

November 2007

WISO

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Auswirkungen eines Mindestlohns auf kleine und mittlere Unternehmen

Eine betriebswirtschaftliche
Analyse nach Branchen,
Betriebstypen und Standorten

Arbeitskreis Mittelstand
Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG



Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung

Auswirkungen eines Mindestlohns auf kleine und mittlere Unternehmen

Eine betriebswirtschaftliche
Analyse nach Branchen,
Betriebstypen und Standorten

Jörn-Axel Meyer und Mitarbeiter
Deutsches Institut
für kleine und mittlere Unternehmen

Inhalt

Jörn-Axel Meyer/Helmut Weber	
Vorbemerkung	4
1. Einführung	5
1.1 Anlass der Studie	5
1.2 Mindestlöhne in Europa – Ein historischer Abriss	5
1.3 Mindestlöhne in Deutschland – Die aktuelle Diskussion	7
1.3.1 Positionen der Gewerkschaften	8
1.3.2 Positionen der Arbeitgeber	8
1.3.3 Positionen der Politik	9
1.3.4 Positionen der Wissenschaft	11
1.4 Zielsetzung der Studie	13
2. Studiendesign	14
2.1 Vorgehen der Studie	14
2.2 Methodik	15
3. Betriebswirtschaftliche Auswirkungen eines Mindestlohns	18
3.1 Auswahl typischer Branchen und Betriebstypen	18
3.2 Beispielkalkulationen für ausgewählte Branchen/Betriebstypen	19
3.2.1 Beispielkalkulation Friseurhandwerk	21
3.2.2 Beispielkalkulation Bewachungsgewerbe	24
3.2.3 Beispielkalkulation Hotel- und Gaststättengewerbe	25
3.2.4 Beispielkalkulation Einzelhandel	28
3.2.5 Beispielkalkulation Floristik	30
3.2.6 Beispielkalkulation Sanitär- und Heizungshandwerk	32
3.2.7 Beispielkalkulation Reisebüros	34

Diese Analyse wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden.

4. Betroffenheit und Reaktionen der Betriebe	37
4.1 Ergebnisse der Expertenbefragung	37
4.1.1 Betroffenheit und Reaktionen im Friseurgewerbe	37
4.1.2 Betroffenheit und Reaktionen im Bewachungsgewerbe	38
4.1.3 Betroffenheit und Reaktionen im Hotel- und Gaststättengewerbe	38
4.1.4 Betroffenheit und Reaktionen im Einzelhandel	39
4.1.5 Betroffenheit und Reaktionen in Floristikbetrieben	39
4.1.6 Betroffenheit und Reaktionen im Sanitär- und Heizungshandwerk	40
4.1.7 Betroffenheit und Reaktionen in Reisebüros	40
4.1.8 Betroffenheit und Reaktionen der Betriebe aus Expertensicht im Überblick	40
4.2 Ergebnisse der Befragung von Unternehmen	42
4.2.1 Ausgangslage und Betroffenheit der Unternehmen	43
4.2.2 Ausgleichsreaktionen der Unternehmen	49
5. Zusammenfassung, Bewertung und Empfehlungen	51
Literatur- und Quellenverzeichnis	55
Tabellenverzeichnis	56
Abbildungsverzeichnis	57
Anhang 1: Gesprächsleitfaden Experten	58
Anhang 2: Fragen an die Unternehmer	59
Informationen zum Institut und zu den Autoren	60
Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik	62

Vorbemerkung

Nur wenige wirtschaftspolitische Diskussionen wurden in den vergangenen Jahren in Deutschland so kontrovers und emotional geführt wie die Debatte um gesetzliche Mindestlöhne. Ein Konsens ist weder zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Politik noch innerhalb dieser Gruppen in Sicht. Wortgewaltig und oftmals sehr undifferenziert werden beinahe täglich Argumente für oder gegen einen Mindestlohn in der Öffentlichkeit ausgetauscht. Auch der Wissenschaft vermag es bislang nicht gelingen, zu einer Schlichtung dieses Streits beizutragen. Zu unterschiedlich sind die Forschungsergebnisse aktueller – nationaler wie internationaler – Studien zu den Auswirkungen gesetzlicher Mindestlöhne. Unabhängig davon, welcher Studie man folgt, wird jedoch deutlich: Die bisherige Begleitung durch die Wissenschaft erfolgte fast ausschließlich aus volkswirtschaftlicher Sicht und abstrahiert von den innerbetrieblichen Verhältnissen in den – insbesondere kleinen und mittleren – Unternehmen. Eine betriebswirtschaftliche Bewertung zu den Auswirkungen eines Mindestlohns auf mittelständische Unternehmen ist bislang ausgeblieben.

Die vorliegende Studie, die vom Deutschen Institut für kleine und mittlere Unternehmen (DIKMU) im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung

(FES) durchgeführt wurde, soll dazu beitragen, diese Forschungslücke zu schließen und zu einer weiter differenzierten Diskussion über Mindestlöhne anregen.

Zudem wird mit dem expliziten Blick auf kleine und mittlere Unternehmen eine wenn auch heterogene Gruppe von etwa 3 Mio. Unternehmen aufgegriffen, die für die deutsche Wirtschaft von unbestritten überragender Bedeutung ist, und dies nicht nur aus der Sicht der Wissenschaft und Wirtschaftsvertreter, sondern auch der Gewerkschaften, betrieblichen Interessensvertretungen und politischer Entscheidungsträger. Denn gerade in den kleinen Betrieben findet der Interessensausgleich zwischen Unternehmerinnen und Unternehmern einerseits und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andererseits in einer großen Vielzahl an Formen und Wegen statt, dass dies in der Diskussion – nicht nur – zum Mindestlohn ausführlicher gewürdigt werden sollte.

Berlin, im Oktober 2007

Prof. Dr. Jörn-Axel Meyer
Deutsches Institut für KMU

Helmut Weber
Friedrich-Ebert-Stiftung

1. Einführung

1.1 Anlass der Studie

Die Diskussion über die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne in Deutschland wird derzeit sehr kontrovers und emotional geführt. Fast jeden Tag melden sich Vertreter der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Politik und der Presse zu Wort, um mit ihren Argumenten Stimmung für oder gegen einen Mindestlohn zu machen. Auch Vertreter der Wissenschaft tragen ihren Teil zur Diskussion bei – und zwar genauso kontrovers wie die zuvor genannten Protagonisten.

Während einige Studien im Mindestlohn die Gefahr für den Verlust von mehr als 600.000 Arbeitsplätzen sehen (vgl. Heithecker 2007), prognostizieren andere Studien die Schaffung neuer Arbeitsplätze in vergleichbarer Höhe (vgl. Bartsch 2007). Ebenso widersprüchliche Forschungsbefunde gibt es beispielsweise zu den Mehreinnahmen des Staates durch zusätzliche Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (vgl. Weinkopf/Kalina 2006). Unabhängig davon, welcher Meinung und welcher Studie man folgt, wird eines deutlich: Die Diskussion über die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne wird fast ausschließlich aus volkswirtschaftlicher Sicht geführt und abstrahiert von den tatsächlichen Verhältnissen in den Betrieben.

Eine betriebswirtschaftliche Sicht ist bislang kaum eingenommen worden, erscheint jedoch zwecks Versachlichung und Differenzierung der – über alle Betriebsformen, Branchen und Standorte hinweg geführten – Diskussion notwendig. In dieser betriebswirtschaftlichen Herangehensweise liegt auch die Besonderheit der vorliegenden Studie. Sie wird hier auf die Sicht auf kleine und mittlere Unternehmen begrenzt.

1.2 Mindestlöhne in Europa – Ein historischer Abriss

Die Bestrebungen zu einem gesetzlichen Mindestlohn lassen sich in Europa bis ins vorletzte Jahrhundert zurückverfolgen: Urkundliche Erwähnungen aus dem Jahre 1894 bezeugen erste Pläne zur Einführung von Mindestlöhnen in den Niederlanden. 1968 wurden diese dort eingeführt. Die Höhe des Mindestlohns wird vom Arbeitsministerium festgelegt und basiert auf der allgemeinen Preis- und Tariflohnentwicklung sowie auf politischen Zielsetzungen (vgl. Schulten 2006).

Schneller bei der Einführung war jedoch Luxemburg: 1944 führte das Großherzogtum als erstes europäisches Land gesetzliche Mindestlöhne ein. Heute werden in keinem anderen europäischen Land höhere Mindestlöhne gezahlt (vgl. Tabelle 1). Die Höhe des Mindestlohns ist an die Preisentwicklung gekoppelt und orientiert sich an der durchschnittlichen Entwicklung der Reallohne.

Im Jahr 1950 folgte die Einführung eines Mindestlohns in Frankreich. Dessen Höhe orientiert sich ebenfalls an der Preis- und Reallohnentwicklung. Erreicht der Preisindex im Laufe eines Jahres eine Steigerung von mindestens 2%, so wird der SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) automatisch angepasst. Die Regierung verfügt zudem über einen Ermessensspielraum, so dass auch politische Zielsetzungen die Mindestlohnhöhe mitbestimmen (vgl. Französische Botschaft in Deutschland 2007).

In Spanien, wo es seit 1968 gesetzliche Mindestlöhne gibt, sind diese auf bewusst niedrigem Niveau festgesetzt worden. Der Mindestlohnsatz dient hier vorrangig als Referenzwert für Sozialleistungen des Staates. Daher liegen die meisten Löhne – selbst im Niedriglohnbereich – häufig deutlich darüber (vgl. Recio 2006).

Tabelle: 1

Gesetzliche Mindestlöhne 2007 in Europa

Staat	Vorgeschriebener gesetzlicher Mindestlohn	
	Pro Stunde	Pro Monat
Luxemburg	9,08 €	1.570 €
Irland	8,30 €	1.403 €
Frankreich	8,44 €	1.280 €
Niederlande	8,13 €	1.301 €
Großbritannien	7,96 €	1.361 €
Belgien	7,93 €	1.259 €
Deutschland	7,50 € in der Diskussion (DGB-Forderung)	
Griechenland	4,22 €	668 €
Spanien	3,99 €	666 €
Malta	3,47 €	585 €
Slowenien	3,02 €	522 €
Portugal	2,82 €	470 €
Tschechien	1,76 €	288 €
Ungarn	1,50 €	258 €
Polen	1,34 €	246 €
Estland	1,33 €	230 €
Slowakei	1,32 €	217 €
Litauen	1,00 €	174 €
Lettland	0,99 €	172 €
Rumänien	0,66 €	114 €
Bulgarien	0,53 €	92 €

(Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2007a)

Sieben Jahre später, 1975, einigten sich die Dachverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Belgien auf die Einführung eines nationalen Mindestlohns. Erhöhungen werden hier über einen automatischen Inflationsausgleich sowie tarifvertragliche Verhandlungen realisiert.

Erst um die Jahrtausendwende wurden einheitliche gesetzliche Mindestlöhne in Großbritannien (1999) und Irland (2000) eingeführt. In Großbritannien empfiehlt eine Kommission aus Arbeitgeber-, Gewerkschafts- und Wissenschaftsvertretern alle zwei Jahre eine Anpassung nach wirtschaftlichen und sozialen Faktoren (vgl. Bosch/Weinkopf 2006).

In Dänemark, Finnland, Schweden und Österreich wird die Höhe der Mindesteinkommen über Verträge zwischen den Tarifparteien geregelt. Dies funktioniert, da hier eine hohe Tarifbindung garantiert ist. So sind beispielsweise in Österreich mehr als 90% aller Beschäftigten durch Tarifverträge abgedeckt.

Auch in den neuen EU-Mitgliedsstaaten, wie Polen, Estland, Lettland, Litauen, Slowenien, Tschechien, Ungarn und der Slowakei, gibt es gesetzliche Mindestlöhne. Mit der Erweiterung der EU um Bulgarien und Rumänien existierten damit in insgesamt 20 von 27 EU-Staaten allgemeine, branchenübergreifende Mindestlöhne – wenn

auch die Höhe der Mindestlöhne in den einzelnen Staaten stark divergiert. Die divergierenden Mindestlohniveaus sind nicht zuletzt auf die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der einzelnen EU-Staaten zurückzuführen.

Erfahrungen mit Mindestlöhnen in den EU-Staaten

Die Erfahrungen, die in den EU-Staaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen gemacht worden sind, gehen weit auseinander. So sind beispielsweise die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung in Frankreich heftig umstritten.

In Großbritannien hingegen hat die Beschäftigung – insbesondere in denjenigen Branchen, in denen Mindestlöhne gezahlt werden – unbestritten zugenommen. Die Einführung des Mindestlohns gilt im Vereinigten Königreich als Erfolgsstory mit Vorbildcharakter für Deutschland (vgl. Bosch/Weinkopf 2006).

Auch in den Niederlanden konnten Befürchtungen, wonach sich ein Mindestlohn negativ auf die Beschäftigung auswirke, bislang nicht bestätigt werden. Auch hier gilt der Mindestlohn als Erfolgsprojekt (vgl. Schulten 2006).

1.3 Mindestlöhne in Deutschland – Die aktuelle Diskussion

Wegen des ausgeprägten Systems der Tarifautonomie war die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne in Deutschland lange Zeit kein Thema in der politischen Diskussion. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände verteidigten ihre Regelungskompetenz gegen jeden Versuch staatlicher Einflussnahme. Die von den Tarifparteien vereinbarten Löhne wirkten wie branchenspezifische Mindestlöhne. Da sich zahlreiche Arbeitgeber sukzessive der Tarifbindung entzogen und die Gewerkschaften gleichzeitig Macht durch hohe Mitgliederverluste einbüßten, ließ die Wirkung der Flächentarifverträge zunehmend nach.

Diese Umstände führten dazu, dass es heute – insbesondere in Ostdeutschland – zahlreiche Tarifverträge mit Stundenlöhnen von weniger als 5 € gibt. So kommt es immer häufiger vor, dass das Arbeitseinkommen zahlreicher Arbeitnehmer nicht mehr ausreicht, um ihren notwendigen Lebensunterhalt zu decken, obwohl sie in einem Vollzeitverhältnis stehen. In Folge dieser Entwicklung wird in Deutschland seit Sommer 2004 verstärkt über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns diskutiert.

Dabei gibt es in Deutschland schon jetzt Mindestlöhne – wenn auch auf das Baugewerbe, einzelne Handwerksbranchen und – seit 1.7.2007 – auf die Gebäudereiniger beschränkt. Diese branchenspezifischen Mindestlöhne wurden in einem ersten Schritt von den Tarifvertragsparteien – ohne staatliche Einflussnahme – ausgehandelt. In einem zweiten Schritt wurde dieser Tarifvertrag durch einen staatlichen Rechtssetzungsakt auch für diejenigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dieser Branche verbindlich erklärt, die sonst nicht an den Tarifvertrag gebunden sind. Dieser Prozess ist im so genannten „Arbeitnehmer-Entsendegesetz“ geregelt.

Die aktuelle Auseinandersetzung über die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne wird im Wesentlichen von zwei Lagern geprägt: Die Befürworter sehen im gesetzlichen Mindestlohn – mit Verweis auf andere europäische Staaten – ein geeignetes und notwendiges Instrument, um so genanntes „Lohndumping“ zu verhindern und die Tarifautonomie zu sichern. Die Gegner lehnen einen Mindestlohn ab, da sie eine Verdrängung und Verlagerung von Arbeitsplätzen bei gleichzeitigem Eingriff in die Tarifautonomie befürchten.

Derzeit werden primär folgende Argumente für und gegen die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne ausgetauscht (vgl. Tabelle 2).

Für Gewerkschaften, Arbeitgeber, Politik, Wissenschaft und Presse können folgende Positionen identifiziert und zusammengetragen werden.

Tabelle: 2

Typische Argumente für und gegen einen gesetzlichen Mindestlohn	
Pro	Contra
• Existenzsicherndes Mindesteinkommen bei Vollzeitarbeit	• Verlust von Arbeitsplätzen durch Wegfall und/oder Verlagerung
• Verhinderung und Eindämmung von Lohndumping	• Verschlechterung der Beschäftigungschancen Geringqualifizierter
• Schutz vor „Schmutzkonzurrenz“	• Schwächung der Gewerkschaften
• Sicherung der Tarifautonomie	• Kein Mittel zur Armutsbekämpfung
• Begrenzung des Sozialtransfers	• Unmöglichkeit, einen „angemessenen“ und fairen Lohn zu finden
• Bekämpfung der Einkommensdiskriminierung von Frauen	• Verlagerung von Arbeitsplätzen in die Schattenwirtschaft
• Flankierung für Kombilöhne	• Gefahr von Lohnsenkungen für höhere Lohngruppen
• Bindung tariffreier Branchen	• Deutlich erhöhte Preise in einzelnen Branchen

1.3.1 Positionen der Gewerkschaften

Das Thema Mindestlohn wird auch innerhalb der Gewerkschaften kontrovers diskutiert. Während beispielsweise die IG Metall und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Einführung allgemein gültiger gesetzlicher Mindestlöhne fordern, favorisieren die IG BCE und die IG Bau branchenspezifische Lösungen. Tabelle 3 zeigt die Positionen ausgewählter Gewerkschaften im Überblick.

1.3.2 Positionen der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber lehnen Mindestlöhne – mehrheitlich – ab. Dies gilt sowohl für einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn als auch für branchenspezifische Mindestlöhne auf Tarifbasis. Aus Sicht der Arbeitgeber werden gesetzliche Mindestlöhne keines der bestehenden Arbeitsmarktprobleme lösen. Zu den Hauptargumenten der Arbeitgeber zählen (vgl. BDA 2006):

- Arbeitslosengeld II wirke bereits faktisch als Mindestlohn,
- Gefahr von Arbeitsplatzabbau und -verlagerung,

- Missbrauch bei der Beschäftigung von EU-Ausländern lasse sich auch mit bereits geltendem Recht unterbinden,
- genereller Tarifzwang treibe Arbeitskosten in die Höhe,
- weitere Kontrollbürokratie droht,
- weniger Arbeitsanreize für Arbeitslosengeld-Empfänger,
- verfassungsrechtliche Bedenken (betrifft Art. 9 des Grundgesetzes, wonach Unternehmen die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitsbeziehungen auch ohne Tarifbindung gestalten zu können).

Nach Ansicht der Arbeitgeber könnten Erfahrungen aus dem Ausland nicht ohne weiteres auf Deutschland übertragen werden. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und die jeweilige Situation auf den Arbeitsmärkten. Demnach ...

- gebe es in (West-)Deutschland die weltweit zweithöchsten Arbeitskosten,
- seien die wirtschaftliche Dynamik Deutschlands sowie die Kaufkraft in Deutschland nicht mit der in anderen europäischen Ländern vergleichbar,

- gebe es im Ausland oftmals weit reichende Ausnahmeregelungen,
- sei in anderen Ländern häufig eine Kopplung an Arbeitskosten senkende Maßnahmen erkennbar (vgl. BDA 2006).

Zwar ist die Meinung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hier eindeutig, gegensätzliche Positionen finden sich jedoch auch im Arbeitgeberlager. So unterstützt beispielsweise der Arbeitgeberverband Zeitarbeit die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne nach Vorschlag des DGB. Begründung: Dumpingangebote schaden dem guten Ruf der Branche. Die Zeitarbeitsbranche solle demnach schnellstmöglich in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen werden (vgl. Die Neue Epoche 2007). Auch der Bundesverband des Gebäudereiniger-Handwerks begrüßt die – hier bereits beschlossene – Einführung von Mindestlöhnen. Ein Mindestlohn bringe der Branche mehr Planungssicherheit und einen fairen Wettbewerb ohne Lohndumping (vgl. Die Welt 2006).

1.3.3 Positionen der Politik

Die politischen Parteien teilen sich beim Thema Mindestlohn erwartungsgemäß in zwei Lager: CDU/CSU und FDP als Gegner eines Mindestlohns auf der einen Seite und SPD, Grüne und Linke als Befürworter auf der anderen Seite. Doch auch innerhalb der beiden Lager werden unterschiedliche Modelle und Argumente für bzw. gegen die Einführung von Mindestlöhnen herangezogen. Die unterschiedlichen Positionen sollen im Folgenden kurz dargestellt werden.

