

Wirkungen der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Leila Mesaros · Claudia Weinkopf

Angenommen: 6. September 2012 / Online publiziert: 6. Oktober 2012
© Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2012

Zusammenfassung Die Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft betreffen Wäschereien, die mehr als 80 % ihres Umsatzes mit gewerblichen Kunden erzielen. Die Wirkungen konnten aufgrund gravierender Datenmängel nur deskriptiv und auf der Basis eigener Erhebungen (Betriebsbefragung, Betriebsfallstudien und Experteninterviews) untersucht werden. Die Ergebnisse der Evaluation legen nahe, dass die Auswirkungen der Mindestlöhne auf die Entlohnung durchaus beachtlich waren. In etwa einem Drittel der Mindestlohn-Betriebe mussten in Folge der Mindestlohnregelungen Löhne erhöht werden, in Ostdeutschland sogar in zwei Drittel der Betriebe. In gut 31 % der Betriebe mit Lohnerhöhungen wurden auch die Löhne in den höheren Lohngruppen angehoben. Nennenswerte Wirkungen auf Beschäftigung und Wettbewerb durch die Einführung der Mindestlohnregelungen konnten dagegen nicht festgestellt werden. Vor allem die Betriebsfallstudien ergaben, dass andere Faktoren als wettbewerbsrelevanter eingeschätzt werden. Die repräsentative Betriebsbefragung hat gezeigt, dass offenbar auch eine Grauzone beim Geltungsbereich des Mindestlohns existiert. Manche Betriebe bezeichneten sich als mindestlohnpflichtig, obwohl sie nach eigenen Angaben einen Umsatzanteil mit gewerblichen Kunden von 80 % oder weniger hatten. Andere Betriebe sahen sich nicht an den Mindestlohn gebunden, obwohl sie ihren Umsatzanteil im Objektkundengeschäft auf über 80 %

bezeichneten. Diese Unsicherheiten könnten an unklaren Abgrenzungskriterien des Geltungsbereichs der Mindestlöhne und Informationsmängeln liegen. Auch von Seiten der Kontrollbehörden wurde auf Abgrenzungsprobleme verwiesen, die die Aufdeckung von Verstößen erschweren.

Schlüsselwörter Mindestlohn · Wäschereidienstleistungen · Wäschereien · Textilreinigungsgewerbe · Beschäftigung · Arbeitnehmerschutz · Wettbewerb

The effects of the minimum wage regulations on commercial laundry services

Abstract The statutory minimum wage regulation for industrial laundries affects laundries which achieve more than 80 % of their turnover with commercial clients. The impact could only be explored by descriptive analysis and qualitative research (company survey, company case studies and expert interviews) which is mainly due to a severe lack of data. The findings of the evaluation suggest that the minimum wages have had a remarkable impact on wages. About one third of the industrial laundries which are principally covered by the minimum wage regulation (and even two thirds in eastern Germany) had to increase wages after the implementation of the minimum wages. More than 31 % of these companies increased the wages of employees in higher pay levels as well. Effects of the minimum wage regulation on employment and competition could not be detected. In company case studies, we found that other factors are assessed as more relevant for competition. The representative company survey among laundries indicated that there is a twilight zone relating to the area of application of the minimum wage regulation. Some companies assessed that they had to pay the minimum wages even though their turnover

Für die in diesem Beitrag publizierten Ergebnisse und Schlussfolgerungen zeichnen ausschließlich die Autorinnen und Autoren verantwortlich. Sie geben nicht notwendigerweise die Position des Bundesministerium für Arbeit und Soziales wieder.

L. Mesaros · C. Weinkopf (✉)
Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen,
47057 Duisburg, Deutschland
e-mail: claudia.weinkopf@uni-due.de

with commercial clients was at or below 80 %. Other companies with more than 80 % turnover with commercial clients did not regard themselves as being covered by the minimum wage regulation. These uncertainties may be related to ambiguous criteria of classification or a lack of information. Difficulties with the classification which may hamper the identification of non-compliance were also mentioned by the control authorities.

1 Einleitung

Unternehmen, die Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft erbringen, sind Teil des Textilreinigungsgebietes, zu dem neben Wäschereien auch chemische Reinigungen, Heißmangeln u. ä. gehören. Wäschereien im Objektkundengeschäft bieten neben dem Waschen und Wiederaufbereiten von Textilien häufig auch das Leasing von Wäsche (z. B. Berufsbekleidung) sowie Logistikleistungen an. Kunden sind Einrichtungen des Gesundheitswesens (z. B. Krankenhäuser, Pflege- und Seniorenheime), das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Betriebe aus vielen anderen Branchen. Wäschereien im Objektkundengeschäft sind oft industrieähnliche Unternehmen mit hohen Sachkosten (vor allem Maschinen und Energieverbrauch) und Schichtarbeit an den Waschstraßen zur besseren Auslastung der kapitalintensiven Anlagen. In den letzten Jahrzehnten ist neben dem Privatkundengeschäft eine breite Dienstleistungspalette für unterschiedliche gewerbliche Kunden entstanden. Zu den wichtigsten Marktsegmenten zählt der Textilservice in den Bereichen Berufskleidung, Gesundheitswesen sowie Hotel- und Gaststättengewerbe.

Die Ausschreibung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Evaluation der Mindestlohnregelungen für die Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft sah vor, die Wirkungen auf die Beschäftigung, den Schutz der Arbeitnehmer/innen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den Mittelpunkt zu stellen. Neben diesen drei Wirkungsdimensionen ging es auch um die Frage nach den Auswirkungen der Mindestlöhne auf die tatsächliche Bezahlung.

Bei der Entwicklung des Untersuchungsdesigns der Evaluation der Mindestlohnregelungen im Bereich der Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft mussten sehr gravierende Einschränkungen hinsichtlich der Datenverfügbarkeit berücksichtigt werden. Die Möglichkeiten mikroökonomischer Wirkungsanalysen mit dem Differenz-von-Differenzen-Ansatz wurden geprüft, erwiesen sich aber aus mehreren Gründen als nicht durchführbar. Da die Mindestlohnregelungen erst am 24. Oktober 2009 in Kraft traten, lagen bis zum Abschluss der Evaluation am 31. August 2011 keine Daten vor, die den Zeitraum nach der Einführung der Mindestlohnregelungen abbildeten. Außerdem konnte der

Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen in vorliegenden Statistiken nicht identifiziert werden, weil der Umsatzanteil von Wäschereien im Objektkundengeschäft hier nicht erfasst wird. Darüber hinaus wird der Bereich „Wäscherei und Chemische Reinigung“ in der aktuellen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) als WZ 96.01.0 nur noch zusammen auf 5-Steller-Ebene ohne weitere Differenzierung ausgewiesen.¹ Insofern lassen sich die Wäschereien, die unter die Mindestlohnregelungen fallen, nicht von denjenigen unterscheiden, auf die dies aufgrund ihres geringeren Umsatzanteils im Objektkundengeschäft nicht zutrifft.

Vor diesem Hintergrund stellte sich die Frage, welche alternativen Methoden für die Evaluation der Mindestlohnregelungen im Bereich der Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft in Frage kommen könnten. Dabei war zu berücksichtigen, dass die Branche wissenschaftlich bislang wenig erforscht ist. Um die Wirkungen der Mindestlohnregelungen trotz des Mangels geeigneter administrativer Daten analysieren zu können, sah unser Untersuchungskonzept neben Auswertungen der amtlichen Statistik im Rahmen des Möglichen sowie Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit zu unterschiedlichen Aspekten der Branchenentwicklung als zentrale Bausteine eine eigene Betriebsbefragung und als qualitative Untersuchungsschritte Expertengespräche und Betriebsfallstudien vor.

In diesem Beitrag werden Ergebnisse der Evaluation der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft dargestellt (Bosch et al. 2011a). In Abschn. 2 gehen wir zunächst ausführlicher auf die Genese der Mindestlohnregelungen in der Branche ein. In Abschn. 3 wird ein Überblick zur Entwicklung der Wäschereibranche vor der Einführung der Mindestlohnregelungen gegeben. In Abschn. 4 stehen die Ergebnisse der deskriptiven und qualitativen Untersuchungsteile im Mittelpunkt. In Abschn. 5 fassen wir die zentralen Ergebnisse zusammen und geben einen Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf.

2 Tarifpolitik und Genese der Mindestlohnregelungen in der Branche

Die tarifpolitische Situation in der Branche ist zersplittert. Auf der Arbeitgeberseite gibt es neben dem Deutschen Textilreinigungs-Verband (DTV), der 1975 gegründet wurde, und seiner Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) mit dem Industrieverband Textil Service e.V. (intex) seit 1999 einen zweiten Arbeitgeberverband. Dieser organisiert vor allem größere Unternehmen und hat nach eigenen Angaben derzeit 16 ordentliche Mitglieder, auf

¹In der vorherigen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003) wurden Wäschereien und chemische Reinigungen auf der 5-Steller-Ebene jeweils getrennt ausgewiesen.

die ein Großteil der tarifgebundenen Beschäftigten in der Branche entfällt. Zwischen 1991 und 2002 gab es bereits einen als allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Gehaltstarifvertrag. Dieser galt jedoch nur für Westdeutschland und beschränkte sich auf Wäschereibetriebe mit mindestens 15 Beschäftigten (vgl. Donath und Wettengl 2006: 9).

Nach Angaben der IG Metall hat TATEX im Jahr 2002 die bis dahin bestehende Tarifgemeinschaft verlassen und damit auch eine weitere Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags verhindert. Im Jahr 2004 hat TATEX dann erstmals einen eigenen Tarifvertrag mit dem Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband (DHSV), der Mitglied des Christlichen Gewerkschaftsbundes ist, abgeschlossen. Das Lohnniveau lag hier deutlich niedriger als im vorherigen gemeinsamen Tarifvertrag, der mit der IG Metall abgeschlossen worden war (Donath und Wettengl 2006: 9). In der Folge gab es einige Turbulenzen und Austritte von Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband intex, die z. T. durch tarifpolitische Zugeständnisse der IG Metall zurückgewonnen werden konnten (Donath und Wettengl 2006: 14).

Den aktuellen Mindestlohnregelungen liegt ein Tarifabschluss zugrunde, der von der IG Metall und den Arbeitgeberverbänden intex und dem DTV mit seiner Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) am 26. Januar 2009 vereinbart worden ist. Nachdem die Branche im April 2009 in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen worden war, dauerte es noch bis zum 24. Oktober 2009, bis die tariflich vereinbarten Mindestlöhne in Kraft traten. Die aktuellen Mindestlohnregelungen gelten bis 31. März 2013 und sahen für die Jahre 2010, 2011 und 2012 jeweils zum 1. April Erhöhungen der Mindestlöhne vor.

Die Tarifvertragsparteien haben ausdrücklich nur einen Teilbereich des Textilreinigungsgewerbes in die Mindestlohnregelungen aufgenommen. Ausgenommen sind laut § 1 des Mindestlohn-Tarifvertrags Textil Service (Großwäschereien) vom 26. Januar 2009 „Betriebe, die überwiegend Textilien als Textilreiniger (Chemischreinigungen), Heißmangelbetriebe, Bügelbetriebe und Waschsalons wiederaufbereiten, sowie ihre Annahmestellen und Wäschereien, die durch Privatkundengeschäft geprägt sind“. Die Mindestlohnregelungen betreffen demnach Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die gewerbsmäßig überwiegend Textilien wie z. B. Berufskleidung oder Bettwäsche für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen waschen, unabhängig davon, ob die Wäsche im Eigentum der Wäscherei oder des Kunden steht. Außerdem muss der Umsatzanteil im Objektkundengeschäft größer als 80 % sein. Generell ausgenommen von der Mindestlohnspflicht sind Werkstätten für behinderte Menschen. Die Mindestlöhne gelten mit Ausnahme von Auszubildenden für alle Beschäftigten (gewerbliche und Angestellte) und sind nach West- und Ostdeutschland differenziert.

Im Vorfeld waren die Mindestlohnregelungen insofern umstritten, als es für die Wäschereien zwei konkurrieren-

de Tarifverträge mit unterschiedlichen Lohnniveaus gibt und strittig war, auf welcher Höhe die Mindestlöhne liegen sollten. Weil die IG Metall und intex sich anfangs für Mindestlöhne auf ihrem deutlich höheren Tarifniveau eingesetzt hatten, befürchtete der DTV eine Verdrängung kleinerer Anbieter (Thelen 2008). Letztlich konnte jedoch ein Kompromiss erzielt werden (DTV 2009; IG Metall 2009: 22), der Mindestlöhne vorsieht, die (teils deutlich) unter den niedrigsten tariflichen Lohngruppen in beiden Tarifverträgen liegen.

Abbildung 1 zeigt die Höhe der Mindestlöhne im Vergleich zu den unteren tariflichen Stundenlöhnen im Zeitverlauf. Für die Übersicht wurden die untersten tariflichen Monatsentgelte für Vollzeitbeschäftigte nach folgender Formel in Stundenlöhne umgerechnet:

$$\text{Monatsentgelt} * 12 \text{ Monate} / 52 \text{ Wochen} / \text{Wochenstundenzahl}$$

= rechnerischer Stundenlohn.

Die tarifliche Wochenstundenzahl von Vollzeitbeschäftigten beträgt im intex-Tarifvertrag für Westdeutschland 37 Stunden und für Ostdeutschland 40 Stunden. Im TATEX-Tarifvertrag liegt die Wochenstundenzahl bei Vollzeitarbeit demgegenüber bundeseinheitlich bei 40 Stunden.

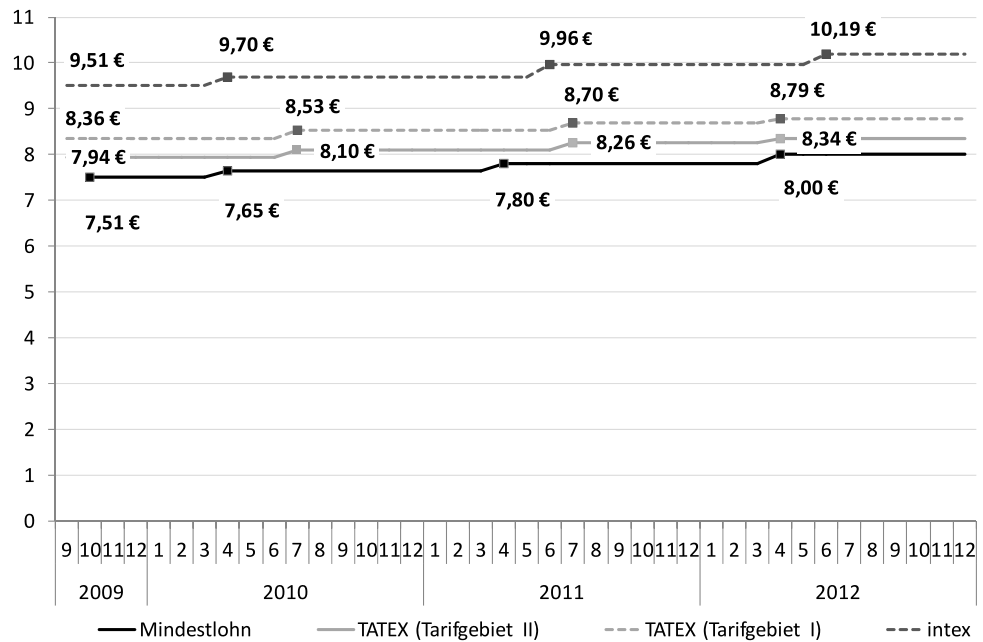
Die Abbildung veranschaulicht, dass die Mindestlöhne in West- und Ostdeutschland bislang durchgängig deutlich (um rund 2 € pro Stunde) unter den niedrigsten tariflichen Stundenlöhnen im Tarifvertrag liegen, den der Arbeitgeberverband intex mit der IG Metall für seine wenigen, eher größeren Mitgliedsunternehmen abgeschlossen hat. Der Abstand der Mindestlöhne zu den niedrigsten tariflichen Stundenlöhnen im anderen Tarifvertrag, der von der Tarifgemeinschaft TATEX mit dem Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband (DHSV) abgeschlossen worden ist, ist deutlich geringer, aber ebenfalls vorhanden. Lediglich in Ostdeutschland liegt der Mindestlohn seit der letzten Erhöhung zum 1. April 2012 mit 7 € pro Stunde genauso hoch wie die unterste tarifliche Entgeltgruppe (EG II) in diesem Tarifvertrag.²

Vor dem Hintergrund, dass die vereinbarten Mindestlöhne zum Einführungszeitpunkt im Oktober 2009 durchgängig unter allen geltenden untersten tariflichen Löhnen lagen, war – jedenfalls unter der Annahme, dass tarifgebundene Betriebe sich an die tariflichen Regelungen halten – zu erwarten, dass Wirkungen der Einführung der Mindestlohnregelungen auf die Lohnhöhe ausschließlich bei nicht tarifgebundenen Betrieben, die Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft anbieten, eingetreten sind. Es war jedoch nicht bekannt, welchen Anteil diese an allen Betrieben und Beschäftigten haben.

