

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Bibliothek

336

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Bauhauptgewerbe

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI)
Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (Hg.)

Gutachten



Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Bibliothek

336

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Bauhauptgewerbe

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI)
Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (Hg.)

Gutachten



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Endbericht des Projektteams (Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, BMAS):

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB):

Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller (Projektleitung),
Stefan Bender (Projektleitung IAB), Marion König (Projektleitung IAB),
Philipp vom Berge, Matthias Umkehrer, Stefanie Wolter



Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI):

Dr. Sandra Schaffner (Projektleitung RWI),
Dr. Ronald Bachmann, Hanna Frings, Ronald Janßen-Timmen,
Dr. Alfredo Paloyo, Dr. Marcus Tamm



Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG):

Dr. Michael Fertig (Projektleitung ISG),
Dr. Helmut Apel



unter Mitarbeit von:

Volker Daumann (Projektleitung Experteninterviews), Elke Dony, Gudrun Fausel, Detlef Güttler,
Christine Hense, Alfons Voit, Stefan Seth, Sandra Broszeit, Laura Zachrau (alle IAB)

Unterauftragnehmer:

SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation (Bielefeld): Dr. Henry Puhe und Rita Kleinemeier

Herausgeber der Reihe IAB-Bibliothek: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-0
■ Redaktion: Martina Dorsch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-32 06, E-Mail: martina.dorsch@iab.de
■ Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (wbv.de) ■ Rechte: Kein Teil dieses Werkes darf ohne vorherige Genehmigung des IAB in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet oder verbreitet werden.

© 2012 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg/
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

In der „IAB-Bibliothek“ werden umfangreiche Einzelarbeiten aus dem IAB oder im Auftrag des IAB oder der BA durchgeführte Untersuchungen veröffentlicht. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des IAB bzw. der Bundesagentur für Arbeit wieder.

ISBN 978-3-7639-4059-2 (Print)
ISBN 978-3-7639-4060-8 (E-Book)
ISSN 1865-4096

Best.-Nr. 300783

www.iabshop.de

www.iab.de

Inhalt

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen.....	10
Danksagung	23
Vorwort.....	25
1 Hintergrund und Aufgabenstellung	27
1.2 Wirkungen von Mindestlöhnen – Theoretische Überlegungen.....	27
1.3 Wirkungen von Mindestlöhnen – Empirische Studien	28
1.4 Mindestlohnregelungen für das Bauhauptgewerbe in Deutschland.....	31
1.5 Überblick über den vorliegenden Bericht.....	32
2 Datengrundlagen.....	35
2.1 Kern der Datengrundlage: ALEED-Bau.....	36
2.1.1 Datenquellen des ALEED-Bau	37
2.1.1.1 Administrative Personendaten: Die Integrierten Erwerbsbiographien des IAB	37
2.1.1.2 Administrative Betriebsdaten: Das Betriebs-Historik-Panel (BHP).....	39
2.1.1.3 Betriebsbefragung: Das IAB-Betriebspanel	40
2.1.2 Aufbau ALEED-Bau	42
2.2 Eigene Beschäftigtenbefragung.....	46
2.2.1 Inhalt der Befragung	47
2.2.2 Auswahl der Befragten und Schichtung der Befragung	49
2.2.3 Durchführung der Befragung.....	50
2.2.4 Ergebnisse der Befragung.....	54
2.3 Vergleich der administrativen Daten mit der Beschäftigtenbefragung	56
2.4 Weitere Datensätze	60
2.5 Abgrenzung der vom Mindestlohn betroffenen Personengruppen und Betriebe	62
2.5.1 Geltungsbereiche des Mindestlohns.....	62
2.5.2 Herausforderungen der Abgrenzung	64
2.5.3 Abgrenzung nach Wirtschaftszweigen	66
2.5.3.1 Wirtschaftszweigklassifikationen.....	67
2.5.3.2 Umschlüsselung zwischen den Wirtschaftsklassifikationen.....	73
2.5.3.3 Abgrenzung der Mindestlohnzugehörigkeit nach Tätigkeits- bereich.....	78
2.5.4 Abgrenzung auf Betriebsebene	84

2.5.4.1	Einteilung der Beobachtungen nach Mindestlohnzugehörigkeit.....	84
2.5.4.2	Beständigkeit der Mindestlohnzugehörigkeit innerhalb der Klassifikationen	86
2.5.4.3	Vergleich der Mindestlohnzugehörigkeit zwischen den Klassifikationen	88
2.5.5	Fazit	91
2.6	Auswahl der Kontrollbranchen.....	92
2.6.1	Zielsetzung.....	92
2.6.2	Kennzahlen	93
2.6.3	Quantitatives Prüfverfahren	94
2.6.4	Ergebnisse und Auswahl	95
2.6.5	Güte der Kontrollbranchen.....	98
2.7	Berechnung des Stundenlohnes.....	102
3	Quantitative und qualitative Evaluationsmethoden	111
3.1	Einleitung	111
3.2	Evaluationsmethoden: Beschreibung der methodischen Vorgehensweise	113
3.2.1	Datenstruktur, unbeobachtbare Heterogenität und Zeittrends	113
3.2.2	Vorher-Nachher-Vergleich.....	115
3.2.3	Differenz-von-Differenzen-Ansatz	116
3.2.4	Paneldatenmodelle	119
3.3	Auswahl der Kontrollgruppen für die ökonometrische Analyse.....	123
3.3.1	Arbeiter als Beobachtungseinheit.....	125
3.3.2	Betriebe als Beobachtungseinheit.....	127
3.3.3	Vergleich des Bauhauptgewerbes mit anderen Branchen.....	129
3.3.4	Abschließende Bemerkungen	129
3.4	Quantilsregression	130
3.5	Elastizitäten der Arbeitsnachfrage.....	131
3.6	Qualitative Experteninterviews	133
3.6.1	Konzeptionelle und methodische Vorgehensweise.....	133
3.6.2	Gesprächspartner	135
3.6.3	Themengebiete und Leitfäden	136
3.7	Konkrete Umsetzung der Methoden.....	136
4	Branchenbild.....	147
4.1	Ökonomische Besonderheiten der Bauwirtschaft.....	148
4.1.1	Definition des Baugewerbes	148
4.1.2	Bedeutung der Bauwirtschaft im gesamtwirtschaftlichen Rahmen	149
4.1.3	Auftragsvergabe und Preisbildung	152

4.1.4	Besondere Produktionsbedingungen	154
4.1.5	Besonderheiten des Bauarbeitsmarktes.....	156
4.2	Institutionelle Rahmenbedingungen.....	157
4.2.1	Tarifpartner	157
4.2.2	Sozialkassen.....	160
4.2.3	Tarifliche Rahmenbedingungen und Lohnbestandteile.....	162
4.2.4	Schlechtwettergeld und Arbeitszeitflexibilisierung	166
4.2.5	Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge	168
4.2.6	Sonstige gesetzliche Regelungen und Einflüsse im Baugewerbe....	169
4.3	Schwarzarbeit	171
4.4	Internationalisierung des Bausektors.....	175
4.4.1	Neue Formen der Arbeitsmigration	177
4.4.2	Gesetzliche Rahmenbedingungen länderübergreifender Entsendungen	180
4.5	Mindestlohn.....	183
4.5.1	Mindestlohnregelungen	183
4.5.2	Kontrolle	186
4.5.3	Allgemeines Stimmungsbild zum Mindestlohn im Bauhauptgewerbe.....	188
5	Löhne und Compliance	193
5.1	Einleitung	193
5.2	Compliance und Umgehungsstrategien.....	194
5.2.1	Expertenmeinungen zu Compliance und Umgehungsstrategien....	194
5.2.2	Empirische Analyse von Umklassifizierungen	198
5.3	Expertenmeinungen zu Auswirkungen des Mindestlohns auf die Lohnentwicklung	201
5.4	Empirische Analyse der Lohnentwicklung im Bauhauptgewerbe.....	203
5.4.1	Veränderung der Lohnverteilungen und Spillover-Effekte.....	203
5.4.1.1	Einleitung	203
5.4.1.2	Deskriptive Analyse der Lohnentwicklung	204
5.4.1.3	Spillover-Effekte.....	216
5.4.1.4	Zwischenfazit	227
5.4.2	Individuelle Lohneffekte innerhalb des Bauhauptgewerbes.....	228
5.4.2.1	Einleitung	228
5.4.2.2	Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung.....	228
5.4.2.3	Ergebnisse auf Basis der SOKA-BAU Daten.....	234

5.4.2.4	Beschreibung der verwendeten Daten aus ALEED-Bau und Deskriptionen	237
5.4.2.5	Ökonometrische Analyse.....	245
5.4.2.6	Zwischenfazit zu den Ergebnissen mit ALEED-Bau.....	254
5.4.3	Individuelle Lohneffekte im Vergleich zu Kontrollbranchen.....	255
5.4.3.1	Einleitung	255
5.4.3.2	Beschreibung der verwendeten Daten	255
5.4.3.3	Ökonometrische Analyse.....	257
5.4.3.4	Zwischenfazit zu individuellen Lohneffekten im Vergleich zu Kontrollbranchen.....	262
5.4.4	Betriebliche Lohneffekte.....	262
5.4.4.1	Einleitung	262
5.4.4.2	Beschreibung der verwendeten Daten	263
5.4.4.3	Ökonometrische Analyse.....	268
5.4.4.4	Zwischenfazit zu betrieblichen Lohneffekten.....	274
5.4.5	Regionale Lohneffekte.....	276
5.4.5.1	Einleitung	276
5.4.5.2	Beschreibung der verwendeten Daten	276
5.4.5.3	Ökonometrische Analyse.....	280
5.4.5.4	Zwischenfazit zu regionalen Lohneffekten.....	289
5.5	Zwischenfazit	290
6	Beschäftigung	293
6.1	Einleitung	294
6.2	Beschäftigung im Bauhauptgewerbe	295
6.2.1	Beschäftigungsentwicklung im Baugewerbe	295
6.2.2	Offene Stellen	301
6.2.3	Zusammensetzung der Beschäftigten.....	302
6.3	Erwartete Auswirkungen des Mindestlohns auf Beschäftigung – Experteninterviews.....	304
6.4	Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung.....	306
6.4.1	Auswirkungen des Mindestlohns auf das Beschäftigungsniveau.....	306
6.4.1.1	Einleitung	306
6.4.1.2	Beschreibung der verwendeten Daten	306
6.4.1.3	Empirische Ergebnisse	308
6.4.1.4	Zwischenfazit	313
6.4.2	Arbeitsvolumen.....	313
6.4.2.1	Verwendete Daten	314
6.4.2.2	Deskriptive Analysen des Arbeitsvolumens.....	314
6.4.2.3	Analyse der Auswirkungen des Mindestlohns auf das Arbeitsvolumen.....	318

6.4.2.4	Zwischenfazit für das Arbeitsvolumen	322
6.4.3	Beschäftigungssicherheit.....	323
6.4.3.1	Beschäftigungssicherheit auf Personenebene	323
6.4.3.2	Regionale Entlassungswahrscheinlichkeit	338
6.4.3.3	Zwischenfazit.....	344
6.4.4	Einstellungswahrscheinlichkeit.....	345
6.4.4.1	Einleitung	345
6.4.4.2	Beschreibung der verwendeten Daten.....	345
6.4.4.3	Empirische Ergebnisse	347
6.4.4.4	Zwischenfazit.....	352
6.4.5	Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit	352
6.4.5.1	Einleitung	352
6.4.5.2	Beschreibung der verwendeten Daten.....	353
6.4.5.3	Empirische Ergebnisse	355
6.4.5.4	Zwischenfazit.....	358
6.4.6	Marktmacht	358
6.4.7	Beschäftigtenstruktur im Bauhauptgewerbe.....	360
6.4.7.1	Einleitung	360
6.4.7.2	Deskription der Beschäftigtenstruktur.....	361
6.4.7.3	Bestimmung der Nachfrageelastizitäten.....	364
6.4.7.4	Zwischenfazit zur Beschäftigtenstruktur.....	368
6.4.8	Entsendungen aus dem Ausland.....	368
6.4.8.1	Umfang und Entwicklung der Entsendungen	368
6.4.8.2	Lohn und Arbeitsstunden der Entsendearbeitnehmer	376
6.4.8.3	Wirkung des Mindestlohns auf Entsendungen.....	380
6.4.8.4	Aspekte zu Entsendungen aus den Experteninterviews.....	382
6.4.8.5	Aspekte aus der Beschäftigtenbefragung	383
6.4.7.6	Zwischenfazit zu Entsendungen.....	385
6.5	Zwischenfazit.....	386
7	Schutz der Arbeitnehmer	389
7.1	Einleitung	389
7.2	Betriebliche Weiterbildung	390
7.2.1	Einleitung	390
7.2.2	Deskriptive Betrachtung der Weiterbildungen im Baugewerbe.....	391
7.2.3	Auswirkungen des Mindestlohns auf Weiterbildungen	394
7.2.4	Zwischenfazit zu Weiterbildungen im Baugewerbe.....	398
7.3	Befristungen im Baugewerbe	399
7.3.1	Einleitung	399
7.3.2	Ausmaß befristeter Beschäftigung	400

7.3.3	Auswirkungen des Mindestlohns auf befristete Beschäftigung	402
7.3.4	Zwischenfazit zu Befristungen.....	405
7.4	Überstunden	405
7.4.1	Einleitung	405
7.4.2	Überstunden im Baugewerbe	406
7.4.3	Auswirkungen des Mindestlohns auf geleistete Überstunden.....	409
7.4.4	Zwischenfazit zu Überstunden im Baugewerbe.....	413
7.5	Arbeitszufriedenheit und Motivation.....	413
7.5.1	Einleitung	413
7.5.2	Aktuelle Zufriedenheit und Veränderung der Zufriedenheit.....	414
7.5.3	Zufriedenheit und persönliche Charakteristika	418
7.5.4	Zwischenfazit zu Arbeitszufriedenheit und Motivation.....	421
7.6	Gewerkschaftsmitgliedschaft und Tarifautonomie	421
7.6.1	Einleitung	421
7.6.2	Gewerkschaftsmitgliedschaft und Tarifbindung	422
7.6.3	Einstellungen gegenüber der Gewerkschaft.....	426
7.6.4	Zwischenfazit zu Gewerkschaftsmitgliedschaft und Tarifautonomie.....	431
7.7	Zwischenfazit.....	431
8	Wettbewerb.....	435
8.1	Einleitung	435
8.2	Veränderung der Betriebsgröße	436
8.2.1	Einleitung	436
8.2.2	Deskription der Betriebsgröße.....	437
8.2.3	Ökonometrische Analyse	442
8.2.4	Zwischenfazit.....	445
8.3	Performance-Entwicklung.....	446
8.3.1	Einführung	446
8.3.2	Deskriptive Analyse	446
8.3.2.1	Deskription der betrieblichen Umsätze.....	446
8.3.2.2	Deskription der Bauinvestitionen	450
8.3.3	Kausalanalyse von Umsatz und Investitionen.....	455
8.3.3.1	Daten und Methoden.....	456
8.3.3.2	Ergebnisse für den Umsatz.....	457
8.3.3.3	Ergebnisse für Investitionen	460
8.3.4	Zwischenfazit.....	464
8.4	Insolvenzwahrscheinlichkeit und Markteintritts-/ austrittsraten	464
8.4.1	Einleitung	464
8.4.2	Marktein- und -austrittsraten im Baugewerbe.....	465
8.4.3	Einfluss des Mindestlohns auf Marktein- und -austrittsraten	468

