

Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Dummert, Sandra; Ostmeier, Esther

Research Report

Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe

IAB-Forschungsbericht, No. 7/2017

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Dummert, Sandra; Ostmeier, Esther (2017) : Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe, IAB-Forschungsbericht, No. 7/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/182163>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



IAB-Forschungsbericht

7/2017

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe

Bellmann, Lutz
Bossler, Mario
Dummert, Sandra
Ostmeier, Esther

ISSN 2195-2655

Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe

Bellmann, Lutz (IAB)

Bossler, Mario (IAB)

Dummert, Sandra (IAB)

Ostmeier, Esther (IHF, ehemals IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	4
1 Einleitung	5
2 Forschungsstand	6
3 Untersuchungsgegenstand und Datengrundlage	8
3.1 Untersuchungsgegenstand der Studie	8
3.2 Datengrundlage: Das IAB-Betriebspanel	8
3.3 Abgrenzung der Stichprobe	11
3.4 Betriebsstruktur in Sachsen und Ostdeutschland	12
4 Betroffenheit der Betriebe und Beschäftigten vom Mindestlohn	14
4.1 Ausmaß der betroffenen Betriebe und Beschäftigten in Sachsen und Ostdeutschland	14
4.2 Vom Mindestlohn betroffene und nicht betroffene Betriebe im Vergleich	19
5 Auswirkungen des Mindestlohns in Sachsen	26
5.1 Lohnanpassungen	26
5.2 Personalpolitische Maßnahmen	27
5.3 Betriebliche Wettbewerbsfähigkeit und Geschäftspolitik	28
6 Längsschnittanalysen	29
6.1 Datensatz und Methode	29
6.2 Grafische Analyse	31
6.3 Differenzen-von-Differenzen Ansatz	33
7 Fazit und Ausblick	36
Anhang	38
Literatur	41

Zusammenfassung

Im Vorfeld der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns galt das Bundesland Sachsen als besonders stark vom Mindestlohn betroffen. Dementsprechend gab es die Befürchtung, dass dort auch am stärksten betriebliche Anpassungsreaktionen auftreten würden. Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels bestätigt sich zunächst, dass im Vergleich der Bundesländer für Sachsen der höchste Anteil an Mindestlohnbetrieben beobachtet wird und dass die Beschäftigungserwartungen im Jahr 2014 vergleichsweise negativ ausfielen. Betrachtet man betriebliche Anpassungsmaßnahmen infolge des Mindestlohns, zeigt sich zunächst ein vergleichsweise starker positiver Effekt auf die Bruttomonatslöhne betroffener Beschäftigter, aber auch auf die Löhne von Personen die bereits im Vorhinein oberhalb von 8,50 € entlohnt wurden. Die Analyse zeigt jedoch kaum Hinweise dafür, dass sich die betriebliche Arbeitsnachfrage in messbarem Ausmaß verringert hätte. Wenn überhaupt gab es eine leichte Zurückhaltung bei den Neueinstellungen. Vielmehr zeigt sich, wie auch in anderen Bundesländern, dass die Betriebe relativ häufig mit Preiserhöhungen oder einer Verringerung der Arbeitsstunden reagiert haben.

Abstract

The state Saxony was perceived as heavily affected by the introduction of the new statutory minimum wage in Germany. This caused debates on whether there will be firm-level adjustments affecting the labor market. The IAB Establishment Panel allows an analysis of such concerns based on observational establishment-level data. The data corroborate that Saxony was most severely affected by the new minimum wage and we also observe a relatively low expected employment growth of employers before the minimum was introduced. Analyzing the ex-post effects of the minimum wage, the data show a meaningful increase in gross monthly wages and even wage increases beyond the threshold of € 8.50. However, we barely find any measureable evidence towards a reduction in labor demand. If anything, we observe a slight reduction in new hires. By contrast, firms rather responded to the minimum wage by increasing product prices or reducing hours of work.

1 Einleitung

Im Projekt „Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe“ wird die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in sächsischen Betrieben untersucht. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn wurde am 1. Januar 2015 eingeführt und fordert eine Entlohnung in Höhe von mindestens 8,50 € pro Arbeitsstunde (brutto) für alle Beschäftigten in Deutschland unabhängig vom Ort oder der Art der Beschäftigung. Der Mindestlohn kann insofern als flächendeckend bezeichnet werden, als dass er für alle Bundesländer und Regionen in gleichem Maße gilt. Ausnahmen lässt das Mindestlohngesetz lediglich für existierende Branchenmindestlöhne und nur bis einschließlich Ende 2016 zu. Diese Branchenmindestlöhne sind tarifvertraglich verhandelt und wurden für alle Arbeitgeber derselben Branche als allgemeinverbindlich erklärt. In Ostdeutschland und damit auch in Sachsen unterschreiten solche Branchenmindestlöhne aktuell¹ nur noch in den Branchen Arbeitnehmerüberlassung, Wäschereidienstleistungen, Textil- und Bekleidungsindustrie und in der Land- und Forstwirtschaft einschließlich Gartenbau den allgemeinen Mindestlohn in Höhe von 8,50 €. Auf der Personenseite enthält das Mindestlohngesetz (MiLoG) Ausnahmen für Auszubildendenvergütungen, Beschäftigte unter 18 Jahren, Pflichtpraktika, die im Rahmen von Ausbildungsordnungen vorgesehen sind, freiwillige Praktika von längstens drei Monaten und für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Wiederbeschäftigung. Für alle anderen abhängig beschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland gilt die verbindliche Lohnuntergrenze von 8,50 € pro Arbeitsstunde.

Der Mindestlohn ist eine weitreichende sozialpolitische Reform, die ein zentrales Thema in der Debatte zur Bundestagswahl 2013 war. Gemessen an der Reichweite des Mindestlohns und der Tatsache, dass dies der erste allgemeingültige Mindestlohn in Deutschland ist, kann die neue Lohnuntergrenze für den Arbeitsmarkt als wichtigste Gesetzgebung seit den Hartz-Reformen Anfang der 2000er Jahre bezeichnet werden und bedarf deshalb auch einer gründlichen wissenschaftlichen Untersuchung.

In dieser Studie werden die Auswirkungen des Mindestlohns auf den sächsischen Arbeitsmarkt mithilfe der Daten des IAB-Betriebspanels untersucht. Das IAB-Betriebspanel enthält eine repräsentative Stichprobe von ca. 1150 Betrieben in Sachsen. Differenzierte Aussagen über Betriebe lassen sich deshalb treffen, weil trotz dessen Allgemeinverbindlichkeit Betriebe in unterschiedlichem Maße vom Mindestlohn betroffen sind. Betriebe sind der Arbeitsort aller abhängigen Beschäftigten und da sie zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet sind, handelt es sich hierbei um die zentralen Akteure für das Mindestlohngesetz. Es wird deshalb untersucht wie Betriebe auf den Mindestlohn reagieren. So können sie beispielsweise ihre Bezahlung nicht nur von direkt betroffenen Beschäftigten anpassen, sondern auch die Stundenlöhne von

¹ Zum Zeitpunkt der Einführung des allgemeinen flächendeckenden Mindestlohns zum 1. Januar 2015 unterschritten in Ostdeutschland zudem noch die Branchenmindestlöhne der Fleischindustrie (bis 09/2015) und des Friseurhandwerks (bis 07/2015) den gesetzlichen allgemeinen Mindestlohn von 8,50 € pro Arbeitsstunde.

Personen, die bereits oberhalb von 8,50 € entlohnt wurden. Außerdem können Arbeitgeber mit unterschiedlichen Maßnahmen auf die Einführung des Mindestlohns reagieren. Hierbei haben Ökonomen stets negative Externalitäten für die Beschäftigung vermutet, aber auch Änderungen der Arbeitszeit oder in den Absatzpreisen wurden in der Öffentlichkeit ausgiebig diskutiert.

2 Forschungsstand

Die Diskussion über die Auswirkungen des Mindestlohns ist in vollem Gange. Obwohl die Frage aller möglichen Auswirkungen des Mindestlohns zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend beantwortet werden kann, zeichnen erste Veröffentlichungen über die kurzfristigen Auswirkungen der neuen Lohnuntergrenze ein erstes Bild, das mit weiteren Erkenntnissen in der Zukunft erweitert werden wird. Für den Arbeitsmarkt in Sachsen soll die vorliegende Studie einen wesentlichen Beitrag leisten, um den bisherigen Kenntnisstand zu erweitern.

Im Vorfeld der Mindestlohneinführung war bereits zu erkennen, dass der Mindestlohn eine große Reichweite für den deutschen Arbeitsmarkt hat und für etwa zwölf Prozent der Betriebe in Deutschland bindend ist (Bellmann et al. 2015a). Es zeigte sich eine besonders hohe Betroffenheit vom Mindestlohn in den ostdeutschen Bundesländern und eine Konzentration auf bekannte Niedriglohnbranchen. So waren insbesondere das Gastgewerbe, der Einzelhandel, die Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln sowie andere Dienstleistungen vom Mindestlohn betroffen (Bellmann et al. 2015a). Darüber hinaus war festzustellen, dass in 2014 bereits viele Betriebe ihre Löhne auf mindestens 8,50 € pro Arbeitsstunde erhöht hatten (Bellmann et al. 2015a; Kubis/Rebien/Weber 2015). Letztlich zeigt sich, dass der Mindestlohn hauptsächlich dann greift, wenn die Betriebe nicht tarifgebunden sind und/oder in ihnen keine Betriebsräte existieren (Bellmann et al. 2015b).

Nach Einführung des Mindestlohns erlauben die deskriptiven Beschäftigungszahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine erste Einschätzung über die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland. Demnach hat der Mindestlohn einer weiterhin positiven Beschäftigungsentwicklung nicht entgegengestanden. So stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2015 um 2,1 Prozent (vom Berge/Bosler/Möller 2016). Wenngleich dies nicht als kausaler Zusammenhang interpretiert werden kann und auch noch keine Aussage darüber zulässt, ob der Mindestlohn Beschäftigungsverhältnisse gekostet haben könnte, so sind massive Beschäftigungseinbrüche unplausibel. Demgegenüber wurde der Beschäftigungsrückgang vor der Einführung auf Basis von modellbasierten Rechnungen auf eine Größenordnung zwischen 425.000 und 910.000 Beschäftigte quantifiziert (Knabe/Schöb/Thum 2014).

Die aggregierten Zahlen zeigen aber auch, dass die Zahl der Minijobs zu Beginn des Jahres 2015 merklich zurückgegangen ist (Bosler 2016a). Bei dieser Beobachtung ist grundsätzlich jedoch völlig offen, ob diese Beschäftigungsverhältnisse in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden oder ob dieser Rückgang in Verlusten von Minijobs gemündet ist. Der Frage der Umwandlung von

sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nimmt sich der IAB-Arbeitsmarktspiegel an (vom Berge et al. 2016). So gab es im Januar 2015 rund 95.000 ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte weniger als noch im Dezember 2014, also vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Der IAB-Arbeitsmarktspiegel zeigt, dass von diesen etwa 50 Prozent in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden, 40 Prozent der Personen wurden inaktiv und etwa 10 Prozent der Personen sind in Arbeitslosigkeit übergegangen. Wenngleich dieses Ergebnis auch noch keine kausale Interpretation erlaubt, lässt der enge zeitliche Bezug vermuten, dass es sich um mindestlohnbedingte Veränderungen handelt.

Bereits im Vorfeld der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns haben Knabe et al. (2014) anhand von Simulationsrechnungen im Jahr 2014, prognostiziert, dass sich die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns negativ auf die Beschäftigung auswirken werde. Insbesondere in Ostdeutschland seien überdurchschnittliche Beschäftigungsverluste zu erwarten.

Erste Kausalergebnisse über die Beschäftigungseffekte des Mindestlohns werden in einer Studie von Bossler und Gerner (2016) präsentiert. In dieser Studie wird die Variation in der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn ausgenutzt um kausale Lohn- und Beschäftigungseffekte durch die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 abzuschätzen. Es zeigt sich ein beachtlicher mindestlohnbedingter Lohneffekt von 11,7 Prozent für vom Mindestlohn betroffene Beschäftigte. Es zeigt sich aber auch ein negativer Beschäftigungseffekt für genau diese Gruppe von Beschäftigten in Höhe von 3,5 Prozent. Weitere Analysen der Studie von Bossler und Gerner (2016) zeigen, dass dieser Beschäftigungsverlust durch eine Zurückhaltung in den Einstellungen begründet ist und weniger in Entlassungen. Hochgerechnet hätten ohne den Mindestlohn deutschlandweit etwa 60.000 zusätzliche Jobs entstehen können. Offen ist jedoch die Qualität dieser Beschäftigungsverhältnisse. Betrachtet man die Ergebnisse des IAB-Arbeitsmarktspiegels so ist zu vermuten, dass ein Großteil des Beschäftigungsverlusts durch einen Rückgang in den Minijobs getrieben ist.

