

# Ausmaß der betrieblichen Betroffenheit vom gesetzlichen Mindestlohn anhand der Verdienststrukturerhebung

Clemens Ohlert<sup>1</sup>

baua: Fokus

Ob und wie stark sich der gesetzliche Mindestlohn auf Betriebe auswirkt, hängt maßgeblich davon ab, in welchem Ausmaß diese vom Mindestlohn betroffen sind. Der vorliegende Beitrag nimmt erstmals differenzierte Auswertungen der Verdienststrukturerhebung (VSE) zur betrieblichen Betroffenheit von der Einführung des Mindestlohns vor. Es zeigt sich, dass etwa 37 Prozent der Betriebe im Jahr 2014 mindestens ein Beschäftigungsverhältnis aufwiesen, in dem der Stundenlohn unterhalb von 8,50 Euro pro Stunde lag. In diesen überwiegend kleinen Betrieben waren im Durchschnitt 4,3 Beschäftigungsverhältnisse bzw. etwa 57 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse vom Mindestlohn betroffen. Im Vergleich zu den verfügbaren Ergebnissen auf Basis des IAB-Betriebspanels zeigt sich ein höheres Niveau der betrieblichen Mindestlohnbetroffenheit sowie eine ähnliche Struktur betroffener Betriebe je nach Regionen, Branchen und Betriebsgröße.

## Inhalt

1	Einleitung.....	1
2	Operationalisierung der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn .....	2
3	Bisherige Befunde.....	3
4	Ergebnisse aus der Verdienststrukturerhebung .....	4
5	Gründe für Unterschiede in der Mindestlohnbetroffenheit von Betrieben zwischen Verdienststrukturerhebung und IAB-Betriebspanel .....	8
6	Fazit.....	9
	Literatur.....	10

## 1 Einleitung

Seit sechs Jahren gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn. Bei seiner Einführung im Jahr 2015 betrug er 8,50 Euro brutto je Stunde, aktuell sind es 9,50 Euro. Seitdem gab es eine Vielzahl wissenschaftlicher Evaluationsstudien, die sich mit den Wirkungen der neuen Lohnuntergrenze auf eine große Bandbreite von Zielgrößen wie beispielsweise Löhne, Arbeitszeiten, Beschäftigung, Sozialleistungsbezug, Armut, Verbraucherpreise, Gewinne oder Investitionen befassten (vgl. Überblick in Mindestlohnkommission 2020; Bruttel 2019; Caliendo u.a. 2019).

<sup>1</sup> Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn, c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Email: [clemens.ohlert@geschaeftsstelle-mindestlohn.de](mailto:clemens.ohlert@geschaeftsstelle-mindestlohn.de). Der Artikel gibt ausschließlich die Meinung des Autors und nicht notwendigerweise die der Mindestlohnkommission wieder.

Ein zentraler Parameter für die meisten Evaluationsstudien ist dabei die Betroffenheit vom Mindestlohn bzw. die Reichweite des Mindestlohns. Das heißt z.B. welche Beschäftigten von der Einführung des Mindestlohns direkt betroffen waren, weil sie zuvor einen Stundenlohn von unter 8,50 Euro erhalten haben, wie hoch der Anteil solcher Beschäftigter in bestimmten Regionen war, oder welche Betriebe direkt betroffen waren, weil sie Beschäftigte mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro entlohnten. Für die Berechnung der Betroffenheit auf individueller, betrieblicher und regionaler Ebene kommen verschiedene Datensätze in Betracht (vgl. für einen Überblick relevanter Datensätze Mindestlohnkommission 2020, 33ff.).

Die Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben ist ausschlaggebend dafür, ob und in welchem Maß Folgen und Reaktionen in Betrieben zu erwarten sind. Dies gilt für Anpassungen der Stundenlöhne, aber auch für andere Anpassungskanäle wie beispielsweise Arbeitszeiten, Produktpreise oder erzielte Gewinne (Bossler u.a. 2020). Die Differenzierung nach der Betroffenheit vom Mindestlohn wird in Evaluationsstudien als Ausgangspunkt für Analysen anhand des Differenz-von-Differenzen-Ansatzes genutzt. Dabei wird – vereinfacht gesagt – z.B. die Entwicklung von betroffenen Beschäftigten oder Betrieben mit der Entwicklung von nicht-betroffenen Beschäftigten oder Betrieben vor und nach Einführung des Mindestlohns verglichen und daraus der kausale Effekt des Mindestlohns abgeleitet (vgl. zur Methodik ausführlich Baumann u.a. 2018; Mindestlohnkommission 2020, 25ff.). In Bezug auf Betriebe ist daher von Interesse, wie hoch der Anteil vom Mindestlohn betroffener Betriebe ist, mit welcher Intensität diese betroffen sind und welche strukturellen Merkmale die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe aufweisen.

Die betriebliche Betroffenheit vom Mindestlohn wurde bislang vorwiegend anhand des IAB-Betriebspanels dargestellt (Bellmann u.a. 2015) und in Evaluationsstudien verwendet (Bossler u.a. 2020; Bossler u.a. 2018). Der vorliegende Beitrag stellt das Ausmaß und die Intensität der betrieblichen Betroffenheit von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns anhand der Verdienststrukturerhebung (VSE) 2014 je nach Region, Branche und Betriebsgröße dar (vgl. Info-Kasten „Daten und Hochrechnung“ für detaillierte Informationen zur VSE). Anschließend werden die Ergebnisse mit denen des IAB-Betriebspanels verglichen und mögliche Gründe für Unterschiede diskutiert.

