jobs in Deutschland betreffen [KNABE, SCHÖB und THUM (2014)].⁶ Im Freistaat Sachsen könnten mittel- bis langfristig

⁶ MÜLLER und STEINER (2013) ermitteln einen Verlust von 500.000 Stellen, ARNI et al. (2014) von knapp 600.000 Stellen.

30.000 bis 60.000 Arbeitsplätze mindestlohnbedingt verloren gehen [KNABE et al. (2014)]. Wie in Kapitel 2 dargelegt wurde, muss dieser Beschäftigungsrückgang nicht zwangsläufig zu einem äquivalenten Anstieg der Arbeitslosenzahl führen. Die Verringerung der Arbeitsnachfrage wird wahrscheinlich teilweise auch über eine Verkürzung der Arbeitszeit realisiert sowie über weniger Neueinstellungen.

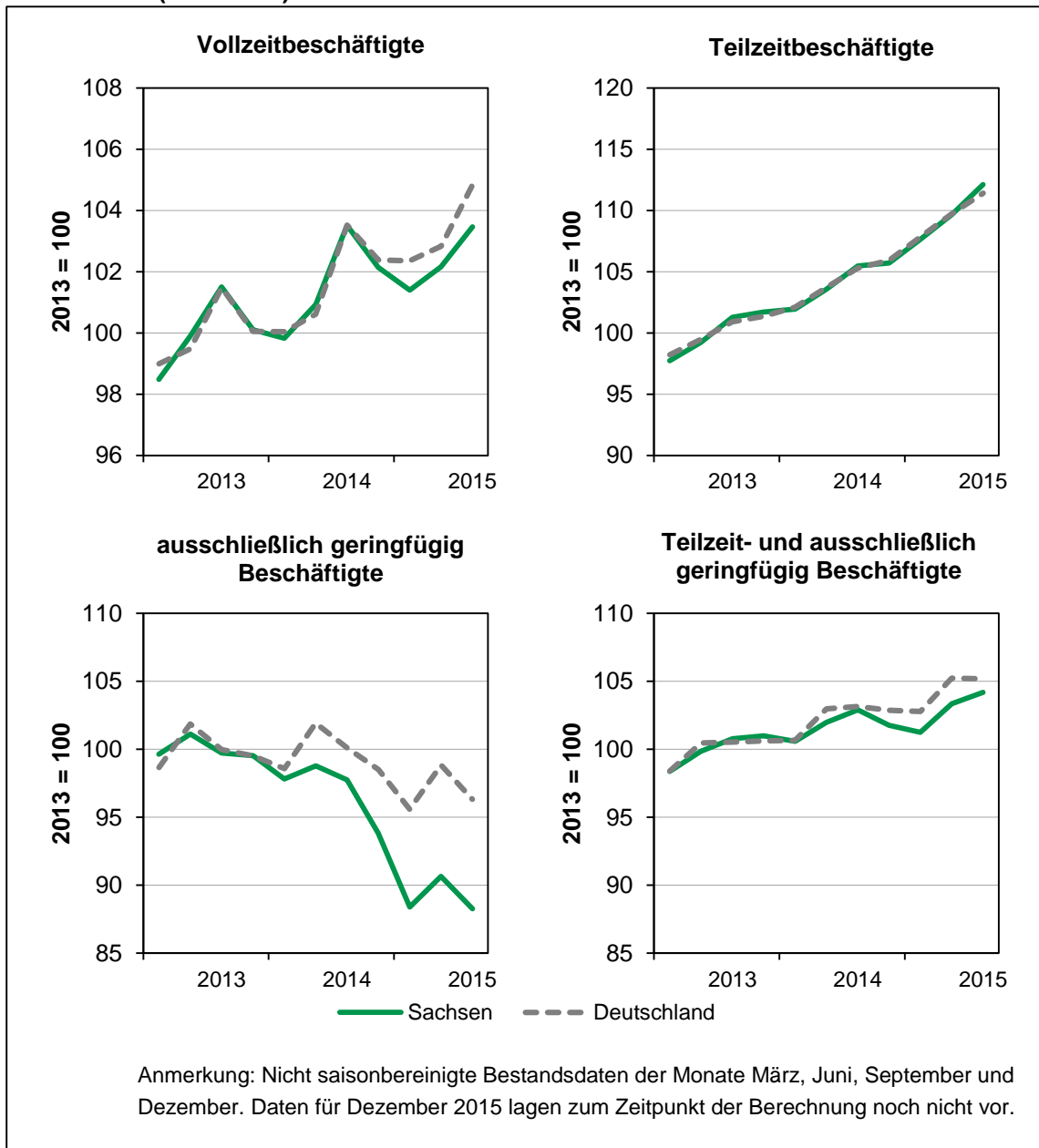
3.3 Die Beschäftigungsentwicklung seit Verabschiedung des Mindestlohngesetzes

Der flächendeckende Mindestlohn wurde in Deutschland zu einem Zeitpunkt eingeführt, als die Arbeitsmarktkonjunktur sich besonders robust erwies. Die Beschäftigung wächst seit dem Ende der Finanz- und Wirtschaftskrise stetig, während zugleich die Arbeitslosenquote kontinuierlich sinkt. Auch nachdem die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns im Juli 2014 vom DEUTSCHEN BUNDESTAG beschlossen worden war, hielt das Beschäftigungswachstum an. Angesichts dieser Entwicklung darf jedoch nicht geschlussfolgert werden, dass vom Mindestlohn keine Beschäftigungswirkungen ausgingen. Potenzielle beschäftigungsdämpfende Wirkungen des Mindestlohns könnten kurzfristig von der guten konjunkturellen Lage überdeckt worden sein. Beispielsweise kommen erste, auf Basis betrieblicher Einzeldaten des IAB-Betriebspanels durchgeführte Wirkungsanalysen zu dem Ergebnis, dass ohne den Mindestlohn bis Juni 2015 bundesweit 60.000 neue Stellen zusätzlich geschaffen worden wären [vgl. BOSSLER und GERNER (2016)].

Da der flächendeckende Mindestlohn in Sachsen eine viel größere Reichweite entfaltet als in Deutschland insgesamt, ist im Freistaat mit noch größeren Mindestlohneffekten zu rechnen. Einen ersten, rein deskriptiven Einblick gibt der Vergleich der Entwicklung der Beschäftigung nach Beschäftigtengruppen zwischen Sachsen und Deutschland seit 2013 in Abbildung 2.⁷

⁷ Die Beschäftigtengruppen sind sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte, ausschließlich geringfügig Beschäftigte und die Summe aus Teilzeit- und ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Im Jahr 2011 wurde das Meldeverfahren der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger umgestellt, sodass erst ab Dezember 2012 wieder konsistente Zeitreihen zu diesen Beschäftigtengruppen zur Verfügung stehen [vgl. STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2012, 2013)]. Daher wird an dieser Stelle auf längerfristige Vergleiche verzichtet.

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung nach Beschäftigtengruppen in Sachsen und Deutschland (2013-2015)



Quellen: STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016), Berechnungen und Darstellung des IFO INSTITUTS.

Dabei sind Effekte des Mindestlohns bereits ab der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes durch den DEUTSCHEN BUNDESTAG im Sommer 2014 zu erwarten, da Betriebe vorausschauend agieren [vgl. auch BOSSLER (2016)]. Diese vorausschauende Personalpolitik zeigte sich beispielsweise bei den Neueinstellungen: Deren Bruttostundenlöhne häuften sich in der zweiten Hälfte des Jahres

2014 bundesweit an der Mindestlohnschwelle von 8,50 €/h [vgl. KUBIS et al. (2015)].

Auch für den sächsischen Arbeitsmarkt deuten Daten der STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016) ab Sommer 2014 auf mindestlohnbedingte Veränderungen hin. Noch im Jahr 2013 erlebte der Freistaat eine sehr ähnliche Beschäftigungsdynamik wie Deutschland insgesamt. Ab Herbst 2014 entwickelte sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in Sachsen gegenüber Deutschland insgesamt aber deutlich weniger dynamisch und die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ging in der zweiten Jahreshälfte 2014 deutlich stärker zurück. Von Juni 2014 bis Juni 2015 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Sachsen um 1,2 %, in Deutschland dagegen um 2,2 %. Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (größtenteils „Minijobber“) sank im gleichen Zeitraum um 8,2 % in Sachsen, aber nur um 3,0 % in Deutschland insgesamt.

Der Rückgang der Zahl an „Minijobs“ wird häufig mit der vom Gesetzgeber beabsichtigten Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung begründet. Derartige Umwandlungseffekte erklären bundesweit aber nur jede zweite Abmeldung einer geringfügigen Beschäftigung [zumindest zum Jahreswechsel 2015/2016, als der Großteil des Rückgangs der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung zu verzeichnen war, vgl. VOM BERGE et al. (2016)]. Wäre die Umwandlungsquote in Sachsen vergleichbar hoch gewesen, müsste auf Grund des dortigen prozentual größeren Rückgangs der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung die Teilzeitbeschäftigung in Sachsen stärker gestiegen sein als in Deutschland insgesamt, während die Summe aus Teilzeit- und ausschließlich geringfügiger Beschäftigung sich in beiden Regionen im Gleichlauf entwickelt haben müsste. Die amtlichen Daten der STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016) bestätigen dieses Bild nicht. Vielmehr implizieren die Ergebnisse, dass die Umwandlungsquote im Freistaat Sachsen niedriger war als im Bundesdurchschnitt.

Zusätzlich verringerten die Betriebe in Sachsen in den Jahren 2014 und 2015 auch die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten, während diese in Deutschland insgesamt anstieg [vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT (2016)]. Diese unterschiedlichen Verlaufspfade sind bei ungelernten Arbeitnehmern, die vom Mindestlohn besonders stark betroffen sein sollten, sehr deutlich ausgeprägt. Generell ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Jahr 2015 in denjenigen Bundesländern besonders stark gesunken, die auch stärker vom Mindestlohn betroffen sind [vgl. auch HOLTEMÖLLER (2016)].

Zum Teil scheinen die Betriebe die gestiegenen Lohnkosten aber auch an die Konsumenten weitergegeben zu haben. Zwar zeigt sich kein deutlicher Anstieg des Verbraucherpreisindex insgesamt, jedoch sind für Waren und Dienstleistungen von Branchen, die besonders vom Mindestlohn betroffen sind und nicht im internationalen Wettbewerb stehen wie z. B. das Taxigewerbe, in Sachsen deutliche Preiseanstiege zu verzeichnen [vgl. STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN (2015)].

4. Erhebungsdesign

Um die kurzfristigen Auswirkungen des flächendeckenden Mindestlohns in der gewerblichen Wirtschaft Sachsens vertieft untersuchen zu können, führte das IFO INSTITUT, NIEDERLASSUNG DRESDEN, im Februar 2016 eine schriftliche Befragung von Betrieben der gewerblichen Wirtschaft im Freistaat Sachsen durch. Zur gewerblichen Wirtschaft gehören vor allem das Produzierende Gewerbe mit Bau, die konsumnahen Dienstleistungen und die unternehmensnahen Dienstleistungen (Wirtschaftsabschnitte B bis N)⁸. Diese Abschnitte bilden damit den „Kernbereich“ der gewerblichen Wirtschaft.

Die Befragung erfolgte in Kooperation mit den INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN CHEMNITZ, DRESDEN und zu LEIPZIG sowie der HANDWERKSKAMMER CHEMNITZ, welche die Fragebögen – mit Verweis auf das IFO INSTITUT als Kooperationspartner – an über 21.000 Mitgliedsbetriebe im Freistaat Sachsen verschickten.⁹ Insgesamt haben sich 2.668 Betriebe an der Befragung beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von etwa 12,6 %, was im üblichen Durchschnitt schriftlicher Befragungen liegt.¹⁰

Befragt wurden Betriebe, die vor dem 1. Januar 2014 gegründet wurden, um sinnvolle Vergleiche der Betriebssituation in den Jahren 2014 und 2015 vornehmen zu können. In den Kammern sind jedoch auch zahlreiche Soloselbstständige vertreten, die vom Mindestlohn nicht unmittelbar betroffen sein können. Daher konzentrierte sich die Befragung zusätzlich überwiegend auf Betriebe, die in den Registern der Kammern mit mindestens vier Beschäftigten geführt wurden.¹¹ Dennoch enthielt die Stichprobe auch Betriebe mit weniger als vier Beschäftigten. Zudem deuten die Ergebnisse daraufhin, dass einige Betriebe der Stichprobe in der Umfrage eine geringere Beschäftigtenzahl angaben, als in den Registern der Kammern vermerkt ist. Offen bleibt, ob diese Betriebe eine allgemein schwächere Geschäftsentwicklung aufweisen und daher geschrumpft sind. Soweit dies

⁸ Zusätzlich zählen auch einzelne Klassen der Wirtschaftsabschnitt A und O bis U zur gewerblichen Wirtschaft. Diese spielen quantitativ jedoch eine untergeordnete Rolle. Zur Erläuterung der Wirtschaftsabschnitte vgl. Anhang 3.

⁹ Nahezu alle Betriebe der gewerblichen Wirtschaft, mit Ausnahme der Freien Berufe, sind automatisch auch Mitglieder der Industrie- und Handelskammern bzw. der Handwerkskammern.

¹⁰ Beispielsweise beteiligten sich von den Betrieben, die im Jahr 2006 erstmals und schriftlich um die Teilnahme am IAB-Betriebspanel gebeten wurden, nur 12,9 % auch tatsächlich an jener Umfrage [FISCHER et al. (2009), S. 141].

¹¹ In einem Pre-Test ergab sich, dass unter den Betrieben, die in den Registern der Betriebsgrößenklasse „1 bis 3 Beschäftigte“ zugeordnet sind, zahlreiche Soloselbstständige vertreten waren.

der Fall ist, könnten die sehr kleinen Betriebe in der Stichprobe von einer besonderen Selektivität gekennzeichnet sein. Daher wird in der weiteren Auswertung auf die gesonderte Interpretation der Ergebnisse für Kleinbetriebe der Betriebsgrößenklasse 1 bis 5 Beschäftigte verzichtet. Die Daten werden der Vollständigkeit halber jedoch mit ausgewiesen.

Den Betrieben der Bruttostichprobe wurde der Fragebogen ab dem 25. Januar 2016 zugeschickt. Der Antwortzeitraum endete offiziell am 15. Februar 2016. Da vereinzelt Fragebögen auch nach diesem Datum eingesendet wurden, berücksichtigen die folgenden Ergebnisse alle Rückläufer, die bis zum 17. März 2016 vorlagen.

Der Fragebogen umfasste insgesamt 15 Fragen und war geleitet von den in Kapitel 2 formulierten Hypothesen zur Betroffenheit vom und den Reaktionen auf den Mindestlohn. Zusätzlich wurden zahlreiche Betriebscharakteristika erhoben. Eine Kopie des Fragebogens ist in Anhang 2 beigefügt.

Der Füllgrad der einzelnen Fragen ist insgesamt sehr gut. Fast jede Frage wurde von mindestens 90 % der Betriebe beantwortet, auf welche die jeweilige Frage auch zutrifft. Ausnahmen bestehen hinsichtlich Angaben zu den Dokumentationspflichten (Füllgrad jeweils ca. 80 %) und den jährlichen betrieblichen Personalkosten der Jahre 2014 und 2015 (Füllgrad jeweils ca. 73 %). Die angegebenen Personalkosten sind in zahlreichen Fällen nicht mit den Angaben zu Umsatz oder Beschäftigung plausibel zu vereinen. Selbst wenn ein sehr weites Ermessensspielraum angelegt wird, liegen nur für etwa 69 % aller Beobachtungen plausible Angaben zu den Personalkosten vor. In der weiteren Analyse wird daher von einer Auswertung der Personalkosten vor und nach Einführung des Mindestlohns abgesehen.

5. Umfrageergebnisse

5.1 Beschreibung der Nettostichprobe

Die Stichprobe der Umfrage umfasst insgesamt 2.668 Betriebe der gewerblichen Wirtschaft Sachsens. Von den Umfrageteilnehmern sind 93 % den Wirtschaftsabschnitten B bis N zuzuordnen. Innerhalb dieses Kernbereichs sind wiederum insgesamt 93 % den sechs Aggregaten Verarbeitendes Gewerbe (Wirtschaftsabschnitt C, 23 %), Baugewerbe (F, 7 %), Handel (G, 23 %), Verkehr und Lagerei (H, 9 %), Gastgewerbe (I, 7 %) und den unternehmensnahen Dienstleistern der Wirtschaftsabschnitte L bis N (23 %) zuzuordnen. Für diese sechs Aggregate erlauben die Fallzahlen im Folgenden separate Auswertungen.¹² In der Grundgesamtheit stellen dieselben Aggregate ebenfalls 92 % aller Betriebe der Bereiche B bis N.

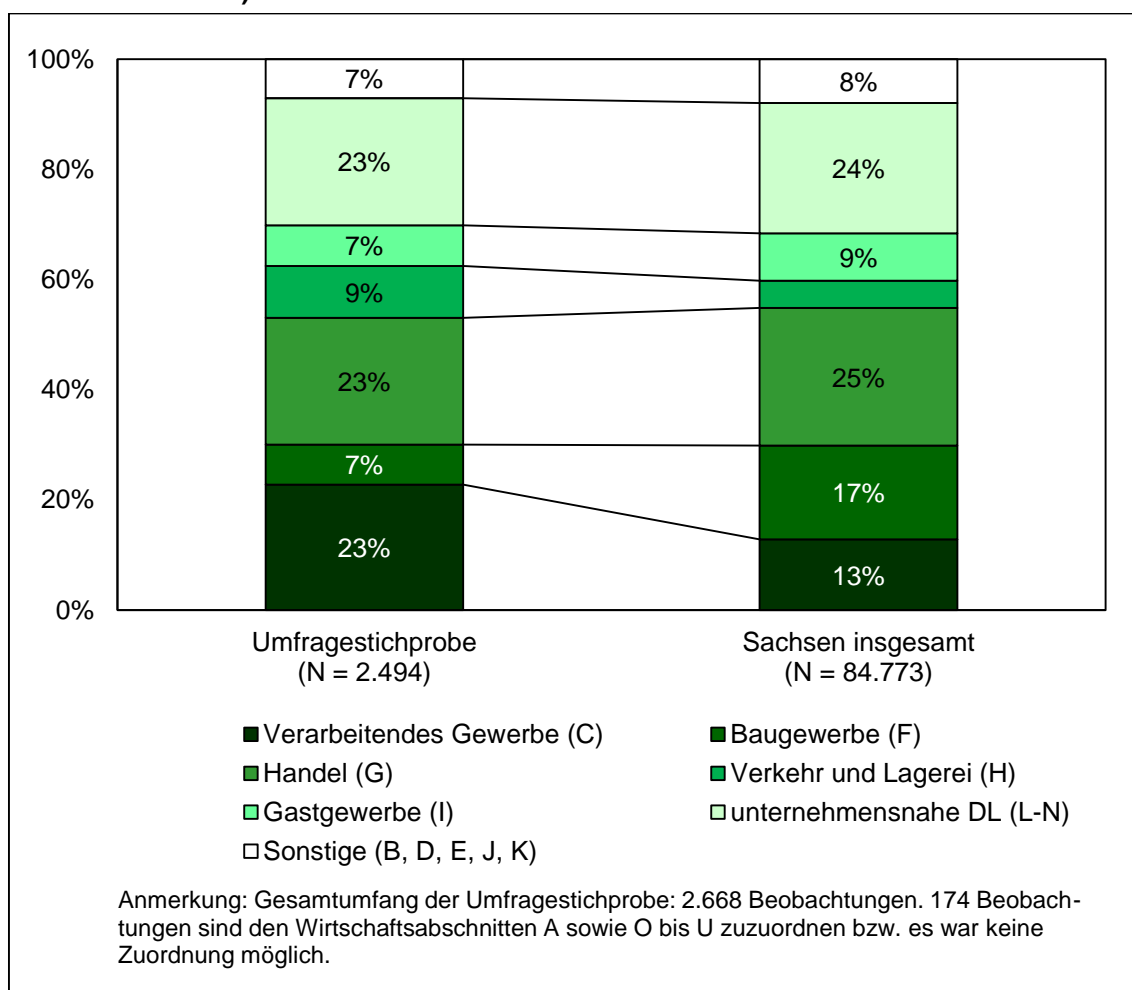
Allerdings gibt es Unterschiede hinsichtlich der relativen Häufigkeiten der einzelnen Wirtschaftsabschnitte (vgl. Abb. 3). Besonders das Verarbeitende Gewerbe ist in der Nettostichprobe überrepräsentiert, während das Baugewerbe deutlich unterrepräsentiert ist. Dies mag auch daran liegen, dass in dieser Umfrage die Mitglieder der HANDWERKSKAMMERN DRESDEN und LEIPZIG, zu denen insbesondere die kleineren Betriebe des Baugewerbes gehören, nicht befragt werden konnten, da sich die entsprechenden Kammern nicht an der Umfrage beteiligt haben.