8.4.4	Zwischenfazit zu Insolvenzwahrscheinlichkeiten und Markteintrittsraten	478
8.5	Preisentwicklung und Auslandsumsatz	479
8.5.1	Preisentwicklung.....	479
8.5.2	Entwicklung des Auslandsumsatzes	482
8.6	Veränderung des Anteils tarifgebundener Unternehmen	483
8.6.1	Einleitung	483
8.6.2	Deskription.....	484
8.6.3	Ökonometrische Ergebnisse	486
8.6.4	Zwischenfazit zum Anteil tarifgebundener Unternehmen.....	492
8.7	Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen	492
8.8	Zusammenfassung.....	493
9	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	497
9.1	Die Bauwirtschaft und Mindestlöhne	497
9.2	Ziele und Methodik der Evaluation.....	499
9.3	Evaluationsergebnisse.....	502
9.3.1	Löhne	502
9.3.2	Beschäftigung	504
9.3.3	Schutz der Arbeitnehmer.....	505
9.3.4	Wettbewerb	506
9.4	Bedeutung der Evaluationsergebnisse für das Bauhauptgewerbe	508
9.5	Bedeutung der Evaluationsergebnisse für Mindestlohnregelungen in Deutschland	509
9.6	Offene Fragen und weiterer Forschungsbedarf	510
10	Literatur	513
A.1	Anhang zu Kapitel 2.....	521
A.1.1	Fragebogen der Beschäftigtenbefragung.....	521
A.1.2	Anhang zu Kapitel 2.6	552
A.2	Anhang zu Kapitel 3.....	559
A.2.1	Paneldatenmodell und DvD-Schätzer	559
A.2.2	Quantilsregressionen	560
A.2.3	Fallstudien-Leitfaden Experteninterviews „Mindestlohn“	561
A.2.4	Berechnung der Nachfrageelastizitäten.....	565
	Kurzfassung.....	566
	Abstract	567

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 2.1:	Anzahl der Betriebspanel-Betriebe im Bauhauptgewerbe sowie den Kontrollbranchen	41
Tabelle 2.2:	Betriebsbezogene Beobachtungen im ALEED-Bau-Datensatz nach Zuordnung.....	44
Tabelle 2.3:	Personenbezogene Beobachtungen im ALEED-Bau-Datensatz nach Quelle	45
Tabelle 2.4:	Schichtung der Beschäftigtenbefragung.....	50
Tabelle 2.5:	Realisierte Interviews nach Betriebsgrößenklasse.....	54
Tabelle 2.6:	Zusammensetzung der Befragten (in %).....	55
Tabelle 2.7:	Vergleich Ausbildung administrative Daten – Befragung	58
Tabelle 2.8:	Vergleich Arbeitsort administrative Daten – Befragung.....	59
Tabelle 2.9:	Vergleich Beschäftigungsstatus administrative Daten – Befragung	59
Tabelle 2.10:	Vergleich Nationalität administrative Daten – Befragung.....	60
Tabelle 2.11:	Wirtschaftszweige im Baugewerbe nach Klassifikation WZ73	66
Tabelle 2.12:	Wirtschaftszweige im Baugewerbe nach Klassifikation WZ93	68
Tabelle 2.13:	Wirtschaftszweige im Baugewerbe nach Klassifikation WZ03	70
Tabelle 2.14:	Wirtschaftszweige im Baugewerbe nach Klassifikation WZ08	72
Tabelle 2.15:	Übergang der Wirtschaftszweige im Baugewerbe von Klassifikation WZ73 nach WZ93	74
Tabelle 2.16:	Übergang der Wirtschaftszweige im Baugewerbe von Klassifikation WZ93 nach WZ03	75
Tabelle 2.17:	Übergang der Wirtschaftszweige im Baugewerbe von Klassifikation WZ03 nach WZ08	76
Tabelle 2.18:	Enge Abgrenzung vom Mindestlohn betroffener Wirtschaftszweige	79
Tabelle 2.19:	Weite Abgrenzung vom Mindestlohn betroffener Wirtschaftszweige	83
Tabelle 2.20:	Anzahl jährlicher Beobachtungen der Baubetriebe im Betriebs-Historik-Panel (BHP).....	85
Tabelle 2.21:	Übergangsraten der Baubetriebe innerhalb der Klassifikation WZ73 (3-Steller) (in %).....	86

Tabelle 2.22:	Übergangsraten der Baubetriebe innerhalb der Klassifikation WZ93 (5-Steller) (in %)	87
Tabelle 2.23:	Übergangsraten der Baubetriebe innerhalb der Klassifikation WZ03 (5-Steller) (in %)	88
Tabelle 2.24:	Übergangsraten der Baubetriebe von Klassifikation WZ73 nach WZ93 (in %)	89
Tabelle 2.25:	Übergangsraten der Baubetriebe von Klassifikation WZ93 nach WZ03 (in %)	89
Tabelle 2.26:	Übergangsraten der Baubetriebe von Klassifikation WZ03 nach WZ08 (in %)	90
Tabelle 2.27:	Ranglisten potenzieller Kontrollbranchen – Westdeutschland	96
Tabelle 2.28:	Ranglisten potenzieller Kontrollbranchen – Ostdeutschland	97
Tabelle 2.29:	Durchschnittliche übliche wöchentliche Arbeitszeit – Mikrozensus (ohne Berlin) (in Euro)	104
Tabelle 2.30:	Vergleich Stunden administrative Daten – Umfrage	105
Tabelle 3.1:	Methoden und Untersuchungseinheiten der empirischen Analysen	143
Tabelle 4.1:	Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung im Baugewerbe (in Mrd. Euro; in jeweiligen Preisen)	151
Tabelle 4.2:	Entlohnung für Ostdeutsche auf westdeutschen Baustellen (in %)	164
Tabelle 4.3:	Zusätzliche Lohnbestandteile (in %)	166
Tabelle 4.4:	Mindestlöhne im Baugewerbe (in Euro)	185
Tabelle 4.5:	Einstellungen zum Mindestlohn (in %)	190
Tabelle 4.6:	Gerechtigkeitsempfinden und Höhe des individuellen Stundenlohns	191
Tabelle 5.1:	Wahrscheinlichkeit eines Branchenwechsels von Betrieben (Veränderung zum Vorjahr; in Prozentpunkten)	199
Tabelle 5.2:	Betriebsschließungen und Betriebsnummernwechsel	200
Tabelle 5.3:	Lohnwachstum und Ausprägungen der individuellen Charakteristika auf Personenebene (Deskription) (in %)	242
Tabelle 5.4:	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das mittlere Lohnwachstum – DvD-Ansatz auf Personenebene	246
Tabelle 5.5:	Auswirkungen des Mindestlohns auf das mittlere Lohnwachstum – DvD-Ansatz auf Personenebene (alle Jahre)	248

Tabelle 5.6:	Auswirkungen des Mindestlohns auf das mittlere Lohnwachstum – inkrementeller DvD auf Personenebene...	252
Tabelle 5.7:	Placebo-Tests Lohnwachstum – DvD-Ansatz auf Personenebene (alle Kontrollbranchen und separate Regressionen).....	258
Tabelle 5.8:	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Lohnwachstum – DvD-Ansatz auf Personenebene (alle Kontrollbranchen).....	259
Tabelle 5.9:	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Lohnwachstum – DvD-Ansatz auf Personenebene (separate Regressionen für die Kontrollbranchen).....	260
Tabelle 5.10:	Auswirkungen des Mindestlohns auf das Lohnwachstum – DvD-Ansatz auf Personenebene (alle Jahre, alle Kontrollbranchen).....	261
Tabelle 5.11:	Lohnwachstum und Ausprägungen der betrieblichen Charakteristika auf Betriebsebene (Deskription).....	266
Tabelle 5.12:	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf das Lohnwachstum – DvD-Ansatz auf Betriebsebene.....	270
Tabelle 5.13:	Auswirkungen des Mindestlohns auf das Lohnwachstum – DvD-Ansatz auf Betriebsebene (alle Jahre).....	271
Tabelle 5.14:	Auswirkungen des Mindestlohns auf das Lohnwachstum – inkrementeller DvD auf Betriebsebene.....	273
Tabelle 5.15:	Lohnwachstum und Ausprägungen der regionalen Charakteristika auf Regionenebene (Deskription).....	279
Tabelle 5.16:	Auswirkung des Mindestlohns auf das regionale Lohnwachstum – inkrementeller DvD auf Regionenebene.....	282
Tabelle 5.17:	Auswirkung des Mindestlohns auf die regionale Lohnungleichheit – inkrementeller DvD auf Regionenebene.....	286
Tabelle 6.1:	Anteil Beschäftigter im Bau-, Ausbau- und Bauhauptgewerbe an allen Beschäftigten in Deutschland (in %).....	295
Tabelle 6.2:	Ausländeranteil an der Beschäftigung (in %).....	303
Tabelle 6.3:	Bildung im Bauhauptgewerbe, Ausländer (in %).....	304
Tabelle 6.4:	Auswirkungen des Mindestlohns auf das Beschäftigungsniveau – DvD-Ansatz auf Regionenebene (alle Jahre; alle Kontrollbranchen).....	308
Tabelle 6.5:	Mittlere Beschäftigung auf Regionenebene – Regressionsergebnisse inkrementeller DvD.....	310
Tabelle 6.6:	Beschäftigung und Betroffenheit auf Regionenebene (Deskription).....	313
Tabelle 6.7:	Durchschnittlich gearbeitete Stunden auf Betriebsebene (Deskription).....	317

Tabelle 6.8:	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf die Arbeitszeit – DvD-Ansatz auf Betriebsebene	320
Tabelle 6.9:	Auswirkungen des Mindestlohns auf die Arbeitszeit – DvD-Ansatz auf Betriebsebene (alle Jahre)	321
Tabelle 6.10:	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf die Entlassungswahrscheinlichkeit – DvD-Ansatz auf Personenebene	332
Tabelle 6.11:	Auswirkungen des Mindestlohns auf die Entlassungswahrscheinlichkeit – DvD-Ansatz auf Personenebene (alle Jahre).....	334
Tabelle 6.12:	Auswirkungen des Mindestlohns auf die Entlassungswahrscheinlichkeit – DvD-Ansatz auf Personenebene, Kontrollbranchen (alle Jahre)	337
Tabelle 6.13:	Entlassungswahrscheinlichkeit auf Regionenebene (Deskription) (in %)	341
Tabelle 6.14:	Auswirkungen des Mindestlohns auf die Entlassungsrate – inkrementeller DvD auf Regionenebene.....	342
Tabelle 6.15:	Einstellungswahrscheinlichkeit auf Regionenebene (Deskription) (in %)	347
Tabelle 6.16:	Auswirkung des Mindestlohns auf die Einstellungswahrscheinlichkeit – DvD-Analyse auf Betriebsebene.....	349
Tabelle 6.17:	Auswirkungen des Mindestlohns auf die Einstellungswahrscheinlichkeit (ohne recalls) – inkrementeller DvD auf Regionenebene	350
Tabelle 6.18:	Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit auf Personenebene (Deskription) (in %).....	353
Tabelle 6.19:	Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit auf Regionenebene (Deskription) (in %).....	354
Tabelle 6.20:	Auswirkungen des Mindestlohns auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit – DvD-Ansatz auf Personenebene	357
Tabelle 6.21:	Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit auf Regionenebene – Regressionsergebnisse Panelmodell.....	357
Tabelle 6.22:	Durchschnittliche Arbeitsnachfrageelastizitäten – 1994 bis 2006	365
Tabelle 6.23:	Ausschöpfung der Kontingente von Werkvertragsarbeitnehmern im Baugewerbe (Deskription) (in %)	372
Tabelle 6.24:	Entsendungen nach Entsendeland	375
Tabelle 6.25:	Entgelte der Entsendearbeitnehmer (Deskription) (in Euro)...	377
Tabelle 6.26:	Durchschnittlicher Stundenlohn und lohnzahlungspflichtige Stunden der Entsendearbeitnehmer (in Euro)	377

Tabelle 6.27:	Ausländische Betriebe und beschäftigte Arbeiter auf aktuellen Baustellen (Deskription) (in %)	384
Tabelle 7.1:	Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahme durch den Arbeitgeber (in %).....	393
Tabelle 7.2:	Charakteristika der Teilnahme an Weiterbildung.....	395
Tabelle 7.3:	Auswirkungen des Mindestlohns auf Weiterbildungen (DvD-Ansatz mit bauexterner Treatmentabgrenzung; Mindestlohneinführung in Westdeutschland)	395
Tabelle 7.4:	Auswirkungen von Mindestlohn I und II auf betriebliche Weiterbildungen.....	397
Tabelle 7.5:	Befristete Arbeitsverhältnisse (in %).....	400
Tabelle 7.6:	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf den Anteil befristeter Beschäftigung (DvD-Schätzer).....	403
Tabelle 7.7:	Auswirkungen des Mindestlohns auf den Anteil befristeter Beschäftigung (DvD-Schätzer).....	404
Tabelle 7.8:	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf Überstunden (DvD-Schätzung; neue Bundesländer; bauinterne Treatmentabgrenzung)	411
Tabelle 7.9:	Auswirkungen des Mindestlohns auf Überstunden im Betrieb.....	412
Tabelle 7.10:	Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (in %).....	415
Tabelle 7.11:	Veränderung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen fünf Jahren (in %).....	416
Tabelle 7.12:	Auswirkungen des Mindestlohns auf die Arbeitszufriedenheit (in %)	418
Tabelle 7.13:	Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit persönlichen Charakteristika	419
Tabelle 7.14:	Korrelation der Veränderung der Arbeitszufriedenheit mit persönlichen Charakteristika.....	420
Tabelle 7.15:	Gewerkschaftsmitgliedschaft und Tarifbindung (in %).....	422
Tabelle 7.16:	Einstellungen gegenüber der Tarifstruktur und der IG Bau (in %).....	427
Tabelle 7.17:	Regressionsergebnisse Einstellung gegenüber Tarifstruktur und IG Bau.....	428
Tabelle 8.1:	Anzahl der Betriebe im Bauhauptgewerbe (Monatswert Juni).....	438
Tabelle 8.2:	Auswirkung der Mindestlohneinführung auf die durchschnittliche Betriebsgröße – DvD-Ansatz.....	443
Tabelle 8.3:	Entwicklung der durchschnittlichen Betriebsgröße – DvD-Ansatz (alle Jahre).....	445

Tabelle 8.4:	Umsatz im Bauhauptgewerbe (in Mrd. Euro; in jeweiligen Preisen).....	448
Tabelle 8.5:	Bauinvestitionen nach Bausparten in Deutschland (in Mrd. Euro; in jeweiligen Preisen)	452
Tabelle 8.6:	Auswirkung der Mindestlohneinführung auf Umsätze im Betrieb in Westdeutschland – DvD-Ansatz (bauinterne Kontrollgruppe).....	458
Tabelle 8.7:	Auswirkung des Mindestlohns auf Umsätze im Betrieb – DvD-Ansatz (alle Jahre).....	459
Tabelle 8.8:	Auswirkung der Mindestlohneinführung auf betriebliche Investitionen in Ostdeutschland – DvD-Ansatz (bauexterne Kontrollgruppe).....	462
Tabelle 8.9:	Auswirkung des Mindestlohns auf betriebliche Investitionen – DvD-Ansatz (alle Jahre).....	463
Tabelle 8.10:	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf die Marktaustrittsraten von Betrieben – DvD-Ansatz.....	469
Tabelle 8.11:	Auswirkung des Mindestlohns auf die Marktaustrittsraten von Betrieben – DvD-Ansatz (alle Jahre)	470
Tabelle 8.12:	Auswirkung des Mindestlohns auf die Marktaustrittsraten von Betrieben – DvD-Ansatz (Kontrollbranchen).....	472
Tabelle 8.13:	Auswirkung des Mindestlohns auf Marktaustrittsraten – inkrementeller DvD auf Regionenebene	473
Tabelle 8.14:	Auswirkung des Mindestlohns auf Markteintrittsraten – inkrementeller DvD auf Regionenebene	476
Tabelle 8.15:	Auswirkung der Mindestlohneinführung auf die Tarifbindung – DvD-Ansatz.....	487
Tabelle 8.16:	Auswirkung des Mindestlohns auf die Tarifbindung – DvD-Ansatz (alle Jahre).....	489
Tabelle 8.17:	Auswirkung des Mindestlohns auf die Tarifbindung – DvD-Ansatz (Kontrollbranchen)	491
Tabelle A.1.1:	Alternative Rangliste potenzieller Kontrollbranchen.....	554
Tabelle A.1.2:	Abgrenzung der nicht vom Mindestlohn betroffenen Wirtschaftszweige im Baugewerbe	557