## 2 Operationalisierung der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn

Zur Berechnung der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn wird zunächst für jedes Beschäftigungsverhältnis der Stundenlohn berechnet. Dazu wird der Bruttomonatsverdienst ohne Überstunden und ohne Zuschläge durch die im Monat bezahlten Arbeitsstunden ohne Überstunden dividiert. Das Ausmaß der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn wird durch den Anteil der Betriebe an allen Betrieben erfasst, die vor der Einführung des Mindestlohns mindestens ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Stundenverdienst unterhalb des Mindestlohns von 8,50 Euro aufwiesen. Die Intensität der Betroffenheit dieser Betriebe wird anhand des Anteils und der Anzahl der betroffenen Beschäftigungsverhältnisse je Betrieb untersucht.<sup>2</sup>

.....  
<sup>2</sup> Die absolute Anzahl betroffener Beschäftigungsverhältnisse je Betrieb wird anhand des Anteils betroffener Beschäftigungsverhältnisse von der Stichprobe der Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb auf die tatsächliche Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb hochgerechnet. Bei kleinen Betrieben ergibt sich dadurch keine Veränderung, weil dort alle Beschäftigungsverhältnisse erhoben werden.

## DATEN UND HOCHRECHNUNG

Die Verdienststrukturerhebung (VSE) ist eine amtliche Erhebung in Betrieben, für die eine gesetzliche Auskunftspflicht besteht (zur Methodik siehe auch Statistisches Bundesamt 2016). Die Angaben beziehen sich vorwiegend auf Verdienste und Arbeitszeiten der Beschäftigungsverhältnisse in befragten Betrieben, wobei es sich sowohl um Haupt- als auch um Nebentätigkeiten handelt. Darüber hinaus werden auch Merkmale der Betriebe erfasst. Die VSE wird regelmäßig im Abstand von vier Jahren als Querschnittserhebung durchgeführt – zuletzt in den Monaten April 2014 und 2018. Die Angaben beziehen sich jeweils überwiegend auf den April, teils auf das gesamte betreffende Jahr. Seit dem Jahr 2014 werden, mit der Ausnahme von Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten sowie exterritoriale Organisationen und Körperschaften, alle Wirtschaftsbereiche erfasst.

Die Stichprobenziehung für die VSE erfolgt in zwei Stufen. Auf der ersten Stufe wird auf Betriebsebene eine nach Branche, Region und Betriebsgröße geschichtete Stichprobe aus dem Unternehmensregister (URS) des Statistischen Bundesamtes gezogen. Auf der zweiten Stufe wird innerhalb der Betriebe eine einfache Zufallsauswahl von Jobs vorgenommen, wobei die Auswahlwahrscheinlichkeit für Beschäftigungsverhältnisse in kleinen Betrieben höher ist als in großen. Im Rahmen der VSE 2014 konnten die Meldungen von ca. 60.000 Betrieben mit rund 1,0 Millionen Beschäftigungsverhältnissen ermittelt werden. Die in diesem Bericht präsentierten betrieblichen Kennzahlen werden auf die Gesamtheit der Betriebe in Deutschland hochgerechnet.

### 3 Bisherige Befunde

Etwa 11 Prozent aller Beschäftigten verdienten im Jahr 2014, also vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, unter 8,50 Euro brutto pro Stunde (Mindestlohnkommission 2018, S. 52). Dies ergaben Auswertungen der VSE und des Sozioökonomischen Panels (SOEP) übereinstimmend. Mit Blick auf die betriebliche Ebene, die hier im Mittelpunkt stehen soll, weist das IAB-Betriebspanel für das Jahr 2014 etwa 12 Prozent der Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten aus, der weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdiente (Bellmann u.a. 2015).<sup>3</sup> Auswertungen aus der Verdienststrukturerhebung beziffern den Anteil der Betriebe, die im Jahr 2014 mindestens ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Stundenverdienst unterhalb von 8,50 Euro hatten, mit etwa 37 Prozent allerdings deutlich höher als anhand des IAB-Betriebspanels (Mindestlohnkommission 2020, 131; Verbeek u.a. 2020, 61). Sowohl anhand der VSE, als auch anhand des IAB-Betriebspanels fällt der Anteil der betroffenen Betriebe höher aus als der Anteil der betroffenen Beschäftigten in Deutschland.<sup>4</sup> Dies deutet darauf hin, dass sich vom Mindestlohn betroffene Beschäftigte auf eine Vielzahl von Betrieben verteilen. Es zeigte sich zudem, dass insbesondere in Niedriglohnbranchen, in kleinen Betrieben, in Ostdeutschland sowie in nicht tarifgebundenen Betrieben eine erhöhte individuelle Betroffenheit vom Mindestlohn vorlag (Dütsch/Himmelreicher 2020).

<sup>3</sup> Die Betroffenheit von der Mindestlohneinführung wird im IAB-Betriebspanel anhand folgender Frage ermittelt: „Sind in Ihrem Betrieb/Dienststelle derzeit Beschäftigte tätig, die weniger als 8,50 Euro pro Stunde (brutto) verdienen und die von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen wären?“. Falls diese mit „ja“ beantwortet wurde, folgte die Frage: „Wie viele sind das insgesamt?“ mit der Möglichkeit, eine konkrete Zahl anzugeben (Bossler u.a. 2020, 9).