Zudem sind in der Umfragestichprobe Kleinstbetriebe stark unterrepräsentiert (vgl. Abb. 4). Während im Kernbereich der sächsischen gewerblichen Wirtschaft 66 % der Betriebe 1 bis 5 Beschäftigte haben, sind nur 16 % der Umfrageteilnehmer dieser Betriebsgrößenklasse zuzuordnen. Diese Verzerrung resultiert daraus, dass überwiegend Betriebe angeschrieben wurden, die in den Registern der Kammern mit mindestens vier Beschäftigten geführt wurden, um die Befragung von Soloselbstständigen zu vermeiden. In der Folge sind größere Betriebe in der Stichprobe leicht überrepräsentiert. Wiederum bezogen auf die Wirtschaftsabschnitte B bis N und bezogen auf die Beschäftigtenzahl im Jahr 2015 entfallen 60 % der Beobachtungen in der Stichprobe auf kleinere und mittlere Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Jeweils 7 % bis 8 % der Beobachtungen entfallen auf

¹² Tatsächlich werden im Folgenden von den unternehmensnahen Dienstleistern nur die Wirtschaftsabschnitte M und N ausgewiesen, da der Wirtschaftsabschnitt L in der Umfragestichprobe nur schwach besetzt ist.

größere Betriebe (50-99 Beschäftigte) und Großbetriebe (100 und mehr Beschäftigte). Zu insgesamt 8 % der Beobachtungen liegen keine Beschäftigtenangaben vor.

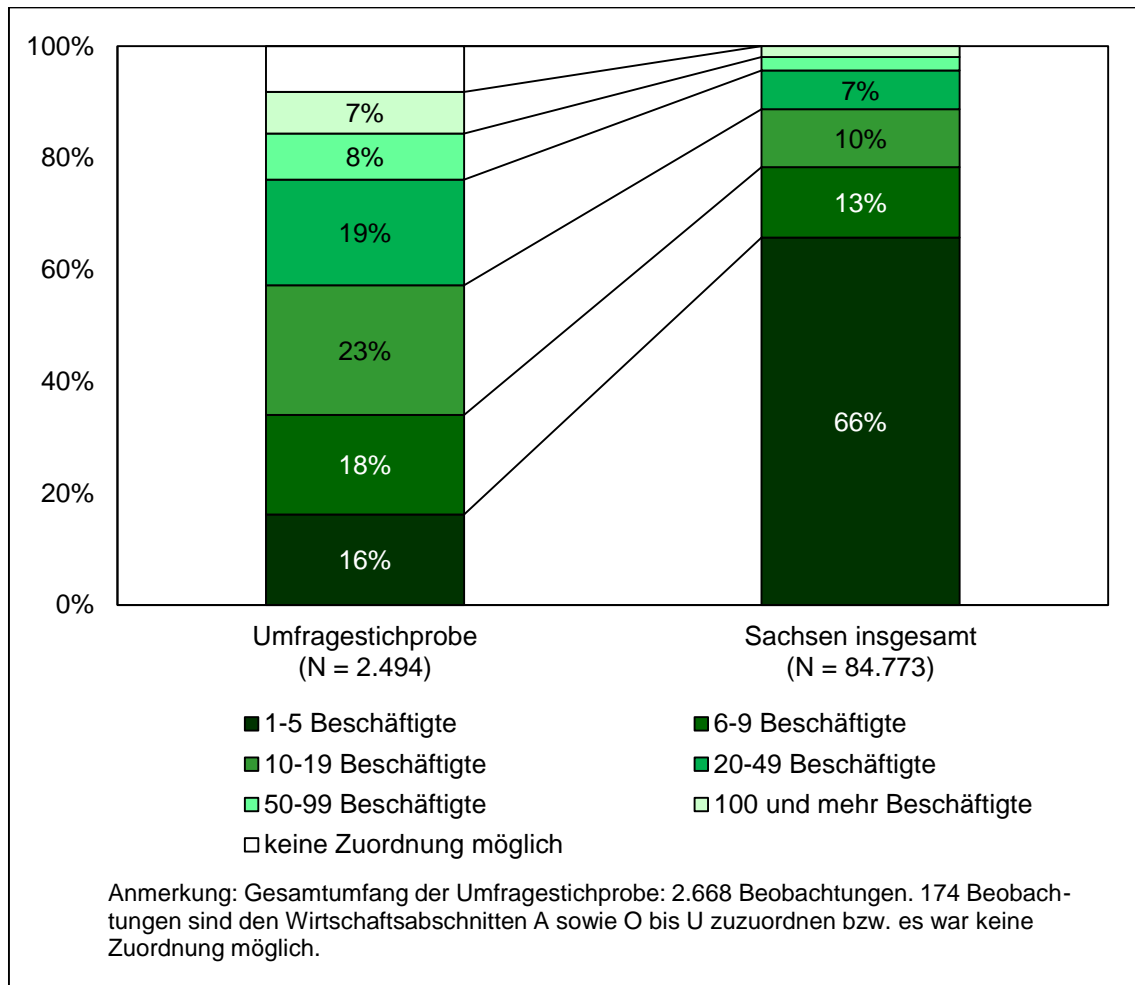
Abbildung 3: Verteilung der Stichprobe nach Wirtschaftsabschnitten (nur Wirtschaftsabschnitte B bis N)



Quellen: STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2015b), Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016, Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Ein Viertel der Beobachtungen entfallen auf die beiden kreisfreien Städte Leipzig (13 %) und Dresden (11 %), was die insgesamt höhere Betriebsdichte in diesen beiden Kreisen reflektieren dürfte. Auf die zehn Landkreise und die kreisfreie Stadt Chemnitz entfallen jeweils etwa 5 % bis 9 % der Beobachtungen (vgl. Abb. 5).

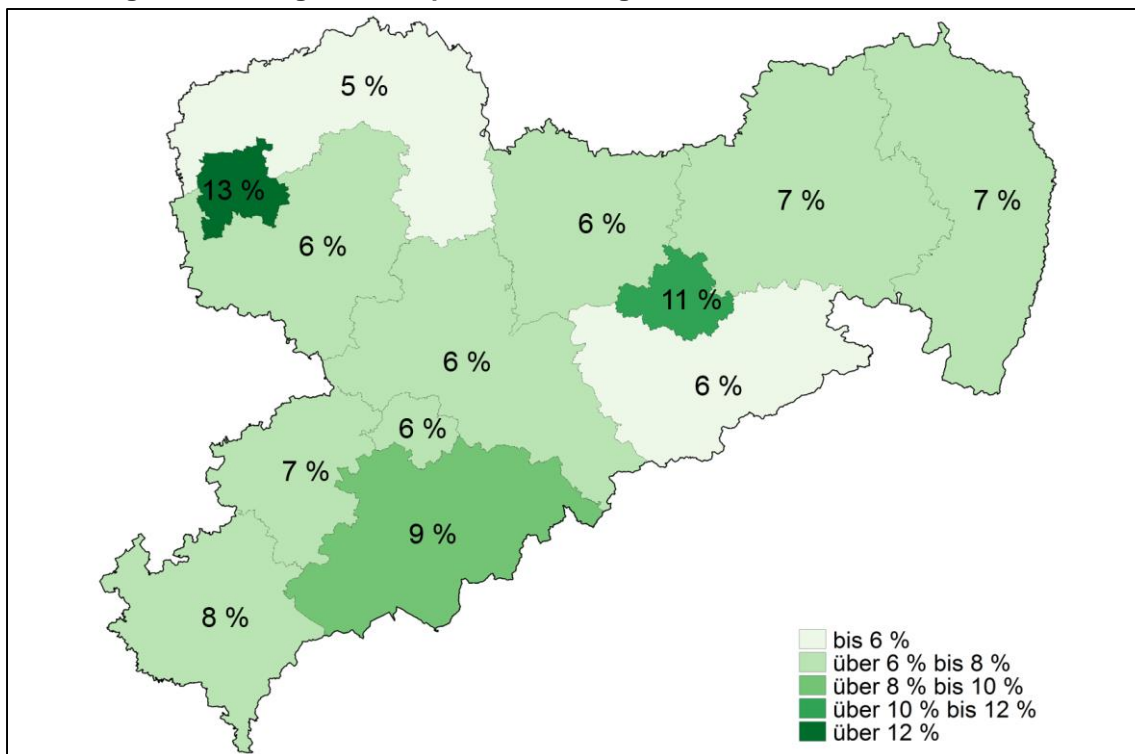
Abbildung 4: Verteilung der Stichprobe nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2015 (nur Wirtschaftsabschnitte B bis N)



Quellen: STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2015), Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016, Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Zusätzlich stehen zu den Betrieben Informationen zum Umsatz des Jahres 2014 sowie zur vergangenen und zur erwarteten Geschäftsentwicklung zur Verfügung. Etwa 44 % der teilnehmenden Betriebe erwirtschafteten nach eigenen Angaben im Jahr 2014 einen Umsatz von bis zu einer 1 Mill. €, weitere 32 % einen Jahresumsatz zwischen 1 Mill. € und 5 Mill. €, und 17 % einen Umsatz von über 5 Mill. €. Zu gut 7 % der Betriebe liegen keine Umsatzinformationen vor. Insgesamt hat sich die Geschäftslage in den Betrieben in den Jahren 2013 bis 2015 per saldo verbessert. Gleichwohl erwarten die Betriebe bis Ende 2017 per saldo wieder eine Verschlechterung der Geschäftslage.

Abbildung 5: Verteilung der Stichprobe nach Regionen



Quellen: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016, Berechnungen des IFO INSTITUTS. Geodaten: © GeoBasis-DE / BKG 2014.

5.2 Reichweite des Mindestlohns

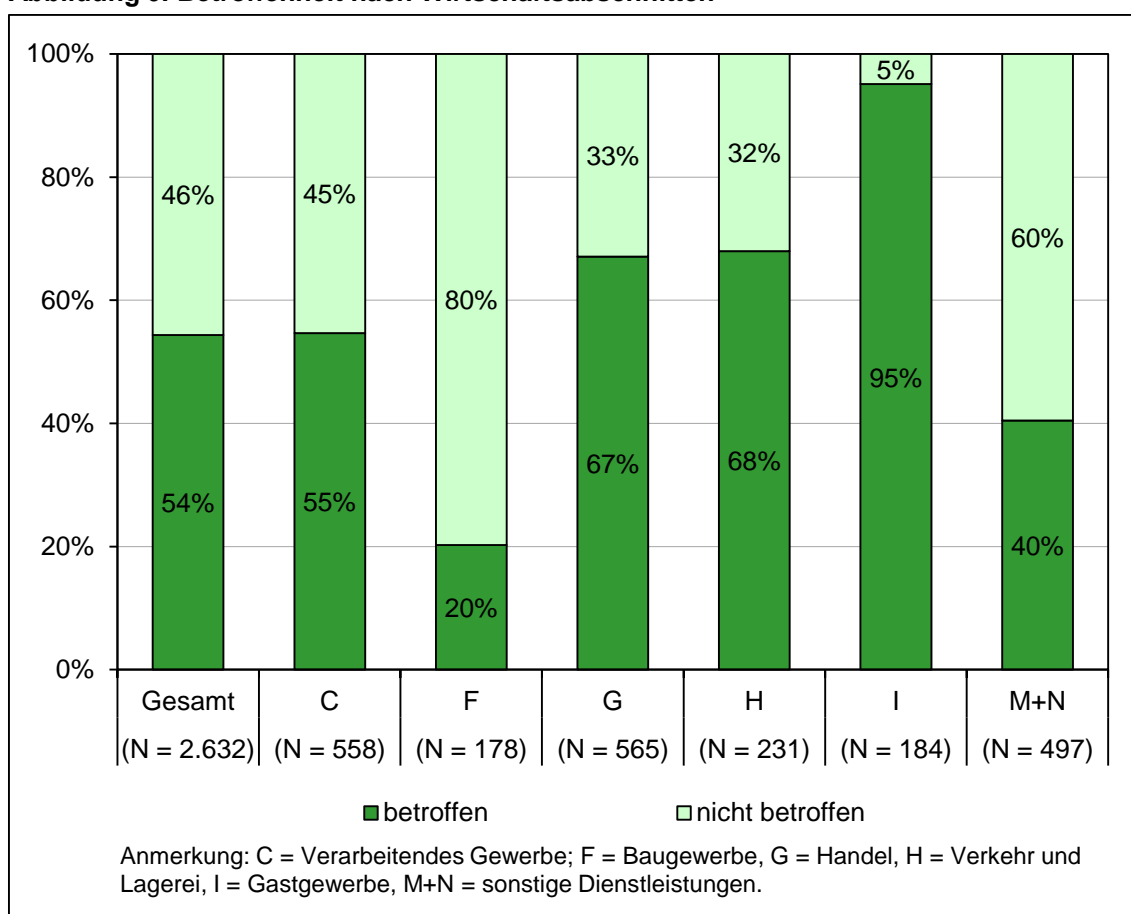
5.2.1 Betroffenheitsquoten

Die in der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte maßgebliche Dimension der Betroffenheit vom Mindestlohn ist die Lohnkostensteigerung. Daher wurde erhoben, ob Betriebe „bedingt durch die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns die Löhne und Gehälter zumindest für einen Teil der Beschäftigten“ anheben mussten. Anders als im IAB-Betriebspanel grenzt diese Frage die Betroffenheit vom Mindestlohn ganz bewusst nicht auf eine Anhebung der Löhne auf 8,50 €/h ein. So können auch mindestlohnbedingte Lohnanhebungen oberhalb des Mindestlohnniveaus infolge von Wettbewerbseffekten und Lohnabstandsgründen erfasst werden. Betriebe, die diese Frage mit „ja“ beantworteten, werden im Folgenden als „betroffene Betriebe“ bezeichnet.

Als betroffen stufen sich insgesamt 54 % der antwortenden Betriebe ein (vgl. Abb. 6). Diese Betroffenheitsquote ist etwas höher als entsprechende Quoten für die gewerbliche Wirtschaft im Freistaat Sachsen, die anhand des IAB-Betriebspanels [vgl. BELLMANN und BOSSLER (2016), BELLMANN et al. (2015)], anhand des

Fachkräftemonitorings 2015 der SÄCHSISCHEN INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN UND ARBEITSGEMEINSCHAFT DER SÄCHSISCHEN HANDWERKSKAMMERN (2015) oder anhand des ifo Konjunkturtests ermittelt wurden [vgl. SAUER und WOJCIECHOWSKI (2016); die allerdings nur Ergebnisse für Ostdeutschland ausweisen]. Die etwas höhere Betroffenheit in der vorliegenden Befragung könnte Ergebnis eines selektiven Antwortverhaltens sein. Möglicherweise waren vom Mindestlohn betroffene Betriebe eher bereit, sich an der Umfrage zu beteiligen. Allerdings bezeichneten sich auch solche Betriebe als betroffen, die im Jahr 2014 gar keine Löhne unterhalb des Mindestlohnniveaus gezahlt haben. Dies trifft auf etwa 5 % der Umfragestichprobe zu, und erweitert den Betroffenenkreis z. B. gegenüber dem IAB-Betriebspanel. Demnach wirkt der Mindestlohn tatsächlich über den eigentlichen Adressatenkreis hinaus.

Abbildung 6: Betroffenheit nach Wirtschaftsabschnitten



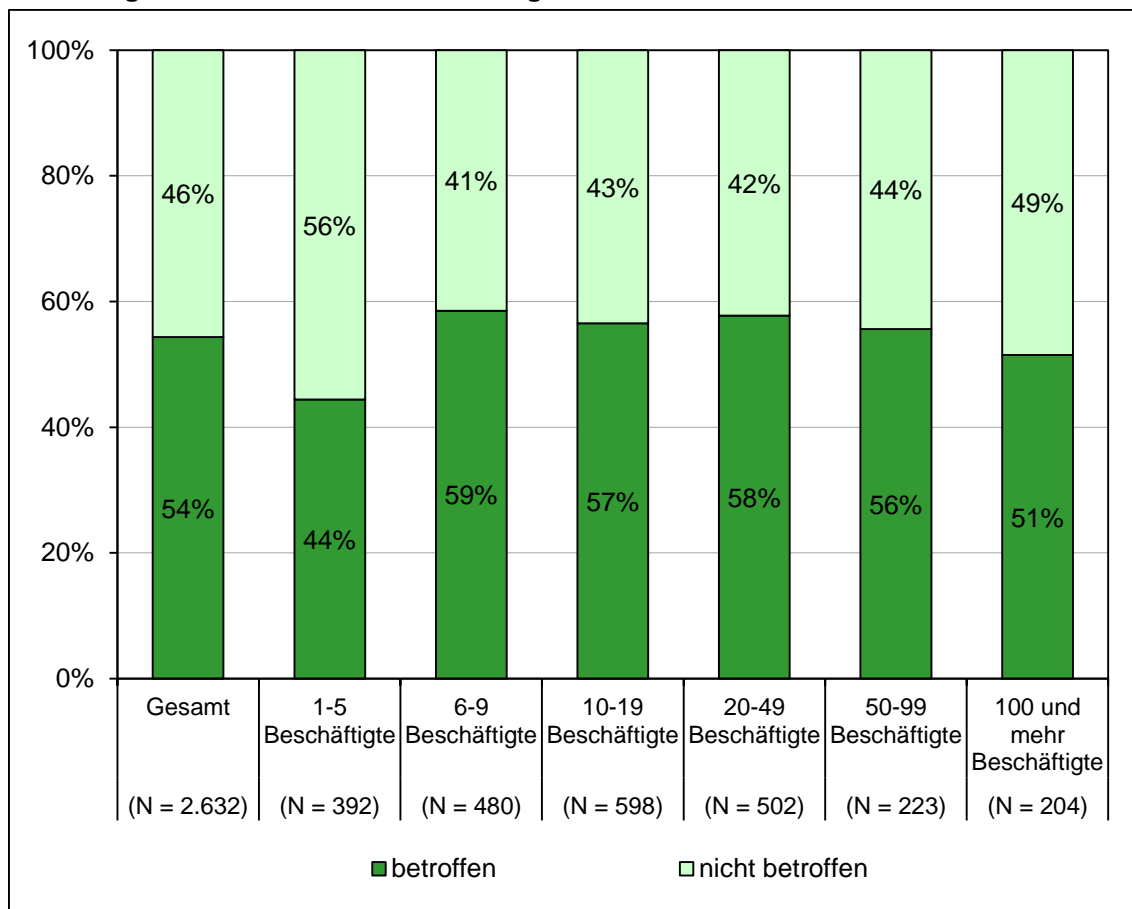
Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Von den Betrieben, die nach eigenen Angaben vom Mindestlohn nicht betroffen sind, gaben 90 % an, schon vor Einführung der Lohnuntergrenze nur Löhne über

8,50 €/h gezahlt zu haben. Nur 1 % der nicht betroffenen Betriebe war nach eigener Aussage aufgrund tarifvertraglicher Regelungen vom Mindestlohn vorübergehend ausgenommen. Die übrigen 9 % sind Soloselbstständige oder aus anderen Gründen nicht vom Mindestlohn betroffen.