Abbildung 2.1:	Erwerbsstatus in Beschäftigtenbefragung	57
Abbildung 2.2:	Entwicklung der Beschäftigung in Westdeutschland (Wachstumsrate).....	99
Abbildung 2.3:	Entwicklung des Medianeinkommens in West- deutschland (Wachstumsrate).....	99
Abbildung 2.4:	Entwicklung des Zehn-Prozent-Perzentils des Einkommens in Westdeutschland (Wachstumsrate)	100
Abbildung 2.5:	Entwicklung der Beschäftigung in Ostdeutschland (Wachstumsrate).....	100
Abbildung 2.6:	Entwicklung des Medianeinkommens in Ost- deutschland (Wachstumsrate).....	101
Abbildung 2.7:	Entwicklung des Zehn-Prozent-Perzentils des Einkommens in Ostdeutschland (Wachstumsrate).....	101
Abbildung 2.8:	Unterschiede in den vertraglich festgelegten Stunden zwischen administrativen Daten und Befragung (ohne Ausreißer) (in %).....	106
Abbildung 2.9:	Vergleich des Stundenlohns zwischen administrativen Daten und Befragung	107
Abbildung 2.10:	Unterschiede im Stundenlohn zwischen administrativen Daten und Befragung (in %)	107
Abbildung 2.11:	Entwicklung der Lohnänderung – Betriebe mit Lohnwachstum bzw. Lohnrückgang 1996	108
Abbildung 3.1:	Differenz-von-Differenzen-Ansatz – positiver Effekt	117
Abbildung 3.2:	Differenz-von-Differenzen-Ansatz – negativer Effekt	118
Abbildung 3.3:	Differenz-von-Differenzen-Ansatz – stabilisierender Effekt auf den Lohn.....	119
Abbildung 4.1:	Anteil der Bruttowertschöpfung im Baugewerbe am Bruttoinlandsprodukt (in %).....	150
Abbildung 4.2:	Branchentarifbindung der Betriebe	159
Abbildung 4.3:	Direkte und indirekte Befragung nach Schwarzarbeit	172
Abbildung 4.4:	Schwarzarbeit von Kollegen	173
Abbildung 4.5:	Gibt es Firmen, die das Geld bar ohne Abzug von Steuern und Sozialabgaben auszahlen?.....	173
Abbildung 4.6:	Mindestlohn und Schwarzarbeit	174
Abbildung 4.7:	Zunahme der Schwarzarbeit.....	175
Abbildung 4.8:	Gerechtigkeitsempfinden des individuellen Stundenlohns (in %).....	191
Abbildung 5.1:	Durchschnittliche Stundenlöhne im Bauhauptgewerbe (in Euro).....	205
Abbildung 5.2:	Verhältnis Mindestlohn zu Medianlohn (Kaitz-Index) (in %).....	206

Abbildung 5.3:	Verteilung der Stundenlöhne – Mindestlohneinführung in Westdeutschland	208
Abbildung 5.4:	Verteilung der Stundenlöhne – Mindestlohneinführung in Ostdeutschland.....	208
Abbildung 5.5:	Verteilung der Stundenlöhne – Mindestlohn- einführung II in Westdeutschland	209
Abbildung 5.6:	Verteilung der Stundenlöhne – Mindestlohn- einführung II in Ostdeutschland.....	209
Abbildung 5.7:	Verteilung der Stundenlöhne – Kontrollbranche „vorgelagert“ in Westdeutschland	211
Abbildung 5.8:	Verteilung der Stundenlöhne – Kontrollbranche „nachgelagert“ in Westdeutschland.....	211
Abbildung 5.9:	Verteilung der Stundenlöhne – Kontrollbranche „baunah“ in Westdeutschland.....	212
Abbildung 5.10:	Verteilung der Stundenlöhne – Kontrollbranche „baufern“ in Westdeutschland.....	212
Abbildung 5.11:	Verteilung der Stundenlöhne – Kontrollbranche „vorgelagert“ in Ostdeutschland	213
Abbildung 5.12:	Verteilung der Stundenlöhne – Kontrollbranche „nachgelagert“ in Ostdeutschland	213
Abbildung 5.13:	Verteilung der Stundenlöhne – Kontrollbranche „baunah“ in Ostdeutschland.....	214
Abbildung 5.14:	Verteilung der Stundenlöhne – Kontrollbranche „baufern“ in Ostdeutschland	214
Abbildung 5.15:	Verteilung der Stundenlöhne 1996 und 2005 – Westdeutschland.....	215
Abbildung 5.16:	Verteilung der Stundenlöhne 1996 und 2005 – Ostdeutschland.....	215
Abbildung 5.17:	Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 1995 nach 1996 in Westdeutschland (in %).....	217
Abbildung 5.18:	Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 1996 nach 1997 in Westdeutschland (in %).....	217
Abbildung 5.19:	Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 1995 nach 1996 in Ostdeutschland (in %).....	219
Abbildung 5.20:	Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 1996 nach 1997 in Ostdeutschland (in %).....	219
Abbildung 5.21:	Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 1998 nach 1999 in Westdeutschland (in %).....	221
Abbildung 5.22:	Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2001 nach 2002 in Westdeutschland (in %).....	221
Abbildung 5.23:	Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2002 nach 2003 in Westdeutschland (in %).....	222

Abbildung 5.24: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2006 nach 2007 in Westdeutschland (in %).....	222
Abbildung 5.25: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2007 nach 2008 in Westdeutschland (in %).....	223
Abbildung 5.26: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 1998 nach 1999 in Ostdeutschland (in %).....	223
Abbildung 5.27: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 1999 nach 2000 in Ostdeutschland (in %).....	224
Abbildung 5.28: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2000 nach 2001 in Ostdeutschland (in %).....	224
Abbildung 5.29: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2002 nach 2003 in Ostdeutschland (in %).....	225
Abbildung 5.30: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2003 nach 2004 in Ostdeutschland (in %).....	225
Abbildung 5.31: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2004 nach 2005 in Ostdeutschland (in %).....	226
Abbildung 5.32: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2005 nach 2006 in Ostdeutschland (in %).....	226
Abbildung 5.33: Veränderung der Stundenlohnverteilung (nominal) von 2006 nach 2007 in Ostdeutschland (in %).....	227
Abbildung 5.34: Bekanntheit des Mindestlohns bei den Beschäftigten des Bauhauptgewerbes (in %).....	229
Abbildung 5.35: Verteilung der Stundenlöhne – Befragung (in %).....	230
Abbildung 5.36: Mindestlohn betroffenheit: Berechnung auf Basis des Stundenlohns (in %).....	231
Abbildung 5.37: Mindestlohn betroffenheit: Eigene Einschätzung der Befragten (in %).....	231
Abbildung 5.38: Geschätzte Mindestlohnhöhe (in %) Westdeutschland (obere Abbildungen) und Ostdeutschland (untere Abbildungen).....	233
Abbildung 5.39: Zeitpunkt der Abschaffung des Mindestlohns II in Ostdeutschland (in %).....	233
Abbildung 5.40: Lohnveränderung nach Mindestlohn II-Abschaffung (in %).....	234
Abbildung 5.41: Lohnverteilung 2009 bis 2011 in Ostdeutschland (in %).....	236
Abbildung 5.42: Lohnwachstum nach Abschaffung Mindest- lohn II in Ostdeutschland (in %).....	236
Abbildung 5.43: Lohnverteilung 2009 bis 2011 in West- deutschland (in %).....	237

Abbildung 5.44: Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Arbeiter (in %).....	239
Abbildung 5.45: Lohnwachstum – Mindestlohneinführung in Westdeutschland (in %).....	243
Abbildung 5.46: Lohnwachstum – Mindestlohneinführung in Ostdeutschland (in %).....	243
Abbildung 5.47: Lohnwachstum – Mindestlohneinführung II in Westdeutschland (in %).....	244
Abbildung 5.48: Lohnwachstum – Mindestlohneinführung II in Ostdeutschland (in %).....	244
Abbildung 5.49: Entwicklung des Stundenlohns in Ostdeutschland (in Euro).....	256
Abbildung 5.50: Entwicklung des Stundenlohns in Westdeutschland (in Euro).....	256
Abbildung 5.51: Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe (in %).....	264
Abbildung 5.52: Anteil der betroffenen Arbeiter in betroffenen Betrieben (in %).....	265
Abbildung 5.53: Durchschnittliche Betroffenheit auf Regionenebene (in %).....	278
Abbildung 5.54: Lohnwachstum und bite des Mindestlohns auf Regionenebene (bei Mindestlohneinführung) (in %).....	278
Abbildung 6.1: Beschäftigte im Bauhauptgewerbe – Jahresentwicklung (in 1.000).....	296
Abbildung 6.2: Beschäftigte im Bauhauptgewerbe – Monatsentwicklung (Monatszahlen; in 1.000).....	297
Abbildung 6.3: Beschäftigungsentwicklung nach Stellung im Betrieb (in %; Vergleich zu 1995; Monatswert Juni).....	297
Abbildung 6.4: Arbeitslose im Bauhauptgewerbe (in 1.000).....	300
Abbildung 6.5: Arbeitslosenquote im Bauhauptgewerbe (in %).....	300
Abbildung 6.6: Offene Stellen in der Gesamtwirtschaft und im Bauhauptgewerbe	301
Abbildung 6.7: Bildung in der Gesamtwirtschaft und im Bauhauptgewerbe – 1991 und 2008 (in %).....	302
Abbildung 6.8: Durchschnittliche Beschäftigung auf Regionenebene.....	307
Abbildung 6.9: Veränderung der geleisteten Stunden im Bau – Juli 2009 bis Mai 2011	316
Abbildung 6.10: Geleistete Arbeitsstunden 2010 auf Personenebene in Westdeutschland	316
Abbildung 6.11: Geleistete Arbeitsstunden 2010 auf Personenebene in Ostdeutschland.....	317

Abbildung 6.12: Beschäftigungssituation im Januar 2010 und Februar 2011 (in %)	324
Abbildung 6.13: Winterarbeitslosigkeit und erwartete Wiedereinstellung (in %)	325
Abbildung 6.14: Beginn der Beschäftigung bei aktuellem Betrieb (in %)	325
Abbildung 6.15: Gründe für Beendigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses (in %)	326
Abbildung 6.16: Entlassungswahrscheinlichkeit auf Personenebene (in %)	328
Abbildung 6.17: Entlassungswahrscheinlichkeit auf Personenebene nach Treatment- und Kontrollgruppe (in %)	329
Abbildung 6.18: Entlassungswahrscheinlichkeit auf Personenebene – Kontrollbranchen (in %)	336
Abbildung 6.19: Entlassungswahrscheinlichkeit auf Regionenebene (in %)	340
Abbildung 6.20: Regionale Entlassungswahrscheinlichkeit und bite des Mindestlohns (in %)	340
Abbildung 6.21: Einstellungswahrscheinlichkeit auf Betriebsebene (in %)	346
Abbildung 6.22: Marktmacht der Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe (in %)	359
Abbildung 6.23: Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland (in %)	362
Abbildung 6.24: Stundenlohnentwicklung in Ostdeutschland (in Euro)	363
Abbildung 6.25: Beschäftigungsentwicklung in Westdeutschland (in %)	363
Abbildung 6.26: Stundenlohnentwicklung in Westdeutschland (in Euro)	364
Abbildung 6.27: Arbeitsnachfrageelastizitäten – Betriebs-Historik-Panel in Westdeutschland	366
Abbildung 6.28: Arbeitsnachfrageelastizitäten – Betriebspanel in Westdeutschland	366
Abbildung 6.29: Arbeitsnachfrageelastizitäten – Betriebs-Historik-Panel in Ostdeutschland	367
Abbildung 6.30: Arbeitsnachfrageelastizitäten – Betriebspanel in Ostdeutschland	367
Abbildung 6.31: Zahl der Entsendearbeitnehmer	370
Abbildung 6.32: Kontingente für Entsendungen von Werkvertragsarbeitnehmern und deren Ausschöpfung (Ausschöpfung in %; Kontingent in 1.000)	373
Abbildung 6.33: Werkvertragsarbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa und der Türkei (in 1.000)	373

Abbildung 6.34: Stundenlöhne der entsandten Arbeitnehmer – Kerndichte Schätzung in Westdeutschland (in Euro).....	378
Abbildung 6.35: Stundenlöhne der entsandten Arbeitnehmer – Kerndichte Schätzung in Ostdeutschland (in Euro).....	379
Abbildung 6.36: Entsendearbeitnehmer und Bauvolumen (in %; Bauvolumen in Mrd. Euro).....	381
Abbildung 6.37: Zunahme des Ausländeranteils (in %).....	385
Abbildung 6.38: Schutz inländischer Arbeitsplätze durch den Mindestlohn (in %)	385
Abbildung 7.1: Anteil der Betriebe im Bauhauptgewerbe, die Weiterbildungen fördern (in %)	392
Abbildung 7.2: Anzahl und Art von Weiterbildungen 2010 (in %).....	392
Abbildung 7.3: Dauer befristeter Verträge (in %).....	401
Abbildung 7.4: Durchschnittlicher Anteil befristet Beschäftigter (in %).....	401
Abbildung 7.5: Überstundenverteilung der Befragten (in %)	407
Abbildung 7.6: Abgeltung von Überstunden im Bau	407
Abbildung 7.7: Abgeltung der Überstunden (in %).....	408
Abbildung 7.8: Verteilung der Überstunden vor und nach der Mindestlohneinführung im Bau – neue Bundesländer	408
Abbildung 7.9: Verteilung der Überstunden vor und nach der Mindestlohneinführung im Bau – alte Bundesländer	409
Abbildung 7.10: Spaß am Beruf (in %).....	417
Abbildung 7.11: Weiterempfehlung des eigenen Betriebes (in %).....	417
Abbildung 7.12: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Alter (in %).....	424
Abbildung 7.13: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Stellung im Beruf (in %).....	424
Abbildung 7.14: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Betriebs- größe (in %)	425
Abbildung 7.15: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Existenz eines Betriebsrats (in %).....	425
Abbildung 7.16: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in West- und Ostdeutschland (in %)	425
Abbildung 8.1: Anteil der Betriebsgrößenklassen im Bauhaupt- gewerbe (in %).....	439
Abbildung 8.2: Betriebe im Bauhauptgewerbe nach Größenklassen.....	439
Abbildung 8.3: Anteil am Bruttoproduktionswert nach Beschäftigten- größenklassen (in %; 2007).....	440
Abbildung 8.4: Durchschnittliche Betriebsgröße getrennt nach Treatment- und Kontrollgruppe.....	441

Abbildung 8.5:	Auftragseingang und Nettoproduktion im Bauhauptgewerbe (preisbereinigt; Wertindex [2005 = 100]).....	447
Abbildung 8.6:	Umsatzanteile in West- und Ostdeutschland im Bauhauptgewerbe (in %).....	449
Abbildung 8.7:	Betriebs- und Umsatzverteilung nach Betriebsgröße (in %; 2010).....	449
Abbildung 8.8:	Entwicklung der durchschnittlichen betrieblichen Umsätze (in Millionen Euro).....	450
Abbildung 8.9:	Entwicklung der Bauinvestitionen in Deutschland (preisbereinigt; Kettenindex [2000 = 100]).....	451
Abbildung 8.10:	Entwicklung der Bauinvestitionen in Ost- und Westdeutschland (preisbereinigt; Kettenindex [2000 = 100])	452
Abbildung 8.11:	Entwicklung der Bauinvestitionen nach Bausparten (preisbereinigt; Kettenindex [1991 = 100]).....	453
Abbildung 8.12:	Anteil der Bauinvestitionen nach Produzenten (in %; 2009).....	454
Abbildung 8.13:	Entwicklung der Bauinvestitionen nach Produzenten (preisbereinigt; Kettenindex [2000 = 100]).....	454
Abbildung 8.14:	Entwicklung der durchschnittlichen Investitionen auf Betriebsebene (in 10.000 Euro).....	455
Abbildung 8.15:	Insolvenzen im Bauhauptgewerbe.....	466
Abbildung 8.16:	Insolvenzrate im Bauhauptgewerbe (in %).....	467
Abbildung 8.17:	Dynamik der Betriebe im Bauhauptgewerbe (in %)	468
Abbildung 8.18:	Verhältnis zwischen Betroffenheit und Eintrittsrate in Westdeutschland (in %).....	475
Abbildung 8.19:	Verhältnis zwischen Betroffenheit und Eintrittsrate in Ostdeutschland (in %).....	475
Abbildung 8.20:	Preisentwicklung im Baugewerbe (preisbereinigt; Kettenindex [1982 = 100]).....	480
Abbildung 8.21:	Preis- und Kostenentwicklung im Baugewerbe (1996–2010; preisbereinigt; Kettenindex [1996 = 100]).....	481
Abbildung 8.22:	Weltweite Auftragseingänge an deutsche Bauunternehmen (in Mrd. Euro).....	482
Abbildung 8.23:	Anteil der Betriebe mit Tarifbindung in Westdeutschland (in %).....	485
Abbildung 8.24:	Anteil der Betriebe im Bauhauptgewerbe mit Tarifbindung in Ostdeutschland (in %)	485
Abbildung A1.1:	Rangverteilung mit Zufallsgewichten – Westdeutschland ..	556
Abbildung A1.2:	Rangverteilung mit Zufallsgewichten – Ostdeutschland.....	556

Danksagung

Das Projektteam bedankt sich herzlichst bei Aleksej Bauer, Anne Leber, Daniel Kamhöfer, Claudia Lohkamp, Philipp Messow, Dr. Timo Mitze und Andrea Siebert für die Unterstützung bei diesem Forschungsprojekt. Nicht zuletzt sind wir Herrn Prof. Thomas Bauer und Herrn Prof. Christoph M. Schmidt für wertvolle Anregungen, Korrekturen und hilfreiche Kommentare zu Dank verpflichtet.