<sup>4</sup> Auch anhand des IAB-Betriebspanels lässt sich der Anteil der betroffenen Beschäftigten an allen Beschäftigten ermitteln. Dieser liegt bei etwa 4 Prozent und damit deutlich niedriger als im SOEP (Bellmann u.a. 2015).

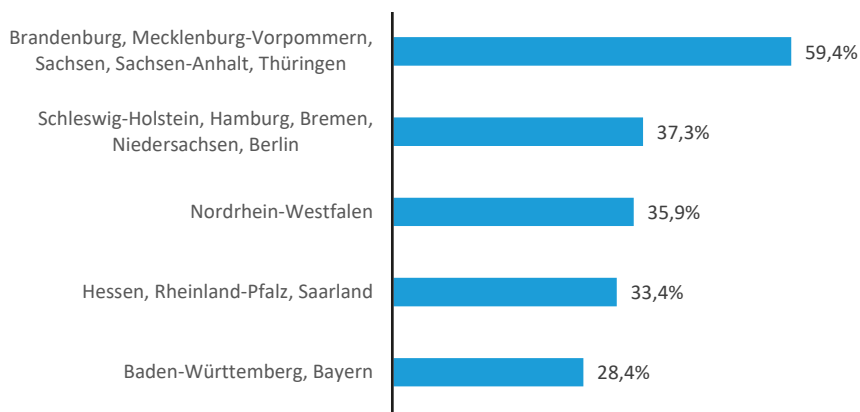
## 4 Ergebnisse aus der Verdienststrukturerhebung

Im Folgenden werden die Ergebnisse von Auswertungen aus der VSE 2014 zum Ausmaß und der Intensität der betrieblichen Betroffenheit vom gesetzlichen Mindestlohn differenziert dargestellt.

### 4.1 Anteil der betroffenen Betriebe

Insgesamt hatten rund 37 Prozent der Betriebe in Deutschland im Jahr 2014 mindestens ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Verdienst von weniger als 8,50 Euro in der Stunde. Für verschiedene Regionen zeigt Abbildung 1 den Anteil der Betriebe, die Beschäftigungsverhältnisse unterhalb des ab 2015 geltenden Mindestlohns aufwiesen. Die ostdeutschen Bundesländer waren mit einem Anteil von etwa 60 Prozent der Betriebe vergleichsweise stark von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen. Den geringsten Anteil betroffener Betriebe wiesen mit etwa 28 Prozent die süddeutschen Bundesländer Bayern und Baden-Württemberg auf<sup>5</sup>.

**Anteil der Betriebe, in denen vor der Mindestlohneinführung mindestens ein Beschäftigter weniger als 8,50 €/Std. verdient hat**

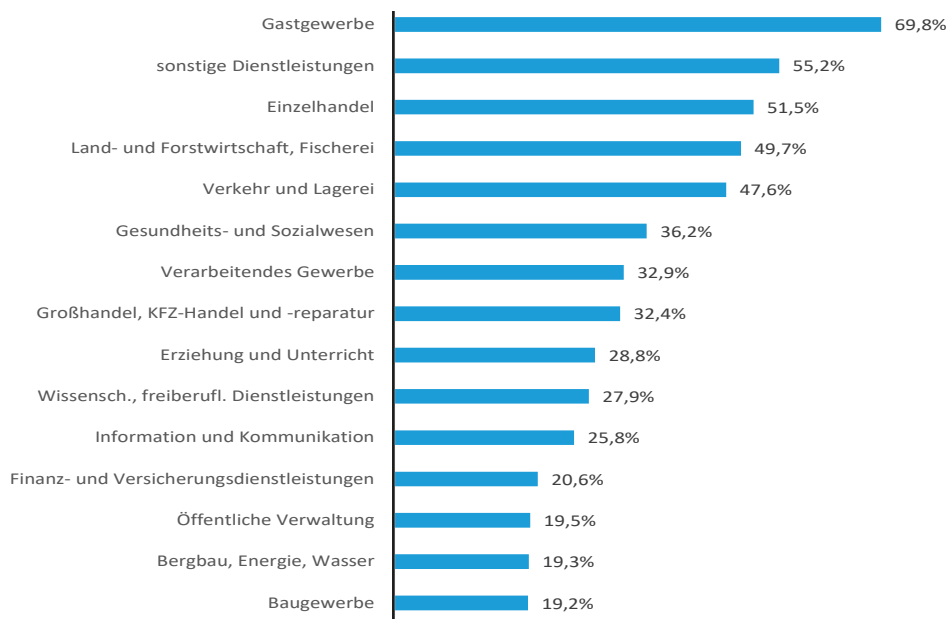


**Abb. 1** Vom Mindestlohn betroffene Betriebe nach Bundesländern, Quelle: VSE 2014, eigene Berechnungen.

Es zeigen sich zudem starke Unterschiede der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn je nach Branche (Abbildung 2). Am stärksten waren das Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen, der Einzelhandel, die Land- und Forstwirtschaft und der Bereich Logistik betroffen. Dort waren jeweils rund die Hälfte und mehr der Betriebe betroffen. Im Verarbeitenden Gewerbe wies rund ein Drittel der Betriebe mindestens ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Verdienst unter 8,50 Euro auf. Eine vergleichsweise geringe Betroffenheit lag im Baugewerbe, dem Bergbau, dem öffentlichen Dienst sowie im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen vor.