CDU/CSU und FDP als Gegner gesetzlicher Mindestlöhne

Von der Union (CDU/CSU) wird der Mindestlohn mehrheitlich abgelehnt. Insbesondere für den Wirtschaftsflügel der Union sind Eingriffe in die freien Kräfte des Marktes undenkbar. Für die Mittelstandsvereinigung der Union (MIT) seien Mindestlöhne unsozial und schafften keine neuen

Tabelle: 3

Positionen ausgewählter Gewerkschaften

Gewerkschaft	Position
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Industriegewerkschaft Metall (IGM)	<ul style="list-style-type: none"> • Forderung: Mindestlohn in Höhe von 7,50 €/Std. • Gesetzliches Minimum soll dabei als Auffanglösung die Instrumente Allgemeinverbindlichkeitserklärung und Arbeitnehmer-Entsendegesetz ergänzen.
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	<ul style="list-style-type: none"> • Forderung Mindestlohn in Höhe von 7,50 €/Std.; später Erhöhung auf 9,00 €/Std. • Mindestlohn soll sich an den Mindestlöhnen vergleichbarer EU-Staaten orientieren • Das daraus resultierende Nettoeinkommen soll noch unterhalb der Pfändungsfreigrenze liegen.
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	<ul style="list-style-type: none"> • Ablehnung des gesetzlichen Mindestlohns • Favorisierung branchenspezifischer Lösungen
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau)	<ul style="list-style-type: none"> • Ablehnung des gesetzlichen Mindestlohns • Favorisierung branchenspezifischer Lösungen • Hat bereits Branchen-Mindestlöhne von bis zu 12,40 €/Std. durchgesetzt.

Arbeitsplätze. Vielmehr fürchtet man das Gegenteil. Der Arbeitnehmerflügel der Union (CDA) hingegen wirbt für einen Mindestlohn, auch mit Verweis auf das „C“ im Parteinamen. Die CDA konnte sich innerhalb der Union jedoch nicht durchsetzen.

Wie die Union, versteht auch die FDP Mindestlöhne als falsche Antwort auf die Herausforderungen einer europäischen Erweiterung und den damit verbundenen zunehmenden Wettbewerbsdruck. Auch eine begrenzte Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen wird von der FDP abgelehnt. Die FDP fürchtet Arbeitsmarktprobleme und prophezeit eine Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland oder eine Abwanderung in die Schwarzarbeit. Zudem befürchten die Liberalen, dass Mindestlöhne tendenziell zu höheren Preisen und damit zu einer Schwächung der Kaufkraft führen.

Tabelle 4 zeigt die Positionen und Argumente der Gegner eines Mindestlohns (CDU/CSU) im Überblick.

SPD, Grüne und Linke als Befürworter gesetzlicher Mindestlöhne

Zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping setzt die SPD auf eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen. Aus Sicht der Sozialdemokraten sind zunächst die Tarifparteien gefordert, tarifliche Mindestlöhne in allen Branchen zu vereinbaren. Sollte dies – wie es sich derzeit abzeichnet – nicht gelingen, bliebe als Lösung nur der gesetzliche Mindestlohn.

Auch die Grünen sprechen sich für einen Mindestlohn aus, um die Lohnspirale nach unten zu stoppen. Sie verfolgen dabei jedoch einen differenzierteren Ansatz und fordern, maßgebliche

Tabelle 4:

Positionen von CDU/CSU und FDP zum Mindestlohn	
Partei	Position/Argumente
Christlich Demokratische Union (CDU) / Christlich Soziale Union (CSU)	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetzlicher Mindestlohn trifft die Schwachen. • Mindestlohn verdrängt Geringqualifizierte, die gerade erst den Einstieg in den Arbeitsmarkt geschafft haben, in die Arbeitslosigkeit. • Unter der Einführung leidet besonders der Osten. • Mindestlohn führt zu Arbeitsplatzabbau und zunehmender Schattenwirtschaft. • Mindestlohn steht für eine Entmündigung der Tarifparteien. • Mindestlohn raubt Unternehmen ihren Handlungsspielraum.
Freie Demokratische Partei (FDP)	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrängung von Arbeitsplätzen durch Mindestlohn; Verlagerungen ins Ausland drohen. • Abwanderungen in die Schwarzarbeit werden befürchtet. • Mindestlöhne führen zu höheren Preisen und senken die Kaufkraft. Dies führt zu Nachfragerausfällen und in der Folge zu Arbeitsplatzverlusten. • Deutschland braucht einen funktionierenden Niedriglohnsektor.

Tabelle 5:

Positionen von SPD, Grünen und der Linken zum Mindestlohn

Partei	Position/Argumente
Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestlöhne als wichtiges Zeichen gegen unverantwortliches Lohn- und Sozialdumping. • Nicht Parlament soll über Mindestlöhne entscheiden, sondern eine unabhängige Kommission im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien. (Erst endgültige Festsetzung des Mindestlohns durch die Regierung.) • Höhe des Mindestlohns soll sich am Niveau vergleichbarer europäischer Länder orientieren. • Fixierung eines Mindestlohns (z.B. als Kombilohn, als Tariflohn, als gesetzlicher Lohn).
Die Grünen	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer Mindestlohn-Kommission, die unter Beteiligung von Sozialpartnern und Wissenschaft Empfehlungen für die Mindestlohnhöhe erarbeitet. • Berücksichtigung maßgeblicher Unterschiede zwischen Regionen und Branchen. • Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.
Die Linke	<ul style="list-style-type: none"> • Schnelle Einführung eines allgemein gültigen gesetzlichen Mindestlohns. • In den Branchen, in denen die tariflich vereinbarten Mindestentgelte über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, bilden diese Tarife den allgemein verbindlichen Mindestlohn für die jeweilige Branche. • Einstieg in den gesetzlichen Mindestlohn mit 8 € / Std. (schrittweise Einführung für Unternehmen, die kurzfristig nicht in der Lage sind, 8 €/Std. zu zahlen).

Unterschiede zwischen Regionen und Branchen zu berücksichtigen, um Stellenstreichungen und die Flucht in die Schwarzarbeit zu verhindern. Ebenso fordern sie eine Reform der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, so dass branchenbezogene Mindestlöhne nicht mehr dem Veto branchenübergreifender Arbeitgeberverbände unterliegen.

Während von den meisten Befürwortern ein Mindestlohn in Höhe von 7,50 €/Std. angestrebt wird, fordert die Linke einen Mindestlohn von 8,00 €/Std. Tabelle 5 zeigt die Positionen und Argumente der Befürworter im Überblick.

1.3.4 Positionen der Wissenschaft

Ein Blick auf aktuelle Studien zeigt, dass die Forschungsergebnisse zu den ökonomischen Folgen von Mindestlöhnen nicht eindeutig sind. In der Wissenschaft besteht kein Konsens darüber, welche Auswirkungen ein gesetzlicher Mindestlohn auf die Beschäftigung im Niedriglohnsektor hat. Je nach Land, Untersuchungsdesign und Betrachtungszeitraum stellen Studien eindeutig negative, positive oder neutrale Effekte für den Arbeitsmarkt und die Einnahmenentwicklung des Staates fest (vgl. Storbeck 2006). Stellvertretend für

Tabelle 6:

Überblick über aktuelle Studienergebnisse zum Mindestlohn

Studie/Verfasser	Jahr	Ergebnisse
Tendenziell positive Ergebnisse zum Mindestlohn		
Institut für Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen	2006	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestlohn von 7,50 €/Std. führt zu Mehreinnahmen für den Staat in Höhe von 3,7 bis 4,2 Mrd. € (durch höhere Einnahmen bei Steuern/Sozialversicherung). • Bei Mindestlohn von 7,50 €/Std. verdienen 4,6 Mio. Beschäftigte mehr als bislang.
Klaus Bartsch	2007	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestlohn von 7,50 €/Std. schafft kurzfristig 450.000 neue Arbeitsplätze. • Bei Erhöhung auf 9,00 €/Std. bis 2009 bleiben langfristig Beschäftigungsgewinne von über 100.000 Arbeitnehmern.
Tendenziell negative Ergebnisse zum Mindestlohn		
Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und Info-Institut Dresden	2007	<ul style="list-style-type: none"> • Gefährdung von Arbeitsplätzen, insbes. im Niedriglohnssektor sowie in Ostdeutschland • Verlust von 465.000 Arbeitsplätzen bei Mindestlohn von 6,50 €/Std. (bzw. 621.000 Arbeitsplätzen bei 7,50 €) • Aber: Bei Mindestlohn von 6,50 €/Std. verdienen 1,3 Mio. Beschäftigte mehr als bisher (bei 7,50 €/Std. wären es 1,7 Mio. Arbeitnehmer).
Johannes Kepler Universität, Linz und Institut der deutschen Wirtschaft, Köln	2007	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestlohn von 7,50 €/Std. lässt Umsätze in der Schattenwirtschaft steigen; bis zu 25 Mrd. € gehen an Fiskus und Sozialkassen vorbei.

diese Vielzahl unterschiedlicher wissenschaftlicher Studien und Befunde stehen die in Tabelle 6 vorgestellten Studienergebnisse (eigene Zusammenstellung).

In einer zusammenfassenden Bewertung von mehr als 86 aktuellen Studien (bis 2006) kommen die Arbeitsmarktforscher David Neumark und William Wascher zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel „[...] relativ konsistente – aber nicht immer statistisch signifikante – Anzeichen für negative Beschäftigungseffekte [...]“ zeigen. Weniger als zehn Studien attestieren positive Beschäftigungseffekte (vgl. Storbeck 2006). Auffällig ist, dass die Ergebnisse einiger Studien der Position ihrer Auftraggeber entsprechen. So kommt beispielsweise die von Klaus Bartsch im Auftrag der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di durchgeführte Studie zu

„positiven“ Ergebnissen, während die gemeinsame Studie der Universität Linz und des Instituts der deutschen Wirtschaft – von der arbeitgebernahen Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) in Auftrag gegeben – tendenziell „negative“ Effekte zeigt.

Unabhängig davon, zu welchen Ergebnissen diese Studien kommen, wird deutlich: Es handelt sich hierbei primär um volkswirtschaftliche Zahlenspiele zu Arbeitsmarkteffekten und Staatseinnahmen. Welche Auswirkungen ein Mindestlohn aus betriebswirtschaftlicher Sicht hat, wird dabei ebenso wenig beleuchtet wie die Frage nach den Ausgleichsreaktionen der Unternehmen. Diese Forschungslücke soll durch die vorliegende Studie geschlossen werden.

1.4 Zielsetzung der Studie

Ziel der vorliegenden Studie ist es, eine betriebswirtschaftliche Sicht zum Thema Mindestlohn einzunehmen, indem die Wirkungen eines möglichen gesetzlichen Mindestlohns nach Branchen, Betriebstypen und Standorten differenziert betrachtet werden. Dabei soll auch das Ausgleichsverhalten der Betriebe analysiert werden. Die Studie orientiert sich dabei an folgenden Leitfragen:

- Auf welche betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen trifft die Einführung eines Mindestlohns in unterschiedlichen Branchen und Betriebstypen?
- Welche betrieblichen Belastungen werden auftreten? Welche Unternehmen einer Branche wird es besonders treffen, welche weniger? Welche Konflikte werden entstehen bzw. sich reduzieren?
- Was denken Unternehmer aus den unterschiedlichen Branchen zu dem Thema? Wie werden sie bei einer Einführung reagieren?
- Welche Höhe ist – je nach Branche und Betriebstyp – sinnvoll? In welchen Branchen und bei welchen Betriebstypen sind Mindestlöhne unnötig oder gar gefährlich?
- Sollte eine Differenzierung der Höhe der Mindestlöhne je nach Standort (z. B. Ost- vs. Westdeutschland) eingeführt werden und welche Konsequenzen ergeben sich daraus (z. B. Arbitragen, Wanderbewegungen)?
- In welchen Branchen wird ein Mindestlohn ggf. wie umgangen?

Mit der Beantwortung dieser Leitfragen will die vorliegende Studie die bestehende Diskussion um betriebswirtschaftliche Argumente – konzentriert auf kleine und mittlere Unternehmen – ergänzen. Sie will zu weiterführenden Fragen und Gedanken anregen und dazu beitragen, die Diskussion zu versachlichen und zu einer differenzierteren Sicht anzuhalten. Und damit werden auch die Grenzen dieser Studie aufgezeigt.

Mit dem im Weiteren noch dazulegenden Vorgehen werden exemplarisch für ausgewählte Betriebstypen die Wirkung eines Mindestlohns kaufmännisch kalkuliert und die sich daraus ergebenden Erkenntnisse um Aussagen von Experten und Unternehmern ergänzt. Die Studie ist – aufgrund des zuvor bemessenen Umfangs – nur in wenigen Teilen eine quantitative Untersuchung, die exakte Zahlenmaße hervorbringen soll.

Vielmehr soll – als Anregung für die weitere wirtschaftsöffentliche Diskussion – vorwiegend explorativ erarbeitet und aufgezeigt werden, welche Konsequenzen ein Mindestlohn in den Unternehmen haben wird bzw. haben kann. Es werden – und können – daher auch nicht jegliche denkbare Betriebsformen, -branchen und -größen analysiert werden, die Studie beschränkt sich auf typische, für die weitere Diskussion aussagefähige Fälle. Diese Konzentration auf typische, interessante Beispiele zeigt sich in der Wahl der Standorte bei der Referenzkalkulation und der Befragung von (kleinen und mittleren) Unternehmen sowie bei der Wahl der Branchen.

2. Studiendesign

2.1 Vorgehen der Studie

Wie bereits deutlich gemacht wurde, ist es das Ziel dieser Studie, eine betriebswirtschaftliche Sicht zum Thema Mindestlohn einzunehmen, was bedeutet,...

- die (betriebswirtschaftlichen) Auswirkungen sowie
- die Ausgleichsreaktionen der Betriebe zu analysieren und zu bewerten. Im Anschluss werden neue Gedanken und Argumente für die politische Diskussion sowie Handlungsempfehlungen abgeleitet. Abb. 1 zeigt das Vorgehen der Studie im Überblick.

Im Folgenden werden die einzelnen Schritte näher erläutert:

- **Betriebswirtschaftliche Auswirkungen eines Mindestlohns auf KMU**

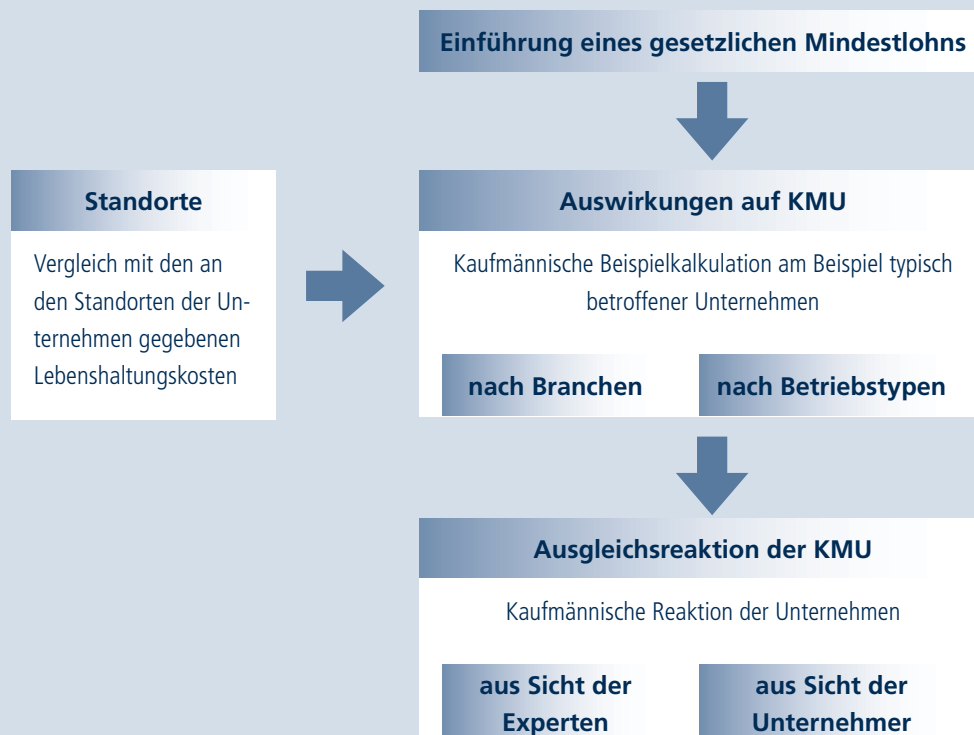
Anhand von kaufmännischen Beispielkalkulationen sollen die Auswirkungen eines Mindestlohns auf KMU analysiert werden. Dabei werden nur Branchen betrachtet, die von einem Mindestlohn betroffen sein werden. Im Sinne vorsichtigen Handelns unterstellen die Kalkulationen einen worst case, wonach alle Löhne und Gehälter im Betrieb angehoben werden.

- **Interpretation aus Beispielkalkulationen**

Aus den Beispielkalkulationen heraus wird abgeschätzt, welche Betriebe bzw. Betriebstypen in welchem Umfang betroffen sein werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass – aus der

Abbildung 1:

Vorgehen der Studie im Überblick



aktuellen Diskussion entnommen – ein Mindestlohn in Höhe von 7,50 €/Std. eingeführt wird. Die Kalkulationen werden für vier Standorte in Deutschland (München, Köln, Flensburg, Zwickau) exemplarisch vorgenommen. Darüber hinaus werden Wege aufgezeigt, wie die jeweiligen Betriebe unternehmerisch auf die Einführung eines Mindestlohns reagieren können. Erst in einem späteren Schritt werden diesen – theoretischen – Möglichkeiten die tatsächlich geplanten Reaktionen der Betriebe gegenübergestellt.

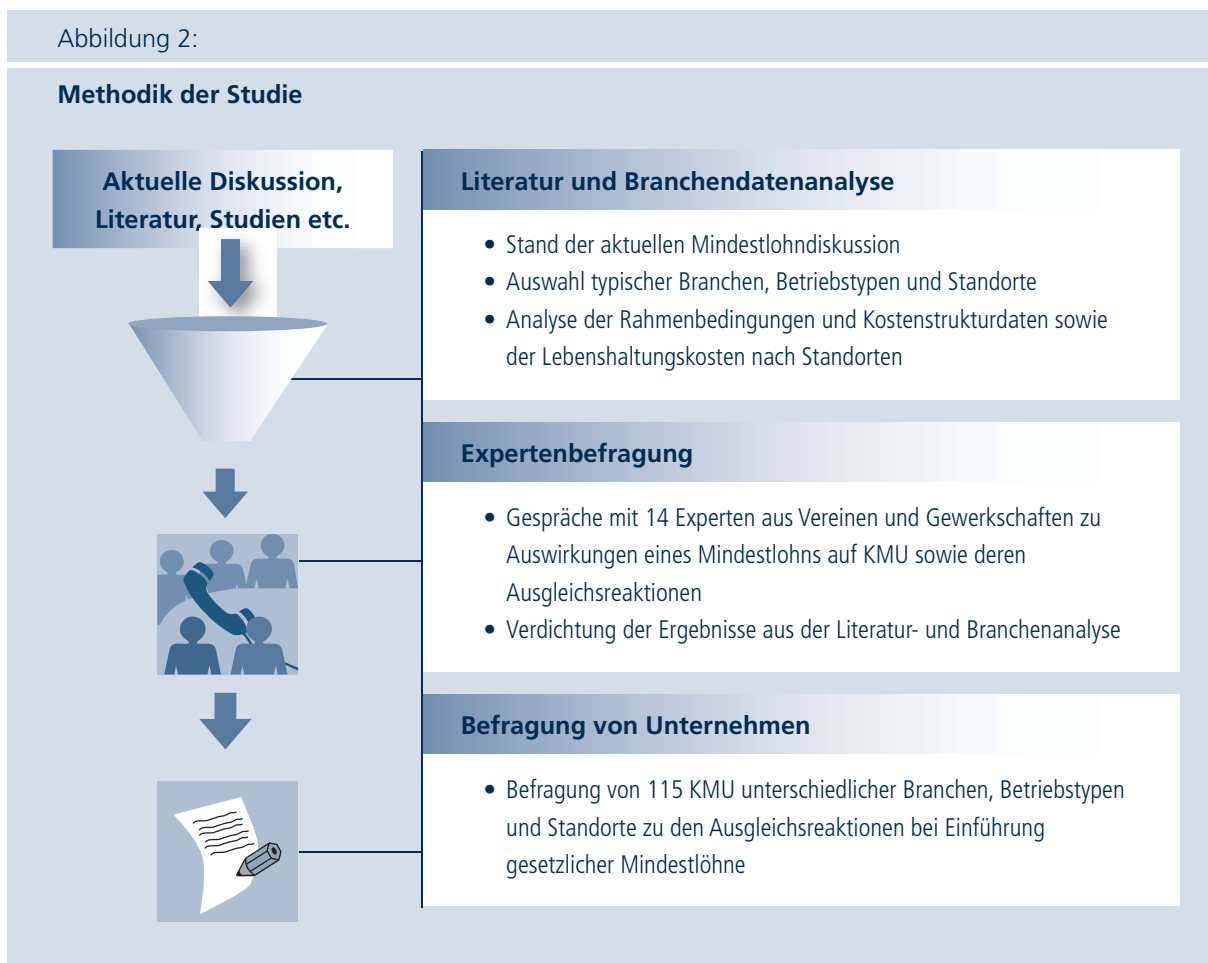
- **Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten**
In einem ergänzenden Schritt werden die Lebenshaltungskosten an den o. g. Standorten der zuvor analysierten Betriebe berücksichtigt. Dabei soll die Frage beantwortet werden, wo ein – „angemessener“ – Mindestlohn in welcher Höhe zu empfehlen ist.