Ferner gilt unser Dank den Gesprächspartnern aus den Verbänden und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit für ihre umfangreichen Auskünfte.

Die Analyse exakter Stundenlöhne sowie von Entsendungen war nur mithilfe von SOKA-BAU möglich, die einen beeindruckenden Datensatz mit anonymisierten Lohndaten zur Verfügung stellte.

Darüber hinaus gebührt Daniela Steggemann, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, Dank für die Aufbereitung und Bereitstellung von Daten bezüglich der Ausschöpfung von Kontingenten bei Entsendungen.

Nicht zuletzt danken wir auch den Ansprechpartnern beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, namentlich Marc Altenburg, Harald Klos sowie Jürgen Kolb, für die kompetente Begleitung des Forschungsvorhabens.

Vorwort

Die Diskussion über die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns bzw. weiterer Branchenmindestlöhne wird in Deutschland seit geraumer Zeit auf gesellschaftlicher und politischer Ebene geführt. Gründe dafür sind unter anderem der Anstieg des Niedriglohnsektors sowie die fallende Tarifbindung.

Im Koalitionsvertrag 2009 haben die Regierungsparteien von CDU/CSU und FDP vereinbart, dass bestehende gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn bis Oktober 2011 wissenschaftlich evaluiert werden sollen. Das Hauptaugenmerk soll dabei auf den Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung, den Arbeitnehmerschutz sowie auf die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Branchen liegen.

Mitte des Jahres 2010 wurde die wissenschaftliche Evaluation von acht Branchen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einem kompetitiven Verfahren ausgeschrieben. Es handelte sich um die Branchen Abfallwirtschaft, Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Gebäudereinigung, Maler- und Lackiererhandwerk, Pflegebranche sowie Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft.

Den Zuschlag für das Bauhauptgewerbe, der Branche, in der bereits 1997 der erste Branchenmindestlohn eingeführt wurde, erhielt ein Konsortium bestehend aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) sowie dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG).

In den Jahren vor dieser Evaluation bestand eine kontroverse, vor allem methodische, Diskussion zwischen IAB und RWI. Die beiden Institute sahen die bis dato eher unterschiedlichen Herangehensweisen an das Thema Evaluation von Mindestlöhnen beim Zusammenschluss zu einem Konsortium als großen Vorteil an, um die Effekte der Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe umfassend und ausgewogen zu untersuchen. Das ISG brachte seine Expertise in den qualitativen Teil des Berichts ein.

Das vorliegende Buch ist der Endbericht dieser wissenschaftlichen Evaluation von IAB, RWI und ISG, die von Dezember 2010 bis August 2011 durchgeführt und am 18.11.2011 veröffentlicht wurde.

Das Projektteam

Nürnberg/Essen/Köln, im September 2012

1 Hintergrund und Aufgabenstellung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die „Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Bauhauptgewerbe“ an das Forschungskonsortium aus IAB Nürnberg, RWI Essen und ISG Köln vergeben. Diese Forschungsgemeinschaft legt hiermit ihren Endbericht vor.

Beim Bauhauptgewerbe handelt es sich um die erste Branche in Deutschland, in der ein Mindestlohn eingeführt wurde. Zudem ist es eine der größten von einem Mindestlohn betroffenen Branchen und hat einen hohen gesamtwirtschaftlichen Stellenwert. Die Evaluation der Effekte der Mindestlohnregelungen im Bauhauptgewerbe ist somit sowohl für die direkt betroffenen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Auftraggeber, die die Dienste dieser Branche in Anspruch nehmen, als auch für die Volkswirtschaft als Ganzes von großer Wichtigkeit. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über den Stand der theoretischen und empirischen Literatur im Bereich der Mindestlohnevaluation gegeben sowie auf die deutschen Mindestlohnregelungen im Bauhauptgewerbe eingegangen.

1.2 Wirkungen von Mindestlöhnen – Theoretische Überlegungen

Die theoretische und empirische Literatur zu den Wirkungsmechanismen von Mindestlöhnen ist äußerst vielfältig. Insgesamt liegt ein deutlicher Fokus auf den Beschäftigungseffekten von Mindestlohnregelungen, wobei sich weder hinsichtlich der theoretischen noch hinsichtlich der empirischen Ergebnisse ein klares Bild ergibt. Andere Ergebnisgrößen sind Löhne und deren Verteilung, Wettbewerb auf Produkt- und Arbeitsmärkten, Arbeitsplatzqualität sowie die Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungen.

Die Beschäftigungswirkung einer Lohnuntergrenze ist aus theoretischer Sicht nicht eindeutig. Aus dem neoklassischen Modell eines vollkommenen Marktes lässt sich ableiten, dass Mindestlöhne Arbeitsplätze vernichten (Franz 2009). Unternehmen reduzieren bei einer Lohnerhöhung durch die Einführung eines Mindestlohnes (automatisch) die Nachfrage nach Beschäftigung – damit gehen Arbeitsplätze verloren und Beschäftigte mit niedriger Produktivität werden aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Dies ist sowohl für die Betroffenen als auch für die gesamte Volkswirtschaft schädlich, wobei dieser negative Effekt noch verstärkt wird, wenn durch den Markteingriff Langzeitarbeitslosigkeit stabilisiert wird.

Andererseits sind auch arbeitsangebotsseitige Effekte eines Mindestlohns, wie sie die neuere Monopsontheorie prognostiziert, zu nennen (Manning 2003). Je segmentierter, differenzierter und intransparenter (also unvollkommener) der Arbeitsmarkt ist, desto geringer wird das für einen einzelnen Arbeitnehmer relevante

Arbeitsplatzangebot, und desto größer ist demnach die Marktmacht der Unternehmen. Die Unternehmen haben in diesem Fall einen sehr starken Einfluss auf die Entlohnung, die entsprechend niedrig ausfällt. Ein Mindestlohn kann in einer solchen Situation einen Impuls zu mehr Beschäftigung geben, sofern er unterhalb des Marktgleichgewichtslohns bleibt, der bei vollkommenem Wettbewerb entstehen würde. Darüber hinaus kann der sogenannten Effizienzlohntheorie zufolge die Motivation und Produktivität eines Arbeitnehmers durch veränderte Arbeitsbedingungen, in diesem Fall durch höhere Löhne, gesteigert und die Bindung an das Unternehmen verstärkt werden. Dies trägt, ebenso wie eine schnellere Besetzung offener Stellen durch ein höheres Lohnangebot seitens der Unternehmen, zu positiven Beschäftigungseffekten bei.

Es ist offenkundig, dass die Wirkungsrichtung von Mindestlöhnen im Hinblick auf die Beschäftigung davon abhängt, ob der betroffene Arbeitsmarkt eher dem neoklassischen oder dem monopsonistischen Modell entspricht. Der Nettoeffekt auf die Beschäftigung ist aus den theoretischen Modellen heraus somit zunächst weder in Richtung noch Größe bestimmbar.

1.3 Wirkungen von Mindestlöhnen – Empirische Studien

Auch die empirischen Studien zur Beschäftigungswirkung von Mindestlöhnen liefern kein einheitliches Bild. Bis Anfang der 1990er wurden vorwiegend negative Beschäftigungseffekte ermittelt. Diese Studien basieren vor allem auf aggregierten Daten. Die Verfügbarkeit von Daten auf Personen- oder Betriebsebene sowie verfeinerte ökonomische Methoden führten zu einer neuen Diskussion über die Eindeutigkeit der Wirkungsrichtung. Diese „neue“ Mindestlohnliteratur wurde durch die Studien von Card/Krueger (1994, 1995) ausgelöst, die eine Mindestloohnerhöhung in der Fastfood-Branche in New Jersey, USA, untersuchen. Sie vergleichen dabei die Beschäftigungssituation in New Jersey vor und nach der Erhöhung mit der korrespondierenden Situation im Nachbarstaat Pennsylvania, in dem der Mindestlohn konstant blieb. Mithilfe dieses sogenannten Differenz-von-Differenzen-Ansatzes kommen die Autoren zum Ergebnis, dass die Beschäftigung in New Jersey *aufgrund* der Erhöhung des Mindestlohns leicht gestiegen ist. Diese Untersuchung löste eine wissenschaftliche Debatte in der internationalen Forschungslandschaft, v. a. zwischen Card/Krueger (1994, 2000) und Neumark/Wascher (2000), aus und führte zu einer Vielzahl an Studien, insbesondere für die USA und Großbritannien. Einen ausführlichen und aktuellen Überblick über die neueren Studien, wenn auch in der Bewertung vielleicht etwas einseitig (siehe dazu König/Möller 2010), bieten Neumark/Wascher (2008).

Da es in Deutschland bislang keinen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn gibt und auch die meisten der existierenden Branchenmindestlöhne erst

seit kurzem in Kraft sind, liegt es in der Natur der Sache, dass die Anzahl an Studien zu Mindestlohnwirkungen in Deutschland gering ist. Die existierenden Studien lassen sich in zwei Gruppen unterteilen. Hierbei handelt es sich einerseits um ex-post-Evaluationen, die nach der Änderung einer Mindestlohnregelung die Wirkung derselben mithilfe der dann vorliegenden Daten ökonometrisch untersuchen. Ziel dieser Untersuchungen ist es in der Regel, die kausale Wirkung von Mindestlöhnen auf verschiedene Arbeitsmarktgrößen zu identifizieren. Die zweite Gruppe besteht aus Simulationsstudien, die versuchen, zwar datengestützt, aber insbesondere mithilfe modelltheoretischer Annahmen, die Wirkung von Mindestlohnregelungen im Voraus, also bevor diese eintreten, abzuschätzen.

Bei König/Möller (2008, 2009) handelt es sich um ex-post-Evaluationsstudien. Die Autoren nutzen die Einführung des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe 1997 als exogene Politikänderung aus, um dessen Effekte zu untersuchen. Diese Analysen legen den Schluss nahe, dass sich die Wirkung des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe für Ost- und Westdeutschland unterscheidet. Während in Ostdeutschland in der damaligen Baurezession zusätzliche Arbeitsplätze durch die neu eingeführte Lohnuntergrenze verloren gingen, hatte der Mindestlohn in Westdeutschland einen beschäftigungsneutralen oder leicht positiven Beschäftigungseffekt. Durch die Lohnuntergrenze hat sich der Arbeitsplatzabbau im Westen somit nicht beschleunigt. Für die unterschiedliche Wirkungsrichtung ist vermutlich die Höhe des Mindestlohns in Relation zum Medianlohn verantwortlich. In Westdeutschland lag der Mindestlohn im Baugewerbe 1997 bei circa 62 Prozent des Medianlohns, im Osten hingegen bei einem sehr hohen Wert von 83 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass sich der Mindestlohn nur in Ostdeutschland über dem Gleichgewichtslohn eines Teils der Arbeitnehmer befand.

Die Wirkungen der Mindestlohneinführung im Baugewerbe auf die Löhne der betroffenen Arbeiter und die Lohnverteilung aller Arbeiter in Ost- und Westdeutschland werden von Rattenhuber (2011) anhand der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung von 1995 und 2001 untersucht. Für ihre Untersuchung nutzt Rattenhuber einen Differenz-von-Differenzen-von-Differenzen-Ansatz. In ihrer Analyse beobachtet sie nur in Ostdeutschland Auswirkungen auf die Löhne der direkt betroffenen Arbeiter, also vorher unter dem Mindestlohn entlohnten Arbeiter, aber auch Spillover-Effekte auf Arbeiter mit einem höheren Lohn.

RWI (2008) untersucht die Effekte der Einführung des Postmindestlohns auf Wirtschaftlichkeit und Beschäftigtenzahlen der Unternehmen auf Basis einer Unternehmensbefragung. In den Ergebnissen werden vor allem die Bedenken der kleineren Firmen in der betroffenen Branche hinsichtlich einer durch den Mindestlohn verschlechterten Wettbewerbssituation deutlich. Mit einer ähnlichen Herangehensweise wurden in einer weiteren Studie verschiedene Unternehmen unter-

schiedlicher Branchen befragt, inwieweit sich eine Einführung des Mindestlohns auf ihr Unternehmen auswirken würde (Bachmann et al. 2008). Zusätzlich analysieren Bachmann et al. (2011), inwiefern Arbeitgeber branchenspezifischen Mindestlöhnen zustimmen, um ihre Wettbewerbssituation zu verbessern. Die Ergebnisse der letztgenannten Studie deuten darauf hin, dass Arbeitgeber vor allem dann einem Mindestlohn zustimmen, wenn sie sich dadurch verringerten Wettbewerb aufgrund höherer Markteintrittsbarrieren erhoffen.

Neben den Untersuchungen für das Bauhauptgewerbe behandelt die Analyse von Kröger (2011) andere Baubrachen, die auch einen Mindestlohn eingeführt haben, allerdings zu einem späteren Zeitpunkt als das Bauhauptgewerbe. In ihrer Studie findet sie weder für das Dachdeckerhandwerk noch für das Elektrohandwerk oder für Maler und Lackierer signifikante Effekte der Branchenmindestlöhne auf das Beschäftigungswachstum der Branchen in Ost- oder für Westdeutschland.

Neben diesen empirischen Untersuchungen existieren Simulationsstudien, die auf Basis verschiedener Annahmen berechnen, wie sich ein einheitlicher, gesetzlicher Mindestlohn einer bestimmten Höhe auf die Beschäftigung in Deutschland auswirken würde. Als Beispiel sei hier die Analyse von Bauer et al. (2009b) genannt, die basierend auf Arbeitsnachfrageelastizitäten, die mithilfe ökonomischer Methoden ermittelt wurden, die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen verschiedener allgemein gültiger Mindestlohnhöhen auf Beschäftigung sowie öffentliche Finanzen unter der Annahme eines vollkommenen Marktes bestimmen. Bei einem allgemeinen Mindestlohn von 7,50 Euro würde es zu einem Rückgang der staatlichen Einnahmen von zwölf Milliarden Euro kommen. Als weitere Beispiele für Simulationsstudien sind die Arbeiten von Ragnitz/Thum (2008) sowie Müller/Steiner (2008) zu nennen.

Einen etwas anderen Ansatz verfolgt Müller (2010), der die Beschäftigungsänderungen aufgrund des Mindestlohns untersucht, indem er die tatsächlich beobachtete Lohnverteilung mit einer geschätzten kontrafaktischen Lohnverteilung vergleicht, also der Lohnverteilung, die sich ergeben würde, wäre kein Mindestlohn eingeführt worden. Auf Basis der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 2001 findet er negative Beschäftigungswirkungen sowohl für das ost- als auch das westdeutsche Bauhauptgewerbe. Laut dieser Studie lägen die Beschäftigungsniveaus ohne Mindestlohn in Ostdeutschland um etwa vier bis fünf Prozent und in den alten Bundesländern um etwa ein bis zwei Prozent höher.