<sup>5</sup> Die Auswertungen wurden anhand des Scientific Use File (SUF) der VSE 2014 vorgenommen. Dieses ermöglicht lediglich stark aggregierte regionale Analysen.

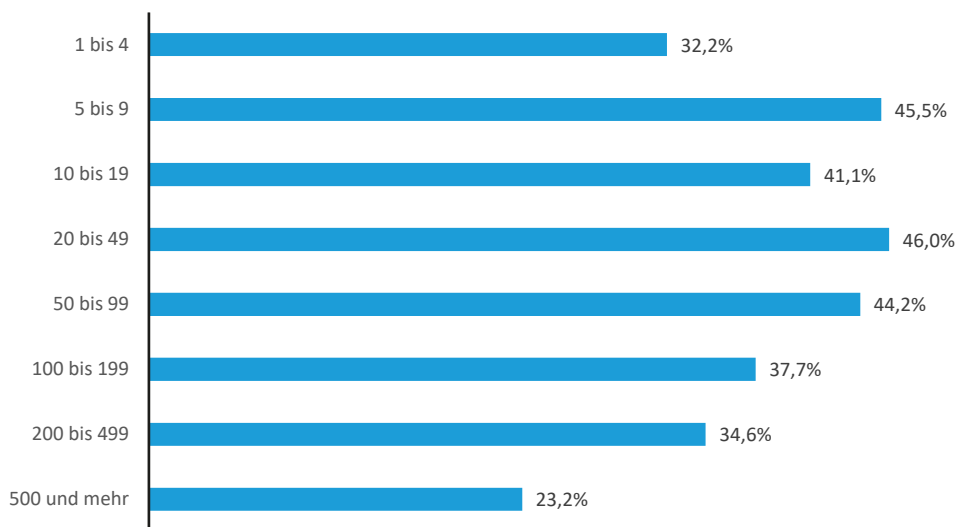
**Anteil der Betriebe, in denen vor der Mindestlohneinführung mindestens ein Beschäftigter weniger als 8,50 €/Std. verdient hat**



**Abb. 2** Vom Mindestlohn betroffene Betriebe nach Branchen, Quelle: VSE 2014, eigene Berechnungen.

Eine Betrachtung je nach Betriebsgröße zeigt, dass der Anteil der betroffenen Betriebe nicht bei den kleinsten Betrieben am höchsten ist, sondern bei Betrieben mittlerer Größe (Abbildung 3). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass bei höherer Beschäftigtenzahl mit höherer Wahrscheinlichkeit ein einzelner Beschäftigter vorhanden ist, der einen niedrigen Verdienst erhielt. Sehr große Betriebe bezahlten dagegen auch vor der Einführung des Mindestlohns in niedrigen Lohngruppen überwiegend Löhne, die oberhalb des Mindestlohnniveaus lagen. Darin dürfte sich auch die höhere Tarifbindung großer Betriebe widerspiegeln (Ellguth/Kohaut 2019, 294). Die Abstufungen der Betroffenheit vom Mindestlohn je nach Branchen, Region und Betriebsgröße fallen somit ähnlich aus wie im IAB-Betriebspanel (Bellmann u.a. 2015), allerdings auf deutlich höherem Niveau.

**Anteil der Betriebe, in denen vor der Mindestlohneinführung mindestens ein Beschäftigter weniger als 8,50 €/Std. verdient hat**



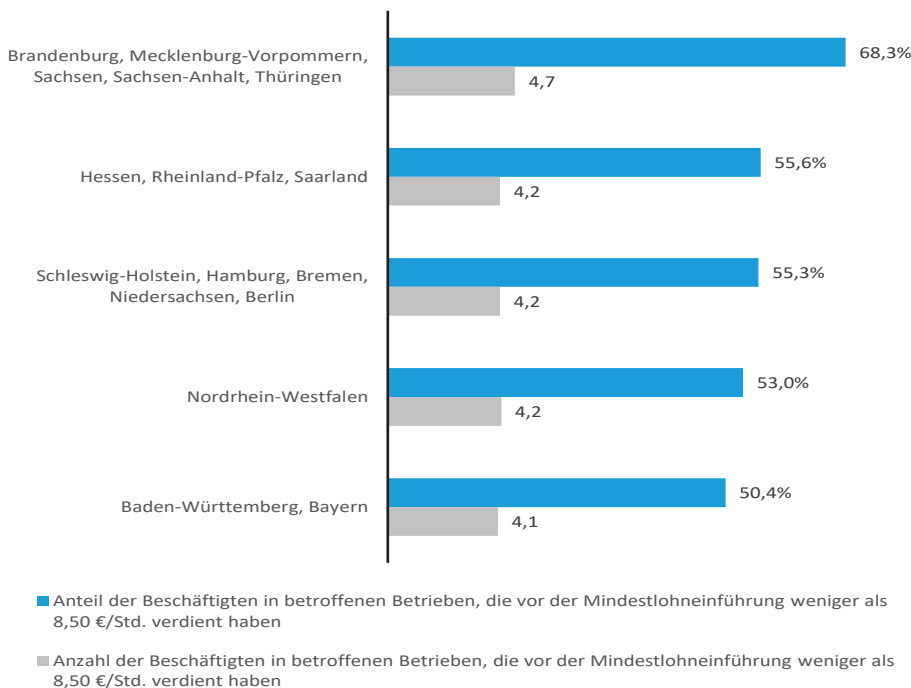
**Abb. 3** Vom Mindestlohn betroffene Betriebe nach Betriebsgröße, Quelle: VSE 2014, eigene Berechnungen.

