

Maximilian Blömer, Sebastian Link und Stefan Sauer

Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro und die Reaktion der Unternehmen

Ergebnisse einer Sonderumfrage in den ifo Konjunkturumfragen

Seit der Einführung im Jahr 2015 ist der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Stunde in mehreren Schritten auf 9,82 Euro zu Beginn des Jahres 2022 erhöht worden. Im Juli 2022 wurde er auf 10,45 Euro angehoben, was mit einem Plus von 6,4% den bislang stärksten Anstieg darstellte. Diese Erhöhungen wurden von der Mindestlohnkommission vorgeschlagen, die sich hierfür an der vergangenen Tariflohnentwicklung orientiert hat. In den Wahlprogrammen der letzten Bundestagswahl wurde von SPD, Linke und Grünen ein höherer Mindestlohn gefordert und mit dem Koalitionsvertrag der neuen Ampel-Regierung eine Kompromisslösung gefunden, die neben der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 auch eine Erhöhung der Minijob-Grenze von 450 auf 520 Euro/Monat sowie Steuerentlastungen vorsieht. Diese neue Minijobgrenze wird zudem automatisch an die Mindestlohnentwicklung angepasst und orientiert sich an zehn Wochenarbeitsstunden bei Mindestlohn.¹

Abweichend vom früheren Vorgehen wird der Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 per Gesetz erhöht, was bei 12 Euro einer weiteren Anhebung um 15% entspricht. Während die bisherigen Mindestlohn erhöhungen inflationsbereinigt eher neutral einzuordnen sind, bedeuten die Erhöhungen 2022 – trotz aktuell hoher Inflationsraten – auch real eine deutliche Anhebung. In ihrem Frühjahrsgutachten 2022 bezifferte die Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose die Anzahl der von der Erhöhung auf 12 Euro betroffenen Jobs auf 6,2 Millionen, was einem Anteil von 15,7% entspricht (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2022). Damit ist auch die Reichweite des Mindestlohns bedeutend höher als noch zu Zeiten seiner Einführung im Jahr 2015, als knapp 4 Millionen bzw. 10,7% der Beschäftigungsverhältnisse in den Geltungsbereich des Mindestlohns fielen.

Zur Abschätzung der Auswirkungen der Mindestlohn anhebung auf 12 Euro und der geplanten Reaktionen der Unternehmen wurden im Juni 2022 Sonderfragen zum Mindestlohn in den ifo Konjunkturumfragen gestellt.

¹ Für eine Diskussion und Evaluation dieser übrigen Reformelemente auf das Arbeitsangebotsverhalten siehe Blömer und Consiglio (2022).