Büttner/Ebertz (2009) hingegen untersuchen die Mindestlohnbetreffenheit und mögliche Effekte in Hinblick auf die räumliche Lohnstruktur in Deutschland auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe IABS-R04 für das Jahr 2004. Sie zeigen, dass durch die Existenz räumlicher Lohnunterschiede mehr Personen in ländlichen Regionen von einem gesetzlichen Mindestlohn betroffen wären als in Großstädten.

Basierend auf einem theoretischen Modell folgern sie, dass durch die Existenz dieser räumlichen Lohnstruktur die Einführung eines einheitlichen Mindestlohns aufgrund von Wanderungsbewegungen zu einem Anstieg der Armut in Städten führen könnte.

Festzuhalten bleibt somit, dass die empirische Literatur in Hinblick auf die ökonomischen Effekte von Mindestlöhnen keine klaren Antworten liefert. Empirisch deutet vieles darauf hin, dass die konkrete Ausgestaltung und die regionale, sektorale und individuelle Differenzierung der Mindestlohnregelungen sowie die vorherrschenden ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen ausschlaggebend für Wirkungsrichtung und Ausmaß der Mindestlohneffekte sind. Daher ist eine ausführliche ex-post-Evaluation der bestehenden Branchenmindestlöhne notwendig, um Aussagen über die Effekte der Mindestlöhne in Deutschland treffen zu können.

1.4 Mindestlohnregelungen für das Bauhauptgewerbe in Deutschland

Für die zu untersuchenden Fragestellungen sind einige Besonderheiten bezüglich der Mindestlohnregelungen im Bauhauptgewerbe zu beachten. Wie oben bereits erwähnt, ist das Bauhauptgewerbe die erste Branche, für die in Deutschland im Zusammenhang mit dem Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG) gesetzlich festgelegte Mindestlöhne eingeführt wurden. Bis dahin galt das Herkunftslandprinzip bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen der Entsandten insbesondere aus der EU. Das aufgrund seiner durchaus auch protektionistischen Motivation ordnungspolitisch nicht unumstrittene Gesetz sollte somit eine Umgehung der deutschen Mindestarbeitsbedingungen und tatsächliche oder vermeintliche Wettbewerbsverzerrungen durch teilweise erhebliche Lohnkostenvorteile von ausländischen Subunternehmern in der Baubranche eindämmen. Es verpflichtet alle ausländischen entsendenden Betriebe, den nach Deutschland entsandten Beschäftigten die Arbeitsbedingungen des Gastlandes zu garantieren und die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge in Bezug auf Mindestlohn- und Urlaubsregelungen anzuwenden.

Der von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelte und für allgemeinverbindlich erklärte Mindestlohn für das Bauhauptgewerbe trat zum 01.01.1997 in Kraft. Der Mindestlohn ist bindend für alle Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland oder im Ausland und ihre im räumlichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV) beschäftigten Arbeitnehmer, und somit auch für Arbeitnehmer, die bei einer ausländischen Firma angestellt sind und nach

Deutschland entsandt werden. Nicht in den Geltungsbereich fallen Auszubildende und Angestellte. Der Mindestlohn im Bauhauptgewerbe gilt also nur für gewerblich Beschäftigte. Diese sind zu einem überwiegenden Anteil männlich (circa 98 Prozent der Vollzeitbeschäftigten). Entsprechend ist es nicht möglich, geschlechterspezifische Effekte des Mindestlohns zu messen. Aus diesem Grund werden im vorliegenden Evaluationsbericht sämtliche Analysen nur für Männer durchgeführt und Aspekte des Gender-Mainstreaming vernachlässigt.

Es wird zwischen zwei Mindestlohnstufen unterschieden. Die Mindestlohnstufe I gilt für einfache Bau- und Montagetätigkeiten, für die keine Qualifikation vorausgesetzt wird. Für fachlich begrenzte Arbeiten ist der Mindestlohn II, der 2003 eingeführt (und in Ostdeutschland 2009 wieder abgeschafft) wurde, zu zahlen. Seit der Einführung gab es vor allem moderate Erhöhungen des Mindestlohns, manchmal sogar Absenkungen (1997, 2005). Eine Ausnahme bildet die Änderung im Jahr 1999, bei der der Mindestlohn in West- und Ostdeutschland deutlich angehoben wurde. Für weitere Details zu den Mindestlohnregelungen sei auf Kapitel 4.5 verwiesen.

1.5 Überblick über den vorliegenden Bericht

Ziel des vorliegenden Endberichts ist es, die umfangreichen Wirkungsweisen der Mindestlohnregelungen zu definieren und mittels empirischer ex-post-Evaluation die Auswirkungen des Mindestlohns von anderen Einflüssen zu trennen. Den Kern der Untersuchungen bilden hierbei die Kausalanalysen auf Löhne und Beschäftigung im Bauhauptgewerbe. Diese werden auf Grundlage eines eigens für die Evaluation erstellten Datensatzes, dem „ALEED-Bau“ (Administrative Linked-Employer-Employee-Daten Bau) durchgeführt. Dieser beruht zum einen auf administrativen Individualdaten der Bundesagentur für Arbeit, die auch Rückschlüsse über Betriebe zulassen, zum anderen auf den Ergebnissen einer im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Beschäftigtenbefragung. Neben den direkten Effekten auf Löhne und Beschäftigung werden auch eher indirekte Auswirkungen auf die Arbeitnehmerzufriedenheit und die Wettbewerbssituation der Baubetriebe untersucht. In die einzelnen Analysen fließen neben den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung auch Informationen aus Experteninterviews ein, um die Ergebnisse der Kausalanalysen einordnen und interpretieren sowie auch von den Experten subjektiv beobachtete Wirkungen verdeutlichen zu können.

Der vorliegende Endbericht gliedert sich wie folgt: Kapitel 2 erläutert die verwendeten Datensätze, insbesondere den für diese Studie aufgebauten ALEED-Bau-Datensatz und die im Rahmen dieses Projekts durchgeführte Beschäftigtenbefragung. In die für die Evaluation der Mindestlohnregelungen genutzten qualitativen

und quantitativen Methoden führt Kapitel 3 ein, wobei primär auf die für die Kausalanalysen herangezogenen Verfahren und die durchgeführten Experteninterviews eingegangen wird. Das deskriptive Branchenbild wird in Kapitel 4 dargestellt. In Kapitel 5 werden neben dem Thema Betroffenheit und Durchsetzbarkeit des Mindestlohns (*Compliance*) die Evaluationsergebnisse für die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Löhne präsentiert. Neben diesen Lohnwirkungen bilden die Beschäftigungswirkungen in Kapitel 6 den zweiten Hauptschwerpunkt dieser Studie. Aspekte der allgemeinen Arbeitnehmerzufriedenheit sind in Kapitel 7 zusammengefasst. Kapitel 8 betrachtet die Wirkungen des Mindestlohns auf die Wettbewerbssituation der Betriebe im Bauhauptgewerbe. Kapitel 9 fasst die Ergebnisse dieses Projektes zur Wirkung der Mindestlohnregelung im Bauhauptgewerbe zusammen.

2 Datengrundlagen

Das nachfolgende Kapitel erläutert die Datengrundlagen, auf der die deskriptiven und ökonomischen Analysen der Evaluation beruhen. Ihr Kern bildet der Datensatz ALEED-Bau (Administrative Linked-Employer-Employee-Daten Bau). Dieser besteht einerseits aus administrativen Datenquellen der Bundesagentur für Arbeit, die es ermöglichen, das Entgelt, die Erwerbshistorie und Charakteristika individueller Arbeitnehmer sowie verschiedene Merkmale der beschäftigenden Betriebe über den Zeitraum 1993 bis 2009 zu verfolgen. Diese Datenquellen werden durch weitere Betriebsinformationen aus dem IAB-Betriebspanel sowie durch Arbeitszeitinformationen aus dem Mikrozensus, die für die Berechnung der Stundenlöhne benötigt werden, angereichert. Andererseits enthält ALEED-Bau die Informationen einer Befragung, die am Jahresanfang 2011 unter Beschäftigten des Bauhauptgewerbes durchgeführt wurde. Diese liefern zum einen sehr aktuelle Informationen, zum anderen sind in der Befragung auch Informationen enthalten, die in den sonstigen Datenquellen nicht zur Verfügung stehen, wie beispielsweise zu Meinungen über den Mindestlohn oder zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Ein Vergleich zwischen den administrativen Datenquellen sowie den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung ergibt eine hohe Übereinstimmung, was für eine gute Datenqualität spricht.

Des Weiteren wird in den Ausführungen dieses Kapitels darauf eingegangen, wie die Daten zur Evaluation der Mindestlohnregelungen im Bauhauptgewerbe herangezogen werden. Hierbei ist von größter Bedeutung, dass die Personen und Betriebe, die vom Mindestlohn betroffen sind, identifiziert werden können. Die entsprechende Abgrenzung stellt eine statistische Herausforderung dar. Daher wird die gewählte Vorgehensweise ausführlich erläutert.

Bei den nachfolgenden Analysen wird des Öfteren auf einen Vergleich zwischen den Entwicklungen im Bauhauptgewerbe sowie anderen Branchen, den „Kontrollbranchen“, zurückgegriffen. Da die Auswahl dieser Kontrollbranchen eine entscheidende Rolle für die Analyse spielt, wird die entsprechende Vorgehensweise ebenfalls detailliert beschrieben.

Das Kapitel ist wie folgt strukturiert. Kapitel 2.1 beschreibt den Aufbau des Datensatzes ALEED-Bau. Es folgt die Darstellung der im Rahmen dieses Projektes durchgeführten Beschäftigtenbefragung in Kapitel 2.2 sowie ein Vergleich der administrativen Daten mit denen der Personenbefragung in Kapitel 2.3. Kapitel 2.4 gibt einen Überblick über weitere verwendete Datensätze. In Abschnitt 2.5 wird das Vorgehen zur Abgrenzung der vom Mindestlohn betroffenen Personen und Betriebe dargestellt, in Abschnitt 2.6 das Verfahren zur Auswahl der Kontrollbranchen. Kapitel 2.7 erläutert schließlich die Berechnung des Stundenlohnes.

2.1 Kern der Datengrundlage: ALEED-Bau

Für die Bearbeitung der einzelnen Arbeitspakete des Forschungsprojekts spielen die verwendeten Datensätze eine zentrale Rolle. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, dass durch die Verwendung verschiedener geeigneter Datensätze und die Kombination dieser Daten die Effekte des Mindestlohns umfassend analysiert werden können.

Die verwendeten Datensätze müssen folgende Kriterien erfüllen:

- Da der Mindestlohn im Baugewerbe 1997 eingeführt wurde, sollten die Daten bis zu diesem Zeitpunkt zurückreichen. Wenn die Daten auch für den Zeitraum vor der Mindestlohneinführung zur Verfügung stehen, werden dadurch auch Kausalanalysen ermöglicht.
- Die Daten sollten über den Zeitraum „stabil“ erhoben und beispielsweise nicht durch Erinnerungsfehler oder -lücken verzerrt sein.
- Auf Basis der Daten sollten sehr detaillierte Analysen auf unterschiedlichen Aggregationsebenen, beispielsweise auf Betriebs- oder Regionsebene, durchgeführt werden können.
- Es sollten auch Informationen über etwaige Kontrollgruppen vorliegen, die in der gleichen Weise gemessen wurden, wie die Daten für die Untersuchungspopulation.
- Für eine umfassende Analyse der Effekte der Mindestlohneinführung und weiterer Erhöhungen ist eine komplexe Datenstruktur erforderlich, da gleichzeitig Informationen über Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig sind.

Die Grundlage für die Beantwortung der Fragen zu Mindestlohnwirkungen im Baugewerbe bilden die bereits vorhandenen Datensätze des IAB bzw. der BA. Hierbei wurde auf die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB), das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und das IAB-Betriebspanel zurückgegriffen, da diese die oben beschriebenen Anforderungen erfüllen. Sie werden in Abschnitt 2.1.1 im Detail erläutert.

Diese Datenquellen wurden zu einem neuartigen, eigens für die Mindestlohnevaluation erstellten *Linked-Employer-Employee*-Datensatz für das Bauhauptgewerbe verknüpft, der sowohl Angaben zu den Beschäftigten als auch zu den dazugehörigen Arbeitgebern im Zeitraum zwischen 1993 und 2009 enthält. Weitere Informationen zu diesem Datensatz werden in Abschnitt 2.1.2 präsentiert.

Um das Merkmalspektrum des administrativen Datensatzes noch zu erweitern und etwaige Lücken im Datensatz zu schließen, wurde außerdem eine Befragung von Arbeitnehmern durchgeführt, die in Betrieben des IAB-Betriebspanels beschäftigt sind. Dadurch werden einerseits Informationen zu den aktuellen Beschäftigungsbedingungen, Arbeitsstunden, Einstellungen zum Mindestlohn und dem

persönlichen Umfeld der Beschäftigten erhoben. Andererseits ist aber auch eine Verzahnung mit den administrativ erhobenen Merkmalen möglich. Weitere Details hierzu finden sich in Abschnitt 2.2.

Damit existiert erstmalig ein umfassender Datensatz für das deutsche Bau(haupt)gewerbe, auf dessen Basis umfassende und detaillierte Analysen durchgeführt werden können.

2.1.1 Datenquellen des ALEED-Bau

Im Folgenden werden die verschiedenen Datenquellen des IAB bzw. der BA kurz beschrieben, die für den Aufbau des ALEED-Bau Verwendung finden. Dabei wird zwischen Personen- und Betriebsdaten differenziert, die sich auch in der Erhebungsart unterscheiden.

2.1.1.1 Administrative Personendaten: Die Integrierten Erwerbsbiographien des IAB

Die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bestehen aus der Gesamtheit aller Personen, die im Beobachtungszeitraum mindestens einmal einen der folgenden Erwerbsstatus aufweisen:

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ab 1975; erfasst in der Beschäftigten-Historik)
- Geringfügige Beschäftigung (ab 1999; erfasst in der Beschäftigten-Historik)
- Bezug von Leistungen nach dem Rechtskreis SGB III (ab 1975; erfasst in der Leistungsempfänger-Historik) oder SGB II (ab 2005; erfasst in der Leistungs-Historik-Grundsicherung)
- Bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als arbeitssuchend gemeldet (ab 2000; erfasst in der Arbeitssuchenden-Historik)
- (Geplante) Teilnahme an arbeitsmarktpolitischer Maßnahme (ab 2000; erfasst in der Maßnahme-Teilnahme-Historik)

Die IEB enthalten somit für einen langen Zeitraum Informationen zu allen Beschäftigungs-, Leistungsempfangs-, Arbeitslosen- und Arbeitssuchendenzeiten sowie Maßnahme-Teilnahmen. Da die Daten für jede Person und über die jeweiligen Zeiträume verknüpft wurden, stehen somit vollständige Erwerbsbiographien für Forschungszwecke zur Verfügung.

Zentral für die Mindestlohnanalysen sind die Angaben aus dem Meldeverfahren der Sozialversicherungen. Es liegen für jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tagesgenaue Informationen über dessen Beschäftigung vor. Somit

lassen sich auch detailliert Zugänge in bzw. Abgänge aus Betrieben des Bauhauptgewerbes ermitteln. Weiterhin kann in diesem Datensatz auch der Status vor und nach einer Tätigkeit im Bauhauptgewerbe, beispielsweise Beschäftigung in einem anderen Wirtschaftszweig oder Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug, nachvollzogen werden. Informationen zu solchen Arbeitsmarktbewegungen auf individueller Ebene sind im Kontext der Mindestlohnevaluation von zentraler Bedeutung.

