

Auswirkung der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung

Matthias Dütsch¹

baua: Fokus

Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland werden seit seiner Einführung in der Fachöffentlichkeit kontrovers diskutiert. Ein für den verberuflichten deutschen Arbeitsmarkt besonders relevanter Aspekt betrifft die Mindestlohnwirkungen auf die betrieblichen Investitionen in Aus- und Weiterbildung. Auf Basis der Erhebungswellen 2011 bis 2017 des BIBB-Qualifizierungspanels, einer repräsentativen Befragung von ca. 3.600 Betrieben, werden die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung deskriptiv untersucht. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffenen Betriebe ihre Investitionen in das Humankapital der Belegschaft verändert haben. Offensichtlich verringerten die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe den Umfang der betrieblichen Ausbildung und in etwas geringerem Maße die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten.

Inhalt

1	Mindestlöhne und betriebliche Reaktionsweisen.....	1
2	Theoretische Überlegungen zu den betrieblichen Anpassungskanälen.....	2
3	Datengrundlage und Identifizierung der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe.....	3
4	Empirische Analysen	4
5	Zusammenfassung und Ausblick	8
	Literatur.....	8

1 Mindestlöhne und betriebliche Reaktionsweisen

Am 1. Januar 2015 wurde in Deutschland erstmals ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto eingeführt, der zu Beginn des Jahres 2017 auf 8,84 Euro, zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro erhöht wurde. Die Einführung des Mindestlohns wird als die bedeutendste arbeitsmarktpolitische Maßnahme seit den sogenannten Hartz-Reformen angesehen. Die große Reichweite des gesetzlichen Mindestlohns lässt sich an den ca. 4 Millionen Beschäftigungsverhältnissen ersehen, die vor der Mindestlohneinführung im Jahr 2014 mit weniger als 8,50 Euro entlohnt wurden und damit vom Mindestlohn betroffen waren (Mindestlohnkommission 2018).

¹ Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn, c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Nöldnerstraße 40-42, 10317 Berlin, Matthias.Duetsch@geschaeftsstelle-mindestlohn.de. Der Artikel gibt ausschließlich die Meinung des Autors und nicht notwendigerweise die der Mindestlohnkommission wieder.

Welche Auswirkungen mit der Einführung des Mindestlohns einhergehen, ist aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sicht von großer Bedeutung. Dementsprechend wurden bereits zahlreiche Forschungsarbeiten unter anderem zu den Lohn-, Beschäftigungs- und Arbeitszeiteffekten durchgeführt (siehe für einen Überblick Zilius und Bruttel 2018). Damit standen bislang überwiegend Beschäftigte bzw. Beschäftigungsverhältnisse im Fokus des Interesses. Deutlich seltener wurde in Forschungsarbeiten die analytische Perspektive von Betrieben eingenommen, um die Auswirkungen des Mindestlohns zu untersuchen (Bossler et al. 2018, 2020). Dabei ist von hoher Relevanz, welche Anpassungskanäle Betriebe nutzten, um auf die mindestlohnbedingten höheren Personalkosten zu reagieren. In diesem Zusammenhang ist nicht zuletzt mit Blick auf den beruflich strukturierten deutschen Arbeitsmarkt (Konietzka 1999) eine zentrale Frage, ob Betriebe aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns möglicherweise personalpolitische Veränderungen in Form von geringen Investitionen in die betriebliche Aus- und Weiterbildung vorgenommen haben.

Vor diesem Hintergrund untersucht dieser Beitrag Einschätzungen aus Sicht von Betrieben zu den mindestlohnbedingten Veränderungen in ihrem betrieblichen Umfeld sowie die betrieblichen Anpassungen der Investitionen in Aus- und Weiterbildung. Dazu werden deskriptive Auswertungen anhand des BIBB-Qualifizierungspanels vorgenommen.