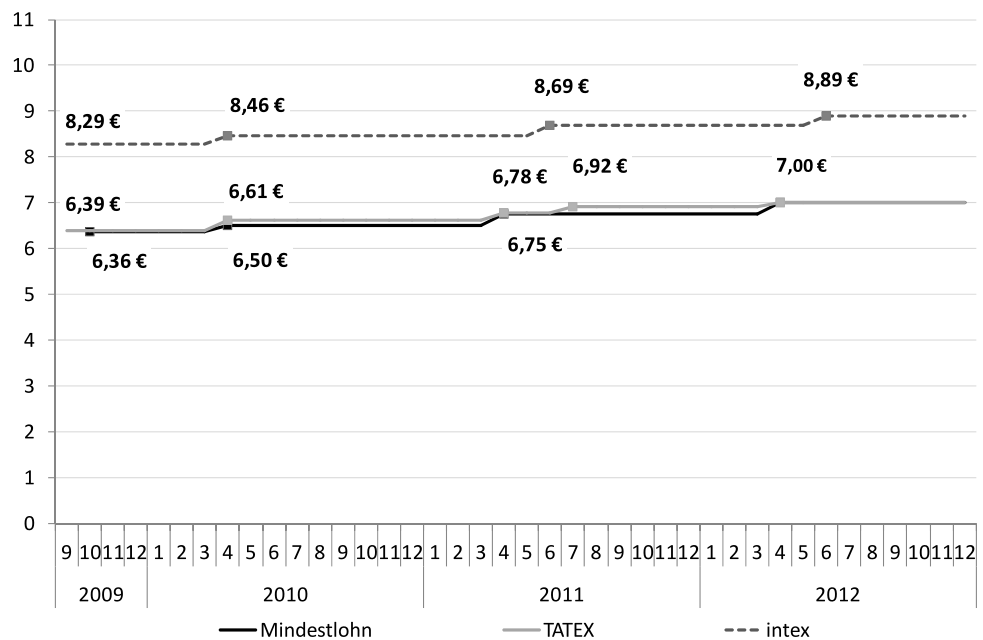
²Die Lohngruppe EG I in Ostdeutschland, die vor der Einführung der Mindestlöhne unter dem vorgesehenen ostdeutschen Mindestlohn lag, wurde bereits vor der Umsetzung der Mindestlohnregelungen abgeschafft.

Abb. 1 Mindestlöhne und untere tarifliche Stundenlöhne in Wäschereien (Objektkundengeschäft) im Vergleich, in € pro Stunde, 2009 bis 2012. *Quelle:* Eigene Darstellung nach IG Metall/intex 2009 und 2011 sowie TATEX/DHV 2009 und DHV 2011

Westdeutschland



Ostdeutschland



3 Entwicklung der Branche

Der wesentliche Treiber für die Branchenentwicklung in den vergangenen Jahren war die zunehmende Auslagerung des Textilservice aus anderen Branchen infolge kostengünstiger und spezialisierter externer Angebote, die bis hin zu kompletten Dienstleistungsangeboten (einschließlich der Bereitstellung der Textilien und der Lieferung und Einsortierung der Wäsche beim Kunden) reichen. Die Kundenzahl ist seit

Jahren immer weiter gestiegen. Die Wäschereien im Objektgeschäft konnten jedoch gegenüber ihren Auftraggebern keine Marktmacht aufbauen. In der Branche dominieren Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten, denen oft große Kunden mit erheblicher Wirtschaftskraft (z. B. Hotelketten oder große Industriebetriebe) gegenüberstehen (intex 2009: 18). Die Branche ist ein Käufermarkt, in dem die Preise für Wäschereidienstleistungen nach Angaben der Arbeitgeberver-

bände nur unterdurchschnittlich gestiegen sind. Der Preis- und Renditedruck hat in den vergangenen Jahren so deutlich zugenommen, dass nach Einschätzung des Arbeitgeberverbandes *intex* ohne die Mindestlohnregelungen auch der Bestand der tarifvertraglichen Regelungen gefährdet gewesen wäre (ebenda). Als besonders hoch wird der Preisdruck im Gesundheitswesen beschrieben, wo die Preise z. T. sogar gesunken seien (*intex* 2009: 10 und DTV 2010: 26). Viele mittelständische Wäschereibetriebe sind in den vergangenen Jahren von größeren Unternehmen übernommen worden. Insgesamt ist der Konzentrationsprozess in der Branche aber weniger weit fortgeschritten als in anderen europäischen Ländern (DTV 2010: 22).

Aufgrund der gravierenden Einschränkungen der Datelage³ konnte die Entwicklung der Wäschereien nur bis 2008 und für die Jahre 2009 und 2010 nur für die Gesamtbranche (einschließlich der chemischen Reinigungen) analysiert werden. Zwischen 1994 und 2008 ist ein deutlicher Rückgang der Zahl der Wäscherei-Unternehmen erkennbar. Waren im Jahr 1994 noch 2.975 umsatzsteuerpflichtige Wäschereien am Markt, hatte sich diese Zahl bis zum Jahr 2008 auf 2.148 Unternehmen verringert. Etwa 28 % der Unternehmen sind demnach aus dem Markt ausgeschieden oder von einem anderen Unternehmen aufgekauft worden. Da die Zahl der Insolvenzen in der Gesamtbranche (inkl. chemische Reinigungen) gering ist (82 Unternehmen im Jahr 2010), dürfte die rückläufige Zahl der Unternehmen vorrangig auf Übernahmen oder Betriebsaufgaben zurückzuführen sein. Im Jahr 2008 ist die Zahl der Wäscherei-Unternehmen erstmals wieder um 4,7 % gestiegen.

Die 2.148 Wäscherei-Unternehmen erzielten 2008 insgesamt einen Umsatz von 1,42 Mrd. €. Der durchschnittliche Jahresumsatz pro Unternehmen lag demnach bei 661.080 €. Der Umsatz pro tätiger Person lag im Jahr 2006 bei 43.900 € und hatte sich im Vergleich zu 2002 um 18,3 % deutlich erhöht. Vier von fünf Wäscherei-Unternehmen erzielten im Jahr 2006 einen Jahresumsatz von 17.500 € bis unter 500.000 €, während jedes fünfte Wäscherei-Unternehmen mehr als 500.000 € Umsatz pro Jahr erwirtschaftete. Im Jahr 2006 waren fast drei Viertel der tätigen Personen in Unternehmen beschäftigt, die mehr als 1 Million € Jahresumsatz erzielten.

Abbildung 2 zeigt, dass die Umsatzentwicklung der Wäscherei-Unternehmen schwankend verlaufen ist. Zwischen 1994 und 1997 sank der Umsatz und stieg dann bis

2002 auf 1,37 Mrd. € an. In den Jahren 2003 und 2004 brachen die Umsätze nochmals ein, stiegen aber in den Jahren 2005 bis 2008 wieder um 13 %. Im Jahr 2008 erreichten sie ein neues Höchstniveau von 1,42 Mrd. €.

Hinsichtlich der Wirkungen der Mindestlohnregelungen wäre von besonderem Interesse, ob sich der positive Trend bei den Umsätzen der Wäschereien in den Folgejahren 2009 und 2010 fortgesetzt hat. Hierzu liegen jedoch aus der Umsatzsteuerstatistik keine aktuelleren Zahlen vor. Daten aus einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigen, dass die Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gesamtbranche (Wäschereien und chemische Reinigungen) zwischen Ende 2008 und Mitte 2010 weiter leicht gesunken ist (vgl. Abb. 3). Da seit Anfang 2009 keine nach Teilbranche differenzierten Angaben vorliegen, ist offen, ob sich der leichte Anstieg der Zahl der Wäschereien im Jahr 2008 auch in den beiden folgenden Jahren fortgesetzt hat.

Die Zahl der Beschäftigten in der Gesamtbranche (inkl. chemische Reinigungen) lag 2010 bei rund 69.000 und damit um gut 5 % niedriger als 1999. Dahinter stehen unterschiedliche Entwicklungen in den beiden Teilbranchen (Abb. 4). Die Beschäftigtenzahl in Wäschereien ist zwischen Ende 1999 und Ende 2008 deutschlandweit um etwa 2.000 oder knapp 5 % auf mehr als 42.000 Beschäftigte gestiegen. Im Jahr 2005 gab es bei den Wäschereien analog zur Gesamtbranche einen Tiefststand der Beschäftigung. Seitdem ist die Beschäftigtenzahl in den Wäschereien bundesweit sowie in Ost- und Westdeutschland (hier nicht dargestellt – vgl. Bosch et al. 2011a: 77) bis Ende 2008 um jeweils mehr als 7 % gestiegen.

Die Beschäftigtenentwicklung bei den chemischen Reinigungen (einschließlich der anderen kleinen Segmente im Wirtschaftszweig) ist demgegenüber seit 2000 kontinuierlich rückläufig gewesen: Im Gesamtzeitraum (1999 bis 2008) ist die Zahl der Beschäftigten in chemischen Reinigungen um gut 20 % gesunken und zwischen 2005 und 2008 um 8 %.

Ob sich der Positivtrend der Beschäftigungsentwicklung bei den Wäschereien und der Negativtrend bei den chemischen Reinigungen nach 2008 weiter fortgesetzt hat, konnte aufgrund der Dateneinschränkungen auf der statistischen Ebene nicht geprüft werden. Übereinstimmend erwarteten die Arbeitgeberverbände in einschlägigen Veröffentlichungen für die Jahre 2009 und 2010 weiteres Wachstum, aber mit geringeren Steigerungsraten als in den Jahren zuvor (DTV 2010: 24; *intex* 2009: 6). Eine im Oktober 2010 durchgeführte Befragung von Mitgliedsunternehmen des DTV hat ergeben, dass die Hälfte der Befragten eine positive Geschäftserwartung hatten und weitere 43 % mit einer neutralen Entwicklung rechneten (DTV 2010: 27). Wie sich die Zahl der Beschäftigten in den Wäschereien, die unter die Mindestlohnregelungen fallen, entwickelt hat, nachdem

³So beziehen sich z. B. die aktuellsten Daten aus der Kostenstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes auf das Jahr 2006. Daten der Bundesagentur für Arbeit sind zwar bis 2010 verfügbar, aber seit 2009 nur noch für die Gesamtbranche „Wäscherei und chemische Reinigung“. Eine weitere Einschränkung resultiert daraus, dass diese Angaben nicht im Detail (mit genauen Zahlenangaben) veröffentlicht werden dürfen.

Abb. 2 Anzahl der umsatzsteuerpflichtigen Wäscherei-Unternehmen und ihre Lieferungen und Leistungen (in €), Deutschland, 1994 bis 2008. *Quelle:* Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2011, Sonderauswertung Umsatzsteuerstatistik

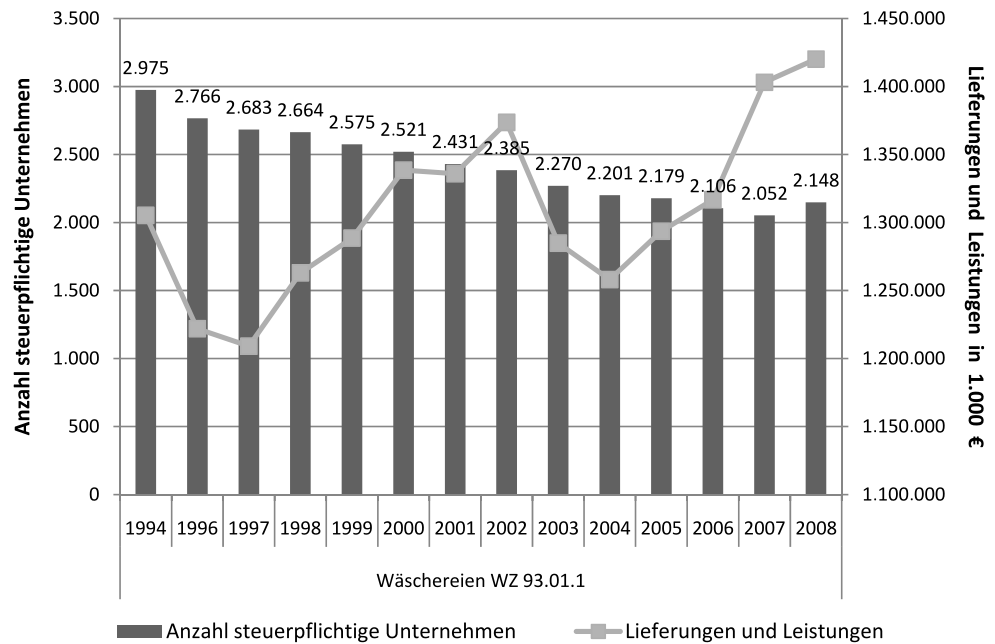
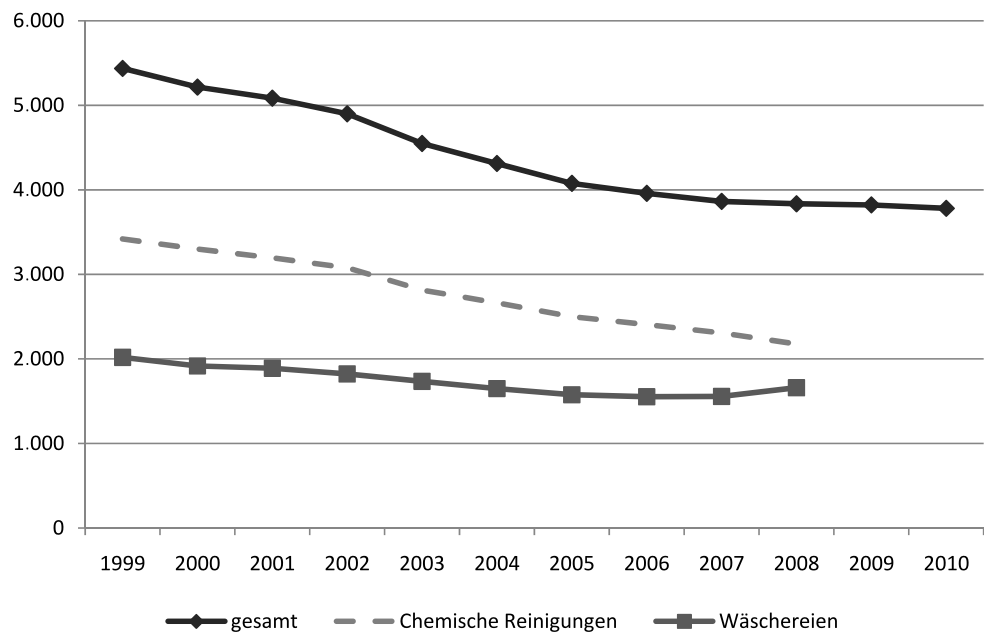


Abb. 3 Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Gesamtbranche, chemische Reinigungen und Wäschereien, 1999 bis 2008/2010. Genaue Angaben zur Zahl der Betriebe dürfen nach Angaben der BA nicht ausgewiesen werden. *Quelle:* Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung



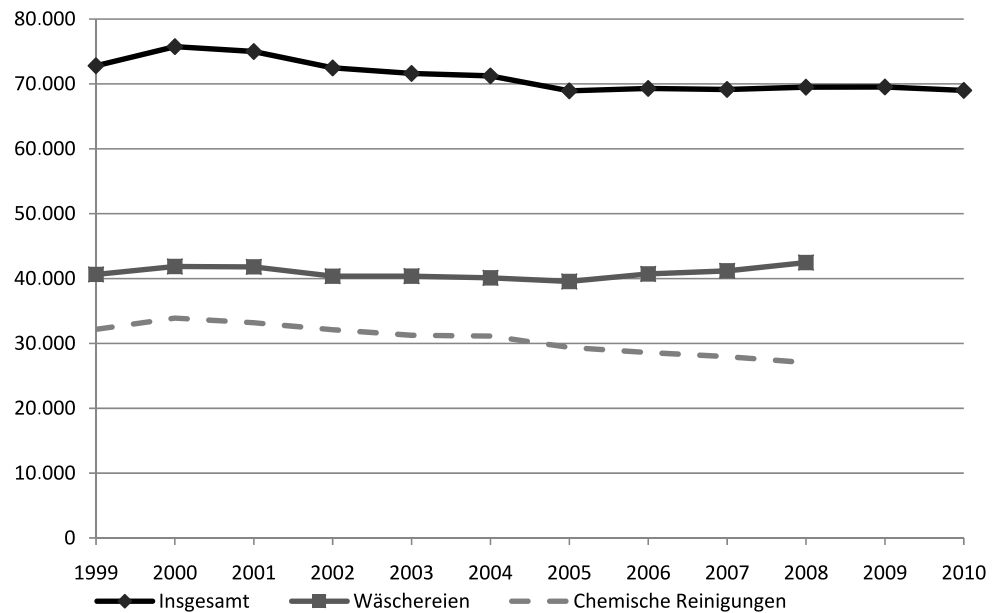
diese in Kraft getreten sind, wurde in der Betriebsbefragung erhoben (vgl. Abschn. 4.2).