Das Merkmalspektrum der administrativen Daten umfasst sozio-demographische und berufsbezogene Charakteristika der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe, wie Geschlecht, Alter, Schul- und Ausbildung, Stellung im Beruf und Nationalität. Auch kann die Berufserfahrung in der Baubranche für jeden Beschäftigten über den Erwerbsverlauf hinweg ermittelt werden. Darüber hinaus sind das durchschnittliche Tagesentgelt (bis zur Beitragsbemessungsgrenze), der Arbeits- und auch Wohnort auf Kreisebene des Beschäftigten sowie der Wirtschaftszweig des Betriebes bekannt. Die Beschäftigungsmeldungen der IEB beruhen auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung. Diese Meldungen werden immer dann gemacht, wenn sich ein entscheidendes Merkmal verändert hat, das Beschäftigungsverhältnis beendet ist oder am Ende des Jahres eine Jahresmeldung fällig wird. Entscheidende Veränderungen, die der Sozialversicherung gemeldet werden, sind z. B. Adressänderungen. Im Gegensatz dazu werden Änderungen in dem jeweiligen Monatseinkommen bzw. dem Stundenlohn nicht gemeldet. Entsprechend handelt es sich auch nicht um tagesgenaue Entgelte, sondern den Mittelwert der Tagesentgelte für den Zeitraum zwischen zwei Meldungen. Somit werden eventuelle Lohnänderungen, die innerhalb einer Beschäftigungsmeldung erfolgen, nicht erfasst. Dies betrifft auch Beschäftigungsmeldungen, die sich über den Zeitpunkt der Mindestlohneinführung bzw. der Mindestlohnänderung erstrecken.

Als zentrale Einschränkung der IEB muss das Fehlen von Informationen zur geleisteten Arbeitszeit erachtet werden. Dies bedeutet, dass der tatsächliche Stundenlohn der Beschäftigten nicht direkt errechnet werden kann. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass in den IEB zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden wird, sodass für Vollzeitbeschäftigte durch geeignete Annahmen die geleisteten Arbeitsstunden aus dem Mikrozensus imputiert werden können (vgl. Abschnitt 2.7). Der Vorteil der Entgeltvariable in den administrativen Daten gegenüber Entgelten aus Befragungen ist allerdings, dass der gesamte Lohn des jeweiligen Zeitraums exakt erfasst wird, da dieser zur Berechnung der Rentenansprüche notwendig ist und hierzu die Angaben der Lohnsteuerkarte übernommen werden.

2.1.1.2 Administrative Betriebsdaten: Das Betriebs-Historik-Panel (BHP)

Das Betriebs-Historik-Panel (BHP) umfasst alle Betriebe des gesamtdeutschen Raumes, die zum 30. Juni eines Jahres mindestens einen sozialversicherungspflichtigen oder seit 1999 auch geringfügig Beschäftigten aufweisen. Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich von 1975 bis 2009 für Betriebe in Westdeutschland und von 1992 bis 2009 für Betriebe in Ostdeutschland. Das BHP basiert auf der Grundgesamtheit aller Beschäftigten aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des IAB. So werden für jeden einzelnen Betrieb die Informationen der dazugehörigen Beschäftigten mithilfe der Betriebsnummer zusammengefasst. Diese Datenquelle umfasst pro Jahr zwischen 1,3 (in 1975) und 2,8 (in 2008) Millionen Betriebe. Es sind detaillierte Angaben zur Beschäftigten- und Entgeltstruktur im Betrieb enthalten. Beispielsweise liegen Informationen über die Anzahl der Beschäftigten in einer spezifischen Alters-, Berufs- oder Entgeltklasse für jeden Betrieb vor. Der Datensatz ermöglicht somit sehr detaillierte Analysen der Betriebsstruktur, da auch kleine Veränderungen in der Beschäftigungszusammensetzung erkennbar sind.

Neben den Beschäftigtenangaben zum 30. Juni sind auch Kenngrößen über sogenannte Beschäftigungsströme enthalten. So sind Angaben zur Art und Anzahl von Ein- und Austritten von Beschäftigten zwischen dem 30. Juni zweier aufeinanderfolgender Jahre verfügbar. Die Zugänge eines Jahres sind dabei definiert als die Anzahl von Beschäftigten, die am Stichtag dieses Jahres im Betrieb tätig sind, nicht aber am Stichtag des Vorjahres. Analog sind die Abgänge eines Jahres definiert als die Anzahl von Beschäftigten, die am Stichtag des Jahres nicht im Betrieb arbeiten, aber am Stichtag des Vorjahres. Beschäftigte, die zwischen zwei Stichtagen sowohl in den Betrieb hinein als auch wieder hinaus wechseln, werden durch dieses stichtagsbezogene Stromkonzept nicht erfasst. Neben der Gesamtzahl der Ein- und Austritte werden diese auch unterteilt nach Merkmalen wie Geschlecht oder Alter ausgewiesen. Somit lassen sich beispielsweise Veränderungen bei den Zu- und Abgangszahlen und der betrieblichen Beschäftigungspolitik vor und nach der Mindestlohneinführung feststellen.

Bei der Verwendung der im Datensatz enthaltenen Betriebsnummern muss beachtet werden, dass sich diese Nummer ändern kann, ohne dass dafür ein fundamentaler ökonomischer Grund vorliegt (z. B. administrative Restrukturierung eines Betriebs, Änderung der Betriebsnummer aufgrund verwaltungstechnischer Änderungen bei der Erfassung etc.). Im Betriebs-Historik-Panel werden zusätzlich, basierend auf der Betriebshistorie, Angaben zur Art der Betriebsgründung und -schließung zur Verfügung gestellt. Diese Informationen sollen dazu beitragen, echte Gründungen und Schließungen von jenen zu unterscheiden, bei denen es sich lediglich um Abspaltungen von bereits bestehenden Betrieben oder um eine bloße

Änderung der Betriebsnummer bestehender Betriebe handelt. Diese Klassifizierung basiert auf der von Hethey/Schmieder (2010) entwickelten Methode. Mithilfe der Betriebshistorie konnte sich beispielsweise auch feststellen lassen, ob von Betrieben möglicherweise „Ausweichstrategien“ aufgrund der Mindestlohnregelungen angewendet wurden.

2.1.1.3 Betriebsbefragung: Das IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung, die jährlich bei denselben Betrieben in Deutschland wiederholt wird. Die Befragung wird in persönlich-mündlichen Interviews von TNS Infratest Sozialforschung, München, im Auftrag des IAB von Ende Juni bis Oktober durchgeführt. Das Panel startete im Jahr 1993 in Westdeutschland und wurde 1996 auch auf die neuen Bundesländer ausgeweitet. Befragt werden Betriebe in allen Branchen und aller Größen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Betriebe werden in einer Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, die momentan über zwei Millionen Betriebe enthält. Diese Betriebsdatei basiert auf der Beschäftigtenstatistik, welche wiederum die Meldungen der Arbeitgeber zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter der Nummer ihres Betriebes enthält. Für die Stichprobenziehung werden aktuell die Wirtschaftszweigunterklassen zu 18 Branchen und die Betriebsgrößen zu zehn Klassen zusammengefasst. Seit 2000 konnten die Stichproben so weit aufgestockt werden, dass auch regionale Auswertungen auf Bundesländerebene möglich sind.¹ Jährlich werden knapp 16.000 Betriebe in Deutschland befragt. Das IAB-Betriebspanel stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Untersuchung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar.

Diese repräsentative Betriebsbefragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen. Ergänzt wird das sich jährlich wiederholende Fragenprogramm um jeweils aktuelle Themenschwerpunkte. Mit dem Betriebspanel wird nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge vorgenommen, sondern überdies werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen. Folgende betriebliche Informationen werden durch den umfassenden Fragenkatalog erfasst:

- Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung (Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen, Auslastung)

¹ Die Stichprobe wird also nach 18 Branchen, 10 Betriebsgrößenklassen und nach den Bundesländern geschichtet gezogen.

- Personalnachfrage und Beschäftigungserwartungen (Vakanzen, offene Stellen, Fluktuation, betriebliche Beschäftigungspolitik)
- Stand und Entwicklung der Technik und Organisation sowie deren Auswirkungen auf Arbeitsplätze
- Einflussgrößen auf die Produktivität, z.B. technische, organisatorische und betriebswirtschaftliche Faktoren
- Daten zur Biographie von Betrieben
- Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen
- Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung

Tabelle 2.1: Anzahl der Betriebspanel-Betriebe im Bauhauptgewerbe sowie den Kontrollbranchen

Jahr	Bau – weite Abgrenzung		Kontrollbranchen	
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland
1993		160		62
1994		133		60
1995		146		57
1996	367	138	97	57
1997	371	131	102	53
1998	494	149	128	57
1999	375	151	139	73
2000	344	325	132	154
2001	308	393	141	161
2002	253	385	119	163
2003	225	328		
2004	211	339		
2005	186	338		
2006	182	302		
2007	192	311		
2008	214	319		
2009	184	282		

Quelle: Betriebspanel, eigene Berechnung.

Tabelle 2.1 fasst die Anzahl der Betriebe im Bauhauptgewerbe nach der weiten Abgrenzung² ebenso wie die Anzahl an Betrieben in den verwendeten Kontrollbranchen zusammen, die sich an der Befragung des IAB-Betriebspanels beteiligen. Es ist darauf hinzuweisen, dass das Betriebspanel bei einer detaillierteren deskriptiven Untersuchung des Bauhauptgewerbes in dieser speziellen Abgrenzung nicht

² Die Abschnitte 2.5 und 2.6 erläutert die Auswahl der für die Analysen relevanten Betriebe näher. Die Anfangs höhere Zahl von Beobachtungen in Ostdeutschland ist auf das Schichtungsverfahren zurückzuführen.

repräsentativ³ ist, und geeignete Gewichtungsfaktoren nur für das Baugewerbe als Ganzes oder das Bauhauptgewerbe in einer anderen Abgrenzung vorhanden sind. So sind im Panel v. a. große Betriebe überrepräsentiert. Durchschnittslöhne oder durchschnittliche Betriebsgrößen sind somit nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit. In ökonomischen Schätzungen wird dieses Problem behoben, indem alle Schichtungsvariablen als Kontrollvariablen aufgenommen werden.

2.1.2 Aufbau ALEED-Bau

Aus den oben beschriebenen Datenquellen wurde speziell für die Mindestlohn-evaluation ein passgenauer Datensatz für das Bauhauptgewerbe und die Kontrollbranchen aufgebaut. Dieser neue administrative *Linked-Employer-Employee*-Datensatz für das Bauhauptgewerbe (ALEED-Bau) basiert auf einer Vollerhebung speziell aus den Betrieben des Bauhauptgewerbes für den Zeitraum von 1993 bis Ende 2009. Somit steht ein ausreichender Zeitraum vor und nach der Mindestlohneinführung 1997 für die Analyse der Einführung und späterer Erhöhungen zur Verfügung.

Dazu wurden aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP, siehe dazu Abschnitt 2.1.1.2) alle Betriebe herausgefiltert, die zwischen 1993 und 2009 mindestens einmal dem Bauhauptgewerbe zugeordnet wurden und dabei nach der weiten Abgrenzung in die Gruppe der mindestlohnrelevanten Wirtschaftszweige fielen (siehe Abschnitt 2.5). Dabei konnten insgesamt 361.217 verschiedene Betriebe identifiziert werden. Außerdem wurde für Analysen auf Branchenebene eine Kontrollgruppe von Betrieben aus anderen Wirtschaftszweigen für die Jahre 1993 bis 2002 gezogen.⁴ Diese umfasst insgesamt 171.066 individuelle Betriebe.⁵

Tabelle 2.2 gibt für die einzelnen Wellen zwischen 1993 und 2009 einen detaillierteren Überblick über die Anzahl der Betriebe in den Mindestlohngruppen. In den neuen Bundesländern können in den verschiedenen Jahren zwischen circa 15.000 und 23.000 Betriebe in der engen Abgrenzung dem Wirkungsbereich des Tarifvertrags Mindestlohn zugeordnet werden, in den alten Bundesländern sind es zwischen 56.000 und 61.000. Hinzu kommen für die weitere Abgrenzung nochmals circa 1.400 bis 3.600 Betriebe in Ostdeutschland und 9.200 bis 15.000 Betriebe in

3 Hinsichtlich der Mindestlohn-betroffenheit der Betriebe ergibt sich aus dem IAB-Betriebspanel allerdings keine selektive Verzerrung der teilnehmenden Firmen. Der Anteil der betroffenen Betriebe ist in etwa gleich dem der im BHP erfassten Betriebe.

4 Abschnitt 2.6.1 liefert eine Begründung für die Auswahl dieses Zeitraums.

5 Bei 2.797 Betrieben konnte keine genaue Zuordnung getroffen werden, d. h. sie waren an verschiedenen Zeitpunkten sowohl Mitglied der Mindestlohn- und der Kontrollgruppe. Dies kann geschehen, wenn ein Betrieb im Zeitablauf den Wirtschaftszweig wechselt. Wenngleich das Problem quantitativ relativ unbedeutend ist, muss es doch in den Analysen berücksichtigt werden.

Westdeutschland. Die Tabelle zeigt auch, dass mit der Umstellung auf die Wirtschaftsklassifikation WZ93 die Zahl der fehlenden Zuordnungen deutlich zurückgeht. Die Auswirkung dieses Bruchs auf die Mindestlohngruppe bleibt aber gering, wie in Kapitel 2.5 dargestellt wird.

Im Anschluss an die Auswahl der Betriebe wurden aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB, siehe dazu Abschnitt 2.1.1.1) alle Personen ausgewählt, die zwischen 1993 und 2009 jemals mehr als einen Tag Vollzeit in einem dieser Betriebe beschäftigt waren. Für diese Personen wurde aus den IEB deren gesamte Erwerbshistorie ab 1993 extrahiert.⁶ Der resultierende Individualdatensatz enthält 290.318.601 einzelne Beobachtungen von insgesamt 6.554.627 verschiedenen Personen.

Tabelle 2.3 schlüsselt die Beobachtungen im Datensatz nach Jahren und Datenquelle auf. Es liegen im Beobachtungszeitraum jährlich zwischen 6,5 und 8,9 Millionen Beschäftigungsmeldungen vor. Aus der Leistungsempfänger-Historik werden zusätzlich zwischen 1,5 und 5,4 Millionen Beobachtungen zugespielt. Bis über 7 Millionen weitere jährliche Meldungen stammen ab 2000 aus der Arbeitssuchendenstatistik. Seit 2005 werden auch Beobachtungen aus der Leistungs-Historik-Grundsicherung (Leistungsbezug nach SGB II) mit aufgenommen.

Das Zusammenspielen der Individualdaten aus den IEB und der Betriebsdaten aus dem BHP eröffnet für die Evaluation der Mindestlohneffekte weitreichende Möglichkeiten. Als zusätzliches Betriebsmerkmal kann beispielsweise der Anteil an Personen, deren Lohn unterhalb des Mindestlohns vor dessen Einführung oder Erhöhung lag, berechnet werden.⁷ Die genaue Abbildung der Lohnstruktur in den jeweiligen Betrieben ist unerlässlich für die Untersuchung der Effekte des Mindestlohns. Durch die detaillierten Informationen über alle Beschäftigten pro Betrieb können beispielsweise die mehr oder minder geringfügigen Verschiebungen von Lohngruppen über die Zeit und die betriebliche Reaktion auf diese abgebildet werden. Für Ost- und Westdeutschland können dabei die unterschiedlichen Mindestlohnhöhen berücksichtigt werden.

⁶ Ausgeschlossen wurden Perioden von Maßnahmeteilnahmen.

⁷ Schwierigkeiten bei der Bestimmung des Stundenlohns werden in Abschnitt 2.7 besprochen.