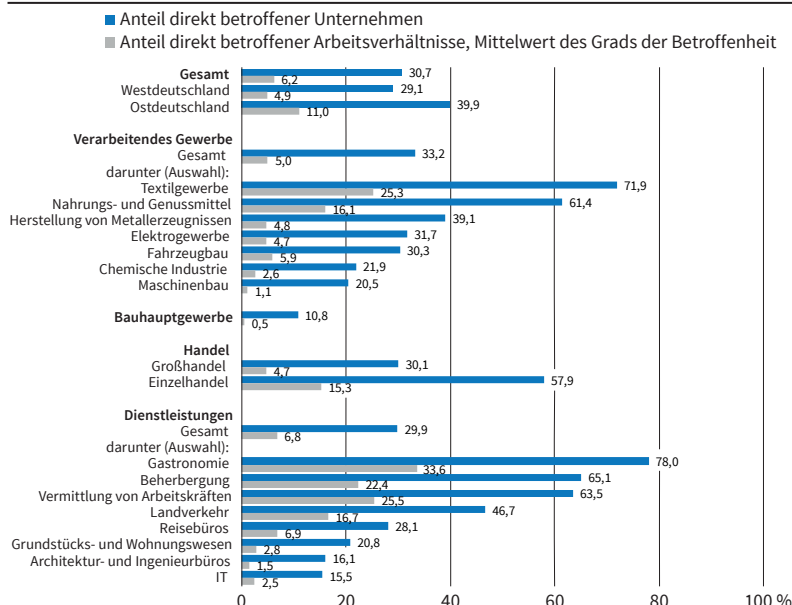
IN KÜRZE

Der gesetzliche Mindestlohn wird – wie im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung vereinbart – zum 1. Oktober 2022 in einem großen Schritt auf 12 Euro erhöht. Zur Abschätzung der Auswirkungen dieser Mindestlohn anhebung und der geplanten Reaktionen der Unternehmen wurden im Juni 2022 Sonderfragen in den ifo Konjunkturumfragen gestellt, die von 6 900 Unternehmen beantwortet wurden. Viele deutsche Unternehmen geben an, direkt von der Mindestlohn anhebung im Oktober betroffen zu sein, da sie bisher noch Beschäftigte zu einem geringeren Entgelt entlohnt haben. Diese Betroffenheit konzentriert sich nicht nur auf klassische Niedriglohnsektoren, sondern tritt über alle Sektoren hinweg in unterschiedlicher Intensität auf. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Mindestlohn erhöhung nur bei wenigen Unternehmen zu Stellenverlusten führt, die sich jedoch hauptsächlich auf diejenigen Unternehmen konzentrieren, die aktuell noch viele Mitarbeitende zu Stundenlöhnen unter 12 Euro beschäftigen. Eine Beschäftigungsanpassung dürfte hingegen häufiger über eine Senkung der durchschnittlichen Arbeitszeit erfolgen. Die Unternehmen erwarten ferner, dass die Kosten der Mindestlohn anhebung durch niedrigere Profitabilität und/oder durch höhere Produktpreise getragen werden.

tumfragen gestellt. Insgesamt wurden die Sonderfragen von 6 900 Unternehmen aus den Bereichen Verarbeitendes Gewerbe, Bauhauptgewerbe, Groß- und Einzelhandel und Dienstleistungen beantwortet. Die ifo Konjunkturumfrage bildet die gewerbliche Wirtschaft sehr gut ab (vgl. Hiersemenzel et al. 2022), jedoch sind in den Umfragen mittlere und größere Unternehmen leicht überrepräsentiert, und es werden einzelne Wirtschaftsbereiche nicht oder kaum abgedeckt wie z.B. Land- und Forstwirtschaft sowie öffentliche und persönliche Dienstleistungen

Abb. 1.

Direkte Betroffenheit nach Regionen und Sektoren³



* Die Abbildung weist den Anteil der direkt betroffenen Unternehmen (blauer Balken) und den durchschnittlichen Grad der Betroffenheit über alle Teilnehmer hinweg (grauer Balken) aus. Ein Arbeitsverhältnis gilt dabei als direkt betroffen, wenn der vereinbarte Stundenlohn bisher weniger als der neue Mindestlohn von 12 Euro beträgt.
Quelle: ifo Konjunkturumfrage Juni 2022. © ifo Institut

(z.B. Wäschereien und Friseursalons).² Da insbesondere letztere sowie kleinere Unternehmen überproportional stark von der Mindestlohnanhebung betroffen sein werden, dürften die nachfolgend vorgestellten Ergebnisse der Sonderfragen die zu erwartenden Effekte eher unter- als überzeichnen. Ferner bezieht sich die Auswertung stets auf die Unternehmen als Einheit der Beobachtung und nimmt keine Gewichtung über die Beschäftigtenzahl vor.

VIELE UNTERNEHMEN DIREKT VON MINDESTLOHNANHEBUNG BETROFFEN

Zunächst wurden die teilnehmenden Unternehmen wie folgt nach ihrer Betroffenheit³ durch die Mindestlohnanhebung befragt: »Bestehen in Ihrem Unternehmen aktuell Beschäftigungsverhältnisse, die von einem Mindestlohn in Höhe von 12,00 Euro direkt betroffen sind?«. Falls die Teilnehmer diese Frage bejahten, schloss sich folgende Frage nach dem Grad

² Das Hauptziel der Umfrage ist es, mit dem ifo Geschäftsklimaindex einen aussagekräftigen Konjunkturindikator zu erhalten, weshalb die Auswahl der befragten Unternehmen einen stärkeren Fokus auf mittlere und große Unternehmen in den konjunkturreaktiven Bereichen der gewerblichen Wirtschaft legt (vgl. Sauer und Wohlrabe 2020).