Die Betroffenheit variiert zwischen den Wirtschaftszweigen deutlich (vgl. Abb. 6). Während im Gastgewerbe nach eigenen Angaben fast jeder Betrieb betroffen (95 %) ist, stufte sich im Baugewerbe aufgrund des schon vorher geltenden Branchenmindestlohns nur etwa jeder fünfte Betrieb als betroffen ein. Auch in den Bereichen Handel sowie Verkehr und Lagerei ist die Betroffenheit überdurchschnittlich hoch. Zwei von drei Betrieben stufen sich hier als vom Mindestlohn betroffen ein. Diese Ergebnisse stimmen in ihrer Tendenz mit Befunden anderer Studien überein [vgl. BELLMANN und BOSSLER (2016), BELLMANN et al. (2015)]. Betrachtet man die Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen, sind Betriebe mit 6 bis 99 Beschäftigten tendenziell etwas häufiger betroffen als Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten (vgl. Abb. 7).

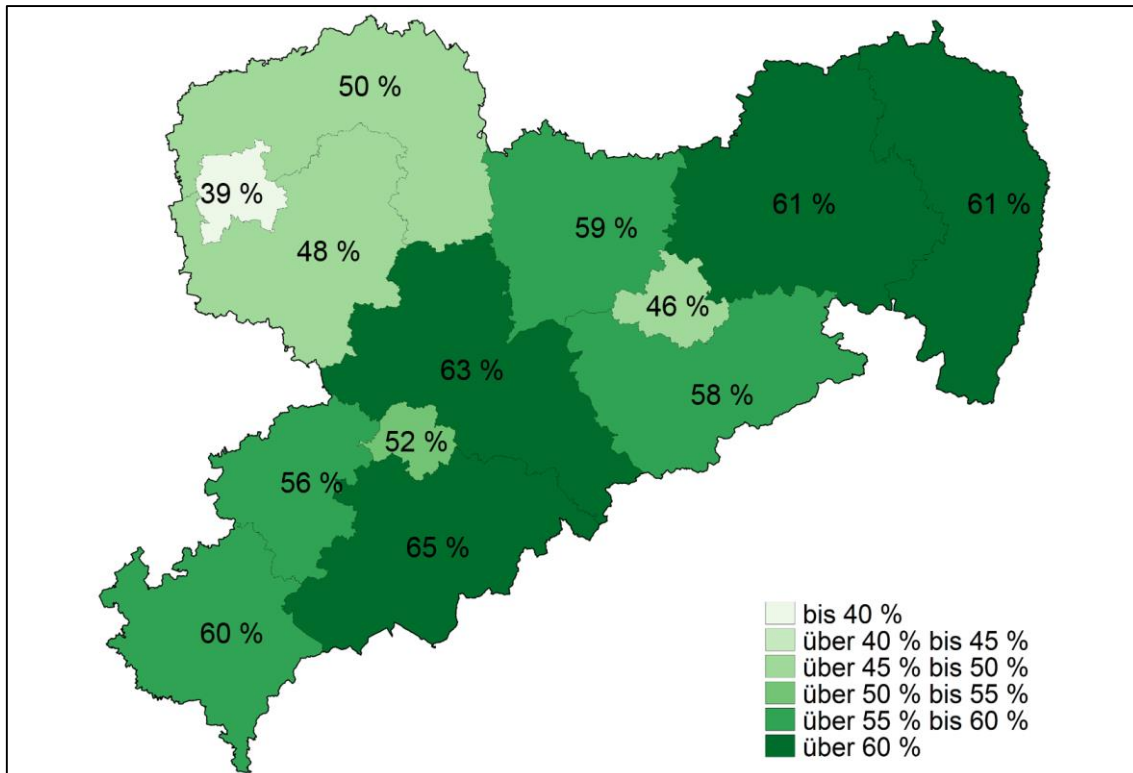
Abbildung 7: Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2014



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Die Betroffenheitsquoten variieren recht deutlich zwischen den einzelnen Kreisen (vgl. Abb. 8). Während sich in den beiden kreisfreien Großstädten Leipzig und Dresden sowie in den Landkreisen Leipzig und Nordsachsen zwischen 39 % und 50 % der Betriebe als vom Mindestlohn betroffen einstufen, waren es insbesondere in den grenznahen Landkreisen oftmals mehr als 60 % der Betriebe.

Abbildung 8: Betroffenheit nach Regionen



Quellen: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016, Berechnungen des IFO INSTITUTS. Geodaten: © GeoBasis-DE / BKG 2014.

Das bisherige Bild bestätigt sich auch bei der simultanen Betrachtung aller Charakteristika in einem multivariaten Verfahren.¹³ Zusammenfassend kennzeichnen den „typischen“ unmittelbar betroffenen Betrieb in der Stichprobe folgende Charakteristika: Betroffene Betriebe sind häufiger im Dienstleistungsbereich (Handel, Verkehr und Gastgewerbe) anzutreffen als in der Industrie. Ihre Betriebsgröße unterscheidet sich nicht statistisch signifikant von jener von nicht-betroffenen Betrieben, jedoch beschäftigen betroffene Betriebe tendenziell mehr Minijobber. Betroffene Betriebe befinden sich näher zur tschechisch-polnischen Grenze und generieren tendenziell einen geringeren Umsatz als nicht betroffene Betriebe. Im

¹³ Hierfür wurde eine multivariate Probitschätzung durchgeführt.

Hinblick auf die Geschäftssituation in der Vergangenheit (Zeitraum 2013 bis 2015) berichten betroffene Betriebe eher von einer Verschlechterung. Zusätzlich berichten sie von eher pessimistischen Geschäftserwartungen für die Jahre 2016 und 2017.

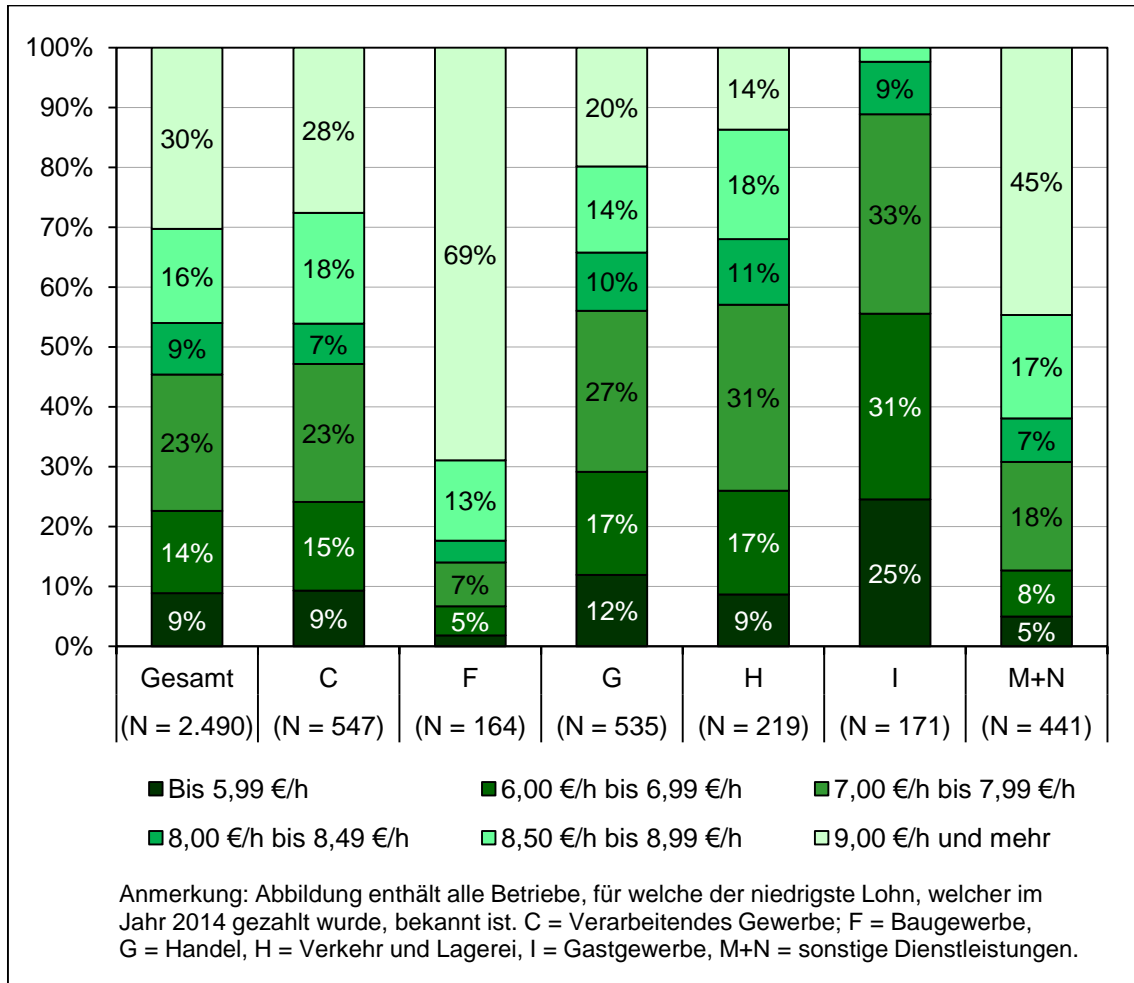
5.2.2 Eingriffsintensität

Für die Unternehmen ist jedoch nicht nur ausschlaggebend, ob sie den Lohn anheben mussten, sondern vor allem, wie stark. Ein Betrieb, welcher vor der Einführung des Mindestlohns bereits 8,00 €/h als niedrigsten Lohn gezahlt hat, ist mit einer geringeren Intensität betroffen als ein Betrieb, welcher 6,00 €/h gezahlt hat. Diese Intensität der Betroffenheit wird im Folgenden als „Eingriffsintensität“ bezeichnet. Die exakte Eingriffsintensität des flächendeckenden Mindestlohns auf Betriebsebene ließe sich am besten anhand der innerbetrieblichen Lohnverteilung abbilden. Eine derart intime Frage hätte jedoch sehr wahrscheinlich zum Teilnahmeabbruch zahlreicher Betriebe geführt. Daher wurde als Kompromiss von allen Betrieben *„der niedrigste, vertraglich vereinbarte Stundenlohn in ihrem Betrieb am Stichtag 30.06.2014“* erhoben. Die Abfrage erfolgte in Lohnklassen, um die Antwortwahrscheinlichkeit weiter zu erhöhen. Die Lohnklassen erfassten sowohl Löhne unterhalb als auch oberhalb des Mindestlohnniveaus von 8,50 €/h.

Insgesamt musste fast jeder zehnte Betrieb der Umfrage Stichprobe den Lohn für mindestens einen Beschäftigten von unter 6,00 €/h auf 8,50 €/h und somit um über 40 % anheben (vgl. Abb. 9). Weitere 14 % der Betriebe mussten für mindestens einen Beschäftigten eine Lohnsteigerung zwischen 20 % und 40 % vornehmen. Für 23 % der Betriebe war die Eingriffsintensität relativ niedrig. Sie mussten den Lohn mindestens eines Beschäftigten zwischen 6 % und 20 % steigern.

Die Eingriffsintensität variiert stark nach Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 9). Im Gastgewerbe haben vor Einführung der neuen Lohnuntergrenze über 50 % der Betriebe mindestens einem Beschäftigten unter 7,00 €/h bezahlt. Somit mussten diese Betriebe für mindestens einen Angestellten den Lohn um mindestens 20 % anheben. In den Bereichen Handel sowie Verkehr und Lagerei musste fast jeder dritte Betrieb eine Lohnsteigerung von mindestens 20 % für mindestens einen Beschäftigten vornehmen. Im Baugewerbe hingegen haben nur etwas mehr als 15 % der Betriebe ihren Angestellten unter 8,50 €/h bezahlt und mussten somit überhaupt eine Anpassung vornehmen.

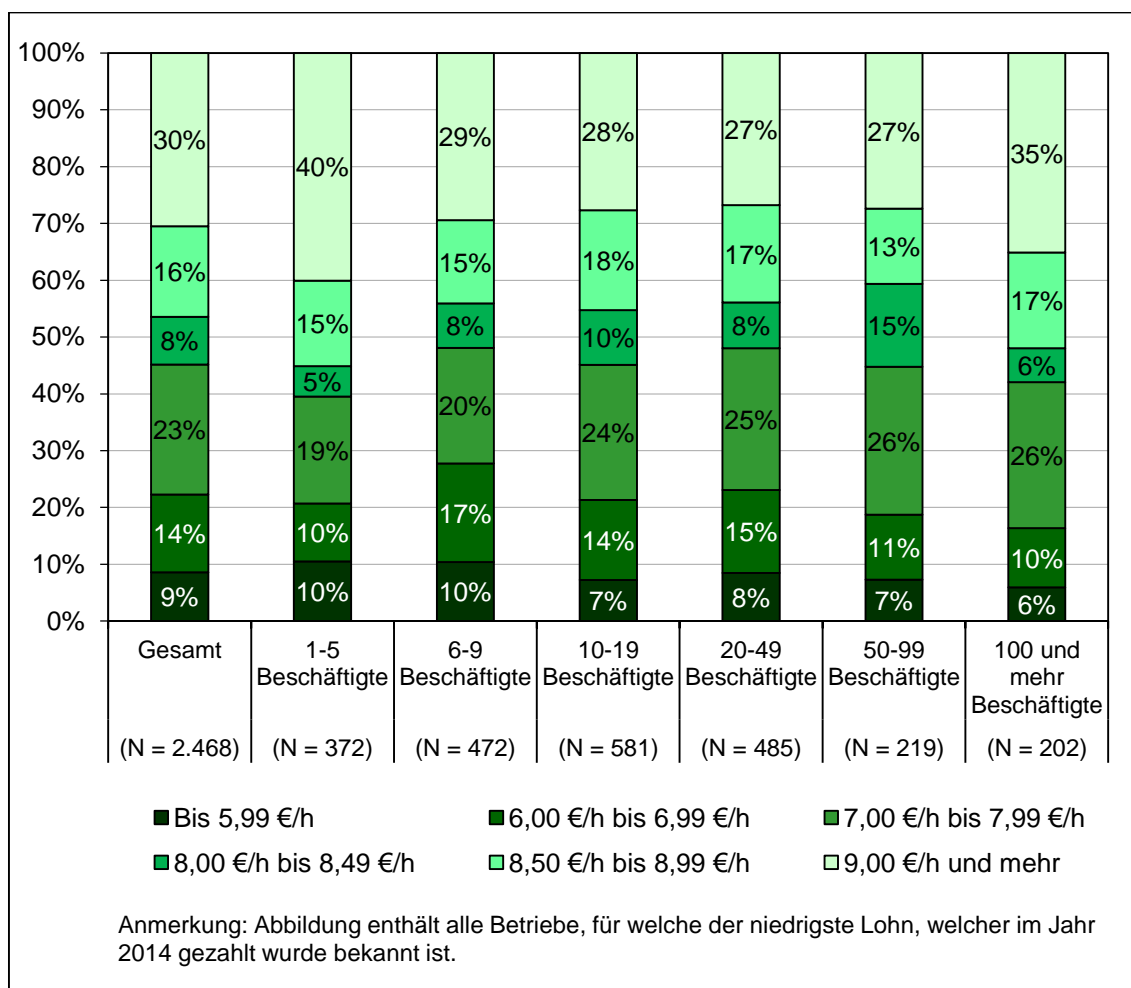
Abbildung 9: Eingriffsintensität: Niedrigster Lohn nach Wirtschaftsabschnitten im Jahr 2014



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Die Eingriffsintensität sinkt tendenziell, je größer ein Betrieb ist (vgl. Abb. 10). Insbesondere nimmt der Anteil der stark und sehr stark betroffenen Betriebe über die Betriebsgröße ab. Löhne unter 7,00 €/h zahlte jeder vierte Kleinbetrieb mit 6 bis 9 Beschäftigten, aber nur jeder sechste Großbetrieb mit 100 oder mehr Beschäftigten. Gleichzeitig zahlten 35 % aller Großbetriebe aber nur 29 % aller Kleinbetriebe bereits 2014 keine Löhne unter 9,00 €/h.

Abbildung 10: Eingriffsintensität: Niedrigster Lohn nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2014



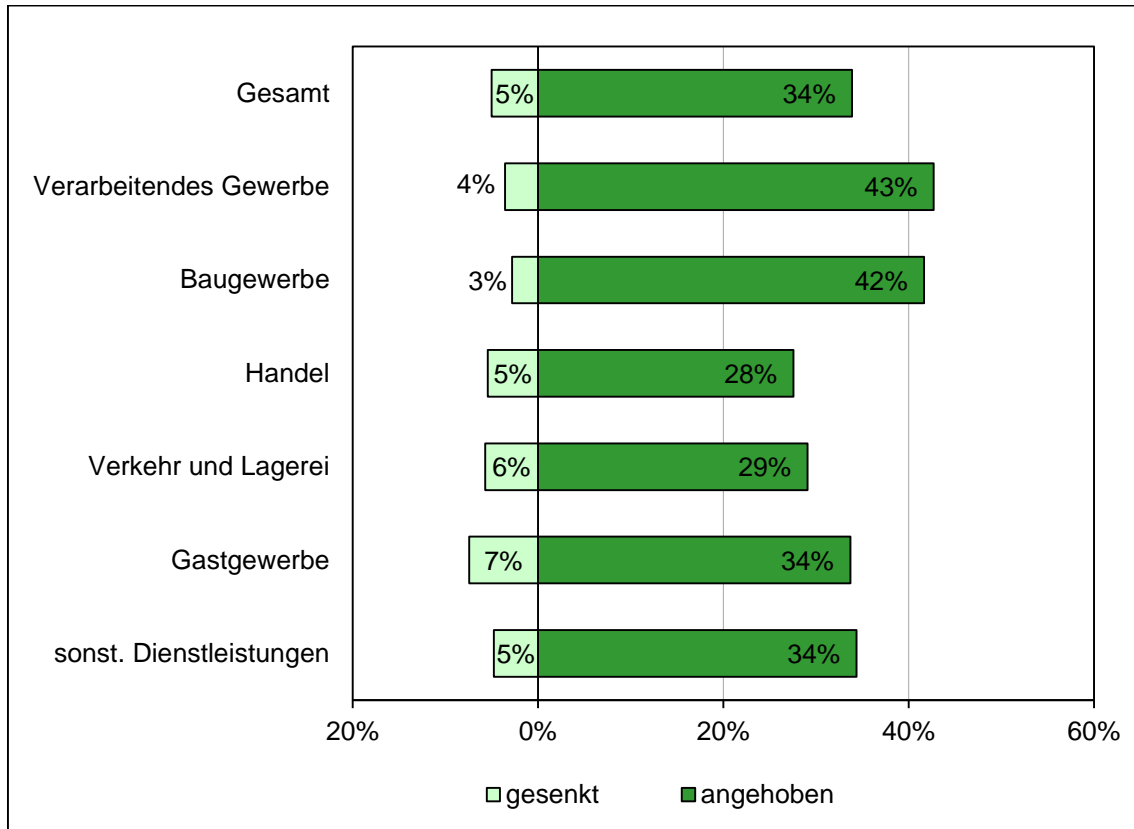
Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des ifo Instituts.