- **Ausgleichsreaktionen der KMU**
Aus den Ergebnissen der Befragung von Experten und Unternehmern (zur Methodik und Stichprobe vgl. Kap. 2.2) werden die tatsächlich geplanten kaufmännischen Reaktionen der Unternehmen abgeleitet. Die Reaktionen werden nach Branchen, Betriebstypen und Standorten differenziert dargestellt.
- **Bewertung der Ergebnisse und Empfehlungen**
In einem abschließenden Schritt werden die Ergebnisse der Beispielkalkulationen sowie die Erkenntnisse aus den Befragungen zusammengeführt und bewertet, um Szenarien und Empfehlungen ableiten zu können.

2.2 Methodik

Folgende Methoden kamen im Verlauf der Studie zum Einsatz (vgl. Abb. 2):

Abbildung 2:



- **Literatur- und Branchendatenanalyse und Beispielkalkulation**

Zunächst wurden die öffentliche Diskussion, die aktuelle rechtliche Ausgangslage sowie bisherige Studien zu den Auswirkungen eines gesetzlichen Mindestlohns analysiert. Darauf aufbauend erfolgte eine Auswahl unterschiedlicher, in Deutschland typischer Branchen und Betriebstypen, für die das Thema Mindestlohn relevant erscheint. Die je Branche und Betriebstyp ermittelten Kostenstrukturdaten waren die Grundlage der späteren Beispielkalkulationen. Darüber hinaus wurden die Lebenshaltungskosten an den Standorten der ausgewählten Betriebe ermittelt.

- **Experteninterviews**

Es wurden 14 ausgewiesene Experten aus unterschiedlichen Berufsfeldern, Verbänden und Gewerkschaften zu den betriebswirtschaftlichen Auswirkungen eines Mindestlohns und den erwarteten Ausgleichsreaktionen der Unternehmen befragt.

Die Interviews wurden telefonisch entlang eines Gesprächsleitfadens geführt und dauerten zwischen 10 und 27 Minuten. Die Befragung fand in den Monaten Juli bis August 2007 statt. Die Aussagen aus den Gesprächen wurden in Stichpunkten schriftlich niedergelegt.

Die Auswertung erfolgte rein qualitativ/inhaltsanalytisch und wurde als Sammlung von Hinweisen auch für den in der vorliegenden Studie entwickelten Fragebogen (für Unternehmer) verwendet. In der Auswertung wurde auf die Bestätigung oder Nichtbestätigung der aus der Literaturanalyse gewonnenen Erkenntnisse ebenso Wert gelegt wie auf die Gewinnung neuer Gedanken. Der Gesprächsleitfaden für die Experteninterviews befindet sich ebenso im Anhang der vorliegenden Schrift.

- **Befragung von Unternehmen**

Insgesamt wurden 115 kleine und mittlere Unternehmen, die unterschiedliche Branchen, Betriebstypen und Standorte repräsentieren, sowohl telefonisch als auch persönlich durch Interviewer des DIKMU befragt. Die Auswahl der Betriebe erfolgte jenseits der Branchen- und Größenvorgaben zufällig, die Standorte wurden als typische „Repräsentanten“ für Wirtschafts- und Lebensstrukturen in Deutschland ausgewählt. Die Gespräche erfolgten entlang eines strukturierten und standardisierten Fragebogens. Sie dauerten durchschnittlich 15 bis 20 Minuten. Die Befragung fand im August 2007 statt. Es wurden primär die Inhaber und Geschäftsführer der Unternehmen angesprochen. Aufgrund der geringen Anzahl pro Branche stand auch hier die qualitative Auswertung im Vordergrund. Tabelle 7 zeigt die Stichprobe im Überblick:

Tabelle 7:

Befragung der Unternehmen: Stichprobe						
Stadt/Region Branche	Frankfurt/ Oder und Eisenhütten- stadt	Aue, Region	Berlin	Flensburg, Stadt & Region	Köln, Stadt & Region	München, Stadt
Einzelhandel (n=18)	2 x E	2 x E	4 x E 1 x F	2 x E 1 x F	1 x E 3 x F	2 x E
Friseurgewerbe (n=18)	2 x E	3 x E	2 x E 2 x F	2 x E	2 x E 1 x F	4 x E
Hotel- und Gast- stättengewerbe (n=23)	2 x E	1 x E	6 x E	4 x E 1 x F	2 x E	7 x E
Sanitär-/ Heizungs- handwerk (n=8)	1 x E	3 x E	2 x E	1 x GB	–	1 x E
Bewachungs- gewerbe (n=1)	–	–	–	–	–	1 x GB
Floristen (n=11)	3 x E	–	3 x E 1 x F	1 x E	1 x E	2 x E
Reisebüros (n=8)	–	–	2 x E 1 x F	2 x E	2 x E	1 x E
Bäckereien (n=16)	2 x E	1 x E 1 x F	3 x E	2 x E	4 x E 1 x F	1 x E 1 x F
Chemische Reini- gungen (n=12)	1 x E	1 x E	2 x E	2 x E	1 x E 2 x F	2 x E 1 x F
Summen	13	12	29	18	20	23
Total:						115
E: Einzelbetrieb mit <10 Mitarbeitern; F: Filialbetrieb mit >10 Mitarbeitern; GB: Größerer Einzelbetrieb mit >50 Mitarbeitern (Kategorisierung durch Grobabschätzung)						

3. Betriebswirtschaftliche Auswirkungen eines Mindestlohns

3.1 Auswahl typischer Branchen und Betriebstypen

Die vorliegende Studie berücksichtigt nur diejenigen Branchen, die – aller Voraussicht nach – von einem einheitlichen, gesetzlichen Mindestlohn betroffen sein werden. Dementsprechend werden zunächst diejenigen Branchen identifiziert, in denen besonders niedrige Tariflöhne und -gehälter gezahlt werden (Tariflöhne und -gehälter von weniger als 7,50 €/Std.). Tabelle 8 gibt einen Überblick über Tariflöhne und -gehälter in den niedrigsten Lohn- und Gehaltsgruppen ausgewählter Tarifverträge in unterschiedlichen Branchen.

Die niedrigsten tariflichen Bruttostundenlöhne für gering qualifizierte Arbeitnehmer lagen im zweiten Halbjahr 2006 teilweise unter 5,00 €/Std. So betrug der Tarifstundenlohn für das Sanitär- und Heizungshandwerk in Thüringen 3,86 €. Auch in anderen Bundesländern und Branchen lagen die niedrigsten Tariflöhne – wie Tabelle 7 zu entnehmen ist – unter dem aktuell diskutierten Vorschlag für einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 €/Std.

Von niedrigen Tarifverdiensten sind jedoch nicht ausschließlich junge und gering qualifizierte Arbeitnehmer betroffen. So lag beispielsweise der auf Stundenbasis umgerechnete Tariflohn für

Tabelle 8:

Niedrigste bekannte Lohn- und Gehaltsgruppen ausgewählter Tarifverträge			
Branche/ Wirtschaftsbereich	Niedrigste bekannte Bruttolöhne/ -gehälter in € pro Stunde		Quelle (Gewerkschaft)
	West	Ost	
Friseurhandwerk	5,11 (Hamburg)	3,06 (Sachsen)	ver.di
Bewachungsgewerbe	5,45 (Schleswig-H.)	4,32 (Thüringen)	ver.di
Hotel- und Gaststättengewerbe	5,34 (NRW)	5,79 (Brandenburg)	NGG
Einzelhandel	6,56 (Niedersachsen)	6,78 (MVP)	ver.di
Floristik	5,94 (Hessen)	4,39 (Sachsen)	IG Bau
Sanitär- und Heizungshandwerk (Installateure)	4,99 (Saarland)	3,86 (Thüringen)	IG Metall
Reisebüros	8,04 (Deutschland)	8,04 (Deutschland)	nach Auskunft des DRV

ausgebildete Friseure im ersten Berufsjahr in Sachsen bei 3,82 €/Stunde (vgl. Statistisches Bundesamt 2007). Die genannten Branchen sind Gegenstand der folgenden Kostenkalkulationen sowie weiterführender Analysen. Nicht betrachtet werden hingegen diejenigen Branchen, ...

- in denen die Tariflöhne und -gehälter i. d. R. über 7,50 €/Std. liegen bzw.
- die bereits in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen worden sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2007),
- Baugewerbe: 8,40–12,40 €/Std.,
- Dachdeckerhandwerk: 10,00 EUR/Std.,
- Maler- und Lackiererhandwerk: 7,15–10,83 €/Std.,
- Abbruch- und Abwrackgewerbe: 8,80–11,60 €/Std.,
- Gebäudereinigergewerbe: 6,36–7,87 €/Std.

Auch die Postbranche wird hier ausgeklammert. Dort haben sich jüngst die Protagonisten auf einen Mindestlohn verständigt, der über den benannten 7,50 €/Std. liegt. Zwar haben private Postdienstleister gegen diese Bemessung Widerstand angekündigt, gleichwohl aber auch ihre Bereitschaft für einen – wenn auch geringeren – Mindestlohn durchblicken lassen. Zudem ist diese Branche von großen Unternehmen geprägt, die hier nicht betrachtet werden sollen.

Die niedrigsten – den Verfassern dieser Studie bekannten – Bruttolöhne im Bäckerhandwerk und in Chemischen Reinigungen/Wäschereien liegen über dem diskutierten Mindestlohn und werden daher bei den Beispielkalkulationen zu den Auswirkungen eines Mindestlohns nicht berücksichtigt, da eine Kalkulation hierzu nur Ausnahmefälle beschreiben würde. Da diese Branchen gleichwohl wiederholt in der aktuellen

Mindestlohn-Diskussion erwähnt werden, sind sie in der Befragung der Unternehmen – vergleichend – berücksichtigt (vgl. Kap. 4.2).

Dem Titel der Studie entsprechend werden nur die Auswirkungen auf kleine und mittlere Unternehmen untersucht. Um kleine und mittlere Unternehmen sinnvoll von Großunternehmen abzugrenzen, werden i. d. R. sowohl quantitative als auch qualitative Ansätze verfolgt. Eine allein auf quantitative Aussagen – z. B. über Umsatzerlöse, Bilanzsumme oder Beschäftigtenzahlen – beschränkte Abgrenzung gilt zwar gemeinhin als unbefriedigend, erscheint in der vorliegenden Studie jedoch ausreichend. Es wird der Struktur, gegeben durch die Europäische Kommission, gefolgt (vgl. Tabelle 9).

3.2 Beispielkalkulationen für ausgewählte Branchen / Betriebstypen

Die folgenden Beispielkalkulationen basieren auf eigenen Recherchen sowie auf Angaben von Branchen- bzw. Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Sie sollen die Frage beantworten, welche Branchen und Betriebe tatsächlich von einem gesetzlichen Mindestlohn betroffen sind und welche nicht.

Die Kalkulationen sollen zeigen, wie sich ein Mindestlohn sowohl auf die Kostenstruktur als auch auf die Umsatzrendite der Betriebe auswirkt. Dabei wird ein Worst-case-Szenario unterstellt, wonach alle Löhne und Gehälter im Betrieb angehoben werden. Dieses Vorgehen entspricht dem Vorsatz vorsichtigen Handelns. Die in den Kalkulationen genannten Bruttolöhne pro Stunde orientieren sich an den untersten bekannten

Tabelle 9:

Quantitative Abgrenzung der Europäischen Kommission für KMU

	Beschäftigte	Umsatz p. a.	Bilanzsumme p. a.
Kleinstunternehmen	< 10	≤ 2 Mio. €	≤ 2 Mio. €
Kleine Unternehmen	< 50	≤ 10 Mio. €	≤ 10 Mio. €
Mittlere Unternehmen	< 250	≤ 50 Mio. €	≤ 43 Mio. €

Tariflöhnen für Angestellte in den genannten Branchen (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2007b).

Den Ausführungen aus Kap. 3.1 folgend werden die Beispielkalkulationen für nachstehende Branchen durchgeführt:

- Betriebe des Friseurhandwerks (Kap. 3.2.1),
- Betriebe des Bewachungsgewerbes (Kap. 3.2.2),
- Betriebe des Hotel- und Gaststättengewerbes (Kap. 3.2.3),
- Betriebe des Einzelhandels (Kap. 3.2.4),
- Floristikbetriebe (Kap. 3.2.5),
- Betriebe des Sanitär- und Heizungshandwerks (Kap. 3.2.6),
- Reisebüros (Kap. 3.2.7).

Zum Vorgehen

- Es wird zunächst berechnet, um wie viel Prozent die niedrigsten bekannten Bruttostundenlöhne pro Branche und Standort steigen müssten, um einen Mindestlohn von 7,50 €/Std. zu erreichen.

Beispiel: Ein typischer Friseurbetrieb in München zahlt seinem Mitarbeiter einen Bruttostundenlohn in Höhe von 6,06 € (niedrigster bekannter Stundenlohn). Um das Mindestlohnniveau in dieser Lohngruppe zu erreichen, müsste der Lohn um ca. 24% ($6,06 \text{ €} \times 1,24 = 7,50$) angehoben werden.

- Auf Basis dieser prozentualen Lohnsteigerung (in Höhe von 24%) wird in einem Worst-Case-Szenario berechnet, wie sich der Personalaufwand im Betrieb verändert, wenn alle Löhne und Gehälter um 24% angehoben werden würden.

Beispiel: Der Personalaufwand (ohne GF-Gehalt) liegt bei 37.000 € (= 39%). Bei einer Erhöhung um 24% läge er danach bei 46.000 € (= 48%).

- Da für dieses „denkbar schlechteste“ Szenario Unternehmen mit einem Niedriglohnanteil von 100% angenommen werden müssten, was jedoch wenig realistisch ist, werden in einem zweiten Szenario branchenspezifische Niedriglohnanteile unterstellt. Diese basieren u. a. auf Informationen von Branchenverbänden und dem IAB-Beschäftigtenpanel (vgl. Weinkopf, Kalina 2006).

- In diesem zweiten Szenario steigt der Personalaufwand – unter Berücksichtigung des Niedriglohnanteils – demzufolge nur noch wie folgt: *Beispiel:* 24% Lohnerhöhung \times 0,6 (Niedriglohnanteil) = 14,4% Lohnerhöhung. \Rightarrow Bei einer Erhöhung um 14,4% würde sich der Personalaufwand von 37.000 € auf rund 42.000 € (= 44%) erhöhen.
- Im Anschluss wird analysiert, ob und in welchem Umfang der Gewinn vermindert und/oder andere Kosten gesenkt werden können, um den höheren Personalaufwand zu kompensieren.
- Die Kalkulationen werden für KMU an den Standorten München, Köln, Flensburg und Zwickau durchgeführt. Diese Standorte repräsentieren unterschiedliche Infrastrukturen (Großstadt vs. Kleinstadt), unterschiedliche Regionen (Nord-, Süd-, West- und Ostdeutschland; Grenzregionen vs. Landesinnere) sowie unterschiedliche Lebenshaltungskosten (sehr hoch vs. sehr niedrig).
- In einem ergänzenden Schritt werden den Kostenkalkulationen die Lebenshaltungskosten an unterschiedlichen Standorten gegenübergestellt. Unter Berücksichtigung dieser Lebenshaltungsindizes werden standortspezifische Mindestlöhne abgeleitet. *Beispiel:* Der Verbraucherpreisindex in München liegt bei 131,2 (\Rightarrow Deutschland=100). Unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten ergibt sich für München ein Mindestlohn von 7,50 €/Std. \times 1,312 = 9,84 €/Std.
- Auf Basis dieses standortspezifischen Mindestlohns wird erneut untersucht, wie sich die Kostenstruktur, insbesondere der Personalaufwand, in den Betrieben verändern würde. Der branchenspezifische Niedriglohnanteil wird dabei ebenfalls berücksichtigt.

Zur Aussagefähigkeit der Beispielkalkulationen

- Die Beispielkalkulationen zeigen Umsatz, Gewinn und Kostenstruktur eines typischen mittelständischen Unternehmens in der jeweiligen Branche. Dabei werden – sofern bekannt – auch die typischen Abweichungen tendenziell kleinerer und größerer Betriebe berücksichtigt.

- Wichtig: Umsätze, Gewinne und Kostenstrukturen können innerhalb der Branchen und an unterschiedlichen Standorten divergieren. Von den Ergebnissen der Beispielkalkulationen darf daher nicht auf alle Betriebe einer Branche geschlossen werden.
- Gleichwohl zeigen die Beispielkalkulationen für die Mehrzahl der Unternehmen einer Branche deutlich,
 - welche Branchen, Betriebstypen und Standorte – tendenziell – stärker/schwächer von einem Mindestlohn betroffen sein werden,
 - wie sich ein Mindestlohn auf Kosten und Gewinn eines typischen Unternehmens der jeweiligen Branche auswirkt,
 - welche – theoretischen – Möglichkeiten die Betriebe ggf. haben, um diese Mehrkosten zu kompensieren.
- Damit wird – im Gegensatz zu bisherigen Studien – auf Basis betriebswirtschaftlicher Kalkulationen gezeigt, welche Mehrkosten in den Betrieben entstehen und welche Wege sich den Unternehmen anbieten, diese Mehrkosten zu kompensieren.
- In Kapitel 4 werden diesen – hier zunächst theoretischen – Möglichkeiten die aus Experten- und Unternehmenssicht tatsächlich erwarteten bzw. geplanten Ausgleichsreaktionen gegenübergestellt.

Abschließende Anmerkungen zu den Beispielkalkulationen

- Die Kalkulationen gehen zunächst davon aus, dass die Umsatzerlöse – auch bei Einführung eines Mindestlohns – konstant bleiben.
- Ebenso wird vereinfachend angenommen, dass die Lohnnebenkosten mit den Lohnkosten etwa parallel ansteigen/sinken.
- Da der Unternehmer kein Gehalt bezieht, werden in den Beispielrechnungen kalkulatorische Personalkosten angesetzt. Diese verstehen sich als Ersatz für das Gehalt eines – sonst benötigten – Geschäftsführers und orientieren sich an den durchschnittlichen Geschäftsführergehältern in der jeweiligen Branche. Ziel der Berücksichtigung kalkulatorischer Perso-

nalkosten ist es zu ermitteln, ob sich das Geschäft für den Unternehmer auch nach einer angemessenen Bewertung seiner eigenen Leistung noch finanziell lohnt.

- Es sei hier nochmals darauf hingewiesen, dass die gewählten Standorte die entsprechenden, typischen Regionen und Wirtschafts- und Sozialstrukturen abbilden sollen. Werden Aussagen zu den Standorten getroffen, so impliziert dies auch, dass die Aussagen auch für vergleichbare Standorte in Deutschland zutreffen mögen.
- Ebenso sei daran erinnert, dass es sich bei der Vorgabe des Mindestlohns um einen Bruttobetrag, also vorsteuerlichen Wert handelt. Werden im weiteren Verlauf der Beispielrechnungen standortspezifische Mindestlöhne entlang der am Standort geltenden Lebenshaltungskostenindizes berechnet, so müsste hierfür der Nettolohn herangezogen werden, der allerdings nicht proportional an den Bruttolohn gebunden sein muss. Vereinfachend wurde hier jedoch implizit davon ausgegangen, dass sich der Nettolohn etwa proportional zum Bruttolohn verändert und somit eine Berechnung auch auf Bruttolohnbasis statthaft ist.