³ Unter »direkt betroffen« wird hier der in der Evaluationsliteratur zum Mindestlohn oft herangezogene »bite« verstanden. Der »bite« ist der »Grad der Betroffenheit« – der Anteil, der Mitarbeitenden in einem Unternehmen, die weniger als den (neuen) Mindestlohn (vor Anhebung oder Einführung des Mindestlohns) verdienen. Diese Unternehmen sind insofern direkt betroffen, als dass sie diese Löhne bei Fortbestand des Arbeitsvertrages erhöhen müssen. Darüber hinaus können Unternehmen bzw. Beschäftigungsverhältnisse auch indirekt vom Mindestlohn betroffen sein, zum Beispiel durch eine Konkurrenzsituation. Der Mindestlohn hat durch Spillover-Effekte auch eine Wirkung auf Beschäftigungen mit aktuell höheren Löhnen, so müssen einige Unternehmen höhere Löhne ebenfalls anheben (siehe beispielsweise Blömer et al. 2020), oder es kann zu Kompressions-effekten kommen (siehe beispielsweise Gregory und Zierhahn 2022).

der Betroffenheit an: »Falls ja, welcher Anteil Ihrer derzeitigen Beschäftigungsverhältnisse ist von einem Mindestlohn in Höhe von 12,00 Euro direkt betroffen?«

Mehr als 30% der teilnehmenden Unternehmen gaben an, dass sie direkt von der Mindestlohnanhebung auf 12 Euro betroffen sind (vgl. Abb. 1, blauer Balken). Im Durchschnitt über alle Unternehmen sind gut 6% der Beschäftigungsverhältnisse betroffen (Abb. 1, grauer Balken).

Aufgrund des allgemein geringeren Lohnniveaus in Ostdeutschland sind dort mit 40% wesentlich mehr Unternehmen betroffen als in Westdeutschland (29%). Getrennt nach den unterschiedlichen Bereichen zeigen sich differenziertere Ergebnisse. Im Verarbeitenden Gewerbe gab etwa ein Drittel der Teilnehmer an, direkt betroffen zu sein. Damit sind die teilnehmenden Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe sogar leicht überproportional häufig direkt betroffen, wobei das Ausmaß der Betroffenheit je Betrieb mit durchschnittlich 5% der Beschäftigten deutlich geringer ausfällt. Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes ist die Anhebung insbesondere für die Unternehmen in der Textilindustrie (72% der Unternehmen) und der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (61%) relevant. Unter den gewichtigen Branchen sind die Chemische Industrie und der Maschinenbau zwar relativ am seltensten direkt betroffen, wobei auch in diesen Bereichen noch etwa jedes fünfte Unternehmen berichtet, von der Mindestlohnerhöhung direkt betroffen zu sein. Dahingegen melden nur 11% der Teilnehmer im Bauhauptgewerbe von der Mindestlohnanhebung zu einem geringen Grad tangiert zu werden. Hinter diesem vergleichsweise geringen Anteil steht der höhere Branchenmindestlohn in Höhe von 12,85 Euro pro Stunde, der für alle Arbeitnehmer bindend ist, die arbeitszeitlich überwiegend Bauleistungen erbringen. Dementsprechend ist der Anteil der direkt betroffenen Arbeitsverhältnisse nahe null. Unternehmen im Handel sind wiederum sehr häufig von der Mindestlohnanhebung betroffen, wobei ein starker Unterschied zwischen dem Großhandel (30%) und dem Einzelhandel (58%) besteht. Während ca. 30% der befragten Dienstleistungsunternehmen angaben, direkt betroffen zu sein, zeigt sich auch hier eine sehr ausgeprägte Heterogenität zwischen den gewichtigsten Branchen: Am höchsten ist der Anteil unter Unternehmen der Gastronomie (78%), der Beherbergungsindustrie (65%) und der Zeitarbeit (64%). Weniger als jedes sechste teilnehmende Architektur- und Ingenieurbüro bzw. IT-Unternehmen gibt hingegen an, direkt von der Mindestlohnanhebung betroffen zu sein. Auch der Grad der Betroffenheit ist in diesen Unternehmen sehr gering.