2 Theoretische Überlegungen zu den betrieblichen Anpassungskanälen

Ein Mindestlohn stellt eine Institution am Arbeitsmarkt dar, der die Untergrenze für die Verdienste der Beschäftigten festlegt. Dies bedeutet, dass ein Mindestlohn die Verdienste eines Teils der Beschäftigten erhöht und damit die Lohnkosten von Betrieben erhöht. In der Arbeitsmarktforschung werden in der Regel als zentrale betriebliche Reaktion infolge der Einführung eines Mindestlohns Beschäftigungsanpassungen thematisiert. Diese können dabei je nach den theoretischen Grundannahmen negativ oder positiv ausfallen. Während unter den Annahmen des Modells des vollständigen Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt mit steigenden Löhnen eine sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften einhergeht, kann ein Mindestlohn im monopsonistischen Arbeitsmarktmodell sowie in keynesianischen Ansätzen auch zu einer Erhöhung des Beschäftigungsniveaus führen (siehe für eine ausführliche Darstellung: Mindestlohnkommission (2020: 24f.)).

Allerdings hat die neuere Mindestlohnforschung darauf hingewiesen, dass neben den Auswirkungen auf die Beschäftigung noch weitere Anpassungskanäle bestehen (Bruttel et al. 2018; Metcalf, 2008; Schmitt, 2015). Institutionalistische und verhaltenstheoretische Ansätze (Hirsch et al., 2015; Lester, 1960, 1964; Schmitt, 2015) legen nahe, dass Arbeitsmärkte einem unvollkommenen Wettbewerb unterliegen, dass sie institutionell segmentiert und sozial eingebettet sind und dass interne Arbeitsmärkte eine große Bedeutung besitzen. Dementsprechend wurden verschiedene Anpassungskanäle identifiziert, die es Betrieben ermöglichen, die mindestlohnbedingten höheren Lohnkosten zu kompensieren (Bruttel et al. 2018; Metcalf, 2008; Schmitt, 2015). Dazu zählen Anpassungen der Arbeitszeit der Beschäftigten, Arbeitsverdichtung, Preiserhöhungen, geringere Investitionen in die Infrastruktur, aber auch personalpolitische Restrukturierungen.

Hinsichtlich des zuletzt genannten betrieblichen Anpassungskanals wird teilweise argumentiert, dass Betriebe mindestlohnbedingt einen Anreiz haben, mehr Auszubildende einzustellen, da diese nach § 22 Abs. 3 MiLoG vom Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns ausgeschlossen sind. Somit könnten Betriebe die Personalkosten reduzieren, indem sie mehr Auszubildende einstellen, die Tätigkeiten ausführen, die vormals abhängig Beschäftigte

ausübten (Bossler et al. 2018: 124). Andererseits könnten Betriebe bestrebt sein, die höheren Personalkosten dadurch zu kompensieren, dass sie weniger Auszubildende beschäftigen und dadurch die betriebliche Lohnkostensumme verringern (ebd.). Aber auch für potenzielle Auszubildende könnte die im Zuge der Einführung des Mindestlohns zum Teil gesunkene Lohndifferenzierung zwischen ungelerten Arbeitskräften und Fachkräften dazu führen, dass die Bildungsrendite einer Ausbildung sinkt und die Ausbildung dadurch für Berufseinsteiger unattraktiver wird (Aretz et al. 2012: 250).

Eine weitere personalpolitische Anpassung könnte die betrieblichen Investitionen in die Weiterbildung von Beschäftigten betreffen. Einerseits könnten solche Humankapitalinvestitionen mindestlohnbedingt von Betrieben verstärkt getätigt werden, um die Produktivität der Belegschaft zu erhöhen und dadurch die höheren Lohnkosten auszugleichen (Acemoglu und Pischke 2003). Andererseits könnten die aufgrund des Mindestlohns gestiegenen Personalkosten durch geringere Weiterbildungsinvestitionen kompensiert werden oder Betriebe gar versuchen, die nun teureren Beschäftigten im Mindestlohnbereich zu einer Kündigung zu bewegen, indem sie keine Weiterbildung mehr anbieten (Hübler und König 1999).

Vor dem Hintergrund der diversen, theoretisch denkbaren Reaktionsmöglichkeiten infolge der Einführung des Mindestlohns werden in diesem Beitrag zunächst deskriptive empirische Auswertungen zu den Einschätzungen von Betrieben bezüglich der Auswirkungen des Mindestlohns auf das jeweilige betriebliche Umfeld angestellt. Darüber hinaus werden detaillierte deskriptive Analysen zu den Auswirkungen auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung durchgeführt.