Insgesamt zeigen die bestehenden Ergebnisse, dass der Mindestlohn für eine große Anzahl an Personen eine substantielle Erhöhung der Entlohnung nach sich zog. Der Mindestlohn zeigt deutschlandweit jedoch auch einen moderaten Beschäftigungsverlust, etwa weil in bestimmten Bereichen 8,50 € pro Arbeitsstunde nicht erwirtschaftet werden können. In einer Studie von Bossler und Broszeit (2016) zeigt sich ein deutlicher mindestlohnbedingter Anstieg in der Entlohnungszufriedenheit. Jedoch findet sich keine Zunahme im Arbeitseinsatz betroffener Beschäftigter, die die gestiegenen Kosten für Arbeitgeber hätte kompensieren können. Vielmehr ist zu vermuten, dass die Kompromissbereitschaft der Arbeitgeber (siehe Gürtzgen et al. 2016) dazu führte, dass Beschäftigungseffekte relativ gering ausfielen.

Ergänzende ausführliche Überblicke über den aktuellen Forschungsstand zur Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland finden sich in vom Berge, Bossler und Möller (2016) sowie Bossler (2016a).

3 Untersuchungsgegenstand und Datengrundlage

3.1 Untersuchungsgegenstand der Studie

Nach einer kurzen Betrachtung der Betriebsstrukturen (Branche, Betriebsgröße und Tarifbindung) in Sachsen und den weiteren ostdeutschen Bundesländern (siehe Kapitel 3.4) konzentriert sich vorliegender Forschungsbericht zunächst auf eine Darstellung des Ausmaßes der Betroffenheit der sächsischen und ostdeutschen Betriebe und deren Beschäftigten von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 1. Januar 2015 (siehe Kapitel 4.1). Anschließend folgt ein Vergleich der vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betriebe im Freistaat Sachsen und den übrigen ostdeutschen Bundesländer. Die betroffenen und nicht betroffenen Betriebe werden hierbei anhand ihrer Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen gegenübergestellt (siehe Kapitel 4.2). Im Anschluss daran werden die Auswirkungen des Mindestlohns in Form von Lohnanpassungen, personalpolitischen Maßnahmen sowie im Kontext betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit und Geschäftspolitik untersucht (siehe Kapitel 5).

In Kapitel 6 werden anhand eines Differenzen-von Differenzen Ansatzes mindestlohnbedingt kausale Entlohnungs-, Beschäftigungs- und Arbeitszeiteffekte in Sachsen und den übrigen ostdeutschen Bundesländern identifiziert. Zusätzlich werden auch die Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, geringfügig Beschäftigter und freier Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen in den Blick genommen.

3.2 Datengrundlage: Das IAB-Betriebspanel

Die Datenbasis des vorliegenden Forschungsberichts ist das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Befragung von Arbeitgebern in Deutschland (vgl. Fischer et al. 2008; Fischer et al. 2009; Ellguth/Kohaut/Möller 2014 zur Konzeption des Datensatzes). Die in Deutschland umfassendste Befragung zu personal- und geschäftspolitischen Bestimmungsgrößen wird seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland durchgeführt. Bundesweit werden jährlich etwa 16.000 Dienststellen und Betriebe² aller Wirtschaftszweige und aller Betriebsgrößen befragt. Die Befragung findet jeweils Mitte des Jahres im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durch Kantar Deutschland (ehemals TNS Infratest) statt.

Die Betriebe des IAB-Betriebspanels werden als Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen, die auf den Arbeitgebermeldungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beruht. Folglich besteht die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels aus Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Stichprobe des IAB-Betriebspanels wird nach Branche, Betriebsgröße und Bundesland geschichtet gezogen; Hochrechnungen erfolgen dementsprechend.

² Um eine einfachere Lesbarkeit zu erreichen, sind mit der Bezeichnung „Betrieb“ im Folgenden Dienststellen und Betriebe gemeint.

Der entscheidende Vorteil des IAB-Betriebspanels für die Evaluation des Mindestlohns in Sachsen ist, dass es – im Gegensatz zu anderen Datenquellen – umfassende Informationen zur Betroffenheit der Betriebe vom Mindestlohn sowie den Konsequenzen, die Betriebe aufgrund dessen Einführung ergreifen, enthält. Bereits im Jahr 2014 – d.h. vor der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland – wurde erhoben, ob und wenn ja wie viele Beschäftigte in den Betrieben weniger als 8,50 € pro Stunde verdienen und von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen wären. In der Erhebungswelle 2014 wurden die Betriebe auch gefragt, ob sie ihre Stundenlöhne bereits in den letzten zwölf Monaten aufgrund der Diskussion um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns verändert haben (Abbildung 1).

Abbildung 1
Fragen zum Mindestlohn im IAB-Betriebspanel 2014

76. a) Sind in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle derzeit Beschäftigte tätig, die weniger als 8,50 € pro Stunde (brutto) verdienen und die von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes betroffen wären?

Ja Nein } weiter mit Frage 77!
 Weiß nicht }

Wenn ja:
b) Wie viele sind das insgesamt?
Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen Sie!

77. Haben Sie Stundenlöhne schon in den letzten 12 Monaten aufgrund der Diskussion um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes verändert?

Ja Nein
 Weiß nicht

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014.

Aus der Befragung der Welle 2015 des IAB-Betriebspanels ist wiederum bekannt, ob und wenn ja bei wie vielen Beschäftigten die Stundenlöhne aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens 8,50 € angehoben wurden. Zudem wurde gefragt, welche Maßnahmen die Betriebe aufgrund der Einführung des Mindestlohns bereits ergriffen haben bzw. beabsichtigen zu ergreifen (z.B. Erhöhung der Absatzpreise, Zurückhaltung bei Einstellungen, Entlassungen, Verdichtung der Arbeit, Reduktion/Erhöhung von Weiterbildung, Investitionen oder Auslagerung von Geschäftsfeldern). Zudem sollten die Betriebe angeben, ob aufgrund der Mindestlohneinführung andere Lohnanpassungen vorgenommen wurden. Zusätzlich wurde im Jahr 2015 abgefragt, ob und wenn ja wie viele Beschäftigte im Betrieb aufgrund der Ausnahmeregelungen zum gesetzlichen Mindestlohn bzw. einer tarifvertraglichen Regelung weniger als 8,50 € pro Stunde (brutto) verdienen. Schließlich wurde erhoben, ob die Betriebe von indirekten Auswirkungen durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen waren und ob sie infolgedessen Maßnahmen ergreifen mussten, wie z.B. Preiserhöhungen, Entlassungen von Beschäftigten oder Zulieferungen aus dem Ausland (Abbildung 2).

3.4 Betriebsstruktur in Sachsen und Ostdeutschland

Die Betriebe in Sachsen ähneln in der Verteilung ihrer zentralen Merkmale den Betrieben in Ostdeutschland³: In Sachsen und in den restlichen ostdeutschen Bundesländern zählen jeweils fast ein Viertel der Betriebe zum produzierenden Gewerbe, den distributiven Dienstleistungen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Zwischen den betrachteten Jahren 2010 bis 2015 zeigt sich in der Branchenstruktur der Betriebe keine Änderung (Tabelle 2).

Tabelle 2
Branchenstruktur⁴ sächsischer und ostdeutscher Betriebe

	Produzierendes Gewerbe	Distributive DL	Unternehmensbezogene DL	Soziale DL	Personenbezogene DL	Land- und Forstwirtschaft
Sachsen						
2010	24	23	22	17	12	2*
2011	24	24	22	17	12	2*
2012	24	23	22	17	12	2*
2013	24	23	22	17	12	2*
2014	24	23	23	17	12	2*
2015	23	23	22	18	12	2*
Ostdeutschland ohne Sachsen						
2010	20	24	23	18	13	3
2011	20	23	23	18	13	3
2012	20	23	23	17	13	3
2013	20	23	24	17	13	3
2014	20	23	24	17	13	3
2015	20	22	24	18	13	3

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010 bis 2015, Angaben in %, * Fallzahlen < 30, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundungen möglich.

Der größte Teil der Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (im Jahr 2015 in Sachsen sowie in Ostdeutschland jeweils 73 Prozent) und rund jeder fünfte Betrieb hat zwischen 10 und 49 Beschäftigte (im Jahr 2015 in Sachsen und in Ostdeutschland jeweils 22 Prozent). Lediglich jeweils ein Prozent der Betriebe in Sachsen und Ostdeutschland stellen Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten dar. Im Zeitverlauf (2010 bis 2015) zeigen sich hinsichtlich der Betriebsgrößenstruktur

³ Um eine einfachere Lesbarkeit zu erreichen, ist mit „Ostdeutschland“ im Folgenden immer Ostdeutschland ohne den Freistaat Sachsen gemeint.

⁴ Das produzierende Gewerbe umfasst die Sektoren Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, die Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, die Verbrauchs-, Produktions-, Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie sowie das Baugewerbe. Die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (DL) enthalten die unternehmensnahen DL sowie die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, die distributiven DL die Sektoren Handel, Verkehr und Lagerei sowie die Information und Kommunikation. Personenbezogene DL umfassen die Beherbergung und Gastronomie sowie sonstige DL, die sozialen DL wiederum das Gesundheits- und Sozialwesen, den Sektor Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie die öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung. Diese Einteilung des Dienstleistungssektors basiert auf der Klassifikation der OECD (2000).

weder in Sachsen noch den übrigen ostdeutschen Bundesländern Veränderungen (Tabelle 3).

Tabelle 3
Vergleich sächsischer und ostdeutscher Betriebe nach Betriebsgröße

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Sachsen				
2010	75	20	4	0
2011	75	21	4	0
2012	74	22	4	1
2013	73	22	4	1
2014	74	20	5	1
2015	73	22	5	1
Ostdeutschland ohne Sachsen				
2010	75	21	4	1
2011	73	22	4	1
2012	73	22	4	1
2013	73	22	4	1
2014	73	22	4	1
2015	73	22	5	1

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010 bis 2015, Angaben in %, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundungen möglich.

Es gilt in Sachsen allerdings seltener als im übrigen Ostdeutschland ein Tarifvertrag (in 2015 in Sachsen bei 16 Prozent und in Ostdeutschland bei 23 Prozent der Betriebe). An einen Branchentarifvertrag sind 14 Prozent der Betriebe in Sachsen und 20 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland gebunden. In den Geltungsbereich eines Haus- oder Firmentarifvertrags fallen wiederum zwei Prozent der sächsischen und drei Prozent der ostdeutschen Betriebe. Nicht tarifgebunden sind demnach in Sachsen rund 84 Prozent und im restlichen Ostdeutschland in etwa 77 Prozent der Betriebe. Diese Strukturen sind im Beobachtungszeitraum (2010 bis 2015) ebenfalls nahezu konstant geblieben (Tabelle 4).

Tabelle 4
Tarifgebundenheit der Betriebe in Sachsen und in Ostdeutschland

	Branchentarifvertrag	Haus-/Firmentarifvertrag	Kein Tarifvertrag
Sachsen			
2010	14	2	84
2011	15	2	83
2012	15	2	84
2013	14	2	83
2014	13	3	84
2015	14	2	84
Ostdeutschland ohne Sachsen			
2010	19	3	78
2011	19	4	78
2012	19	3	77
2013	18	3	79
2014	18	4	78
2015	20	3	77

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010 bis 2015, Angaben in %, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundungen möglich.

4 Betroffenheit der Betriebe und Beschäftigten vom Mindestlohn

4.1 Ausmaß der betroffenen Betriebe und Beschäftigten in Sachsen und Ostdeutschland

Im dritten Quartal 2014 gaben etwa 31 Prozent der sächsischen Betriebe an, dass bei ihnen Beschäftigte tätig sind, die weniger als 8,50 € pro Stunde (brutto) verdienen und somit von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns direkt betroffen sind. In den übrigen ostdeutschen Bundesländern lag dieser Anteil bei etwa 21 Prozent der Betriebe (Abbildung 3). Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betrifft in Sachsen durchschnittlich 13 Prozent und in den übrigen ostdeutschen Bundesländern etwa zehn Prozent der Beschäftigten (Tabelle 5).

Im Jahr 2015 – d.h. nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – gaben rund 44 Prozent der Betriebe in Sachsen an, ihre Stundenlöhne aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens 8,50 € angehoben zu haben. Hiervon profitieren durchschnittlich etwa 16 Prozent der Beschäftigten in Sachsen. In Ostdeutschland erhöhten rund 36 Prozent der Betriebe ihre Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € (Abbildung 4), was in den ostdeutschen Betrieben einen Anteil der profitierenden Beschäftigten von zwölf Prozent ausmacht (Tabelle 5).