Die Beschäftigten in Wäschereien sind mehrheitlich weiblich. Im Jahr 2008 lag der Frauenanteil bei rund 72 %. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist zwischen 1999 und 2008 gesunken (von 68 % aller Beschäftigten auf knapp 62 %), während der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten durchgängig bei nur etwa 10 % lag. Deutlich gestiegen (um fast 29 %) ist demgegenüber der Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung. Bundesweit waren im Jahr 2008 knapp 28 % aller Beschäftigten in Wäschereien Minijobber/innen und damit

rund fünf Prozentpunkte mehr als im Jahr 1999. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass die Angaben ab 2003 auch geringfügig Nebenbeschäftigte enthalten, die vorher statistisch nicht erfasst wurden.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Wäschereien ist zwischen 1999 und 2008 um insgesamt 2,6 % zurückgegangen. Dahinter stehen jedoch zwei klar voneinander abgrenzbare Phasen mit einem Tiefststand der Beschäftigtenzahl im Jahr 2005: Zwischen 1999 und 2005 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 9,5 % gesunken, während sie in den Jahren 2005 bis 2008 wieder kontinuierlich und insgesamt um 7,7 % gestie-

Abb. 4 Zahl der Beschäftigten in der Gesamtbranche, in Wäschereien und chemischen Reinigungen, 1999 bis 2008/2010. Genaue Beschäftigtenzahlen dürfen nach Angaben der BA nicht ausgewiesen werden. Ab 2003 enthalten die Angaben auch geringfügig Nebenbeschäftigte, die zuvor nicht statistisch ausgewiesen wurden. *Quelle:* Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; teilweise eigene Berechnungen und eigene Darstellung



gen ist (hier nicht dargestellt – vgl. Bosch et al. 2011a: 78).⁴ Diese positive Beschäftigungsentwicklung könnte mit den in Abb. 2 erkennbaren deutlichen Steigerungen der Umsätze der Wäschereiunternehmen seit 2005 zusammenhängen.

4 Wirkungen

Aufgrund der gravierenden Datenmängel mussten die Wirkungen der Mindestlohnregelungen mittels eigener Erhebungen – einer bundesweiten repräsentativen Betriebsbefragung sowie vertiefenden Betriebsfallstudien – untersucht werden. Deren Anlage und Methodik werden in Abschn. 4.1 beschrieben. Anschließend stehen dann in Abschn. 4.2 die zentralen Ergebnisse im Mittelpunkt.

4.1 Methodik der eigenen Erhebungen

Mit der bundesweiten telefonischen Betriebsbefragung wurde angestrebt, sowohl repräsentative Aussagen zur Wäschereibranche insgesamt als auch für tarifgebundene und nicht tarifgebundene Wäschereien im Objektkundengeschäft treffen zu können. Zur Durchführung der Befragung wurde eine Stichprobe von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem Wirtschaftszweig „Wäscherei und chemische Reinigung“ (WZ 96.01.0) aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen,

die diese auf Antrag bereitgestellt hatte.⁵ Zusätzlich wurden Kontaktdaten von Mitgliedsunternehmen der beiden Arbeitgeberverbände zugespielt, die nach Experteneinschätzungen mit großer Wahrscheinlichkeit unter die Mindestlohnregelungen fallen, aber möglicherweise aufgrund abweichender Branchenzuordnung nicht in der BA-Stichprobe enthalten waren. Diese Betriebe wurden zusätzlich kontaktiert, um die Anzahl der realisierten Interviews mit Betrieben, die unter die Mindestlohnregelungen fallen, zu erhöhen.

Die Befragung wurde vom Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrum (SUZ GmbH) im Juni und Juli 2011 durchgeführt. Da die WZ-Systematik 2008 innerhalb des Wirtschaftszweiges „Wäscherei und chemische Reinigung“ keine Unterdifferenzierung vorsieht, mussten in der Betriebsbefragung zunächst Wäschereien identifiziert bzw. chemische Reinigungen ausgeschlossen werden. Unter den Wäschereien waren anschließend diejenigen zu ermitteln, die in den Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft fielen. Dafür musste zu Beginn der Interviews die Frage gestellt werden, ob der Betrieb nach eigener Einschätzung der Befragten in den Geltungsbereich des Mindestlohn-Tarifvertrags fiel, weil dies für den weiteren Befragungsverlauf (detaillierte Befragung oder Kurzbefragung) sowie die

⁴In Ostdeutschland ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1999 und 2005 sogar um 14,2 % zurückgegangen (Westdeutschland: 7,6 %). Zwischen 2005 und 2008 wuchs die Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland demgegenüber mit 8,7 % noch etwas stärker als in Westdeutschland (7,7 %) (Bosch et al. 2011a: 78f).

⁵Bei Betrieben ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte kann davon ausgegangen werden, dass sie mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht unter die Mindestlohnregelungen fallen. Es spricht auch wenig dafür, dass es durch die Stichprobenziehung ca. ein Jahr nach Einführung der Mindestlohnregelungen einen „survivor bias“ gegeben hat. Die Zahl der Insolvenzen hat sich im Jahr 2010 nicht spürbar verändert und auch nach Experteneinschätzung gibt es keine Anzeichen für verstärkte Betriebsaufgaben nach Einführung der Mindestlohnregelungen.

Ergebnisauswertung relevant war. Ergänzend wurde auch nach dem Umsatzanteil im Objektkundengeschäft gefragt. Allein aus der Antwort auf diese Frage zu schließen, ob ein Betrieb unter die Mindestlohnregelungen fällt, erschien uns wenig zuverlässig, was sich auch bei der Auswertung bestätigte (vgl. Abschn. 4.2).

Im zweiten Schritt wurden beide Typen von Wäschereien befragt. Den Wäschereien, die nach eigenen Angaben nicht in den Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen fielen, wurden anhand eines Kurzfragebogens einige Fragen zur Betriebsstruktur (z. B. Umsatzanteil im Objektkundengeschäft, Beschäftigtenzahl, Tarifbindung) gestellt. Wäschereien, die angaben, in den Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen zu fallen, wurden mit einem ausführlicheren Fragebogen befragt (beide Fragebögen sind im Anhang von Bosch et al. 2011a dokumentiert). Die Einbeziehung von Wäschereien, die nach eigener Einschätzung nicht in den Geltungsbereich des Mindestlohns fielen, zielte darauf ab, repräsentative Aussagen über die gesamte Wäschereibranche treffen und analysieren zu können, ob bzw. in welchen Merkmalen sich diese Betriebe von den mindestlohnpflichtigen Betrieben unterscheiden. Damit sollten auch Hinweise für eine präzisere statistische Erfassung des Mindestlohn-Geltungsbereichs gewonnen werden.

Der Fragebogen für die Mindestlohn-Betriebe behandelte folgende Themen: Betriebsmerkmale, Beschäftigtenzahl und -struktur, Wettbewerbssituation sowie Lohnstruktur und weitere Beschäftigungsmerkmale vor und nach Einführung der Mindestlohnregelungen sowie Einschätzungen zu den Wirkungen der Mindestlohnregelungen. Bei den erhobenen Daten handelt es sich um Selbstauskünfte von Inhaber/innen der Betriebe oder von anderen Personen, die am besten über Betriebsmerkmale, Beschäftigten- und Lohnstruktur Auskunft geben konnten.

Die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit verzeichnete zum Stichtag etwa 3.800 Betriebe in der Gesamtbranche (Wäscherei und chemische Reinigung). Die auf Antrag zur Verfügung gestellte Stichprobe bestand aus 1.462 Adressen von Betrieben, die durch Zufallsziehung ermittelt worden waren. Da kleinere Betriebe in der Branche die größte Gruppe darstellen, auf größere Betriebe und insbesondere Großbetriebe aber ein großer Teil der Beschäftigten entfällt, wurde die Stichprobe geschichtet gezogen (nach Ost- und Westdeutschland sowie Betriebsgrößenklassen), um eine ausreichende Zahl von mittleren und größeren Betrieben einzubeziehen. Dafür sprach auch die Vermutung, dass größere Betriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit mindestlohnpflichtig sind, was sich in der Befragung auch bestätigt hat.

Alle Betriebe aus der Stichprobe, deren Telefonnummern sich recherchieren ließen, sowie die zusätzlichen Betriebe aus Verbandslisten wurden kontaktiert. Zur Erhöhung der Rücklaufquote wurden bis zu zehn Kontaktversuche unternommen, um eine Zielperson zu erreichen. Insgesamt ließen

sich letztlich 327 Interviews realisieren, darunter 181 ausführliche Interviews mit Wäschereibetrieben, die nach eigenen Angaben unter die Mindestlohnregelungen fielen, und 146 Kurzinterviews mit Betrieben, auf die dies nach ihrer Einschätzung nicht zutraf.

Die Auswertungen der Betriebsbefragung wurden auf Grundlage von gewichteten Daten durchgeführt und sind somit als repräsentativ für die Grundgesamtheit aller Wäscherei-Betriebe mit Sitz in Deutschland und mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten anzusehen. In der Darstellung der Befragungsergebnisse werden gewichtete Werte, die auf weniger als 20, aber mindestens zehn Fällen beruhen, sowie Werte, die auf weniger als zehn Fällen basieren, gekennzeichnet.

Zur Vertiefung der Ergebnisse der Betriebsbefragung wurden außerdem zehn *Betriebsfallstudien* in Wäschereien im Objektkundengeschäft, die unter die Mindestlohnregelungen fallen, durchgeführt. Bei der Auswahl der Fallstudienbetriebe wurden mehrere Kriterien berücksichtigt (mit/ohne Lohnerhöhung infolge der Einführung des Mindestlohnes, West/Ost, mit/ohne Tarifbindung, grenznahe Standorte zum Ausland, Betriebsgröße, Dienstleistungsschwerpunkte, Waschleistung). Ziel war es, sowohl ein möglichst differenziertes Bild dieser heterogenen Branche zeichnen zu können als auch mögliche Einflussgrößen für die jeweilige Wirkung der Mindestlohnregelungen auf betrieblicher Ebene zu berücksichtigen. Die Fallstudien boten die Möglichkeit, nach Ursachen, Hintergründen und Zusammenhängen zwischen bestimmten Tatbeständen sowie Einschätzungen zu fragen. Zudem konnten Themen angesprochen oder vertieft werden, die sich auf der Ebene statistischer Auswertungen bzw. der telefonischen Betriebsbefragung nicht oder nur begrenzt untersuchen ließen. Dies betraf z. B. die Durchsetzung von Mindestlöhnen und die Entwicklung der sonstigen Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten und Arbeitsintensität) als Teil des Themenkomplexes Arbeitnehmerschutz.

Für das Fallstudien-sample konnten sechs Betriebe gewonnen werden, die nach der Einführung der Mindestlöhne das Entgelt für zumindest einen Teil der Beschäftigten (oder alle) erhöhen mussten. Die übrigen vier Betriebe hatten bereits zuvor allen Beschäftigten Stundenlöhne gezahlt, die oberhalb der Mindestlöhne lagen. Hierbei handelte es sich – mit einer Ausnahme – um tarifgebundene Betriebe. Betriebe ohne Lohnerhöhung wurden einbezogen, weil auch von Interesse war, inwieweit die Mindestlohneinführung den Wettbewerb aus Perspektive der Betriebe mit höherem Lohnniveau verändert hat. Bei den Betrieben, die aufgrund der Einführung der Mindestlöhne Lohnerhöhungen vornehmen mussten, interessierte insbesondere, ob sich dadurch Veränderungen für die betrieblichen Abläufe, die Beschäftigten oder im Wettbewerb ergeben hatten.

Der Zugang zu den Fallstudienbetrieben erfolgte über die telefonische Betriebsbefragung, in der Wäschereien, bei

denen nach eigenen Angaben Lohnerhöhungen erforderlich waren, am Ende des Interviews nach ihrer Bereitschaft zu einem vertiefenden Gespräch gefragt wurden, sowie Empfehlungen von Seiten der Sozialpartner (Arbeitgeberverband bzw. Gewerkschaft) und eigene Recherchen im Internet. Themen der Betriebsfallstudien waren Angaben zum Betrieb und zu den Gesprächspartner/innen, Beschäftigung im Betrieb, Lohnstruktur/Personalkosten, Wettbewerbssituation, Arbeitnehmerschutz sowie die allgemeine Bewertung der Mindestlohnregelungen.

4.2 Empirische Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Betriebsbefragung und der Betriebsfallstudien zum Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen sowie zu den Wirkungen auf die tatsächliche Bezahlung, Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerb dargestellt.

4.2.1 Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen

Der Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen erstreckt sich nur auf Wäschereien mit einem Umsatzanteil von mehr als 80 % im Objektkundengeschäft, also mit gewerblichen Kunden. Ziel dieser Abgrenzung war, die kleinen Betriebe, die vorrangig für Privatkunden waschen, aus dem Geltungsbereich heraus zu halten. Unterstellt wurde von den Sozialpartnern hierbei eine klare Teilung des Marktes in Unternehmen mit einem Schwerpunkt im Privatkunden- bzw. im Objektkundengeschäft.

Wie viele Wäschereien in den Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen fallen, konnte auf Basis vorliegender Statistiken nicht ermittelt werden. In unserer repräsentativen Betriebsbefragung gaben fast 40 % der befragten Wäschereibetriebe an, dass sie in den Geltungsbereich der Mindestlöhne fallen (Abb. 5). Bei gut jedem fünften dieser Betriebe handelt es sich um einen Mischbetrieb, also um eine Wäscherei, die auch im Bereich der chemischen Reinigung tätig ist.

Erwartungsgemäß nimmt die Wahrscheinlichkeit, dass sich ein Betrieb als mindestlohnpflichtig ansieht, mit steigender Betriebsgröße zu. So fallen von den Betrieben mit 20 bis 49 bzw. 50 bis 99 Beschäftigten etwa drei Viertel der Betriebe nach eigenen Angaben unter die Mindestlohnregelungen, und bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten trifft das auf alle Betriebe zu. Bei einer Betriebsgröße von unter 20 Beschäftigten dominieren die Betriebe, die sich nicht an den Mindestlohn gebunden sehen (Abb. 6).

Ein ähnliches Bild ergibt sich bezogen auf die Waschleistung (hier nicht dargestellt – vgl. Bosch et al. 2011a: 97). Von den Betrieben, die eine tägliche Waschleistung von weniger als einer Tonne haben, ist nur etwa jeder fünfte nach eigenen Angaben ein Mindestlohn-Betrieb. Unter den Betrieben mit einer Waschleistung von einer bis unter 10 Tonnen

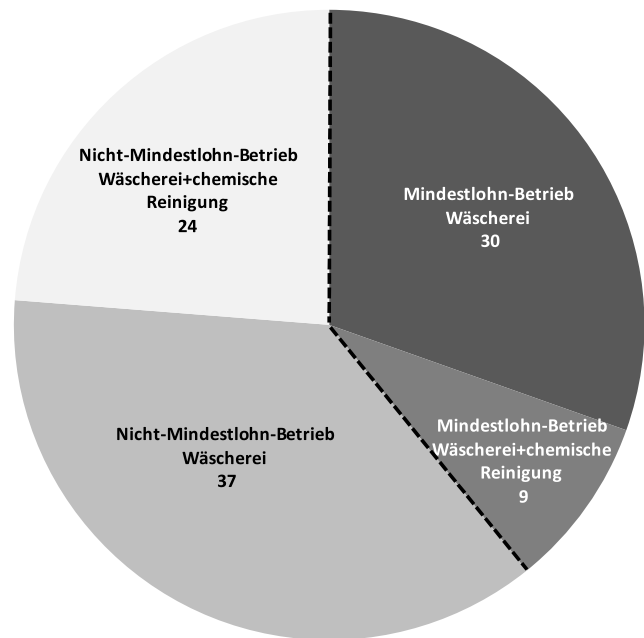


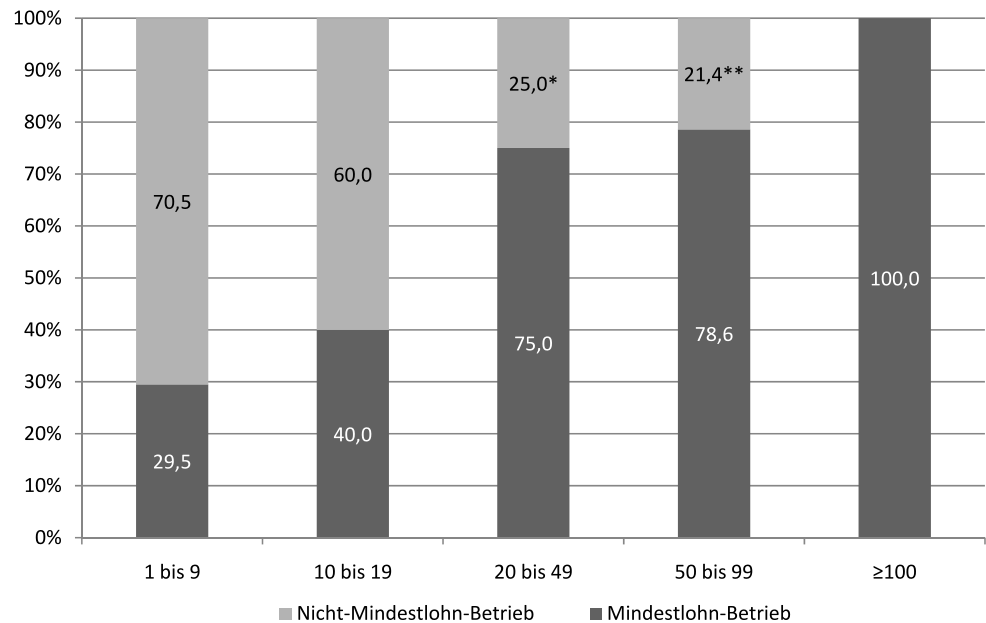
Abb. 5 Verteilung der Wäscherei- und Mischbetriebe nach Mindestlohnpflicht (in % aller Betriebe). $N = 309$. Quelle: IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte

schätzen sich bereits drei Viertel als mindestlohnpflichtig ein und Betriebe mit mindestens 10 Tonnen pro Tag zählen sich fast ausnahmslos (zu knapp 96 %) zu den Mindestlohn-Betrieben.

