

Ergänzend zu den Beiträgen im ifo Schnelldienst 6/2008 stellen Ronald Bachmann, Thomas K. Bauer, Jochen Kluve und Christoph M. Schmidt von Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Essen, erste Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zu den Auswirkungen des Postmindestlohns vor.

Sind Mindestlöhne wirklich eine Option für Deutschland? Erste Ergebnisse zu den Auswirkungen des Postmindestlohns*

Die aktuelle Debatte

Die Einführung von Mindestlöhnen hat sich in Deutschland nicht zuletzt aufgrund des nahenden Bundestagswahlkampfes zu einem zentralen wirtschaftspolitischen Thema entwickelt, das sowohl in der politischen Arena und der Öffentlichkeit, aber augenscheinlich auch unter Wirtschaftswissenschaftlern sehr kontrovers diskutiert wird. Befürworter von Lohnuntergrenzen weisen bevorzugt darauf hin, dass Mindestlöhne in anderen Volkswirtschaften keinen offensichtlichen Schaden angerichtet haben. Gegner von Mindestlöhnen haben bislang mit diesem Argument leichtes Spiel, unterscheiden sich die Arbeitsmärkte dieser Volkswirtschaften doch in wesentlichen Punkten vom deutschen Arbeitsmarkt, wobei hier zumeist auf die vergleichsweise hohe Regelungsdichte und Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland hingewiesen wird. Aufgrund dieser Unterschiede ist die Übertragbarkeit derartiger Ergebnisse auf den deutschen Arbeitsmarkt sehr stark anzuzweifeln. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich zudem, dass die stichhaltigen empirischen Studien zu den Konsequenzen von Mindestlöhnen insbesondere Nachteile für junge sowie für niedrig qualifizierte Arbeitnehmer identifizieren (siehe zusammenfassend Neumark und Wascher 2006).

Trotz dieser empirischen Evidenz hält sich in Deutschland eine hartnäckige Diskus-

sion über das Für und Wider der Einführung gesetzlicher Mindestlöhne. So argumentiert beispielsweise der aktuelle Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (BMAS 2008), das Arbeitnehmerentendegesetz schütze wirksam vor »Lohndumping«. Die hier zu Tage tretende Ignoranz gegenüber möglichen adversen Effekten von gesetzlichen Mindestlöhnen auf die Beschäftigung wird auch durch die für Deutschland weitgehend fehlenden empirischen Belege über deren tatsächliche Wirkungen genährt.

In diese Erkenntnislücke stößt eine aktuelle Studie des RWI Essen (2008) zu den Auswirkungen der Einführung des Postmindestlohns. Auf Basis einer Befragung von Unternehmen im Bereich der Briefdienstleistungen zeigt sich darin beispielhaft, wie Mindestlohnregelungen bereits kurzfristig zu Beschäftigungsabbau führen, der sich langfristig noch weiter verstärken könnte.

Der nächste Abschnitt dieses Beitrags skizziert kurz die zentralen Probleme einer empirischen Analyse der kausalen Arbeitsmarkteffekte des Mindestlohns und diskutiert verschiedene Strategien, die verfolgt werden können, um diese Probleme zu vermeiden. Der darauf folgende Abschnitt beschreibt die vom RWI Essen durchgeführte Befragung von Unternehmen im Bereich der Briefdienstleistungen. Die Ergebnisse dieser Befragung werden anschließend vorgestellt. Der Beitrag schließt mit einem kurzen Fazit.

Die empirische Herausforderung der Mindestlohnforschung

Arbeitsökonominnen können sich für eine Analyse der Auswirkungen gesetzlicher Eingriffe in die Lohnbildung nicht in die unbeeinflusste Idealwelt eines Labors zurückziehen. Sie können Erkenntnisse über



Ronald Bachmann¹



Thomas K. Bauer^{1,2}



Jochen Kluve¹



Christoph M. Schmidt^{1,2}

* Wir bedanken uns bei Joachim Schmidt für konstruktive Kommentare sowie bei Claudia Lohkamp und Claudia Schmiedchen für ihre Unterstützung.