Tabelle 5
Betroffene bzw. profitierende Beschäftigte in Sachsen und Ostdeutschland

2014	
Anteil ¹ vom Mindestlohn betroffener Beschäftigter	
Sachsen	13
Ostdeutschland ohne Sachsen	10
2015	
Anteil ¹ vom Mindestlohn profitierender Beschäftigter	
Sachsen	16
Ostdeutschland ohne Sachsen	12

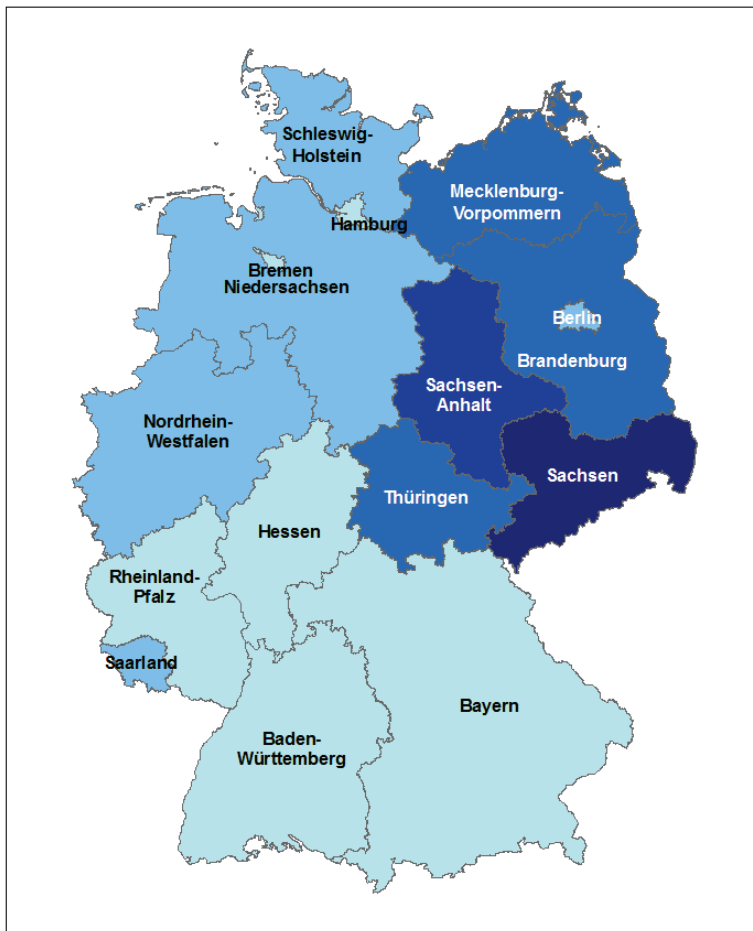
Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2014 und 2015, Angaben in %, ¹ Anteil an der Gesamtbeschäftigung.

So scheint, dass letztendlich mehr Betriebe und somit auch ein größerer Anteil der Beschäftigten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen sind bzw. davon profitieren als es zuvor vermuteten. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Zahl der betroffenen Betriebe bzw. der profitierenden Beschäftigten im Jahr 2015 zudem höher ausfällt, weil:

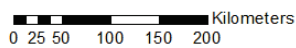
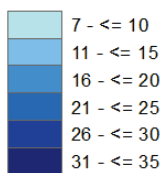
- auch Betriebe, die nicht in den direkten Geltungsbereich des Mindestlohns fallen, da sie bereits zuvor ausschließlich Löhne oberhalb von 8,50 € gezahlt haben, aufgrund der Erhaltung der Lohnhierarchie zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ihre Löhne oberhalb der 8,50 € erhöht haben können. Diese Betriebe und Beschäftigte sind zwar nicht dem direkten Geltungsbereich des Mindestlohns zuzuordnen, sie sind aber dennoch von den Auswirkungen der Mindestlohneinführung indirekt betroffen.
- Betriebe bereits im Vorfeld aufgrund der Diskussion um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns reagiert und ihre Stundenlöhne verändert haben können. Diese sind dann zwar im dritten Quartal 2014 nicht mehr in den direkten Geltungsbereich des Mindestlohns gefallen, deren Beschäftigte haben aber dennoch von ihm profitiert.
- Es ist möglich, dass ein Unterschied durch abweichendes Antwortverhalten zustande kommt. So können Betriebe in der Befragung hervorheben, dass ihre Beschäftigten durch eine Lohnerhöhung vom Mindestlohn profitieren, ohne dass sie diese Beschäftigten jedoch im Vorfeld als vom Mindestlohn betroffen definiert haben.

Abbildung 3
Vom Mindestlohn betroffene Betriebe nach Bundesländern 2014

Anteil der Betriebe, in denen vor der Mindestlohneinführung mindestens ein Beschäftigter weniger als 8,50 € pro Stunde verdient hat



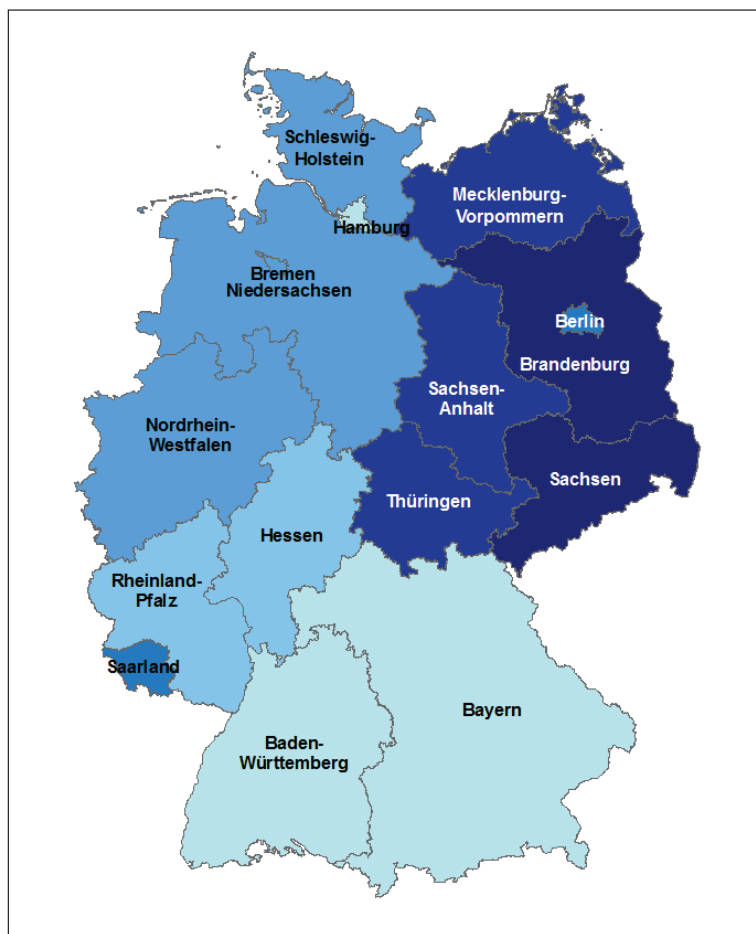
Anteil der vom Mindestlohn 2014 betroffenen Betriebe (in Prozent)



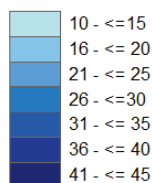
Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2014, Angaben in Prozent.

Abbildung 4 Vom Mindestlohn betroffene Betriebe nach Bundesländern 2015

Anteil der Betriebe, die aufgrund der Einführung des Mindestlohns ihre Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € pro Stunde angehoben haben



Anteil der vom Mindestlohn 2015 betroffenen Betriebe (in Prozent)



0 25 50 100 150 200 Kilometers



Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2015, Angaben in Prozent.

Die hohe Betroffenheit der sächsischen Betriebe im Vergleich zu den Betrieben in West- und auch in Ostdeutschland ist zu einem großen Teil durch die besondere Struktur der Wirtschaft in Sachsen bedingt. In Sachsen sind zum einen überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Betrieben tätig, die den Niedriglohnbranchen zuzuordnen sind. Zum anderen ist der Anteil an kleinen Betrieben mit einem geringen Spielraum der Löhne in Sachsen (wie auch in ganz Ostdeutschland) im Vergleich zu Gesamtdeutschland vergleichsweise hoch (Dahms et al. 2015).

29 Prozent der betroffenen Betriebe in Sachsen waren im Jahr 2014 zu einer mittleren Intensität vom Mindestlohn betroffen, d.h. zwischen 41 und 60 Prozent ihrer Beschäftigten verdienten weniger als 8,50 € (brutto) die Arbeitsstunde. 15 Prozent der betroffenen sächsischen Betriebe sind gering (1 bis 20 Prozent der Beschäftigten) und

14 Prozent der Betriebe stark (81 bis 100 Prozent der Beschäftigten) von der Einführung des Mindestlohns betroffen. In den übrigen ostdeutschen Bundesländern betrug der Anteil der mittelmäßig betroffenen Betriebe 22 Prozent und der Anteil der stark betroffenen Betriebe 19 Prozent.

Nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 gaben jeweils 22 Prozent der betroffenen Betriebe in Sachsen an, die Stundenlöhne von 41 bis 60 Prozent bzw. 81 bis 100 Prozent der Beschäftigten aufgrund der Mindestlohneinführung auf mindestens 8,50 € angehoben zu haben. 21 Prozent der betroffenen sächsischen Betriebe erhöhten die Löhne bei einem bis 20 Prozent der Beschäftigten. In den übrigen Betrieben Ostdeutschlands hat ein etwas geringerer Anteil (19 Prozent) der Betriebe bei 41 bis 60 Prozent der Beschäftigten und ein etwas höherer Anteil der Betriebe (27 Prozent) bei 21 bis 40 Prozent der Beschäftigten die Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € angehoben als in Sachsen (Tabelle 6).

Zwar wurde das Mindestlohngesetz durch den Bundestag erst im Juli 2014 verabschiedet, jedoch haben konkrete Diskussionen um dessen Einführung bereits Ende 2013 begonnen. Im Zuge dessen ist zu erwarten, dass Betriebe vorausschauend gehandelt haben und bereits im Vorfeld Anpassungsmaßnahmen vornahmen. Zudem fiel die Verabschiedung des Mindestlohngesetzes in den Erhebungszeitraum der Welle 2014 des IAB-Betriebspanels, wodurch bei einem Teil der Betriebe davon ausgegangen werden kann bei Beantwortung des Fragebogens bereits Kenntnis über die Einführung des Mindestlohns am 1. Januar 2015 gehabt zu haben.

Tabelle 6
Intensität der Betroffenheit der Betriebe

Intensität¹ der Betroffenheit	Betriebe mit Beschäftigten, die einen Stundenlohn unter 8,50 Euro erhalten (2014)	Betriebe, die ihre Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben haben (2015)
Sachsen		
1 bis 20%	15	21
21 bis 40%	18	18
41 bis 60%	29	22
61 bis 80%	24	16
81 bis 100%	14	22
Gesamt	100	100
Ostdeutschland ohne Sachsen		
1 bis 20%	16	19
21 bis 40%	21	27
41 bis 60%	22	19
61 bis 80%	22	16
81 bis 100%	19	20
Gesamt	100	100

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2014 und 2015, Angaben in Prozent, ¹ Anteil der im Betrieb betroffenen bzw. profitierenden Beschäftigten, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundungen möglich.

17 Prozent der Betriebe in Sachsen gaben im Jahr 2014 an, ihre Stundenlöhne bereits in den vergangenen zwölf Monaten aufgrund der Diskussion um die Einführung des

Mindestlohns verändert zu haben. In den restlichen ostdeutschen Bundesländern passte mit zwölf Prozent ein geringerer Anteil an Betrieben die Stundenlöhne bereits im Vorfeld der gesetzlichen Einführung an (Tabelle 7). Auch Kubis et al. (2015) konnten anhand der Daten der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass Betriebe bereits im Vorfeld der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Löhne angehoben haben.

Tabelle 7
Antizipatorische Lohnanpassung aufgrund der Einführung des Mindestlohns

Anteil der Betriebe, die Stundenlöhne bereits im Vorfeld angepasst haben	
Sachsen	17
Ostdeutschland ohne Sachsen	12

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2014, Angaben in Prozent.

4.2 Vom Mindestlohn betroffene und nicht betroffene Betriebe im Vergleich

Vom Mindestlohn betroffene Betriebe sind sowohl in Sachsen als auch den übrigen ostdeutschen Bundesländern seltener an einen Branchentarifvertrag oder einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag gebunden als nicht betroffene Betriebe. Dies trifft sowohl für die Betriebe zu, die in 2014 angegeben haben Beschäftigte zu haben, die einen Stundenlohn unter 8,50 € erhalten als auch die Betriebe, die im Jahr 2015 ihre Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € angehoben haben, zu (Tabelle 8).

Tabelle 8
Tarifgebundenheit der vom Mindestlohn (nicht) betroffenen Betriebe

	Betriebe mit Beschäftigten, die einen Stundenlohn unter 8,50 Euro erhalten (2014)		Betriebe, die ihre Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben haben (2015)	
	nein	ja	nein	ja
Sachsen				
Branchentarifvertrag	15	9	17	9
Haus-/Firmentarifvertrag	3	1*	3	2*
Kein Tarifvertrag	82	89	80	90
Gesamt	100	100	100	100
Ostdeutschland ohne Sachsen				
Branchentarifvertrag	20	10	24	14
Haus-/Firmentarifvertrag	4	3	3	2
Kein Tarifvertrag	76	87	73	84
Gesamt	100	100	100	100

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2014 und 2015, Angaben in %, *: Fallzahlen < 30, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundungen möglich.