3 Datengrundlage und Identifizierung der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe

Als Datengrundlage für die nachfolgenden Untersuchungen dient das BIBB-Qualifizierungspanel (siehe Infobox). In der Erhebungswelle 2015 wurden Einschätzungen zu betrieblichen Anpassungsmaßnahmen und die eigene Betroffenheit eines Betriebs durch den gesetzlichen Mindestlohn erhoben. Dazu wurde folgende Frage gestellt:

„Abschließend bitte ich um Ihre Einschätzung zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes. Seit Januar 2015 gilt mit wenigen Ausnahmen der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro für alle Branchen. Wie viele Beschäftigte Ihres Betriebes betrifft diese Regelung? Auszubildende bitte nicht berücksichtigen.“

Gab ein Betrieb an, mindestens einen solchen Beschäftigten zu haben, wurde der Betrieb als vom Mindestlohn betroffen kategorisiert.² Im Jahr 2015 hatten im BIBB-Qualifizierungspanel ca. 32 Prozent der befragten Betriebe mindestens einen Beschäftigten, der vom Mindestlohn betroffen war.³ In diesen Betrieben waren im Durchschnitt ca. 49 Prozent der Beschäftigten vom Mindestlohn betroffen. Im Folgenden werden zunächst die allgemeinen Einschätzungen hinsichtlich der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns und daraufhin die Angaben der vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betriebe zu Aspekten der betrieblichen Ausbildung sowie der betrieblich geförderten Weiterbildung anhand von querschnittlichen Deskriptionen ausgewertet.

² Rund 11 Prozent der Betriebe wurden aus dem Analysesample ausgeschlossen, da sie in Branchen angesiedelt waren, für die bis Ende 2017 Ausnahmen vom Mindestlohn aufgrund branchenspezifischer Mindestlöhne galten (Mindestlohnkommission 2018: 20).

³ Das IAB-Betriebspanel wies für das Jahr 2015 ca. 12 Prozent von Betrieben aus, die vom Mindestlohn betroffen waren (Mindestlohnkommission 2018: 125).

Das BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine im Längsschnittdesign als Panel angelegte repräsentative Betriebsbefragung von ca. 3.600 Betrieben in Deutschland (Friedrich et al. 2020). Zur Grundgesamtheit gehören alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung wird seit dem Jahr 2011 durchgeführt und umfasst insbesondere Informationen zu Themen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, zur Personalstruktur sowie der Arbeitsorganisation in den Betrieben. In diesem Aufsatz werden die Erhebungswellen 2011 bis 2017 genutzt (Gerhards et al. 2020).

4 Empirische Analysen

4.1 Einschätzungen zu den Anpassungsmaßnahmen infolge der Einführung des Mindestlohns

Im Befragungsjahr 2015 wurden die im BIBB-Qualifizierungspanel erfassten Betriebe um eine Einschätzung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe aus der eigenen Branche gebeten. Im Folgenden werden die Antworten von Betrieben, die in den im Zweiten Bericht der Mindestlohnkommission beschriebenen hoch vom Mindestlohn betroffenen Wirtschaftszweigen verortet waren, mit solchen verglichen, die den wenig vom Mindestlohn betroffenen Wirtschaftszweigen zugeordnet wurden (Mindestlohnkommission 2018:44). Gemäß Abbildung 1 stellte die vergleichsweise am häufigsten von den in den hoch betroffenen Wirtschaftszweigen angesiedelten Betrieben geäußerte Auswirkung Preisanstiege für Waren und Dienstleistungen dar (ca. 59 Prozent). Lediglich 34 Prozent der Betriebe in den wenig betroffenen Wirtschaftszweigen gab dies an. Dieser Unterschied in der Einschätzung zu Preissteigerungen war gemäß dem t-Test statistisch signifikant. Während ca. 50 Prozent der Betriebe in den hoch betroffenen Wirtschaftszweigen keine generellen Auswirkungen erwarteten, lag dieser Wert bei den Betrieben in den wenig betroffenen Wirtschaftszweigen um ca. 10 Prozentpunkte höher. Diese Differenz war jedoch statistisch nicht signifikant. Weniger Wettbewerbsverzerrungen durch Lohndumping wurde von Betrieben in den hoch betroffenen Wirtschaftszweigen signifikant häufiger erwartet (40 Prozent) als von Betrieben in wenig betroffenen Wirtschaftszweigen (25 Prozent). Während ca. 36 Prozent der Betriebe in den vom Mindestlohn hoch betroffenen Wirtschaftszweigen einen Abbau von Arbeitsplätzen durch Betriebe in ihrer Branche prognostizierten, waren es nur ca. 16 Prozent und damit signifikant seltener Betriebe in den wenig betroffenen Wirtschaftszweigen.