#### 4.2 Intensität der betrieblichen Betroffenheit

Als Intensität der betrieblichen Betroffenheit wird in erster Linie der Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten innerhalb von Betrieben verstanden. Zusätzlich wird hier die absolute Anzahl von betroffenen Beschäftigungsverhältnissen je Betrieb herangezogen. Die Auswertungen zeigen, dass in betroffenen Betrieben im Durchschnitt ein hoher Anteil der Beschäftigten vor Einführung des Mindestlohns einen Stundenlohn unterhalb von 8,50 Euro aufwies (siehe Abbildung 4). Dieser Anteil lag laut VSE im Durchschnitt bei rund 57 Prozent der im Betrieb vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse. In Ostdeutschland lag der Anteil bei rund 68 Prozent und in den westdeutschen Bundesländern zwischen 50 und 56 Prozent. Anhand des IAB-Betriebspanels hatte sich ebenfalls eine hohe Intensität der betrieblichen Betroffenheit ergeben. Diese lag mit durchschnittlich 45 Prozent nur etwas niedriger als in der VSE (Bellmann u.a. 2015).

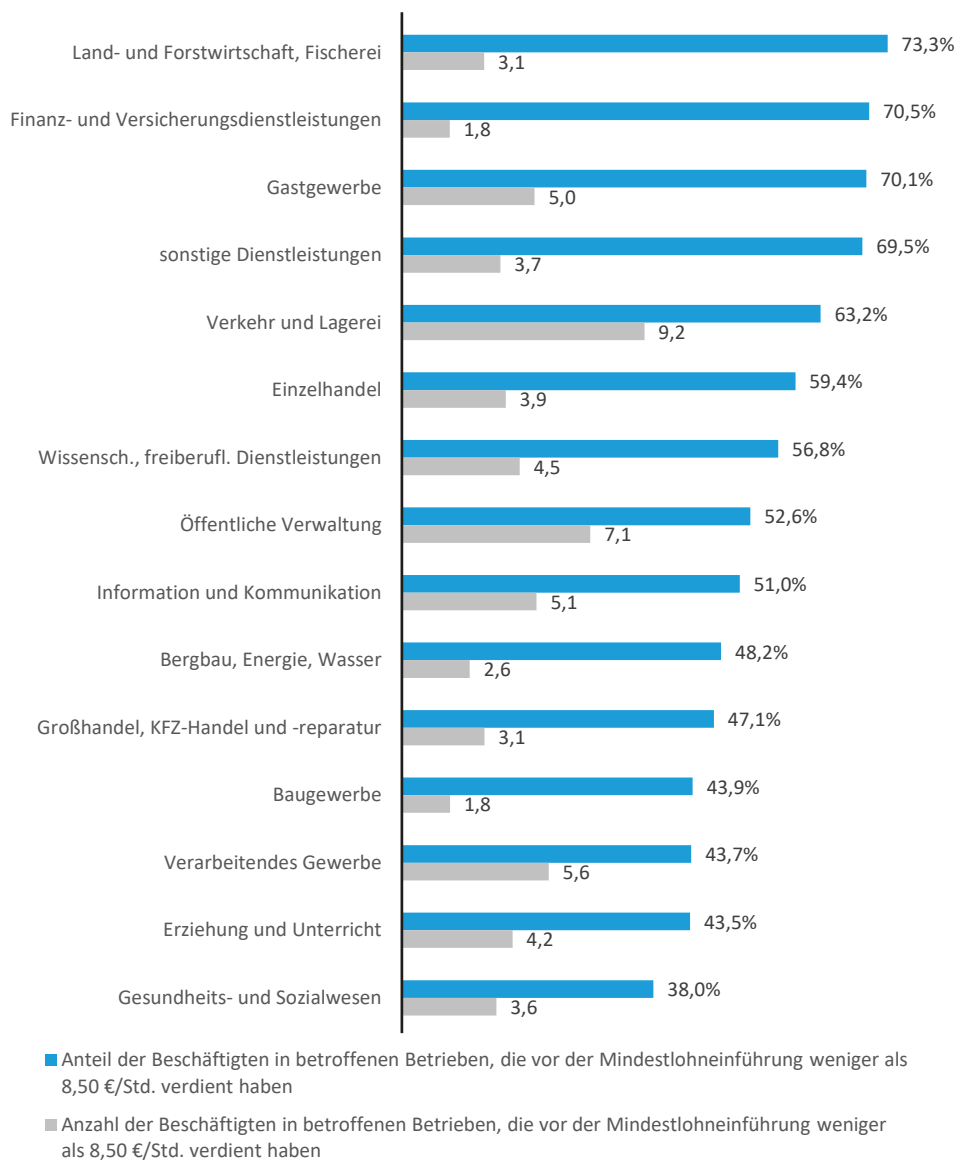
Aufgrund der detaillierten individuellen Lohninformationen in der VSE ist auch eine Abschätzung der absoluten Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen mit Verdiensten unterhalb von 8,50 Euro in den betroffenen Betrieben möglich. Diese fiel im Jahr 2014 mit durchschnittlich 4,3 Beschäftigungsverhältnissen relativ gering aus, d.h. dass in Betrieben, die grundsätzlich von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen waren, durchschnittlich 4,3 Beschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenverdienst unterhalb von 8,50 Euro vergütet wurden. Dies ergibt sich daraus, dass vom Mindestlohn betroffene Betriebe überwiegend kleine Betriebe sind. Etwa die Hälfte der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe hatte bis zu 4 Beschäftigte. Ein weiteres Viertel der betroffenen Betriebe hat zwischen 5 und 9 Beschäftigte.

