

### Viel Verbesserungspotenzial bei der Kontrolle des Mindestlohns

Am gesetzlichen Mindestlohn wird oft kritisiert, dass die Kontrolle seiner Anwendung einen übermäßigen bürokratischen Aufwand verursacht. Eine neue Studie des IAW analysiert die Arbeitsweise der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die für die Kontrollen zuständig ist, und schätzt die Höhe des Aufwands für die Betriebe bei der Arbeitszeitdokumentation. Hierzu wurden 3.000 Arbeitgeber befragt. Ferner wurden Fallstudien an zwölf Standorten der Finanzkontrolle Schwarzarbeit durchgeführt.

Die Mehrheit derjenigen Arbeitgeber, die sich zur Einhaltung des Mindestlohns äußern, ist der Auffassung, dass die Betriebe in ihrer Branche den Mindestlohn eher selten umgehen. Relativ häufig sind danach Verstöße in den Wirtschaftsbereichen, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz als Risikobereiche genannt werden. Bei den Umgehungsformen sehen die Arbeitgeber die Inanspruchnahme unbezahlter Überstunden und die unkorrekte Erfassung der Arbeitszeit als relativ häufige Verhaltensweisen an – deutlich häufiger als zum Beispiel die Auszahlung zu geringer Stundenlöhne.

Die Fallstudien zeigen, dass die Beschäftigten der Finanzkontrolle Schwarzarbeit den Prüfungen des Mindestlohns eine präventive Wirkung zuschreiben. Sie beurteilen die Fokussierung der Prüfungen auf die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Bereiche positiv, da es sich hier erfahrungsgemäß um jene Branchen handelt, in denen der Mindestlohn unter anderem aufgrund kurzfristiger Arbeitsverhältnisse eine wesentliche Rolle spielt. Für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit stellt die Prüfung der Mindestlöhne allerdings nur einen Aufgabenbereich unter vielen dar. Diese Aufgabenvielfalt macht die Kontrolltätigkeit besonders komplex und resultiert in einem hohen Personalbedarf, der derzeit nicht ausreichend gedeckt werden kann.

Die im Mindestlohngesetz vorgeschriebene Arbeitszeitdokumentation schafft bei einem Drittel der Betriebe einen zusätzlichen Aufwand über die Arbeitszeiterfassung hinaus, die ohnehin aus betrieblichen Gründen vorgenommen wird (siehe Abbildung auf Seite 2). Summiert man den Aufwand, der bei diesem Drittel der Betriebe entsteht, so ergibt sich

Fortsetzung Seite 2

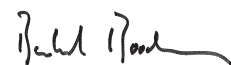
### EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

die politische Ökonomie weist darauf hin, dass die Nachwahlphase ein günstiger Zeitpunkt ist, um schwierige Probleme anzupacken. Die Wirtschaftspolitik in Baden-Württemberg wird in den nächsten Jahren von positiven Trends profitieren, aber die Herausforderungen bleiben enorm. Auf der einen Seite ist die Wirtschaftsentwicklung derzeit stärker als erwartet. In Deutschland bleibt der Arbeitsmarkt stabil, auch wenn die Folgen der Pandemie in einigen Branchen noch stärker zu spüren sein werden. International ist festzustellen, dass Länder, die bei der Zurückdrängung der Pandemie schon weiter sind, einen deutlichen Schub erleben. „Goldene Zwanziger“ sind auch hierzulande ein mögliches Szenario.

Auf der anderen Seite sind viele strukturelle Probleme ungelöst. Wie stark der Standort Baden-Württemberg bei der Elektromobilität sein wird, muss sich erst noch erweisen. Die Bedeutung des Klimaschutzes ist kaum mehr umstritten, aber die notwendigen Technologien stehen noch nicht bereit. Die Coronapandemie hat auch gezeigt, wo es bei der Digitalisierung der Wirtschaft, ganz besonders aber auch der Verwaltung noch hakt. Nicht nur im Bereich der Gesundheit, sondern überall in der öffentlichen Daseinsvorsorge kommt es darauf an, Information moderner und besser zu organisieren und die Beschäftigten entsprechend weiterzubilden.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen