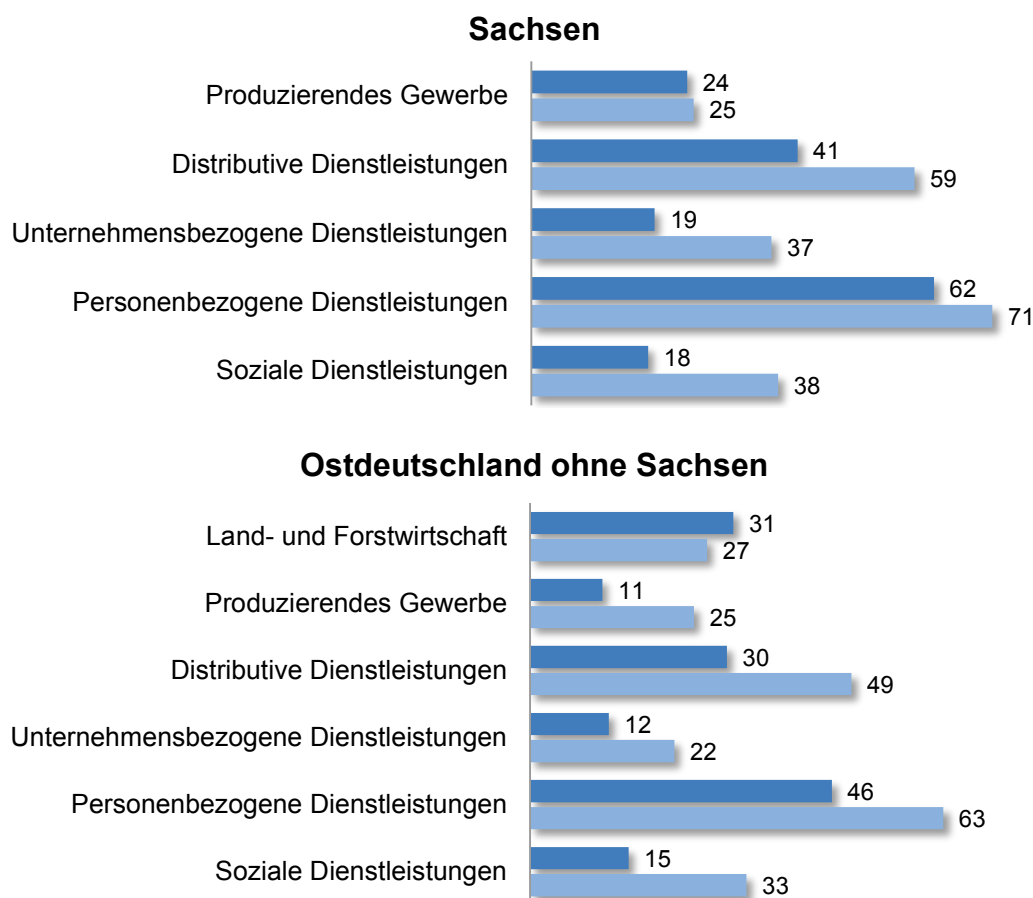
Eine Betrachtung der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe nach Branchen macht ausgeprägte sektorale Unterschiede deutlich (Abbildung 5). Während in Sachsen 2014 der Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe im produzierenden Gewerbe (24 Prozent), den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (19 Prozent) und den sozialen Dienstleistungen (18 Prozent) unterdurchschnittlich ausfiel, war er insbesondere in den personenbezogenen Dienstleistungen mit 62 Prozent, gefolgt von

den distributiven Dienstleistungen mit 41 Prozent, vergleichsweise hoch. Auch in den übrigen ostdeutschen Bundesländern zeigte sich ein überdurchschnittlicher Anteil an betroffenen Betrieben in den distributiven (30 Prozent) und den personenbezogenen Dienstleistungen (46 Prozent). Auch in der Land- und Forstwirtschaft war in den übrigen ostdeutschen Bundesländern der Anteil an Betrieben mit mindestens einem Beschäftigten, der 2014 unter 8,50 € pro Stunde verdiente, vergleichsweise hoch. Hier ist jedoch anzumerken, dass - basierend auf einer tarifvertraglichen Regelung - die Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns in diesem Sektor übergangsweise möglich ist.

Der hohe Anteil in den personenbezogenen Dienstleistungen ist sowohl in Sachsen als auch in Ostdeutschland durch einen hohen Anteil an betroffenen Betrieben im Gastgewerbe bedingt. Die vergleichsweise geringen Anteile im produzierenden Gewerbe sind möglicherweise unter anderem auf den bereits im Vorfeld existierenden branchenspezifischen Mindestlohn im Baugewerbe zurückzuführen (vgl. auch Bellmann et al. 2015a).

Geht man danach, welche Betriebe im ersten Halbjahr 2015 ihre Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € (brutto) angehoben haben, ist der Anteil vom Mindestlohn betroffener Betriebe innerhalb einer Branche – mit Ausnahme des produzierenden Gewerbes in Sachsen und der Land- und Forstwirtschaft in Ostdeutschland – deutlich höher. Dies kann, wie bereits erläutert, unter anderem daran liegen, dass Betriebe, die im Zuge der Mindestlohneinführung ausschließlich Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € angehoben haben (und somit in 2014 mit „nein“ antworteten), in 2015 „ja“ angegeben haben können.

Abbildung 5
Vom Mindestlohn betroffene Betriebe nach Branchen

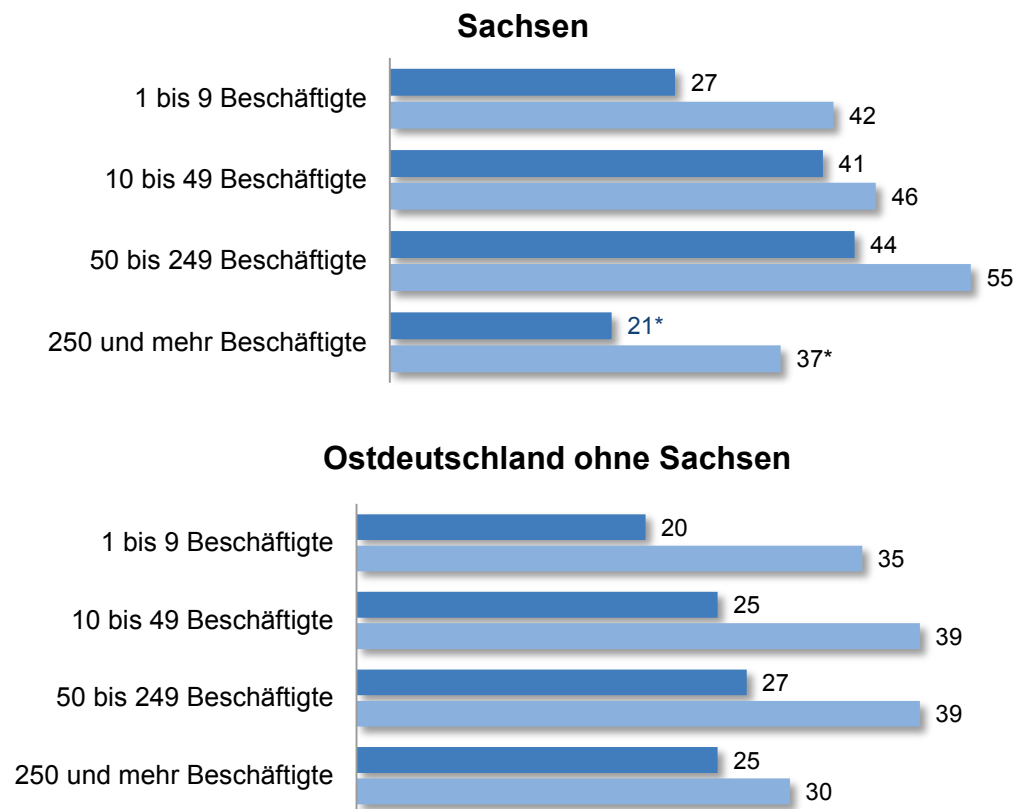


- Anteil der Betriebe, in denen vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns mindestens ein Beschäftigter weniger als 8,50 Euro verdient hat (2014)
- Anteil der Betriebe, die aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ihre Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben haben (2015)

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2014 und 2015, Angaben in Prozent, Anmerkung: Die Land- und Forstwirtschaft in Sachsen kann aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen werden.

Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sind in Sachsen weniger vom Mindestlohn betroffen als größere Betriebe. Während im Jahr 2014 27 Prozent der Kleinstbetriebe angaben, Beschäftigte mit einem Stundenlohn von weniger als 8,50 € zu haben, lag der Wert bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten bei 44 Prozent. In den restlichen ostdeutschen Bundesländern zeigt sich ebenfalls eine größere Betroffenheit bei den größeren Betrieben, wenngleich der Unterschied hier deutlich geringer ausfällt. In 2015 ist in allen Betriebsgrößenklassen ein höheres Ausmaß der Betroffenheit auszumachen als in 2014 angegeben (Abbildung 6).

Abbildung 6
Vom Mindestlohn betroffene Betriebe nach Betriebsgröße



- Anteil der Betriebe, in denen vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns mindestens ein Beschäftigter weniger als 8,50 Euro verdient hat (2014)
- Anteil der Betriebe, die aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ihre Stundenlöhne auf mindestens 8,50 Euro angehoben haben (2015)

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2014 und 2015, Angaben in Prozent, *:Fallzahlen <= 20.

Um einen genaueren Eindruck darüber zu gewinnen, inwiefern sich vom Mindestlohn betroffene von nicht betroffenen Betrieben in ihrer Personalstruktur unterscheiden, werden zur Differenzierung der Betroffenheit im Folgenden die Angaben der Betriebe aus der Erhebungswelle 2014 herangezogen. Die Information über den direkten Geltungsbereich der Mindestlohneinführung erscheint geeigneter, da angenommen wird, dass Betriebe, die ausschließlich Löhne oberhalb der 8,50 € pro Stunde angepasst haben, strukturell sich deutlich von den Betrieben unterscheiden, die die Stundenlöhne von Beschäftigten, die weniger als 8,50 € die Stunde verdienten, über die neue Lohnuntergrenze angehoben haben.

Tabelle 9
Personalstruktur in (nicht) betroffenen Betrieben

	Betriebe mit Beschäftigten, die einen Stundenlohn unter 8,50 Euro erhalten (2014)	
	nein	ja
Sachsen		
Beschäftigung	650	150
Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	86	81
Anteil geringfügig Beschäftigter	6	14
Anteil befristet Beschäftigter	7	8
Anteil Teilzeitbeschäftigter	23	35
Anteil Praktikanten	2	1
Anteil freier Mitarbeiter	2	2
Anteil Leiharbeiter	2	1
Anteil Auszubildender	3	3
Weiterbildungsquote	40	31
Anteil Neueinstellungen	12	24
Anteil Personalabgänge	7	15
Anteil Arbeitgeberkündigungen an Personalabgängen	20	23
Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf	2.400	1.400
Vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten	39,5	39,6
Ostdeutschland ohne Sachsen		
Beschäftigung	230	150
Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	85	79
Anteil geringfügig Beschäftigter	6	16
Anteil befristet Beschäftigter	8	11
Anteil Teilzeitbeschäftigter	23	38
Anteil Praktikanten	1	1
Anteil freier Mitarbeiter	3	1
Anteil Leiharbeiter	2	1
Anteil Auszubildender	3	3
Weiterbildungsquote	38	31
Anteil Neueinstellungen	15	23
Anteil Personalabgänge	9	14
Anteil Arbeitgeberkündigungen an Personalabgängen	26	32
Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf	2.200	1.300
Vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten	39,5	39,6

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2014, Angaben in Prozent, Anmerkung: Angaben zur Berechnung der einzelnen Anteile befinden sich in Tabelle A 1 im Anhang.

Vor der Einführung des allgemeinen flächendeckenden Mindestlohns zeigten sich zwischen betroffenen und nicht betroffenen Betrieben in ihrer Beschäftigungsstruktur teilweise deutliche Unterschiede: So war die durchschnittliche Gesamtzahl der Be-

schäftigten im Jahr 2014 in betroffenen Betrieben geringer als in nicht vom Mindestlohn betroffenen Betrieben. Während in letzteren zum 30. Juni 2014 im Durchschnitt rund 650 Beschäftigte tätig waren, betrug die Gesamtbeschäftigtenzahl in betroffenen Betrieben durchschnittlich lediglich rund 150 Personen. Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an allen Beschäftigten im Betrieb ist in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben (81 Prozent in Sachsen und 79 Prozent in Ostdeutschland) erwartungsgemäß ebenfalls geringer als in Betrieben, die nicht vom Mindestlohn betroffen (86 Prozent in Sachsen und 85 Prozent in Ostdeutschland) sind. Der Anteil geringfügig Beschäftigter an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung ist wiederum in vom Mindestlohn betroffenen sächsischen Betrieben mit 14 Prozent (in Ostdeutschland 16 Prozent) höher als in Betrieben, die nicht vom Mindestlohn betroffen sind (jeweils 6 Prozent). Kein Unterschied zwischen betroffenen und nicht betroffenen Betrieben zeigt sich in Sachsen hingegen im Anteil der freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen, in den übrigen ostdeutschen Bundesländern ist in betroffenen Betrieben ein nur leicht geringerer Anteil auszumachen.

Hinsichtlich weiterer atypischer Beschäftigungsformen kann festgehalten werden, dass sowohl der Anteil befristet Beschäftigter als auch der Anteil Teilzeitbeschäftigter und Leiharbeitnehmer in betroffenen Betrieben höher ist als in nicht vom Mindestlohn betroffenen Betrieben. Auch beim Anteil der Praktikanten bzw. Auszubildenden ist zwischen vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betrieben kaum ein Unterschied erkennbar. Die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der an Weiterbildung teilnehmenden Beschäftigten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung, ist in Sachsen und den restlichen ostdeutschen Bundesländern in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben mit jeweils 31 Prozent geringer als in nicht betroffenen Betrieben (in Sachsen 40 Prozent und in Ostdeutschland 38 Prozent).