¹ RWI Essen.

² Ruhr-Universität Bochum.

kausale Zusammenhänge empirisch letztlich nur dadurch gewinnen, indem sie mittels eines intelligenten Studiendesigns eine für die Identifikation der interessierenden Zusammenhänge geeignete Variation in den Daten analysieren. Dies erfordert zumeist den Rückgriff auf historische Präzedenzfälle. Da es diese in der Geschichte der Bundesrepublik so gut wie nicht gibt, überrascht die Erkenntnislücke zur Wirkung von Mindestlöhnen in Deutschland nicht. Man ist daher in der derzeitigen Diskussion weitgehend auf Analogieschlüsse angewiesen. Die Übertragbarkeit von Analyseergebnissen aus dem internationalen Umfeld ist – wie oben dargelegt – zwar äußerst begrenzt, spricht aber gegen die Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland.

Ein alternativer Ansatz besteht darin, in die eigene Vergangenheit zu schauen und die Frage zu stellen, wie sich Variationen in der Lohnstruktur in Schwankungen der Nachfrage nach Arbeit seitens der Arbeitgeber bemerkbar machen. In Verbindung mit einer Abschätzung, wie die Lohnstruktur durch die Einführung eines Mindestlohns verändert wird, lässt sich dann auch die Wirkung auf die Beschäftigung abschätzen. Dies ist im Prinzip der Weg, der bspw. von Ragnitz und Thum (2008) beschritten wird. Diese Vorgehensweise hat allerdings einen Haken: Zwar ist die Größenordnung der Beschäftigungseffekte offen, aber ihr Vorzeichen wird mit der (impliziten oder expliziten) Wahl des zugrunde gelegten Systems an Arbeitsnachfragegleichungen weitgehend festgelegt. Die eindeutig ablehnenden Ergebnisse solcher Studien gegenüber dem Mindestlohn werden daher deren Befürworter wohl auch nicht überzeugen.

Einen anderen Weg beschreitet die aktuelle Studie von König und Möller (2007), die im Sinne von Card und Krüger (1994) – wenn auch letztlich nicht völlig überzeugend (Kluge und Schmidt 2008) – ein modernes ökonometrisches Instrumentarium für die Analyse von Individualdaten einsetzt und so das seit zehn Jahren bestehende Entsendegesetz in der Bauwirtschaft auf seine Beschäftigungswirkungen hin überprüft. Im Osten der Republik, wo der Mindestlohn erheblich in die Lohnstruktur eingegriffen hat, finden die Autoren zwar erhebliche negative Beschäftigungsverluste, aber diese werden für Westdeutschland zumindest in der kurzen Frist nicht bestätigt.

Nimmt man die Ergebnisse der Studie trotz der methodischen Vorbehalte ernst, dann zeigt sich, dass dort, wo die Mindestlohnregelung aufgrund der ohnehin vorliegenden Lohnentwicklung keine relevante Bindungswirkung entfaltet (in Westdeutschland), auch kein nennenswerter Beschäftigungseffekt ermittelt wird. Wird ein Mindestlohn nämlich in einer Branche im Vergleich zu den dort gezahlten Löhnen recht niedrig angesetzt, dann kann diese Übung weder großen Schaden anrichten noch die Einkommen der Betroffenen substantiell erhöhen. Daraus lässt sich aber nicht schlie-

ßen, ein höher angesetzter Mindestlohn wäre nicht beschäftigungsschädlich. Dort, wo der Mindestlohn zu einer relevanten Lohnkompression führt (in Ostdeutschland), kommt es in der Tat auch in der Studie von König und Möller (2007) zu signifikanten Beschäftigungsverlusten, ganz im Einklang mit der neoklassischen Theorie des Arbeitsmarkts.