Professor Dr. Bernhard Boockmann

#### Aus dem Inhalt:

Editorial .....	1	Neues IAW-Forschungsprojekt: Tätigkeiten, arbeitsbedingte Belastungen und Rentenreformen .....	4
Viel Verbesserungspotenzial bei der Kontrolle des Mindestlohns .....	1	IAW-Vorträge .....	4
Forschungsbericht aus dem IAW: Auswirkungen der Digitalisierung auf die duale Ausbildung .....	2	Veröffentlichungen .....	4
Individuelle Beratung verhindert Ausbildungsabbrüche.....	3	Personalia .....	4
		Weitere Informationen zum IAW sowie aktuelle Pressemitteilungen finden Sie im Internet auf der IAW-Website unter <a href="http://www.iaw.edu">www.iaw.edu</a> .	

infolge des Mindestlohngesetzes ein zeitlicher Mehraufwand von 11,2 Millionen Stunden pro Jahr. In monetäre Einheiten umgerechnet, betragen die zusätzlichen Kosten für die Arbeitgeber 290 Millionen Euro. Dieser mindestlohnbedingte Anstieg beträgt ca. 6 % des gesamten Aufwands für die Arbeitszeitdokumentation.

Einen besonders hohen mindestlohnbedingten Aufwand haben Betriebe in der Logistikbranche und im Gastgewerbe. Nach wie vor wird in den Betrieben am häufigsten händisch aufgezeichnet, was an den vielen Kleinbetrieben liegt. Dabei ist der Aufwand bei einer solchen manuellen Erfassung deutlich höher als bei Nutzung elektronischer Systeme. Auch der Aufwand für die Prüfung ist höher als bei elektronischen Systemen, da die Finanzkontrolle Schwarzarbeit hier die Arbeitszeitdaten direkt auslesen kann. Eine händische Aufzeichnung kann zwar insbesondere bei kleinen Betrieben durchaus betriebswirtschaftlich sinnvoll sein, wegen des hohen Kontrollaufwands ist sie

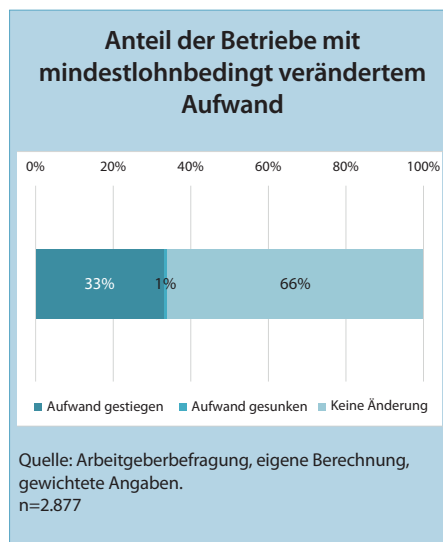
aber möglicherweise nicht die insgesamt aufwandminimale Lösung. Eine der Handlungsempfehlungen ist daher, dass über die Beteiligung des Staates an den Kosten der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung nachgedacht werden sollte.

Die Analyse identifiziert zudem eine Reihe weiterer Handlungsbedarfe bei der Kon-

trolle und Durchsetzung des Mindestlohns, insbesondere der Notwendigkeit von mehr Information und Publizität zum Mindestlohn und den damit verbundenen Pflichten, bessere Bedingungen für Prüfung und Ahndung durch eine bessere Ausstattung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die Verbesserung der Datenlage sowie der Notwendigkeit, die Tätigkeit der FKS stärker auf empirischer Evidenz zur Wirksamkeit von unterschiedlichen Vorgehensweisen zu basieren.

→ IAW/SOKO/IZA: Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn: Seine Kontrolle und Durchsetzung sowie die bürokratischen Kosten für Arbeitgeber, Endbericht an das BMAS, März 2021, [https://www.iaw.edu/tl\\_files/dokumente/fb-563-allgemeiner-mindestlohn-kontrolle-durchsetzung-kosten-arbeitgeber.pdf](https://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/fb-563-allgemeiner-mindestlohn-kontrolle-durchsetzung-kosten-arbeitgeber.pdf)

Ansprechperson:  
Prof. Dr. Bernhard Boockmann  
Tel. 07071 9896-20  
bernhard.boockmann@iaw.edu



## Auswirkungen der Digitalisierung auf die duale Ausbildung

Durch die Digitalisierung werden Kompetenzen zur Lösung von Problemen und zum Umgang mit Komplexität sowie Fähigkeiten, wie Teamfähigkeit, Kreativität und kritisches Denken immer wichtiger. Hinzu kommt, dass in Zukunft von Erwerbstätigen vermehrt die Bereitschaft zu einem Berufswechsel sowie Flexibilität innerhalb ihres Berufs gefordert werden.