Diese Befragungsergebnisse verweisen darauf, dass die Profile von Mindestlohn-Betrieben und Nicht-Mindestlohn-Betrieben in der Tendenz unterschiedlich sind. Dennoch konnten keine verlässlichen Indikatoren ermittelt werden, die eine trennscharfe Abgrenzung von Mindestlohn- und Nicht-Mindestlohn-Betrieben und somit auch eine präzisere statistische Erfassung des Geltungsbereichs der Mindestlohnregelungen ermöglichen würden. Zwar ist bei kleinen Betrieben mit geringer Waschleistung der Anteil der Mindestlohn-Betriebe am geringsten, aber selbst von den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten geben immerhin fast 30 % an, in den Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen zu fallen.

Unübersehbar sind jedoch auch die Grauzonen des Geltungsbereichs der Mindestlohnregelungen. Fast 58 % der Betriebe, die sich an den Mindestlohn gebunden sehen, erzielen nach eigenen Angaben einen Umsatzanteil im Objektkundengeschäft von bis zu 80 % (Tab. 1). Etwa 45 % der Betriebe ($N = 17$) unterschreiten diese Grenze nach eigenen Angaben mit Werten von unter 60 % sogar deutlich. Hierbei handelt es sich überwiegend um kleine Betriebe. Rund 87 % von ihnen haben weniger als 20 Beschäftigte und bei einem etwa ebenso hohen Anteil liegt die tägliche Waschleistung bei unter einer Tonne. Aber auch der umgekehrte Fall kommt vor: Etwa 11 % der Betriebe ($N = 13$), die sich

Abb. 6 Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Mindestlohn-Geltungsbereich (in % der jeweiligen Betriebe). $N = 309$, *Anteile, die auf Fallzahlen zwischen 10 und unter 20, **Anteile, die auf Fallzahlen unter 10 basieren. *Quelle:* IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte



Tab. 1 Betriebe nach Mindestlohn-Geltungsbereich und Anteil des Umsatzes im Objektkundengeschäft (in % der jeweiligen Betriebe)

Anteil Objektkundengeschäft	Mindestlohn-Betrieb	Nicht-Mindestlohn-Betrieb	Gesamt
Bis 60 %	45,4*	82,0	67,0
Über 60 bis 80 %	12,3	7,1	9,2
Über 80 bis unter 100 %	29,2	2,2**	13,3
100 %	13,1	8,7**	10,5
<i>Gesamt</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

$N = 265$

*Anteile, die auf Fallzahlen zwischen 10 und unter 20 basieren

**Anteile, die auf Fallzahlen unter 10 basieren

Quelle: IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte

als nicht mindestlohnpflichtig bezeichnen, haben nach eigenen Angaben einen Umsatzanteil im Objektkundengeschäft von über 80 %.

Die Mindestlohnregelungen erreichen demnach zwar überwiegend die Zielbetriebe mit einem hohen Umsatzanteil im Objektkundengeschäft. Gleichwohl scheint es nicht nur eine tatsächliche Mindestlohnpflicht zu geben, sondern auch eine „gefühlte Mindestlohnpflicht“ von Betrieben, deren Umsatzanteil mit gewerblichen Kunden unterhalb der Grenze von mehr als 80 % liegt. Gleichzeitig nehmen sich offenbar einige Betriebe nicht als Mindestlohn-Betrieb wahr, obwohl sie nach eigenen Angaben zu ihrem Umsatzanteil im Objektkundengeschäft die Voraussetzung dafür erfüllen.

Welche Ursachen hinter dieser ambivalenten Zuteilung seitens der Betriebe stehen, konnte die Betriebsbefragung nicht aufdecken. In den Betriebsfallstudien wurde deutlich, dass teilweise offenbar Unsicherheiten hinsichtlich der De-

finition des Objektkundengeschäfts bestehen. So stufen einige Gesprächspartner/innen z. B. die Wäsche von Bewohner/innen in Altenheimen als Objektkundengeschäft ein, während andere sie als Teil des Privatkundengeschäftes sahen, wenn die Rechnungen an die Bewohner/innen gestellt werden. Eine Geschäftsführerin berichtete, dass sie aus Unsicherheit über die genaue Definition des Objektkundengeschäfts „vorsichtshalber“ den Mindestlohn zahle.

Auch die Hauptzollämter als Kontrollbehörden stellte die Umsatzgrenze im Objektkundengeschäft vor große praktische Schwierigkeiten, weil sie für eine genaue Prüfung selbst alle Rechnungen zuordnen müssten. In der Praxis hat sich der Zoll bislang auf die Angaben der Betriebe zu ihrem Umsatzanteil mit gewerblichen Kunden verlassen und nur in Zweifelsfällen selbst geprüft, was aber als sehr zeitaufwändig beschrieben wurde.

4.2.2 Entlohnung

Um Wirkungen der Mindestlohnregelungen auf Beschäftigung, Schutz der Arbeitnehmer/innen und Wettbewerb untersuchen zu können, ist von Bedeutung, ob und in welchen Dimensionen die Einführung der Mindestlöhne die Löhne in den Wäschereibetrieben tatsächlich verändert hat und bei welchem Anteil der Beschäftigten es zu Lohnerhöhungen gekommen ist. Hierbei ist auch relevant, ob die Mindestlöhne in der Praxis tatsächlich eingehalten werden.

Die Betriebsbefragung hat ergeben, dass die Löhne in fast einem Drittel der Betriebe, die sich selbst als mindestlohnpflichtig einschätzen, durch einen Tarifvertrag geregelt werden (Abb. 7). In diesen tarifgebundenen Betrieben ist etwa die Hälfte aller Beschäftigten in Mindestlohn-Betrieben tätig. Ungefähr ein Viertel der Betriebe mit gut 30 % der Beschäftigten lehnen sich darüber hinaus an einen der beiden Tarifverträge an. In weiteren knapp 25 % der Mindestlohn-Betriebe, auf die allerdings nur 8 % der Beschäftigten entfallen, werden die Löhne frei ausgehandelt. In gut 17 % der Betriebe (mit knapp 10 % der Beschäftigten) gilt ein betriebliches Lohnschema. Die restlichen gut 3 % der Beschäftigten in Mindestlohn-Betrieben arbeiten in Betrieben mit Haustarifvertrag. Da die Tariflöhne nach beiden für die Wäschereien ausgehandelten Tarifverträgen zum Zeitpunkt der Einführung der Mindestlohnregelungen über den Mindestlöhnen lagen, waren Erhöhungen der Löhne vor allem in den nicht tarifgebundenen Betrieben zu erwarten.

Gut ein Drittel der Betriebe haben nach eigenen Angaben in Folge der Einführung der Mindestlohnregelungen Löhne anheben müssen. In Westdeutschland galt das für gut 28 % der Betriebe und in Ostdeutschland sogar für rund zwei Drittel (67 %). In der untersten Lohngruppe wurden die Löhne im Durchschnitt um 0,56 € angehoben, wobei es hier praktisch keine Unterschiede zwischen Ost- (0,56 €) und Westdeutschland (0,57 €) gab. Die untersten Löhne wurden in westdeutschen Betrieben um zwischen 0,05 € und 2,50 € und in ostdeutschen Betrieben um zwischen 0,14 € und 3,36 € pro Stunde angehoben. Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich, dass kleinere Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten nur zu gut einem Viertel und damit deutlich seltener von Lohnerhöhungen durch die Mindestlohneinführung berichteten als größere Betriebe (etwa die Hälfte) (Abb. 8). Dies ist insofern überraschend, als Lohnerhöhungen vor allem bei Betrieben, die nicht tarifgebunden sind, zu erwarten waren und deren Anteil typischerweise mit steigender Betriebsgröße abnimmt. Eine mögliche Erklärung für diesen Befund könnte sein, dass es sich bei den kleinen Wäschereien, die einen hohen Umsatzanteil mit gewerblichen Kunden erzielen, um Anbieter von speziellen Dienstleistungen handelt, für die qualifizierte oder zumindest erfahrene und damit tendenziell auch besser bezahlte Beschäftigte benötigt werden.

Die Frage nach dem Anteil der Beschäftigten im Betrieb, die von einer Lohnerhöhung durch die Einführung des Mindestlohnes betroffen waren, wurde im Vergleich zu allen anderen Fragen im Interview von mehr Gesprächspartner/innen (13,7 %, $N = 17$)⁶ nicht beantwortet. Weitere 21,8 % berichteten, dass die Löhne von mehr als der Hälfte der Beschäftigten angehoben werden mussten, und bei 15,2 % der Betriebe lag dieser Anteil zwischen 25 % und 50 %. In 4,8 % der Betriebe waren bis zu einem Viertel der Beschäftigten von Lohnerhöhungen betroffen, während 44,6 % der Betriebe bei dieser Frage angaben, dass nach Einführung der Mindestlohnregelungen überhaupt keine Lohnerhöhungen erforderlich waren.

In 68,6 % der Betriebe mit Lohnerhöhungen im Zusammenhang mit der Einführung der Mindestlöhne wurden nur die untersten Löhne angehoben. In den übrigen 31,4 % der Betriebe wurden auch die Löhne in weiteren Lohngruppen erhöht (Westdeutschland: 24,4 %, Ostdeutschland: 46,5 %). Ob diese Lohnerhöhungen vorgenommen werden mussten, weil die Löhne auch in weiteren Lohngruppen zuvor unter dem Mindestlohniveau gelegen hatten, oder ob es sich um freiwillige Anpassungen handelte, um die Abstände im betrieblichen Lohngefüge nach Einführung der Mindestlöhne (zumindest teilweise) wieder herzustellen, lässt sich auf der Basis der Befragungsergebnisse nicht beurteilen.

In den Betriebsfallstudien stellte sich heraus, dass die Mindestlohneinführung die Lohnspreizung in den Betrieben mit Lohnerhöhungen meist verringert hat, da i.d.R. nur die unteren Stundenlöhne angepasst wurden. Dies wurde von einigen Geschäftsführer/innen zwar als „ungerecht“ bezeichnet, aber sie verwiesen gleichzeitig darauf, dass eine durchgehende Anhebung der Löhne betriebswirtschaftlich nicht realisierbar gewesen wäre. Nur in einem Betrieb im Sample waren der Geschäftsführerin die leistungsbezogenen Unterschiede so wichtig, dass sie die Löhne aller Beschäftigten proportional erhöht hatte.

In der Betriebsbefragung wurde auch nach dem zum Befragungszeitpunkt niedrigsten Stundenlohn im Betrieb gefragt. Dieser lag nach Angaben der Mindestlohn-Betriebe im Durchschnitt bei 8,54 € in Westdeutschland und bei 7,30 € in Ostdeutschland und damit in beiden Landesteilen über dem jeweiligen Mindestlohn. In knapp jedem fünften Mindestlohn-Betrieb lag der niedrigste Stundenlohn genau auf dem Niveau des gültigen Mindestlohns, während fast 73 % der Betriebe einen Stundenlohn oberhalb des Mindestlohniveaus nannten (Abb. 9). Hierbei lassen sich markante

⁶Da bei allen anderen Fragen die Antwortausfälle sehr gering waren, wurden dort nur die „gültigen Prozente“ ausgewiesen, d. h. nur vorliegende Antworten ausgewertet und deren Zahl jeweils angegeben. In diesem Fall sind fehlende Angaben jedoch so häufig, dass sie sich stark auf das Ergebnis auswirken. Aus diesem Grund wird hier auch der gewichtete Anteil der fehlenden Antworten ausgewiesen.

Abb. 7 Übliche Festlegung von Löhnen und Gehältern (in % der Mindestlohn-Betriebe und Beschäftigten). $N = 180$, **Anteile, die auf Fallzahlen unter 10 basieren. *Quelle:* IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte

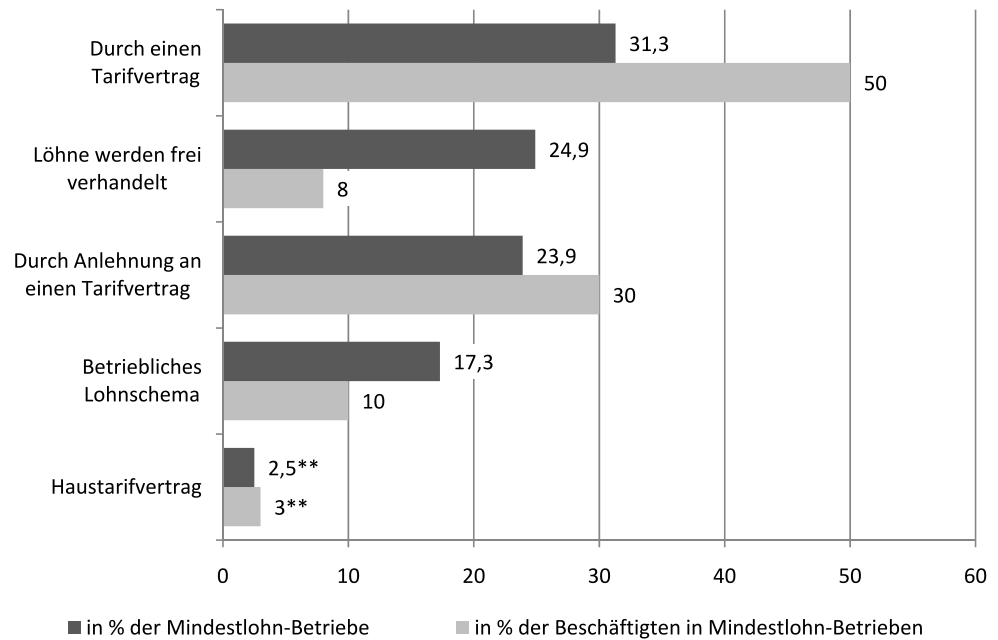
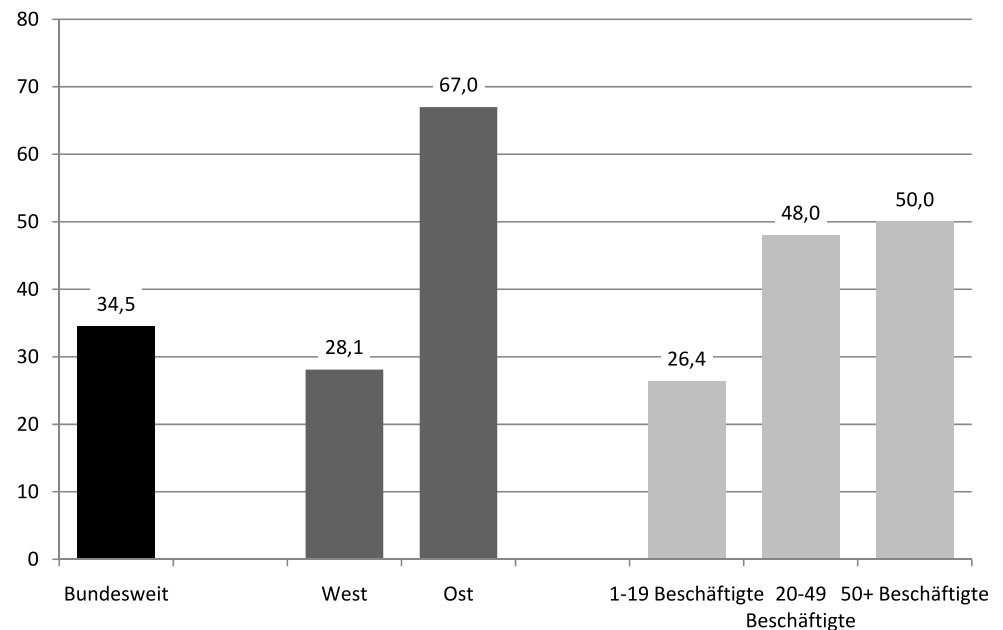


Abb. 8 Anteil der Betriebe, in denen Löhne durch die Einführung des Mindestlohns angehoben werden mussten, bundesweit und differenziert nach Ost- und Westdeutschland sowie Betriebsgröße (in % der jeweiligen Mindestlohn-Betriebe), $N = 176$ (bundesweit), $N = 128$ (Westdeutschland), $N = 48$ (Ostdeutschland), $N = 59$ (1–19 Beschäftigte), $N = 57$ (20–49 Beschäftigte), $N = 60$ (50 und mehr Beschäftigte). *Quelle:* IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte



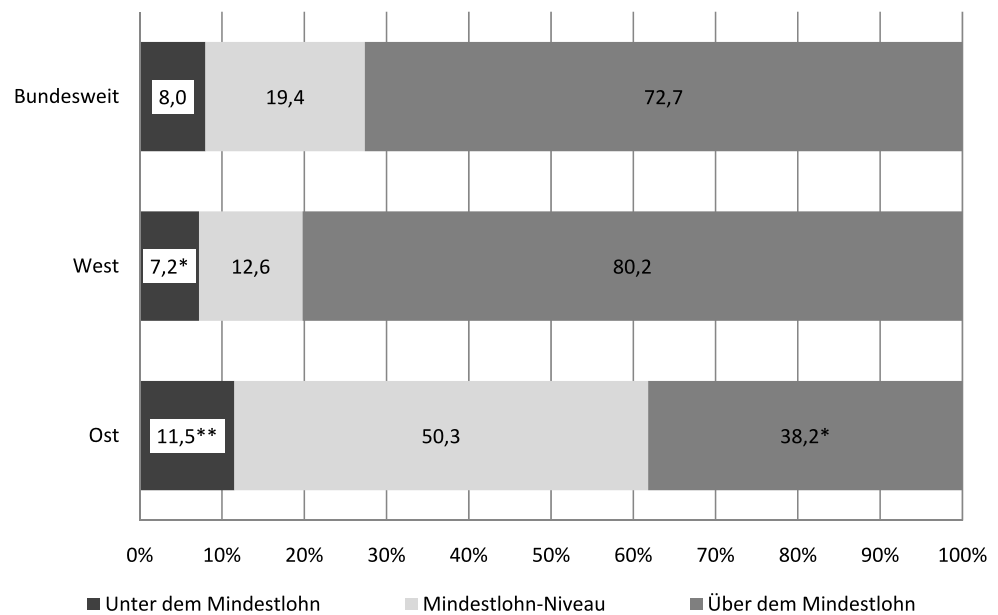
Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland feststellen. In Westdeutschland nannten nur knapp 13 % der Betriebe unterste gezahlte Löhne, die genau dem Mindestlohn entsprachen, und rund 80 % zahlten nach eigenen Angaben allen Beschäftigten mehr. In Ostdeutschland lag der unterste Stundenlohn demgegenüber in etwa der Hälfte der Betriebe genau auf dem Niveau des Mindestlohns und nur in gut 38 % der Betriebe wurde durchgängig mehr bezahlt.