Unternehmensbefragung zu den Auswirkungen des Postmindestlohns

Da diese bisherigen Ergebnisse nicht befriedigen können, wird ein dritter Weg attraktiv – die Befragung von betroffenen Unternehmen. Die Einführung des Mindestlohns für Briefzusteller gibt dazu einen aktuellen Anlass. Der Deutsche Bundestag hat am 14. Dezember 2007 die Aufnahme von Briefzustelldiensten in das Arbeitnehmerentendengesetz beschlossen, und der Bundesrat hat am 20. Dezember 2007 dieser Regelung zugestimmt. Das Inkrafttreten der entsprechenden Rechtsverordnung am 1. Januar 2008 bedeutet konkret die Einführung eines Mindestlohns für Betriebe, die überwiegend gewerbs- oder geschäftsmäßig Briefe für Dritte befördern. Dieser Mindestlohn beträgt in Westdeutschland 9,80 € (im Osten: 9,00 €) pro Stunde für Beschäftigte, die Briefe zustellen, und 8,40 € (im Osten: 8,00 €) pro Stunde für andere in diesen Betrieben Beschäftigte (z.B. Sortierer).

Die Frage, welche Auswirkungen derartige Mindestlohnregelungen auf den Arbeitsmarkt und insbesondere die Beschäftigung in diesem Bereich haben werden, wird sich erst in einiger Zeit empirisch stichhaltig beantworten lassen. Eine aktuelle Studie des RWI Essen (2008) liefert jedoch bereits erste Informationen zu den unmittelbaren Auswirkungen der Regelung zum Mindestlohn im Bereich Briefdienstleistungen auf die Wettbewerbssituation und die weitere geschäftliche Entwicklung der befragten Unternehmen. Kern der Studie ist die Auswertung einer im Februar 2008 durchgeführten telefonischen Befragung unter Betrieben der Branche *Briefdienstleistungen*.³ Die Bruttostichprobe der Befragung umfasste 315 Unternehmen, wobei letztendlich eine Nettostichprobe von 113 Unternehmen (76,1% in Westdeutschland) realisiert wurde, für die ein vollständiges Interview durchgeführt werden konnte. Dies entspricht mit 35,9% einer angesichts des sehr eng gefassten Befragungszeitraums recht hohen Rücklaufquote.

Die Mehrzahl der befragten Unternehmen hat ihre Tätigkeit im Jahr 1998 oder später aufgenommen, also nach dem Einstieg in die Liberalisierung des Marktes für Briefdienstleistungen. Dabei sind 92% der befragten Betriebe im Ge-

³ Auftraggeber der Studie war das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), die Befragung des RWI Essen wurde von forsa durchgeführt.

Tab. 1
Einschätzung der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens

	Gesamt		West		Ost	
Gut	23	(20,4%)	19	(22,1%)	4	(14,8%)
Befriedigend	53	(46,9%)	36	(41,9%)	17	(63,0%)
Schlecht	37	(32,7%)	31	(36,0%)	6	(22,2%)
Gesamt	113	(100,0%)	86	(100,0%)	27	(100,0%)

Quelle: RWI Essen (2008).

schäftsfeld »Briefe« tätig (zum Teil zusätzlich auch in den Feldern »Paket« und/oder »Kurier«), während nur 8% ausschließlich »Paket«- und/oder »Kurier«-Dienste anbieten. 61% der befragten Unternehmen erbringen ihre Dienstleistungen in einem Gebiet mit einem Umkreis von bis zu 100 Kilometern, nur etwa 12% der Betriebe sind bundesweit tätig.

Ungefähr 37% der befragten Betriebe geben an, in einer Umsatzkategorie bis zu 500 000 € im Jahr zu liegen. 42% befinden sich im Bereich zwischen 500 000 € und 10 Mill. € pro Jahr, und 6% setzen mehr als 10 Mill. € pro Jahr um (14% der Unternehmen machten keine Angabe zum Umsatz). Insgesamt deckt die Stichprobe damit eher kleine und mittelständische Unternehmen im Bereich Briefdienstleistungen ab. Die Unternehmen eint der hohe Anteil der Personalkosten an ihren Gesamtkosten, der im Durchschnitt bei 57% liegt. Für 76% liegt dieser Anteil gar über 50%, was die Vermutung nahe legt, dass die Einführung eines Mindestlohns ein wesentlicher (Kosten-)Faktor für diese Unternehmen sein könnte.