Tabelle 2.2: Betriebsbezogene Beobachtungen im ALEED-Bau-Datensatz nach Zuordnung

Jahr	Bausektor			baufremd	keine Angabe
	kein ML	mit ML (eng)	mit ML (weit, zusätzlich)		
Ostdeutschland					
1993	4.236	16.514	1.448	13.794	75
1994	4.459	19.080	1.708	14.471	40
1995	4.631	21.144	1.964	15.000	39
1996	4.673	21.748	2.137	15.154	47
1997	4.706	21.975	2.358	15.096	15
1998	4.779	22.931	2.591	15.640	12
1999	9.832	21.034	3.443	14.696	13
2000	9.387	20.193	3.380	14.283	11
2001	8.786	18.549	3.268	13.550	10
2002	8.184	17.438	3.048	12.935	14
2003	7.500	16.825	3.024	12.043	5
2004	6.895	16.382	3.021	11.232	7
2005	6.274	15.225	2.930	10.333	< 4
2006	6.017	15.157	3.043	9.692	4
2007	5.963	15.001	3.116	9.190	16
2008	4.616	15.598	3.566	8.537	< 4
2009	4.395	15.391	3.631	8.057	< 4
Westdeutschland					
1993	22.157	57.113	9.204	49.056	52
1994	22.161	58.609	9.547	49.246	43
1995	22.070	60.353	9.902	49.955	42
1996	21.968	60.101	9.962	50.321	47
1997	21.841	59.710	9.984	50.603	52
1998	21.571	59.663	10.030	51.278	59
1999	32.309	60.105	11.231	52.270	82
2000	32.960	61.003	11.364	52.695	87
2001	32.761	59.507	11.291	51.637	100
2002	31.897	57.275	11.066	49.565	141
2003	29.889	56.120	10.848	45.732	63
2004	28.495	56.738	11.192	42.549	83
2005	27.285	55.531	11.424	39.674	79
2006	26.597	56.041	11.801	37.415	83
2007	26.093	55.835	12.135	35.714	100
2008	20.373	57.362	15.541	32.634	54
2009	19.787	56.821	15.483	30.556	36
Quelle: ALEED-Bau, eigene Berechnungen. – Abgrenzung der Betriebe im Bausektor ohne Mindestlohn (kein ML), mit Mindestlohn in der engen Abgrenzung (mit ML (eng)), zusätzliche Betriebe in der weiten Abgrenzung (mit ML (weit, zusätzlich)) sowie baufremde Betriebe und Betriebe ohne gültige Wirtschaftszweigenennung. Als Wirtschaftszweigenennung wird vorausgesetzt: bis 1998 WZ73, 1999 bis 2002 WZ93, 2003 bis 2007 WZ03, ab 2008 WZ08.					

Tabelle 2.3: Personenbezogene Beobachtungen im ALEED-Bau-Datensatz nach Quelle

Jahr	BeH	LeH	ASU	LHG	XASU	XLHG	Gesamt
1993	6729.904	1.784.921					8.555.681
1994	6524.921	1.752.500					8.367.849
1995	6613.522	1.915.161					8.813.019
1996	6.511.282	2.488.529					10.637.879
1997	7.011.908	2.953.279					14.864.626
1998	6.894.679	3.335.404					15.004.461
1999	8.111.478	3.252.355					16.138.918
2000	8.387.479	3.302.407	4.863.132				16.553.018
2001	8.340.589	3.280.016	4.960.339				16.580.944
2002	7.978.564	3.922.782	5.415.346				17.316.692
2003	8.689.153	4.477.094	6.253.615				19.419.862
2004	8.526.077	5.449.683	7.495.402				21.471.162
2005	8.656.512	2.725.862	8.490.304	3.840.561	451	171	24.334.949
2006	8.954.065	1.996.782	6.902.042	3.171.821	711	772	22.507.762
2007	8.684.260	1.627.266	6.566.053	3.488.434	494	582	21.442.416
2008	8.469.259	1.678.250	5.874.424	2.782.466	439	484	19.727.013
2009	8.006.475	2.072.106	6.188.532	2.649.593	481	521	19.919.133

Quellen: Beschäftigten-Historik (BeH), Leistungsempfänger-Historik (LeH), Arbeitssuchenden-Historik (ASU/XASU), Leistungs-Historik-Grundsicherung (LHG/XLHG).

Da wichtige Sachverhalte der betrieblichen Realität im BHP nicht vorliegen, wurden zusätzlich die Informationen über die befragten Betriebe des Bauhauptgewerbes (siehe oben Tabelle 2.1) aus dem IAB-Betriebspanel zum ALEED-Bau über den gesamten Beobachtungszeitraum des Betriebspanels zugespielt. Darin sind u. a. Informationen zur Entwicklung der Geschäftsbedingungen, zur Bewerber- und Personalsituation und zu Weiterbildungsmaßnahmen enthalten (siehe Abschnitt 2.1.1.3). Hierdurch entstand ein Datensatz, der eine ausreichende Anzahl an Betrieben im Bauhauptgewerbe beinhaltet. Allerdings bleibt anzumerken, dass der ALEED-Bau auf den Individualdaten aus den IEB beruht, wohingegen das IAB-Betriebspanel auf einer geschichteten Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit basiert. Folglich ist der Datensatz Betriebspanel-ALEED (auch unter Verwendung der vorhandenen Gewichtungsfaktoren⁸) nicht repräsentativ zum gesamten ALEED-Bau, da detaillierte Betriebsinformationen lediglich für Betriebe aus dem IAB-Betriebspanel zugespielt werden können.

Insgesamt resultiert daraus also ein Panel aus Betrieben, mit dem auch Entwicklungen über die Zeit analysiert werden können. Dies bietet den Vorteil, dass

⁸ Bei der Ziehung der Betriebe im Betriebspanel wird eine gröbere Wirtschaftszweigklassifikation zugrunde gelegt.

auch das vollständige Ausscheiden eines Betriebes aus dem Markt beobachtbar wird, was mithilfe von Betriebsbefragungen, die auf einer Ziehung aus aktuellen Datenbeständen beruhen, nicht möglich ist.⁹ Einschränkend muss jedoch angemerkt werden, dass durch die Fluktuation der befragten Betriebe im IAB-Betriebspanel die Gesamtzahl der teilnehmenden Betriebe im Bauhauptgewerbe insgesamt deutlich größer ist als die jeweilige Zahl der Betriebe in den einzelnen Jahren. Entsprechend hat man für viele Betriebe nur einen bzw. wenige Messzeitpunkte für die Informationen aus dem Betriebspanel, erhält also ein sogenanntes nicht-balanciertes Panel.

Die Auswertungen dieses Berichts werden für Ost- und Westdeutschland getrennt durchgeführt. Für Berlin werden aufgrund des geographischen Sonderstatus keine Analysen durchgeführt. Die Bundeshauptstadt kann weder West- noch Ostdeutschland zugeschlagen werden, da das durchschnittliche Lohnniveau zwischen den alten und den neuen Bundesländern liegt und somit auch die Sonderstellung verdeutlicht wird. Für eine getrennte Auswertung wären zum einen allerdings teilweise die Fallzahlen auf Betriebsebene zu gering. Zum anderen wäre eine getrennte Analyse auch nur bedingt sinnvoll, da ein örtlicher Wechsel von Arbeitnehmern über die Stadtgrenzen hinaus nach Ostdeutschland bzw. nach Berlin hinein zu einer deutlichen Verzerrung der Ergebnisse führen kann. Diese Verzerrungen sind im Gegensatz dazu für die ost- und westdeutschen Analysen aufgrund der Größe der räumlichen Einheiten deutlich geringer.

2.2 Eigene Beschäftigtenbefragung

Im Rahmen der Evaluation wurde eine ergänzende Arbeitnehmerbefragung durchgeführt. Eine zusätzliche Befragung von Beschäftigten war notwendig, weil zum einen nur durch eine Befragung Aussagen über die Wirkung von Mindestlöhnen in der derzeitigen Arbeitsmarktsituation des Bauhauptgewerbes getroffen werden können. Die Befragung soll die oben beschriebenen administrativen Daten zeitlich ergänzen, da diese aktuell nur bis Ende 2009 verfügbar sind. Zum anderen dient die Befragung auch dem Zweck, sowohl für die deskriptiven als auch die Kausalanalysen weiterführende Informationen zu Struktur und Charakteristika der Beschäftigten zu gewinnen, die sich aus den administrativen Daten nicht entnehmen lassen.

Die Beschäftigtenbefragung wird allerdings nicht nur separat analysiert, sondern wird, je nach Themengebiet, in die in Abschnitt 2.1 beschriebenen Daten eingebettet. Dazu wurde die Befragung mit administrativen Daten des IAB verknüpft. Neben der Verknüpfung auf der Personenseite ist es auch wichtig, die Betriebsseite möglichst detailliert abzudecken. Daher wurden nur Personen befragt, die in einem

9 Bei solchen Befragungen existiert ein sogenannter „survivor bias“, der im ALEED-Bau nicht vorhanden ist.

Betrieb des IAB-Betriebspanels beschäftigt sind. Somit ist sichergestellt, dass reichhaltige Betriebsinformationen in die Analysen zum Mindestlohn einfließen. Administrative Betriebsdaten (Betriebs-Historik-Panel) ergänzen die Daten, um so beispielsweise detaillierte Lohnstrukturen pro Betrieb analysieren zu können.

2.2.1 Inhalt der Befragung

Der Fragebogen wurde gemeinschaftlich von IAB, RWI und ISG unter Hinzuziehung der Expertise von SOKO sowie in Abstimmung mit dem BMAS entwickelt. Im Folgenden werden die Themenkomplexe zusammengefasst aufgelistet. Der ausführliche Fragebogen ist im Appendix A.1.2 dargestellt.

Erwerbsbiographie (Erwerbstätigkeit in Bau, Nicht-Bau, Arbeitslosigkeit) seit Dezember 2009

- Erfassung sämtlicher abhängiger Beschäftigungsverhältnisse, selbstständiger *Erwerbstätigkeit und Arbeits- und Erwerbslosigkeitsperioden* mithilfe eines Monatskalendariums
- Detailfragen zu Art und Inhalt der jeweiligen abhängigen Beschäftigungsverhältnisse: berufliche Stellung, Befristung, Arbeitszeitregelungen, Arbeitgeberwechsel, Gründe für betriebliche Mobilität; Wirtschaftszweig (bei Nichtbeschäftigung im Bausektor)
- Angaben zum Betrieb (Tätigkeit, Region, Anzahl Mitarbeiter) und Baustelle (Größe, ausländische Firmen) sowie Veränderungen (Fünfjahreszeitraum)
- Erfassung der wöchentlichen Arbeitszeit
- Erfassung der Überstunden und Frage nach Abgeltung (bezahlt/unbezahlt/ Freizeit/Arbeitszeitkonto)
- Erfassung von Saison-Kurzarbeit
- Gründe für Beendigung einer Beschäftigung (eigene Kündigung, Kündigung durch Arbeitgeber, Abfindung)
- Erfassung von Arbeitsloskeitsperioden (Registrierte Arbeitslosigkeit, Wiederbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber nach dem Winter)

Arbeitszufriedenheit und Weiterbildung

- Zufriedenheitsbewertung unterschiedlicher Aspekte der ausgeübten Tätigkeit: Art der Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastung, Einkommen, Betriebsklima, Zukunftsperspektiven etc.
- Entwicklung der „Zufriedenheit“ im Zeitablauf
- Partizipation an und Ausgestaltung von Weiterbildungsprogrammen
- Weiterempfehlung des Betriebs an andere

Gewerkschaftszugehörigkeit und Tarifbindung

- Gewerkschaftszugehörigkeit: Zugehörigkeit zur IG BAU, persönliche Einschätzung der Arbeit der zuständigen Gewerkschaft
- Existenz eines Betriebsrats bzw. Tarifbindung im Betrieb
- Bewertung der Tarifstruktur nach Gerechtigkeitsaspekten

Einkommen

- Erfassung des Bruttostundenlohns und des Bruttomonatslohns
- Höhe und Zusammensetzung des Lohns (13. Gehalt, gesetzliche Zuschläge)
- Leistungen des Arbeitgebers
- Beurteilung des Lohns nach Gerechtigkeitsaspekten
- Für Beschäftigte aus Ostdeutschland: gezahlter Lohn auf Baustellen in Westdeutschland
- Ostdeutschland: Veränderungen des Arbeitseinkommens nach Abschaffung des Mindestlohns II im September 2009

Mindestlohn

- Existenz, Bezug und Höhe eines Mindestlohns im Bau, Anzahl der Mindestlohnempfänger
- Abschaffung des Mindestlohns in Ostdeutschland (Jahr der Abschaffung, Lohnentwicklung danach)
- Persönliche Einschätzung des Mindestlohns (Mindestlohnbindung, Beschäftigungswirkungen, Protektionismus, Motivation, Bedeutung für die zukünftige Entwicklung, Informationsfluss etc.)

Soziodemographie

- Alter, Geschlecht, Nationalität
- Schul- und beruflicher Abschluss
- Ausbildung in einem Bauberuf
- Hauseigentümer
- Haushaltszusammensetzung (Partner und Kinder)
- Erwerbstätigkeit des Partners

Schwarzarbeit

Da die Frage nach Schwarzarbeit hoch sensibel ist, wurden zwei Zugänge zu dem Themenkomplex gewählt. Die eine zufällig ausgewählte Hälfte der Interviewten wurde direkt nach Schwarzarbeit, die andere „indirekt“, beispielsweise nach Tätigkeiten für andere oder nach dem Abführen der Lohnsteuer, gefragt (vgl. auch Abschnitt 4.3).

- Auftraggeber
- Häufigkeit
- Art der Tätigkeit
- Bezahlung
- Teil des Lebensunterhalts
- Indirekt: Lohnsteuer, Einschätzung Schwarzarbeit

Zuspielerlaubnis

Um die erhobenen Daten aus der Befragung mit den administrativen Daten verknüpfen zu dürfen, wurde die Erlaubnis der Befragten eingeholt.

2.2.2 Auswahl der Befragten und Schichtung der Befragung

Die Grundlage für die Stichprobenziehung bildeten die Betriebe im Bauhauptgewerbe, die 2009 im IAB-Betriebspanel befragt wurden und unter die Mindestlohnregelung im Baugewerbe fallen. Aus diesen Betriebspanel-Betrieben wurden Beschäftigte im Bauhauptgewerbe nach einem speziellen Schichtungsverfahren aus den Integrierten Erwerbsbiographien des IAB gezogen. Eine simultane Analyse der Betriebs- und Personenebene setzt natürlich voraus, dass die befragte Person zum Zeitpunkt der Befragung auch noch in einem Betriebspanel-Betrieb beschäftigt ist. Um diese Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, wurde das Ziehungskriterium „gewerbliche Beschäftigung in einem Betriebspanel-Betrieb“ zum spätestmöglichen Zeitpunkt in den administrativen Daten, nämlich zum 31. Dezember 2009, zugrunde gelegt.

Des Weiteren wurden nur vollzeitbeschäftigte Arbeiter in die Stichprobe aufgenommen, wodurch z. B. Auszubildende, Rentner und Beschäftigte in Altersteilzeit ausgeschlossen wurden. Auch Angestellte wurden nicht berücksichtigt, da sich die Mindestlohnregelungen nur auf gewerbliche Arbeitnehmer beziehen. Da das IAB-Betriebspanel nach Bundesländern und Betriebsgröße geschichtet ist, sind ostdeutsche Betriebe wie auch Großbetriebe im IAB-Betriebspanel überrepräsentiert. Berlin wurde aufgrund seines Sonderstatus – auch in Bezug auf die Mindestlohnregelungen – nicht in der Stichprobenziehung berücksichtigt.

Die Auswahlwahrscheinlichkeit, dass eine Person für die Befragung ausgewählt wird, ist hierbei von der Betriebsgröße abhängig. Bei Betrieben mit einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist sie 100 Prozent, bei zwei 50 Prozent, bei drei 33 Prozent und bei vier sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 25 Prozent. Bei Großbetrieben sinkt die Auswahlwahrscheinlichkeit für Arbeiter. Die Wahrscheinlichkeit in die Stichprobe zu gelangen ist aber – bis auf die Großbetriebe (höchste Kategorie) – nie kleiner als zehn Prozent. Bei der gewählten

Schichtung der Befragung nach Betriebsgröße sinkt also mit steigender Beschäftigtenzahl die Anzahl der befragten Beschäftigten überproportional, um die im Betriebspanel vorherrschende Unterrepräsentation von Kleinstbetrieben in der Befragung etwas auszugleichen. Die Schichtungsmatrix nach Betriebsgröße ist in Tabelle 2.4 dargestellt.

Es wurden circa 8.000 Adressen von 6.139 Beschäftigten im Bauhauptgewerbe unter Einhaltung strenger datenschutzrechtlicher Vorgaben an SOKO geliefert. Anhand von Telefonnummernrecherche wurde versucht, fehlende Telefonnummern ausfindig zu machen.