Einige Betriebe, die nach eigenen Angaben unter den Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen fallen, nannten bei der Frage nach dem untersten gezahlten Bruttostundenlohn im Betrieb aber auch einen Betrag, der unter dem je-

weiligen Mindestlohn lag. Bundesweit war dies bei 8 % der Betriebe der Fall. In Ostdeutschland lag der Anteil dieser Betriebe mit 11,5 % ($N = 6$) über dem westdeutschen Wert von gut 7 % ($N = 17$).

Differenziert nach Betriebsgröße (hier nicht dargestellt) zahlten kleinere Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten nach eigenen Angaben mit einem Anteil von 88 % deutlich häufiger als größere Betriebe einen niedrigsten Bruttostundenlohn, der über dem Mindestlohniveau lag. Bei den Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten waren es demgegenüber nur 39 % und bei den Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten etwa 60 %. Wie bereits angesprochen, könnte dieser eher

Abb. 9 Niedrigster Bruttostundenlohn in den Betrieben, bundesweit und differenziert nach Ost- und Westdeutschland (in % der Mindestlohn-Betriebe), $N = 160$ (bundesweit), $N = 114$ (Westdeutschland), $N = 46$ (Ostdeutschland). *Anteile, die auf Fallzahlen zwischen 10 und unter 20, **Anteile, die auf Fallzahlen unter 10 basieren. Quelle: IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte



überraschende Befund damit zusammenhängen, dass kleine Wäschereien ggf. andere (spezialisierte) Marktsegmente abdecken, die eine höhere Qualifikation (und Entlohnung) der Beschäftigten erfordern. Dass Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten häufiger als mittelgroße Betriebe allen Beschäftigten mehr als den Mindestlohn bezahlen, könnte u. a. daran liegen, dass sie häufiger tarifgebunden sind oder sich zumindest an einem Tarifvertrag orientieren.

Die von den Betrieben genannten niedrigsten Stundenlöhne reichten von 6,50 € bis 7,76 € in West- und von 6,50 € bis 6,70 € in Ostdeutschland. Die Abweichung vom Mindestlohn nach unten war somit in Westdeutschland deutlich größer. Aus der Befragung ging nicht hervor, welche und wie viele Beschäftigte den von den Betrieben genannten niedrigsten Bruttostundenlohn erhielten. Da aber außer Auszubildenden alle Beschäftigten einen Anspruch darauf haben, nach dem jeweiligen Mindestlohn (oder höher) entlohnt zu werden, könnte es sich hierbei möglicherweise um Verstöße gegen die Mindestlohnregelungen handeln. So berichtete der Geschäftsführer eines Fallstudienbetriebs im Interview (offenbar ohne Unrechtsbewusstsein) von Stundenlöhnen, die unter dem Mindestlohn lagen, und meinte dazu, dass er „demnächst die Löhne mal wieder anpassen“ müsse.

Der Zoll hat im Rahmen einer Schwerpunkt-Kontrolle im Jahr 2010 587 Wäschereibetriebe überprüft und dabei gegen 33 Betriebe (knapp 6 %) Bußgeldverfahren wegen Mindestlohnverstößen eingeleitet. Als besonders schwierig erwies sich für den Zoll und die Betriebe selbst zumindest in der Anfangszeit nach Einführung der Mindestlohnregelungen offenbar der Umgang mit Arbeitszeitkonten.⁷ Dieser ist

im gültigen Mindestlohtarifvertrag nicht explizit geregelt, aber es wurde zwischenzeitlich eine Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern hierzu getroffen. Zusammen genommen sprechen die Befragungsergebnisse dafür, dass die Wirkungen der Mindestlohnregelungen auf die Bezahlung durchaus beachtlich waren.

4.2.3 Beschäftigung

Das Beschäftigungsniveau einer Branche bemisst sich nach dem Volumen der geleisteten Arbeitsstunden, das sich wiederum aus der Zahl der Beschäftigten multipliziert mit der durchschnittlichen Arbeitszeit ergibt. Diese Differenzierung der beiden Komponenten Beschäftigtenzahl und Arbeitszeit ist notwendig, weil sich ein positiver oder negativer Beschäftigungseffekt von Mindestlöhnen auch bei gleichbleibender Beschäftigtenzahl in Veränderungen der durchschnittlichen Arbeitszeit bzw. des Arbeitsvolumens widerspiegeln kann. Leider erlaubten die uns zur Verfügung stehenden Daten keine differenzierte und zeitgenaue Analyse der Beschäftigungsentwicklung. Aus der amtlichen Statistik wussten wir nur, dass die Beschäftigung in allen Wäschereien zwischen 1999 und 2008 insgesamt um knapp 5 % zugenommen hat. Nach dem Konjunkturreinbruch im Jahr 2005 ist die Beschäftigtenzahl sogar um gut 7 % gestiegen (und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sogar noch etwas stärker). Die Daten reichten aber nur bis 2008,

nutzt werden, können diese dazu führen, dass in Monaten mit hohem Arbeitsanfall die rechnerischen Stundenlöhne unter den jeweils gültigen Mindestlöhnen liegen. Dies wäre – ohne Berücksichtigung der Tatsache, dass dies in anderen Monaten durch höhere rechnerische Stundenlöhne ausgeglichen wird – ein Verstoß gegen die Mindestlohnregelungen.

⁷Wenn Arbeitszeitkonten zum Ausgleich saisonaler Schwankungen des Arbeitsanfalls bei möglichst konstantem Erwerbseinkommen ge-

schlossen also die Einführungsphase der Mindestlöhne nicht mehr ein. Wie bereits in Abschn. 3 angesprochen, gibt es nach Einschätzung von Branchen-Expert/innen jedoch keine Hinweise auf eine Trendumkehr nach Einführung der Mindestlohnregelungen. Die Ergebnisse der repräsentativen Betriebsbefragung und die qualitativen Interviews weisen in eine ähnliche Richtung. Kausale Wirkungszusammenhänge konnten auf dieser Basis aber nicht untersucht werden.⁸

In der Betriebsbefragung gaben knapp 74 % der Betriebe, die nach eigenen Angaben mindestlohnpflichtig sind, an, dass in den letzten eineinhalb Jahren (also seit der Einführung der Mindestlohnregelungen) die Beschäftigung konstant geblieben (gut 53 %) oder sogar gestiegen sei (knapp 21 %) (Abb. 10). Auf diese Betriebe mit wachsender oder stabiler Beschäftigung entfielen mehr als 87 % aller Beschäftigten in den Mindestlohn-Betrieben. In gut einem Viertel der Betriebe war die Beschäftigung rückläufig, aber auf diese entfielen nur knapp 13 % der Beschäftigten.

In Ostdeutschland berichteten mit gut 31 % der Betriebe deutlich mehr Betriebe als in Westdeutschland (knapp 19 %), dass die Beschäftigung zugenommen habe, obwohl dort erheblich häufiger Lohnerhöhungen vorgenommen werden mussten als in Westdeutschland. Dass die Beschäftigung zurückgegangen sei, gaben knapp 22 % der ostdeutschen Betriebe und gut 27 % der westdeutschen Mindestlohn-Betriebe an. Auf die Betriebe mit steigender oder konstanter Beschäftigung entfielen in Ostdeutschland 93 % aller Beschäftigten in Mindestlohn-Betrieben, während es in Westdeutschland mit knapp 85 % der dortigen Beschäftigten etwas weniger waren.

Die günstigere Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland könnte darauf hindeuten, dass es aufgrund des niedrigeren Mindestlohns zur Verlagerung von Wäschereidienstleistungen, die zuvor in Westdeutschland erbracht wurden, gekommen ist. Auf der statistischen Ebene ließ sich dies nicht prüfen. Gegen einen solchen Trend in der Breite spricht allerdings die hohe Bedeutung der Transportkosten, auf die in den Expertengesprächen und Betriebsfallstudien mehrmals hingewiesen wurde. Der Vertreter eines Arbeitgeberverbandes schätzte bezogen auf mögliche Konkurrenz aus Osteuropa, dass selbst die Kostenvorteile aufgrund eines deutlich geringeren Lohnniveaus bereits bei einer Entfernung zum Kunden von 100 bis 150 km durch höhere Transportkosten kompensiert würden. Nicht auszuschließen ist allerdings,

dass es in westdeutschen Regionen, die an die ostdeutschen Bundesländer angrenzen, zu Verlagerungen gekommen ist.

Abbildung 11 zeigt, dass insbesondere größere Mindestlohn-Betriebe steigende Beschäftigtenzahlen verzeichneten. Von den Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten gaben etwa zwei Drittel an, dass die Beschäftigung gewachsen oder stabil geblieben sei, wobei die deutliche Mehrheit von stabiler Beschäftigung berichtete und nur wenige von einem Beschäftigungswachstum. In den Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten lag der Anteil derjenigen, in denen die Beschäftigung zugenommen hatte, bei 36 % und unter den Betrieben ab 50 Beschäftigte waren es sogar knapp 56 %. Von sinkenden Beschäftigtenzahlen berichtete ein Drittel der Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten, aber nur gut jeder zehnte Betrieb in den beiden größeren Betriebsgrößenklassen, wobei allerdings zu beachten ist, dass diese Angaben jeweils auf geringen Fallzahlen beruhen. Diese Befragungsergebnisse stehen im Einklang mit dem im Branchenbild bereits für die Jahre vor der Mindestlohneinführung festgestellten Trend einer zunehmenden Marktkonzentration zugunsten eher größerer Betriebe.

In den Betriebsfallstudien berichtete keiner der sechs Betriebe, in denen aufgrund der Einführung der Mindestlöhne Löhne angehoben werden mussten, von einem Beschäftigungsrückgang, obwohl in fünf Betrieben die fälligen Lohnerhöhungen zwischen 50 und 100 % der Beschäftigten in der Produktion betrafen. Die Stundenlöhne mussten nach Angaben der Gesprächspartner/innen um zwischen 0,20 € und 1,06 € erhöht werden. Die deutlichste Stundenlohnerhöhung entsprach einem Anstieg der Lohnkosten um 20 % und betraf einen ostdeutschen Mischbetrieb. Obwohl nach Angaben des Geschäftsführers Kompensationen durch Produktivitätssteigerungen nur sehr begrenzt möglich waren, wurden in diesem Betrieb keine Entlassungen vorgenommen, sondern (erfolgreich) versucht, den Umsatz zu steigern, um das Verhältnis von fixen zu variablen Kosten zu verbessern.

Inwieweit sich die günstige oder neutrale Beschäftigungsentwicklung auf strukturelle Faktoren wie eine zunehmende Auslagerung von Wäschereidienstleistungen oder ein überdurchschnittliches Wachstum der Hauptkundenbranchen oder die gute Konjunkturlage zurückführen ließ, konnte auf der Basis der Befragungsergebnisse nicht beantwortet werden. Ebenso wenig lässt sich sagen, ob die Mindestlöhne das Beschäftigungswachstum in positiver oder negativer Weise beeinflusst haben.

4.2.4 Arbeitnehmerschutz

Die Einführung von Mindestlöhnen zielt u. a. darauf ab, Beschäftigte vor unangemessen niedriger Entlohnung zu schützen. Gleichzeitig kann die Beschäftigungsqualität aber auch leiden, wenn zur Kompensation der Einführung von Mindestlöhnen andere Lohnbestandteile oder freiwillige Sozial-

⁸Ein kausalanalytischer Vergleich der Betriebe, die in der Betriebsbefragung angeben hatten, unter die Mindestlohnregelungen zu fallen, mit denjenigen, die nach eigenen Angaben nicht von den Mindestlohnregelungen betroffen waren, war aufgrund der insgesamt geringen Fallzahlen nicht möglich. Hinzu kam, dass den nicht vom Mindestlohn betroffenen Betrieben nur einige wenige Fragen gestellt werden konnten. Der deskriptive Vergleich mit den Mindestlohn-Betrieben hat zudem ergeben, dass es zwischen beiden Gruppen z. B. hinsichtlich der Betriebsgröße erhebliche Unterschiede gibt (Bosch et al. 2011a: 92–96). Insofern wären sie als Kontrollgruppe ungeeignet.

Abb. 10 Entwicklung der Beschäftigtenzahl in den letzten eineinhalb Jahren, bundesweit sowie differenziert nach Ost- und Westdeutschland (in % der Mindestlohn-Betriebe). $N = 180$ (bundesweit), $N = 130$ (Westdeutschland), $N = 50$ (Ostdeutschland). *Anteile, die auf Fallzahlen zwischen 10 und unter 20, **Anteile, die auf Fallzahlen unter 10 basieren. *Quelle:* IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte

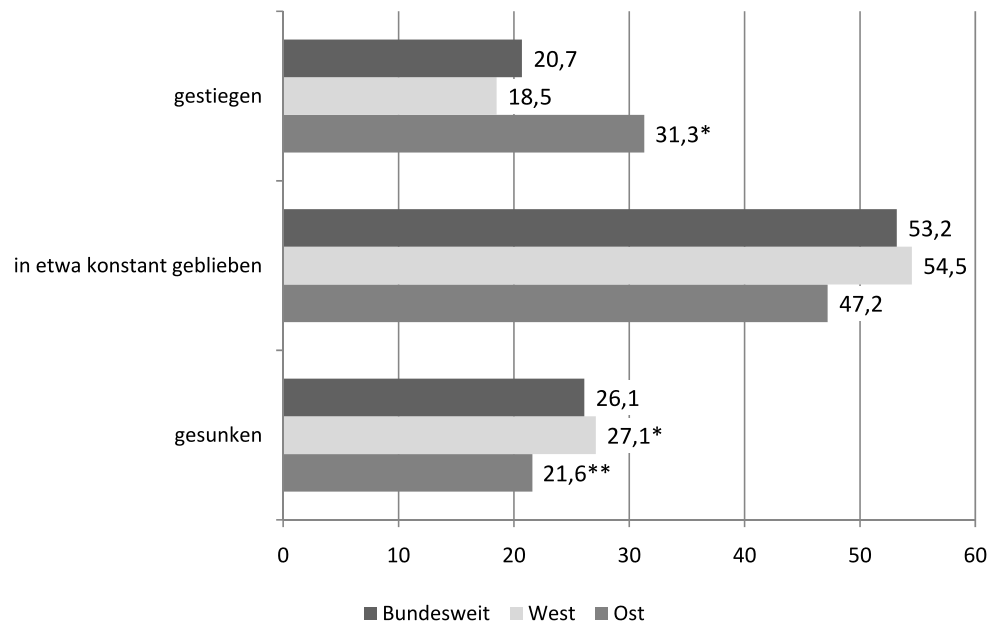
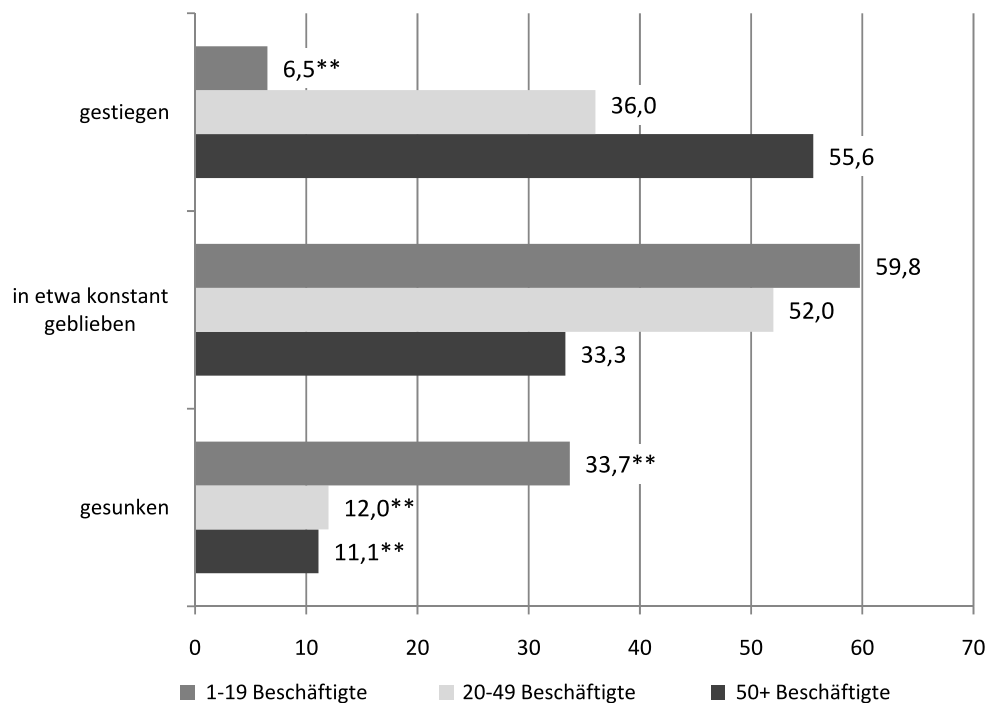


Abb. 11 Entwicklung der Beschäftigtenzahl in den letzten eineinhalb Jahren, nach Betriebsgröße (in % der Mindestlohn-Betriebe). $N = 180$ (gesamt), $N = 60$ (1–19 Beschäftigte), $N = 57$ (20–49 Beschäftigte), $N = 63$ (50 oder mehr Beschäftigte). *Anteile, die auf Fallzahlen zwischen 10 und unter 20, **Anteile, die auf Fallzahlen unter 10 basieren. *Quelle:* IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte



leistungen gekürzt werden oder sich andere Arbeitsbedingungen verschlechtern. Dabei ist vor allem an eine Intensivierung der Arbeit oder eine Zunahme instabiler Vertragsformen wie befristete Beschäftigung zu denken.