Die Arbeitskosten gehen auch in die Preisgestaltung der befragten Unternehmen zu einem wesentlichen Teil ein. So sind die Arbeitskosten für 49% der Betriebe einer der Faktoren oder der alleinige Faktor, der die Preisgestaltung bestimmt. Übertroffen wird dies allerdings durch die Preise der Konkurrenz, die für 66% der Unternehmen eine Rolle spielen. Die Nachfrage durch Kunden hat mit 30% nach eigenen Angaben nur eine nachgeordnete Bedeutung.

Die gegenwärtige wirtschaftliche Lage schätzt ein knappes Drittel der befragten Unternehmen als »schlecht« ein (vgl. Tab. 1). Die knappe Hälfte sieht sich in einer »befriedigenden« wirtschaftlichen Situation, nur etwa 20% sagen, ihre Lage sei »gut«. Dabei neigen die befragten ostdeutschen Unternehmen deutlich mehr zu einer indifferenten Einschätzung (63%) als die westdeutschen, die sich eher auf »gut«

oder »schlecht« festlegen. Insgesamt geben knapp 56% der Unternehmen an, heute mehr Personal zu beschäftigen als vor einem Jahr (vgl. Tab. 2). Diese positive Entwicklung des Bereichs Briefdienstleistungen scheint in Westdeutschland (62% der Unternehmen mit gestiegenem Personalbestand) stärker gewesen zu sein als in Ostdeutschland (37%).

Tabelle 3 stellt die Verteilung der Beschäftigten in den befragten Unternehmen dar. Insgesamt sind in den befragten Betrieben 3 723 Vollzeitkräfte, 5 112 Teilzeitkräfte und 6 409 geringfügig Beschäftigte tätig. Die Gruppe der Vollzeitkräfte ist mit einem (gerundeten) Durchschnitt von 34 Beschäftigten pro Betrieb die kleinste dieser drei Gruppen. Auch die Teilzeitkräfte liegen mit durchschnittlich 47 Beschäftigten pro Betrieb unter dem Durchschnitt von 60 geringfügig Beschäftigten. Insbesondere im Osten stellen die Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten mit durchschnittlich 78 bzw. 118 Beschäftigten pro Betrieb den Großteil des Personals, während Vollzeitkräfte mit 29 Beschäftigten im Durchschnitt einen verhältnismäßig kleinen Anteil einnehmen. Auszubildende sind in den befragten Unternehmen der Branche Briefdienstleistungen selten.⁴

Befragungsergebnisse

Der Fokus der RWI-Befragung lag auf den unmittelbaren Auswirkungen der Einführung eines Mindestlohns in dieser Branche. Hierzu zeigt Tabelle 4 zunächst, dass die deutliche Mehrheit der befragten Betriebe die Neuregelung *nicht* befürwortet. Im Westen sind dies knapp 80%, im Osten 89%. Die Unternehmen wurden darüber hinaus dazu befragt, wie sich ihrer Einschätzung nach die Einführung

⁴ Diese Strukturen entsprechen auch den Resultaten der jüngsten Erhebung der Bundesnetzagentur unter den insgesamt 1 509 Lizenznehmern im Bereich Briefdienstleistungen in Deutschland (vgl. Bundesnetzagentur 2008).

Tab. 2
Entwicklung des Personalbestands während der vergangenen zwölf Monate

	Gesamt		West		Ost	
Zunahme	63	(55,8%)	53	(61,6%)	10	(37,0%)
Keine Veränderung	31	(27,4%)	25	(29,1%)	6	(22,2%)
Abnahme	19	(16,8%)	8	(9,3%)	11	(40,7%)
Gesamt	113	(100,0%)	86	(100,0%)	27	(100,0%)

Quelle: RWI Essen (2008).