In Ostdeutschland lag die Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen im Mindestlohnbereich je Betrieb im Durchschnitt bei rund 4,7 und in den westdeutschen Regionen jeweils etwa bei 4,2. Die nach Regionen differenzierte Betrachtung zeigt also, dass die Intensität der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn wiederum in den ostdeutschen Bundesländern höher ausfällt als in den westdeutschen Bundesländern. In Westdeutschland gibt es dagegen nur geringe Unterschiede zwischen verschiedenen Regionen (siehe Abbildung 4).



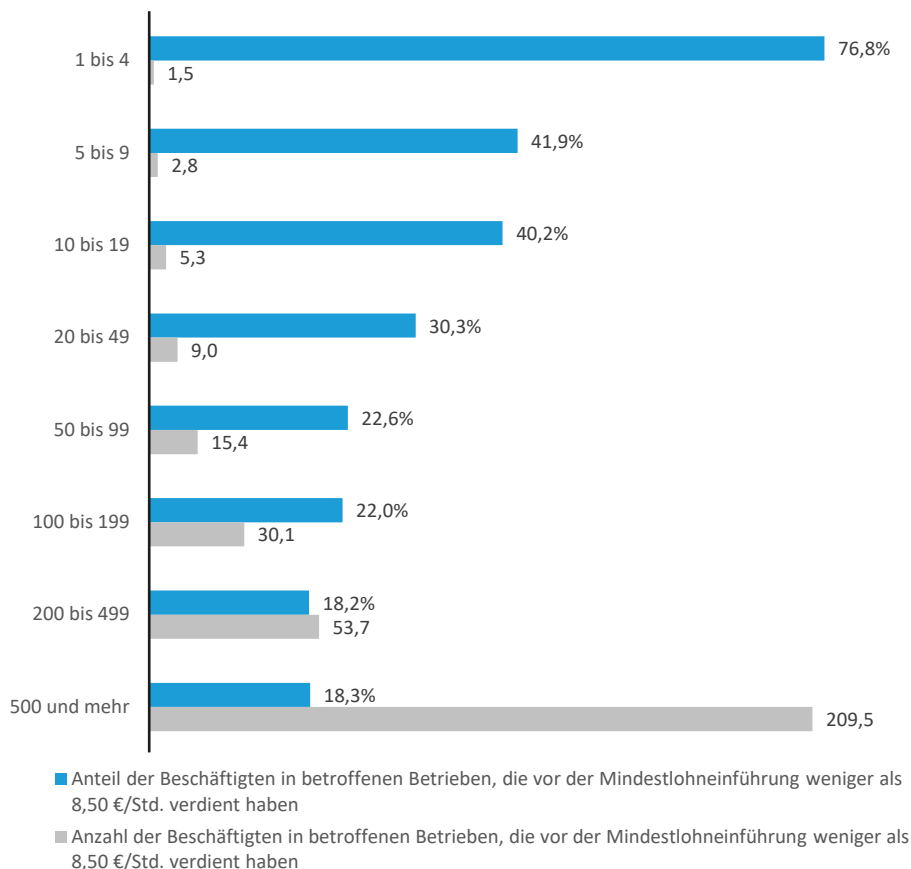
**Abb. 4** Intensität der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn nach Region, Quelle: VSE 2014, eigene Berechnungen.

Die Intensität der betrieblichen Betroffenheit vom gesetzlichen Mindestlohn variiert zudem stark je nach Branche (siehe Abbildung 5). Hier wird wiederum deutlich, dass die Betroffenheit vom Mindestlohn in den Bereichen Einzelhandel, Logistik, sonstige Dienstleistungen, Gastgewerbe und Landwirtschaft vergleichsweise hoch ausfällt. Der sehr hohe Anteil betroffener Beschäftigter im Bereich von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen geht darauf zurück, dass die grundsätzlich vom Mindestlohn betroffenen Betriebe in dieser Branche sehr klein sind. Die absolute Anzahl vom Mindestlohn betroffener Beschäftigter je Betrieb liegt demgegenüber insbesondere in den Branchen vergleichsweise hoch, die durch größere Betriebe gekennzeichnet sind, wie etwa das Verarbeitende Gewerbe.



**Abb. 5** Intensität der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn nach Branche, Quelle: VSE 2014, eigene Berechnungen.

Während der Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe in Kleinstbetrieben mit etwa 77 Prozent sehr hoch ausfiel, war die Anzahl der betroffenen Beschäftigten in diesen Betrieben mit durchschnittlich 1,5 gering (Abbildung 6). Aus den Auswertungen lässt sich der Schluss ziehen, dass der insgesamt hohe Anteil von betroffenen Betrieben darauf zurückzuführen ist, dass in einer Vielzahl kleiner Betriebe einzelne Beschäftigte vom Mindestlohn betroffen waren. Auch die hohe Intensität der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn ergibt sich daraus, dass Beschäftigungsverhältnisse im Mindestlohnbereich zumeist in kleinen Betrieben vorhanden sind.