Mit ca. 28 Prozent schätzten signifikant mehr Betriebe in den hoch betroffenen Wirtschaftszweigen ein, dass geringere Investitionen in Weiterbildung betrieben würden. Auch äußerten Betriebe in hoch betroffenen Wirtschaftszweigen signifikant häufiger (27 Prozent) als in wenig betroffenen Wirtschaftszweigen (15 Prozent), dass vermehrt qualifizierte Fachkräfte eingesetzt würden. Geringere Investitionen in Ausbildung vermuteten mit ca. 18 Prozent bzw. 9 Prozent der Betriebe in hoch bzw. wenig vom Mindestlohn betroffenen Wirtschaftszweigen in etwa gleich häufig. Keine nennenswerten Differenzen gab es bezüglich der erwarteten Verlagerungen von Arbeitsplätzen ins Ausland.

Die von den Betrieben geäußerten Einschätzungen im Jahr 2015 zu den mindestlohnbedingten Maßnahmen im eigenen betrieblichen Umfeld deuten darauf hin, dass personalpolitische Anpassungen durchaus als relevant angesehen wurden. Auswertungen bezüglich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung im Zeitverlauf werden im Folgenden im Vergleich der vom Mindestlohn betroffenen sowie der nicht betroffenen Betriebe angestellt.

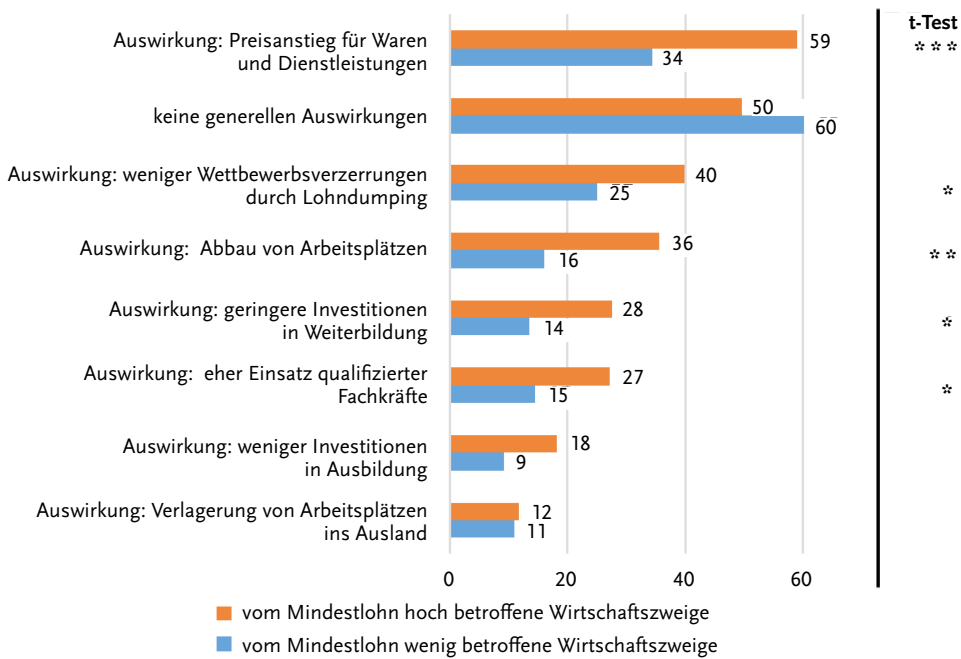


Abb. 1 Einschätzungen zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf Betriebe
 Anmerkungen: Die Gruppendifferenzen wurden mittels t-Tests auf ihre Signifikanz geprüft. Folgende Signifikanzniveaus wurden herangezogen: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.
 Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2015 (Gerhards et al. 2020); eigene Berechnungen.