Tab. 3
Beschäftigungsstruktur der befragten Unternehmen

	Vollzeit	Teilzeit	Geringfügig	Azubis
	Gesamtdeutschland			
Durchschnitt	34	47	60	1
Maximum ^{a)}	300	1 500	1 500	13
	West			
Durchschnitt	36	37	43	1
Maximum ^{a)}	300	1 000	450	13
	Ost			
Durchschnitt	29	78	118	0,5
Maximum ^{a)}	125	1 500	1 500	3

^{a)} Das Minimum ist jeweils 0.

Quelle: RWI Essen (2008).

Tab. 4
Anteil der Befürworter der Einführung des Mindestlohns im Januar 2008

	Gesamt	West	Ost
Befürworter	17,2%	20,2%	11,1%
Keine Befürworter	82,8%	79,8%	88,9%
Gesamt	111	84	27

Quelle: RWI Essen (2008).

Tab. 5
Auswirkung des Mindestlohns auf die wirtschaftliche Lage der Unternehmen

	Unmittelbar		Langfristig	
Viel besser	1	(0,9%)	2	(1,8%)
Etwas besser	1	(0,9%)	10	(9,2%)
Kein Einfluss, unverändert	32	(28,6%)	26	(23,9%)
Etwas schlechter	32	(28,6%)	19	(17,4%)
Viel schlechter	46	(41,1%)	52	(47,7%)
Gesamt	112	(100,0%)	109	(100,0%)

Quelle: RWI Essen (2008).

Tab. 6
Reaktionen der Unternehmen auf die Einführung des Mindestlohns

	Unmittelbar		Langfristig	
Erhöhung der Preise	15	(13,3%)	41	(36,3%)
Steigerung der Produktivität	40	(35,4%)	56	(49,6%)
Anpassung Beschäftigtenstruktur	36	(31,9%)	61	(54,0%)
Geringere Investitionen	58	(51,3%)	63	(55,8%)
Veränderung der Kooperationspartner	27	(23,9%)	35	(31,0%)
Veränderung des Vergütungssystems	32	(28,3%)	45	(39,8%)

Mehrfachnennungen möglich, 113 Unternehmen.

Quelle: RWI Essen (2008).

des Mindestlohns auf ihre wirtschaftliche Lage auswirkt. Sie wurden dabei gebeten, zwischen einer unmittelbaren Perspektive – also jener Wirkung, die bereits eineinhalb Monate nach Inkrafttreten der Neuregelung eingetreten ist – und einer langfristigen Perspektive über die kommenden zwölf Monate zu unterscheiden.

Eineinhalb Monate nach Einführung des Mindestlohns sagen weniger als 2% der Unternehmen, dass ihre wirtschaftliche Situation dadurch »etwas besser« oder »viel besser« geworden ist (vgl. Tab. 5). Demgegenüber berichten insgesamt 69% von einer »etwas schlechteren« (28%) oder »viel schlechteren« (41%) wirtschaftlichen Lage, während 28% keinen Einfluss feststellen können.

Die langfristige Einschätzung der Unternehmen stellt sich sehr ähnlich dar. Zwar rechnen 11% der befragten Betriebe durch den Mindestlohn mit einer »etwas besseren« oder »viel besseren« wirtschaftlichen Situation über die kommenden zwölf Monate, andererseits sehen 65% eine Entwicklung zu einer »etwas schlechteren« oder »viel schlechteren« Situation voraus. 24% der Unternehmen sehen langfristig keine Veränderung ihrer wirtschaftlichen Lage durch den Mindestlohn.