BESCHÄFTIGUNGSABBAU WIRD ERST AB EINEM HOHEN GRAD DER BETROFFENHEIT GEPLANT

Des Weiteren wurden die Umfrageteilnehmer nach ihrer geplanten Reaktion auf die Erhöhung des Min-

destlohns zu verschiedenen möglichen Anpassungsgrößen befragt. Die Fragen und qualitativen Antwortmöglichkeiten sind in Abbildung 2 ausgewertet. Eine quantitative Aussage über das Ausmaß der Maßnahmen ist anhand dieser Daten nicht möglich. Gibt ein Unternehmen beispielsweise an, dass Personalabbau geplant ist, so kann keine Aussage darüber getroffen werden, wie viele Arbeitsstellen wegfallen werden.

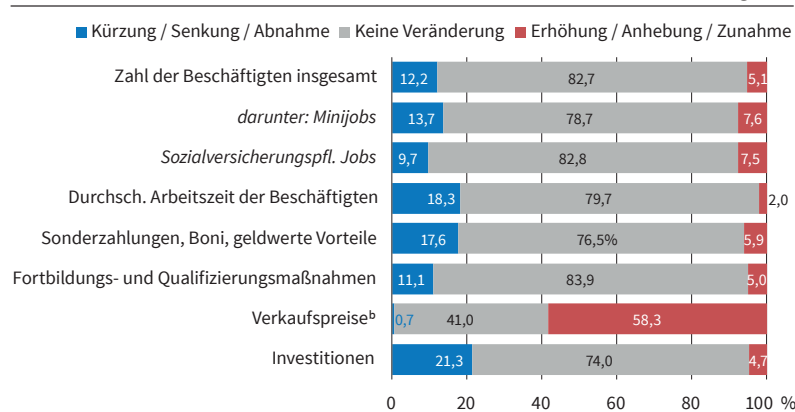
Die überwiegende Mehrheit (83%) der von der Mindestlohnanhebung direkt betroffenen Unternehmen erwartet keine Beschäftigungsveränderungen (vgl. Abb. 2). Dennoch ist der Anteil derjenigen Unternehmen, die mit einem Abbau der Beschäftigung reagieren wollen, mit 12% höher als derjenige, der diese weiter aufbauen will (5%). Nur wenig mehr Unternehmen wollen Minijobs abbauen (14%) als die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu reduzieren (10%).⁴ Unter denjenigen Unternehmen, die eine Kürzung der Minijobs erwarten, gaben 38% an, auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu reduzieren. 49% erwarten keine Veränderung und nur 13% eine Erhöhung. Dies deutet darauf hin, dass sich die Beschäftigungsanpassung von der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 unterscheiden könnte, als die Beschäftigungseffekte unter anderem deshalb relativ moderat ausfielen, da vorwiegend Minijobs abgebaut wurden, von denen ein Teil in reguläre Beschäftigung überführt wurde (siehe beispielsweise den Übersichtsartikel von Caliendo et al. 2019). Die voraussichtlich schwächer ausfallende Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung könnte vor allem durch die parallel stattfindende Anhebung der Minijob-Grenze auf 520 Euro zurückzuführen sein. Dafür spricht auch, dass nur 2% der Unternehmen eine Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit als Reaktion planen. Im Gegenteil, mehr Unternehmen (18%) geben an, dass sie die Arbeitszeit reduzieren wollen und somit die Beschäftigungsanpassung im Zuge der Mindestlohnanhebung vor allem über eine Reduktion der Arbeitszeit und weniger über einen Abbau der Zahl der Stellen erfolgen wird – ähnlich zur Reaktion der Unternehmen auf die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 (vgl. Bossler und Gerner 2020; Caliendo et al. 2019).