**Abb. 6** Intensität der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn nach Betriebsgröße, Quelle: VSE 2014, eigene Berechnungen.

## 5 Gründe für Unterschiede in der Mindestlohnbetroffenheit von Betrieben zwischen Verdienststrukturerhebung und IAB-Betriebspanel

Anhand der VSE und dem IAB-Betriebspanel ergibt sich eine sehr ähnliche Struktur der von der Einführung des Mindestlohns betroffenen Betriebe. Auch hinsichtlich der Intensität der Betroffenheit in Betrieben ergeben sich ähnliche Ergebnisse. Der Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe liegt in der Verdienststrukturerhebung allerdings deutlich höher als im IAB-Betriebspanel. Diese Differenz dürfte durch spezifische Unterschiede im Erhebungsdesigns der beiden Befragungen bedingt sein (Mindestlohnkommission 2020, 131; Verbeek u.a. 2020, 61; siehe auch Bellmann u.a. 2015, 7). In Frage kommende Ursachen werden im Folgenden aufgeführt, um zu einem besseren Verständnis der Befunde beizutragen.

Während das IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält, wurden in der VSE 2014 Informationen auch über Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mittels statistischer Imputation ergänzt (Statistisches Bundesamt 2017, 19). Dies sind Betriebe, in denen es ausschließlich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse („Minijobs“) gibt. Es ist davon auszugehen, dass diese Betriebe überdurchschnittlich häufig vom Mindestlohn betroffen sind, da geringfügig Beschäftigte vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns überdurchschnittlich häufig Stundenlöhne unter 8,50 Euro aufwiesen.

Auch der Erhebungszeitpunkt kann eine Rolle spielen. In der VSE bezieht sich die Erfassung von Verdiensten und Arbeitszeiten auf den April 2014. Das IAB-Betriebspanel wird etwa in der



Jahresmitte durchgeführt und lag somit näher an der Einführung des Mindestlohns im Januar 2015, sodass zum Befragungszeitpunkt bereits mehr Betriebe die Löhne angepasst haben dürften.

In der Erhebung der Mindestlohnbetroffenheit im IAB-Betriebspanel, ist davon auszugehen, dass von Ausnahmeregelungen betroffene Beschäftigte unberücksichtigt bleiben, weil deren Ausnahmestellung zum Zeitpunkt der Erhebung bekannt war. In der VSE wurden minderjährige Beschäftigte, Auszubildende und PraktikantInnen von der Analyse ausgeschlossen, weil der gesetzliche Mindestlohn für sie nicht bzw. nur teilweise gilt. Beschäftigte die von Ausnahmeregelungen aufgrund von Branchenmindestlöhnen betroffen waren sind aber enthalten.

Ein weiterer Unterschied kann die Berücksichtigung von Sonderzahlungen und Zuschlägen bei der Berechnung des Stundenlohns sein. In der VSE werden diese für die Auswertungen nicht berücksichtigt. Bei der Erfragung der Mindestlohnbetroffenheit im IAB-Betriebspanel sind diese nicht per se ausgeschlossen (siehe auch Bellmann u.a. 2015, 7).

Ein grundsätzlicher Unterschied zwischen den Erhebungen besteht zudem darin, dass im IAB-Betriebspanel Personen aus der Unternehmensleitung befragt werden, die Auskunft über ein breites Spektrum an Fragen zu personal- und geschäftspolitischen Größen geben können (siehe Wortlaut der Frage in Fußnote 2). In der VSE basieren die Daten hingegen auf Angaben für einzelne Beschäftigungsverhältnisse, die in der Regel aus der Lohnbuchhaltung an das Statistische Bundesamt gemeldet werden. Daher ist davon auszugehen, dass die Erfassung der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn in der VSE genauer ist.

## 6 Fazit

Neben den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigte sind die Auswirkungen auf Betriebe und Unternehmen von Bedeutung. Ausgangspunkt dafür ist das Ausmaß der Betroffenheit der Betriebe vom Mindestlohn. Dieser Beitrag stellt die betriebliche Betroffenheit anhand der Verdienststrukturerhebung 2014 differenziert dar und vergleicht die Befunde mit denen des IAB-Betriebspanels. Die diesbezüglich detaillierte Erfassung in der VSE zeigt eine höhere betriebliche Betroffenheit als bislang bekannt. Zur Intensität der betrieblichen Betroffenheit sowie zur Struktur der von der Einführung des Mindestlohns betroffenen Betriebe bestätigen sich frühere Befunde.

Die Wahrscheinlichkeit von Auswirkungen des Mindestlohns auf Betriebe hängt neben der Höhe des Mindestlohns unmittelbar von der Intensität der Betroffenheit einzelner Betriebe ab (Bellmann et al. 2015). Als wesentlicher Befund ist daher festzuhalten, dass die Anzahl der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten in einzelnen Betrieben zumeist gering ist bzw. dass sich diese Beschäftigten auf eine Vielzahl von Betrieben verteilen. Da die betroffenen Betriebe überwiegend klein sind, ist bei diesen der Anteil der betroffenen Beschäftigten in den jeweiligen Betrieben dennoch hoch. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass mindestlohnbedingte Veränderungen der durchschnittlichen Lohnsumme je Betrieb absolut betrachtet eher gering gewesen sein dürften. Prozentual waren mindestlohnbedingte Veränderungen der Lohnsumme daher vorwiegend für Kleinstbetriebe bedeutsam (siehe auch Dustmann u.a. 2020 für eine Differenzierung von Mindestlohneffekten nach Betriebsgröße).