5.2.3 Mittelbare Betroffenheit

Die Eingriffsintensität unterschätzt das Ausmaß der Betroffenheit insoweit, als sich ein Drittel der betroffenen Betriebe gezwungen sah, auch „Löhne oberhalb des Mindestlohnlevels“ anzuheben (vgl. Abb. 11). Wie in Hypothese 1 dargelegt wurde, kann dies z. B. dadurch motiviert sein, dass die Betriebe die Lohnhierarchie zwischen den Qualifikationsniveaus erhalten wollten. Diese übergreifenden Effekte des Mindestlohns spielen den Angaben der Betriebe zufolge insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe eine Rolle. Doch auch in den ohnehin besonders stark betroffenen Wirtschaftszweigen Handel, Verkehr und Lagerei sowie Gastgewerbe haben jeweils ein Viertel bis ein Drittel der Be-

triebe Löhne oberhalb der neuen Lohnuntergrenze heraufgesetzt. In diesen Wirtschaftszweigen gaben jedoch auch 5 % bis 7 % der Betriebe an, die Löhne gekürzt zu haben, um die durch den Mindestlohn gestiegenen Personalkosten abzufangen.

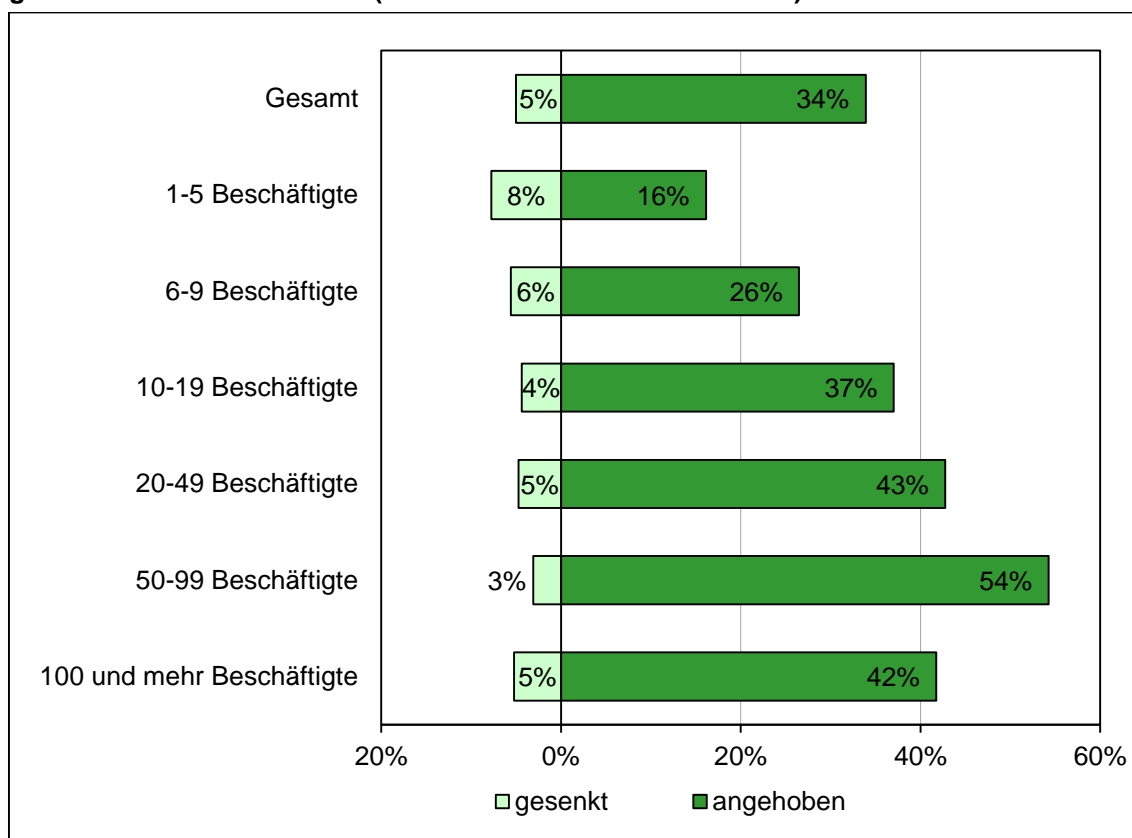
Abbildung 11: Lohnanpassungen oberhalb des Mindestlohniveaus nach Wirtschaftsabschnitten (Anteile an betroffenen Betrieben)



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Betrachtet man diese mittelbare Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen, fällt auf, dass kleinere Betriebe die Löhne oberhalb des Mindestlohns seltener angehoben und häufiger senkten als größere Betriebe (vgl. Abb. 2). So gaben 26 % der Betriebe mit 6 bis 9 Beschäftigten an, den Lohn oberhalb des Mindestlohns angehoben zu haben. Bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten waren dies 54 %. Dem gegenüber gaben 6 % der Kleinbetriebe mit 6 bis 9 Beschäftigten und nur 3 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten an, Löhne oberhalb des Mindestlohniveaus gesenkt zu haben. Dies deutet darauf hin, dass kleinere Betriebe eher versuchten, die Personalkosten insgesamt konstant zu halten, während größere Betriebe anscheinend eher darauf bedacht waren, die Lohnhierarchie zu erhalten.

Abbildung 12: Lohnanpassungen oberhalb des Mindestlohniveaus nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2014 (Anteile an betroffenen Betrieben)



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

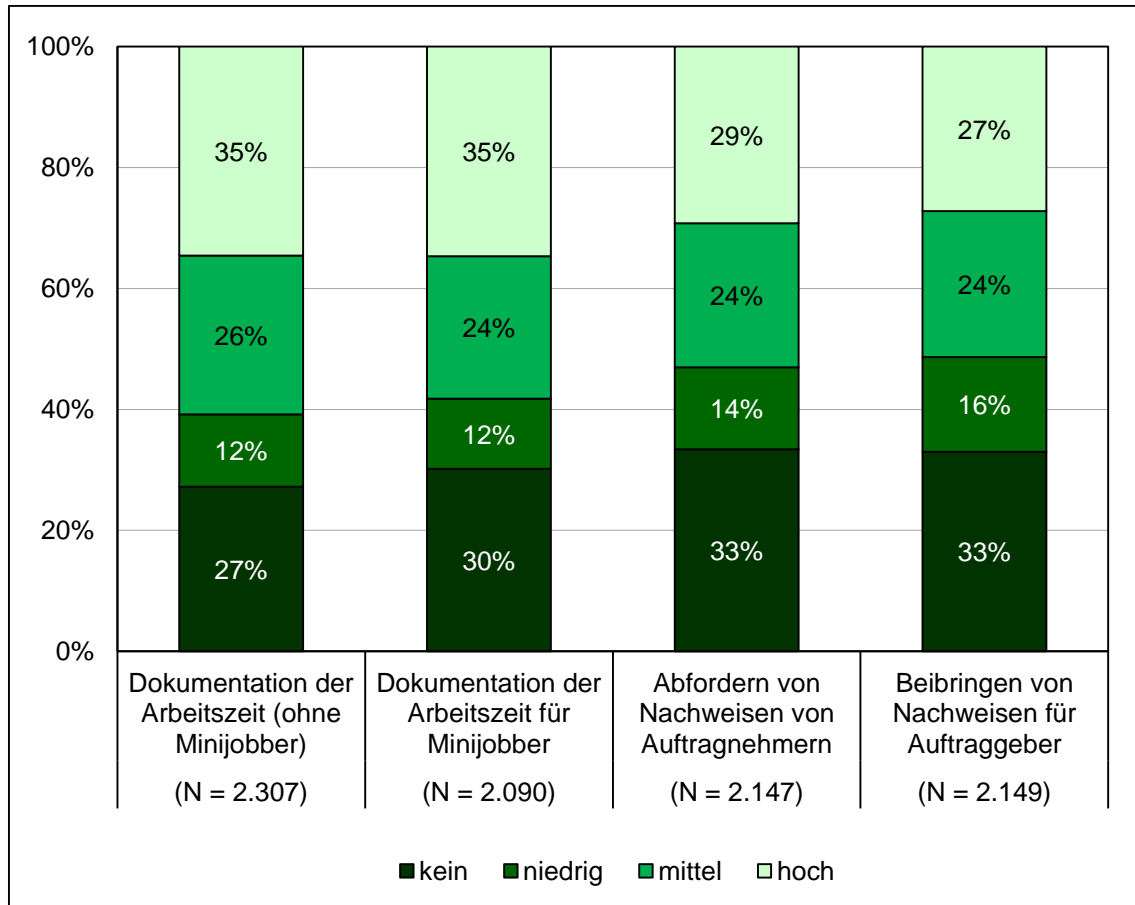
5.2.4 Dokumentationspflichten

Neben den Lohnkosten prägen die mit dem Mindestlohngesetz eingeführten zusätzlichen Dokumentationspflichten seit Langem die öffentliche Debatte. Die Dokumentationspflichten betreffen sowohl die Dokumentation der Arbeitszeit der eigenen Beschäftigten als auch das Beibringen von entsprechenden Nachweisen für Auftraggeber bzw. das Abfordern dieser Nachweise von Auftragnehmern. Diese Pflichten obliegen auch Betrieben, die selbst nicht unmittelbar vom Mindestlohn betroffen sind. Daher wurden alle Betriebe gebeten, einzuschätzen, „welche finanziellen Belastungen und welchen Verwaltungsaufwand [die] Dokumentationspflichten im Zusammenhang mit dem Mindestlohn in Ihrem Betrieb“ verursachen.

Für die Mehrzahl der Betriebe (ca. 60 %) stellen die Dokumentationspflichten eine nicht nur geringfügige organisatorische Belastung dar (vgl. Abb. 13). Den

Aufwand für das Fordern und Beibringen von Nachweisen schätzte jeder zweite Betrieb als mittel bis hoch ein.

Abbildung 13: Zusätzlicher organisatorischer Aufwand durch den Mindestlohn

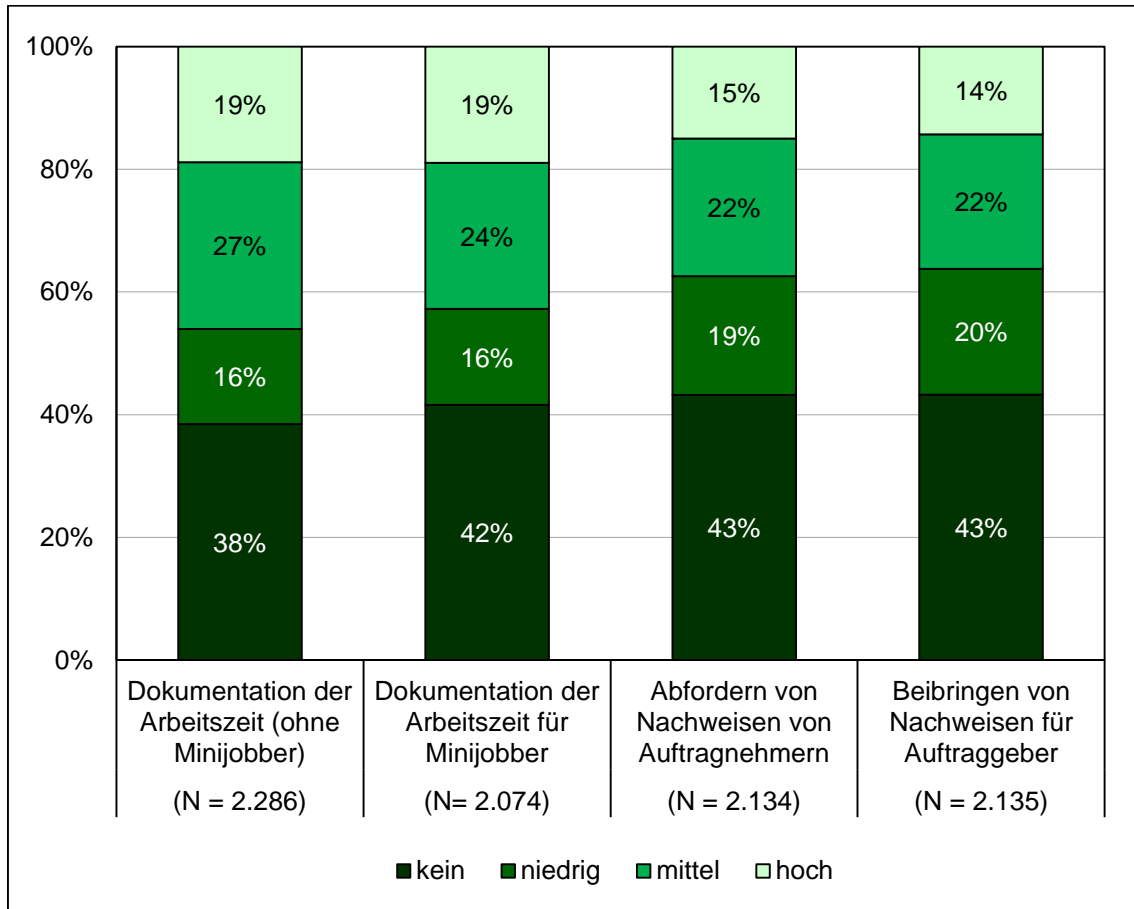


Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Finanziell fühlte sich fast jeder zweite Betrieb durch die Dokumentation der Arbeitszeit nicht nur geringfügig belastet (vgl. Abb. 14). Das Abfordern entsprechender Nachweise von Auftragnehmern sowie das Beibringen dieser Nachweise für Auftraggeber belastete nach eigenen Angaben etwa jeden dritten Betrieb finanziell mittel bis hoch.

Organisatorisch sowie finanziell überdurchschnittlich hoch belastet durch die Dokumentationspflichten sehen sich die Dienstleistungsbereiche (z. B. Gastgewerbe, Verkehr und Lagerei, vgl. dazu Tab. A2 und A3 im Anhang). Unterscheidet man nach Betriebsgrößenklassen, klagten eher kleine und mittlere Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten über einen hohen zusätzlichen Aufwand (vgl. dazu Tab. A4 und A5 im Anhang).

Abbildung 14: Zusätzlicher finanzieller Aufwand durch den Mindestlohn



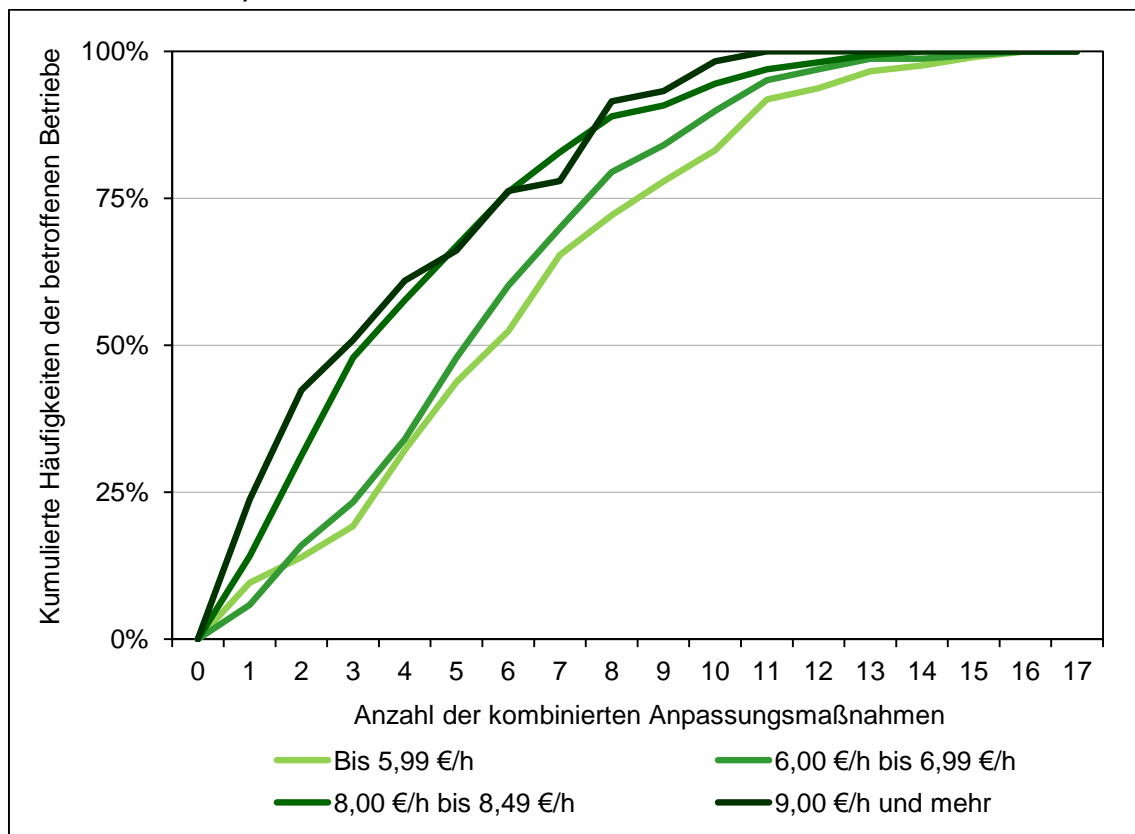
Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

5.3 Anpassungsreaktionen

Wie die betroffenen Betriebe auf die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns reagiert haben, wurde mit einer umfangreichen Auswahl an Möglichkeiten abgefragt, u. a. hinsichtlich Beschäftigungsbestand, Neueinstellungen, Arbeitszeit, Investitionen oder Preisen. Bei jeder Reaktionsmöglichkeit sollten die Betriebe angeben, ob sie die entsprechende Variable „gesenkt/eingeschränkt“, „unverändert“ oder „erhöht/ausgeweitet“ haben. Erhoben wurde also, *ob* die Betriebe entsprechende Maßnahmen implementiert haben, nicht jedoch, um *wieviele* sie z. B. ihre Preise anhoben. Zusätzlich konnten die Betriebe weitere Maßnahmen angeben, die sie ergriffen haben. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Betriebe Maßnahmen ganz unterschiedlich miteinander kombinierten. Es scheint also nicht die eine Lösung zu geben, mit der die Betriebe auf gestiegene Personalkosten reagiert haben.

Die Anzahl der gewählten Anpassungsmaßnahmen variiert je nach Eingriffsintensität (vgl. Abb. 15). Betriebe, die vor der Einführung des Mindestlohns besonders geringe Löhne zahlten, kombinierten weitaus mehr Maßnahmen, um auf die gestiegenen Kosten zu reagieren, als solche, deren Löhne nur knapp unterhalb des eingeführten Mindestlohns lagen. Von den stark betroffenen Betrieben¹⁴ implementierte die Hälfte mindestens sechs verschiedene Anpassungsmaßnahmen. Dagegen kombinierte die Hälfte der nur schwach betroffenen Betriebe¹⁵ nur drei oder weniger Maßnahmen. Sie unterscheiden sich damit nicht sehr stark von denjenigen Betrieben, die 2014 schon über 9,00 €/h zahlten, und damit gar nicht direkt vom Mindestlohn betroffen waren.