Während der Saldo insgesamt relativ ausgeglichen ist, nimmt der Anteil der Unternehmen, die als Reaktion auf die Mindestlohnanhebung Beschäftigung abbauen wollen, mit dem Grad der Betroffenheit stark zu (vgl. Abb. 3). Bis zu einem Betroffenheitsgrad von 20% aller Beschäftigten entsprechen sich in etwa die Anteile der Unternehmen, die die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abbauen und erhöhen wollen. Sind jedoch mindestens 20% der Beschäftigten betroffen, wird dieser Saldo mit

⁴ Die Abweichung der Salden bezüglich der einzelnen Beschäftigungsformen und des gesamten Beschäftigungseffekt ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass zu diesen nachgeordneten Kategorien von weniger Teilnehmern Angaben gemacht wurden als bei den Hauptkategorien.

Abb. 2.

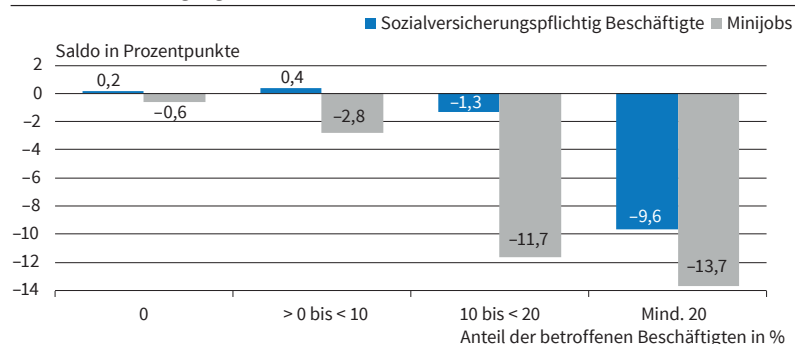
Geplante Reaktion der direkt betroffenen Unternehmen auf Mindestlohnanhebung^a



^a Die Tabelle zeigt die Antworten der Unternehmen, die angeben, direkt vom Mindestlohn betroffen zu sein.
^b Im Verarbeitenden Gewerbe, Groß- und Einzelhandel wurde nach »Verkaufspreisen« gefragt, im Bau nach »Baupreisen« und unter den Dienstleistern nach »Preisen für unsere Kunden«.
 Quelle: ifo Konjunkturumfrage Juni 2022. © ifo Institut

Abb. 3.

Geplante Beschäftigungsreaktion nach Grad der Betroffenheit^a



^a Die ausgewiesenen Salden entsprechen der Differenz der Anteile der Unternehmen, die die Zahl von sozialversicherungspflichtige Beschäftigten bzw. Minijobs erhöhen und senken wollen.
 Quelle: ifo Konjunkturumfrage Juni 2022. © ifo Institut

– 9,6 Prozentpunkten stark negativ. Bei den Minijobs ähnelt sich dieses Bild, wobei der negative Effekt früher zum Tragen kommt. So ist der Saldo bei einem Grad von unter 10% insgesamt betroffener Beschäftigter mit – 2,8 Prozentpunkten nur leicht negativ, steigt dann betragsmäßig auf – 11,7 in der Gruppe zwischen 10 und 20% betroffener Beschäftigungsverhältnisse an und liegt schließlich bei – 13,7 Prozentpunkten unter den am stärksten betroffenen Unternehmen. Zwar ist der Gesamteffekt aufgrund der fehlenden Angabe zum Ausmaß der Änderung in der Zahl der Beschäftigten nicht quantifizierbar, jedoch deuten diese Ergebnisse zusammengenommen darauf hin, dass die Mindestlohnerhöhung erst ab einem hohen Grad der Betroffenheit zu Stellenverlusten führen dürfte.