3.2.1 Beispielkalkulation Friseurhandwerk

Worst-Case-Szenario

Dem Prinzip vorsichtigen Handelns folgend wird zunächst analysiert, wie sich die Kostenstruktur in den Betrieben an unterschiedlichen Standorten verändert, wenn unterstellt wird, dass alle Löhne angehoben werden – und zwar prozentual um die Differenz zwischen dem niedrigsten bekannten Bruttolohn und einem Mindestlohn in Höhe von 7,50 €/Std.

Beispiel München: Um das Mindestlohnniveau (7,50 €/Std.) auf der untersten Lohnstufe zu erreichen, müsste der für München niedrigste bekannte Bruttostundenlohn (6,06 €/Std.) um 24% erhöht werden. Eine Erhöhung aller Löhne unterstellt, stiege der Personalaufwand um 24% von 39% auf rund 48%.

Tabelle 10:

Beispielkalkulation Friseurhandwerk				
Kostenstruktur	Typisches KMU in €	Typisches KMU in %	„Kleinere“ Betriebe in %	„Größere“ Betriebe in %
Umsatzerlöse	95.200	100%	100%	100%
Material- und Wareneinsatz	8.500	9%	eher 7%	eher 16%
Personalaufwand (ohne GF-Gehalt)	37.000	39%	eher 36%	eher 45%
Kalkulatorische Personalkosten	25.000	26%	eher 30%	eher 17%
Raumkosten/ Miete	10.000	11%	etwa gleich	etwa gleich
Investitionen/ Abschreibungen	3.000	3%	eher 5%	eher 2%
Sonstige Kosten	8.000	8%	eher 10%	eher 4%
Betriebswirtschaftliches Ergebnis	3.700	4%	eher 1%	eher 5%
Standortdaten	München	Köln	Flensburg	Zwickau
Verbraucherpreis-Index (100 = ø)	131,2	119,6	89,9	95,7
Niedrigster bek. Bruttolohn/ Stunde	6,06	4,93	5,26	3,06

Der Personalaufwand würde demnach für ein typisches KMU an den einzelnen Standorten wie folgt steigen:

- In München – wie gezeigt – von 39% auf 48%,
- in Köln von 39% auf 59%,
- in Flensburg von 39% auf 55%,
- in Zwickau von 39% auf 96%.

Spätestens die Berechnung für Zwickau macht deutlich, dass es sich hierbei um kein realistisches Szenario handelt, da

- davon auszugehen ist, dass es keine Unternehmen mit einem Niedriglohnanteil von 100% gibt bzw.

- in vielen Betrieben – wie die Befragung der Unternehmen später zeigen wird – mehr als der niedrigste bekannte Bruttostundenlohn gezahlt wird.

Wahrscheinliches Szenario

Wahrscheinlicher ist es, für das Friseurgewerbe eine Niedriglohnquote – wie in diversen Studien ermittelt – von ca. 60% zu unterstellen und davon auszugehen, dass es keine (automatischen) Lohnerhöhungen in höheren Lohngruppen gibt. Folglich werden in diesem Szenario nicht alle Löhne, sondern nur 60% der Löhne um den ent-

sprechenden Satz erhöht. Demnach würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den einzelnen Standorten wie folgt steigen:

- In München von 39% auf 44%,
- in Köln von 39% auf 51%,
- in Flensburg von 39% auf 49%,
- in Zwickau von 39% auf 73%.

Damit wird deutlich:

- Ein gesetzlicher Mindestlohn wäre für ein typisches Friseurgeschäft in München leicht zu verkräften. Die höheren Kosten könnten – theoretisch – über ein geringeres Geschäftsführer-/Inhaber Gehalt oder einen geringeren Gewinn kompensiert werden.
- Ebenso denkbar wäre es, dass die Preise erhöht werden oder Trinkgelder einbehalten werden. Ob die Unternehmen dies tatsächlich planen, wird die Befragung der Experten sowie der Unternehmer zeigen (vgl. Kap. 4).
- Zum Problem hingegen wird ein Mindestlohn für den Friseurbetrieb in Zwickau. Bei einem Personalaufwand von 73% können die zusätz-

lichen Kosten – wenn überhaupt – nur durch Entlassungen kompensiert werden.

- Ein Mindestlohn würde größere Friseurbetriebe – aufgrund des ohnehin höheren prozentualen Personalaufwands – stärker treffen als vergleichsweise kleine Friseurbetriebe.
- Da größere Friseurbetriebe jedoch i. d. R. – absolut und anteilig – höhere Gewinne erwirtschaften, könnten die Mehrkosten hier – zumindest zum Teil – durch niedrigere Gewinne kompensiert werden.

Kalkulation bei standortspezifischen Mindestlöhnen

Unter Berücksichtigung eines – aus dem vorgegebenen, generellen Mindestlohn von 7,50 €/Std. und dem Lebenshaltungskostenindex des Standortes abgeleiteten – standortspezifischen Mindestlohns und der branchenspezifischen Niedriglohnquote würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den Standorten wie folgt steigen (vgl. Tabelle 11):

Tabelle 11:

Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Friseurbetriebs

Standort	Niedrigster bek. Brutto-lohn/Std. in €	Standort-spezifischer Mindestlohn/ Std. in EUR	Lohnerhöhung um standort-spezifischen Mindestlohn zu erreichen in %	Branchen-spezifische Niedriglohn- quote	Veränderung Personalauf- wand
	A	B = 7,50* Verbraucher- preisindex	C = B/A	D	= Personal- aufwand in % * (1+C*D)
München	6,06	9,84	+62%	60%	von 39% auf 54%
Köln	4,93	8,96	+82%	60%	von 39% auf 58%
Flensburg	5,26	6,74	+28%	60%	von 39% auf 46%
Zwickau	3,06	7,18	+135%	60%	von 39% auf 71%

- Ein standortspezifischer Mindestlohn würde die Betriebe in München und Köln deutlich stärker belasten als ein Mindestlohn in Höhe von 7,50 €/Std. Es entstünden Mehrkosten von ca. 14.000 € (München) bzw. ca. 18.000 € (Köln), verglichen mit dem derzeitigen Personalaufwand.
- Die Unternehmen in Flensburg und Zwickau hingegen würden durch einen standortspezifischen Mindestlohn leicht entlastet werden, da die Lohnsteigerungen tendenziell geringer als bei einem allgemein gültigen Mindestlohn von 7,50 €/Std. ausfallen würden. Die für Zwickau – bereits oben – genannten Probleme würden weiterhin bestehen.

Wichtige Hinweise

- In der Branche werden – wie die spätere Befragung von Unternehmen zeigen wird – die ein-

genommenen Trinkgelder häufig zum Lohn hinzugerechnet.

- Lohn plus Trinkgeld liegen i. d. R. über dem Mindestlohniveau, was dann jedoch die obigen Berechnungen obsolet werden ließe. Die Einbeziehung des Trinkgelds – von den Befragten später wiederholt genannt (vgl. Kap. 4) – wäre eine effektive, wenn auch diskutable Umgehung des Mindestlohnproblems.

3.2.2 Beispielkalkulation Bewachungsgewerbe

Worst-Case-Szenario

Für die folgenden Berechnungen sei unterstellt, dass im Personalaufwand kalkulatorische Personalkosten in Höhe von 35.000 € enthalten sind. Der Personalaufwand (ohne GF-Gehalt) beläuft sich demnach auf 165.200 € (64%).

Tabelle 12:

Beispielkalkulation Bewachungsgewerbe				
Kostenstruktur	Typisches KMU in €	Typisches KMU in %	„Kleinere“ Betriebe in %	„Größere“ Betriebe in %
Umsatzerlöse	260.000	100%	100%	100%
Material- und Wareneinsatz	18.200	7%	nicht bekannt	nicht bekannt
Personalaufwand (inkl. GF-Gehalt)	200.200	77%	nicht bekannt	nicht bekannt
Raumkosten/ Miete	2.600	1%	nicht bekannt	nicht bekannt
Investitionen/ Abschreibungen	2.600	1%	nicht bekannt	nicht bekannt
Sonstige Kosten	26.000	10%	nicht bekannt	nicht bekannt
Betriebswirtschaftliches Ergebnis	10.400	4%	nicht bekannt	nicht bekannt
Standortdaten	München	Köln	Flensburg	Zwickau
Verbraucherpreis-Index (100 = ø)	131,20	119,60	k. A.	95,70
Niedrigster bek. Bruttolohn/Stunde	9,63	8,34	5,45	6,40

Im Folgenden wird untersucht, wie sich die Kostenstruktur in den Betrieben an unterschiedlichen Standorten verändert, wenn unterstellt wird, dass alle Löhne angehoben werden. Der Personalaufwand in einem typischen KMU würde demnach an den einzelnen Standorten wie folgt steigen:

- In Flensburg von 64% auf 88%,
- in Zwickau von 64% auf 75%.
- In München und Köln würde der Personalaufwand nicht steigen, da bereits jetzt keine Löhne und Gehälter unterhalb des Mindestlohns bekannt sind.
- Damit sind selbst im Worst-Case-Szenario keine negativen Auswirkungen auf Betriebe in München und Köln festzustellen.

Wahrscheinliches Szenario

Wahrscheinlicher ist es, für das Bewachungsgewerbe eine Niedriglohnquote von ca. 30% zu unterstellen und davon auszugehen, dass es keine (automatischen) Lohnerhöhungen in höheren Lohngruppen gibt. Folglich werden in diesem Szenario nicht alle Löhne, sondern nur 30% der Löhne um den entsprechenden Satz erhöht. Demnach würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den einzelnen Standorten Flensburg und Zwickau wie folgt steigen:

- in Flensburg von 64% auf 71%,
- in Zwickau von 64% auf 67%.

Es bleibt festzuhalten:

- Ein gesetzlicher Mindestlohn hätte auf die Musterbetriebe in München und Köln keine Auswirkungen, da die bereits gezahlten Löhne und Gehälter über dem diskutierten Mindestlohn liegen.
- Die Betriebe in Flensburg bzw. Zwickau hingegen hätten Mehrkosten in Höhen von ca. 19.400 € bzw. 9.000 €.
- Die Mehrkosten für den Betrieb in Zwickau könnten über eine Senkung der kalkulatorischen Personalkosten, Einsparungen bei den sonstigen Kosten und eine Gewinnschmälerung aufgefangen werden.
- Für den Betrieb in Flensburg würden diese Maßnahmen nicht ausreichen, um den höheren Personalaufwand zu kompensieren. Hier

droht ein Abbau von Arbeitsplätzen, wobei kritisch anzumerken sei, dass Entlassungen auch einen Umsatzrückgang auslösen könnten.

Kalkulation bei standortspezifischen Mindestlöhnen

Unter Berücksichtigung eines standortspezifischen Mindestlohns und der branchenspezifischen Niedriglohnquote würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den Standorten wie folgt steigen (vgl. Tabelle 13).

- Ein standortspezifischer Mindestlohn hätte auf die Betriebe in München und Köln nur marginale Auswirkungen (Erhöhung des Personalaufwands <2%).
- Die Unternehmen in Flensburg und Zwickau würden – im Vergleich zu einem allgemein gültigen Mindestlohn – durch einen standortspezifischen Mindestlohn leicht entlastet werden, da die Lohnsteigerungen tendenziell geringer ausfallen würden als bei einem Mindestlohn von 7,50 €/Std.

3.2.3 Beispielkalkulation

Hotel- und Gaststättengewerbe (Pachtbetrieb Gaststätte)

Worst-Case-Szenario

Für einen typischen Gaststättenbetrieb sei unterstellt, dass im Personalaufwand kalkulatorische Personalkosten in Höhe von 23.000 € enthalten sind (11%). Der Personalaufwand (ohne GF-Gehalt) beläuft sich demnach auf 42.100 € (20%). Im Folgenden wird untersucht, wie sich die Kostenstruktur in den Betrieben an unterschiedlichen Standorten verändert, wenn unterstellt wird, dass alle Löhne angehoben werden. Der Personalaufwand in einem typischen KMU würde demnach an den einzelnen Standorten wie folgt steigen:

- In Köln von 20% auf 28%,
- in Flensburg von 20% auf 23%,
- in Zwickau von 20% auf 22%.
- In München würde der Personalaufwand nicht steigen, da bereits jetzt keine Löhne und Gehälter unterhalb des Mindestlohns bekannt sind.

Tabelle 13:

Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Betriebs des Bewachungsgewerbes

Standort	Niedrigster bek. Brutto-lohn/Std. in €	Standort-spezifischer Mindestlohn/ Std. in €	Lohnerhöhung um standort-spezifischen Mindestlohn zu erreichen in %	Branchen-spezifische Niedriglohn-quote	Veränderung Personalaufwand
	A	B = 7,50* Verbraucherpreisindex	C = B/A	D	= Personal-aufwand in % * (1+C*D)
München	9,63	9,84	+2%	30%	unverändert auf 64%
Köln	8,34	8,96	+7%	30%	von 64% auf 65%
Flensburg	5,45	6,74	+24%	30%	von 64% auf 69%
Zwickau	6,40	7,18	+12%	30%	von 64% auf 66%

- Damit wären für einen Gastronomiebetrieb in München selbst im Worst-Case-Szenario keine negativen Auswirkungen zu erwarten.

Wahrscheinliches Szenario

Wahrscheinlicher ist es, für das Hotel- und Gaststättengewerbe eine Niedriglohnquote von ca. 60% zu unterstellen und davon auszugehen, dass es keine (automatischen) Lohnerhöhungen in höheren Lohngruppen gibt. Folglich werden in diesem Szenario nicht alle Löhne, sondern nur 60% der Löhne um den entsprechenden Satz erhöht. Demnach würde der Personalaufwand für ein typisches KMU in Köln, Flensburg und Zwickau wie folgt steigen:

- In Köln von 20% auf 25%,
- in Flensburg von 20% auf 22%,
- in Zwickau von 20% auf 21%.

Es bleibt festzuhalten:

- Ein gesetzlicher Mindestlohn hätte auf den Musterbetrieb in München keine Auswirkungen, da die bereits gezahlten Löhne und Gehälter über dem diskutierten Mindestlohn liegen.
- Die Betriebe in Köln, Flensburg und Zwickau hingegen hätten einen höheren Personalaufwand um bis zu 5 Prozentpunkte.
- Um diesen höheren Personalaufwand zu kompensieren, erscheinen Preiserhöhungen als nahe liegende Lösung.
- Wie die Befragung der Unternehmen später zeigen wird (vgl. Kap. 4.2), stellen auch die Einrechnung bzw. Einbehaltung von Trinkgeldern durch den Unternehmer eine Option dar, den höheren Personalaufwand zu kompensieren.

Tabelle 14:

Beispielkalkulation Hotel- und Gaststättengewerbe				
Kostenstruktur	Typisches KMU in €	Typisches KMU in %	„Kleinere“ Betriebe in %	„Größere“ Betriebe in %
Umsatzerlöse	210.000	100%	100%	100%
Material- und Wareneinsatz	71.400	34%	nicht bekannt	nicht bekannt
Personalaufwand (inkl. GF-Gehalt)	65.100	31%	nicht bekannt	nicht bekannt
Sach-/Betriebskosten für Räume	10.500	5%	nicht bekannt	nicht bekannt
Investitionen/ Abschreibungen	10.500	5%	nicht bekannt	nicht bekannt
Sonstige Kosten	21.000	10%	nicht bekannt	nicht bekannt
Betriebswirtschaftliches Ergebnis (vor Pacht)	31.500	15%	nicht bekannt	nicht bekannt
Standortdaten	München	Köln	Flensburg	Zwickau
Verbraucherpreis-Index (100 = ø)	131,20	119,60	k. A.	95,70
Niedrigster bek. Bruttolohn/Stunde	8,19	5,34	6,57	6,78

Kalkulation bei standortspezifischen Mindestlöhnen

Unter Berücksichtigung eines standortspezifischen Mindestlohns und der branchenspezifischen Niedriglohnquote würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den vier Standorten, wie in Tabelle 15 gezeigt, steigen.

- Auf die Musterbetriebe in München, Flensburg und Zwickau hätte ein standortspezifischer Mindestlohn nur marginale Auswirkungen. Die Mehrkosten ließen sich durch Kosteneinsparungen (insb. beim Material- und Wareneinsatz) kompensieren.
- Stark betroffen von einem standortspezifischen Mindestlohn wäre der Betrieb in Köln. Hier würde der Personalaufwand von 20% auf 28% steigen. Dies bedeutet Mehrkosten in Höhe von ca. 17.000 €, die allein durch einen

Verzicht des Geschäftsführers/Inhabers auf seinen Unternehmerlohn und/oder einen niedrigeren Gewinn nicht kompensiert werden könnten.

Wichtige Hinweise

- In der Branche werden – wie die spätere Befragung von Unternehmen zeigen wird – die eingenommenen Trinkgelder häufig zum Lohn hinzugerechnet.
- Entweder verbleibt das Trinkgeld direkt beim Personal oder es wird vom Chef zunächst eingesammelt, um es später an alle Mitarbeiter (auch an diejenigen, die i. d. R. kein Trinkgeld erhalten, wie Köche und Küchenkräfte) zu verteilen.

Tabelle 15:

Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Gastronomiebetriebs

Standort	Niedrigster bek. Brutto-lohn/Std. in €	Standort-spezifischer Mindestlohn/ Std. in €	Lohnerhöhung um standort-spezifischen Mindestlohn zu erreichen in %	Branchen-spezifische Niedriglohn-quote	Veränderung Personalauf-wand
	A	B = 7,50* Verbraucher-preisindex	C = B/A	D	= Personal-aufwand in % * (1+C*D)
München	8,19	9,84	+20%	60%	von 20% auf 22%
Köln	5,34	8,96	+67%	60%	von 20% auf 28%
Flensburg	6,57	6,74	+3%	60%	unverändert bei 20%
Zwickau	6,78	7,18	+6%	60%	von 20% auf 21%

- Lohn plus Trinkgeld liegen - wie im Friseur-gewerbe - i. d. R. über dem Mindestlohn-niveau, was dann jedoch die obigen Berechnungen obsolet werden ließe. Die Einbeziehung des Trinkgelds - von den Befragten später wiederholt genannt (vgl. Kap. 4) - wäre auch hier eine effektive, wenn auch diskutabile Umgehung des Mindestlohnproblems.

3.2.4 Beispielkalkulation Einzelhandel

Worst-Case-Szenario

Für die folgenden Berechnungen sei unterstellt, dass im Personalaufwand kalkulatorische Personalkosten in Höhe von 23.000 € enthalten sind (3%). Der Personalaufwand (ohne GF-Gehalt) beläuft sich demnach auf 96.000 € (14%). Im Folgenden wird untersucht, wie sich die Kosten-

struktur in den Betrieben an unterschiedlichen Standorten verändert, wenn unterstellt wird, dass alle Löhne angehoben werden. Der Personalaufwand in einem typischen KMU würde demnach an den einzelnen Standorten wie folgt steigen:

- In Köln unverändert bei 14%,
- in Flensburg von 14% auf 15%.
- In München und Zwickau würde der Personalaufwand nicht steigen, da bereits jetzt keine Löhne und Gehälter unterhalb des Mindestlohns bekannt sind.

Wahrscheinliches Szenario

- Wahrscheinlicher ist es, für den Einzelhandel eine Niedriglohnquote von ca. 30% zu unterstellen und davon auszugehen, dass es keine (automatischen) Lohnerhöhungen in höheren Lohngruppen gibt. Folglich werden nur 30%

Tabelle 16:

Beispielkalkulation Einzelhandel				
Kostenstruktur	Typisches KMU in €	Typisches KMU in %	„Kleinere“ Betriebe in %	„Größere“ Betriebe in %
Umsatzerlöse	700.000	100%	100%	100%
Material- und Wareneinsatz	427.000	61%	eher 64%	eher 56%
Personalaufwand (gesamt)	119.000	17%	eher 20%	eher 14%
Raumkosten/Miete	49.000	7%	eher 5%	eher 12%
Investitionen/ Abschreibungen	14.000	2%	etwa gleich	etwa gleich
Sonstige Kosten	84.000	12%	eher 8%	eher 15%
Betriebswirtschaftliches Ergebnis	7.000	1%	etwa gleich	etwa gleich
Standortdaten	München	Köln	Flensburg	Zwickau
Verbraucherpreis-Index (100 = ø)	131,20	119,60	k. A.	95,70
Niedrigster bek. Bruttolohn/Stunde	7,64	7,36	6,83	8,22

der Löhne um den entsprechenden Satz erhöht. Demnach würde der Personalaufwand für ein typisches KMU in Köln und Flensburg marginal (<0,5%) steigen.