4.2 Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns auf die Ausbildung

Im BIBB-Qualifizierungspanel wurden in allen Erhebungswellen der Jahre 2011 bis 2017 Informationen zu den Auszubildenden in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) erfasst. Über die Jahre 2011 bis 2017 hinweg gaben im Durchschnitt ca. 26 Prozent der Betriebe an, am 31. Dezember des Vorjahres Auszubildende nach BBiG oder HwO gehabt zu haben.⁴ Für das Jahr 2017, welches Informationen über die betriebliche Ausbildung Ende 2016 und damit zwei Jahre nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bereitstellt, zeigen sich Unterschiede zwischen den nicht vom Mindestlohn betroffenen Betrieben mit ca. 25 Prozent und den betroffenen Betrieben mit ca. 19 Prozent (Abbildung 2).⁵ Diese Entwicklung setzte bereits im Befragungsjahr 2015 ein und verstetigte sich dann in den Jahren 2016 und 2017. Dieser Befund deutet – unter Berücksichtigung der ebenfalls zum Teil unterschiedlichen Raten der Ausbildungsbeteiligung in den Jahren vor der Mindestlohneinführung – darauf hin, dass der Mindestlohn zunächst eine allenfalls geringe Auswirkung auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung hatte, die sich jedoch verstärkt zu haben scheint. Mit der geringeren Ausbildungsbeteiligung der Betriebe lag am Ende der Jahre 2014, 2015 und 2016 dann jeweils die Zahl der Auszubildenden in den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben unter derjenigen in den nicht betroffenen Betrieben. Auch diese Diskrepanz nahm im Zeitverlauf zu. Hingegen verdeutlichen die Anteile der Auszubildenden an allen Beschäftigten, dass sich die Relation zwischen den Auszubildenden und allen anderen Beschäftigten in den Ausbildungsbetrieben nach der Einführung des Mindestlohns zunächst kaum verändert hat. Hier unterscheiden sich vom Mindestlohn betroffene und nicht betroffene Betriebe um lediglich drei Prozentpunkte bzw. einen Prozentpunkt in den Befragungsjahren 2015 und 2016. Im Befragungsjahr 2017 fielen diese Anteile mit ca. 14 Prozent nahezu gleich aus.

⁴ Der Berufsbildungsbericht beziffert die Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2017 auf 19,8 Prozent (BMBF 2019: 39).

⁵ Die Punktschätzer für die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe und die nicht betroffenen Betriebe unterscheiden sich signifikant, da sich die jeweiligen Konfidenzbänder nicht überschneiden.