Tabelle 2.4: Schichtung der Beschäftigtenbefragung

Betriebsgröße als Anzahl der gewerblich Beschäftigten	Anzahl der zu befragenden Personen pro Betrieb
1	1
2	1
3	1
4	1
5	2
6	2
7	2
8	2
9	3
10–14	4
15–19	5
20–29	6
30–49	10
50–99	15
100–249	25
mehr als 250	25

Quelle: Eigene Schichtungsmatrix, festgelegt als Anzahl der zu befragenden Personen pro Betrieb. – Die Betriebsgröße (Anzahl der gewerblich Beschäftigten) der Betriebspanel-Betriebe, die in die Mindestlohngruppe fallen, wurde auf Basis der IEB berechnet.

2.2.3 Durchführung der Befragung

Die Befragung wurde vom Unterauftragnehmer SOKO Institut Bielefeld als computerunterstützte telefonische Befragung (CATI) durchgeführt. Die Interviewführung mittels eines elektronischen Fragebogens erleichtert die Erhebung von

biographischen Berufereignissen im Zeitablauf. Darüber hinaus erlaubt diese Methode komplexe Filtersteuerungen¹⁰ und interne Plausibilitätsprüfungen (z. B. Prüfung der Vollständigkeit des biographischen Längsschnitts).

Da die Erhebungen computergestützt erfolgen, wurde eine Reihe von Routinen für die Befragung genutzt. Dies betrifft insbesondere die

- automatisierte Identifikation der Zielperson durch entsprechende aus dem Adressfile bekannte Variablen
- interne Konsistenzprüfung der Angaben
- automatisierte Filterprüfung
- zufällige Abfolge der Fragen innerhalb von Fragenblöcken

Um das Risiko von Fehlerfassungen möglichst gering zu halten, wurde soweit wie möglich auf offene Nennungen verzichtet und stattdessen mit entsprechenden Listen von Antwortmöglichkeiten im Fragebogen gearbeitet. Die eingesetzte CATI-Software bietet, neben einer optimalen Steuerung des Erhebungsprozesses und der Terminverwaltung, durch ein umfangreiches Reportingsystem die Möglichkeit für Plausibilitätskontrollen in Echtzeit. So erfolgten Filterführung und Plausibilisierungsschritte in enger Abstimmung mit IAB, RWI und ISG. Die Arbeit der Interviewer wurde permanent durch Supervisoren kontrolliert.

Pretest

Ziele des Pretests waren im Wesentlichen die Überprüfung des erstellten Erhebungsinstruments hinsichtlich Durchführbarkeit und Verständlichkeit, eine Abschätzung der Interviewzeit (brutto wie netto), die Ermittlung der subjektiv wahrgenommenen Dauer des Interviews sowie der wahrgenommenen Belastung des/der Befragten. Aufgrund des sehr engen Projektzeitplans wurden die ersten durchgeführten Interviews als Pretest genutzt, um den Fragebogen zu testen und ihn in Zusammenarbeit mit SOKO anzupassen. Der Pretest fand in Anwesenheit der Projektteams und einem Vertreter des BMAS am 15. Februar 2011 in den Räumen des SOKO Instituts Bielefeld statt. Es mussten nur wenige Anpassungen im Fragebogen vorgenommen werden.

Während der Befragung fanden ständig Kontrollen statt, wie sich die Ausschöpfung pro Betrieb entwickelt oder ob sich die Zusammensetzung der Befragten über die Zeit ändert. Mit dem Abschluss des Pretests begann die Feldphase der Beschäftigtenbefragung.

¹⁰ Je nach gegebener Antwort werden Befragte zu unterschiedlichen Folgefragen weitergeleitet.

Interviewdurchführung

Hinsichtlich der Kontaktversuche und der Tagesbefragungszeit galten die bei SOKO üblichen Regeln, wie ein erneuter Anruf nach zehn Minuten bei Besetztzeichen und mindestens 20 Kontaktversuche bei Nichterreichen zu verschiedenen Zeiten an zehn aufeinanderfolgenden Tagen. Die Gesamttagesbefragungszeit lag zwischen 09.00 und 20.00 Uhr werktags und zwischen 10.00 und 18.00 Uhr samstags. Diese Vorgehensweise war gerade bei einer Befragung im Bauhauptgewerbe notwendig, da viele Interviewpartner sich während der Woche auf Montage befanden. Prinzipiell bestand die Möglichkeit, die Interviews auch per Mobilfunk durchzuführen. Allerdings lässt die Umfragesituation bei Handy-Telefonaten unter Umständen nicht die gewünschte Aufmerksamkeit zur Beantwortung der Fragen zu und Personen könnten auch im Ausland angerufen werden, was bei ihnen zu Kosten führt. Deshalb versuchte SOKO, auch bei einem telefonischen Erstkontakt über Mobilfunk, das eigentliche Interview (soweit möglich) über das Festnetz durchzuführen, sofern die Zielperson damit einverstanden war.

Die telefonischen Befragungen wurden zwischen dem 15. Februar 2011 und dem 30. März 2011 durchgeführt.

Schulung der Interviewer/innen und Supervision

Alle Interviewer/innen für diese Befragung verfügten über umfangreiche Erfahrungen bei der Durchführung von Interviews, wurden jedoch für dieses Forschungsprojekt speziell geschult und inhaltlich eingewiesen. Vor Projektbeginn wurden folgende spezielle Schulungsinhalte vermittelt:

- Vorstellung des Auftraggebers, Erkenntnisinteresse, Hintergrund der Studie und Bedeutung für den Auftraggeber
- Selbstverständnis des Interviewers in seiner Rolle
- Art der Dialogführung
- Besonderheiten des Erhebungsinstrumentes, Filter und Einblendungen

Darüber hinaus wurden gemäß dem ISO-Standard sämtliche Anfragen und Rückfragen der Interviewer/innen und der Befragten anhand sogenannter „Problemzettel“ schriftlich fixiert und entsprechend bearbeitet. So konnte zeitnah auf Probleme, die während der Feldarbeit auftraten, reagiert werden. Schließlich wurden – wie es rechtlich und technisch möglich ist – die Telefonate zu Kontrollzwecken mitgehört, was eine der Hauptaufgaben der Supervisoren/innen von SOKO ist. Im Telefonstudio überwachten und betreuten fünf Supervisoren/innen den Interviewprozess für diese Befragung.

Qualitätssicherung

SOKO stellte sicher, dass der geplante Befragungsansatz umgesetzt wird und die Befragung höchsten Qualitätsansprüchen genügt. Das Institut verfügt über langjährige Erfahrungen in der Befragung von Personen und brachte somit alle Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Umsetzung des Befragungskonzepts mit.

IAB, RWI und ISG führten in diesem Zusammenhang gemeinsam mit SOKO umfassende Qualitätskontrollen durch, um das Gelingen der Befragung zu gewährleisten. So dokumentierte SOKO den Erhebungsprozess während aller Phasen der Feldarbeit. IAB, RWI und ISG standen in ständigem Austausch mit SOKO und erhielten regelmäßig Rückmeldung zum Verlauf der Befragung.

Da die Interviews computergestützt abliefen, war es den Supervisoren jederzeit möglich, die tatsächliche Durchführung der Interviews zu kontrollieren. Die Interviewer hatten keinen Einfluss auf die Zielpersonenauswahl, sondern erhielten die anzurufenden Nummern auf ihren Bildschirm. Das Adressmanagement verlief datenbankgestützt. War die Zielperson nicht erreichbar, so hatte der Interviewer die Möglichkeit, Termine, Ansprechpartner, modifizierte Telefonnummern (auch Mobilfunk) usw. in die Adressdatenbank einzugeben. Diese wurden dann vom System automatisch verwaltet. Interviewabbrüche und Interviewverweigerungen aus terminlichen Gründen wurden separat verwaltet. Um die Ausschöpfungsquote hoch zu halten, wurden diese Telefonnummern nochmals zugespielt und erneut angerufen. Das System war außerdem in der Lage, bei Unterbrechungen das Interview an der unterbrochenen Stelle zu einem neuen Termin fortzusetzen.

Datenaufbereitung und Datenschutz

Die eingesetzte CATI-Software VOXCO hat eine direkte Schnittstelle zu SPSS, dem Format, in dem die Dateien (Datensatz der Bruttostichprobe und Kontaktprotokoll) geliefert wurden. Die mitgelieferte eindeutige Identifikationsnummer war Teil der Datensatzlieferung. Sie ermöglicht spätere Zuspielungen. Persönliche Kontaktinformationen der Befragten wurden aus dem Datensatz gelöscht.

Die Einwilligung zur Verknüpfung mit den Prozessdaten der BA wurde telefonisch im Fragebogen eingeholt, die Antwort in entsprechenden Variablen festgehalten. SOKO garantiert in diesem Zusammenhang die Einhaltung sämtlicher datenschutzrechtlicher Bestimmungen. Das bedeutet insbesondere, dass die Daten nur dann personenbezogen abgespeichert wurden, wenn die Befragten die mündliche Einwilligung zu dieser Abspeicherung gegeben haben. Als eine personenbezogene Abspeicherung gilt selbstverständlich auch die Verknüpfung der Daten mit der Telefonnummer, wie dies für das CATI-Panel unumgänglich ist. Alle Personen wurden ferner vorab schriftlich über die Rahmenbedingungen der Befragung informiert (Datenschutzgesichtspunkte, Freiwilligkeit, Umgang mit Prozessdaten etc.).

Tabelle 2.5: Realisierte Interviews nach Betriebsgrößenklasse

Zahl der gewerblich Beschäftigten	Durchgeführte Interviews
1	16
2	18
3	17
4	16
5	31
6	17
7	5
8	22
9	22
10–14	98
15–19	140
20–29	186
30–49	263
50–99	317
100–249	251
mehr als 250	102
Gesamt	1.521

Quelle: Beschäftigtenbefragung, SOKO-Institut.

2.2.4 Ergebnisse der Befragung

Realisierte Interviews

Insgesamt wurden 1.521 telefonische Interviews realisiert. Die durchschnittliche Befragungsdauer lag bei 35 Minuten mit einer vergleichsweise sehr geringen Abbruchquote von 0,37 Prozent. Tabelle 2.5 stellt die Anzahl der realisierten Interviews pro Betriebsgrößenklasse dar. Von den 1.521 befragten Personen haben 1.399 einer Zuspiegelung der administrativen Daten zur Befragung zugestimmt. Dies entspricht einer Zustimmungquote von 92 Prozent.

Die Befragungsdaten wurden auf ihre Qualität überprüft und bereinigt bzw. aufbereitet. Die Individualdaten aus den Beschäftigtenbefragungen und die Angaben aus dem Betriebspanel wurden unter strenger Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu einem *Linked Employer-Employee-Datensatz* verknüpft und mit Auszügen von im IAB vorliegenden administrativen Datenquellen (siehe Abschnitt 2.1) angereichert.

Zusammensetzung der Befragten

Tabelle 2.6 zeigt eine Übersicht über die Charakteristika der Befragten. So geben 86,4 Prozent der 1.521 Befragten an, Arbeiter zu sein. 13 Prozent definieren sich als Angestellte. Beim Beschäftigungsstatus geben allerdings nur knapp zwei Prozent

sonstiges an. Dies legt die Vermutung nahe, dass die eigene Eingruppierung in die Gruppe der Angestellten möglicherweise nicht zutreffend ist.

Tabelle 2.6: Zusammensetzung der Befragten (in %)

Charakteristika	Anteil
Firmengröße	(1.493)
0–10	11,79
10–100	53,38
100–1.000	31,15
1.000–6.000	3,68
Berufliche Stellung	(1.512)
Arbeiter	86,38
Angestellter	13,03
Beamter	0,07
Geringfügig Beschäftigter	0,13
Selbstständiger	0,4
Beschäftigungsstatus	(1.513)
Ungelernter Arbeiter (Werker/Maschinenwerker)	4,96
Angelernter Arbeiter (Fachwerker/Maschinist/Kraftfahrer)	10,24
Facharbeiter (Baugeräteführer/Berufskraftfahrer)	53,8
Spezialfacharbeiter (Lohngruppe 4)	9,45
Vorarbeiter (Lohngruppe 5)	10,64
Werkpolier (Baumaschinen-Fachmeister)	6,28
Meister	2,78
Sonstiges	1,85
Vollzeitbeschäftigung	(1.521)
Vollzeitbeschäftigt	99,34
Branche	(1.493)
zum Hochbau	43,67
zum Tiefbau	38,18
zum Ausbau	10,58
oder zu keinem davon	7,57
Standort des Betriebs	(1.519)
Westdeutschland	61,62
Ostdeutschland	37,52
Berlin	0,33
Ausland	0,53
Waren Sie vor 5 Jahren auch schon in der Baubranche beschäftigt?	(1.410)
Ja	94,89
Auch ausländische Firmen auf Baustelle tätig	(1.437)
Ja	19,49
Mitglied einer Gewerkschaft	(1.517)
Ja	23,2

Quelle: Beschäftigtenbefragung – Beobachtungszahlen in Klammern.

Circa fünf Prozent der Befragten geben an, dass sie ungelernete Arbeiter (Lohngruppe 1) sind, zehn Prozent angelernte Arbeiter (Lohngruppe 2). Über die Hälfte gruppiert sich als Facharbeiter (Lohngruppe 3) ein. Außerdem sind jeweils circa zehn Prozent Spezialfacharbeiter (Lohngruppe 4) sowie Vorarbeiter (Lohngruppe 5) vorhanden. Weitere sieben Prozent der Befragten zählen sich zu den Werkpolieren, drei Prozent sind Meister. Dieses Bild spiegelt sich auch in der Frage nach der Ausbildung wider. So geben 80 Prozent an, eine Ausbildung in einem Bauberuf bzw. einem baunahen Beruf absolviert zu haben. Von den 1.521 befragten Personen sind fast alle vollzeitbeschäftigt.

Bei 62 Prozent der Befragten liegt der Standort des Betriebes in Westdeutschland, bei knapp 38 Prozent in Ostdeutschland. Die Mehrheit der Befragten arbeitet in einer Firma mit einer Mitarbeiterzahl zwischen zehn und 100. Kleinbetriebe sind eher unterrepräsentiert, Großbetriebe eher überrepräsentiert. Die Angaben der Personen zur Betriebsgröße weichen von der Betriebsgrößeneinteilung bei der Schichtung ab. Dies hat zum einen den Grund, dass für die Schichtung der Befragung nur die gewerblich Beschäftigten gezählt wurden. Zum anderen bezieht sich die Schichtung auf die Betriebsebene. Es ist nicht auszuschließen, dass die befragten Personen die Größe des gesamten Unternehmens zugrunde gelegt haben.

44 Prozent der Befragten geben an, in Betrieben des Hochbaus zu arbeiten, 38 Prozent mit Schwerpunkt im Tiefbau. 19 Prozent ordnen sich entweder in das Ausbaugewerbe oder in keinen der genannten Bereiche ein. Von Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung noch im Baugewerbe beschäftigt waren (99 Prozent), waren 95 Prozent bereits vor fünf Jahren in diesem Sektor beschäftigt, die überwiegende Mehrheit (80 Prozent) auch bei dem gleichen Arbeitgeber.

Die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen 95 Prozent der Befragten. Ein Prozent haben zusätzlich zur deutschen noch eine weitere Staatsangehörigkeit. Vier Prozent geben eine andere Staatsbürgerschaft als die deutsche an.

Die Frage nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben 43 Prozent mit Volks- oder Hauptschulabschluss beantwortet. Ein Prozent gab an, die Schule ohne Abschluss beendet zu haben oder den Abschluss auf einer Förderschule gemacht zu haben. 22 Prozent haben einen Realschulabschluss. 27 Prozent haben den Abschluss an der polytechnischen Oberschule in der damaligen DDR gemacht. Circa vier Prozent der Befragten können Fachhochschulreife oder Abitur nachweisen.

2.3 Vergleich der administrativen Daten mit der Beschäftigtenbefragung

Über die individuellen Charakteristika der Teilnehmer der Beschäftigtenbefragung liegen Informationen aus zwei Quellen vor. Zum einen handelt es sich hierbei um