Es bleibt festzuhalten:

- Ein gesetzlicher Mindestlohn hätte auf die Musterbetriebe in München und Zwickau keine Auswirkungen. Löhne/Gehälter liegen über dem Mindestlohn.
- Die Betriebe in Flensburg bzw. Köln hätten marginale Mehrkosten in Höhe von ca. 5.000 € bzw. 2.100 €, die sich durch Kosteneinsparungen an verschiedenen Stellen kompensieren ließen.
- Tendenziell stärker betroffen wären kleinere Betriebe, da deren Personalaufwand im Vergleich zu den größeren Einzelhändlern prozentual höher ist.

Kalkulation bei standortspezifischen Mindestlöhnen

Unter Berücksichtigung eines standortspezifischen Mindestlohns und der branchenspezifischen Niedriglohnquote würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den Standorten, wie in Tabelle 17 gezeigt, steigen.

- An allen untersuchten Standorten würde der Personalaufwand bei einem standortspezifischen Mindestlohn nur marginal (< 2%) steigen.
- Die Mehrkosten in Höhe von ca. 7.000 € ließen sich beispielsweise durch einen niedrigeren Unternehmerlohn oder eine Gewinnschmälerung kompensieren.

Es sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass die vorliegende Studie kleine und mittlere Unternehmen betrachtet. Große Lebensmitteleinzelhandelsketten, wie z. B. Aldi, Lidl,

Tabelle 17:

Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Einzelhandelsbetriebs

Standort	Niedrigster bek. Brutto-lohn/Std. in €	Standort-spezifischer Mindestlohn/ Std. in €	Lohnerhöhung um standort-spezifischen Mindestlohn zu erreichen in %	Branchen-spezifische Niedriglohn- quote	Veränderung Personalauf- wand
	A	B = 7,50* Verbraucher- preisindex	C = B/A	D	= Personal- aufwand in % * (1+C*D)
München	7,64	9,84	+29%	30%	von 14% auf 15%
Köln	7,36	8,96	+22%	30%	von 14% auf 15%
Flensburg	6,83	6,74	-		unverändert bei 14%
Zwickau	8,22	7,18	-		unverändert bei 14%

aber auch Warenhausketten sind hier nicht berücksichtigt. Die Frage des Mindestlohns stellt sich hier nicht nur auf der Basis einer gänzlich anderen Kalkulation, sondern wirft vielmehr die Frage der flächendeckenden Durchsetzbarkeit von Mindestlöhnen in der Branche auf.

3.2.5 Beispielkalkulation Floristik

Worst-Case-Szenario

Wie für die übrigen Branchen wird auch hier zunächst analysiert, wie sich die Kostenstruktur in den Betrieben an unterschiedlichen Standorten verändert, wenn unterstellt wird, dass alle Löhne angehoben werden.

Der Personalaufwand würde demnach für ein typisches KMU an den einzelnen Standorten wie folgt steigen:

- In München, Köln und Flensburg von 22% auf 28%,
- in Zwickau von 22% auf 38%.

Wahrscheinliches Szenario

Wahrscheinlicher ist es, für die Floristikbetriebe eine Niedriglohnquote – wie in diversen Studien ermittelt – von ca. 60% zu unterstellen und davon auszugehen, dass es keine (automatischen) Lohnerhöhungen in höheren Lohngruppen gibt. Folglich werden in diesem Szenario nicht alle Löhne, sondern nur 60% der Löhne um den entsprechenden Satz erhöht. Demnach würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den einzelnen Standorten wie folgt steigen:

- In München, Köln und Flensburg von 22% auf 25%,
- in Zwickau von 22% auf 31%.

Tabelle 18:

Beispielkalkulation Floristik				
Kostenstruktur	Typisches KMU in €	Typisches KMU in %	„Kleinere“ Betriebe in %	„Größere“ Betriebe in %
Umsatzerlöse	235.000	100%	100%	100%
Material- und Wareneinsatz	108.100	46%	eher 50%	eher 42%
Personalaufwand (ohne GF-Gehalt)	51.700	22%	eher 19%	eher 26%
Kalkulatorische Personalkosten	23.500	10%	eher 12%	eher 8%
Raumkosten/Miete	16.450	7%	etwa gleich	etwa gleich
Investitionen/ Abschreibungen	7.050	3%	nicht bekannt	nicht bekannt
Sonstige Kosten	18.800	8%	nicht bekannt	nicht bekannt
Betriebswirtschaftliches Ergebnis	9.400	4%	eher 2%	eher 6%
Standortdaten	München	Köln	Flensburg	Zwickau
Verbraucherpreis-Index (100 = ø)	131,20	119,60	k. A.	95,70
Niedrigster bek. Bruttolohn/Stunde	5,94	5,94	5,94	4,39

Es bleibt festzuhalten:

- Ein gesetzlicher Mindestlohn wäre für ein typisches Floristengeschäft an den Standorten München, Flensburg und Köln – wenn auch theoretisch – nahezu problemlos über einen geringeren Unternehmerlohn oder einen niedrigeren Gewinn kompensierbar.
- Größere Betriebe wären – aufgrund des höheren prozentualen Personalaufwands – tendenziell stärker betroffen als kleinere Betriebe.
- Für den Betrieb in Zwickau müsste nach anderen Lösungen gesucht werden. Der um rund 16.000 € höhere Personalaufwand ließe sich nicht allein bei gleichzeitigem Verzicht des Unternehmers auf einen Teil seines Verdienstes, einer Reduzierung der sonstigen Kosten und einer Gewinnschmälerung kompensieren. Auch Entlassungen stünden zur Option.

Kalkulation bei standortspezifischen Mindestlöhnen

Unter Berücksichtigung eines standortspezifischen Mindestlohns und der branchenspezifischen Niedriglohnquote würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den Standorten, wie in Tabelle 19 gezeigt, steigen.

- Ein standortspezifischer Mindestlohn würde in München und Köln zu einem deutlich höheren Personalaufwand führen als ein allgemeiner Mindestlohn. Im Vergleich zur aktuellen Situation wäre mit Mehrkosten in Höhe von rund 20.000 € zu rechnen.
- Diese Mehrkosten ließen sich nicht durch einen niedrigeren Gewinn und/oder einen geringeren Unternehmerlohn kompensieren. Kosten müssten ggf. zusätzlich durch die Bildung von Einkaufsgemeinschaften – und damit

Tabelle 19:

Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Floristikbetriebs

Standort	Niedrigster bek. Brutto-lohn/Std. in €	Standort-spezifischer Mindestlohn/ Std. in €	Lohnerhöhung um standort-spezifischen Mindestlohn zu erreichen in %	Branchen-spezifische Niedriglohn-quote	Veränderung Personalaufwand
	A	B = 7,50* Verbraucher-preisindex	C = B/A	D	= Personal-aufwand in % * (1+C*D)
München	5,94	9,84	+66%	60%	von 22% auf 31%
Köln	5,94	8,96	+51%	60%	von 22% auf 29%
Flensburg	5,94	6,74	+14%	60%	von 22% auf 24%
Zwickau	4,39	7,18	+64%	60%	von 22% auf 31%

niedrigere Einkaufspreise für Waren – gespart werden.

- In Flensburg wären die Auswirkungen nur marginal (Erhöhung der Personalkosten um ca. 2 Prozentpunkte).

3.2.6 Beispielkalkulation Sanitär- und Heizungshandwerk (Installateure)

Worst-Case-Szenario

Auch für die Betriebe des Sanitär- und Heizungshandwerks wird zunächst analysiert, wie sich die Kostenstruktur in den Betrieben an unterschiedlichen Standorten verändert, wenn unterstellt wird, dass alle Löhne angehoben werden. Der Personalaufwand in einem typischen KMU würde demnach an den einzelnen Standorten wie folgt steigen:

- In München von 35% auf 42%,
- in Köln von 35% auf 43%,
- in Flensburg von 35% auf 42%,
- in Zwickau von 35% auf 62%.

Wahrscheinliches Szenario

Wahrscheinlicher ist es, für das Sanitär- und Heizungshandwerk eine Niedriglohnquote von ca. 30% zu unterstellen und davon auszugehen, dass es keine (automatischen) Lohnerhöhungen in höheren Lohngruppen gibt. Folglich werden in diesem Szenario nicht alle Löhne, sondern nur 30% der Löhne um den entsprechenden Satz erhöht. Demnach würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den einzelnen Standorten wie folgt steigen:

- In München, Köln und Flensburg von 35% auf 37%,
- in Zwickau von 35% auf 43%.

Tabelle 20:

Beispielkalkulation Sanitär- und Heizungshandwerk (Installateure)				
Kostenstruktur	Typisches KMU in €	Typisches KMU in %	„Kleinere“ Betriebe in %	„Größere“ Betriebe in %
Umsatzerlöse	820.000	100%	100%	100%
Material- und Wareneinsatz	336.200	41%	etwa gleich	etwa gleich
Personalaufwand (ohne GF-Gehalt)	287.000	35%	eher 30%	eher 38%
Kalkulatorische Personalkosten	41.000	5%	eher 10%	eher 2%
Raumkosten/Miete	24.600	3%	etwa gleich	etwa gleich
Investitionen/ Abschreibungen	16.400	2%	eher 3%	eher 1%
Sonstige Kosten	106.600	13%	etwa gleich	etwa gleich
Betriebswirtschaftliches Ergebnis	8.200	1%	etwa gleich	etwa gleich
Standortdaten	München	Köln	Flensburg	Zwickau
Verbraucherpreis-Index (100 = ø)	131,20	119,60	k. A.	95,70
Niedrigster bek. Bruttolohn/Stunde	6,18	6,13	6,30	4,26

Es bleibt festzuhalten:

- Ein gesetzlicher Mindestlohn wäre für einen typischen Betrieb des Sanitär- und Heizungshandwerks an den Standorten München, Flensburg und Köln – wenn auch theoretisch – nahezu problemlos durch ein geringeres Geschäftsführer-/Inhaber Gehalt oder einen geringeren Gewinn kompensierbar. Auch bei den sonstigen Kosten zeigen sich Einsparmöglichkeiten.
- Größere Betriebe wären – aufgrund des höheren prozentualen Personalaufwands – tendenziell stärker betroffen als kleinere Betriebe.
- Für den Musterbetrieb in Zwickau entsteht ein um rund 66.000 € höherer Personalaufwand. Allein durch eine Senkung der kalkulatorischen Personalkosten und eine Gewinnschmä-

lerung wäre dieser Betrag nicht kompensierbar. Das Unternehmen könnte die Kosten für Material- und Wareneinsatz – beispielsweise durch die Bildung von Einkaufsgemeinschaften oder einen Lieferantenwechsel – senken. Auch Entlassungen oder die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze bei gleichzeitiger Mehrarbeit des Geschäftsführers bzw. Inhabers stellen eine Option dar.

Kalkulation bei standortspezifischen Mindestlöhnen

Unter Berücksichtigung eines standortspezifischen Mindestlohns und der branchenspezifischen Niedriglohnquote würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den Standorten, wie in Tabelle 21 gezeigt, steigen.

Tabelle 21:

Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Betriebs des Sanitär- und Heizungshandwerks

Standort	Niedrigster bek. Bruttolohn/Std. in €	Standort-spezifischer Mindestlohn/ Std. in €	Lohnerhöhung um standort-spezifischen Mindestlohn zu erreichen in %	Branchen-spezifische Niedriglohnquote	Veränderung Personalaufwand
	A	B =7,50* Verbraucherpreisindex	C =B/A	D	= Personalaufwand in % * (1+C*D)
München	6,18	9,84	+59%	30%	von 35% auf 41%
Köln	6,13	8,96	+46%	30%	von 35% auf 40%
Flensburg	6,30	6,74	+7%	30%	von 35% auf 36%
Zwickau	4,26	7,18	+69%	30%	von 35% auf 42%

- Für die Musterbetriebe in München und Köln wäre mit einem deutlich höheren Personalaufwand zu rechnen. Es entstünden Mehrkosten in Höhe von ca. 49.000 €, die beispielsweise durch Entlassungen oder die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze bei gleichzeitiger Mehrarbeit des Geschäftsführers bzw. Inhabers kompensiert werden könnten.
- Für den Betrieb in Flensburg hätte ein standort-spezifischer Mindestlohn nur marginale Auswirkungen (Erhöhung des Personalaufwands <1%).
- Im Vergleich zu einem allgemein gültigen Mindestlohn würde eine standortspezifische Lösung für den Betrieb in Zwickau eine leichte Verbesserung darstellen. Bei einem Personalaufwand von 42% blieben die oben skizzierten Probleme für den Betrieb jedoch bestehen.

3.2.7 Beispielkalkulation Reisebüros

Worst-Case-Szenario

Für die folgenden Berechnungen sei unterstellt, dass im Personalaufwand kalkulatorische Personalkosten in Höhe von 30.000 € (7%) enthalten sind. Der Personalaufwand (ohne GF-Gehalt) beläuft sich demnach auf 146.400 € (35%).

Da die niedrigsten bekannten Bruttostundenlöhne über dem diskutierten Mindestlohn von 7,50 €/Std. liegen, wären – selbst in einem Worst-Case-Szenario – keine Auswirkungen auf die Reisebürobranche zu erwarten.

Tabelle 22:

Beispielkalkulation Reisebüros				
Kostenstruktur	Typisches KMU in €	Typisches KMU in %	„Kleinere“ Betriebe in %	„Größere“ Betriebe in %
Umsatzerlöse	420.000	100%	100%	100%
Personalaufwand (inkl. GF-Gehalt)	176.400	42%	eher 37%	eher 50%
Raumkosten/ Miete	84.000	20%	eher 21%	eher 17%
Allgemeine Verwaltungskosten	29.400	7%	etwa gleich	etwa gleich
Sonstige Kosten	126.000	30%	eher 34%	eher 25%
Betriebswirtschaftliches Ergebnis	4.200	1%	etwa gleich	etwa gleich
Standortdaten	München	Köln	Flensburg	Zwickau
Verbraucherpreis-Index (100 = ø)	131,20	119,60	k. A.	95,70
Niedrigster bek. Bruttolohn/ Stunde	8,04	8,04	8,04	8,04

Kalkulation bei standortspezifischen Mindestlöhnen

Unter Berücksichtigung eines standortspezifischen Mindestlohns und der branchenspezifischen Niedriglohnquote würde der Personalaufwand für ein typisches KMU an den Standorten, wie in Tabelle 23 gezeigt, steigen.

Die oben stehende Kalkulation stellt – im Vergleich zu den vorangegangenen Kalkulationen – einen Sonderfall dar, da

- die niedrigsten tariflichen Bruttostundenlöhne bei 8,04 € – und damit bereits an allen Standorten über einem Mindestlohn von 7,50 € liegen,
- die Branche – laut Aussage des DRV – eher dazu tendiere, sogar mehr als 8,04 €/Std. zu zahlen,
- die befragten Berliner Unternehmer jedoch einen Niedriglohnanteil von 50%–60% genannt haben (vgl. Kap. 4.2.1).

Um sowohl den Angaben des DRV als auch denen der befragten Unternehmer Rechnung zu tragen, soll hier ein Niedriglohnanteil von durchschnittlich 30% unterstellt werden. Der Niedriglohnanteil umfasst in diesem Sonderfall alle Löhne, die unterhalb des standortspezifischen (!) Mindestlohns liegen.

- Bei einem standortspezifischen Mindestlohn würde der Personalaufwand in den Musterbetrieben in München und Köln nur geringfügig (max. 2%) steigen.
- In Flensburg und Zwickau hingegen wären keine Auswirkungen zu erwarten.
- Damit bleibt festzuhalten, dass die Reisebürobranche insgesamt zu den weniger stark bzw. überhaupt nicht betroffenen Branchen zählen würde.

Tabelle 23:

Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Reisebüros

Standort	Niedrigster bek. Brutto-lohn/Std. in EUR	Standort-spezifischer Mindestlohn/ Std. in EUR	Lohnerhöhung um standort-spezifischen Mindestlohn zu erreichen in %	Branchenspezifische Niedriglohnquote	Veränderung Personalaufwand
	A	B = 7,50* Verbraucherpreisindex	C = B/A	D	= Personal-aufwand in % * (1+C*D)
München	8,04	9,84	+22%	30%	von 35% auf 37%
Köln	8,04	8,96	+11%	30%	von 35% auf 36%
Flensburg	8,04	6,74	-	-	unverändert bei 35%
Zwickau	8,04	7,18	-	-	unverändert bei 35%

4. Betroffenheit und Reaktionen der Betriebe

4.1 Ergebnisse der Expertenbefragung

Die Experten sind sich weitgehend einig, dass ein gesetzlicher Mindestlohn vor allem Handwerksbetriebe treffen würde, insbesondere das Friseurgewerbe. Auch das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Bewachungsgewerbe sowie kleinere Einzelhändler würden einen Mindestlohn zu spüren bekommen. Damit bestätigen die Experten die in der vorliegenden Studie ausgewählten Branchen.

Weniger Gemeinsamkeiten zeigen die Experten bei der Abschätzung und Bewertung der Ausgleichsreaktionen der Betriebe. Während die befragten Experten der Gewerkschaften – gelegentlich mit dem Verweis, sie seien keine Betriebswirte – nur vage, undifferenzierte Prognosen abgeben wollten, lieferten die Vertreter der Branchenverbände tendenziell konkretere – wenn auch teils gegensätzliche – Aussagen zu den Ausgleichsreaktionen der Betriebe in den jeweiligen Branchen.

Im Folgenden werden die Ausgleichsreaktionen kleiner und mittlerer Unternehmen aus Expertensicht nach Branchen differenziert wiedergegeben. Dabei wird – sofern die Experten dazu Aussagen treffen konnten – auch auf standortspezifische Unterschiede eingegangen.

4.1.1 Betroffenheit und Reaktionen im Friseurgewerbe

Betroffenheit aus Expertensicht

Ein gesetzlicher Mindestlohn würde aus Expertensicht das gesamte Friseurgewerbe treffen, über alle Unternehmensgrößen und beinahe alle Standorte hinweg. Besonders betroffen seien Betriebe im Nordosten Deutschlands sowie Unternehmen in den Randlagen der Innenstädte ohne Laufkundschaft, da die Auslastung in diesen Betrieben ohnehin geringer sei. Beim Lohn- und Gehaltsniveau zeige sich in der Branche ein „klassisches

Nord-Süd-/West-Ost-Gefälle“. In München und Stuttgart beispielsweise sei der Mindestlohn lediglich ein „Randthema“, das allenfalls Betriebe „rund um den Bahnhof“ betreffen würde.

Reaktionen aus Expertensicht

Es sei zu erwarten, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zu einer Verlagerung von Arbeitsplätzen in die Schwarzarbeit führe. Hierin sehen die Experten auch das größte Problem für die Branche.

Weiterhin werden – teils deutliche – Preiserhöhungen erwartet. Vertreter des Zentralverbands des Deutschen Friseurhandwerks und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks verweisen darauf, dass insbesondere die Billiganbieter in der Branche (so genannte „10-€-Läden“) Spielräume bei der Preisgestaltung hätten. In diesen Betrieben seien auch die stärksten Preiserhöhungen zu erwarten.

Ein Wegfall von Arbeitsplätzen sei – solange keine spürbare Verlagerung in die Schattenwirtschaft stattfinde – nicht zu erwarten, da der Personalabbau in den Friseurbetrieben bereits stattgefunden habe. Hier seien keine weiteren Einsparungen möglich. Die sei insofern problematisch, da die Personalkosten (auch ohne Geschäftsführer-Gehalt) weiterhin den mit Abstand größten Kostenblock darstellen.

Nicht ausgeschlossen werden könne, dass Betriebe auch zu illegalen Ausgleichsreaktionen greifen. Beispielsweise sei mit einer tariflich nicht vereinbarten Verlängerung der Arbeitszeit zu rechnen. Wenn Löhne in Höhe von 7,50 €/Std. gezahlt werden müssten, werde es sich der eine oder andere Betrieb – „Gesetz hin oder her“ – nicht leisten können, die vereinbarten Arbeitszeiten einzuhalten. Ferner sei eine verstärkte Bildung von Einkaufsgemeinschaften zu erwarten, um die Einkaufsposition der Betriebe am Markt zu stärken.