In Betrieben, die vom Mindestlohn betroffen sind, ist der Anteil an Neueinstellungen an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung mit 24 Prozent in Sachsen und 23 Prozent in den übrigen ostdeutschen Bundesländern höher als bei Betrieben, die nicht vom Mindestlohn betroffen sind (12 Prozent in Sachsen und 15 Prozent in Ostdeutschland). Der Anteil an Personalabgängen an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung war 2014 ebenfalls in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben mit 15 Prozent in Sachsen und 14 Prozent in Ostdeutschland höher als in nicht betroffenen Betrieben (in Sachsen 7 Prozent und in Ostdeutschland 9 Prozent). Auch der Anteil an Arbeitgeberkündigungen an allen Personalabgängen ist in betroffenen Betrieben etwas größer als in nicht betroffenen Betrieben.

Die durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf für den Monat Juni 2014 war bei vom Mindestlohn betroffenen Betrieben insgesamt erwartungsgemäß etwas niedriger als bei Betrieben, die nicht vom Mindestlohn betroffen sind. Dabei ist die Lohndifferenz zwischen betroffenen und nicht betroffenen Betrieben in Ostdeutschland etwas geringer als in Sachsen. Die durchschnittliche vereinbarte Wo-

chenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten ist in Sachsen und im übrigen Ostdeutschland in betroffenen Betrieben (39,6 Stunden pro Woche) nur leicht höher als in nicht betroffenen Betrieben (39,5 Stunden pro Woche) (Tabelle 9).

Hinsichtlich der von den Betrieben für das Jahr 2015, sprich das Jahr der Einführung des allgemeinen flächendeckenden Mindestlohns, erwarteten Beschäftigungsentwicklung zeigen sich in Sachsen zwischen vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betrieben deutliche Unterschiede: 14 Prozent der betroffenen und lediglich vier Prozent der nicht betroffenen sächsischen Betriebe erwarteten 2014 eine rückläufige Entwicklung der Beschäftigung für das Jahr 2015. 79 Prozent der nicht betroffenen und 65 Prozent der betroffenen Betriebe gingen wiederum von einer konstanten Entwicklung aus. Einen steigenden Verlauf der Beschäftigtenzahl erwarteten hingegen 14 Prozent der nicht betroffenen und elf Prozent der betroffenen Betriebe. Zudem gaben betroffene Betriebe häufiger an noch nicht sagen zu können, wie sich die Gesamtzahl ihrer Beschäftigten im Jahr 2015 entwickeln wird.

In den übrigen ostdeutschen Bundesländern zeigt sich 2014 zwischen betroffenen und nicht betroffenen Betrieben kein Unterschied im Anteil der Betriebe, die für das kommende Jahr von einem konstanten Beschäftigungsstand ausgingen. Der Anteil der Betriebe, der einen steigenden Verlauf erwartete, ist in Ostdeutschland unter den vom Mindestlohn nicht betroffenen Betrieben etwas höher und der Anteil der Betriebe, der von einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung ausging, etwas geringer als bei betroffenen Betrieben. Wie auch in Sachsen gab ein höherer Anteil der betroffenen ostdeutschen Betriebe an, dass die Entwicklung der Beschäftigung im Jahr 2015 noch ungewiss sei (Tabelle 10). Dieses deskriptive Ergebnis ist übereinstimmend mit den Resultaten einer Studie von Bossler (2016b), welche für Gesamtdeutschland auf Basis einer Differenzen-von-Differenzen Schätzung zeigt, dass die Ankündigung der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bei betroffenen Betrieben 2014 eine gestiegene Beschäftigungsunsicherheit wie auch eine schwächere Beschäftigungserwartung für das Jahr 2015 bedingte.

Tabelle 10**Erwartete Beschäftigungsentwicklung für das Jahr 2015 nach Betroffenheit**

Erwartete Beschäftigungsentwicklung	Betriebe mit Beschäftigten, die einen Stundenlohn unter 8,50 Euro erhalten (2014)	
	nein	ja
Sachsen		
Etwa gleich bleibend	79	65
Eher steigend	14	11
Eher fallend	4	14
Ungewiss	3	10
Gesamt	100	100
Ostdeutschland ohne Sachsen		
Etwa gleich bleibend	75	75
Eher steigend	14	10
Eher fallend	6	7
Ungewiss	5	8
Gesamt	100	100

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2014, Angaben in Prozent, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundungen möglich.

5 Auswirkungen des Mindestlohns in Sachsen

5.1 Lohnanpassungen

Ob die Einführung des Mindestlohns signifikante personal- und geschäftspolitische Konsequenzen hat, hängt vor allem davon ab, wie sich die Lohnkosten der Betriebe entwickeln. Möglich ist, dass Betriebe nicht nur die Stundenlöhne der Beschäftigten, die weniger als 8,50 € verdienen, anpassen, sondern auch die Löhne der Beschäftigten mit einem höherem Verdienst verändern. Laut IAB-Betriebspanel 2015 gibt es einen geringen Anteil an Betrieben, die ein Mehr an Lohnkosten an anderer Stelle einsparen wollen: 1,5 Prozent der Betriebe in Sachsen sowie rund ein Prozent der Betriebe in Ostdeutschland gab 2015 an, aufgrund der Einführung des Mindestlohns Sonderzahlungen gesenkt oder gestrichen zu haben; nahezu keine Betriebe in Sachsen sowie in Ostdeutschland haben Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € gesenkt. Mehr Betriebe scheinen bestehende (u.a. qualifikatorisch bedingte) Lohnunterschiede beibehalten zu wollen: Rund zehn Prozent der Betriebe in Sachsen bzw. sieben Prozent der Betriebe in Ostdeutschland erhöhten Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € (Tabelle 11). Hierbei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betrieben. Während in Sachsen 17 Prozent (in Ostdeutschland 13 Prozent) der betroffenen Betriebe Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € angehoben haben, lag dieser Wert bei nicht betroffenen sächsischen Betrieben lediglich bei fünf Prozent (in Ostdeutschland bei 4 Prozent). Diese häufigen Lohnsteigerungen oberhalb von 8,50 € decken sich mit experimentellen Befunden, dass Mindestlöhne in Lohnverhandlungen auch zu höheren Lohnforderungen über der eingeführten Mindestlohnschwelle führen (Dittrich et al. 2014).

Tabelle 11**Lohnanpassungen außerhalb des direkten Geltungsbereichs des Mindestlohns**

	Sachsen	Ostdeutschland ohne Sachsen
Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € gesenkt	0,4	0,2
Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € angehoben	10,1	7,1
Sonderzahlungen gesenkt/gestrichen	1,5	1,1

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2015, Angaben in Prozent.

Viel diskutiert werden Ausnahmeregelungen vom Mindestlohn. Von diesen sind insgesamt jedoch nur wenige Betriebe betroffen: In Sachsen und in Ostdeutschland gibt etwa ein Prozent der Betriebe an aufgrund einer Ausnahmeregelung Beschäftigte mit einem Stundenlohn von weniger als 8,50 € zu haben. Auch aufgrund eines Tarifvertrags haben kaum Betriebe Beschäftigte, die weniger als die neue Lohnuntergrenze verdienen: In Sachsen sowie in Ostdeutschland handelt es sich hierbei um rund ein halbes Prozent der Betriebe. Letztendlich verdienen aufgrund einer Ausnahme vom Mindestlohn in Sachsen 1,3 Prozent der Beschäftigten und in Ostdeutschland 0,8 Prozent der Beschäftigten weniger als 8,50 € (brutto) pro Stunde (Tabelle 12).

Tabelle 12**Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn**

	Sachsen	Ostdeutschland ohne Sachsen
Anteil der Betriebe mit Beschäftigten, die weniger als 8,50 € pro Stunde verdienen		
Ja, aufgrund einer Ausnahmeregel	1,2	0,9
Ja, aufgrund des Tarifvertrags	0,6	0,6
Anteil¹ betreffender Beschäftigter		
	1,3	0,8

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2015, Angaben in Prozent, ¹ Anteil an der Gesamtbeschäftigung.

5.2 Personalpolitische Maßnahmen

In der Erhebungswelle 2015 wurden die Betriebe gefragt, welche personalpolitischen Maßnahmen sie aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bereits ergriffen haben bzw. beabsichtigen zu ergreifen. Wie Tabelle 13 zeigt, reagieren sächsische und ostdeutsche Betriebe vor allem mit einer Reduktion der Arbeitszeit oder Verdichtung der Arbeit bzw. beabsichtigen diese (in Sachsen rund 14 Prozent, in Ostdeutschland rund 11 Prozent). Etwa acht Prozent der Betriebe in Sachsen und rund sieben Prozent der Betriebe in den weiteren ostdeutschen Bundesländern sind aufgrund der Einführung des Mindestlohns zurückhaltend bei Einstellungen und Wiederbesetzungen oder beabsichtigen dies zu sein. Entlassungen spielen sowohl in den sächsischen als auch den übrigen ostdeutschen Betrieben nur eine geringere Rolle. Bereits Bossler und Gerner (2016) haben in ihrer Studie für Gesamtdeutschland gezeigt, dass der von ihnen festgestellte mindestlohnbedingte Beschäftigungsrückgang in betroffenen Betrieben (vgl. Kapitel 2) hauptsächlich auf eine Zurückhaltung in den Einstellungen und weniger auf Entlassungen zurückzuführen ist. Auch Gürtzgen et al. (2016) stellen auf Basis der IAB-Stellenerhebung Veränderungen im betrieblichen

Such- und Besetzungsverhalten mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns fest. So sind Betriebe anspruchsvoller geworden, wodurch sich auch die Zahl der Neueinstellungen, die mit Schwierigkeiten verbunden waren, erhöht hat und die Betriebe vermehrt Kompromisse eingegangen sind.

Tabelle 13
Personalpolitische Maßnahmen aufgrund der Einführung des Mindestlohns

	Sachsen		Ostdeutschland ohne Sachsen	
	ergriffen	beabsichtigt	ergriffen	beabsichtigt
Reduktion der Arbeitszeit, Arbeitsverdichtung	12,5	1,4	9,3	1,4
Zurückhaltung bei Einstellungen/ Wiederbesetzungen	4,8	3,0	4,7	2,2
Vermehrter Einsatz flexibler Beschäftigungsformen	1,3	0,7	0,9	1,3
Entlassungen	1,2	1,2	1,9	0,7
Substitution von Arbeitskräften	0,5	0,6	0,4	0,5
Reduktion von Weiterbildungsaktivitäten	0,4	0,1	0,6	0,3
Erhöhung von Weiterbildungsaktivitäten	0,3	2,3	1,5	1,1
Einsatz von Arbeitnehmern, für die Ausnahmeregel gilt	0,3	0,6	0,7	0,5

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2015, Angaben in Prozent.

5.3 Betriebliche Wettbewerbsfähigkeit und Geschäftspolitik

Neben der Frage, welche personalpolitischen Maßnahmen aufgrund der Einführung des Mindestlohns ergriffen bzw. beabsichtigt werden, ist in der Evaluation des Mindestlohns die Frage nach dessen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe relevant. Denkbar ist, dass Betriebe gestiegene Personalkosten durch Preiserhöhungen ausgleichen oder sich bestimmte Leistungen nicht mehr lohnen, sprich Geschäftsfelder aufgegeben werden. Diese Fragen werden deskriptiv in diesem Abschnitt untersucht.

Knapp 17 Prozent der Betriebe in Sachsen und fast 13 Prozent der ostdeutschen Betriebe gibt an, aufgrund der Einführung des Mindestlohns die Absatzpreise erhöht zu haben bzw. dies zu beabsichtigen. Des Weiteren stellten acht Prozent der sächsischen Betriebe und fünf Prozent der Betriebe in Ostdeutschland als Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns Investitionen zurück oder reduzierten diese bzw. beabsichtigen dies zu tun. Nur wenige Betriebe lagerten Leistungen oder Geschäftsfelder aus bzw. hatten dies vor (Tabelle 14).

Tabelle 14**Geschäftspolitische Maßnahmen aufgrund der Einführung des Mindestlohns**

	Sachsen		Ostdeutschland ohne Sachsen	
	ergriffen	beabsichtigt	ergriffen	beabsichtigt
Absatzpreise erhöht	13,4	3,1	9,4	3,1
Investitionen zurückgestellt/reduziert	3,7	4,1	2,9	1,9
Leistungen/Geschäftsfelder ausgelagert	1,2	0,7	0,6	0,8

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2015, Angaben in Prozent.

Die Einführung des Mindestlohns hat auf mehr als jeden dritten Betrieb in Sachsen und auf etwa jeden vierten Betrieb in Ostdeutschland indirekte Auswirkungen, z.B. durch Preiserhöhungen der Zulieferer oder geänderte Wettbewerbsbedingungen. Rund 25 Prozent der sächsischen Betriebe und etwa 16 Prozent der ostdeutschen Betriebe mussten aufgrund indirekter Auswirkungen auf den Betrieb Maßnahmen, wie z.B. Preiserhöhungen, Entlassungen von Beschäftigten und Zulieferungen aus dem Ausland, ergreifen (Tabelle 15).

