

Tübingen, 27. Juni 2018

## **Betriebe nutzen viele Hebel, um Kostensteigerungen infolge des Mindestlohns aufzufangen**

**Zu Beginn des Jahres 2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Im Auftrag der Mindestlohn-Kommission hat das IAW nun in einer umfassenden qualitativen Studie in Branchen, die stark vom Mindestlohn betroffen waren, die Reaktionen von Betrieben und Beschäftigten auf den Mindestlohn untersucht. Dabei zeigte sich, dass Betriebe ein breites Spektrum von Anpassungsstrategien nutzen, um auf die Veränderungen infolge der Einführung des Mindestlohns zu reagieren.**

Im Bereich der *Entlohnung* zeigt sich, dass die Einführung des Mindestlohns in vielen Betrieben nicht nur zu einer Anhebung des Lohnniveaus derjenigen Beschäftigten führte, die vorher weniger als den Mindestlohn verdienten. Die Einführung des Mindestlohns wirkte sich auch auf Lohnbestandteile außerhalb des Stundenlohns aus, beispielsweise auf Sonderzahlungen wie Prämien oder Weihnachtsgeld, die gekürzt wurden. Zahlreiche Betriebe berichten des Weiteren von Effekten auf das gesamtbetriebliche Lohngefüge. So wirkte sich die Neuregelung auch auf Beschäftigte aus, die selbst gar nicht unmittelbar von der Einführung betroffen waren, da sie vorher bereits höhere Stundenlöhne erhalten hatten. Um die innerbetrieblichen Lohnstrukturen (und damit die Lohnabstände zwischen bestimmten Beschäftigtengruppen) zu erhalten, sahen sich die Betriebe jedoch teilweise genötigt, auch bei höheren Lohngruppen Lohnerhöhungen vorzunehmen.

Mit Blick auf *Arbeitszeiten* und *Arbeitsorganisation* berichten Betriebe und Beschäftigte übereinstimmend davon, dass Arbeitszeiten reduziert wurden, um die Wirkung des Mindestlohns auf die Lohnsumme zu mindern. Dies führte oft zur Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit oder zur Verkürzung von Pausen, Rüst- oder Nacharbeitszeiten. Für die Betriebe bedeutete dies eine höhere Produktivität, für die Beschäftigten häufig einen erhöhten Arbeitsdruck und Mehrbelastung. Damit einher gingen in vielen Betrieben Veränderungen hinsichtlich der Zuordnung von Aufgabenbereichen, der Arbeitsplanung (Schichtpläne) und der Arbeitsabläufe, die von vielen Befragten aber eher als Nebeneffekte geschildert werden.

Schließlich berichteten einige Betriebe auch von indirekten Effekten des Mindestlohns, beispielsweise die Einführung neuer Technologien. Diese führten zu Effizienzgewinnen und wurden zur Einsparung von Personalmitteln genutzt. Beispiele dafür sind „virtuelle Fitnesstrainer“ im Sportgewerbe oder der vermehrte Einsatz von Maschinen in der Landwirtschaft (z. B. „Spargelpanther“). Allerdings wird die Einführung des Mindestlohns hierfür meist weniger als Ursache gesehen, sondern vielmehr als Auslöser oder Katalysator für bereits länger geplante oder als notwendig erachtete Anpassungsmaßnahmen.

In der Studie wurden ferner die Überwälzung der gestiegenen Kosten in höhere Preise und Änderungen in den Beziehungen zu Lieferanten und Wettbewerbern untersucht. Auch die (illegale) Umgehung der Mindestlohn-Vorschriften wurde thematisiert.

In der internationalen und deutschen Forschung zum Mindestlohn stehen meistens die Beschäftigungswirkungen im Mittelpunkt. Die IAW-Studie zeigt, dass die Handlungsoptionen und Reaktionen der Betriebe angesichts der Mindestlohns wesentlich komplexer sind, als es einfache Modellvorstellungen vom Arbeitsmarkt suggerieren. Bei der Anpassung an den Mindestlohn spielen außerdem die Rahmenbedingungen der Betriebe, insbesondere die Wettbewerbssituation, eine wichtige Rolle.

Die IAW-Studie „Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns“ kann kostenlos heruntergeladen werden unter

<http://www.iaw.edu/index.php/aktuelles>

**Ansprechpartner:**

Prof. Dr. Bernhard Boockmann  
IAW Tübingen  
Ob dem Himmelreich 1  
72074 Tübingen  
Tel.: 07071 9896-0  
Fax: 07071 9896-99  
E-Mail: [bernhard.boockmann@iaw.edu](mailto:bernhard.boockmann@iaw.edu)