Gefragt seien innovative Konzepte der Betriebe. Beispielhaft wurde ein Nürnberger Betrieb mit überwiegend jugendlicher Kundschaft (ca. 70%) genannt. Von diesen Jugendlichen habe der Betrieb die Mobilfunknummern gespeichert. Bei geringer Auslastung des Geschäfts werden einzelne Gruppen der Kundschaft sofort per SMS angeschrieben und auf zeitlich befristete Sonderangebote aufmerksam gemacht („Wer jetzt kommt, spart!“). Mit diesem Konzept habe der Betrieb seine Auslastung deutlich steigern können. Die sei umso wichtiger, da die Auslastung zu den größten Problemen im Friseurhandwerk zähle.

4.1.2 *Betroffenheit und Reaktionen im Bewachungsgewerbe*

Betroffenheit aus Expertensicht

Während in Westdeutschland vor allem Betriebe in Schleswig-Holstein betroffen seien, werde man einen gesetzlichen Mindestlohn in Ostdeutschland am stärksten in Thüringen spüren. Da die Löhne deutschlandweit vergleichsweise niedrig sind (vier von zehn Lohngruppen liegen unter dem Grenzwert von 1.250 €/Monat), könne von einer „echten Niedriglohnbranche“ gesprochen werden. Selbst in Stuttgart und München sei das Thema Mindestlohn „brisant“. Beispielsweise verdiene man in München in der untersten Lohngruppe nur 6,26 €/Std.

Reaktionen aus Expertensicht

Nach Einschätzung der Experten würden die Betriebe die aktuelle Diskussion über Mindestlöhne gelassen verfolgen. Aus ihrer Sicht sei das Bewachungsgewerbe ein „sicherer Kandidat“ für eine Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Sollten sich die Tarifparteien bis zum 31.3.2008 einigen, könnten die tariflichen Mindestlöhne auch für nicht tarifgebundene Unternehmen festgesetzt werden – eine Regelung, die vom Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. (BDWS) unterstützt wird.

Die Experten gehen davon aus, dass die Betriebe kaum noch gering qualifizierte (Langzeit-)Arbeitslose einstellen werden – für diese Personen-

gruppe läge ein Stundenlohn von 7,50 € viel zu hoch. Diese Entwicklung sei insofern problematisch, da die Bewachungsbranche bislang dafür bekannt sei, diesem Personenkreis für einen „günstigen Einstiegslohn“ eine Chance zu geben. Darüber hinaus sei in der Branche mit Preissteigerungen zu rechnen, um die höheren Personalaufwendungen abzufedern. Eine Verlagerung von Arbeitsplätzen in die Schwarzarbeit halten die Experten für nicht realistisch.

Aus Gewerkschaftssicht nicht auszuschließen seien auch „illegale Reaktionen“ in der Branche. So wird befürchtet, dass beispielsweise Überstunden- bzw. Nachtzuschläge oder Weihnachtsgelder nicht mehr an die Mitarbeiter gezahlt werden. Teile der Branche seien bekannt dafür, dass Einschüchterung ein probates Mittel gegen Mitarbeiter ist, die ihre Rechte geltend machen wollen.

4.1.3 *Betroffenheit und Reaktionen im Hotel- und Gaststättengewerbe*

Betroffenheit aus Expertensicht

Auch im Hotel- und Gaststättengewerbe zeige sich ein deutliches Nord-Süd-/West-Ost-Gefälle. Betriebe im Norden und Osten wären demnach stärker von einem gesetzlichen Mindestlohn betroffen. Auch innerhalb der Regionen gebe es Unterschiede. Stärker betroffen seien...

- Betriebe in ländlichen, strukturschwachen Regionen,
 - Betriebe der Systemgastronomie.
- Weniger stark betroffen seien hingegen...
- Betriebe des Hotelgewerbes,
 - insbesondere die Ferienhotellerie.

In München spiele das Thema überhaupt keine Rolle. Hier verdiene selbst „der Tellerwäscher“ mehr als 7,50 €/Std. Gleiches gelte auch für die Großstädte sowie die Ferienregionen Bayerns und Baden-Württembergs.

Reaktionen aus Expertensicht

Preiserhöhungen seien nach den Erhöhungen in den letzten Jahren zwar schwer durchzusetzen, es werde jedoch darauf hinauslaufen. Wie die Kun-

den bzw. Gäste auf Preiserhöhungen reagieren, ist aus Sicht der Experten davon abhängig, wie sich die Konjunktur in Deutschland entwickelt. Sollte der derzeitige Aufschwung anhalten oder an Dynamik gewinnen, sei davon auszugehen, dass die Gäste unempfindlich auf Preiserhöhungen reagieren.

Auch die so genannte Schattenwirtschaft werde von einem gesetzlichen Mindestlohn möglicherweise „profitieren“. Schließlich sei „überall dort, wo Bargeld fließt“ die Gefahr von Schwarzarbeit besonders hoch. Branchenexperten rechnen damit, dass durch einen Mindestlohn in Höhe von 7,50 € mehrere zehntausend Arbeitsplätze vernichtet würden. Viele Betriebe seien nicht in der Lage, diesen Lohn für gering qualifizierte Tätigkeiten zu zahlen. Ähnlich wie im Bewachungsgewerbe wird daher befürchtet, dass vielen gering qualifizierten Arbeitnehmern oft nur der Weg in die Arbeitslosigkeit bliebe.

4.1.4 Betroffenheit und Reaktionen im Einzelhandel

Betroffenheit aus Expertensicht

Ein gesetzlicher Mindestlohn würde im Einzelhandel besonders Kleinstunternehmen treffen, die auf Aushilfskräfte bzw. Leiharbeiter aus dem Niedriglohnbereich angewiesen sind. Geographisch betrachtet sind aus Sicht der Experten besonders norddeutsche Betriebe betroffen, aber auch Betriebe in weiten Teilen Ostdeutschlands. Wie in anderen Branchen, liegen die Einstiegsgehälter im Süden auch hier i. d. R. über dem diskutierten Mindestlohnsatz.

Reaktionen aus Expertensicht

Viele Kleinstunternehmen stünden bei einem gesetzlichen Mindestlohn vor dem Aus. Ihre Preise seien – im Vergleich zu großen Supermärkten und Discountern – ohnehin nicht konkurrenzfähig. Verschärft habe sich die Situation zudem durch die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten. Kompensiert werden könne diese Entwicklung in vielen Fällen nur durch eine – tariflich nicht abgedeckte – Mehrarbeit. Für größere Unternehmen sei mit Preiserhöhungen zu rechnen. Derzeit gebe

es jedoch keine Prognosen zur Höhe der Preissteigerungen.

Notwendig sei – insbesondere für kleine und Kleinstbetriebe – eine stärkere Differenzierung des Produktportfolios. Kleine Nischenanbieter mit speziellem Produktsortiment und tendenziell hochpreisigen Produkten könnten die erhöhten Personalkosten besser abfedern.

4.1.5 Betroffenheit und Reaktionen in Floristikbetrieben

Betroffenheit aus Expertensicht

Aus Sicht der Experten seien kleinere Floristikbetriebe (insb. kleinere Blumenläden) von einem gesetzlichen Mindestlohn tendenziell stärker betroffen, da sie in größerem Umfang auf Hilfskräfte (offiziell: Teilzeitkräfte) zurückgreifen würden als größere Betriebe. Diesen Hilfskräften würden häufig Löhne deutlich unterhalb des diskutierten Mindestlohns gezahlt. Gleichzeitig sei man auf diese Hilfskräfte jedoch angewiesen. Betroffen hiervon seien nicht nur einzelne Bundesländer, sondern Betriebe im gesamten Bundesgebiet.

Reaktionen aus Expertensicht

Die denkbaren Ausgleichsreaktionen der Betriebe reichen – aus Sicht der Experten – von Entlassungen über die Bildung von Einkaufsgemeinschaften bis hin zur Einsparung von Beiträgen für Verbandsmitgliedschaften.

Problematisch seien Preiserhöhungen, da die Kunden schon jetzt äußerst preisbewusst kaufen würden und die Qualität höherwertiger Ware ohnehin nur schwer beurteilen könnten. Entsprechend gering sei bereits jetzt die Bereitschaft, für gute Ware mehr zu bezahlen. Daher sei nicht davon auszugehen, dass die Kunden für die gleiche Qualität mehr zu zahlen bereit wären. Bei höheren Preisen wären daher Umsatzeinbußen zu befürchten. Demnach könnten höhere Personalkosten nicht durch höhere Preise kompensiert werden.

4.1.6 Betroffenheit und Reaktionen im Sanitär- und Heizungshandwerk

Betroffenheit aus Expertensicht

Von einem gesetzlichen Mindestlohn wäre die gesamte Branche betroffen – unabhängig von Unternehmensgröße und Standort, da die derzeitigen (Einstiegs-)Löhne deutschlandweit unterhalb des diskutierten Mindestlohns lägen. Hervorzuheben seien die neuen Bundesländer, wo sich die Löhne auf niedrigstem Niveau befänden.

Reaktionen aus Expertensicht

Nach Einschätzung von Branchenexperten ist eine Verlagerung von Arbeitsplätzen in die Schwarzarbeit „sehr wahrscheinlich“. Zudem müssten einige Betriebe in Ostdeutschland, insbesondere in grenznahen Gebieten, aufgrund osteuropäischer Konkurrenz, vermutlich aufgeben. In diesen Regionen entstünde ein immenser Druck zur Spezialisierung. In der Branche gelte: Je austauschbarer die Dienstleistung, desto schlechter ist die Gesamtsituation des Betriebs. Gelingt den Betrieben diese Spezialisierung nicht, drohe die Abwanderung von Kunden zu osteuropäischen Anbietern.

Eine Ausnahme in den neuen Bundesländern stelle Mecklenburg-Vorpommern dar: Hier sei mit keinen spürbaren Kundenabwanderungen zu rechnen, da es hier vergleichsweise wenige Handwerker pro Einwohner gebe.

4.1.7 Betroffenheit und Reaktionen in Reisebüros

Betroffenheit aus Expertensicht

Reisebüros werden – so die Einschätzung der Experten – einen gesetzlichen Mindestlohn deutlich zu spüren bekommen – allerdings nur, wenn dieser deutlich über dem diskutierten Mindestlohn von 7,50 €/Std. liege. Zwar gebe es einen Tarifvertrag, der ein Einstiegsgehalt in Höhe von ca. 8,04 €/Std. vorsieht, doch seien nur rund 30% der Mitarbeiter tariflich gebunden. Wie in den bisher betrachteten Branchen zeige sich auch hier

ein Nord-Süd-/West-Ost-Gefälle. In München werde man für einen Lohn von weniger als 8,50 €/Std. keine Arbeitskräfte für die Branche finden.

Reaktionen aus Expertensicht

Die Reisebüros seien in der Preisfindung stark eingeschränkt, da die Mitarbeiter als Handelsvertreter die Provisionen der Reiseveranstalter nicht beeinflussen könnten. Preiserhöhungen kämen daher nur für bestimmte Serviceleistungen in Betracht, beispielsweise den Buchungsservice für Geschäftskunden. Allerdings bestünde dann die Gefahr, mit diesen Serviceleistungen nicht mehr wettbewerbsfähig zu sein. Geschäftskunden würden in diesem Fall dazu tendieren, die Buchung und Organisation von Reisen wieder unternehmensintern abzuwickeln.

Da ein Stellenabbau ebenso wenig zu befürchten sei wie eine Verlagerung von Arbeitsplätzen in die Schattenwirtschaft, müsste die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns durch einen niedrigeren Gewinn kompensiert werden.

4.1.8 Betroffenheit und Reaktionen der Betriebe aus Expertensicht im Überblick

Tabelle 24 zeigt die Einschätzungen der Experten zur Betroffenheit und zu den Reaktionen der Betriebe – nach Branchen differenziert – in der Zusammenfassung.

Dabei wird deutlich, dass...

- Betriebe in Nord- und Ostdeutschland tendenziell stärker betroffen sein werden als Unternehmen in West- und Süddeutschland,
- die Zunahme von Schwarzarbeit vor allem im Friseurgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Sanitär- und Heizungshandwerk befürchtet wird,
- Preiserhöhungen in fünf der sieben analysierten Branchen erwartet werden und
- die Unternehmen auch mit „illegalem“ Verhalten auf Mindestlöhne reagieren werden, wenn auch von Branche zu Branche sehr unterschiedlich.

Tabelle 24:

Betroffenheit und Reaktionen der Betriebe aus Expertensicht			
	Wer ist besonders betroffen? (Betriebstypen, Standorte)	Wie werden die Betriebe reagieren? (Erwartungen, Befürchtungen)	
Friseurgewerbe	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebe im Nordosten Deutschlands • Betriebe in den Randlagen der Innenstädte (mit wenig Laufkundschaft) 	<ul style="list-style-type: none"> • Preiserhöhungen • Bildung Einkaufsgemeinschaft 	legal
		<ul style="list-style-type: none"> • Tariflich nicht vereinbarte Arbeitszeitverlängerung • Schwarzarbeit 	illegal
Bewachungsgewerbe	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebe in Schleswig-Holstein und Thüringen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wegfall von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte • Preiserhöhungen 	legal
		<ul style="list-style-type: none"> • Einbehalt von Überstunden-/ Nachzuschlägen, Weihnachtsgeld 	illegal
Hotel- und Gaststättengewerbe	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebe in strukturschwachen Regionen • Systemgastronomie 	<ul style="list-style-type: none"> • Preiserhöhungen • Wegfall von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte 	legal
		<ul style="list-style-type: none"> • Schwarzarbeit 	illegal
Einzelhandel	<ul style="list-style-type: none"> • Kleinunternehmen ohne spezielles (hochpreisiges) Produktportfolio • Betriebe in Nord- und Ostdeutschland 	<ul style="list-style-type: none"> • Preiserhöhungen 	legal
		<ul style="list-style-type: none"> • Tariflich nicht vereinbarte Arbeitszeitverlängerung 	illegal
Floristikbetriebe	<ul style="list-style-type: none"> • Kleinere Blumenläden deutschlandweit 	<ul style="list-style-type: none"> • Wegfall von Arbeitsplätzen • Bildung Einkaufsgemeinschaft • Kündigung Verbands-Mitgliedschaft 	legal
		<ul style="list-style-type: none"> • keine 	illegal
Sanitär- und Heizungshandwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamte Branche, insbesondere Ostdeutschland 	<ul style="list-style-type: none"> • Zunehmende Spezialisierung der Dienstleistungen • Schließung von Betrieben 	legal
		<ul style="list-style-type: none"> • Schwarzarbeit 	illegal
Reisebüros	<ul style="list-style-type: none"> • Primär Betriebe in Nord- und Ostdeutschland (falls Mindestlohn deutlich über 7,50 €/Std.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Preiserhöhungen für bestimmte Beratungs- und Serviceleistungen 	legal
		<ul style="list-style-type: none"> • keine 	illegal

4.2 Ergebnisse der Befragung von Unternehmen

Die Unternehmen wurden danach befragt, wie betroffen sie von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns wären und in welcher Form sie darauf reagieren würden. Zur Methodik der Befragung und zur Stichprobe vgl. Kap. 2.2.

Tabelle 25 zeigt die den Unternehmen gestellten Fragen im Überblick.

Bevor in den folgenden Abschnitten die Antworten der Unternehmen vorgestellt werden, sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse nur eine begrenzte quantitative Aussagekraft besitzen. Auch wenn die Ergebnisse – zum besseren Überblick – in Tabellen und Diagrammen zusammengefasst werden, steht hier die qualitative Auswertung im Vordergrund. Die genannten absoluten und relativen Häufigkeiten sollen demnach nur eine erste Orientierung bieten.

Tabelle 25:

Fragenkatalog für Unternehmen	
Themengebiet	Frage
Ausgangslage und Betroffenheit der Unternehmen	1. Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern Bruttostundenlöhne von weniger als 7,50 EUR/Std.?
	2. Wenn ja, wie hoch ist der Anteil an den Lohnkosten, der auf diese Löhne entfällt (Basis: Lohnsumme)?
	3. Woran orientieren Sie sich bei den Lohnhöhen, die gezahlt werden?
	4. Erwarten Sie einen Mindestlohn bzw. andere Gründe für eine Anhebung der Löhne?
	5. Was schätzen Sie, wie die Gesamtkosten bei Ihnen zunehmen werden (in %)?
Ausgleichsreaktionen der Unternehmen	6. Wie werden Sie die zusätzlichen Kosten verarbeiten (gar nicht; Gewinn geringer; weniger Mitarbeiter; selbst mehr arbeiten; andere Kosten senken; Schwarzarbeit; Preiserhöhungen)?
	7. Falls Preise erhöht werden: Erwarten Sie Umsatzeinbußen und wenn ja, in welcher Höhe?

4.2.1 Ausgangslage und Betroffenheit der Unternehmen

Frage 1:

Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern Bruttostundenlöhne von weniger als 7,50 €/Std. (ohne Auszubildende, 400-Euro-Jobs)?

Tabelle 26:

Bruttostundenlöhne von weniger als 7,50 EUR/Std. nach Branchen												
Stadt/Region Branche	Frankfurt/ Oder und Eisen- hüttenstadt		Aue, Region		Berlin		Flensburg, Stadt & Region		Köln, Stadt & Region		München, Stadt	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Einzelhandel		2	1	1	1	4		3		3		2
Friseurgewerbe (ohne Trinkgeld)	1	1	3		4		1	1		2		4
Friseurgewerbe (mit Trinkgeld)	1	1	2	1	2	2		2		2		4
Hotel- und Gaststättengewerbe (ohne Trinkgeld)	2		1		2	4	3	2		2	2	5
Hotel- und Gaststättengewerbe (mit Trinkgeld)	1	1	1			6		5		2		7
Sanitär-/ Heizungshandwerk	1		1	2		2		1				1
Bewachungsgewerbe												
Floristen	1	2			1	3		1		1		2
Reisebüros					3			2		2		1
Bäckereien	2		1	1	3			2		5		2
Chem. Reinigung/ Wäschereien	1		1		1			2	1	2		3
Summen (ohne Trinkgeld)	8	5	8	4	15	13	4	14	1	17	2	20

Hinweis: Weichen die hier genannten Zahlen von der Anzahl der insgesamt befragten Betriebe ab, so ist dies auf Betriebe zurückzuführen, die keine Angaben zu dieser Frage machten.

- 73 der 111 antwortenden Betriebe (ca. 66%) zahlen jedem Mitarbeiter zumindest den aktuell diskutierten Mindestlohn in Höhe von 7,50 €/Std. brutto. 38 der antwortenden Betriebe (ca. 34%) geben an, auch unterhalb des Mindestlohns zu zahlen. Trinkgelder im Friseur- sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe wurden nicht berücksichtigt (vgl. Tabelle 26).
- Sehr deutlich wird das Ost-West- und Nord-Süd-Gefälle sichtbar: So ist der Anteil derjenigen, die einen Bruttostundenlohn von weniger als 7,50 € zahlen, in Aue (67%), Frankfurt/Oder und Eisenhüttenstadt (62%) und Berlin (54%) deutlich höher als in Flensburg (22%), München (9%) und Köln (6%).
- Das „Problem Mindestlohn“ besteht demnach vorrangig in Berlin und in den ostdeutschen Bundesländern.
- Dort wird vorwiegend in der Gastronomie, bei Friseuren und in Reisebüros unterhalb des diskutierten Mindestlohns gezahlt.
- Erstaunlich: Es sind keine signifikanten Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben an den jeweiligen Standorten erkennbar.
- Trinkgelder werden gerne als faktischer Lohnanteil gerechnet, so dass viele Betriebe im Friseur- und Hotel-/Gaststättengewerbe davon ausgehen, sie würden (faktisch) schon jetzt einen Lohn über dem Mindestlohnniveau zahlen.
- Viele Befragte wiesen darauf hin, dass die geringen Löhne nur bei Aushilfskräften, im ersten Jahr und bei jungen Mitarbeitern gezahlt werden.

Frage 2:

Wenn ja, wie hoch ist der Anteil an den Lohnkosten, der auf diese Löhne entfällt (Basis: Lohnsumme)?