Tabelle 15**Indirekte Auswirkungen nach Einführung des Mindestlohns**

	Sachsen			Ostdeutschland ohne Sachsen		
	ja	nein	noch nicht absehbar	ja	nein	noch nicht absehbar
Einführung des Mindestlohns hat indirekte Auswirkungen auf den Betrieb	35	57	8	26	68	6
Maßnahmen aufgrund indirekter Auswirkungen ergriffen	25	75	-	16	84	-

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2015, Angaben in Prozent.

6 Längsschnittanalysen

6.1 Datensatz und Methode

Für die folgenden Auswertungen im Längsschnitt wurde zur Abgrenzung der Betroffenheit der Betriebe von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns erneut die Angabe aus der Befragungswelle 2014 des IAB-Betriebspanels zum direkten Geltungsbereich des Mindestlohns verwendet. Es gelten demnach die Betriebe als vom Mindestlohn betroffen, die im Sommer 2014 Beschäftigte hatten, die weniger als 8,50 € brutto pro Stunde verdienen. Diese Betriebe wurden der sogenannten „Treatmentgruppe“ zugeordnet.

Zudem wurden analog zu Bossler und Gerner (2016) Betriebe von der Analyse ausgeschlossen, die bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bzw. der Erhebung der Information in der Befragungswelle 2014 ihre Löhne angepasst haben (17 Prozent der sächsischen Betriebe gaben 2014 an, ihre Stundenlöhne bereits im Vorfeld angepasst zu haben, vgl. Tabelle 7). Durch diese Einschränkung der Stichprobe werden die Treatment- und die Kontrollgruppe, welche die nicht vom Mindestlohn betroffenen Betriebe umfasst, schärfer abgegrenzt und somit die interne Validität erhöht. Des Weiteren wurden die Betriebe ausgeklammert, die aufgrund von existierenden Branchenmindestlöhnen oder tarifvertraglichen Vereinbarungen bis Ende 2016 vom Mindestlohn befreit sind und diesen somit untergehen können.

Durch einen in dem Datensatz enthaltenen eindeutigen Betriebsidentifikator können die Information über die Betroffenheit der Betriebe von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns aus der Befragungswelle 2014 des IAB-Betriebspanels zur Unterscheidung zwischen Treatment- und Kontrollgruppe auf die anderen Jahre des Beobachtungszeitraums (2010 bis 2015) übertragen und zudem die interessierenden Variablen über den betrachteten Zeitraum hinweg verfolgt werden. Hieraus resultiert ein unbalanciertes Sample von Betrieben, die 2014 an der Befragung teilgenommen haben⁵. Insgesamt stehen für die Auswertungen im Längsschnitt für den Freistaat Sachsen gepoolt 4.334 und für die übrigen ostdeutschen Bundesländer insgesamt 18.948 Beobachtungen zur Verfügung (Tabelle 16)

Tabelle 16
Fallzahlen der Längsschnittauswertungen

Jahr	Sachsen	Ostdeutschland ohne Sachsen
2010	564	2.400
2011	620	2.623
2012	675	2.977
2013	791	3.386
2014	908	4.158
2015	776	3.404
Gesamt	4.334	18.948

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010 bis 2015.

Anhand eines Differenzen-von-Differenzen Ansatzes wird im Folgenden zunächst untersucht, ob sich zwischen vom Mindestlohn betroffenen (Treatmentgruppe) und nicht betroffenen Betrieben (Kontrollgruppe) aufgrund der Einführung der neuen Lohnuntergrenze Unterschiede in der Lohnentwicklung zeigen. Neben den Auswirkungen auf die Entlohnung in den sächsischen und ostdeutschen Betrieben wird des Weiteren analysiert, ob mindestlohnbedingte Beschäftigungs- oder Arbeitszeiteffekte auftreten. Neben der logarithmierten Beschäftigung wird der Anteil sozialversicherungspflichtig

⁵ D.h. es sind in den folgenden Auswertungen nur noch Betriebe enthalten, die in der Befragungswelle 2014 Angaben zu ihrer Betroffenheit von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gemacht haben.

Beschäftigter sowie geringfügig Beschäftigter genauer in den Blick genommen.⁶ Zudem wird die Entwicklung des Anteils freier Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben verglichen.

Bei der Differenzen-von-Differenzen Methode wird beispielsweise die logarithmierte Anzahl der Beschäftigten (analoges Vorgehen bei allen weiteren interessierenden Variablen) in von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffenen Betrieben (Treatmentgruppe) mit der Beschäftigungssituation in nicht betroffenen Betrieben (Kontrollgruppe) vor wie auch nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns verglichen. Der Differenzen-von-Differenzen Ansatz basiert dabei auf der Annahme, dass sich die Beschäftigung in den betroffenen Betrieben der Treatmentgruppe ohne die Mindestlohneinführung wie die der Kontrollgruppe entwickelt hätte.

Die Schätzung erfolgt mit fixen Effekten auf Betriebsebene und clusterrobusten Standardfehlern. Als Kontrollvariablen gehen in die Analysen die Tarifbindung des Betriebs, die Information, ob im Betrieb ein Betriebs- oder Personalrat existiert, der Anteil Teilzeitbeschäftigter, der Frauenanteil sowie Jahresdummies ein. Die Analysen erfolgen jeweils für den Freistaat Sachsen und die übrigen ostdeutschen Bundesländer getrennt.

6.2 Grafische Analyse

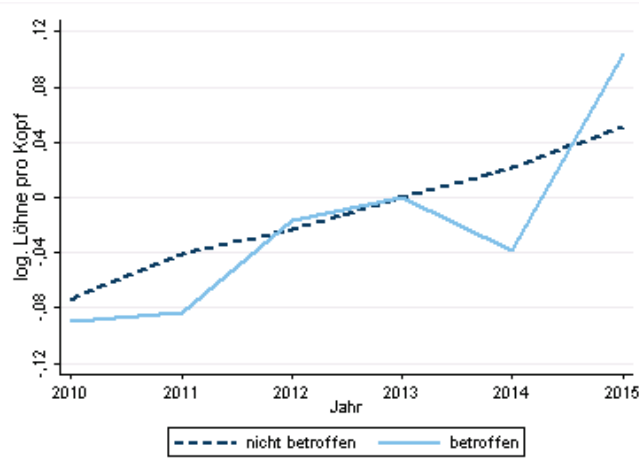
Bevor jedoch genauer auf die ökonometrischen Analysen anhand des Differenzen-von-Differenzen Ansatzes eingegangen wird, erfolgt zunächst eine grafische Darstellung der Entwicklung der Entlohnung, der Beschäftigung und der vereinbarten Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten nach dem Treatmentstatus der sächsischen Betriebe, d.h. nach ihrer Betroffenheit vom Mindestlohn. Die folgenden Abbildungen liefern bereits erste Hinweise auf Effekte des Mindestlohns, erlauben aber noch keine Interpretation von kausalen Zusammenhängen. Die Abbildungen im Zeitverlauf sind jeweils auf das Jahr 2013, d.h. bevor die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns angekündigt wurde, zentriert (vgl. auch Bossler 2016b). In den grafischen Analysen wird jeweils ein balanciertes Panel verwendet, d.h. es sind die Entwicklungen der sächsischen Betriebe abgebildet, für die zu allen Zeitpunkten im Beobachtungszeitraum von 2010 bis 2015 Daten im IAB-Betriebspanel enthalten waren. Die Stichprobe ist demnach für alle Jahre identisch, wodurch ausgeschlossen werden kann, dass Veränderungen in der Entwicklung der interessierenden Variablen durch die Stichprobenzusammensetzung bedingt sein könnten.

Die durchschnittliche logarithmierte Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf ist in Sachsen bis zum Jahr 2013 in betroffenen wie auch nicht betroffenen Betrieben angestiegen. Im Anschluss daran ist sie in den von der neuen Lohnuntergrenze betroffe-

⁶ Die Betrachtung einer Bestandsgröße (hier Beschäftigung) in logarithmierter Form über die Zeit erlaubt eine Interpretation von Veränderungen in Prozent.

nen Betrieben zurückgegangen, um zwischen 2014 und 2015 wieder deutlich anzusteigen. Diese Entwicklung könnte durch die Einführung des allgemeinen flächendeckenden Mindestlohns bedingt sein. In nicht betroffenen Betrieben ist der Anstieg über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg konstant (Abbildung 7).

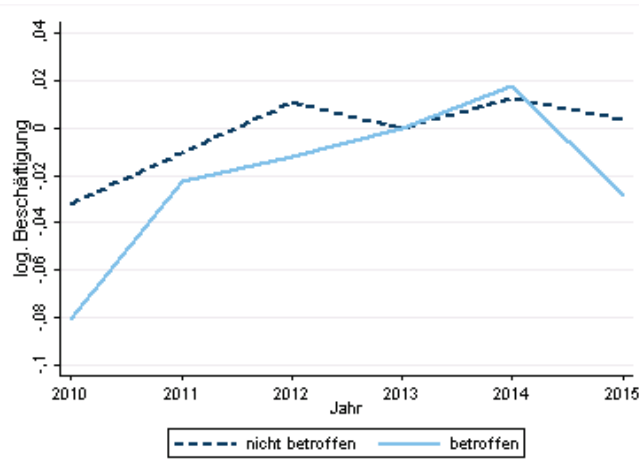
Abbildung 7
Entwicklung der logarithmierten Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf nach Betroffenheit in Sachsen



Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010 bis 2015, balanciertes Sample, Abbildung ist zentriert auf das Jahr 2013.

Für die Beschäftigung zeigt Abbildung 8 für den Freistaat Sachsen sowohl für die Treatment- als auch die Kontrollgruppe im Vorfeld der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einen ansteigenden Verlauf – mit Ausnahme der nicht betroffenen Betriebe zwischen 2012 und 2013 – gemessen durch die logarithmierten Gesamtbeschäftigtenzahl. Im Jahr 2015 ist bei den betroffenen wie auch den nicht betroffenen Betrieben eine rückläufige Entwicklung festzustellen, wobei diese bei ersteren deutlich stärker ausfällt. Die grafische Betrachtung legt demnach die Vermutung eines leicht negativen Effekts des Mindestlohns auf die Beschäftigung in Sachsen nahe.

Abbildung 8
Entwicklung der logarithmierten Beschäftigung nach Betroffenheit in Sachsen

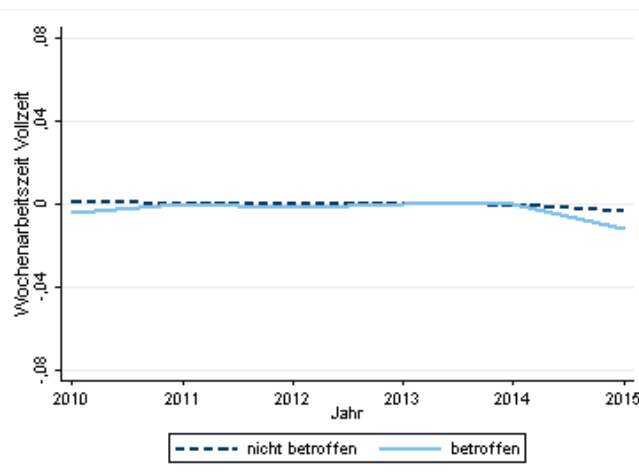


Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010 bis 2015, balanciertes Sample, Abbildung ist zentriert auf das Jahr 2013.

Es zeigt sich in Sachsen in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben bis zum Jahr 2014 ein nahezu konstanter Verlauf der durchschnittlichen logarithmierten vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Zwischen 2014 und 2015, d.h. mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, ist in den sächsischen Betrieben, die vom Mindestlohn betroffen sind, eine leichte Abnahme zu erkennen, was für einen mindestlohnbedingten Effekt sprechen könnte (Abbildung 9).

Abbildung 9

Entwicklung der logarithmierten vereinbarten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Betroffenheit in Sachsen



Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010 bis 2015, balanciertes Sample, Abbildung ist zentriert auf das Jahr 2013.

6.3 Differenzen-von-Differenzen Ansatz

Aus der grafischen Analyse konnten bereits erste Hinweise auf mindestlohnbedingte kurzfristige Veränderungen der Lohn-, Beschäftigungs- und Arbeitszeitentwicklung in Sachsen gewonnen werden. Nun erfolgt eine ökonometrische Analyse dieser Zusammenhänge mit Hilfe eines Differenzen-von-Differenzen Ansatzes. In Tabelle 17 sind zum einen die Koeffizienten des sogenannten „Treatment effects on the treated“, d.h. des Effekts der Mindestlohneinführung auf die hiervon betroffenen Betriebe, dargestellt. Zum anderen sind als Robustheitschecks jeweils die Ergebnisse von sogenannten Placebotests enthalten. Hierfür wurde die Treatmentperiode künstlich dem Jahr 2014, als der gesetzliche Mindestlohn noch nicht eingeführt war, zugeordnet und das Jahr 2015 aus der Analyse ausgeschlossen.