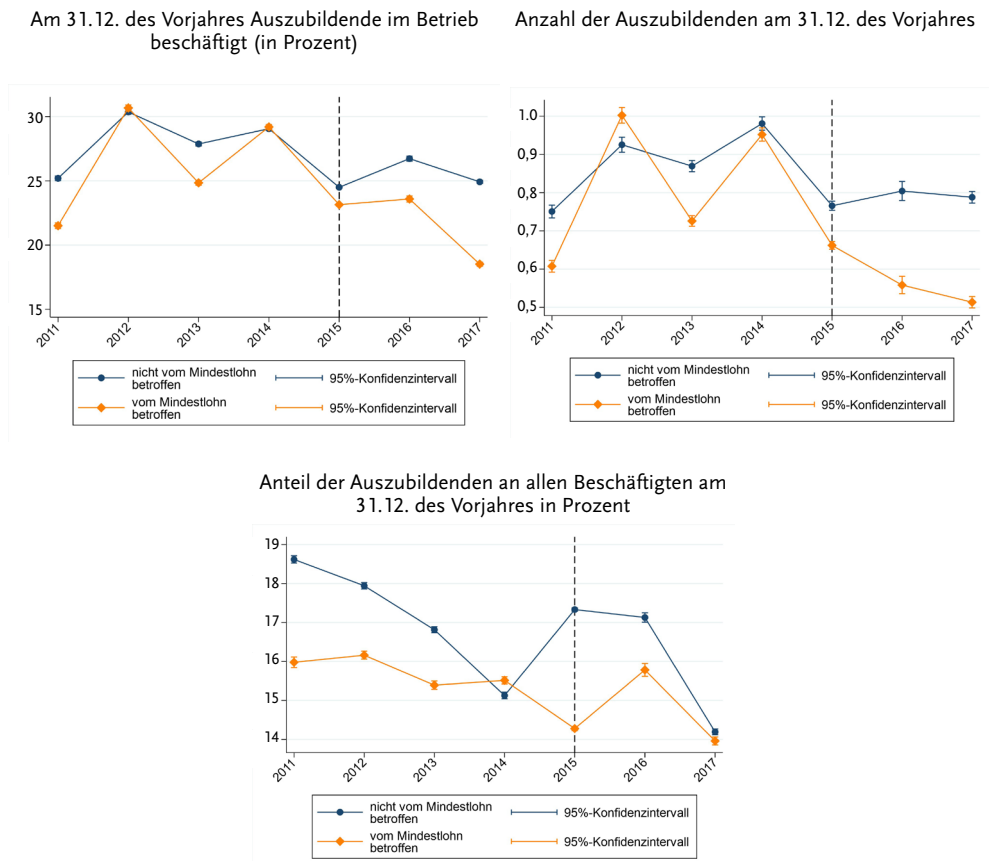


Abb. 2 Betriebliche Ausbildung nach BBiG oder HwO
 Anmerkungen: Die vertikale Linie kennzeichnet die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 1. Januar 2015. Alle Angaben sind querschnittsgewichtet.
 Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2011-2017 (Gerhards et al. 2020); eigene Berechnungen.

Des Weiteren ist mit Blick auf das Ausbildungsgeschehen von Interesse, ob in den jeweiligen Jahren Ausbildungsstellen angeboten wurden und auch besetzt werden konnten (Abbildung 3). Gemäß dem BIBB-Qualifizierungspanel fiel sowohl vor als auch nach der Einführung des Mindestlohns die Entwicklung der angebotenen Ausbildungsplätze bei den vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betrieben ähnlich aus. Zum Ausbildungsjahr 2016 boten 23 Prozent der nicht betroffenen und 21 Prozent der betroffenen Betriebe Ausbildungsstellen an. Zum Ausbildungsjahr 2017 sank die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen unter den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben auf 15 Prozent, in den nicht betroffenen Betrieben hingegen weniger stark auf 20 Prozent. Während offensichtlich noch im Jahr 2016 die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe weniger Ausbildungsstellen besetzen konnten, blieben im Ausbildungsjahr 2017 unter den wenigeren Ausbildungsplätzen seltener Stellen unbesetzt.

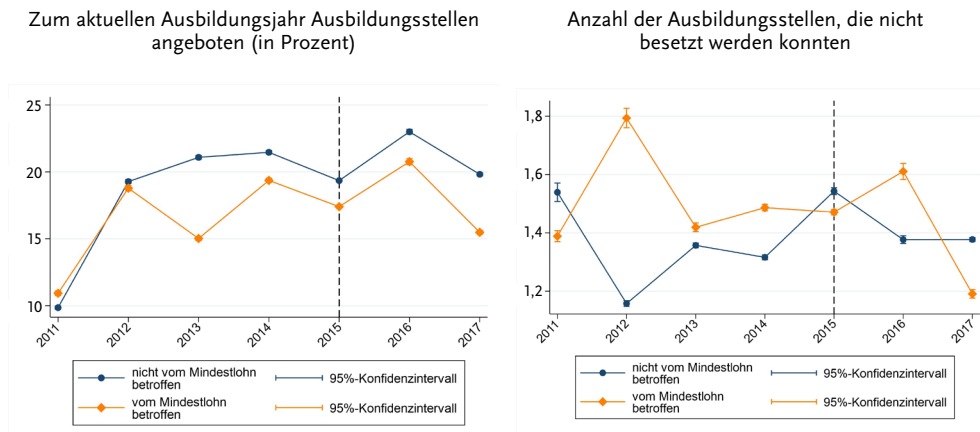


Abb. 3 Angebotene und unbesetzte Ausbildungsplätze

Anmerkungen: Die vertikale Linie kennzeichnet die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 1. Januar 2015. Alle Angaben sind querschnittsgewichtet.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2011-2017 (Gerhards et al. 2020); eigene Berechnungen.