Tabelle 6 verdeutlicht, mit welchen Maßnahmen die Unternehmen auf die Einführung des Mindestlohns reagiert haben bzw. reagieren werden. Unmittelbar auf die Neuregelung reagiert haben die Unternehmen insbesondere mit einer Steigerung der Produktivität (35%) und einer Reduktion der Investitionen (51%). Auch die Anpassung der Beschäftigtenstruktur (32%) und die Veränderung des Vergütungssystems (28%) stellen für einen nennenswerten Teil der Unternehmen eine unmittelbare Reaktion auf den Mindestlohn dar, nicht jedoch die kurzfristige Erhöhung der Preise.

In der langfristigen Perspektive rechnet eine größere Zahl an Unternehmen mit Anpassungsreaktionen. Neben der geringeren Investitionstätigkeit (56%) und der Steigerung der Produktivität (50%) ist insbesondere die Anpassung der Beschäftigtenstruktur (54%) zu nennen. Auch mit Preiserhöhungen (36%) und Veränderungen des Vergütungssystems (40%) rechnen die Unternehmen über die

Tab. 7
Veränderungen im Personalbestand der Unternehmen

	Unmittelbar	Langfristig
Mehr	4 (3,5%)	13 (12,0%)
Genau so viele	75 (66,4%)	38 (35,2%)
Weniger	34 (30,1%)	57 (52,8%)
Gesamt	113	108

Quelle: RWI Essen (2008).

Tab. 8
Voraussichtliche Veränderungen der Beschäftigungsstruktur

	Vollzeit	Teilzeit	Geringfügig
Zunahme	10,5%	26,2%	24,1%
Abnahme	59,6%	42,6%	48,1%
Keine Änderung	29,9%	14,8%	27,8%

61 antwortende Unternehmen.

Quelle: RWI Essen (2008).

kommenden zwölf Monate. Die Erhöhung der Preise bleibt als Anpassungsmaßnahme offenbar auch in der langfristigen Perspektive hinter anderen Möglichkeiten zurück. Da die Unternehmen sich in ihrer Preisgestaltung insbesondere an den Preisen der Konkurrenten orientieren, haben die befragten Betriebe offenbar nur wenig Spielraum, ihre Preise zu erhöhen und so eine durch den Mindestlohn hervorgerufene Erhöhung der Personalkosten an die Kunden weiterzugeben.

Seit Einführung der Neuregelung haben 4% der befragten Unternehmen neue Stellen geschaffen (vgl. Tab. 7), während 30% bereits Stellen abgebaut haben. Langfristig rechnen 12% der befragten Unternehmen damit, dass sie aufgrund der Neuregelung Stellen schaffen werden, während 53% einen Stellenabbau vorhersagen. Hinsichtlich der langfristig zu erwartenden Veränderung der Beschäftigtenstruktur (vgl. Tab. 8) berichten die Unternehmen insbesondere von einer voraussichtlichen Reduktion von Vollzeitstellen und in geringerem Maße von Stellen für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte.

Schließlich wurden die Unternehmen, die von Stellenabbau oder -schaffung berichten, um eine Quantifizierung dieser Veränderung gebeten (vgl. Tab. 9). Während seit dem

Tab. 9
Voraussichtlich geschaffene und abgebaute Stellen durch die Einführung des Mindestlohns

	Unmittelbar	Langfristig
Stellenschaffung	14	94
Antwortende Unternehmen	4	10
Stellenabbau	755	1 771
Antwortende Unternehmen	34	47

Quelle: RWI Essen (2008).

1. Januar 2008 in vier Unternehmen 14 Stellen geschaffen wurden (d.h. im Durchschnitt 3,5 Stellen pro betroffenem Betrieb), wurden gleichzeitig in 34 Betrieben 755 Stellen abgebaut (d.h. 22,2 Stellen pro betroffenem Betrieb). Langfristig planen jene zehn Betriebe, die Stellen schaffen wollen, mit 94 zusätzlichen Stellen, was einem Durchschnitt von 9,4 Stellen pro betroffene Unternehmen entspricht. In jenen 38 Betrieben, die Stellen abbauen wollen, belaufen sich diese auf insgesamt 1 771 Stellen, d.h. durchschnittlich 46,6 pro betroffenen Betrieb.