Tabelle 17
Ergebnisse des Differenzen-von-Differenzen Ansatzes

	Sachsen	Ostdeutschland ohne Sachsen
Log. Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf		
Treatment effect on the treated	0,086***	0,041***
	(0,026)	(0,015)
Placebo	-0,055**	-0,015
	(0,024)	(0,015)
Anzahl der Beobachtungen	3.602	15.413
Anzahl der Betriebe	820	3.669
Log. Beschäftigung		
Treatment effect on the treated	-0,007	-0,026**
	(0,022)	(0,013)
Placebo	0,016	-0,017
	(0,020)	(0,012)
Anzahl der Beobachtungen	4.269	18.431
Anzahl der Betriebe	902	4.103
Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter		
Treatment effect on the treated	-0,006	-0,002
	(0,009)	(0,006))
Placebo	-0,014	-0,001
	(0,009)	(0,005)
Anzahl der Beobachtungen	4.269	18.431
Anzahl der Betriebe	902	4.103
Anteil geringfügig Beschäftigter		
Treatment effect on the treated	0,004	-0,002
	(0,008)	(0,005)
Placebo	0,012	0,005
	(0,008)	(0,004)
Anzahl der Beobachtungen	4.269	18.431
Anzahl der Betriebe	902	4.103
Anteil freier Mitarbeiter		
Treatment effect on the treated	0,001	-0,001
	(0,002)	(0,002)
Placebo	-0,002	-0,001
	(0,003)	(0,002)
Anzahl der Beobachtungen	4.235	18.308
Anzahl der Betriebe	902	4.096
Log. vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte		
Treatment effect on the treated	-0,006	-0,006**
	(0,004)	(0,002)
Placebo	-0,001	-0,000
	(0,003)	(0,002)
Anzahl der Beobachtungen	4.230	18.016
Anzahl der Betriebe	901	4.063

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010 bis 2015, geclusterte Standardfehler in Klammern, ***/**: Signifikanz am 1/5/10 Prozent Niveau, Anmerkung: Die Information der Betroffenheit vom Mindestlohn ist aus der Befragungswelle 2014.

Die Ergebnisse des Differenzen-von-Differenzen Ansatzes zeigen zunächst, dass der gesetzliche Mindestlohn in Sachsen wie auch im restlichen Ostdeutschland einen signifikant positiven Effekt auf die Entlohnung hat. So erhöht sich die durchschnittliche logarithmierte Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf bei betroffenen sächsischen Betrieben um 8,6 und bei betroffenen ostdeutschen Betrieben um 4,1 Prozent. Der Placebotest ist in Sachsen negativ, was einen schwächeren Zeittrend bedeuten könnte. Dieser Placebotest spiegelt eine Lohnzurückhaltung in 2014 wider und kann auch den relativ stärkeren Anstieg in 2015 erklären, sodass der Unterschied im Lohneffekt zwischen Sachsen und den restlichen ostdeutschen Bundesländern nicht überbewertet werden sollte. Zusätzlich ist der Unterschied im Lohneffekt nicht statistisch signifikant.

In den übrigen ostdeutschen Bundesländern ist ein statistisch signifikanter negativer Treatmenteffekt auf die Beschäftigung (-0,026) festzustellen, was bei betroffenen Betrieben einen Rückgang der Beschäftigung um rund 2,6 Prozent bedeutet. In Sachsen zeigt sich kein signifikanter Effekt des Mindestlohns, wenngleich auch hier ein negatives Vorzeichen (von sehr kleiner Größenordnung) beobachtet wird. Die Placebotests sind sowohl in Sachsen als auch in Ostdeutschland statistisch insignifikant.

Es wäre denkbar, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aufgrund der Einführung des allgemeinen flächendeckenden Mindestlohns durch (eine geringere Anzahl) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ersetzt werden, um so Kosten zu sparen. Zudem wäre möglich, dass vom Mindestlohn betroffene Betriebe ihren Anteil freier Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen an der betrieblichen Beschäftigung nach Einführung des Mindestlohns reduzieren, um höhere Personalkosten der Stammbeslegschaft – ggf. durch Verdichtung der Arbeit – zu kompensieren. Diese Vermutungen können anhand der durchgeführten ökonometrischen Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels jedoch nicht bestätigt werden: Weder in Sachsen noch in Ostdeutschland ist bezüglich des Anteils sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, geringfügig Beschäftigter und freier Mitarbeiter mit einem Dienst- oder Werkvertrag ein signifikanter Mindestlohneffekt zu erkennen. Anzumerken ist an dieser Stelle jedoch, dass anhand der Daten des IAB-Betriebspanels nicht unterschieden werden kann, welcher Anteil der sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig Beschäftigten in den Betrieben von der Einführung des Mindestlohns jeweils (direkt) betroffen ist.

Hinsichtlich der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ist in den übrigen ostdeutschen Bundesländern ein leicht negativer Mindestlohneffekt zu beobachten: Die logarithmierte vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte geht bei betroffenen Betrieben um 0,6 Prozent zurück. Dieser Rückgang ist auch für Sachsen beobachtbar, welcher aber statistisch nicht signifikant ist, d.h. nicht mit derselben Genauigkeit gemessen ist. Die Schätzer des Placebotests sind jeweils klein und statistisch insignifikant.

7 Fazit und Ausblick

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersuchte im Rahmen des Projekts „Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe“ im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr die Reichweite und die Auswirkungen der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns am 1. Januar 2015 in den Betrieben des Freistaats Sachsen. Als Datengrundlage diente hierfür das IAB-Betriebspanel der Erhebungswellen 2010 bis 2015.

Aufgrund der sektoralen und betriebsgrößenmäßigen Wirtschaftsstruktur sowie der vergleichsweise geringen Bindung an Flächentarifverträge waren die sächsischen Betriebe im Vergleich der Bundesländer am stärksten von der Einführung des allgemeinen flächendeckenden Mindestlohns betroffen. Während in Sachsen rund 31 Prozent der Betriebe in den direkten Geltungsbereich des Mindestlohns gefallen sind, d.h. im dritten Quartal 2014 Beschäftigte mit einem Stundenlohn von weniger als 8,50 € brutto hatten, waren in den übrigen ostdeutschen Bundesländern in etwa 21 Prozent der Betriebe direkt von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen. Jedoch zeigt sich auch, dass in Sachsen zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2014 bereits 17 Prozent der Betriebe Stundenlöhne aufgrund der Mindestlohneinführung angepasst haben, wobei dies nicht notwendigerweise für alle Beschäftigte dieser Betriebe der Fall war. Im Jahr 2015, d.h. nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, gaben rund 44 Prozent der Betriebe in Sachsen und 36 Prozent der Betriebe im übrigen Ostdeutschland an, Stundenlöhne infolge der Mindestlohneinführung auf mindestens 8,50 € angehoben zu haben. Hiervon profitierten 16 Prozent der Beschäftigten in Sachsen bzw. zwölf Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland.

Lohnanpassungen außerhalb des direkten Geltungsbereichs des Mindestlohns erfolgten in den Betrieben insbesondere im Sinne einer Beibehaltung bestehender (zumeist qualifikationsbedingter) Lohnunterschiede. In Sachsen haben rund zehn Prozent und in Ostdeutschland rund sieben Prozent der Betriebe Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € angehoben. Eine Senkung der Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € wie auch eine Senkung bzw. Streichung von Sonderzahlungen sind hingegen nur von geringer Bedeutung.

Von den viel diskutierten Ausnahmeregelungen vom Mindestlohn ist nur ein geringer Anteil der Betriebe betroffen. Lediglich etwa je ein Prozent der sächsischen und der weiteren ostdeutschen Betriebe kann aufgrund einer Ausnahmeregelung und etwa ein halbes Prozent der Betriebe aufgrund eines Tarifvertrages die neue Lohnuntergrenze unterschreiten.

Anhand eines Differenzen-von-Differenzen Ansatzes konnte in Sachsen und auch im restlichen Ostdeutschland ein kausaler positiver Effekt der Mindestlohneinführung auf die Entlohnung der Beschäftigten ermittelt werden. Auf die Beschäftigung waren in Sachsen hingegen kurzfristig keine signifikanten mindestlohnbedingten Effekte zu erkennen. In den restlichen ostdeutschen Bundesländern konnte bei betroffenen Betrieben wiederum ein negativer Beschäftigungseffekt in Höhe von rund 2,6 Prozent

festgestellt werden. In den weiteren ostdeutschen Bundesländern zeigt sich zudem ein leicht negativer Effekt (-0,6 Prozent) des Mindestlohns auf die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Dieser Rückgang ist auch für Sachsen beobachtbar, aber statistisch nicht mit derselben Genauigkeit gemessen.

Neben den präsentierten Ergebnissen bleibt die Notwendigkeit Effekte des Mindestlohns quantitativ zu beurteilen weiterhin bestehen. Um ein weitreichendes Gesetz wie den Mindestlohn abschließend beurteilen zu können, bedarf es einer stetigen wissenschaftlichen Begleitung. So besteht beispielsweise die Möglichkeit, dass negative Externalitäten des Mindestlohns erst verzögert eintreten. Die Ergebnisse in Kapitel 5 weisen jedoch darauf hin, dass zum Zeitpunkt der Befragung nur in geringerem Maße Reaktionen auf den Mindestlohn beabsichtigt waren; verglichen mit solchen Maßnahmen die bereits getätigt wurden. Jedoch besteht die Möglichkeit, dass in einem anderen gesamtwirtschaftlichen Umfeld betroffene Betriebe anders auf den Mindestlohn reagiert hätten.

Zusätzlich können sich die Auswirkungen des Mindestlohns ändern, wenn sich Änderungen im Mindestlohngesetz ergeben. Anpassungen des Mindestlohns wurden zum 1. Januar 2017 erstmalig wirksam, hierzu hat die Mindestlohnkommission zum 30. Juni 2016 der Bundesregierung eine Empfehlung über die Entwicklung des Mindestlohns zum 1. Januar 2017 abgegeben. Etwaige Anpassungen in der Höhe des Mindestlohns haben eine direkte Auswirkung auf die Kostenbelastung betroffener Arbeitgeber.

Neben einer neuen Mindestlohnhöhe ergibt sich eine automatische Änderung dadurch, dass im Jahr 2017 die Möglichkeit weggefallen ist wegen eines tarifvertraglichen Branchenmindestlohns den gesetzlichen Mindestlohn zu unterschreiten. Wenngleich die Nutzung dieser Ausnahme insgesamt sehr gering ausfällt, so konzentriert sich diese wohl auf nur wenige Branchen, in denen ein solcher Branchenmindestlohn gilt.

Abschließend ist anzumerken, dass die Ergebnisse der vorliegenden Studie sehr ähnlich sind wie die von Schubert et al. (2016) präsentierten Auswirkungen des Mindestlohns in Sachsen. Es zeigen sich positive Lohneffekte und nur sehr geringe negative Externalitäten für die Beschäftigung. Schubert et al. (2016) vermuten jedoch, dass verzögerte Effekte in relevantem Umfang auftreten können. Zusätzlich sehen die Autoren eine etwaige Erhöhung des Mindestlohns aufgrund dessen Reichweite kritisch. Schließlich können wir nicht ausschließen, dass bei einer veränderten konjunkturellen Lage die Betriebe andere Anpassungsmaßnahmen ergreifen, um die durch den Mindestlohn vorgegebene Lohnuntergrenze einhalten zu können.

Anhang

Datenbeschreibung: IAB-Betriebspanel

Tabelle A1

Beschreibung der Variablen im IAB-Betriebspanel 2010 bis 2015

Variablen	Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels
Beschäftigung (log.)	Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/ diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30.6. Befragungsjahr, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? - Gesamtzahl der Beschäftigten <i>Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten</i>
Anteil Beschäftigter in qualifizierten Tätigkeiten	Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6. Befragungsjahr auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Anzahl an Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, - die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern - die eine Hochschulabschluss erfordern <i>Anteil Beschäftigter in qualifizierten Tätigkeiten = Anzahl an Mitarbeitern für qualifizierte Tätigkeiten/Gesamtbeschäftigung</i>
Anteil Beschäftigter in einfachen Tätigkeiten	Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6. Befragungsjahr auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Anzahl an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern <i>Anteil Beschäftigter in einfachen Tätigkeiten = Anzahl an Mitarbeitern für einfache Tätigkeiten/Gesamtbeschäftigung</i>
Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/ diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30.6. Befragungsjahr, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter: - Arbeiter/innen und Angestellte - Auszubildende <i>Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter = Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter/Gesamtbeschäftigung</i>
Anteil geringfügig Beschäftigter	Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/ diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30.6. Befragungsjahr, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Anzahl geringfügig Beschäftigter (450-€-Kräfte, kurzfristig Beschäftigte) <i>Anteil geringfügig Beschäftigter = Anzahl geringfügig Beschäftigter/Gesamtbeschäftigung</i>
Anteil befristet Beschäftigter	Waren unter den in Frage XY [Anm.: Gesamtzahl der Beschäftigten] genannten Beschäftigten am 30.6. Befragungsjahr Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag? Auszubildende sind hier nicht gemeint! Wenn ja: Wie viele insgesamt? <i>Anteil befristet Beschäftigter = Anzahl befristet Beschäftigter/Gesamtbeschäftigung</i>
Anteil Teilzeitbeschäftigter	Waren unter den in Frage XY [Anm.: Gesamtzahl der Beschäftigten] genannten Beschäftigten am 30.6. Befragungsjahr Teilzeitbeschäftigte (einschließlich geringfügig Beschäftigte)? Wenn ja: Wie viele insgesamt? <i>Anteil Teilzeitbeschäftigter = Anzahl Teilzeitbeschäftigter/Gesamtbeschäftigung</i>
Anteil Praktikanten	Waren am 30.6. Befragungsjahr in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle Praktikanten tätig? Wenn ja: und zwar? <i>Anteil Praktikanten = Anzahl Praktikanten/(Gesamtbeschäftigung + Anzahl Praktikanten)</i>
Anteil Auszubildender	Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6. Befragungsjahr auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Und wie viele waren davon Frauen? Davon waren ... - Auszubildende <i>Anteil Auszubildender = Anzahl Auszubildender/ Gesamtbeschäftigung</i>