BETROFFENE UNTERNEHMEN PLANEN VOR ALLEM PREISERHÖHUNGEN

Die mit Abstand stärkste Reaktion deutet sich bei geplanten Preisanpassungen an. Mehr als 58% der von der Mindestlohnanhebung betroffenen Unternehmen planen, in Reaktion darauf die Preise für die Kunden zu erhöhen, während weniger als 1% zusätzliche Preissenkungen erwartet. Dies deckt sich mit Evi-

denz zur Reaktion der Unternehmen auf die Mindestlohneinführung 2015: Link (2019) dokumentiert, dass betroffene Unternehmen damals einen Großteil der zusätzlich entstandenen Kosten auf die Konsumenten in Form von höheren Preisen überwälzt haben. Daher ist zu erwarten, dass die Mindestlohnanhebung einen spürbaren Effekt auf die ohnehin zuletzt schon stark gestiegenen Verbraucherpreise haben wird.

Außerdem will ein höherer Anteil der betroffenen Unternehmen den Umfang von Investitionen sowie Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eher zurückschrauben (21% bzw. 11%) als ausbauen (jeweils 5%). Demnach plant die große Mehrheit der Unternehmen, weder den teurer gewordenen Faktor Arbeit durch Kapital zu ersetzen bzw. durch höhere Kapitalintensität produktiver zu machen, noch in Reaktion zu höheren Mindestlöhnen verstärkt in das Humankapital der Beschäftigten zu investieren, um deren Arbeitsproduktivität zu steigern. Im Fall der Fortbildungen deckt sich dies mit der Evidenz aus der Reaktion bei der Mindestlohneinführung (vgl. Bellmann et al. 2017). Außerdem gehen die Unternehmen häufiger davon aus, Kürzungen bei zusätzlichen Lohnbestandteilen wie Sonderzahlungen, Boni und geldwerten Vorteilen vorzunehmen.

UNTERNEHMEN ERWARTEN PREISEFFEKTE

Abschließend wurden die Umfrageteilnehmer gefragt, welchen Effekt der Mindestlohnerhöhung sie für die Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens, die Einkaufspreise für Vorprodukte und Vorleistungen und die Nachfrage nach ihren Produkten, Waren bzw. Dienstleistungen erwarten. Tabelle 1 fasst die Ergebnisse getrennt nach von der Mindestlohnanhebung direkt betroffenen und nicht direkt betroffenen Unternehmen zusammen.

Im Einklang mit der zuvor beschriebenen Preisreaktion erwartet eine Vielzahl der Umfrageteilnehmer, dass sich ihre Einkaufspreise in Folge der Mindestlohnanhebung erhöhen. Unter den von der Mindest-

lohnanhebung direkt betroffenen Unternehmen erwartet dies knapp die Hälfte, unter den nicht direkt betroffenen Unternehmen beläuft sich dieser Anteil auf 29%. Des Weiteren erwarten unter den von der Mindestlohnanhebung direkt betroffenen Unternehmen mehr als die Hälfte eine Abnahme der Profitabilität, knapp ein Drittel einen negativen Effekt auf die Wettbewerbsfähigkeit und knapp ein Viertel einen Rückgang der Nachfrage. Auch bei nicht direkt betroffenen Unternehmen fallen diese Einschätzungen im Saldo negativ aus, wenngleich in deutlich geringerem Maße.

FAZIT

Unsere Umfrageergebnisse zeigen, dass die Unternehmen in Deutschland stark von der kräftigen Mindestlohnanhebung auf 12 Euro pro Stunde im Oktober betroffen sein werden. Hierbei werden nicht nur Unternehmen in klassischen Niedriglohnssektoren, wie dem Gastgewerbe oder dem Einzelhandel, direkt betroffen sein, sondern es werden Betriebe über die meisten Sektoren hinweg durch die Anhebung tangiert. Zusammengenommen deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Mindestlohnerhöhung in nur wenigen Unternehmen zu Stellenverlusten führen dürfte, wobei sich diese hauptsächlich auf die Unternehmen mit vielen Beschäftigungsverhältnissen mit derzeitigen Stundenlöhnen unter 12 Euro konzentrieren dürften. Während die Mehrheit der betroffenen Unternehmen keine Stellenanpassung plant, dürfte eine Beschäftigungsanpassung eher über eine Senkung der durchschnittlichen Arbeitszeit erfolgen.