Fazit

Der vehement geführten Debatte um Mindestlöhne in Deutschland steht wenig eindeutige Evidenz zu Auswirkungen von Lohnuntergrenzen gegenüber. In Abwägung legen die existierenden theoretischen und empirischen Studien tendenziell Beschäftigungsverluste nahe. Der vorliegende Beitrag bereichert die Debatte durch die Auswertung einer Unternehmensbefragung im Bereich der Briefdienstleistungen, einem Bereich, der seit kurzem von einem Mindestlohn betroffen ist. Unsere Ergebnisse bestärken eindeutig die Skeptiker.

Vor dem Hintergrund eines tendenziell relativ ausgewogenen Bilds ihrer wirtschaftlichen Lage geben insgesamt zwei Drittel der befragten Betriebe der Briefdienstleistungen an, dass sich ihre wirtschaftliche Lage durch die Einführung des Mindestlohns verschlechtert hat und auch langfristig verschlechtern wird. Mehr als ein Drittel der Betriebe berichtet von einer sehr deutlichen Verschlechterung. Sowohl der bereits eingetretene als auch der vorhergesagte Abbau an Beschäftigung erscheint substanziell. Nach Angaben der befragten Betriebe wurden seit Einführung des Mindestlohns bereits 755 Stellen abgebaut. Bezogen auf die aktuelle Gesamtbeschäftigung in den Unternehmen sind dies 5%. Langfristig sagen die Unternehmen einen Stellenabbau von 1 771 Stellen voraus, was 11,6% der aktuellen Gesamtbeschäftigung entspräche.

Der Beschäftigungsabbau ist vermutlich ein wesentlicher Teil der Veränderung der Beschäftigtenstruktur, mit dem die Unternehmen nach eigenen Angaben auf den Mindestlohn bereits reagiert haben bzw. noch reagieren werden. Von dieser Veränderung wären Vollzeitkräfte in den befragten Betrieben überproportional stark betroffen – in einer Branche, in der ohnehin bereits Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung einen Großteil der Beschäftigung stellen.

Die Tatsachen, dass die Betriebe vor allem mit einer derartigen Veränderung der Beschäftigtenstruktur sowie einer Re-

duzierung der Investitionen reagieren werden, reflektiert den intensiven Wettbewerb in dieser Branche, der weitgehend verhindert, dass die durch den Mindestlohn erhöhten Personalkosten über Preiserhöhungen an den Kunden weitergegeben werden. Auch wenn man in Betracht zieht, dass den befragten Unternehmen eine Tendenz zur negativen Überzeichnung ihrer wirtschaftlichen Lage unterstellt werden könnte, zeigt sich somit anhand der Befragung ein kohärentes Bild der negativen Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung in dieser Branche.

Literatur

- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008), *Lebenslagen in Deutschland: Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*, Entwurf vom 19. Mai 2008, Berlin.
- Bundesnetzagentur (2008), *Arbeitsbedingungen im lizenzierten Bereich – Endergebnis der Auskunftsanordnung gemäß § 45 PostG vom 22. Juni 2007*, Bonn, erscheint in Kürze.
- Card, D. und A.B. Krueger (1994) »Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania«, *American Economic Review* 84, 772–793.
- Kluve, J. und Ch.M. Schmidt (2008), Mindestlöhne ohne Reue – eine aussichtsreiche Option für Deutschland, *RWI: Positionen* 22, RWI Essen.
- König, M. und J. Möller (2007) »Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? – Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft«, Universität Regensburg.
- Neumark, D. und W. Wascher (2006), Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the Minimum Wage Research, *NBER Working Paper* 12663, Cambridge, Mass.
- Ragnitz, J. und M. Thum (2008), Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo Instituts, *ifo Schnelldienst* 61(1), 16–20.
- RWI Essen – Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2008), Auswirkungen der Einführung des Postmindestlohns – Befragung von Unternehmen der Branche Briefdienstleistungen, *RWI: Projektberichte*, RWI Essen.