Die Auswirkungen der Mindestlohnregelungen auf die Entlohnung sind bereits beschrieben worden. Sie sprechen dafür, dass die Einführung der Mindestlöhne den Schutz vor unangemessen niedrigen Löhnen deutlich verbessert hat. Auch nach Einschätzung der Expert/innen und der Gesprächspartner/innen in den Fallstudienbetrie-

ben haben die Aufnahme der Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und die Schwerpunktkontrollen des Zolls zu einem verbesserten Arbeitnehmerschutz beigetragen.

In den Betriebsfallstudien berichteten mehrere Gesprächspartner/innen über betriebliche Veränderungen nach Einführung der Mindestlöhne. Ein Betrieb beschäftigte z. B. keine Schüler/innen mehr als Aushilfen in der Ferienzeit, da diese nun gemessen an ihrer Produktivität zu teuer seien. In anderen Betrieben wurde versucht, Mehrkosten nach der Einführung der Mindestlohnregelungen durch eine Re-

organisation der Arbeitsabläufe, Leistungssteigerungen im Zusammenhang mit Prämiensystemen oder den Abbau bezahlter Pausen – also Maßnahmen zur Arbeitsverdichtung – oder durch die Abschaffung von zuvor gewährten Zuschlägen zu kompensieren. In einigen Fällen wurde auch in neue Anlagen investiert oder es wurden Maßnahmen zur Senkung der Energiekosten ergriffen, um den Anstieg der Lohnkosten abzufedern. Die Größeneffekte dieser Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer/innen lassen sich nicht genau bestimmen. Wenn in Folge der Mindestlöhne Zuschläge gestrichen worden sind, haben sich die monatlichen Einkommen der Beschäftigten nicht oder in geringerem Maße als die Stundenlöhne erhöht. Allerdings ist davon auszugehen, dass dies überwiegend einmalige Maßnahmen waren, die bei weiteren Steigerungen der Mindestlöhne nicht wiederholt werden können.

Hinweise auf eine Kompensation der notwendigen Lohn erhöhungen durch eine verstärkte Nutzung atypischer Beschäftigungsformen haben wir nicht gefunden. Der Betriebsbefragung zufolge setzten nur etwa 10 % der Wäschereien Zeitarbeitskräfte ein und das auch nur in kleinem Umfang. Mehr als drei Viertel der Betriebe hatten keine befristeten Beschäftigten. In einer Fallstudie wurde der Einsatz von geringfügig Beschäftigten mit einer (angeblich) leichteren Kündbarkeit begründet, dies aber nicht in einen Zusammenhang mit den Mindestlöhnen gestellt. In einem weiteren Fallstudienbetrieb mussten bei der Einführung der Mindestlohnregelungen nur die Stundenlöhne der Beschäftigten in Minijobs angehoben werden, weil diese zuvor geringer bezahlt worden waren (orientiert am Nettolohn der anderen Beschäftigten).

4.2.5 Wettbewerb

Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen kann durch Einführung eines Mindestlohnes positiv oder auch negativ beeinflusst werden. Mindestlöhne können den Lohnkostenwettbewerb in einer Branche nach unten begrenzen. Dies betrifft auch ausländische Dienstleister, die seit dem 1. Mai 2011 leichter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben.⁹ Ein positiver Effekt von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung kann sich daraus ergeben, dass höhere Löhne die Tätigkeit in der Branche für Beschäftigte attraktiver machen und hierdurch ggf. bestehende Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung bzw. Betriebsbindung (Eindämmung unerwünschter Fluktuation) verringern. Gleichzeitig kann durch die bessere Beschäftigungsqualität auch die Motivation und Produktivität (etwa durch Verringerung des Krankenstands) steigen. Negative Effekte können in Kostensteigerungen bestehen, die zu Preissteigerungen und

einem daraus folgenden Nachfragerückgang führen, oder in einem erhöhten Insolvenzrisiko, wenn steigende Kosten nicht durch Preiserhöhungen kompensiert werden können. Zu unterscheiden sind Auswirkungen auf einzelne Betriebe und auf die Branche insgesamt. Anbieter, die sich vor allem über niedrige Preise für Wäschereidienstleistungen am Markt halten, sind unter Umständen nicht mehr konkurrenzfähig, wenn sie sich an den vorgeschriebenen Mindestlohn halten. Hierdurch können Arbeitsplätze in einzelnen Unternehmen verloren gehen. Solche einzelbetrieblichen Arbeitsplatzverluste können aber durch einen Beschäftigungsaufbau bei anderen Betrieben kompensiert werden, so dass die Beschäftigung auf der Branchenebene stabil bleibt. Da die Auswirkungen auf die Beschäftigung, die unmittelbar mit der Wettbewerbsfähigkeit verbunden sind, bereits beschrieben worden sind, werden hier vor allem andere Wettbewerbsfaktoren thematisiert.

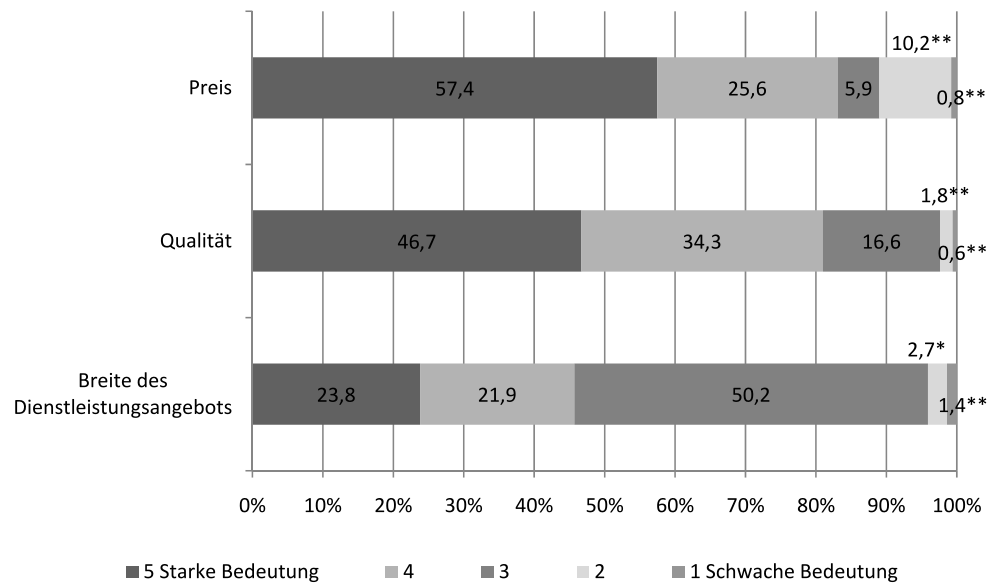
In der Betriebsbefragung wurde die Einschätzung der Bedeutung des Preises, der Qualität und der Breite des Dienstleistungsangebots für die Wettbewerbssituation des Betriebes jeweils anhand einer Skala von 1 für schwache Bedeutung bis 5 für starke Bedeutung abgefragt. Die stärkste Bedeutung wurde demnach dem Preis beigemessen, dem etwa 57 % der befragten Betriebe den Skalenwert 5 und weitere 26 % den Skalenwert 4 zuordneten. Allerdings hatte die Qualität für viele Betriebe einen fast ebenso hohen Stellenwert. Der Breite des Dienstleistungsangebots wurde dagegen eine vergleichsweise geringe Bedeutung beigemessen. Während Preis und Qualität als Wettbewerbsfaktoren für etwa acht von zehn Betrieben eine eher starke Bedeutung (Skalenwert 4 und 5) hatten, wurde die Breite des Dienstleistungsangebots nur von knapp der Hälfte der Befragten so eingeschätzt (Abb. 12).

Bei der Frage, ob sich die Bedeutung dieser Wettbewerbsfaktoren in den letzten eineinhalb Jahren, also nach Einführung der Mindestlohnregelungen, verändert hat, sahen fast die Hälfte der Mindestlohn-Betriebe keine Veränderungen. Wenn überhaupt Veränderungen bejaht wurden, wurde am häufigsten auf eine wachsende Bedeutung des Preises verwiesen. In den Fallstudien wurde dies teilweise anders gesehen. Mehrere Gesprächspartner/innen vor allem in kleineren und mittleren Betrieben betonten, dass Qualität, Termintreue, Flexibilität sowie eine gute Bindung zum Kunden bereits vor der Einführung der Mindestlohnregelungen wichtiger gewesen seien als der Preis.

Die Betriebe wurden in der Betriebsbefragung auch ganz allgemein gefragt, ob aus ihrer Sicht die positiven oder die negativen Wirkungen der Mindestlohnregelungen überwiegen oder ob diese nach ihrer Einschätzung keine nennenswerten Wirkungen entfaltet haben. Bundesweit bezeichneten fast 59 % der befragten Betriebe die Wirkungen als überwiegend positiv. Mit rund 61 % sahen deutlich mehr Befragte in Westdeutschland positive Auswirkungen als in

⁹ Allerdings können auch bei gleichen Löhnen weiterhin Unterschiede bei den Lohnnebenkosten bestehen.

Abb. 12 Bedeutung von Wettbewerbsfaktoren für die Wettbewerbssituation des Betriebs (in % der Mindestlohn-Betriebe). $N = 180$, *Anteile, die auf Fallzahlen zwischen 10 und unter 20, **Anteile, die auf Fallzahlen unter 10 basieren. Quelle: IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte



Ostdeutschland (gut 47 %), wo zu einem größeren Teil keine nennenswerten Wirkungen gesehen wurden (Abb. 13). Dies erscheint insofern überraschend, als ostdeutsche Betriebe häufiger von Beschäftigungszuwächsen berichteten als westdeutsche Betriebe. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass die Beschäftigungszuwächse von den ostdeutschen Betrieben mit anderen Faktoren als den Mindestlohnregelungen in Verbindung gebracht wurden.

Betriebe mit Personalrückgang bewerteten die Wirkungen der Mindestlohnregelungen erwartungsgemäß deutlich häufiger negativ als Betriebe mit gestiegenen oder konstanten Beschäftigtenzahlen. Auch differenziert nach tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Mindestlohn-Betrieben unterscheidet sich die Haltung zum Mindestlohn. So wurde die Ansicht, dass die Mindestlohnregelungen insgesamt überwiegend positive Wirkungen haben, häufiger von tarifgebundenen Betrieben (65,9 %) als von den nicht tarifgebundenen Betrieben vertreten (55,3 %). Nur 9,8 % der Betriebe, die tarifgebunden sind, schätzten die Wirkungen als überwiegend negativ ein, während es bei den nicht tarifgebundenen Betrieben mit gut 34 % deutlich mehr waren. Die restlichen 24,4 % der tarifgebundenen Betriebe und 10,5 % ($N = 10$) der nicht tarifgebundenen Betriebe sahen keine nennenswerten Wirkungen (hier nicht dargestellt – vgl. Bosch et al. 2011a: 123).

Zusätzlich wurden die Betriebe gefragt, welche positiven bzw. negativen Wirkungen sie sehen (vorgegebene Antwortkategorien, Mehrfachnennungen möglich). Denjenigen, die keine nennenswerten Wirkungen sahen, wurde diese Frage nicht gestellt.¹⁰ Am häufigsten wurden als positive Wirkun-

gen der Mindestlohnregelungen mit 27,1 % „gleiche Wettbewerbsbedingungen“ genannt, gefolgt von der „Förderung des Images der Branche“ (23,9 %) und der „leichteren Personalrekrutierung“ (21,5 %). Bei der Frage nach positiven Wirkungen gaben nur 3,4 % der Befragten (die vorher angaben, eher positive oder eher negative Wirkungen zu sehen) an, dass sie keine positiven Wirkungen der Mindestlohnregelungen sehen (Abb. 14). Vergleichsweise selten genannt wurde, dass die Mindestlöhne durch die Kontrollen des Zolls effektiv durchgesetzt werden könnten. Dem stimmten nur gut 14 % der Betriebe zu. Hintergrund könnte möglicherweise sein, dass zum Befragungszeitpunkt erst relativ wenige Betriebe vom Zoll kontrolliert und hierbei auch nur selten Verstöße gegen die Mindestlohnregelungen festgestellt worden waren.¹¹ Noch seltener fand sich die Auffassung, dass die Qualität der Dienstleistungen in Folge der Mindestlohnregelungen an Bedeutung gewonnen habe (8,7 %). Dies könnte mit Aussagen in den Betriebsfallstudien korrespondieren, in denen mehrheitlich die Aufteilung des Marktes in verschiedene Segmente betont und ein eher geringer Einfluss der Mindestlohnregelungen auf den Wettbewerb gesehen wurde.

43,5 % der Betriebe, die die Mindestlohneinführung entweder überwiegend positiv oder überwiegend negativ bewerteten, sahen überhaupt keine negativen Wirkungen

¹⁰Die Fragen wurden bewusst beiden Gruppen gestellt, weil auch diejenigen Betriebe, die die Wirkungen überwiegend positiv oder negativ beurteilen, jeweils andere Wirkungen sehen können.

¹¹In der vergleichbaren Betriebsbefragung, die im Rahmen der Evaluation der Mindestlohnregelungen in der Gebäudereinigung durchgeführt wurde, stimmten dieser Antwortvorgabe demgegenüber fast 63 % der Befragten zu (Bosch et al. 2011b: 181). Dies könnte daran liegen, dass die Befragten hier einen Vergleich zu den zuvor bereits geltenden allgemeinverbindlichen tariflichen Mindestlöhnen gezogen haben, deren Einhaltung nicht vom Zoll in den Betrieben selbst, sondern lediglich von den Sozialversicherungsträgern anhand von schriftlichen Unterlagen kontrolliert worden war.