Abbildung 15: Anzahl der Anpassungsreaktionen nach Eingriffsintensität (niedrigster Lohn im Jahr 2014)



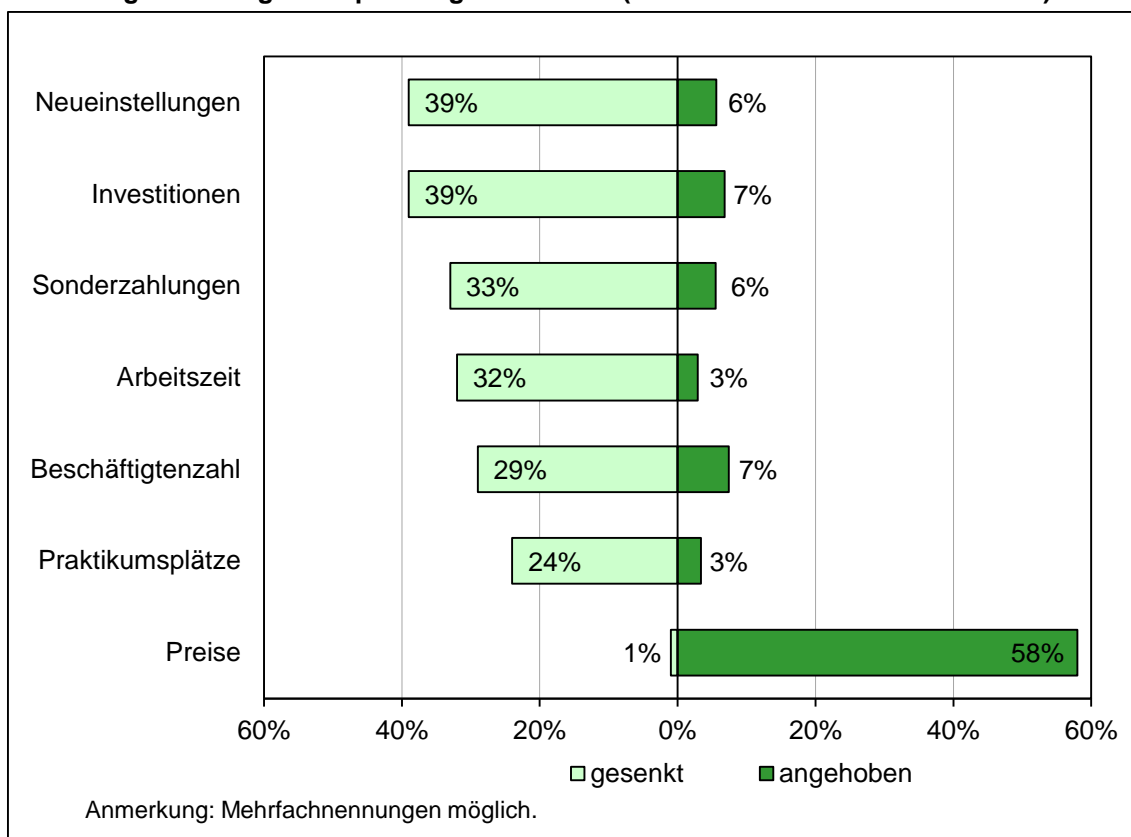
Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

¹⁴ Als stark betroffen gelten Betriebe, die im Jahr 2014 mindestens einem Beschäftigten weniger als 6,00 €/h zahlten.

¹⁵ Als schwach betroffen gelten Betriebe, die im Jahr 2014 keinem Beschäftigten weniger als 8,00 €/h zahlten.

Die häufigsten Anpassungsreaktionen der befragten Betriebe sind in Abbildung 16 dargestellt. Dabei fällt auf, dass die Betriebe zunächst versucht haben, durch alternative Maßnahmen einen unmittelbaren Beschäftigungsabbau zu vermeiden. Die Mehrheit der betroffenen Betriebe (58 %) hat die Preise erhöht und dadurch die gestiegenen Personalkosten an ihre Kunden weitergereicht. Dieses Phänomen ist über alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen hinweg zu beobachten (vgl. Tab. A6 im Anhang); besonders stark ausgeprägt ist es jedoch im Gastgewerbe, wo es bei 87 % der betroffenen Betriebe zu Preissteigerungen kam, sowie bei besonders stark betroffenen Betrieben.

Abbildung 16: Häufigste Anpassungsreaktionen (Anteile an betroffenen Betrieben)



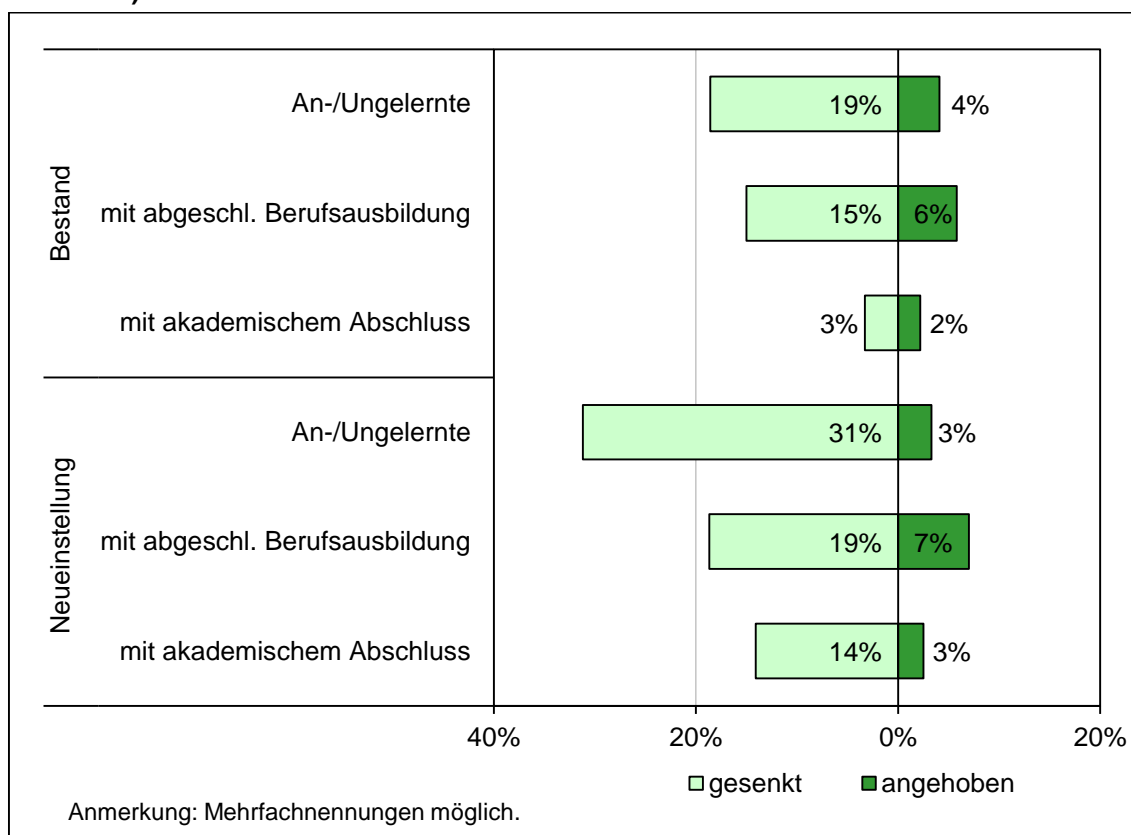
Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Beachtlich ist auch der Anteil der betroffenen Betriebe, die ihre Investitionsausgaben gesenkt haben (39 %). Dabei haben kleinere Betriebe deutlich häufiger auf Investitionen verzichtet als größere (vgl. Tab. A6 im Anhang). Das Gastgewerbe machte auch von dieser Anpassungsmaßnahme stärkeren Gebrauch als andere Wirtschaftsabschnitte. Es bleibt abzuwarten, ob sich Betriebe mithilfe dieser Anpassungsreaktionen auch langfristig am Markt behaupten können. Geplante (Re-)Investitionen auszusetzen, kann nur ein kurzfristiges Mittel sein.

Wo sich Beschäftigungseffekte nicht weiter vermeiden ließen, reduzierten die Betriebe vorrangig die Zahl der Neueinstellungen (39 %) und die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten (32 %). Weniger als ein Drittel der betroffenen Betriebe (29 %) hat nach eigenen Angaben aufgrund des Mindestlohns Entlassungen vorgenommen. Ein knappes Viertel baute Praktikumsplätze ab. Auch bei diesen verschiedenen Maßnahmen zur Beschäftigungsanpassung sind die Anteile in denjenigen Wirtschaftsabschnitten tendenziell höher, die stärker vom Mindestlohn betroffen sind (beispielsweise im Gastgewerbe oder im Handel).

Die Beschäftigungsreaktionen sind jedoch je nach Ausbildungsniveau sehr unterschiedlich (vgl. Abb. 17). Je geringer das Ausbildungsniveau der Beschäftigten, desto stärker leidet ihre Beschäftigung unter dem Mindestlohn. Fast ein Fünftel der betroffenen Betriebe gab an, den Bestand an ungelerten Arbeitskräften reduziert zu haben; fast ein Drittel reduzierte auch die Zahl der entsprechenden Neueinstellungen.

Abbildung 17: Beschäftigungsreaktionen nach Ausbildungsniveau (Anteile an betroffenen Betrieben)



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Diese Entwicklung ist, mit Ausnahme des Sektors „Verkehr und Lagerei“, wo die Effekte weitaus geringer sind, in fast allen Wirtschaftsabschnitten zu beobachten (vgl. Tab. A7 im Anhang). Bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, von denen ein höherer Anteil schon vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns mehr als 8,50 €/h verdient haben dürfte, waren die negativen Beschäftigungsreaktionen weniger stark. Nach eigenen Aussagen erhöhten 7 % der betroffenen Betriebe aufgrund des Mindestlohns sogar die Zahl der Neueinstellungen von qualifizierten Beschäftigten. Dieser vergleichsweise hohe Anteil könnte darauf hindeuten, dass die Betriebe gering qualifizierte Beschäftigung teilweise durch höher qualifizierte Beschäftigung substituiert haben. Bei den Hochschulabsolventen gab es kaum Änderungen im Bestand; allerdings haben 14 % der befragten Betriebe auch hier die Neueinstellungen reduziert, obwohl diese Gruppe von Beschäftigten kaum direkt vom Mindestlohn betroffen sein dürfte.

Vereinzelt gaben die Befragungsteilnehmer auch an, Aufgaben an Dritte übertragen, Betriebsteile bzw. Filialen ganz geschlossen oder die Geschäftstätigkeit zumindest teilweise ins Ausland verlagert zu haben. Entsprechende Maßnahmen wurden von einzelnen weiteren Betrieben für den Fall einer weiteren Erhöhung des Mindestlohns angekündigt. Zusätzlich gaben 8 % der bereits jetzt betroffenen Betriebe an, bei einer Erhöhung des Mindestlohns (weitere) Beschäftigung abbauen zu müssen.

5.4 Beschäftigungseffekt

In der Umfrage wurden zusätzlich detaillierte Angaben zur Beschäftigung erhoben, die es ermöglichen, die kurzfristigen Beschäftigungseffekte des Mindestlohns auch quantitativ zu bestimmen. Erfasst wurden die Bestände aller Beschäftigten, der Vollzeitbeschäftigten, der Teilzeitbeschäftigten, der Auszubildenden und der Beschäftigten auf 450-€-Basis (Minijobber), jeweils für die Stichtage 30. Juni 2014 und 30. Juni 2015. In den folgenden Analysen werden die Beschäftigtenzahlen jeder Gruppe somit zu zwei um ein Jahr getrennten Stichtagen verglichen, sodass saisonale Aspekte die Ergebnisse nicht verzerren dürften.

Allerdings sind aus der beobachteten Beschäftigungsentwicklung noch alle Effekte herauszurechnen, die sich nicht aus dem Mindestlohn, sondern z. B. der konjunkturellen Entwicklung, der Knappheit von hinreichend qualifizierten Arbeitskräften oder den demographischen Rahmenbedingungen ergeben. Hierzu müsste für die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe die hypothetische Beschäftigungsentwicklung bekannt sein, die sich in diesen Betrieben eingestellt hätte,

wäre der Mindestlohn nicht eingeführt worden. Diese hypothetische Beschäftigungsentwicklung lässt sich nicht beobachten. Sie lässt sich jedoch über die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung nicht betroffener Betriebe approximieren. Dazu sind die Betriebe so zu gewichten, dass sich betroffene und nicht-betroffene Betriebe hinsichtlich der Eigenschaften, welche die Beschäftigungsentwicklung beeinflussen, im Mittel nicht mehr voneinander unterscheiden. Als relevante Eigenschaften eines Betriebs werden hier berücksichtigt: sein Standort auf Kreisebene, der Wirtschaftszweig, die Betriebsgrößenklasse, die Umsatzgrößenklasse, die Interaktion der beiden Größenklassen und die Zahl der Beschäftigten in der jeweils betrachteten Beschäftigungsgruppe (Gesamt, Vollzeit, Teilzeit, Minijobs). Maßgeblich sind dabei die Werte des Jahres 2014, also vor Einführung des flächendeckenden Mindestlohns.

Die Gewichtung beruht auf einem zweistufigen Verfahren. Zuerst wird für jeden Betrieb die auf seine Eigenschaften konditionierte Wahrscheinlichkeit bestimmt, vom Mindestlohn betroffen zu sein. Anschließend werden die nicht vom Mindestlohn betroffenen Betriebe über ein statistisches Verfahren¹⁶ so gewichtet, dass die Verteilung ihrer konditionierten Betroffenheitswahrscheinlichkeiten die Verteilung der konditionierten Betroffenheitswahrscheinlichkeiten der tatsächlich betroffenen Betriebe möglichst gut approximiert. Damit wird auch sichergestellt, dass sich betroffene und nicht-betroffene Betriebe auch hinsichtlich der beschäftigungsdeterminierenden Eigenschaften im Durchschnitt nicht mehr signifikant voneinander unterscheiden und somit nur Vergleichbares miteinander verglichen wird (vgl. auch Abb. A1 und A2 sowie Tab. A8 in Anhang A6).

Anhand der so gewichteten nicht-betroffenen Betriebe lässt sich schließlich der Beschäftigungseffekt ermitteln: Er ergibt sich als Differenz zwischen der mittleren Beschäftigung der betroffenen Betriebe und jener der gewichteten nicht-betroffenen Betriebe im Jahr 2015. Der Beschäftigungseffekt wurde absolut, d. h. in Personen, ermittelt, um potenzielle Umwandlungseffekte von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Voll- oder Teilzeitbeschäftigung identifizieren zu können. In diesem Fall sollte ein mindestlohninduzierter Rückgang der Beschäftigung bei „Minijobs“ von einer ähnlich großen mindestlohninduzierten Beschäftigungszu-

¹⁶ Verwendet wird ein Kernel-Matching mit Epanechnikov-Kernel mit einer Bandbreite 0,06. Alternative Matching-Verfahren, z. B. Radius Matching mit einem Radius von 0,3 um den Propensity Score oder Mahalanobis-Matching über die Charakteristika anstelle des Propensity Scores, kommen zu ähnlichen Ergebnissen.

nahme bei den Voll- oder Teilzeitbeschäftigten begleitet sein. Der Beschäftigungseffekt unterliegt jedoch einer gewissen statistischen Unsicherheit, die durch den Standardfehler abgebildet wird.¹⁷

Diese Berechnung des Beschäftigungseffekts setzt voraus, dass die oben genannten Eigenschaften sowohl in der Gruppe der betroffenen Betriebe als auch in der Gruppe der nicht-betroffenen Betriebe hinreichend oft vertreten sind. Problematisch ist in dieser Hinsicht das Gastgewerbe; hier stuften sich 95 % der Betriebe als betroffen ein (vgl. Kap. 5.2.1). Daher konnte das Gastgewerbe in der Berechnung der Beschäftigungseffekte nicht berücksichtigt werden.¹⁸ Da das Gastgewerbe vergleichsweise stark vom Mindestlohn betroffen ist, könnten die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse die Beschäftigungseffekte des Mindestlohns somit tendenziell etwas zu optimistisch darstellen. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass Rückgänge bei den Neueinstellungen sowie im Beschäftigtenbestand insbesondere im Gastgewerbe eine Rolle spielten (vgl. Kap. 5.3)

Insgesamt ergaben sich im Zeitraum Juni 2014 bis Juni 2015 statistisch signifikante negative Beschäftigungseffekte des Mindestlohns nur für besonders stark betroffene Betriebe, nicht jedoch für die gesamte Umfragestichprobe (vgl. Tab. 1). Auch bei den Vollzeitbeschäftigten und den geringfügig Beschäftigten (Minijobbern) deuten die Ergebnisse nicht auf kurzfristige Beschäftigungseffekte hin. Lediglich bei den Teilzeitbeschäftigten deutet sich ein schwach positiver Beschäftigungszuwachs an. Dieser Zuwachs darf jedoch nicht automatisch dahingehend interpretiert werden, dass der Mindestlohn zusätzliche Stellen geschaffen habe. Möglich ist auch, dass ehemals geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung umgewandelt wurden oder dass durch eine mindestlohnbedingte Verkürzung der Arbeitszeit ehemals Vollzeitbeschäftigte nunmehr nur noch in Teilzeit beschäftigt sind. Beispielsweise ergibt eine multivariate Analyse, dass in Betrieben, die nach eigenen Angaben in Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten verkürzt haben, der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung um eine Stelle

¹⁷ Der Standardfehler wurde über ein Bootstrapping mit 250 Wiederholungen ermittelt. Anhand des Standardfehlers lassen sich Konfidenzintervalle berechnen, mit Hilfe derer bestimmt werden kann, ob ein ermittelter Effekt auch statistisch signifikant von null verschieden ist.

¹⁸ Mangels einer hinreichenden Zahl von Beobachtungen konnte der Wirtschaftsabschnitt K (Finanz- und Versicherungsdienstleister) ebenfalls nicht berücksichtigt werden. Zudem wurden die Wirtschaftsabschnitte B (Bergbau), D (Energie) und E (Wasser) zusammengefasst. Um Verzerrungen durch Ausreißer zu vermeiden, wurden die größten Betriebe in der jeweiligen Beschäftigtengruppe (oberstes Perzentil) aus der Untersuchung ausgeschlossen.

mit einem ebenso großen Rückgang der Vollzeitbeschäftigung einhergeht (vgl. auch Tab A9 in Anhang A7).

Tabelle 1: Beschäftigungseffekt des flächendeckenden Mindestlohns in Sachsen (Juni 2014 bis Juni 2015, in Personen, nach Eingriffsintensität, niedrigster Lohn im Jahr 2014)

Niedrigster Lohn im Jahr 2014	Beschäftigtengruppe			
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Minijobs
Gesamte Stichprobe	-0,29 (N = 1.974)	-0,41 (N = 1.792)	0,35 * (N = 1.611)	-0,12 (N = 1.693)
Bis 5,99 €/h	-1,36 ** (N = 1.000)	-2,10 * (N = 904)	1,79 (N = 806)	-0,69 ** (N = 825)
6,00 €/h bis 6,99 €/h	-1,17 ** (N = 1.106)	-0,98 (N = 1.005)	0,17 (N = 887)	-0,05 (N = 933)
7,00 €/h bis 7,99 €/h	-0,38 (N = 1.337)	-0,33 (N = 1.220)	0,11 (N = 1.092)	-0,22 ** (N = 1.139)
8,00 €/h bis 8,49 €/h	-0,10 (N = 1.036)	-0,64 (N = 920)	0,00 (N = 820)	0,08 (N = 875)

Anmerkung: Statistische Signifikanz der Ergebnisse: * 90 %-Konfidenzniveau; ** 95 %-Konfidenzniveau, *** 99 %-Konfidenzniveau. Standardfehler: Bootstrapping mit 250 Iterationen. Kernel Matching Ergebnisse, ohne Gastgewerbe. Anzahl gematchter Beobachtungen in Klammern.