Im Auftrag der Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) ist das IAW in einer Studie der Frage nachgegangen, wie sich die Digitalisierung insbesondere auf die berufliche Aus- und Weiterbildung auswirkt. Kernstück der Studie bildeten dabei qualitative Interviews mit über 40 Expertinnen und Experten.

Ein zentrales Ergebnis der Expertengespräche ist die einhellige Auffassung, dass die duale Berufsausbildung auch im Zuge des digitalen Wandels einen hohen Stellenwert für die Wirtschaft behält und

künftig weiterhin erfolgreich Fachkräfte ausbilden wird. Die Auswirkungen der Digitalisierung zeigen sich in allen Ausbildungsberufen, allerdings in unterschiedlicher Intensität. Bei technischen und kaufmännischen Berufen sind sie unmittelbarer, während sie etwa im gastronomischen Bereich geringer ausfallen. Für das Handwerk ist die unmittelbare Betroffenheit aufgrund der traditionellen Ausrichtung einerseits geringer als in anderen Berufen; andererseits stellt die Digitalisierung ein Querschnittsthema dar, woraus eine hohe Betroffenheit resultiert. In den vergangenen Jahren hat die Nutzung digitaler Medien in der dualen Berufsausbildung bereits an Bedeutung gewonnen, aufgrund des pandemiebedingten Lockdowns hat diese Entwicklung nun noch einen zusätzlichen Schub erhalten. Ob dieser Effekt von Dauer sein wird, ist jedoch noch offen. Sicher sind sich die Expertinnen und Experten aber darin, dass es auch in Zukunft keine rein digitale Aus-

bildung geben wird. Dies widerspricht der Ausrichtung der dualen Ausbildung, die sich gerade durch die physischen Interaktionen im betrieblichen sowie im schulischen Bereich auszeichnet. Gleichwohl werden digitale Lehr-Lernformate einen immer größeren Stellenwert einnehmen, weshalb entsprechende Qualifizierungskonzepte für Betriebe und Berufsschulen erforderlich sind.

In der Studie wurden aus den Expertengesprächen Handlungsempfehlungen abgeleitet. Ein wichtiger Bereich ist dabei die Qualifikation der Lehrenden. Das betriebliche Ausbildungspersonal und die Lehrkräfte an den beruflichen Schulen müssen ihre bisherigen Methoden und Prozesse mittels didaktisch-methodischer Weiterbildung an die Erfordernisse des digitalen Wandels anpassen, um selbstorganisierte Kompetenzentwicklung zu ermöglichen. Daneben sollten Betriebe Anreize für eine pädagogische Weiterbil-

derung des Ausbildungspersonals setzen und entsprechende Freiräume schaffen. Nur so kann sichergestellt werden, dass das Ausbildungspersonal digitale Lernformate qualifiziert in die Ausbildung integrieren kann. Digitalisierung erfordert auch einen sicheren Umgang mit Daten und umfassende Kenntnisse zum Datenschutz. Damit diese Themen auch verpflichtender Bestandteil in der Ausbildung werden, sollten diese in allen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen verankert sein.

Schließlich steht und fällt die Möglichkeit, digitale Lehr-Lernformate zu nutzen, mit der technischen Ausstattung an den Berufsschulen, in Betrieben und bei Privatpersonen. Auszubildende, Lehrkräfte und das betriebliche Ausbildungspersonal müssen deshalb über eine geeignete Ausstattung, das Wissen, diese zu bedienen, und eine leistungsfähige Internetverbindung verfügen.