Abb. 13 Bewertung der Mindestlohnregelungen, bundesweit sowie differenziert nach Ost- und Westdeutschland (in % der jeweiligen Mindestlohn-Betriebe). $N = 178$ (bundesweit), $N = 128$ (Westdeutschland), $N = 50$ (Ostdeutschland). * Anteile, die auf Fallzahlen zwischen 10 und unter 20 basieren. *Quelle:* IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte

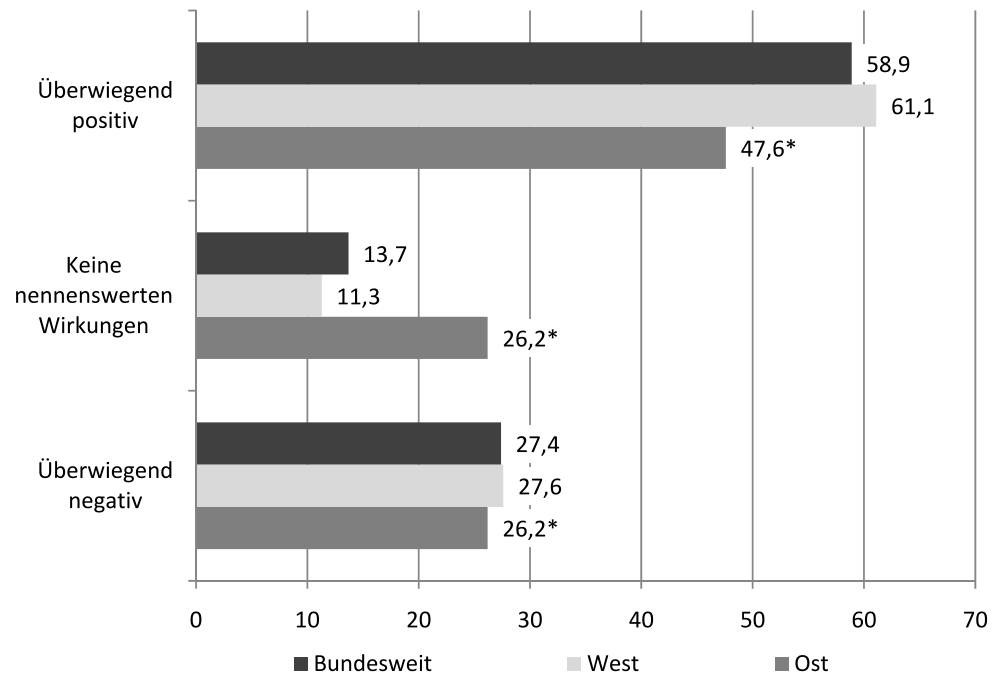
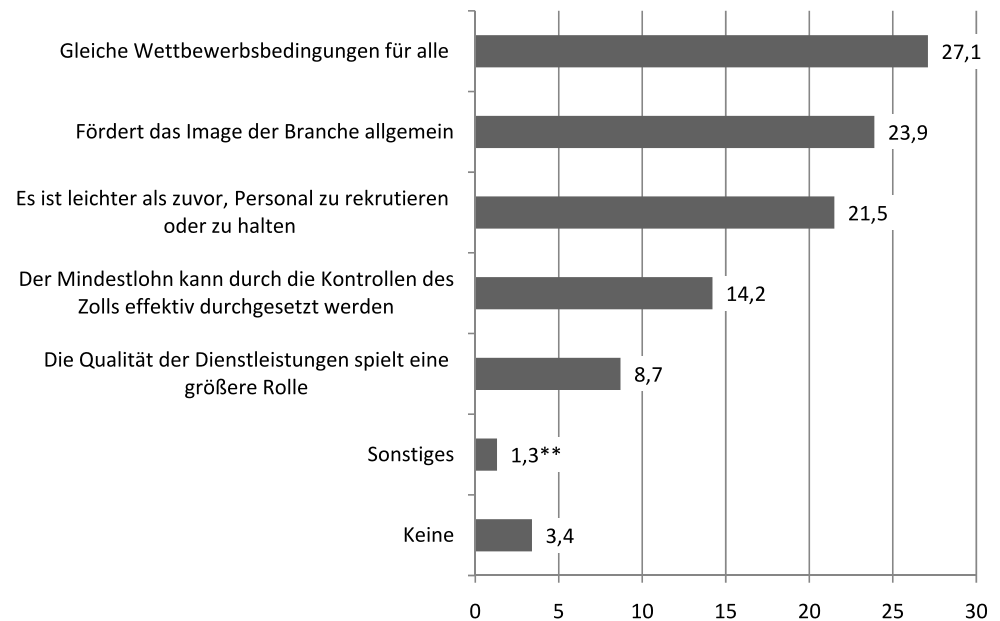


Abb. 14 Positive Wirkungen der Mindestlohnregelungen. Anteil der Betriebe, die den Mindestlohn als überwiegend positiv oder negativ einschätzen (Mehrfachnennungen, in %). $N = 129$, *Anteile, die auf Fallzahlen zwischen 10 und unter 20, **Anteile, die auf Fallzahlen unter 10 basieren. *Quelle:* IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte

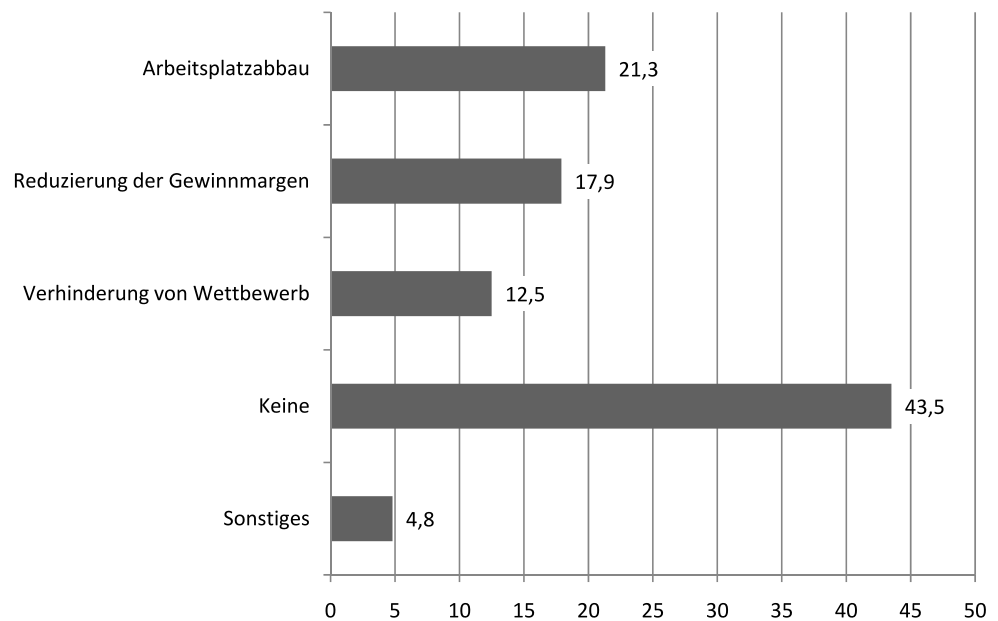


(Abb. 15). Dieser Anteil ist deutlich höher als der Anteil der Befragten, die angaben, dass die Mindestlöhne keine positiven Auswirkungen gehabt haben. Wenn von den Befragten negative Wirkungen genannt wurden, dann am häufigsten (21,3 %), dass der Mindestlohn zu Arbeitsplatzabbau führe, gefolgt von der Auffassung, dass der Mindestlohn zur Reduzierung der Gewinnmargen beitrage (17,9 %). 12,5 % der Befragten gaben an, dass der Mindestlohn Wettbewerb verhindere.

In den Betriebsfallstudien waren die meisten Gesprächspartner/innen der Meinung, dass die Mindestlohnregelun-

gen bislang keine Auswirkungen auf ihre Wettbewerbssituation gehabt hätten, weil alle Anbieter die Mindestlöhne zahlen müssten. Andere erläuterten, dass sie ohnehin noch nie mit Betrieben konkurriert hätten, die ein sehr niedriges Lohnniveau hatten, weil dies ein anderes Marktsegment sei. Einige erhofften sich von den Mindestlohnregelungen zumindest perspektivisch eine marktberreinigende Wirkung und einen „ehrlicheren Wettbewerb“ sowie eine Imageverbesserung für die Branche oder auch eine erleichterte Stellenbesetzung. Bei Mischbetrieben, die auch im Bereich der chemischen Reinigung tätig sind, stellt sich dies jedoch

Abb. 15 Negative Wirkungen der Mindestlohnregelungen. Anteil der Betriebe, die den Mindestlohn als überwiegend positiv oder negativ einschätzen (Mehrfachnennungen, in %). $N = 129$. Quelle: IAQ-Betriebsbefragung Wäschereibetriebe, gewichtete Werte



ggf. anders dar: Der Geschäftsführer eines solchen Betriebs beklagte, dass die Verpflichtung, allen Beschäftigten mindestens den Mindestlohn zu bezahlen, zu einem erheblichen Konkurrenznachteil gegenüber chemischen Reinigungen, die nicht den Mindestlohnregelungen unterliegen, geführt habe.

Wettbewerbsrelevante Einflussfaktoren wurden in den Fallstudienbetrieben überwiegend eher in anderen Feldern als bezogen auf die Mindestlohnregelungen gesehen. So verwiesen die Gesprächspartner/innen in Betrieben, die an den inter-Tarifvertrag gebunden sind, auf die Konkurrenz zu Betrieben, die dem niedrigeren TATEX-Tarifvertrag unterliegen. Die mittleren und kleineren Betriebe im Sample sahen Wettbewerbsprobleme vor allem im Zusammenhang mit gemeinnützigen Betrieben oder Behindertenwerkstätten, die mit ermäßigten Umsatzsteuersätzen sowie geringeren Renditezielen am Markt agierten, aber teilweise in den selben Marktsegmenten aktiv seien wie privatwirtschaftliche Unternehmen.

In einer Fallstudie wurde die Meinung vertreten, dass Investitionskostenzuschüsse in einigen Bundesländern in der kapitalintensiven Branche den Wettbewerb mehr beeinflussen als die Mindestlöhne. Von anderen betrieblichen Gesprächspartner/innen wurde auf die Notwendigkeit neuer Unternehmensstrategien verwiesen. Einer vertrat die Auffassung, dass man sich mehr Gedanken darüber machen müsse, wie man eine vernünftige Preisgestaltung im Markt durchsetze, als zu versuchen, den Beschäftigten „etwas von ihrem Lohn abzuknapsen“. Eine überraschend geringe Rolle wurde in den Fallstudienbetrieben der Arbeitnehmerfreizügigkeit beigemessen. Es wurde auch nur eine geringe Konkurrenz mit Betrieben in anderen Ländern gesehen, da die Transportkosten eventuelle Lohnkostenvorteile aufbrauchen

würden oder die Lohnunterschiede in den vergangenen Jahren geschrumpft seien.

Bezogen auf die Ausgestaltung der Mindestlohnregelungen wurde in den Fallstudienbetrieben insbesondere die Grenzziehung bei einem Umsatzanteil im Objektkundengeschäft von mehr als 80 % kritisiert, da diese willkürlich und schwierig zu überprüfen sei. Einige Gesprächspartner/innen sahen vor diesem Hintergrund auch die Möglichkeit, dass Wettbewerber die Mindestlohnspflicht durch eine veränderte Gestaltung der Aufträge bzw. Kundenstruktur umgehen.

5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Aufgrund gravierender Einschränkungen hinsichtlich der Datenverfügbarkeit musste sich die Evaluation der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft vorrangig auf eigene Erhebungen stützen. Der gewählte Methodenmix ermöglichte eine genaue Beschreibung der Entwicklung der Branche in den letzten Jahren, der Umsetzung und Umsetzungsprobleme bei der Einführung der Mindestlöhne in den Betrieben und der Einschätzung unterschiedlicher Akteure über die Wirksamkeit und die Auswirkungen der Mindestlohnregelungen auf die tatsächliche Bezahlung, die Beschäftigung, den Arbeitnehmerschutz sowie die Wettbewerbsfähigkeit. Kausale Wirkungszusammenhänge konnten hingegen nicht untersucht werden.

Unternehmen, die Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft erbringen, sind Teil des Textilreinigungsgewerbes, zu dem auch chemische Reinigungen, Heißmangeln u. ä. gehören. Trotz einer deutlich rückläufigen Zahl von Wäscherei-Unternehmen (−28 %) zwischen 1999 und 2008

ist die Zahl der Beschäftigten in diesem Zeitraum deutschlandweit um knapp 5 % auf mehr als 42.000 Beschäftigte gestiegen. Ob sich der vor allem seit 2005 erkennbar positive Trend der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 2009 und 2010 fortgesetzt hat, ließ sich vorliegenden Statistiken nicht entnehmen, da seit 2009 nur noch Daten für die Gesamtbranche einschließlich der chemischen Reinigungen vorliegen. Zur Beschäftigungsentwicklung nach Einführung der Mindestlohnregelungen stehen also nur die Angaben aus der Betriebsbefragung und den Betriebsfallstudien zur Verfügung.

Welcher Anteil der Wäscherei-Unternehmen einen Umsatzanteil von mindestens 80 % mit gewerblichen Kunden z. B. aus dem Gesundheitswesen oder dem Hotel- und Gaststättengewerbe erwirtschaften und damit unter die seit 24. Oktober 2009 geltenden Mindestlohnregelungen fallen, war bis zur Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse nicht bekannt. Offen war auch, in welchem Umfang Löhne angehoben werden mussten, da die unteren Stundenlöhne in den beiden Tarifverträgen für die Branche zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung (teils deutlich) über den Mindestlöhnen lagen.

Die repräsentative bundesweite Befragung von Wäschereibetrieben hat ergeben, dass etwa 40 % der Betriebe, auf die rund 85 % der Beschäftigten entfallen, nach eigenen Angaben unter die Mindestlohnregelungen fallen. Die Mindestlohnregelungen erreichen offenbar überwiegend die Zielbetriebe mit einem hohen Umsatzanteil im Objektkundengeschäft. Es ist jedoch deutlich geworden, dass es auch eine Grauzone von „gefühlter Mindestlohnpflicht“ trotz eines geringeren Umsatzanteils mit gewerblichen Kunden bzw. den gegenteiligen Fall gibt, dass sich Betriebe nicht an den Mindestlohn gebunden sehen, obwohl sie ihren Umsatzanteil im Objektkundengeschäft auf über 80 % beziffern. Dies könnte an Unsicherheiten über die Abgrenzungskriterien des Geltungsbereichs der Mindestlöhne und Informationsmängeln liegen oder möglicherweise auch auf eine aktive Missachtung der Mindestlohnregelungen hindeuten. Auch von Seiten der Kontrollbehörden wurde auf Abgrenzungsprobleme verwiesen, die die Aufdeckung von Verstößen erschweren.

Infolge der Mindestlohnregelungen mussten der Betriebsbefragung zufolge bundesweit in gut einem Drittel der Mindestlohn-Betriebe Löhne erhöht werden, wobei der Anteil in Ostdeutschland mit 67 % deutlich höher lag als in Westdeutschland (gut 28 %). Im Durchschnitt erfolgte eine Erhöhung der Stundenlöhne um 0,56 €. In gut jedem fünften Mindestlohn-Betrieb wurden die Löhne von mehr als der Hälfte der Beschäftigten erhöht. Etwa 31 % der Betriebe mit Lohnerhöhungen gaben an, dass auch die Löhne in den höheren Lohngruppen angehoben wurden. Zusammen genommen sprechen die Befragungsergebnisse dafür, dass die Wirkungen der Mindestlohnregelungen auf das Lohnniveau durchaus beachtlich erscheinen, obwohl die untersten tariflichen Löhne in beiden Tarifverträgen der Branche zum

Zeitpunkt der Einführung der Mindestlohnregelungen (teils deutlich) über den Mindestlöhnen lagen.

Etwa drei Viertel der Mindestlohn-Betriebe, auf die rund 88 % der Beschäftigten in Mindestlohn-Betrieben entfallen, gaben in der Befragung an, dass in den letzten eineinhalb Jahren, also seit der Einführung der Mindestlohnregelungen, die Beschäftigtenzahl stabil geblieben (gut 53 %) oder sogar gestiegen (knapp 21 %) sei. Demgegenüber berichteten nur gut ein Viertel der Betriebe, auf die nur knapp 12 % der Beschäftigten entfallen, von einem Beschäftigungsrückgang. Inwieweit sich die günstige Beschäftigungsentwicklung auf strukturelle Faktoren wie eine zunehmende Auslagerung von Wäschereidienstleistungen oder die gute Konjunkturlage zurückführen lässt, konnte auf Basis der vorliegenden Informationen nicht beurteilt werden. Ebenso wenig lässt sich sagen, ob die Mindestlöhne das Beschäftigungswachstum in positiver oder negativer Weise beeinflusst haben.

Bezogen auf den Arbeitnehmerschutz ergab die Betriebsbefragung, dass die Einführung der Mindestlöhne zu Lohnanhebungen in vielen Betrieben – insbesondere in Ostdeutschland – geführt hat. Die Betriebsfallstudien haben gezeigt, dass unterschiedliche Maßnahmen zur Kompensation der notwendigen Lohnerhöhungen ergriffen wurden. Diese reichten von Versuchen, Kosten an anderer Stelle zu reduzieren, bis hin zu unterschiedlichen Maßnahmen zur Erhöhung der Produktivität. In einigen Betrieben wurde auch versucht, die Erhöhung der Lohnkosten durch Arbeitsverdichtung oder Streichung von zuvor gewährten Zulagen zu kompensieren. Hinweise auf eine eventuelle Bezahlung unterhalb der Mindestlöhne gab es in der Betriebsbefragung nur bei 8 % der Betriebe, wobei aber offen blieb, wie viele Beschäftigte dies betraf. Auch bei den Zollkontrollen wurden bislang nur wenige Verstöße aufgedeckt. Gravierende Veränderungen der sonstigen Arbeitsbedingungen oder eine verstärkte Nutzung atypischer Beschäftigungsformen konnten mit den angewendeten Erhebungsinstrumenten nicht festgestellt werden.