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Tabelle 1 stellt den Beschäftigungseffekt zusätzlich differenziert nach Eingriffsintensitäten dar. Wie in Hypothese 4 vermutet wurde, sind die Beschäftigungseffekte in denjenigen Betrieben deutlich stärker ausgeprägt, in denen der Mindestlohn besonders hohe Lohnanpassungen erforderte. Insbesondere implizieren die Ergebnisse, dass der Mindestlohn die Beschäftigungsdynamik in besonders stark betroffenen Betrieben spürbar gedämpft hat; ohne den Mindestlohn hätte jeder der besonders stark betroffenen Betriebe im Juni 2015 im Durchschnitt einen Arbeitnehmer mehr beschäftigt. Zusätzlich scheinen die stärker betroffenen Betriebe in begrenztem Maße Minijobs und Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung umgewandelt zu haben.

Deutliche Beschäftigungseffekte sind zudem im Handel zu beobachten (vgl. Tab. 2). Die Ergebnisse implizieren hier eine durchschnittliche Dämpfung der Beschäftigungsdynamik um etwa eine dreiviertel Stelle je betroffenem Betrieb. Zusätzlich zeigen sich im Handel negative Beschäftigungseffekte bei der geringfügigen Beschäftigung; dies könnte jedoch mit einer Umwandlung von Minijobs in

Teilzeitstellen einhergehen. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistern der Wirtschaftsabschnitte M und N deuten die Ergebnisse auf eine mindestlohnbedingte Zunahme der Teilzeitbeschäftigung hin. Im Baugewerbe, das vom flächendeckenden Mindestlohn vergleichsweise gering betroffen war, zeigen die Ergebnisse keinerlei statistisch signifikanten Beschäftigungseffekte des flächendeckenden Mindestlohns an.

Tabelle 2: Beschäftigungseffekt des flächendeckenden Mindestlohns in Sachsen (Juni 2014 bis Juni 2015, in Personen, nach Wirtschaftsabschnitten)

Wirtschaftsabschnitt	Beschäftigtengruppe			
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Minijobs
Gesamte Stichprobe	-0,29 (N = 1.974)	-0,41 (N = 1.792)	0,35 * (N = 1.611)	-0,12 (N = 1.693)
C Verarbeitendes Gewerbe	-1,29 (N = 469)	-1,53 (N = 422)	0,56 ** (N = 386)	0,15 (N = 396)
F Baugewerbe	-0,45 (N = 120)	-0,59 (N = 112)	-0,14 (N = 97)	-0,01 (N = 97)
G Handel	-0,77 ** (N = 462)	-0,97 (N = 410)	0,87 * (N = 361)	-0,39 *** (N = 384)
H Verkehr und Lagerei	0,94 (N = 173)	0,76 (N = 164)	0,31 (N = 125)	0,09 (N = 135)
M+N Sonstige Dienstleistungen	0,63 (N = 343)	-0,03 (N = 301)	0,64 * (N = 280)	0,44 (N = 296)

Anmerkung: Statistische Signifikanz der Ergebnisse: * 90 %-Konfidenzniveau; ** 95 %-Konfidenzniveau, *** 99 %-Konfidenzniveau. Standardfehler: Bootstrapping mit 250 Iterationen. Kernel Matching Ergebnisse, ohne Gastgewerbe. Anzahl gematchter Beobachtungen in Klammern.

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Die Betriebsgröße spielt für die Beschäftigungseffekte ebenfalls eine Rolle (vgl. Tab. 3). Statistisch hoch signifikante Beschäftigungseffekte (von quantitativ jedoch eher geringem Umfang) sind bei kleineren Betrieben mit 6 bis 9 Beschäftigten im Juni 2014 festzustellen. Bei größeren Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten sind die Beschäftigungseffekte absolut betrachtet größer, jedoch statistisch nur schwach signifikant. Die absolut größeren Effekte bei großen Betrieben reflektieren natürlich auch, dass große Betriebe hinsichtlich der Personalanpassung mehr Möglichkeiten haben als kleinere Betriebe.

Tabelle 3: Beschäftigungseffekt des flächendeckenden Mindestlohns in Sachsen (Juni 2014 bis Juni 2015, in Personen, nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2014)

Betriebsgrößen- klasse	Beschäftigtengruppe			
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Minijobs
Gesamte Stich- probe	-0,29 (N = 1.974)	-0,41 (N = 1.792)	0,35 * (N = 1.611)	-0,12 (N = 1.693)
1-5 Beschäftigte	-0,08 (N = 233)	-0,14 (N = 249)	0,11 (N = 233)	0,00 (N = 233)
6-9 Beschäftigte	-0,55 *** (N = 310)	-0,57 *** (N = 342)	0,25 ** (N = 285)	-0,07 (N = 316)
10-19 Beschäftigte	-0,54 ** (N = 470)	-0,40 * (N = 452)	0,22 (N = 407)	-0,21 * (N = 428)
20-49 Beschäftigte	0,05 (N = 432)	1,45 (N = 402)	-0,35 (N = 375)	-0,09 (N = 390)
50-99 Beschäftigte	-2,64 * (N = 171)	-2,91 ** (N = 158)	1,37 (N = 148)	-0,99 (N = 152)
100 und mehr Be- schäftigte	10,17 (N = 139)	3,53 (N = 128)	2,87 (N = 132)	2,02 (N = 139)

Anmerkung: Statistische Signifikanz der Ergebnisse: * 90 %-Konfidenzniveau; ** 95 %-Konfidenzniveau, *** 99 %-Konfidenzniveau. Standardfehler: Bootstrapping mit 250 Iterationen. Kernel Matching Ergebnisse, ohne Gastgewerbe. Anzahl gematchter Beobachtungen in Klammern.

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

5.5 Anpassung des Mindestlohns

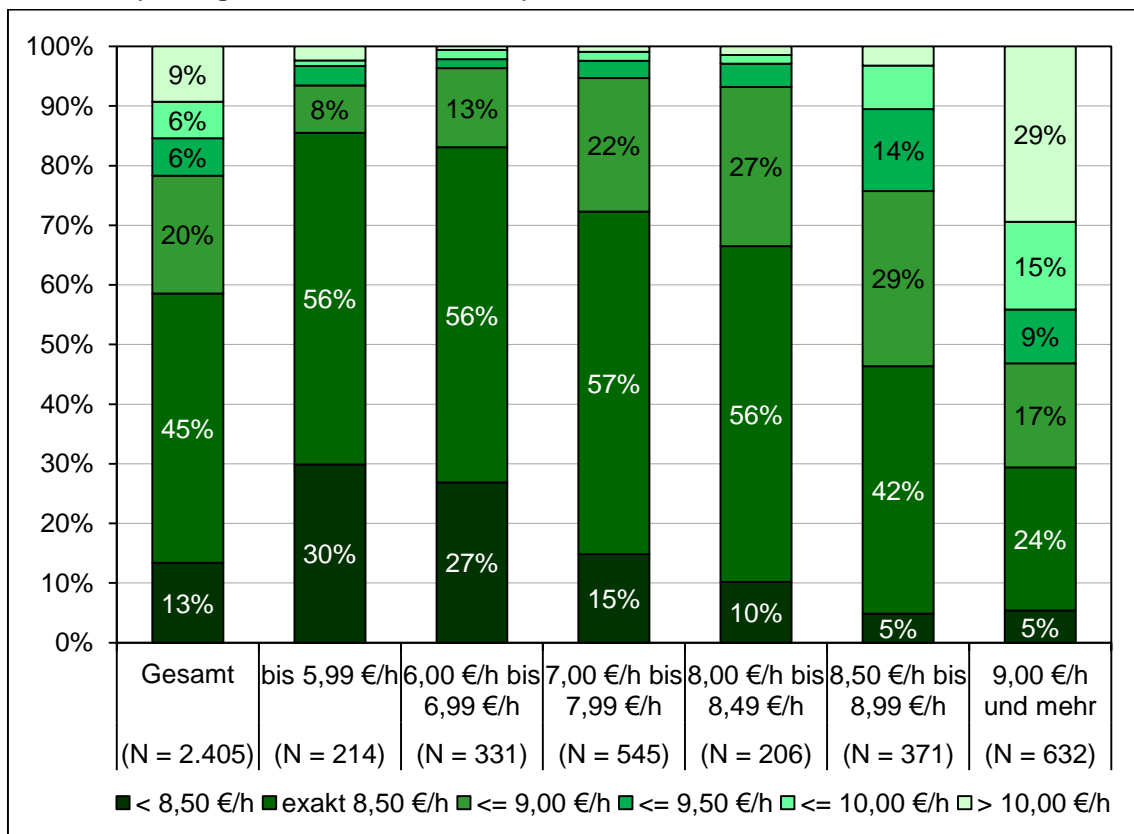
Die Höhe des Mindestlohnes soll in regelmäßigen Abständen angepasst werden. Am 30. Juni 2016 wird die Mindestlohnkommission erstmals über die Anpassung des Mindestlohnes zum 1. Januar 2017 befinden. Laut Gesetz soll die zu beschließende Höhe des Mindestlohnes aus „einer Gesamtabwägung“ hervorgehen, die berücksichtigt, „welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden“ (§ 9 (2) MiLoG). Hierzu ist die Einschätzung der Betriebe hinsichtlich positiver Auswirkungen des Mindestlohns sowie zur wirtschaftlichen Verkraftbarkeit einer weiteren Anhebung des Mindestlohnes von Interesse.

Insgesamt gaben nur knapp 8 % der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe an, positive Effekte der Lohnuntergrenze wahrzunehmen. Ein Großteil dieser Betriebe vermerkte, dass sich die Zufriedenheit und die Arbeitsbereitschaft der Beschäftigten erhöht haben.

Zusätzlich wurden alle Betriebe gefragt: „Welche Höhe des Mindestlohnes (Euro/ Stunde) halten Sie für Ihren Betrieb ab dem 01.01.2017 nach Neufestlegung durch die Mindestlohnkommission für wirtschaftlich vertretbar?“ Die Betriebe konnten aus sechs verschiedenen Höchstniveaus des Mindestlohns wählen.¹⁹

Mehr als die Hälfte der Betriebe (58 %) hält einen weiteren Anstieg des Mindestlohns für wirtschaftlich nicht vertretbar; 13 % aller Betriebe sprachen sich explizit für ein Absenken des gegenwärtigen Mindestlohns aus (vgl. Abb. 18).

Abbildung 18: Wirtschaftlich vertretbare Anpassung des Mindestlohns nach Eingriffsintensität (niedrigster Lohn im Jahr 2014)



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

¹⁹ Diese Kategorien standen zur Auswahl: weniger als 8,50 €, weiterhin 8,50 €, maximal 9,00 €, maximal 9,50 €, maximal 10,00 €, mehr als 10,00 €.

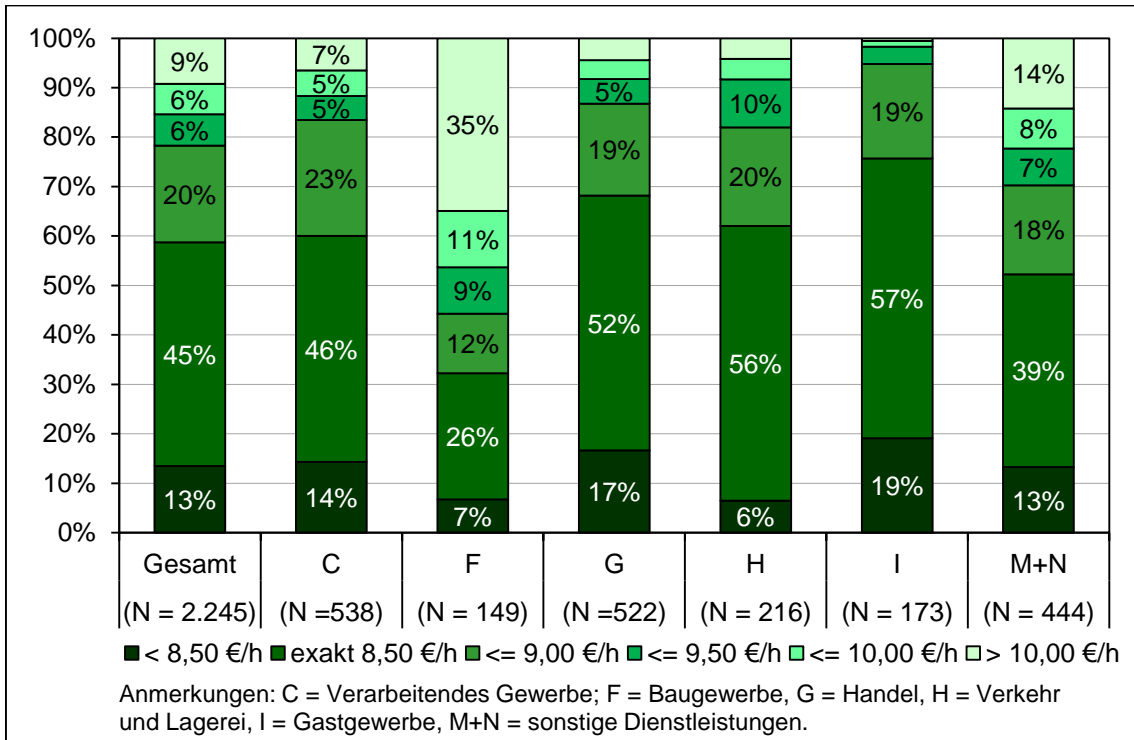
Es ist fraglich, ob nicht eine gewisse Portion Realismus andere Betriebe davon abhielt, diese von ihrer Umsetzung her sehr unwahrscheinliche Option anzukreuzen. Zahlreiche Betriebe vermerkten handschriftlich, dass sie die Abschaffung oder eine Absenkung des Mindestlohns zumindest für geringqualifizierte Arbeitnehmer für dringend notwendig erachten. Ein Fünftel der Betriebe hält höchstens eine geringfügige Erhöhung des Mindestlohnes auf 9,00 €/h für wirtschaftlich tragbar.

Die Einschätzung über die wirtschaftliche Vertretbarkeit des neuen Mindestlohns variiert stark mit der Eingriffsintensität (vgl. Abb. 18). Je höher die Eingriffsintensität, desto stärker der Wunsch nach einer Senkung des Mindestlohnes. Von den Betrieben, die 2014 noch Löhne unter 6,00 €/h zahlten, hielten 86 % höchstens das gegenwärtige Mindestlohniveau auch zukünftig für wirtschaftlich verkraftbar. Doch selbst von den Betrieben, die schon vor der Einführung des Mindestlohnes nur Löhne von mindestens 9,00 €/h zahlten und damit selbst gar nicht unmittelbar vom Mindestlohn betroffen sind, sprach sich ein knappes Drittel (29 %) für ein Senken oder höchstens Beibehalten des Mindestlohns aus.

Auch nach Wirtschaftszweigen variiert die Einschätzung, welcher Mindestlohn künftig wirtschaftlich vertretbar sei (vgl. Abb. 19). In den stark vom Mindestlohn betroffenen Wirtschaftszweigen Handel und Gastgewerbe sprach sich jeweils ein knappes Fünftel der Betriebe für eine Absenkung des Mindestlohnes aus und insgesamt zwei Drittel bis drei Viertel gaben an, dass ein Mindestlohn über dem derzeitigen Niveau wirtschaftlich nicht vertretbar sei. Im vom flächendeckenden Mindestlohn nur schwach betroffenen Baugewerbe hält nur jeder Dritte Betrieb eine weitere Anhebung des Mindestlohns für wirtschaftlich nicht zu verkraften.

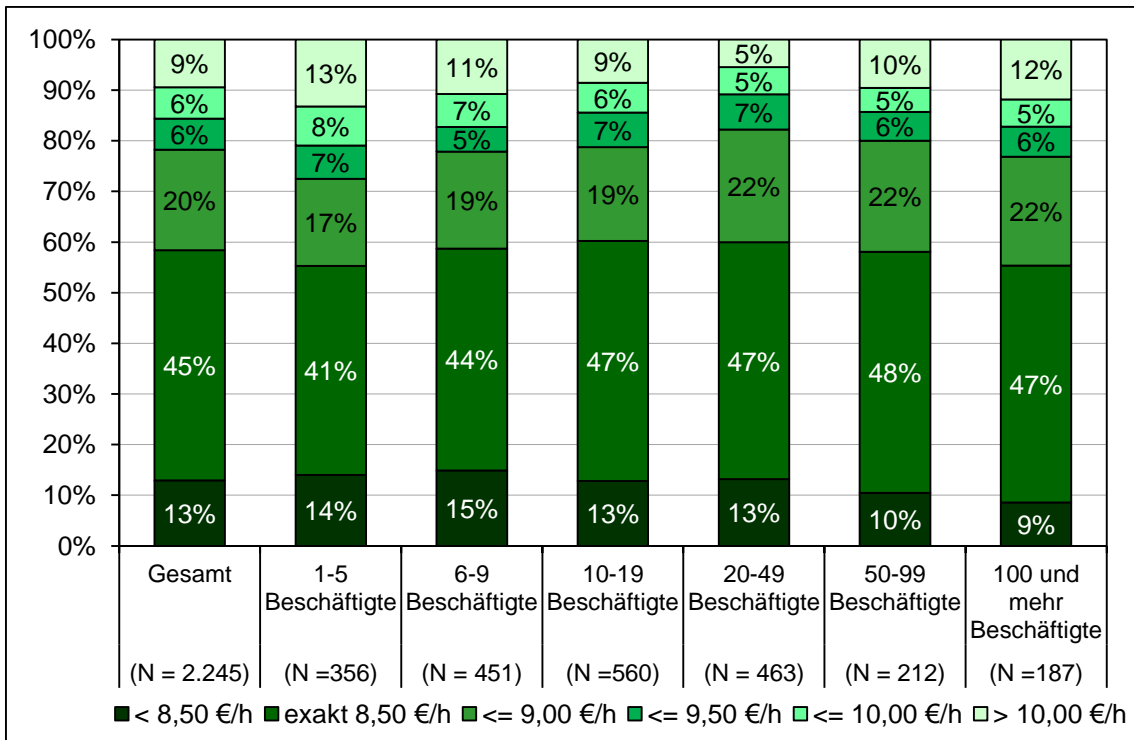
Die Betriebsgröße hat nur einen moderaten Einfluss auf die Einschätzung, welcher Mindestlohn künftig wirtschaftlich vertretbar sei (vgl. Abb. 20). Je kleiner ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich für eine Absenkung des Mindestlohns ausspricht.

Abbildung 19: Wirtschaftlich vertretbare Anpassung des Mindestlohns nach Wirtschaftsabschnitten



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Abbildung 20: Wirtschaftlich vertretbare Anpassung des Mindestlohns nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2015



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

6. Fazit

Am 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn von 8,50 €/h eingeführt. Um die Auswirkungen dieses Mindestlohns in der gewerblichen Wirtschaft Sachsens zu erfassen, führte das IFO INSTITUT – LEIBNIZ-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG AN DER UNIVERSITÄT MÜNCHEN E. V., NIEDERLASSUNG DRESDEN in Kooperation mit den INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN CHEMNITZ, DRESDEN und ZU LEIPZIG sowie der HANDWERKSKAMMER CHEMNITZ im Februar 2016 eine Betriebsbefragung zum Thema Mindestlohn durch. An dieser Befragung haben sich 2.668 Betriebe beteiligt.