Für die Unterschiede in der Mindestlohnbetroffenheit zwischen VSE und IAB-Betriebspanel kommt eine Reihe von Unterschieden der Erhebungsmethodik in Betracht. Empirische Analysen könnten die dafür maßgeblichen Faktoren, insbesondere verwendete Indikatoren der Stundenlohnberechnung sowie die Abgrenzung und Zusammensetzung der jeweiligen

Grundgesamtheit, weiter erhellen und dadurch Erkenntnisse für die weitere Evaluationsforschung liefern.

Die betriebliche Betroffenheit vom Mindestlohn kann grundsätzlich auch anhand der VSE Ausgangspunkt für Kausalanalysen der Auswirkungen des Mindestlohns sein, sofern sich eine Verknüpfung auf der Betriebsebene in verschiedenen Wellen der VSE vornehmen lässt. Dies war aufgrund des Designs als wiederholte Querschnittsbefragung in der Vergangenheit nicht gegeben. Eine spezifische Verknüpfungsmöglichkeit besteht allerdings aufgrund des Stichprobendesigns für die VSE 2014 und die Verdiensterhebung (VE) 2015 (Statistisches Bundesamt 2017, 10). In Ohlert (2021) wird auf dieser Basis ein Differenz-von-Differenzen Ansatz auf der Betriebsebene angewendet, um Mindestlohneffekte auf Verdienste und Arbeitszeiten zu untersuchen. Weitere Analysemöglichkeiten kommen in Betracht, wenn die VSE mit (Panel-)Daten der Amtlichen Firmendaten für Deutschland (AFiD) verknüpft werden (siehe Verbeek u.a. 2020). Diese enthalten insbesondere Indikatoren über die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und Unternehmen, wie beispielsweise Umsätze und Personalkosten. Ab 2022 ändert sich die Methodik der Verdiensterhebung zu einer laufenden Erhebung mit rollierender Stichprobe, so dass dann neue Potenziale für die Mindestlohnforschung auf der Betriebsebene bestehen werden (Deutscher Bundestag 2020).

Für weiterführende Forschung ist schließlich von Interesse, wie sich das Niveau und die Intensität der betrieblichen Betroffenheit vom Mindestlohn entwickeln. Von den Anpassungen des Mindestlohns in den Jahren 2017 und 2019 waren weniger Beschäftigte betroffen als von dessen Einführung (Mindestlohnkommission 2020, 56). Es ist daher davon auszugehen, dass auch die betriebliche Betroffenheit vom Mindestlohn in diesem Zeitraum zurückging.

## Literatur

Baumann, A., O. Bruttel, M. Dütsch, R. Himmelreicher und C. Ohlert (2018), Methoden zur Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland; in: Zeitschrift für Evaluation, 17(1), 81-107

Bellmann, L., M. Bossler, H.-D. Gerner und O. Hübler (2015): Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht 6/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Bossler, M., N. Gürtzgen und B. Börschlein (2020): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Bossler, M., N. Gürtzgen, B. Lochner, U. Betzl, L. Feist und J. Wegmann (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Bruttel, O. (2019), The effects of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence; in: Journal for Labour Market Research, 53(10), 1-13

Caliendo, M., C. Schröder und L. Wittbrodt (2019), The causal effects of the minimum wage introduction in Germany: An overview; in: German Economic Review, 20(3), 257-292

Deutscher Bundestag (2020): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Wirtschaft und Energie (9. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Verdienststatistikgesetzes. Bundestagsdrucksache 19/20109, Berlin

Dustmann, C., A. Lindner, U. Schönberg, M. Umkehrer und P. vom Berge (2020): Reallocation effects of the minimum wage. CREAM Discussion Paper 07/20, Centre for Research and Analysis of Migration, London

Dütsch, M. und R. Himmelreicher (2020), Characteristics contributing to low- and minimum-wage labour in Germany; in: Journal of Economics and Statistics, 240(2-3), 161–200

Ellguth, P. und S. Kohaut (2019), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018; in: WSI-Mitteilungen, 72(4), 290-297

Fitzenberger, B. und A. Doerr (2016), Konzeptionelle Lehren aus der ersten Evaluationsrunde der Branchenmindestlöhne in Deutschland; in: Journal for Labour Market Research, 49(4), 329-346

Mindestlohnkommission (2020): Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin

Ohlert, C. (2021): Effects of the German minimum wage on earnings and working time using firm-level data. mimeo, Federal Institute for Occupational Safety and Health, Berlin

Statistisches Bundesamt (2016): Verdienststrukturerhebung. Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz. VSE 2014 Qualitätsbericht, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2017): Verdiensterhebung 2015. Abschlussbericht einer Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten. Wiesbaden

Verbeek, H., B. Fritz, A. Gaentzsch, G. Kalvelage und J. Stolle (2020): Analysepotential von Daten der Amtlichen Wirtschaftsstatistik für die Mindestlohnforschung, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Berlin

*Im Text wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit eingeschränkt würde, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter.*