Anstelle von starken Beschäftigungsverlusten erwarten die Unternehmen, dass die Kosten der Mindestlohnanhebung durch niedrigere Profitabilität und/oder durch höhere Produktpreise getragen werden können. Daher ist unter anderem damit zu rechnen, dass die Mindestlohnanhebung einen spürbaren Effekt auf die ohnehin zuletzt schon stark gestiegenen Verbraucherpreise haben wird.

Tab. 1

Erwartete Effekte der Mindestlohnerhöhung

	Direkt betroffene Unternehmen			Nicht direkt betroffene Unternehmen		
	Kürzung/ Senkung/ Abnahme	Keine Verände- rung	Erhöhung/ Anhebung/ Zunahme	Kürzung/ Senkung/ Abnahme	Keine Verände- rung	Erhöhung/ Anhebung/ Zunahme
Profitabilität Ihres Unternehmens	52,8	46,6	0,7	10,7	88,5	0,8
Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens	32,4	65,0	2,6	6,7	90,7	2,6
Einkaufspreise für Vorprodukte bzw. Vorleistungen	5,0	45,6	49,4	1,2	69,8	29,0
Nachfrage nach Ihren Produkten (Bau+DL: Leistungen, HA: Waren)	23,3	74,9	1,8	5,5	92,3	2,2

Anmerkungen: Durchschnittliche prozentuale Anteile der genannten Effekte der Mindestlohnanhebung getrennt nach Unternehmen nach direkter Betroffenheit. Ein Unternehmen gilt als »direkt« betroffen, wenn es aktuell Arbeitsverhältnisse mit einem Stundenlohn unter 12 Euro hat.

Quelle: ifo Konjunkturumfrage Juni 2022.

LITERATUR

- Bellmann, L., M. Bossler, H.-D. Gerner und O. Hübler (2017). »Training and Minimum Wages: First Evidence from the Introduction of the Minimum Wage in Germany«, *IZA Journal of Labor Economics* 6(1), 1–22.
- Blömer, M. und V. Consiglio (2022), »Reform der Mini- und Midijobs: Verschärft die Ampel-Koalition die Teilzeitfalle?«, *ifo Schnelldienst* 75(4), 12–18.
- Blömer, M. J., N. Gürtzgen, L. Pohlen, H. Stichnoth und G. J. van den Berg (2020), »Unemployment Effects of the German Minimum Wage in an Equilibrium Job Search Model«, CESifo Working Paper Nr. 7160.
- Bossler, M. und H.-D. Gerner (2020), »Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Micro Data«, *ILR Review* 73(5), 1070–1094.
- Caliendo, M., C. Schröder und L. Wittbrodt (2019), »The Causal Effects of the Minimum Wage Introduction in Germany: An Overview«, *German Economic Review* 20(3), 257–292.
- Gregory, T. und U. Zierahn (2022), »When the Minimum Wage Really Bites Hard: The Negative Spillover Effect on High-Skilled Workers«, *Journal of Public Economics* 206, 104582.
- Hiersemenzel, M., S. Sauer und K. Wohlrabe (2022), »Zur Repräsentativität der ifo Konjunkturumfragen«, *ifo Schnelldienst* 75(7), 26–30.
- Link, S. (2019), »The Price and Employment Response of Firms to the Introduction of Minimum Wages«, CESifo Working Paper Nr. 7575.
- Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2022), *Von der Pandemie zur Energiekrise – Wirtschaft und Politik im Dauerstress, Frühjahrgutachten 2022*, Kiel.
- Sauer, S. und K. Wohlrabe (Hrsg., 2020), *ifo Handbuch der Konjunkturumfragen*, ifo Beiträge zur Wirtschaftsforschung Nr. 88, ifo Institut, München.