Tabelle 27:

Anteil von Niedriglöhnen an den Lohnkosten

Stadt/Region Branche	Frankfurt/ Oder und Eisen- hüttenstadt		Aue, Region		Berlin		Flensburg, Stadt & Region		Köln, Stadt & Region		München, Stadt	
	von	bis	von	bis	von	bis	von	bis	von	bis	von	bis
Einzelhandel												
Friseurgewerbe (ohne Trinkgeld)	20%		30%		30%	50%	20%					
Hotel- und Gaststättengewerbe (ohne Trinkgeld)	30%		70%		40%	50%	30%	40%			30%	
Sanitär-/ Heizungshandwerk	15%		20%		15%	20%						
Bewachungsgewerbe												
Floristen	20%	30%			10%							
Reisebüros					50%	60%						
Bäckereien	15%	30%	10%	20%	30%	40%						
Chem. Reinigung/ Wäschereien	20%	30%	30%	50%	30%				20%			

Hinweis: Genannt ist die Spanne der Schätzungen der befragten Betriebe. Werden keine Zahlen genannt, so konnte kein Betrieb Angaben machen oder es wurden keine Niedriglöhne gezahlt.

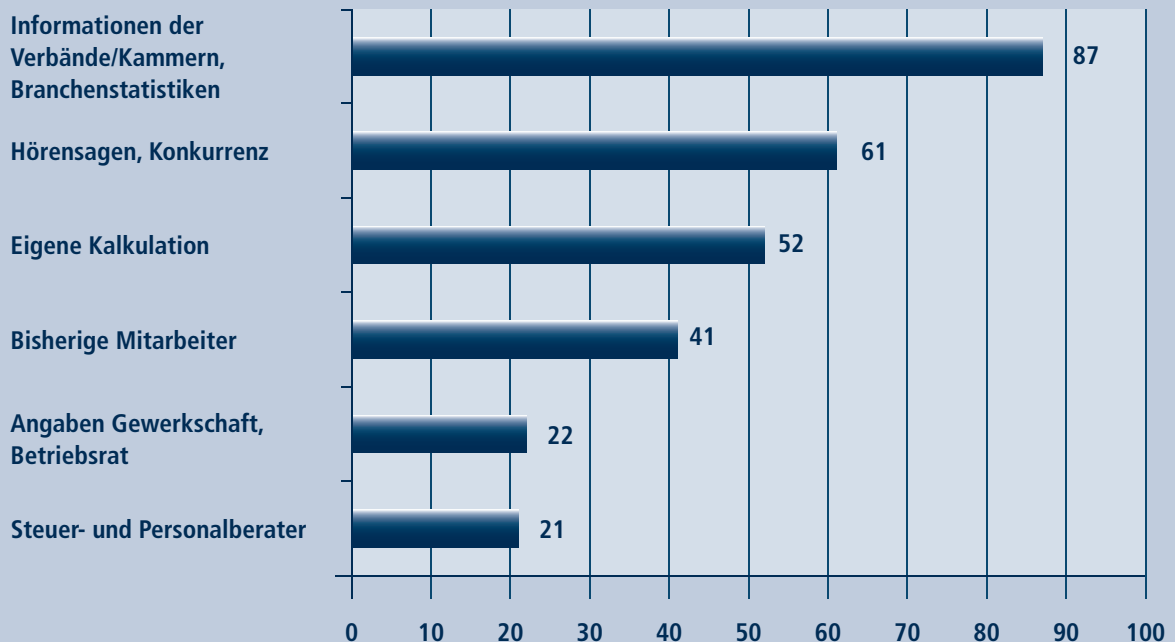
- Leider sind die Ergebnisse zu dieser Frage nur begrenzt aussagefähig, da die Befragten nur grobe oder keine Schätzungen abgaben. Die Gefahr von Fehleinschätzungen ist groß (vgl. Tabelle 27).
- Zentrale Erkenntnis: Die Betriebe können kaum abschätzen, welchen Anteil diejenigen Lohnkosten ausmachen, die unterhalb des diskutierten Mindestlohns von 7,50 €/Std. liegen. Für Unternehmen sind die Lohnkosten in ihrer Zusammenstellung oftmals nicht transparent und müssen häufig erst umständlich nachgerechnet werden („Das weiß nur mein Steuerberater“).
- Die genannten Niedriglohnanteile liegen sowohl im Friseurgewerbe, bei Floristen als auch im Sanitär- und Heizungsgewerbe unterhalb der in den Beispielkalkulationen (vgl. Kap. 3) unterstellten Werte. Diese Erkenntnis unterstreicht die eher konservativen Beispielrechnungen, legt gleichzeitig jedoch den Verdacht nahe, dass die Befragten bewusst geringe Niedriglohnanteile genannt haben, zumal die in den Beispielkalkulationen herangezogenen Niedriglohnanteile auf aktuellen Studienergebnissen basieren.
- Erstaunlich sind die Angaben Berliner Reisebüros. Sie geben einen Niedriglohnanteil von 50%–60% an, obwohl – nach Aussagen des DRV – der niedrigste Bruttostundenlohn bei 8,04 € liege und die Branche eher dazu tendiere, mehr als 8,04 €/Std. zu zahlen. Da jedoch nur 30% der Mitarbeiter in der Reisebürobranche tariflich gebunden sind, entzieht es sich möglicherweise der Kenntnis des DRV, welche Löhne und Gehälter tatsächlich in den Betrieben gezahlt werden.
- Jenseits dieser Tabelle wurde in den Gesprächen angemerkt, dass bei den Friseuren der Anteil sinkt, wenn weniger Mitarbeiter beschäftigt werden; bei den Gaststätten steigt der Anteil tendenziell. Auch diese Erkenntnis ist jedoch im Lichte der zuvor getroffenen Aussage zu sehen.
- Man beachte, dass in einigen Betrieben die Personalkosten für Auszubildende erheblich sind und die o. g. Schätzungen dadurch beeinflusst werden.

Frage 3:

Woran orientieren Sie sich bei den Lohnhöhen, die gezahlt werden?

- Zwischen den unterschiedlichen Regionen/Standorten gibt es bei dieser Frage keine signifikanten Unterschiede. Ebenso sind zwischen den Branchen keine nennenswerten Unterschiede erkennbar.
- Es ist – wenn auch statistisch nicht signifikant – erkennbar, dass größere Betriebe häufiger betriebswirtschaftliche Kalkulationen und die Gewerkschaften als wichtige Quelle (an erster oder zweiter Stelle) nannten.

Abbildung 3:

**Orientierungshilfen/Quellen der Betriebe für die Bestimmung der Lohnhöhe
(abs. Häufigkeiten, Mehrfachnennungen möglich)**

- Abb. 3 zeigt die absoluten Häufigkeiten derjenigen Betriebe, bei denen die aufgeführten Orientierungshilfen bzw. Quellen zu den drei erstgenannten zählten. Anzumerken ist, dass nicht alle Befragten drei Quellen genannt haben. Jeder Befragte gab jedoch zumindest eine Quelle als Antwort.
- Erstaunliches Ergebnis: Fast alle Befragten konnten zwar genaue Angaben dazu machen, was in der jeweiligen Branche und Region gezahlt wird, konnten oder wollten jedoch nicht exakt sagen, woher diese Kenntnis stammt.

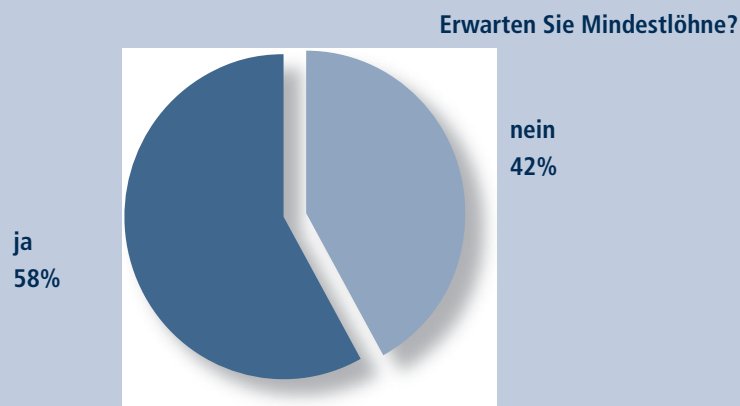
Frage 4 :

Erwarten Sie einen Mindestlohn bzw. andere Gründe für eine Anhebung der Löhne?

- Die Mehrheit der Befragten (58%) erwartet die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne in Deutschland (vgl. Abb. 4).
- In Aue sowie in Frankfurt/Oder und Eisenhüttenstadt erwarten dies nur 35%. Hier hofft man darauf, dass es keine gesetzlichen Mindestlöhne geben werde bzw. dass diese niedriger liegen als aktuell diskutiert.
- Dabei wurde an den Standorten München und Köln (jeweils ca. 65%) immer wieder von den Befragten angemerkt, dass man gesetzliche Mindestlöhne vor Ort nicht brauche (zumindest nicht auf dem Niveau von 7,50 €/Std.), da die Löhne ohnehin höher lägen.
- Keine merklichen Differenzen können zwischen den Branchen, auch nicht zwischen unterschiedlichen Betriebstypen oder -größen festgestellt werden.

Abbildung 4:

**Anteil der Betriebe, die einen gesetzlichen Mindestlohn erwarten/nicht erwarten.
(rel. Häufigkeiten)**



Frage 5:

Was schätzen Sie, wie die Gesamtkosten bei Ihnen zunehmen werden (in %)?

Tabelle 28:

Erwarteter Anstieg der Gesamtkosten												
Stadt/Region Branche	Frankfurt/ Oder und Eisen- hüttenstadt		Aue, Region		Berlin		Flensburg, Stadt & Region		Köln, Stadt & Region		München, Stadt	
	von	bis	von	bis	von	bis	von	bis	von	bis	von	bis
Einzelhandel												
Friseurgewerbe (ohne Trinkgeld)	30%	70%	30%		15%	30%						
Hotel- und Gaststättengewerbe (ohne Trinkgeld)	30%		70%		40%	50%	10%					
Sanitär-/ Heizungshandwerk	15%				20%							
Bewachungsgewerbe												
Floristen					2%	5%						
Reisebüros					10%	15%						
Bäckereien	5%	50%	10%	50%	10%	20%						
Chem. Reinigung/ Wäschereien	5%	10%			5%	10%	5%					

Hinweis: Genannt ist die Spanne der Schätzungen der befragten Betriebe. Werden keine Zahlen genannt, so konnte kein Betrieb Angaben machen.

- Die Erwartungen, um wie viel Prozent die Gesamtkosten steigen werden, gehen – je nach Standort und Branche – weit auseinander. Hier zeigt sich ein sehr uneinheitliches Bild (vgl. Tabelle 28).
- Leider sind die Ergebnisse nur begrenzt aussagefähig, da die Befragten nur grobe oder keine Schätzungen abgaben. Die Gefahr von Fehleinschätzungen ist ebenfalls groß. Ebenso zeigten sich große Unsicherheiten in den Betrieben („Das muss ich erst mal mit dem BAB berechnen!“).
- Es lässt sich erkennen, dass die Gesamtkosten – aus Sicht der befragten Unternehmen – in der Floristik- und Reisebürobranche tendenziell geringer steigen werden. Im Hotel- und Gaststättengewerbe wird hingegen – mit Ausnahme des Standorts Flensburg – mit einer Zunahme der Gesamtkosten von mindestens 30% gerechnet.
- Fazit: Die Betriebe können die Auswirkungen eines Mindestlohns nicht exakt abschätzen.

4.2.2 Ausgleichsreaktionen der Unternehmen

Frage 6:

Wie werden Sie die zusätzlichen Kosten verarbeiten?

Für die 73 Unternehmen, die keine Löhne unterhalb des erwarteten Mindestlohns zahlen, ist diese

Frage natürlich obsolet. Die verbliebenen 42 Betriebe haben wie folgt geantwortet (vgl. Tabelle 29):

Tabelle 29:

Ausgleichsreaktionen der Betriebe (abs./rel. Häufigkeiten; Mehrfachnennung möglich)		
Ausgleichsreaktion (Statements)	n	%
Das überlege ich mir, wenn es soweit ist und ich neu kalkuliert habe.	27	64%
Ich werde die Preise erhöhen (sofern es die anderen auch tun).	16	38%
Ich werde versuchen, anderweitig zu sparen; z.B. neue Mietkonditionen aushandeln, Einsparungen bei Telefon, Service, Parkplätzen, Reinigung.	14	33%
Ich stecke das über einen geringeren Gewinn weg.	13	31%
Ich werde Mitarbeiter entlassen und selbst mehr arbeiten.	11	26%
Ich streiche Gratifikationen, Urlaubszuschuss, Weihnachtsgratifikation und Sonderzuschläge.	10	23%
Ich zahle offiziell den Mindestlohn und lasse länger arbeiten bzw. reduziere die offizielle Stundenzahl.	10	23%
Ich versuche, die Materialkosten zu senken (Einkaufsgemeinschaften).	8	19%
Ich beschäftige mehr Auszubildende und 400-EUR-Jobs.	6	14%
Ich lasse die Mitarbeiter als Freiberufler arbeiten.	5	12%
Ich kassiere das Trinkgeld ein und zahle es als Lohn aus.	5	12%
Ich zahle einfach so weiter. Mal sehen, was passiert.	2	5%

- Tabelle 29 zeigt die abs. und rel. Häufigkeiten derjenigen Betriebe, bei denen die aufgeführten Ausgleichsreaktionen zu den drei erstgenannten zählten. Anzumerken ist, dass nicht alle Befragten drei mögliche Reaktionen genannt haben. Jeder Befragte gab jedoch zumindest eine Reaktion als Antwort.
- Je größer der Betrieb, desto häufiger ziehen die Befragten die Einstellung von Azubis und 400-€-Kräften als Ausgleichsreaktion in Betracht.
- Die Option, Mitarbeiter zu entlassen und selbst mehr zu arbeiten, ist nur in kleinen Einzelbetrieben genannt worden.
- Die befragten Friseure und Gaststätten gaben an, einen Mindestlohn über niedrigere Gewinne „wegzustecken“.
- Bei Floristen wurden Preiserhöhungen am häufigsten genannt.
- Nur bei Gaststätten und – wesentlich geringer – bei Friseuren wurde die Möglichkeit geäußert, Trinkgelder einzusammeln. Zudem: Die Mitarbeiter bekämen den Nettobetrag vielfach bar auf die Hand. Der Bruttobetrag stehe nur in der Buchhaltung.
- Handwerker/Installateure gaben an, die Preise zu erhöhen.
- In Frankfurt/Oder und Eisenhüttenstadt gab es – erwartungsgemäß – nur drei Befragte, die die Preise erhöhen wollen.
- Im Einzelhandel herrscht das „Prinzip Abwarten“. Hier wolle man erst dann über Ausgleichsreaktionen entscheiden, wenn der Mindestlohn denn auch tatsächlich komme.

Frage 7:

Falls Preise erhöht werden: Erwarten Sie Umsatzeinbußen und wenn ja, in welcher Höhe?

- 16 der befragten Unternehmen gaben an, ggf. die Preise zu erhöhen. 10 davon gaben an, dann Absatzeinbußen zu befürchten.
- 6 Unternehmen sagten aus, der Absatz würde nicht sinken, wenn sich alle Konkurrenten an den Mindestlohn hielten.
- Zu der Frage, welche Umsatzeinbußen konkret erwartet werden, gab es keine verwertbare Antwort („Alles reine Spekulation“).

Weitere Erkenntnisse aus der Befragung zu den Ausgleichsreaktionen der Betriebe

Einige Befragte äußerten, dass ein Mindestlohn...

- ohnehin umgangen werde (offizielle vs. inoffizielle Arbeitszeiten),
- die Schwarzarbeit fördere,
- Kunden in Grenzgebieten an ausländische Anbieter abwandern und
- nach Betriebsgröße differenziert werden müsse, da die Löhne ohnehin je nach Größe differieren würden.

Darüber hinaus wurde angemerkt, dass...

- man – in grenznahen Gebieten – die Preise nicht erhöhen könne, da die Konkurrenz im Ausland nur darauf warte,
- 7,50 €/Std. ein willkürlicher Wert sei, von dem man nicht wisse, wie er zustande gekommen sei.

5. Zusammenfassung, Bewertung und Empfehlungen

Ziel der vorliegenden Studie war es, eine betriebswirtschaftliche Sicht zum Thema Mindestlohn einzunehmen. Diesem Ziel folgend wurden die Wirkungen eines Mindestlohns auf KMU unterschiedlicher Branchen, Betriebstypen und Standorte sowie das Ausgleichsverhalten der Betriebe wie folgt untersucht:

- Anhand von kaufmännischen Beispielkalkulationen wurden die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen eines Mindestlohns auf kleine und mittlere Unternehmen analysiert.
- Aus diesen Beispielkalkulationen heraus wurde abgeschätzt, welche Betriebe bzw. Betriebstypen in welchem Umfang betroffen sein werden. Ebenso wurden Wege aufgezeigt, wie die jeweiligen Betriebe als Unternehmen, d. h. kaufmännisch, auf die Einführung eines Mindestlohns reagieren könnten.
- In einem späteren Schritt wurden diesen – theoretischen – Möglichkeiten die tatsächlich geplanten Reaktionen der Betriebe gegenübergestellt.
- Ergänzend wurden die Lebenshaltungskosten an den Standorten der zuvor untersuchten Betriebe berücksichtigt. Hieraus wurden standortspezifische Mindestlöhne abgeleitet und deren Wirkungen erneut bewertet.

Als zentrale Ergebnisse der Studie können festgehalten werden:

- **Die Mindestlohndiskussion muss dringend um die betriebswirtschaftliche Sicht weiter differenziert werden.**

Die bisherige öffentliche Diskussion muss nach der vorliegenden betriebswirtschaftlichen Annäherung an das Thema Mindestlohn wesentlich differenzierter geführt werden. Bereits die grobe Abschätzung der betrieblichen Auswirkungen zeigt, dass gesetzliche Mindestlöhne auf sehr unterschiedliche betriebliche

Bedingungen treffen und dementsprechend auch zu unterschiedlichen Wirkungen und Problemen führen. Das bedeutet beispielsweise:

- **Ein gesetzlicher Mindestlohn würde nicht per se Arbeitsplätze kosten.**

Die Aussage, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns per se Arbeitsplätze kostet, ist nicht zu halten. Die Studie zeigt deutlich: In vielen Fällen würden Mindestlöhne kaum Probleme bereiten und in den Rahmen üblicher anderer Kostensteigerungen fallen (einen Mindestlohn von 7,50 €/Std. vorausgesetzt). Festzuhalten bleibt aber auch:

- **Ein möglicher Arbeitsplatzabbau würde eher Geringqualifizierte treffen.**

In Branchen, die dafür bekannt sind, auch gering qualifizierten (Langzeit-) Arbeitslosen einen Arbeitsplatz anzubieten (insb. im Bewachungsgewerbe, aber auch in Hotel- und Gaststättenbetrieben) könnten Löhne in Höhe von 7,50 €/Std. für diese Personengruppen nicht mehr gezahlt werden. Gleiches gilt beispielsweise auch für Hilfskräfte in Floristikbetrieben.

- **Für betroffene Unternehmen stellen Entlassungen die Ultima Ratio dar.**

Viele Unternehmen sind sich bewusst, dass durch weniger Personal auch Absatz- und Umsatzrückgänge nicht ausgeschlossen werden können, sofern die derzeitigen Mitarbeiter künftig nicht mehr als bislang arbeiten müssen. Dies käme jedoch einer Stundenlohnsenkung gleich. Vielmehr gibt es eine Reihe anderer Reaktionen, die von Experten/Unternehmen genannt werden:

- **Friseurbetriebe wären von einem Mindestlohn besonders stark, Einzelhändler und Reisebüros hingegen wenig betroffen.**

Die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen auf die untersuchten Branchen divergieren stark. Das Friseurgewerbe wäre von einem gesetz-

lichen Mindestlohn besonders stark betroffen – über alle Unternehmensgrößen und nahezu alle Standorte hinweg. Der ohnehin hohe prozentuale Personalaufwand würde an einigen Standorten auf bis zu 75% steigen und ließe sich allein durch anderweitige Kosteneinsparungen nicht kompensieren. Vor diesem Problem stünden Einzelhändler und Reisebüros nicht. Selbst in den berechneten Worst-Case-Szenarien wären für diese Unternehmen keine „bedenklichen“ Mehrkosten zu erwarten. Im Einzelhandel ist allerdings noch die Frage zu beantworten, welche Bedeutung der hohe Anteil von großen Handelsketten auf die Chancen einer Einführung eines Mindestlohns hat. Große Ketten kalkulieren – auch im Hinblick auf die jüngste Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten – doch deutlich anders, als kleine Unternehmen in dieser Branche.