Variablen	Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels
Übernahmequote der Ausbildungsabsolventen	Haben im Jahr Befragungsjahr Auszubildende, mit denen dieser Betrieb eigene Ausbildungsverträge hatte, ihre Ausbildung erfolgreich beendet? Die im Jahr Befragungsjahr noch zu erwartenden erfolgreichen Abschlüsse bitte mitzählen! Wie viele sind das insgesamt? Übernimmt Ihr Betrieb oder ein anderer Betrieb Ihres Unternehmens alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr Befragungsjahr bei Ihnen erfolgreich beendet haben? Wenn nein: Wie viele der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss übernehmen Sie oder ein anderer Betrieb Ihres Unternehmens? Wenn ja: Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen <i>Übernahmequote = Anzahl der übernommenen Ausbildungsabsolventen/Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen</i>
Anteil freier Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen	Über die in Frage XY genannte Gesamtzahl von Beschäftigten hinaus: Waren bei Ihnen am 30.06. Befragungsjahr weitere Mitarbeiter folgender Art tätig? Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen? Wenn ja: Wie viele etwa? <i>Anteil freier Mitarbeiter = Anzahl freier Mitarbeiter/(Gesamtbeschäftigung + Anzahl Leiharbeiter + Anzahl freier Mitarbeiter)</i>
Anteil Leiharbeiter	Über die in Frage YX genannte Gesamtzahl von Beschäftigten hinaus: Waren bei Ihnen am 30. 06. Befragungsjahr weitere Mitarbeiter folgender Art tätig? Leiharbeiter? Wenn ja: Wie viele etwa? <i>Anteil Leiharbeiter = Anzahl Leiharbeiter/(Gesamtbeschäftigung + Anzahl Leiharbeiter + Anzahl freier Mitarbeiter)</i>
Anteil Frauen	Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6. Befragungsjahr auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Und wie viele waren davon Frauen? Davon waren ... - Gesamtzahl der Beschäftigten (davon Frauen) <i>Anteil Frauen = Anzahl Frauen/Gesamtbeschäftigung</i>
Bruttolohn- und Gehaltssumme	Wie hoch war bei Ihnen die Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Monat Juni Befragungsjahr (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld)? Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Kopf = Bruttolohn- und Gehaltssumme im Juni Befragungsjahr in €/Gesamtbeschäftigung
Vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte	Wie lang ist gegenwärtig bei Ihnen die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte? <i>Wochenarbeitszeit in Stunden pro Woche</i>
Anteil Neueinstellungen	Haben Sie im 1. Halbjahr Befragungsjahr Arbeitskräfte eingestellt? Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen. Wenn ja: Wie viele Arbeitskräfte haben Sie im 1. Halbjahr Befragungsjahr insgesamt neu eingestellt? <i>Anteil Neueinstellungen = (2*Anzahl neu eingestellter Arbeitskräfte)/ Gesamtbeschäftigung im Vorjahr</i>
Anteil Personalabgänge	Sind in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle im 1. Halbjahr Befragungsjahr Beschäftigte ausgeschieden? Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen, Tod. Bitte beachten Sie: Während Mutterschutz, Elternzeit und der Freistellungsphase der Altersteilzeit besteht das Beschäftigungsverhältnis fort. Wie viele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden? <i>Anteil Personalabgänge = (2*Anzahl ausgeschiedener Beschäftigter)/ Gesamtbeschäftigung im Vorjahr</i>
Anteil Arbeitgeberkündigungen	Wie viele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden? (...) Und wie verteilen sich die Personalabgänge insgesamt auf die hier genannten Gründe? Item „Kündigung seitens des Arbeitgebers“ <i>Anteil Arbeitgeberkündigungen = Anzahl Arbeitgeberkündigungen/Ausgeschiedene insgesamt</i>
Anteil Weiterbildungsteilnehmer	Ab Fragebogen 2014: Wie viele Personen haben im 1. Halbjahr Befragungsjahr an diesen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? Falls in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle Personen mehrfach an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, bitte diese nur einmal zählen. Bitte schätzen Sie falls genaue Angaben nicht vorliegen! Bitte geben Sie die Gesamtzahl an

Variablen	Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels
	Fragebögen 2010 bis 2013: Angabe von teilnehmenden Personen (einmalige Zählung bei Teilnahme einer Person an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen) oder Teilnahmefälle (mehrfache Zählung) möglich. Anschließend: Umrechnung der Teilnahmefälle in Personen auf Basis von Umrechnungsfaktoren <i>Anteil Weiterbildungsteilnehmer = Anzahl Weiterbildungsteilnehmer/ Gesamtbeschäftigung</i>
Erwartete Beschäftigungsentwicklung	Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr? Wird die Gesamtzahl der Beschäftigten bis Juni [kommendes Jahr] voraussichtlich etwa gleich bleiben, eher steigen oder eher fallen?
Schließung von Betriebsteilen	Wurden im Zeitraum 1.7. Vorjahr bis 30.6. Befragungsjahr Teile dieses Betriebes ganz geschlossen oder in andere Unternehmensteile ausgegliedert oder wurden Betriebsteile ausgegründet, d.h. als eigenständige Firma weitergeführt?: Item „Ja, geschlossen“ → <i>ja (1) nein (0) (Dummy)</i>
Ausgliederung von Betriebsteilen	Wurden im Zeitraum 1.7. Vorjahr bis 30.6. Befragungsjahr Teile dieses Betriebes ganz geschlossen oder in andere Unternehmensteile ausgegliedert oder wurden Betriebsteile ausgegründet, d.h. als eigenständige Firma weitergeführt?: Item „Ja, ausgegliedert“ → <i>ja (1) nein (0) (Dummy)</i>
Wichtigste organisatorische Änderung	Sind in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle in den letzten zwei Jahren ein oder mehrere der folgenden organisatorischen Änderungen vorgenommen worden? Welche dieser Änderungen war aus Ihrer Sicht die wichtigste? A Mehr Eigenfertigung/ Eigenleistung B Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen C Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen D Reorganisation von Abteilungen oder von Funktionsbereichen E Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten F Einführung von Gruppenarbeit/ eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen G Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/ Ergebnisermittlung H Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z.B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit) I Verbesserung der Qualitätssicherung J Sonstige
Produktinnovationen	Hat Ihr Betrieb im letzten Geschäftsjahr eine vorher bereits von Ihnen angebotene Leistung oder ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt? Haben Sie im letzten Geschäftsjahr eine Leistung oder ein Produkt, das bereits vorher auf dem Markt vorhanden war, neu in Ihr Angebot aufgenommen? Haben Sie im letzten Geschäftsjahr eine völlig neue Leistung oder ein neues Produkt, für das ein neuer Markt geschaffen werden muss, in Ihr Angebot aufgenommen? → <i>ja (1) (Dummy): wenn eine der Fragen mit „ja“ beantwortet wurde; nein (0) (Dummy): wenn alle Fragen mit „nein“ beantwortet wurden</i>
Verfahrensinnovationen	Haben Sie im letzten Geschäftsjahr Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben? → <i>ja (1) nein (0) (Dummy)</i>
Tarifvertrag (Branchen- oder Unternehmens-ebene)	Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag? → <i>ja (1) nein (0) (Dummy)</i>
Betriebs- oder Personalrat	Gibt es in Ihrem Betrieb einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebsrat oder Personalrat? → <i>ja (1) nein (0) (Dummy)</i>
Branche	Laut Betriebsnummer der Arbeitsagentur gehört dieser Betrieb zu folgender Branche: <i>Angabe einer von 43 Branchen, die im Rahmen dieser Arbeit zu sechs Branchen zusammengefasst wurden</i>

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Literatur

- Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf (2015a): IAB-Betriebspanel: Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben. (IAB-Kurzbericht, 06/2015), Nürnberg, 8 S.
- Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf (2015b): Affectedness and anticipatory behavior in response to the new German minimum wage: the role of industrial relations. Vortrag auf dem Mindestlohnworkshop des IAB am 30.10.2015 in Nürnberg.
- Bossler, Mario (2016a): Mindestlohn in Deutschland, Großbritannien und in den USA. Wirtschaftsdienst, 06/2016.
- Bossler, Mario (2016b): Employment expectations and uncertainties ahead of the new German minimum wage. (IAB-Discussion Paper, 03/2016), Nürnberg, 35 S. □
- Bossler, Mario; Broszeit, Sandra (2016): Do minimum wages increase job satisfaction? Micro data evidence from the new German minimum wage. (IAB-Discussion Paper, 15/2016), Nürnberg, 20 S.
- Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter (2016): Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level micro data. (IAB-Discussion Paper, 10/2016), Nürnberg, 35 S.
- Dahms, Vera; Frei, Marek; Putzing, Monika; Bennewitz, Emanuel (2015): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 19. Welle 2014. Berlin, 94 S.
- Dittrich, Marcus; Knabe, Andreas; Leipold, Kristina (2014): Spillover Effects of Minimum Wages in Experimental Wage Negotiations. CESifo Economic Studies, Vol. 60, No. 4, S. 780-804.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel - methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2, S. 27-41.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2008): Das IAB-Betriebspanel - von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. (FDZ-Methodenreport, 01/2008), Nürnberg, 42 S.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2009): The IAB Establishment Panel. Things users should know. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 129, H. 1, S. 133-148.
- Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina; Weber, Enzo (2016): Neueinstellungen auf Mindestlohniveau: Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen. (IAB-Kurzbericht, 12/2016), Nürnberg, 8 S.
- Knabe, Andreas; Schöb, Ronnie; Thum, Marcel (2014): Der flächendeckende Mindestlohn. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Vol. 15, No. 2, S. 133-157.
- Knabe, Andreas; Lücke, Christine; Schöb, Ronnie; Thum, Marcel; Vandrei, Lars; Weber, Michael (2014): Regionale Beschäftigungseffekte des Mindestlohns im Freistaat Sachsen. (Ifo Dresden berichtet 05/2014), S. 3-12.
- Kubis, Alexander; Rebien, Martina; Weber, Enzo (2015): Neueinstellungen im Jahr 2014: Mindestlohn spielt schon im Vorfeld eine Rolle. (IAB-Kurzbericht, 12/2015), Nürnberg, 8 S.
- OECD (2000): Employment Outlook 2000. Paris.

Schubert, Antje; Steinbrecher, Johannes; Thum, Marcel; Weber, Michael (2016): Auswirkungen des flächendeckenden Mindestlohns auf die gewerbliche Wirtschaft im Freistaat Sachsen. ifo Dresden Studien 77, ifo Institut, im Erscheinen.

vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram; Krüger, Jonas; Trenkle, Simon; Zakrocki, Veronika (2016): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1). (IAB-Forschungsbericht, 01/2016), Nürnberg, 62 S.

vom Berge, Philipp; Bossler, Mario; Möller, Joachim (2016): Erkenntnisse aus der Mindestlohnforschung des IAB. (IAB-Stellungnahme, 03/2016), Nürnberg, 11 S.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
10/2016	Fuchs, J. Söhnlein, D. Weber, B. Weber, E.	Ein integriertes Modell zur Schätzung von Arbeitskräfteangebot und Bevölkerung	7/16
11/2016	Tophoven, S. Wenzig, C. Lietzmann, T.	Kinder in Armutslagen	9/16
12/2016	vom Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Croxtton, D. Eberle, J. Klosterhuber, W. Krüger, J.	Arbeitsmarktspiegel Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 2)	10/16
13/2016	Autorengemeinschaft	Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie	11/16
14/2016	Autorengemeinschaft	IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse	11/16
1/2017	Fuchs, P. Fuchs, S. Hamann, S. Wapler, R. Wolf, K.	Pilotierung der Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit	2/17
2/2017	vom Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Croxtton, D. Eberle, J. Klosterhuber, W.	Arbeitsmarktspiegel Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 3)	2/17
3/2017	Klingert, I. Lenhart, J.	Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen	3/17
4/2017	Freier, C. Kupka, P. Senghaas, M.	Innovation und lokale Gestaltungsspielräume in der Arbeitsvermittlung	6/17
5/2017	Knapp, B. Bähr, H. Dietz, M. Dony, E. Fausel, G. Müller, M. Strien, K.	Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen	7/17
6/2017	Konle-Seidl, R. Lüdeke, B.	What harmonised and registered unemployment rates do not tell	7/17

Stand: 11.07.2017

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7/2017

12. Juli 2017

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Martin Schludi, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Renate Martin

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0717.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Lutz Bellmann
Telefon 0911.179 3046
E-Mail Lutz.Bellmann@iab.de

Mario Bossler
Telefon 0911.179 3043
E-Mail Mario.Bossler@iab.de