→ Andrea Kirchmann/Natalie Laub/  
Anastasia Maier/Anne Zühlke/Bernhard  
Boockmann (2021): Technologische Inno-

vationen und Wandel der Arbeitswelt in Deutschland – Herausforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Re-Qualifizierung im Zuge des digitalen Wandels, Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 10-2021, Herausgeber: Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI), [https://www.iaw.edu/tl\\_files/dokumente/StuDIS\\_10\\_2021.pdf](https://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/StuDIS_10_2021.pdf)

Ansprechperson:  
Dr. Natalie Laub  
Tel. 07071 9896-19  
natalie.laub@iaw.edu

## Individuelle Beratung verhindert Ausbildungsabbrüche

Mit dem Verfahren „Prävention von Lehrabbrüchen (PraeLab)“ verfolgt die Bundesagentur für Arbeit seit 2018 einen präventiven Ansatz zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen im System der dualen Berufsausbildung. Potenziell abbruchgefährdete Auszubildende sollen mit Hilfe eines webbasierten Kompetenzreflexionstools frühzeitig identifiziert und durch ein individuelles Beratungsangebot darin unterstützt werden, einen drohenden Ausbildungsabbruch abzuwenden. Die vom IAW durchgeführte wissenschaftliche Evaluation (Laufzeit 09/2018 bis 06/2019) kommt zu dem Ergebnis, dass das PraeLab-Verfahren einen guten Ansatz darstellt, mit abbruchgefährdeten Auszubildenden in den Dialog zu treten und Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Während das Kompetenzreflexionstool, bei dem es sich um einen Online-Fragebogen mit Fragen zu überfachlichen Kompetenzen handelt, nur bedingt zur Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden geeignet ist, ist der individuellen Beratung eine positive Wirkung zuzuschreiben. Das individuelle Beratungsgespräch im Rahmen des PraeLab-Verfahrens bietet die Möglichkeit, das Erleben der Ausbildung sowie die persönliche Situation der Auszubildenden zu reflektieren und Abbruchtendenzen zu identifizieren. Daran anknüpfend können passgenaue Hilfestellungen erarbeitet werden, um einem möglichen Ausbil-

dungsabbruch entgegenzuwirken. Als wichtiger Erfolgsfaktor zeigt sich hierbei, dass die PraeLab-Fachkraft von den Auszubildenden als eine neutrale Person außerhalb des Ausbildungsgeschehens angesehen wird. Dies fördert eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre, da die Auszubildenden nicht befürchten müssen, dass das Gesagte in Schule oder Betrieb negativ auf sie zurückfallen kann.

Eine weitere positive Wirkung der individuellen Beratung besteht in der Aktivierung der Auszubildenden; so kann eine Teilnahme an einem Beratungsgespräch nicht nur dazu führen, dass sie weitere Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen, sondern sie zudem befähigt werden, eigene Schritte zur weiteren Problembewältigung zu unternehmen.

Da die Teilnahme an einem Beratungsgespräch grundsätzlich freiwillig ist, sollte auf eine umfassende Vorbereitung und Einweisung der Auszubildenden in das Verfahren und damit zur Steigerung der Teilnahmemotivation Wert gelegt werden. Darüber hinaus sollte der individuellen Beratung ausreichend Unterrichtszeit zur Verfügung gestellt werden. So zeigt die Evaluation, dass ein Großteil der erforderlichen Zeitressourcen an die Durchführung des Kompetenzreflexionstools und weniger an die anschließende Beratung gebunden sind. Hier besteht Handlungsbedarf.

Deutlich wurde in der wissenschaftlichen Evaluation auch, dass die Durchführung eines einmaligen Beratungsgesprächs, so wie es im PraeLab-Verfahren konzipiert ist, zur Identifikation abbruchgefährdeter Auszubildenden nicht ausreichend ist. Auf der einen Seite bedarf es für die Offenlegung von Schwierigkeiten und Problemlagen der Auszubildenden Zeit und Kontinuität sowie einer Vertrauensbasis, auf der anderen Seite kann ein Abbruchrisiko über den gesamten Ausbildungszeitraum bestehen und nicht nur zum Zeitpunkt der Durchführung des PraeLab-Verfahrens in der Probezeit. Auch gegen Ende der regulären Ausbildungsdauer lassen sich Ausbildungsabbrüche feststellen, sodass eine punktuelle Messung eines Risikos nur bedingt zielführend erscheint.