Die Wirkungen der Mindestlohnregelungen wurden in der Betriebsbefragung überwiegend als positiv oder neutral beschrieben. Als wichtigste positive Faktoren wurden die Herstellung von Wettbewerbsgleichheit und ein verbessertes Image der Branche, das auch die Personalrekrutierung erleichterte, hervorgehoben. Gut ein Viertel der Unternehmen bewerteten die Wirkungen der Mindestlohnregelungen als überwiegend negativ. In den Betriebsfallstudien wurden wettbewerbsrelevante Einflussfaktoren eher in anderen Feldern gesehen.

Die Evaluation hat gezeigt, dass bei der Umsetzung und Kontrolle der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft in der Praxis Probleme bei der Abgrenzung des Geltungsbereichs aufgetreten sind. Dies könnte dafür sprechen zu überprüfen, wie man den

Geltungsbereich für Betriebe und Kontrollbehörden leichter nachvollziehbar definieren kann.

Bezogen auf künftige Evaluationen der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft ist davon auszugehen, dass sich die Datenrestriktionen auch mit größerem zeitlichen Abstand nicht ohne Weiteres überwinden lassen werden. Hierfür wäre erforderlich, in amtlichen Statistiken nicht nur die Wäschereien wieder separat auszuweisen (wie bis zur Umstellung auf die WZ 2008), sondern auch den Umsatzanteil der Wäschereien im Objektkundengeschäft zu erfassen. Allerdings bedarf es hierfür einer klaren und nachvollziehbaren Definition des Objektkundengeschäfts, die bislang nicht existiert. Alternativ könnten die Mindestlohnregelungen auf die gesamte Branche – also auf alle Wäschereien und die chemischen Reinigungen – ausgeweitet werden, wie dies in einigen Fallstudienbetrieben gefordert wurde. Ohne solche grundlegenden Veränderungen werden Wirkungen der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft auch in Zukunft nur über Befragungen sowie qualitative Erhebungen untersucht werden können. Neben den Betrieben sollten hierbei auch Beschäftigte einbezogen werden, um ein umfassenderes Bild zu den Wirkungen der Mindestlöhne zeichnen zu können.

Kurzfassung

Unternehmen, die Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft erbringen, sind Teil des Textilreinigungsgewerbes, zu dem auch chemische Reinigungen, Heißmangeln u. ä. gehören. In den Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen fallen Wäschereibetriebe, deren Umsatzanteil mit gewerblichen Kunden sowie öffentlich-rechtlichen oder kirchlichen Einrichtungen (Objektkunden) mehr als 80 % beträgt. Die Mindestlohnregelungen sind am 24. Oktober 2009 in Kraft getreten. Sie gelten mit Ausnahme von Auszubildenden für alle Beschäftigten (gewerbliche und Angestellte) und sind nach West- und Ostdeutschland differenziert.

Aufgrund gravierender Einschränkungen hinsichtlich der Datenverfügbarkeit musste sich die Evaluation der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft vorrangig auf eigene Erhebungen stützen. Der gewählte Methodenmix aus einer repräsentativen Betriebsbefragung, Expertengesprächen, Betriebsfallstudien und den Auswertungen amtlicher Statistiken ermöglichte eine genaue Beschreibung der Entwicklung der Branche in den letzten Jahren, der Umsetzung und Umsetzungsprobleme bei der Einführung der Mindestlöhne in den Betrieben und der Einschätzung unterschiedlicher Akteure zur Wirksamkeit und zu den Auswirkungen der Mindestlohnregelungen auf die tatsächliche Bezahlung, die Beschäftigung, den

Arbeitnehmerschutz sowie den Wettbewerb. Mikroökonomische Wirkungsanalysen waren aufgrund der Datenrestriktionen nicht möglich.

Der Anteil der Wäschereibetriebe, die in den Geltungsbereich der Mindestlohnregelungen fallen, war bis zur Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse nicht bekannt. Offen war auch, in welchem Umfang Löhne angehoben werden mussten, da die unteren Stundenlöhne in den beiden Tarifverträgen für die Branche zum Zeitpunkt der Mindestlohn-einführung (teils deutlich) über den Mindestlöhnen lagen.

Die repräsentative bundesweite Befragung von Wäschereibetrieben hat ergeben, dass etwa 40 % der Betriebe, auf die rund 85 % der Beschäftigten entfallen, nach eigenen Angaben unter die Mindestlohnregelungen fallen. Die Mindestlohnregelungen erreichen offenbar überwiegend die Zielbetriebe mit einem hohen Umsatzanteil im Objektkundengeschäft. Deutlich geworden ist jedoch auch, dass es bezogen auf den Geltungsbereich Grauzonen gibt. Manche Betriebe bezeichneten sich als mindestlohnpflichtig, obwohl sie nach eigenen Angaben einen Umsatzanteil mit gewerblichen Kunden von 80 % oder weniger hatten. Andere Betriebe sahen sich nicht an den Mindestlohn gebunden, obwohl sie ihren Umsatzanteil im Objektkundengeschäft auf über 80 % bezifferten. Dies könnte an Unsicherheiten über die Abgrenzungskriterien des Geltungsbereichs der Mindestlöhne und Informationsmängeln liegen oder möglicherweise auch auf eine aktive Missachtung der Mindestlohnregelungen hindeuten. Auch von Seiten der Kontrollbehörden wurde auf Abgrenzungsprobleme verwiesen, die die Aufdeckung von Verstößen erschweren.

In gut einem Drittel der Mindestlohn-Betriebe mussten infolge der Mindestlohnregelungen Löhne erhöht werden. In Ostdeutschland lag der Anteil mit 67 % deutlich höher als in Westdeutschland (gut 28 %). In gut jedem fünften Mindestlohn-Betrieb wurden die Löhne von mehr als der Hälfte der Beschäftigten erhöht. In etwa 31 % der Betriebe, in denen es zu Lohnerhöhungen kam, wurden auch Löhne in höheren Lohngruppen angehoben. Zusammen genommen sprechen die Befragungsergebnisse dafür, dass die Wirkungen der Mindestlohnregelungen auf das Lohnniveau durchaus beachtlich waren, obwohl die untersten tariflichen Löhne in beiden Tarifverträgen der Branche zum Zeitpunkt der Einführung der Mindestlohnregelungen (teils deutlich) über den Mindestlöhnen lagen.

Nennenswerte Wirkungen auf Beschäftigung und Wettbewerb konnten dagegen nicht festgestellt werden. Etwa drei Viertel der Mindestlohn-Betriebe, auf die rund 88 % der Beschäftigten in Mindestlohn-Betrieben entfallen, gaben in der Befragung an, dass in den letzten eineinhalb Jahren, also seit der Einführung der Mindestlohnregelungen, die Beschäftigtenzahl stabil geblieben (gut 53 %) oder sogar gestiegen (knapp 21 %) sei. Inwieweit sich die günstige oder

neutrale Beschäftigungsentwicklung auf strukturelle Faktoren wie eine zunehmenden Auslagerung von Wäschereidienstleistungen oder ein überdurchschnittliches Wachstum der Hauptkundenbranchen oder die gute Konjunkturlage zurückführen ließ, konnte auf der Basis der Befragungsergebnisse nicht beantwortet werden. Ebenso wenig lässt sich sagen, ob die Mindestlöhne das Beschäftigungswachstum in positiver oder negativer Weise beeinflusst haben.

Die Wirkungen der Mindestlohnregelungen wurden in der Betriebsbefragung überwiegend als positiv (59 %) oder neutral (14 %) beschrieben. Als wichtigste positive Faktoren wurden die Herstellung von Wettbewerbsgleichheit und ein verbessertes Image der Branche, das auch die Personalrekrutierung erleichtere, hervorgehoben. In den Betriebsfallstudien wurden wettbewerbsrelevante Einflussfaktoren jedoch überwiegend in anderen Feldern gesehen.

Bezogen auf den Arbeitnehmerschutz ergab die Betriebsbefragung, dass die Einführung der Mindestlöhne zu Lohnanhebungen in vielen Betrieben – insbesondere in Ostdeutschland – geführt hat. Hinweise auf eine eventuelle Bezahlung unterhalb der Mindestlöhne gab es nur bei 8 % der Betriebe, wobei aber offen war, wie viele Beschäftigte dies betraf. Auch bei den Zollkontrollen wurden bislang nur wenige Verstöße aufgedeckt. Die Betriebsfallstudien haben ergeben, dass unterschiedliche Maßnahmen zur Kompensation der notwendigen Lohnerhöhungen ergriffen wurden. Diese reichten von Ansätzen, Kosten an anderer Stelle zu reduzieren, bis hin zu unterschiedlichen Maßnahmen zur Erhöhung der Produktivität. In einigen Betrieben wurde auch versucht, die Erhöhung der Lohnkosten durch Arbeitsverdichtung oder Streichung von zuvor gewährten Zulagen zu kompensieren. Gravierende Veränderungen der sonstigen Arbeitsbedingungen oder eine verstärkte Nutzung atypischer Beschäftigungsformen konnten mit den angewendeten Erhebungsinstrumenten nicht festgestellt werden.

Die Evaluation hat gezeigt, dass sich die Abgrenzung des Geltungsbereichs der Mindestlohnregelungen für Betriebe und Kontrollbehörden als schwierig erwiesen hat. Dies könnte dafür sprechen zu überprüfen, wie man diesen für Betriebe und Kontrollbehörden leichter nachvollziehbar definieren kann.

Executive summary

Companies providing industrial laundry services are part of the textile cleaning industry, which also includes dry cleaners, clothes pressing services and related activities. The statutory minimum wage regulations for industrial laundries apply to those that obtain more than 80 % of their turnover from commercial clients. The regulations came into force on 24 October 2009. All employees, except for apprentices, are covered by the regulations. Western and Eastern Germany have different minimum wage rates.

Because of serious limitations with regard to data availability, the evaluation of minimum wage regulations in the industrial laundry sector had to be based primarily on our own investigations. The mix of methods selected (company survey, company case studies, expert interviews, official statistics) enabled us to describe in some detail the sector's evolution in recent years, the implementation of the minimum wages and the difficulties associated with their introduction and various actors' assessments of the effectiveness of the minimum wage regulations and their effects on actual pay, employment levels, employee protection and competitiveness. However, causal connections could not be investigated.

Until the results of the evaluation were published, it was not known what share of industrial laundry companies were subject to the minimum wage regulations. It was also unclear to what extent wages had to be raised, since the lower hourly wages in the industry's two collective agreements were higher (in some cases considerably so) than the minimum wages when the regulations were first introduced.

The nationwide representative survey of laundry companies showed that, according to their own statements, about 40 % of companies, accounting for some 85 % of total employment, are covered by the minimum wage regulations. Evidently it is the target companies, those that obtain a high share of their turnover from commercial customers, that are mainly affected by the minimum wage regulations. However, it has become clear that there is also a grey area in which companies feel obliged to pay the minimum wage despite deriving a lower share of their turnover from commercial customers or, conversely, do not consider themselves covered by the regulations even though they put the share of their turnover from commercial customers at more than 80 %. This may be due to uncertainties about the criteria defining the scope of the minimum wage regulations and inadequate information or may possibly indicate active defiance of the regulations. The regulatory authorities also referred to similar definitional problems, which make it more difficult to detect infringements.

According to the company survey, wages had to be increased in more than a third of minimum wage companies following the introduction of the minimum wage regulations; the share in Eastern Germany, at 67 %, was considerably higher than in Western Germany (28 %). In one fifth of minimum wage companies, more than half of all employees received a pay rise. About 31 % of the companies that awarded pay increases declared that wages in the higher pay grades had also been raised. Taken together, these survey results indicate that the effects of the minimum wage regulations on wage levels appear to be quite considerable, although the lowest collectively agreed wage rates in both of the industry's collective agreements were higher (in some cases considerably so) than the new minimum wages when the regulations were introduced.

The minimum wage regulations have had no discernible effects on employment or competition. Approximately three quarters of the minimum wage companies, accounting for around 88 % of all employment in minimum wage companies, declared in the survey that employee numbers had either remained stable (53 %) or had even increased (just under 21 %) in the previous 18 months, i.e. since the introduction of the minimum wage regulations. To what extent the favourable or neutral evolution of employment can be attributed to structural factors, such as increasing outsourcing of laundry services, or to the good economic situation cannot be determined on the basis of the available information. It is equally impossible to say whether the minimum wages have had a positive or negative influence on the growth in employment.

In the company survey, the effects of the minimum wage regulations were overwhelmingly described as positive or neutral. The establishment of equal competition and improvement of the industry's image, which had also made recruitment easier, were highlighted as the most important positive factors. In the company case studies, the factors identified as influencing competition tended to be located in other areas.

As far as employee protection is concerned, the company survey showed that the introduction of the minimum wages has led to wage increases in many companies, particularly in Eastern Germany. Only in 8 % of the companies surveyed were there any indications of payment below the minimum wage, although it remained unclear how many employees were affected. Even the checks carried out by German Customs have to date revealed few infringements.

The company case studies revealed that a variety of measures have been taken to compensate for the necessary wage increases. These range from attempts to reduce costs elsewhere to various measures intended to increase productivity. In some companies, attempts have also been made to compensate for the increase in wage costs through work intensification or the elimination of bonuses or allowances that had previously been paid. It could not be established with the investigative instruments used here whether or not substantive changes had been made to the previous working conditions or whether increased use is being made of atypical employment forms.

The evaluation showed that the implementation and monitoring of the minimum wage regulations for industrial laundry services have been adversely affected in practice by problems in defining the scope of the regulations. This suggests it would be advisable to examine how the scope of the regulations might be defined in such a way as to make them more readily understandable for both employers and the regulatory authorities.

Literatur

- Bosch, G., Hieming, B., Mesaros, L., Weinkopf, C.: Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Abschlussbericht. Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg (2011a). http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/evaluation-mindestlohn-waeschereidienstleistungen.pdf?_blob=publicationFile
- Bosch, G., Kalina, T., Kern, C., Neuffer, S., Schwarzkopf, M., Weinkopf, C.: Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Abschlussbericht. Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg (2011b). http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/evaluation-mindestlohn-gebaudereinigung.pdf?_blob=publicationFile
- Donath, P., Wettengl, H.: Tarifpolitischer Situationsbericht Textiles Dienstleistungsgewerbe. Sauber bleiben mit Tarif. Frankfurt (2006)
- DHV (Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband): Entgelterhöhungen in der Textilreinigung: Gemeinsame Urlaubsstaffel Für Ganz Deutschland und Boni Für DHV-Mitglieder (2011). Tarifinformation des DHV vom 8. Juni 2011. http://www.dhv-cgb.de/dhv_data/tarif/tarifinfo/sonstige/2011/2011-08-06_Tarifinfo_Textil.html
- DTV (Deutscher Textilreinigungs-Verband): Tarifvertrag zum Mindestlohn unterzeichnet (2009). Pressemitteilung vom 26. Januar 2009. Eschborn. http://www.dtv-bonn.de/index.php?newsid=395&sprach_id=de&
- DTV (Deutscher Textilreinigungs-Verband): DTV-Jahrbuch 2010/2011, Bonn (2010)
- IG Metall: Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen. Mindestlohn für die Branche Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Frankfurt (2009). http://www.igmetall.de/cps/rde/xcbr/internet/docs_ig_metall_xcms_152712__2.pdf
- IG Metall/intex: Tarifverträge alte Bundesländer – neue Bundesländer – Bundestarifverträge 2009/2010/2011. Frankfurt am Main/Eschborn (2009)
- IG Metall/intex: Textile Dienstleistung: Tarifabschluss in Dritter Verhandlungsrunde Ein Plus Für die Beschäftigten der Textilen Dienstleistung. Pressemitteilung vom 29. März 2011. Frankfurt am Main/Eschborn (2011). <http://www.igmetall.de/cps/rde/xcbr/SID-285437F6-37F7E8A4/internet/style.xsl/textile-dienstleistung-tarifabschluss-7279.htm>
- intex (Industrieverband Textil Service): Branchenkompendium – Sonderheft der intex im Dialog. Mitgliederinfo Nr. 2. Frankfurt (2009)
- TATEX/DHV (Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung/Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband): Entgelttarifvertrag für Beschäftigte (Stand 16. April 2009). Bonn/Hamburg (2009)
- Thelen, P.: Mindestlohn ängstigt Wäschereien. In: Handelsblatt vom 27. November 2008 (2008)

Leila Mesaros Studium der Erziehungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen mit Abschluss Diplom-Pädagogin 2004. Von 2004 bis 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik, Gründungspädagogik und Gründungsdidaktik der Bergischen Universität Wuppertal. Seit 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen in der Forschungsabteilung „Flexibilität und Sicherheit“.

Forschungsgebiete: Arbeitsmarktpolitik, Branchenstudien, Arbeitsbedingungen, Prekäre Beschäftigung.

Claudia Weinkopf Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Dortmund mit Abschluss als Diplom-Volkswirtin 1989. Promotion 1996 an der Universität Dortmund. Von 1990 bis 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Forschungsdirektorin im Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen. Seit 2007 Stellvertre-

tende Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, und Leiterin der Forschungsabteilung „Flexibilität und Sicherheit“.

Forschungsgebiete: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Industrielle Beziehungen, Personalpolitik, Prekäre Beschäftigung, Gender.