4.3 Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns auf die Weiterbildung

Im BIBB-Qualifizierungspanel wurden Betriebe zudem danach gefragt, ob Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen in Form von internen oder externen Kursen, Seminaren oder Lehrgängen teilgenommen haben, für die sie ganz oder teilweise freigestellt oder für die die Kosten ganz oder teilweise übernommen wurden. Über alle Erhebungsjahre hinweg gaben ca. 68 Prozent der Betriebe an, dass dies der Fall gewesen sei. Im Zeitverlauf wird deutlich, dass im Jahr 2016 zunächst mehr Betriebe, die vom Mindestlohn betroffen waren, Teilnahmen von Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen berichteten, wobei die Teilnahmequote im Jahr 2017 wieder fiel (Abbildung 4). Der Anteil weiterbildender Betriebe lag unter den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben im Jahr 2017 bei ca. 64 Prozent und damit wieder unter derjenigen von Betrieben, die nicht vom Mindestlohn betroffen waren (76 Prozent). Allerdings hat sich die Zahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilnahmen, nach der Einführung des Mindestlohns unterschiedlich entwickelt. Sie ist in den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben gesunken, so dass im Jahr 2017 durchschnittlich ca. 2 Personen weniger an Weiterbildungen partizipierten als in nicht vom Mindestlohn betroffenen Betrieben.

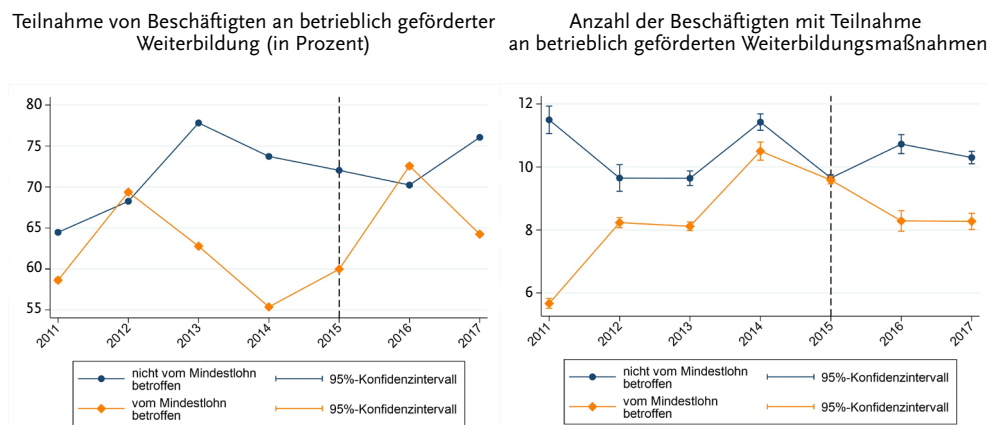


Abb. 4 Umfang der betrieblich geförderten Weiterbildung

Anmerkungen: Die vertikale Linie kennzeichnet die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 1. Januar 2015. Alle Angaben sind querschnittsgewichtet.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2011-2017 (Gerhards et al. 2020); eigene Berechnungen.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Die Befunde zur betrieblichen Ausbildung lassen darauf schließen, dass sich die Ausbildungsbeteiligung seit der Einführung des Mindestlohns zwischen den vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betrieben in geringem Maße unterschiedlich entwickelt hat. Während zum Ende des Jahres 2016 die Ausbildungsbeteiligung unter den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben lediglich weniger stark anstieg, sank sie bis Ende des Jahres 2017. Zudem nahmen die Zahl der Auszubildenden in den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben sowie auch der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten pro Betrieb ab. Dieser Befund deckt sich mit Ergebnissen von Bossler et al. (2020: 91), die ebenfalls zwischen den Jahren 2011 und 2017 einen sinkenden Anteil an Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung je Betrieb finden. Der Ende des Jahres 2015 zwischenzeitlich beobachtbare Anstieg des Anteils der Auszubildenden an allen Beschäftigten könnte dadurch erklärbar sein, dass die Ausbildungszahlen insbesondere in denjenigen betroffenen Betrieben gesunken sind, die mindestlohnbedingt im Jahr 2015 auch Beschäftigte freistellen mussten. Darüber hinaus ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen seit der Einführung des Mindestlohns bis zum Jahr 2017 leicht gesunken. Allerdings blieben diese Stellen dann seltener unbesetzt. Im Gegensatz zu den Befunden von Bossler et al. (2020), die kaum Veränderungen hinsichtlich der Ausbildung infolge der Einführung des Mindestlohns ermitteln, deuten die vorliegenden deskriptiven Ergebnisse auf eine etwas geringere Ausbildungsbeteiligung der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe hin.