Insgesamt sind nach eigenen Angaben 54 % der teilnehmenden Betriebe vom flächendeckenden Mindestlohn betroffen. Besonders häufig und stark betroffen sind Betriebe aus den Dienstleistungsbereichen wie dem Gastgewerbe, dem Bereich Verkehr und Lagerei und dem Handel. Zusätzlich zeigt sich eine in der öffentlichen Debatte bislang weniger wahrgenommene mittelbare Betroffenheit: Die Notwendigkeit, auch Löhne oberhalb des Mindestlohns anheben zu müssen, um die innerbetriebliche und qualifikationsspezifische Lohnhierarchie beizubehalten, erhöht die Personalkosten zusätzlich. Dass sich durch die neue Lohnuntergrenze die gesamte Lohnverteilung verschiebt, sollte bei einer Anpassung der Höhe des Mindestlohns bedacht werden. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass der Mindestlohn die Betriebe nach eigenen Angaben nicht nur finanziell, sondern auch organisatorisch belastet. Jeder dritte Betrieb schätzte den mit der Dokumentation der Arbeitszeit verbundenen zusätzlichen administrativen Aufwand also hoch ein.

Die betroffenen Betriebe konnten bislang einen umfangreichen Beschäftigungsabbau durch alternative Anpassungsreaktionen, insbesondere Preiserhöhungen, vermeiden. Allerdings agierten sie bereits bei Neueinstellungen zurückhaltender. Weiterhin hat sich gezeigt, dass stärker betroffene Betriebe tendenziell eine größere Anzahl von Anpassungsmaßnahmen implementierten als weniger stark betroffene Betriebe.

Dies erklärt, warum in der kurzen Frist bis Juni 2015 insgesamt keine statistisch signifikanten Beschäftigungseffekte zu beobachten waren. Allerdings hat der Mindestlohn die Beschäftigungsdynamik in besonders stark betroffenen Betrieben spürbar gedämpft: Ohne den Mindestlohn hätte jeder der besonders stark betroffenen Betriebe im Juni 2015 im Durchschnitt einen Arbeitnehmer mehr beschäftigt. Zusätzlich scheinen die stärker betroffenen Betriebe in begrenztem

Maße Minijobs und Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung umgewandelt zu haben.

Der Rückgang der Beschäftigung bzw. der Neueinstellungen betraf bislang insbesondere die Gruppe der Ungelernten und Angelernten. Zahlreiche Betriebe vermerkten auf dem Fragebogen, dass ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 €/h für Geringqualifizierte nicht tragbar sei. Bei einer weiteren Erhöhung des Mindestlohns oder einer Verschlechterung der konjunkturellen Lage dürfte es für diese Personengruppe somit noch schwieriger werden, eine Beschäftigung zu finden bzw. beschäftigt zu bleiben.

Die hier vorliegenden Ergebnisse beziehen sich allein auf die Entwicklung in der kurzen Frist. Offen bleibt, ob die bislang ergriffenen Maßnahmen auch längerfristig ausreichen werden, um sich an den Mindestlohn anzupassen. Dies gilt insbesondere, wenn sich die konjunkturelle Lage verschlechtern sollte oder der Mindestlohn weiter angehoben wird.

Literatur

- ARNI, P., W. EICHHORST, N. PESTEL, A. SPERMANN und K. F. ZIMMERMANN (2014): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Einsichten und Handlungsempfehlungen aus der Evaluationsforschung Schmollers Jahrbuch 134, S. 149–182.
- BELLMANN, L. und M. BOSSLER (2016): Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe, noch nicht veröffentlicht.
- BELLMANN, L., M. BOSSLER, H.-D. GERNER und O. HÜBLER (2015): Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben, IAB-Kurzbericht 6/2015.
- BMAS – BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.) (2015): Bestandsaufnahme – Einführung des allgemeinen Mindestlohnes in Deutschland – Juni 2015, Berlin.
- BOSSLER, M. (2016): Employment expectations and uncertainties ahead of the new German minimum wage, IAB-Discussion Paper 03/2016, Nürnberg.
- BOSSLER, M. und H.-D. GERNER (2016): Employment effects of the new German minimum wage, IAB-Discussion Paper 10/2016, Nürnberg.
- BRENKE, K. und K.-U. MÜLLER (2013): Gesetzlicher Mindestlohn – Kein verteilungspolitisches Allheilmittel, DIW Wochenbericht 39/2013, S. 3–17.
- CAHUC, P. und A. ZYLBERBERG (2004): Labor Economics, MIT Press, Cambridge, Kapitel 12, Abschnitt 1.
- CAJU, P., LAMO, A., POELHEKKE, KÁTAY, G. und D. NICOLITSAS (2010): Inter-industry Wage Differentials in EU Countries: What Do Cross-country Time Varying Data Add to the Picture, Journal of the European Economic Association 8 (2–3), S. 478–486.
- CARD, D. und A. KRUEGER (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, American Economic Review 84 (4), S. 772–793.
- DIE SÄCHSISCHEN INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN UND ARBEITSGEMEINSCHAFT DER SÄCHSISCHEN HANDWERKSKAMMERN (Hrsg.) (2015): Fachkräftemonitoring 2015 – Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft.
- DITTRICH, M., A. KNABE und K. LEIPOLD (2014): Spillover Effects of Minimum Wages in Experimental Wage Negotiations, CESifo Economic Studies 60 (4), S. 780–804.

- FALCK, O., A. KNABE, A. MAZAT und S. WIEDERHOLD (2013): Mindestlohn in Deutschland: Wie viele sind betroffen?, ifo Schnelldienst 66 (24), S. 68–73.
- FISCHER, G., F. JANIK, D. MÜLLER, und A. SCHMUCKER (2009): The IAB Establishment Panel – Things Users Should Know, Schmollers Jahrbuch, 129 (1), S. 133–148.
- FOUGÈRE, D., E. GAUTIER und H. LE BIHAN (2010): Restaurant Prices and the Minimum Wage, Journal of Money, Credit and Banking 42 (7), S. 1199–1234.
- GITTLEMAN, M. und B. PIERCE (2011): Inter-Industry Wage Differentials Job Content and Unobserved Ability, Industrial and Labor Relations Review 64 (2), S. 356–374.
- HENZEL, S. R., und K. ENGELHARDT (2014): Arbeitsmarkteffekte des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland – eine Sensitivitätsanalyse, ifo Schnelldienst 67 (10), S. 23–29.
- HOLTEMÖLLER, O. (2016): Aktuelle Trends: Nach Einführung des Mindestlohns: Höherer Stundenlohn, aber geringere Arbeitszeit bei Ungelernten, Wirtschaft im Wandel 22 (1), S. 4.
- IAB – INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (Hrsg.) (2016): Begleitendes Datentool zum Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1), IAB Forschungsbericht 1/2016, Nürnberg.
- KNABE, A., C. LÜCKE, R. SCHÖB, M. THUM, L. VANDREI und M. WEBER (2014): Regionale Beschäftigungseffekte des Mindestlohns im Freistaat Sachsen, ifo Dresden berichtet 21 (5), S. 03–12.
- KNABE, A., R. SCHÖB und M. THUM (2014): Der flächendeckende Mindestlohn, Perspektiven der Wirtschaftspolitik 15 (2), S. 133–157.
- KUBIS, A., M. REBIEN und E. WEBER (2015): Mindestlohn spielt schon im Vorfeld eine Rolle, IAB-Kurzbericht 12/2015.
- LEHMER, F. und J. MÖLLER (2010): Interrelations Between the Urban Wage Premium and Firm-size Wage Differentials: A Microdata Cohort Analysis for Germany, The Annals of Regional Science 45 (1), S. 31–53.
- MACURDY, T. E. und F. MCINTYRE (2001): Winners and Losers of Federal and State Minimum Wages, Employment Policies Institute, Washington, D.C.
- MANNING, A. (2003): Monopsony in Motion – Imperfect Competition in Labor Markets, Princeton University Press, New Jersey.

- MÜLLER, K.-U. und V. STEINER (2013): Distributional Effects of a Minimum Wage in a Welfare State: The Case of Germany, SOEPpapers 617, DIW Berlin.
- NEUMARK, D. und W. WASCHER (2008): Minimum Wages, MIT Press, Cambridge.
- PROJEKTGRUPPE GEMEINSCHAFTSDIAGNOSE (2014): Deutsche Konjunktur im Aufschwung – aber Gegenwind von der Wirtschaftspolitik, Gemeinschaftsdiagnose Frühjahr 2014, ifo Schnelldienst 67 (8), S. 3–64.
- SAUER, S. und P. WOJCIECHOWSKI (2016): Wie reagierten die deutschen Firmen auf die Einführung des Mindestlohns? Befragungsergebnisse aus dem ifo Konjunkturtest, ifo Schnelldienst 69 (7), S. 62–64.
- STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2012): Beschäftigungsstatistik – Umstellung der Erhebungsinhalte bei den Merkmalen „ausgeübte Tätigkeit“ (Beruf), „Arbeitszeit“ und „Ausbildung“, Methodenbericht, Nürnberg.
- STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2013): Neue Erhebungsinhalte „Arbeitszeit“, „ausgeübte Tätigkeit“ sowie „Schul- und Berufsabschluss“ in der Beschäftigungsstatistik, Methodenbericht, Nürnberg.
- STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2015a): Arbeitsmarkt in Zahlen, Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Nürnberg, 30. Juni 2015.
- STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2015b): Beschäftigungsstatistik, Länderreport, Nürnberg, Datenstand März 2015.
- STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2016): Beschäftigungsstatistik, Zeitreihe über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und Auszubildende sowie geringfügig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, Datenstand März 2016.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige Ausgabe 2008, Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2016): 4 Millionen Jobs vom Mindestlohn betroffen, Pressemitteilung 121/16 vom 6. April 2016, Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2016): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste, Fachserie 16, Reihe 2.1, verschiedene Ausgaben, Wiesbaden.

STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN (Hrsg.) (2015): Wirtschaft im Freistaat Sachsen. Ergebnisse der amtlichen Statistik 2014, Statistischer Bericht Z I 2 – j/14, Kamenz.

VOM BERGE, P., S. KAIMER, S. COPESTAKE, J. EBERLE, W. KLOSTERHUBER, J. KRÜGER, S. TRENKLE, und V. ZAKROCKI (2016): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1), IAB-Forschungsbericht 1/2016, Nürnberg.

Anhang 1 Erläuterungen zu den theoretischen Beschäftigungseffekten

Die Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohns hängen stark von der Marktmacht der Arbeitgeber bei der Lohnfindung auf dem Arbeitsmarkt ab. Die beiden Extremfälle sind der vollkommene Wettbewerb und das Monopson.

Im vollkommenen Wettbewerb steht eine große Anzahl von Haushalten einer großen Anzahl an Arbeitgebern gegenüber. Langfristig kann keiner der Akteure den gleichgewichtigen Lohn direkt beeinflussen. Es stellt sich vielmehr ein markträumender Lohn ein, der die Beschäftigung unter Berücksichtigung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage maximiert. Zu diesem Lohn ist keiner der Haushalte im ökonomischen Sinne strukturell arbeitslos. Wird ein Mindestlohn oberhalb des markträumenden Lohns eingeführt und können die Arbeitgeber diese Kostensteigerung nicht über eine Anhebung der Güterpreise vollständig auf die Konsumenten überwälzen, reduzieren die Arbeitgeber ihre Arbeitsnachfrage und damit die Beschäftigung.

Im Monopson steht eine große Anzahl von Haushalten einem einzigen Arbeitgeber gegenüber. Der Arbeitgeber kann den Lohn einseitig festlegen, wodurch er ein Lohnniveau unterhalb des markträumenden Lohns durchsetzt. Zu diesem Lohn bieten die Haushalte weniger Arbeit an als zum markträumenden Lohn, so dass im Monopson das Beschäftigungsniveau geringer ist als in einem Arbeitsmarkt mit vollkommenem Wettbewerb. Wird nun ein Mindestlohn eingeführt, welcher zwischen dem Lohn im Monopson und dem markträumenden Lohn liegt, steigt das Arbeitsangebot. Der monopsonistische Arbeitgeber wird das gesamte Arbeitsangebot beschäftigen, sodass in diesem Fall der Mindestlohn die Beschäftigung erhöht. Wird der Mindestlohn jedoch höher als der markträumende Lohn angesetzt, kann dies auch im Monopson zu einem Rückgang der Arbeitsnachfrage und damit der Beschäftigung führen.

Zwischen den beiden Extremfällen stehen Arbeitsmärkte, in denen es zwar wie in einem vollkommenen Wettbewerbsmarkt eine große Anzahl an Arbeitgebern gibt, in denen die Arbeitgeber zugleich aber ähnlich einem Monopson eine gewisse Marktmacht bei der Lohnfindung haben. Diese Marktmacht entsteht zum Beispiel durch Suchfraktionen, asymmetrische Informationen oder Kosten bei einem Arbeitsplatzwechsel [vgl. MANNING (2003)]. In diesen von Friktionen geprägten Arbeitsmärkten kann ein Mindestlohn unter bestimmten Umständen zu mehr Beschäftigung führen; die Voraussetzungen hierfür hängen jedoch von einer Vielzahl von Eigenschaften des Arbeitsmarktes, der Arbeitgeber und der Haushalte ab [vgl. CAHUC und ZYLBERBERG (2004), Kap. 12].

Anhang 2 Fragebogen (exemplarisch für die Betriebe der IHK Chemnitz)



Fragen zum Mindestlohn

Alle Fragen beziehen sich nur auf den angeschriebenen Unternehmensstandort (Betrieb).

1. Mussten in Ihrem Betrieb bedingt durch die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns die Löhne und Gehälter zumindest für einen Teil der Beschäftigten angehoben werden?

Ja ► weiter mit Frage 2 Nein ► weiter mit Frage 6 (Rückseite)

2. Betriebe reagieren unterschiedlich auf die Einführung eines Mindestlohns. Wie war das in Ihrem Betrieb?

	gesenkt/ eingeschränkt	unverändert	erhöht/ ausgeweitet
Beschäftigtenzahl insgesamt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dar. An-/Ungelernte.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dar. Beschäftigte mit abgeschl. Berufsausbildung.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dar. Beschäftigte mit akademischem Abschluss.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaft zu Neueinstellungen insgesamt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dar. An-/Ungelernte.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dar. Beschäftigte mit abgeschl. Berufsausbildung.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dar. Beschäftigte mit akademischem Abschluss.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
durchschnittliche Arbeitszeit der Beschäftigten.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebs-/Öffnungszeiten.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Löhne oberhalb des Mindestlohniveaus.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonderzahlungen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preise.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktvielfalt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investitionen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fremdvergabe von Tätigkeiten/Leistungen („Outsourcing“)...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zahl von Praktikumsplätzen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Welche sonstigen Maßnahmen haben Sie bislang in Reaktion auf den Mindestlohn durchgeführt?

4. Planen Sie weitere Anpassungsmaßnahmen? Wenn ja, welche?

5. Welche positiven Aspekte spüren Sie aufgrund des Mindestlohns in Ihrem Unternehmen?

Danach bitte weiter mit Frage 7 (siehe Rückseite).

ID

Seite 1 von 4

Branche/Gmkz



6. Warum ist Ihr Betrieb vom flächendeckenden Mindestlohn nicht unmittelbar betroffen?

Bitte kreuzen Sie alle Antworten an, die auf Ihren Betrieb zutreffen.

- Im Betrieb arbeiten keine abhängig Beschäftigten.....
- Der Stundenlohn aller Beschäftigten im Betrieb betrug bereits im Jahr 2014 mehr als 8,50 €.....
- Der Betrieb ist auf Grund tarifvertraglicher Regelungen vom flächendeckenden Mindestlohn gegenwärtig ausgenommen.....
- Sonstige Gründe.....

7. Welche finanziellen Belastungen und welchen Verwaltungsaufwand verursachen Dokumentationspflichten im Zusammenhang mit dem Mindestlohn in Ihrem Betrieb (0 keine bis 5 stark)?

	finanzieller Aufwand						Verwaltungsaufwand					
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	kein					stark	kein					stark
Dokumentation der Arbeitszeit für Arbeitnehmer (außer Minijobs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokumentation der Arbeitszeit für Minijobs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abfordern von Nachweisen für die Einhaltung des Mindestlohns von Auftragnehmern (wg. Haftung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beibringen von Nachweisen für die Einhaltung des Mindestlohn an Auftraggeber (wg. Haftung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Welche Höhe des Mindestlohns (Euro/Stunde) halten Sie für Ihren Betrieb ab dem 01.01.2017 nach Neufestlegung durch die Mindestlohnkommission für wirtschaftlich vertretbar?

- weniger als 8,50 Euro.....
- genau 8,50 Euro.....
- maximal 9,00 Euro.....
- maximal 9,50 Euro.....
- maximal 10,00 Euro.....
- mehr als 10,00 Euro.....



Fragen zu Ihrem Betrieb

Alle Fragen beziehen sich nur auf den angeschriebenen Unternehmensstandort (Betrieb).

9. Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb an den Stichtagen 30.06.2014 bzw. 30.06.2015?

Bitte tragen Sie für Gruppen, die nicht im Betrieb vertreten waren, eine „0“ ein.

	30.06.2014	30.06.2015
Gesamtzahl der Beschäftigten (Bitte rechnen Sie Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte voll mit.)	_____	_____
dar. Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende, ohne Minijobs)	_____	_____
Teilzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende, ohne Minijobs)	_____	_____
Auszubildende	_____	_____
Beschäftigte auf 450 €-Basis (Minijobs)	_____	_____

10. Wie vielen dieser Beschäftigten Ihres Betriebs wurde im Juni 2014 bzw. Juni 2015 eine leistungsabhängige Vergütung (z. B. Stück- oder Akkordlohn) gezahlt?

	Juni 2014	Juni 2015
Zahl der Beschäftigten mit leistungsabhängiger Vergütung	_____	_____

11. Wie hoch waren Ihre Personalkosten (inkl. Nebenkosten bzw. Arbeitgeberanteile) insgesamt im Jahr 2014 bzw. im Jahr 2015?

	2014	2015
Personalkosten insgesamt	_____	_____

12. Wie hoch war der niedrigste, vertraglich vereinbarte Stundenlohn in Ihrem Betrieb am Stichtag 30.06.2014 (ohne Stück- und Akkordlöhne und ohne Vergütungen für Auszubildende)?