→ Andrea Kirchmann/Tobias König/  
Christin Schafstädt/Tobias Scheu/Anne  
Zühlke: Implementationsstudie zur Flächeneinführung des Verfahrens „Prävention von Lehrabbrüchen (PraeLab)“, Evaluationsprojekt des IAW im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, März 2021  
[https://www.iaw.edu/tl\\_files/dokumente/iaw\\_policy\\_reports\\_nr\\_20.pdf](https://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/iaw_policy_reports_nr_20.pdf)

Ansprechperson:  
Andrea Kirchmann  
Tel. 07071 9896-33  
andrea.kirchmann@iaw.edu

# IAW-FORSCHUNGSPROJEKT

## Neues IAW-Projekt im Rahmen des Forschungsnetzwerks Alterssicherung gefördert: Tätigkeiten, arbeitsbedingte Belastungen und Rentenreformen

Individuelle, berufsbezogene, betriebliche und gesellschaftliche Faktoren moderieren die Effekte von Rentenreformen auf den Rentenzugang und den Erwerbsstatus. Der Schwerpunkt des Forschungsprojekts liegt auf der Analyse der belastungs- und tätigkeitsbezogenen Faktoren. Das Projekt soll ermitteln, wie sich die Auswirkung von Rentenreformen auf den Erwerbsstatus und den Zugang in die Rente danach unterscheiden, welche beruflichen Tätigkeiten eine Person ausgeübt hat und welchen arbeitsbedingten Belastungen sie dabei ausgesetzt war. Mit der kausalanalytischen Betrachtung der Wirkungen von Rentenreformen soll das Projekt Beiträge zu der Frage liefern, wie unterschiedliche Versicherte jeweils von Rentenreformen betroffen sind. Es wird am IAW von Bernhard Boockmann, Martin Kroczeck und Natalie Laub durchgeführt.

→ <http://www.iaw.edu/index.php/forschung>

## IAW-VORTRÄGE

8. März 2021

Prof. Dr. Bernhard Boockmann: Was macht Corona mit unseren Kindern? Öffentliche online-Ringvorlesung zum „Stadtgespräch Weltethos: Was lernen wir in Tübingen aus der Corona-Krise?“ des Weltethos-Instituts Tübingen.

18. März 2021

Martin Kroczeck: „Wie gewinnen und halten wir (systemrelevantes) Pflegepersonal? Attraktivität von Arbeit in der Pflege vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie“, Vortrag beim Fachforum „Konvergenz gesundheitlicher Krisen: Corona-Pande-

mie als Transformationsmotor für die pflegerische Versorgung?“ auf dem Kongress Armut und Gesundheit, veranstaltet von Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.

## VERÖFFENTLICHUNGEN

**Philipp Kugler:**

Wage expectation, information and the decision to become nurse, IAW Discussion Papers No. 135, Januar 2021, <https://www.iaw.edu/index.php/IAW-Diskussionspapiere>

**Khira Sippli, Pia Schmalzried, Monika A. Rieger, Susanne Völter-Mahlknecht:**

Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany. International Archives of Occupational and Environmental Health, January 2021. DOI: [10.1007/s00420-020-01639-x](https://doi.org/10.1007/s00420-020-01639-x)

**Uwe Hochmuth, Michael Mangold:**

Open Government: Bereitgestellte Daten erfüllen nicht die Erwartungen, Kommune 21, 4/2021, S. 10-11

**Wilhelm Kohler, Marcel Smolka:**

Productivity and Firm Boundaries, European Economic Review, im Erscheinen.

## PERSONALIA



Rolf Kleimann

Am 1. März 2021 konnte **Rolf Kleimann** auf 30 Jahre höchst erfolgreicher Tätigkeit am IAW zurückblicken. Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die Analyse von Armut und

Reichtum, für die er als ausgewiesener Experte gilt. Zudem leitet er mit großem Engagement die IT des Instituts.

Ein Praktikum absolvieren derzeit Marian Zoller, Philip Moore, Maria Kennel, Janis Wiegand, Christiane Lawrenz, Franziska Hüls und Sarah Kuhn. Neu als Hilfskräfte tätig sind Svea Taube, Johannes van Dorrien, Ipek Gökcin und Henning Schatz. Ihre Mitarbeit als studentische Hilfskraft beendet haben Christian Köngeter, Patrick Sigel, Elias Hofmann, Marit Holler, Philipp Jutz, Niko Muffler und Evelyn Roth.

### Impressum

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. an der Universität Tübingen  
Schaffhausenstraße 73, 72072 Tübingen  
Tel. 07071 9896-0, Fax: 07071 9896-99  
iaw@iaw.edu, <http://www.iaw.edu>

Verantwortlich: Prof. Dr. Bernhard Boockmann  
(Wissenschaftlicher Direktor)

Die IAW-News werden vorzugsweise per E-Mail versandt.