Betrieblich geförderte Weiterbildungsteilnahmen wurden nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2016 zunächst häufiger, im Jahr 2017 dann wieder seltener von den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben angeboten. Diese Auf- und Abwärtsbewegung im Anteil weiterbildender Betriebe zeigt sich ebenfalls in den Analysen von Bossler et al. (2020: 80f.). Zudem nahm die Zahl der Beschäftigten, die sich weiterbilden konnten, nach der Mindestlohneinführung ab (siehe auch Bossler et al. 2020: 83f.; Bellmann et al. 2017).

Zusammenfassend weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffenen Betriebe ihre Investitionen in das Humankapital der Belegschaft verändert haben. Offensichtlich verringerten die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe insbesondere den Umfang der Ausbildungsbeteiligung und in etwas geringerem Maße die Weiterbildungsmöglichkeiten im Vergleich zu vor der Mindestlohneinführung. Allerdings standen den Betrieben neben der Anpassung der Aus- und Weiterbildung noch weitere Kanäle wie Preiserhöhungen und Entlassungen zur Verfügung, um auf den gesetzlichen Mindestlohn zu reagieren. Inwiefern sich die betrieblichen Änderungen hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung, die in der Regel langfristigen Kalkülen unterliegen, in der längeren Frist zeigen, muss weiteren Forschungen überlassen bleiben.

Literatur

Acemoglu, Daron und Jörn-Steffen Pischke (2003), Minimum wages and on-the-job training, *Research in Labor Economics*, 22, 159-202.

Aretz, Bodo, Melanie Arntz, Terry Gregory und Christian Rammer (2012), Der Mindestlohn im Dachdeckerhandwerk: Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerb, *Journal for Labour Market Research*, 45(3/4), 233-256.

Bellmann, Lutz, Mario Bossler, Hans-Dieter Gerner und Olaf Hübler (2017), Training and minimum wages: First evidence from the introduction of the minimum wage in Germany, *IZA Journal of Labor Economics*, 6(8), 1-22.

BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2019), *Berufsbildungsbericht 2019*, Bonn.

Bossler, Mario, Nicole Gürtzgen, Benjamin Lochner, Ute Betzl, Lisa Feist und Jakob Wegmann (2018), *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen*, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Bossler, Mario, Nicole Gürtzgen und Benjamin Börschlein (2020), *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen*, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Bruttel, Oliver, Arne Baumann and Matthias Dütsch (2018), The new German statutory minimum wage in comparative perspective: Employment effects and other adjustment channels, *European Journal of Industrial Relations*, 24(2), 145-162.

Friedrich, Anett, Christian Gerhards und Kevin Ord (2020), *Qualifizierungspanel 2017*, BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 2/2020, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Gerhards, Christian, Sabine Mohr und Klaus Troeltsch (2020), *BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2017*. GWA_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, doi:10.7803/371.17.1.2.10.

Hirsch, Barry T., Bruce E. Kaufman und Tetyana Zelenska (2015), Minimum wage channels of adjustment, *Industrial Relations*, 54(2), 199-239.

Hübler, Olaf und Anja König (1999), *Betriebliche Weiterbildung, Mobilität und Beschäftigungsdynamik*. Empirische Untersuchungen mit Individual- und Betriebsdaten, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 219(1+2), 165-193.

Konietzka, Dirk (1999), Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufes für die Platzierung im Arbeitsmarkt, *Zeitschrift für Soziologie* 28, 379-400.

Lester, Richard A. (1960), Employment effects of minimum wages, *Industrial and Labor Relations Review*, 13(2), 254-264.

Lester, Richard A. (1964), *Economics of labor*, New York: Macmillan.

Metcalf, David (2008), Why has the British national minimum wage had little or no impact on employment?, *Journal of Industrial Relations*, 50(3), 489-512.

Mindestlohnkommission (2018), *Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns*. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin.

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

Schmitt, John (2015), Explaining the small employment effects of the minimum wage in the United States, *Industrial Relations*, 54(4), 547-581.

Zilius, Jan and Oliver Bruttel (2018), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns – Bilanz nach fast vier Jahren, *Wirtschaftsdienst*, 98(10), 711-717.