Bitte rechnen Sie ggf. Monatsgehälter in Stundenlöhne um.

bis 4,99 €	<input type="checkbox"/>	5,00 € – 5,99 €	<input type="checkbox"/>	6,00 € – 6,99 €	<input type="checkbox"/>
7,00 € – 7,99 €	<input type="checkbox"/>	8,00 € – 8,49 €	<input type="checkbox"/>	8,50 € – 8,99 €	<input type="checkbox"/>
9,00 € oder mehr	<input type="checkbox"/>				

13. Wie hoch war im Geschäftsjahr 2014 in etwa der Umsatz Ihres Betriebs?

unter 100T €	<input type="checkbox"/>	100T € – unter 250T €	<input type="checkbox"/>	250T € – unter 500T €	<input type="checkbox"/>
500T € – unter 750T €	<input type="checkbox"/>	750T € – unter 1 Mio. €	<input type="checkbox"/>	1 Mio. € – unter 5 Mio. €	<input type="checkbox"/>
5 Mio. € oder mehr	<input type="checkbox"/>				

14. Wie entwickelte sich Ihre Geschäftssituation in den letzten drei Jahren, d.h. in den Jahren 2013 bis 2015? Wie wird sie sich voraussichtlich in den kommenden zwei Jahren, d.h. in den Jahren 2016 bis 2017, entwickeln?

	eher verschlechtert	kaum verändert	eher verbessert
Geschäftssituation seit 2013	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	eher verschlechtern	kaum verändern	eher verbessern
Geschäftserwartungen bis 2017	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ID

Seite 3 von 4

Branche/GmKz

Anhang 3 Wirtschaftsabschnitte der Wirtschaftszweignklassifikation Ausgabe 2008

Tabelle A1: Wirtschaftsabschnitte der Wirtschaftszweignklassifikation Ausgabe 2008

Wirtschaftsabschnitt	Erläuterung
A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
C	Verarbeitenden Gewerbe
D	Energieversorgung
E	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
F	Baugewerbe
G	Handel; Instandhaltung von Reparatur von Kraftfahrzeugen
H	Verkehr und Lagerei
I	Gastgewerbe
J	Information und Kommunikation
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
L	Grundstücks- und Wohnungswesen
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
O	Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
P	Erziehung und Unterricht
Q	Gesundheits- und Sozialwesen
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
T	Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch Private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Quellen: STATISTISCHES BUNDESAMT (2008), Darstellung des IFO INSTITUTS

Anhang 4 Dokumentationspflichten

Tabelle A2: Zusätzlicher organisatorischer Aufwand durch den Mindestlohn nach Wirtschaftsabschnitten (Anteile an antwortenden Betrieben, in %)

	Zusätzlicher organisatorischer Aufwand	Gesamt	C Verarbeitendes Gewerbe	F Baugewerbe	G Handel	H Verkehr und Lagerei	I Gastgewerbe	M+N Sonstige Dienstleistungen
Dokumentation der Arbeitszeit (ohne Mini-jobber)	Kein	27	33	26	23	10	6	35
	Niedrig	12	15	15	13	7	6	11
	Mittel	26	30	31	26	23	23	24
	Hoch	35	22	29	38	60	64	31
Dokumentation der Arbeitszeit für Minijobber	Kein	30	34	45	26	20	11	34
	Niedrig	12	15	9	11	10	7	11
	Mittel	24	25	20	23	24	23	22
	Hoch	35	26	26	41	46	59	33
Abfordern von Nachweisen von Auftragnehmern	Kein	33	32	25	37	21	38	35
	Niedrig	14	15	16	15	10	9	13
	Mittel	24	27	26	18	27	18	26
	Hoch	29	26	33	30	42	35	26
Beibringen von Nachweisen für Auftraggeber	Kein	33	31	22	36	16	38	36
	Niedrig	16	19	20	15	14	11	13
	Mittel	24	28	28	19	31	17	26
	Hoch	27	23	30	29	39	34	25

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Tabelle A3: Zusätzlicher organisatorischer Aufwand durch den Mindestlohn nach Betriebsgrößenklassen (Anteile an antwortenden Betrieben, in %, im Jahr 2014)

	Zusätzlicher organisatorischer Aufwand	Gesamt	1-5 Beschäftigte	6-9 Beschäftigte	10-19 Beschäftigte	20-49 Beschäftigte	50-99 Beschäftigte	≥100 Beschäftigte
Dokumentation der Arbeitszeit (ohne Mini-jobber)	Kein	27	37	24	23	24	29	34
	Niedrig	12	11	13	13	11	11	16
	Mittel	26	24	24	28	28	29	24
	Hoch	35	28	38	36	38	31	27
Dokumentation der Arbeitszeit für Minijobber	Kein	30	44	30	25	29	29	30
	Niedrig	12	10	12	13	10	13	15
	Mittel	24	18	20	24	27	27	24
	Hoch	35	28	39	37	34	31	31
Abfordern von Nachweisen von Auftragnehmern	Kein	33	48	39	34	26	25	17
	Niedrig	14	11	15	15	14	13	15
	Mittel	24	19	18	24	27	32	32
	Hoch	29	22	28	28	32	30	35
Beibringen von Nachweisen für Auftraggeber	Kein	33	48	33	33	27	25	21
	Niedrig	16	12	19	17	15	17	18
	Mittel	24	20	20	24	27	30	30
	Hoch	27	20	28	26	30	27	32

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Tabelle A4: Zusätzlicher finanzieller Aufwand durch den Mindestlohn nach Wirtschaftsabschnitten (Anteile an antwortenden Betrieben, in %)

	Zusätzlicher finanzieller Aufwand	Gesamt	C Verarbeitendes Gewerbe	F Baugewerbe	G Handel	H Verkehr und Lagerei	I Gastgewerbe	M+N Sonstige Dienstleistungen
Dokumentation der Arbeitszeit (ohne Mini-jobber)	Kein	38	43	34	36	21	19	47
	Niedrig	16	17	22	16	12	11	15
	Mittel	27	29	29	26	36	36	22
	Hoch	19	11	15	23	31	34	16
Dokumentation der Arbeitszeit für Minijobber	Kein	42	45	54	39	28	25	45
	Niedrig	16	17	8	15	17	14	17
	Mittel	24	24	24	23	29	30	20
	Hoch	19	14	14	24	26	32	17
Abfordern von Nachweisen von Auftragnehmern	Kein	43	42	35	47	28	51	46
	Niedrig	19	20	22	17	22	11	20
	Mittel	22	23	26	21	32	17	21
	Hoch	15	14	17	16	18	21	13
Beibringen von Nachweisen für Auftraggeber	Kein	43	42	33	46	25	48	48
	Niedrig	20	23	26	17	23	15	19
	Mittel	22	22	24	21	34	18	21
	Hoch	14	12	17	17	18	19	12

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Tabelle A5: Zusätzlicher finanzieller Aufwand durch den Mindestlohn nach Betriebsgrößenklassen (Anteile an antwortenden Betrieben, in %)

	Zusätzlicher finanzieller Aufwand	Gesamt	1-5 Beschäftigte	6-9 Beschäftigte	10-19 Beschäftigte	20-49 Beschäftigte	50-99 Beschäftigte	≥100 Beschäftigte
Dokumentation der Arbeitszeit (ohne Mini-jobber)	Kein	38	53	37	34	32	38	43
	Niedrig	16	13	17	17	15	16	19
	Mittel	27	20	25	29	31	31	25
	Hoch	19	14	21	20	22	15	13
Dokumentation der Arbeitszeit für Minijobber	Kein	42	57	42	37	38	42	41
	Niedrig	16	13	16	18	15	16	17
	Mittel	24	16	21	26	27	26	27
	Hoch	19	14	22	20	20	15	15
Abfordern von Nachweisen von Auftragnehmern	Kein	43	60	49	43	36	34	29
	Niedrig	19	15	18	19	21	24	28
	Mittel	22	14	18	22	26	30	28
	Hoch	15	11	15	16	17	12	15
Beibringen von Nachweisen für Auftraggeber	Kein	43	58	47	43	36	35	31
	Niedrig	20	16	20	20	21	27	29
	Mittel	22	16	18	21	28	28	25
	Hoch	14	10	15	16	15	10	15

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Anhang 5 Anpassungsreaktionen auf die Einführung des Mindestlohns

Tabelle A6: Betriebliche Maßnahmen in Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns I (Anteile an betroffenen Betrieben, in %)

	Preise angehoben	Investitionen gesenkt	Sonderzahlungen gesenkt	Arbeitszeit reduziert	Neueinstellungen zurückgefahren	Beschäftigtenzahl gesenkt	Praktikumsplätze abgebaut
Gesamt	58	39	33	32	39	29	24
nach Eingriffsintensität							
< 6,00 €/h	73	48	46	52	48	46	24
< 7,00 €/h	69	48	39	44	44	38	25
< 8,00 €/h	56	39	32	25	38	24	25
< 8,50 €/h	51	23	23	19	28	12	19
nach Wirtschaftsabschnitt							
C Verarbeitendes Gewerbe	52	33	30	26	36	30	23
F Baugewerbe	50	28	31	19	25	22	28
G Handel	59	44	36	38	49	32	26
H Verkehr und Lagerei	56	30	38	23	25	17	14
I Gastgewerbe	87	57	38	45	44	34	26
M+N Sonstige Dienstleistungen	54	34	29	30	36	27	29
nach Betriebsgrößenklassen							
1-5 Beschäftigte	56	44	30	41	43	20	20
6-9 Beschäftigte	58	42	36	36	46	30	23
10-19 Beschäftigte	63	42	32	32	39	29	21
20-49 Beschäftigte	57	38	34	26	34	31	23
50-99 Beschäftigte	58	30	26	25	32	33	29
≥100 Beschäftigte	55	28	34	22	26	20	30

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

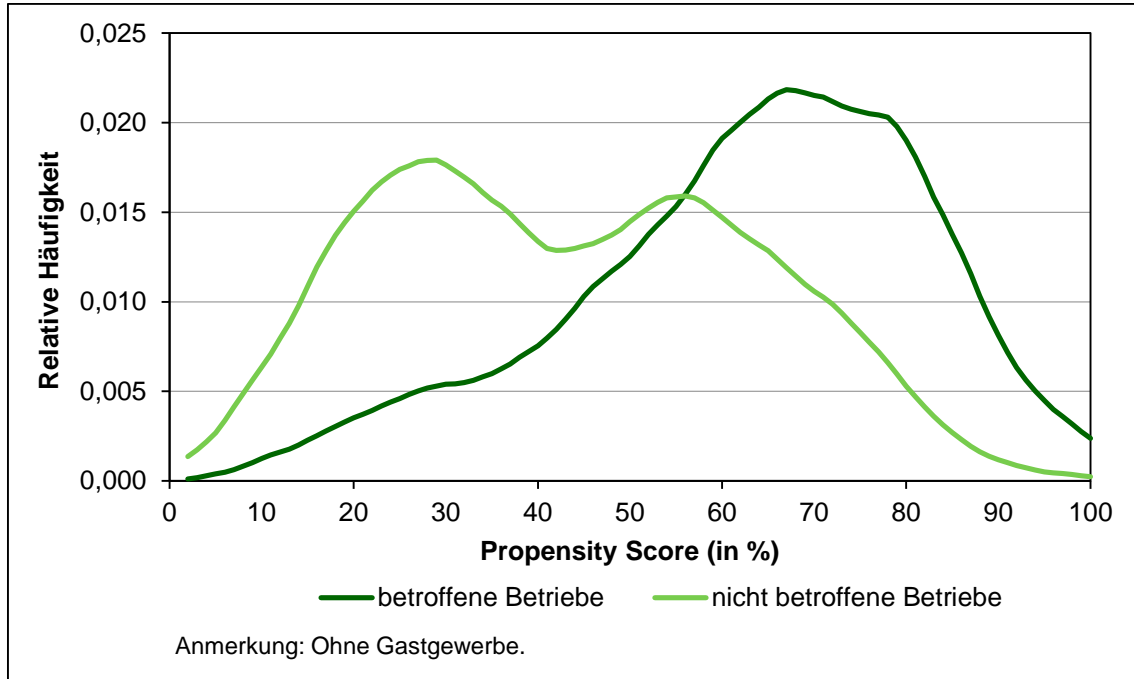
Tabelle A7: Betriebliche Maßnahmen in Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns II (Anteile an betroffenen Betrieben, in %)

	Neueinstellungen gesenkt			Bestand gesenkt		
	An-/Ungelernte	Mit abgeschlossener Berufsausbildung	Mit akademischem Abschluss	An-/Ungelernte	Mit abgeschlossener Berufsausbildung	Mit akademischem Abschluss
Gesamt	31	19	14	19	15	3
nach Eingriffsintensität						
< 6,00 €/h	39	25	19	31	25	5
< 7,00 €/h	31	19	14	22	21	3
< 8,00 €/h	32	20	16	17	13	4
< 8,50 €/h	25	14	10	10	5	2
nach Wirtschaftsabschnitt						
C Verarbeitendes Gewerbe	35	19	14	24	14	4
F Baugewerbe	36	8	11	14	22	3
G Handel	31	20	14	17	19	2
H Verkehr und Lagerei	17	9	10	6	11	4
I Gastgewerbe	35	25	19	25	14	3
M+N Sonstige Dienstleistungen	35	22	16	20	14	7
nach Betriebsgrößenklassen						
1-5 Beschäftigte	16	19	12	9	11	2
6-9 Beschäftigte	26	18	14	12	18	3
10-19 Beschäftigte	33	20	15	19	16	3
20-49 Beschäftigte	36	17	17	22	15	4
50-99 Beschäftigte	38	18	9	30	14	0
≥100 Beschäftigte	33	16	9	22	11	4

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

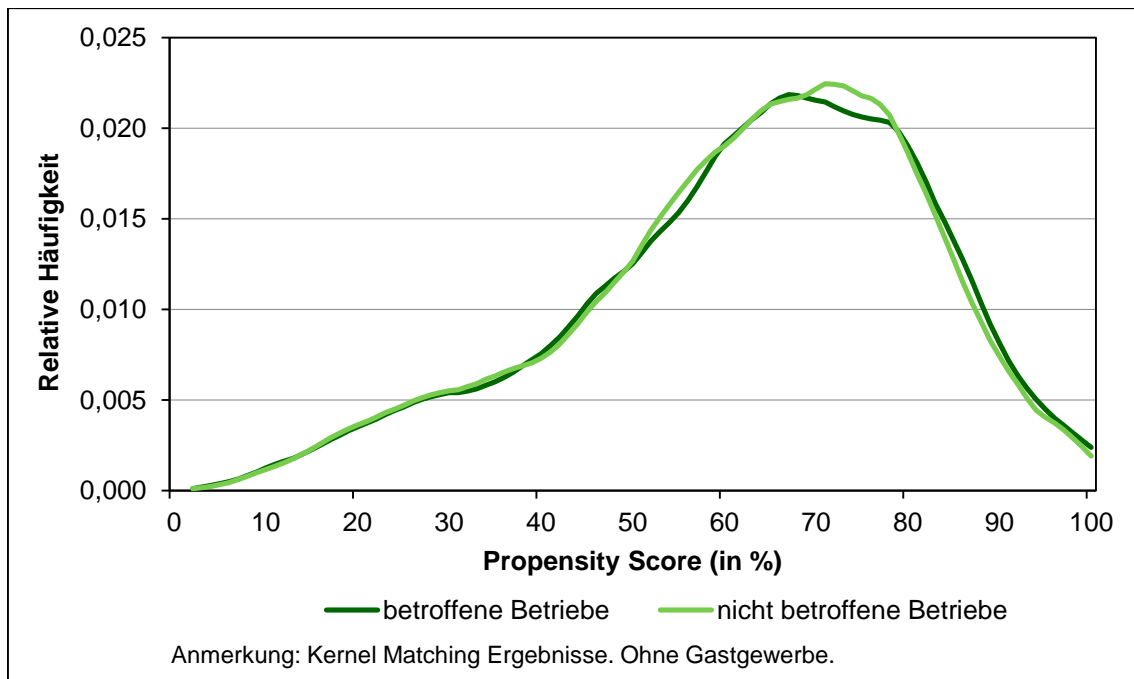
Anhang 6 Propensity Scores und Gruppenmittelwerte vor und nach dem Matching

Abbildung A1: Kerndichteschätzung der Propensity Scores, nicht gematchte Stichprobe



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Abbildung A2: Kerndichteschätzung der Propensity Scores, gematchte Stichprobe



Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Tabelle A8: Gruppenmittelwerte vor und nach dem Matching

	Vor dem Matching		Nach dem Matching	
	Betroffene Betriebe	Nicht betroffene Betriebe	Betroffene Betriebe	Nicht betroffene Betriebe
Wirtschaftsabschnitt				
A	0,022	0,019	0,023	0,027
B, D, E	0,017	0,052 ***	0,016	0,018
C	0,255	0,232	0,258	0,240
F	0,030	0,123 ***	0,030	0,031
G	0,314	0,154 ***	0,319	0,349
H	0,132	0,060 ***	0,131	0,126
J	0,016	0,048 ***	0,016	0,017
L	0,025	0,030	0,025	0,021
M, N	0,138	0,249 ***	0,131	0,128
O-U	0,053	0,034 **	0,053	0,045
Betriebsgrößenklasse im Jahr 2014				
1 bis 5 Besch.	0,128	0,211 ***	0,131	0,130
6 bis 9 Besch.	0,209	0,189	0,212	0,218
10 bis 19 Besch.	0,255	0,239	0,258	0,276
20 bis 49 Besch.	0,234	0,202 *	0,238	0,222
50 bis 99 Besch.	0,099	0,084	0,098	0,087
100 und mehr Besch.	0,076	0,075	0,065	0,068
Umsatzgrößenklasse im Jahr 2014				
<0.25 MEUR	0,112	0,103	0,112	0,092
<0.5 MEUR	0,137	0,133	0,138	0,166 *
<0.75 MEUR	0,115	0,105	0,115	0,112
<1 MEUR	0,103	0,067 ***	0,103	0,096
<5 MEUR	0,368	0,378	0,364	0,366
>=5 MEUR	0,165	0,213 ***	0,168	0,169
Standort				
Chemnitz, Stadt	0,069	0,067	0,069	0,067
Erzgebirgskreis	0,110	0,072 ***	0,109	0,106
Mittelsachsen	0,079	0,051 **	0,080	0,095
Vogtlandkreis	0,096	0,067 **	0,098	0,102
Zwickau	0,081	0,076	0,082	0,091
Dresden, Stadt	0,083	0,132 ***	0,083	0,068
Bautzen	0,091	0,070 *	0,092	0,094
Görlitz	0,072	0,063	0,072	0,075
Meißen	0,066	0,057	0,063	0,060
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	0,060	0,054	0,059	0,058
Leipzig, Stadt	0,088	0,176 ***	0,087	0,083
Leipzig	0,061	0,069	0,060	0,051
Nordsachsen	0,045	0,047	0,046	0,050
Beschäftigtenzahl 2014	32,610	31,164	31,087	29,885
N	1.064	910	1.064	910
Anmerkung: Statistische Signifikanz der Unterschiede zwischen den Gruppenmittelwerten: * 90 %-Konfidenzniveau; ** 95 %-Konfidenzniveau, *** 99 %-Konfidenzniveau. Kernel Matching. Ohne Gastgewerbe.				

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des IFO INSTITUTS.

Anhang 7 Veränderung der Vollzeitbeschäftigung

Tabelle A9: Effekt der Arbeitszeitverkürzung auf die absolute Veränderung der Vollzeitbeschäftigung von 2014 zu 2015 in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben

	Modell 1	Modell 2
Absolute Veränderung der Teilzeitbeschäftigung	0.145 (0.101)	-0.116 (0.111)
Arbeitszeit mindestlohnbedingt gesenkt	-1.192 * (0.685)	-0.556 (0.769)
Δ Teilzeit x Arbeitszeit gesenkt	-1.111 *** (0.128)	-0.888 *** (0.137)
Kontrollvariablen	NEIN	JA
R ²	0.133	0.269
N	1.090	978
Anmerkung: Statistische Signifikanz der Ergebnisse: * 90 %-Konfidenzniveau; ** 95 %-Konfidenzniveau, *** 99 %-Konfidenzniveau. Kontrollvariablen umfassen den Wirtschaftabschnitt, die Betriebsgrößenklasse, die Umsatzgrößenklasse, die Interaktion der Betriebs- und Umsatzgrößenklassen, den Standort auf Kreisebene sowie die Zahl der Vollzeitbeschäftigten. Alle Variablen beziehen sich auf das Jahr 2014.		

Quelle: Betriebsbefragung in Sachsen, Februar 2016. Berechnungen des ifo Instituts.