- **Preiserhöhungen sind als Ausgleichsreaktion zuerst zu erwarten.**

In fünf der sieben untersuchten Branchen wären Preiserhöhungen die wahrscheinlichste Reaktion, um den höheren Personalaufwand zu kompensieren. Darüber hinaus werden häufig als Ausgleichsreaktionen genannt:

- Senkung anderweitiger Kosten (z. B. bei Telefon, Service, Parkplätzen, Reinigung, Mietkosten),
- Kompensation durch niedrigere Gewinne,
- Streichung von Gratifikationen bzw. Sonderzahlungen,
- Bildung von Einkaufsgemeinschaften, um die Position gegenüber Lieferanten zu stärken und niedrigere Materialkosten zu erzielen,
- verstärkte Beschäftigung von Auszubildenden und 400-€-Kräften zu Lasten ausgebildeter Vollzeitarbeitskräfte.

Dass dieser Weg von den Unternehmen vielfach als nahe liegend gesehen wird, ist in den Erfahrungen aus der Umstellung auf die Euro-Währung (insb. in der Gastronomie und im Bäckereihandwerk) sowie bei den jüngsten Preiserhöhungen für Lebensmittel begründet, die keine allzu großen Reagibilitäten der Kunden bewirkt haben.

- **Die Masse der Unternehmen lassen die Einführung eines Mindestlohns auf sich zukommen und wollen erst dann reagieren.**

Deutlich wurde aber auch: Viele Unternehmen haben sich noch keine Gedanken über die Auswirkungen eines Mindestlohns und entsprechende Ausgleichsreaktionen gemacht. Zwei Drittel der befragten Unternehmen würden darüber erst entscheiden, wenn ein Mindestlohn sicher käme. Rund 58% der Befragten aber gehen genau davon aus.

- **Ungewöhnliche/illegale Ausgleichsreaktionen sind zu erwarten.**

Neben den bereits genannten Ausgleichsreaktionen sind auch ungewöhnliche und auch nicht legale Ausgleichsreaktionen zu erkennen. Dazu zählen z. B. ...

- tariflich nicht vereinbarte Arbeitszeitverlängerungen (insb. bei Friseurbetrieben und im Einzelhandel),
- Schwarzarbeit (insb. bei Friseurbetrieben, im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Sanitär- und Heizungshandwerk),
- der Einbehalt von Überstunden- und Nachtzuschlägen (insb. im Bewachungsgewerbe),
- das Einsammeln von Trinkgeldern (insb. im Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseurgewerbe) und
- verstärkter Rückgriff auf Familienmitglieder als Mitarbeiter (insb. im Hotel- und Gaststättengewerbe).

- **Trinkgelder im Friseur- sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe werden häufig als faktischer Lohnanteil gerechnet.**

Letzte zuvor genannte Reaktion sei hier nochmals herausgehoben: Viele Friseur-, aber auch Hotel- und Gaststättenbetriebe rechnen eingenommene Trinkgelder gerne als faktischen Lohnanteil. Viele Betriebe sehen sich darin, auf diesem Wege faktisch ihren Mitarbeitern schon heute einen Lohn über dem diskutierten Mindestlohnniveau zu zahlen.

- **Umgehungen sozialpflichtiger Beschäftigungsverhältnisse der Unternehmen sind zentrales Problem heutiger geringer Löhne.**

Die genannten Ausgleichsreaktionen der Unternehmen deuteten es bereits an: Das zentra-

le Problem geringer Löhne liegt häufig in den Umgehungen des sozialpflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, denen sich die Unternehmen – bereits heute – bedienen. Sei es durch...

- die Bezahlung nach Akkord, (z. B. werden Reinigungskräfte im Hotelgewerbe oft nach der Zahl der gereinigten Zimmer bezahlt, so dass sich faktisch Löhne in Höhe von ca. 4 €/Std. statt der vereinbarten 7,87 €/Std. ergeben),
- entsprechende Werkverträge, (z. B. polnische Arbeiter, die faktisch für ca. 3 €/Std. in der deutschen Fleischindustrie arbeiten),
- andere – bereits oben genannte – Ausgleichsreaktionen.
- **Ein gesetzlicher Mindestlohn wäre primär ein Problem für KMU in den neuen Bundesländern.**

Die Ergebnisse der Experten- und Unternehmerbefragung, aber auch die Beispielkalkulationen zeigen ein deutliches Nord-Süd-/West-Ost-Gefälle. Während beispielsweise in Zwickau die Personalkosten in den untersuchten Branchen um bis zu 87% steigen würden, wären KMU in München tendenziell geringer betroffen. Hier liegen die derzeit gezahlten Löhne und Gehälter oftmals über dem diskutierten Mindestlohn (u. a. im Bewachungsgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel und in der Reisebürobranche).

- **Deren Grenzregionen stünden vor besonderen Problemen.**

Gerade in den von einem Mindestlohn tendenziell stärker betroffenen Regionen – wie Zwickau – gibt es kaum Spielräume, die Preise zu erhöhen, um die deutlichen Mehrkosten zu kompensieren. Zu nah sind die Konkurrenz aus Polen und Tschechien und damit die Gefahr, dass Kunden in den Grenzgebieten zu billigeren, ausländischen Anbietern abwandern könnten. Umso stärker lastet hier der Druck auf den Unternehmen, sich zu spezialisieren, um sich von den Leistungen ausländischer Anbieter abzuheben. Dies betrifft insbesondere Handwerksbetriebe.

- **Ein nach Lebenshaltungskostenindex differenzierter Mindestlohn wäre hingegen ein Problem für die heutigen „Hochlohnstandorte“, wie z.B. München.**

Würden die Mindestlohnvorgaben nach dem Lebenshaltungskostenindex für die jeweiligen Standorte differenziert, so müsste an Standorten ähnlich München ein Mindestlohn von über 9 €/Std. und an Standorten z. B. in den neuen Bundesländern oder auf dem Lande, also mit geringen Lebenshaltungskosten, ein Mindestlohn von unter 7 €/Std. gezahlt werden (Voraussetzung: 7,50 €/Std. bei Index = 100). Dies würde die Unternehmen an erstgenannten Standorten erheblich treffen und zu mehr Problemen führen, als zuvor bzw. in den Unternehmen an den „Niedrigkosten-Standorten“.

- **Die Einführung eines Mindestlohns würde die Spezialisierung der Unternehmen vorantreiben.**

Um einem direkten Preisvergleich auszuweichen und auch eine höhere Preisbereitschaft bei Kunden zu erzeugen und zu nutzen, werden viele Betriebe, insbesondere im Friseurhandwerk und bei den Floristen, versuchen, als Spezial- oder sogar Nischenanbieter am Markt aufzutreten. Im Handel und in der Gastronomie kann ein Ausweichen auf höherpreisige Marktsegmente erwartet werden, da diese eine geringere Preisreagibilität zeigen.

Aus diesen Erkenntnissen lassen sich folgende Forderungen und Empfehlungen für die weitere Diskussion ableiten:

- Ein genereller Mindestlohn – ohne jede Differenzierung – erscheint vor dem Hintergrund der hier vorgestellten Ergebnisse nicht sinnvoll.
- Vielmehr sollten bei der Festlegung von Mindestlöhnen unterschiedliche Lebenshaltungskosten und Branchenbedingungen berücksichtigt werden.
- Eine Differenzierung nach dem Lebenshaltungskostenindex würde – wie die Beispielrechnungen zeigen – dazu führen, dass...
 - Betriebe an so genannten Hochpreisstandorten (wie München) tendenziell stärker belastet werden und

- gleichzeitig Betriebe in ostdeutschen und grenznahen Regionen (wie Zwickau) – im Vergleich zu einem flächendeckenden Mindestlohn – tendenziell entlastet werden.

Sehr deutlich wird dieser Effekt im Friseurgewerbe, in der Floristikbranche sowie im Sanitär- und Heizungshandwerk. Eine derartige Differenzierung käme demnach einer Förderung des Standorts Ostdeutschland gleich.

- In der Diskussion sollte künftig beachtet werden, dass es auch Unterschiede in den Ausbildungsvoraussetzungen gibt. Diese sind in der bisherigen Debatte nur wenig beachtet worden.
- Das Entsendegesetz erscheint geeignet – wie gefordert – einen differenzierten Mindestlohn einzuführen. Mit einer Ausweitung des Entsendegesetzes auf weitere Branchen wäre gewährleistet, dass...
 - die Tarifparteien ihre Souveränität erhalten und
 - unterschiedliche Branchenbedingungen berücksichtigt werden.

Gleichwohl könnte der Gesetzgeber eine „Lebenshaltungskostenindex-Klausel“ in das Entsendegesetz integrieren, um – neben den Branchenbedingungen – auch die unterschiedlich hohen Lebenshaltungskosten an verschiedenen Standorten zu berücksichtigen.

- Der Gesetzgeber ist aufgefordert, nach Möglichkeiten zu suchen, illegale Ausgleichsreaktionen der Betriebe effektiv zu unterbinden. Wie gezeigt wurde, besteht ein zentrales Problem geringer Löhne in genau diesen Umgehungen.
- Dies mündet auch in der zentralen Forderung an den Gesetzgeber wie auch an die ausführenden und kontrollierenden Stellen: Die Einführung eines Mindestlohns – in welcher Gestaltung auch immer – wird in der Realität unsinnig und zur Farce, wenn die o. g. (legalen wie illegalen) Wege der Umgehung des Mindestlohns nicht verhindert werden.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Bartsch, Klaus (2007): *Gesellschaftliche Wirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland*, Mai 2007
- BDA – Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (2006): *Gesetzliche Mindestlöhne: Irrweg mit fatalen Folgen – Position der BDA*, Berlin
- Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (2006): *Mindestlöhne in Großbritannien – ein geglücktes Realexperiment*, WSI-Mitteilungen, 03/2006
- Die Neue Epoche (2007): *Arbeitgeberverband Zeitarbeit unterstützt Mindestlöhne – Mindestlohn nach dem Entsendegesetz schützt Besitzstand von Arbeitgebern und Arbeitnehmern*, Nr. 15, 13.04.2007
- Die Zeit (2006): *Es geht um Fairness, Interview mit Johannes Baungart, Bundesverbandschef des Gebäudereiniger-Handwerks*, Nr. 35, 24.08.2006
- Französische Botschaft in Deutschland (2007): *Der Mindestlohn – Der SMIC*, www.botschaft-frankreich.de/article.php3?id_article=353
- Hans-Böckler-Stiftung (2007a): *Niedriglöhne – Europas Mindestlöhne steigen*, in: BöcklerImpuls, 1/2007, S. 1
- Hans-Böckler-Stiftung (2007b): *WSI Tarifarchiv – Unterste Tarife nach Branchen und Bundesländern*, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/show_mindestlohn.html, 21.08.2007
- Heithecker, Marcus (2007): *Studie: Mindestlohn gefährdet bis zu 620.000 Arbeitsplätze*; Studie des IWH Halle und des Ifo-Institutes Dresden, in: Welt Online, www.welt.de, 09.05.2007
- Recio, Albert (2006): *Der gesetzliche Mindestlohn in Spanien*, in: Schulden, Thorsten et al.: *Mindestlöhne in Europa*, S. 127–147
- Schulden, Thorsten (2006): *Mindestlöhne in den BeNeLux-Staaten*, in: Schulden, Thorsten et al.: *Mindestlöhne in Europa*, S. 71–101, Vsa, Hamburg
- Schulden, Thorsten et al. (2006): *Mindestlöhne in Europa*, Vsa, Hamburg
- Schwanitz, Robert; Schwärzel, Florian (2007): *Der Mindestlohn – Untersuchung dreier Länder: Ein Vorbild für Deutschland?*, GRIN Verlag, München
- Storbeck, Olaf (2006): *86 Studien zum Mindestlohn – und kein eindeutiges Ergebnis*, in: Handelsblatt Online, 13.11.2006, www.handelsblatt.com
- Statistisches Bundesamt (2007): *Niedrigste Tarifstundenlöhne im 2. Halbjahr 2006 bei rund 5 EUR*, Pressemitteilung vom 02.03.2007, Wiesbaden
- Weinkopf, Claudia; Kalina, Thorsten (2006): *Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?*, in: IAT-Report 2006/06, S. 1 ff.
- Voss, Matthias (2004): *Ökonomik der Mindestlöhne*, GRIN Verlag, München

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Gesetzliche Mindestlöhne 2007 in Europa	6
Tabelle 2:	Typische Argumente für und gegen einen gesetzlichen Mindestlohn	8
Tabelle 3:	Positionen ausgewählter Gewerkschaften	9
Tabelle 4:	Positionen von CDU/CSU und FDP zum Mindestlohn	10
Tabelle 5:	Positionen von SPD, Grünen und der Linken zum Mindestlohn	11
Tabelle 6:	Überblick über aktuelle Studienergebnisse zum Mindestlohn	12
Tabelle 7:	Befragung der Unternehmen: Stichprobe	17
Tabelle 8:	Niedrigste bekannte Lohn- und Gehaltsgruppen ausgewählter Tarifverträge	18
Tabelle 9:	Quantitative Abgrenzung der Europäischen Kommission für KMU	19
Tabelle 10:	Beispielkalkulation Friseurhandwerk	22
Tabelle 11:	Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Friseurbetriebs	23
Tabelle 12:	Beispielkalkulation Bewachungsgewerbe	24
Tabelle 13:	Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Betriebs des Bewachungsgewerbes	26
Tabelle 14:	Beispielkalkulation Hotel- und Gaststättengewerbe	27
Tabelle 15:	Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Gastronomiebetriebs	28
Tabelle 16:	Beispielkalkulation Einzelhandel	29
Tabelle 17:	Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Einzelhandelsbetriebs	30
Tabelle 18:	Beispielkalkulation Floristik	31
Tabelle 19:	Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Floristikbetriebs	32
Tabelle 20:	Beispielkalkulation Sanitär- und Heizungshandwerk	33
Tabelle 21:	Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Betriebs des Sanitär- und Heizungshandwerks (Installateure)	34
Tabelle 22:	Beispielkalkulation Reisebüros	35
Tabelle 23:	Auswirkungen standortspezifischer Mindestlöhne auf den Personalaufwand eines typischen Reisebüros	36
Tabelle 24:	Betroffenheit und Reaktionen der Betriebe aus Expertensicht	41
Tabelle 25:	Fragenkatalog für Unternehmen	42
Tabelle 26:	Bruttostundenlöhne von weniger als 7,50 €/Std. nach Branchen	43
Tabelle 27:	Anteil von Niedriglöhnen an den Lohnkosten	44
Tabelle 28:	Erwarteter Anstieg der Gesamtkosten	48
Tabelle 29:	Ausgleichsreaktionen der Betriebe	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vorgehen der Studie im Überblick	14
Abbildung 2: Methodik der Studie	15
Abbildung 3: Orientierungshilfen/Quellen der Betriebe für die Bestimmung der Lohnhöhe	46
Abbildung 4: Anteil der Betriebe, die einen gesetzlichen Mindestlohn erwarten/nicht erwarten	47

Anhang 1: Gesprächsleitfaden Experten

Die Expertengespräche wurden entlang des folgenden Gesprächsleitfadens geführt:

- Wie stehen Sie als Vertreter des... zum Thema Mindestlohn?
- Wen (in der Branche) wird ein gesetzlicher Mindestlohn aus Ihrer Sicht besonders treffen bzw. weniger treffen (bestimmte Regionen, Betriebstypen etc.)?
- Welche Differenzen gibt es beispielsweise zwischen den Kalkulationen in München und Zwickau? Sind Mindestlöhne in München/Stuttgart überhaupt ein Thema?
- Könnten die Preise bei Einführung eines Mindestlohns angehoben werden? (falls ja: Wie weit könnten die Preise erhöht werden?)
- Werden Kunden abwandern? Drohen aus Ihrer Sicht Umsatzeinbußen? (falls ja: für wen, in welcher Höhe?)
- Welche Ausgleichsreaktionen der Unternehmen erwarten Sie (Preiserhöhungen, anderweitige Kostensenkungen, Stellenabbau etc.)?

Speziell für Gewerkschaftsvertreter:

- Wie steht Ihre Gewerkschaft zum Thema Mindestlohn?
- Wo sehen Sie als Gewerkschaftsvertreter Probleme insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen?
- Welche Ausgleichsreaktionen der Unternehmen erwarten Sie? Haben Sie hierzu ggf. aktuelle Zahlen/Prognosen?

Anhang 2: Fragen an die Unternehmer

1. Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern Bruttostundenlöhne von weniger als 7,50 €/Std. ?
2. Wenn ja, wie hoch ist der Anteil an den Lohnkosten, der auf diese Löhne entfällt (Basis: Lohnsumme)?
3. Woran orientieren Sie sich bei den Lohnhöhen, die gezahlt werden?
4. Erwarten Sie einen Mindestlohn bzw. andere Gründe für eine Anhebung der Löhne?
5. Was schätzen Sie, wie die Gesamtkosten bei Ihnen zunehmen werden (in %)?
6. Wie werden Sie die zusätzlichen Kosten verarbeiten (gar nicht; Gewinn geringer; weniger Mitarbeiter; selbst mehr arbeiten; andere Kosten senken; Schwarzarbeit; Preiserhöhungen)?
7. Falls Preise erhöht werden: Erwarten Sie Umsatzeinbußen und wenn ja, in welcher Höhe?

Informationen zum Institut und zu den Autoren

Die Studie wurde im Sommer 2007 vom Deutschen Institut für kleine und mittlere Unternehmen – Professor Dr. Jörn-Axel Meyer unter Mitwirkung von ausgewählten Mitarbeitern des Institutes – erstellt. Sie wurden von 11 Interviewern unterstützt.

Das Deutsche Institut für kleine und mittlere Unternehmen ist eine nicht-kommerzielle, politisch und wirtschaftlich neutrale wissenschaftliche Forschungseinrichtung. Die Aufgabe des Instituts ist die Förderung der Zusammenarbeit, des Wissenstransfers und der Forschung und Lehre auf dem Gebiet der Wirtschaft und Technik, um die Wettbewerbsposition und Professionalität der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) nachhaltig zu verbessern. Das Institut widmet sich nicht nur der Forschung, sondern legt besonderen Wert auf die Zusammenarbeit zur und den Transfer in die Wirtschaft. Das Institut wird in der Rechtsform eines Vereins (e.V.) geführt. Die wissenschaftliche Leitung obliegt dem Direktor, Professor Dr. Jörn-Axel Meyer.



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

Was wir Deutschland schulden

WISO direkt

Arbeitskreis Mittelstand

Eine neue Kultur der Selbständigkeit:

Voraussetzung für ökonomischen und sozialen Fortschritt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

Auf dem Weg zum gläsernen Verbraucher?

Verbraucherschutz bei Kundenkarten und RFID-Chips

WISO Diskurs

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

Verkehrspolitische Ausbruch aus der Betonwelt!

Aber durch Nutzerfinanzierung?

WISO direkt

Gesprächskreis Sozialpolitik

Sozialstaatsstrategien und Beschäftigung im europäischen Vergleich

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA

Staatliche Rahmenbedingungen für finanzielle Beteiligungsmodelle

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

Wettbewerb, Prekarität und Sozialschutz:

die sozialen Lizenzanforderungen nach § 6 Abs.3 S.1 Nr.3 PostG

WISO Diskurs

Arbeitskreis Dienstleistungen

Dienstleistungen in Deutschland:

besser als ihr Ruf, dennoch stark verbesserungsbedürftig!

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

Polen auf dem Weg zum Euro: Was kommt auf Polen und Deutschland zu?

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

Berufliche Ausbildung und Lehrstellenmarkt: Chancengerechtigkeit für

Jugendliche mit Migrationshintergrund

WISO direkt

Frauen- und Geschlechterpolitik

Kapital und Kinderkrippen:

Betreuungskonzepte für Kleinkinder aus der Geschlechterperspektive

WISO direkt

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso

