

Universität
Basel

Wirtschaftswissenschaftliche
Fakultät

WWZ

Wirkungsmonitoring Mindestlohn Basel-Stadt

Bericht zur 1. Betriebsbefragung

Amélie Bank

Rahel Felder

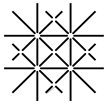
Conny Wunsch

Professur für Arbeitsmarktökonomie

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

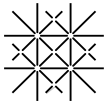
Universität Basel

14. Dezember 2022



Inhalt

1	Das Wichtigste in Kürze	3
2	Ausgangslage.....	4
3	Befragung.....	6
3.1	Umsetzung und Ziele.....	6
3.2	Aufbau	6
3.3	Rücklauf.....	8
3.4	Repräsentativität.....	9
4	Erste Mindestlohnevidenz	13
4.1	Betroffenheit	13
4.2	Antizipatorische Massnahmen	15
5	Fazit.....	25
6	Literatur	26



1 Das Wichtigste in Kürze

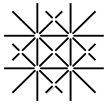
Im vorliegenden Bericht wird die Mindestlohneinführung im Kanton-Basel Stadt zum 1. Juli 2022 anhand einer vorgängig durchgeführten Betriebsbefragung untersucht.

Betriebe konnten die Online-Umfrage im Zeitraum von Ende März bis Ende Juni 2022 ausfüllen. Die Befragung erfasste die Ausgangslage und Betroffenheit von Betrieben im Kanton Basel-Stadt und anderen Kantonen vor Einführung des Mindestlohns sowie deren mögliche Auswirkungen auf Betriebe und Mitarbeitende.

Insgesamt schlossen nur 107 Betriebe die Befragung vollständig ab. Eine Anpassung der Befragungsstruktur im Mai 2022 beeinflusste den Rücklauf leider wenig. Aufgrund der niedrigen Antwortquote können nur ausgewählte Betroffenheits- und Wirkungsgrößen untersucht werden, für die eine ausreichende Anzahl an Antworten eingegangen ist. Basel-Stadt ist deutlich überrepräsentiert in der Befragung. Auch Betriebe aus dem Kanton Basel-Land haben zahlreich an der Befragung teilgenommen. Zudem sind aus den Kantonen Bern, Zürich, Aargau, Luzern und St. Gallen einige Antworten eingegangen.

Etwa jeder dritte Betrieb im Kanton Basel-Stadt rechnet wegen der Mindestlohneinführung damit seine Löhne erhöhen zu müssen. Diese Zahl ist im Vergleich zu anderen Mindestlöhnen ausgesprochen hoch. Dies kann mehrere Gründe haben. Zum einen wurde das Mindestlohniveau im Kanton Basel-Stadt relativ hoch zu den gezahlten Löhnen gesetzt. Zweitens kann es sein, dass die Betriebe ihre Mindestlohn Betroffenheit überschätzen. Am wahrscheinlichsten ist, dass überproportional Betriebe an der Befragung teilgenommen haben, die vom Mindestlohn betroffen sind. Dies muss bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Direkte Fragen zu Anpassungen aufgrund der Mindestlohneinführung zeigen, dass viele Betriebe im Kanton Basel-Stadt aufgrund des Mindestlohns weniger Einstellungen vorgenommen, flexiblere Arbeitsformen eingesetzt, weniger Investitionen getätigt und die Preise erhöht haben. Ausserdem planen sie mehr Personen, die unter die Ausnahmeregelungen fallen, flexiblere Arbeitsformen und mehr Maschinen einzusetzen. Diese Auswirkungen sind in den Kennzahlen zu Einstellungen und Preisen im Vergleich zu einer Kontrollgruppe jedoch noch nicht erkennbar.



2 Ausgangslage

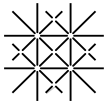
Mindestlöhne sind weltweit ein populäres Instrument, um die finanzielle Situation von Geringverdienenden zu verbessern und deren Abhängigkeit von Sozialleistungen zu reduzieren (Waltman, 2000). Inwieweit dieses Ziel jedoch erreicht wird oder gar konträre Konsequenzen nach sich zieht, ist in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion umstritten.

Bei freiem Wettbewerb führt ein Mindestlohn, der oberhalb des gleichgewichtigen Marktlohnes liegt, zu einer Diskrepanz zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot und entsprechend zu Arbeitsplatzverlusten. Nach dem monopsonistischen Arbeitsmarktmodell verfügen Arbeitgebende über Marktmacht und wählen eine Kombination aus Beschäftigung und Lohn, die unterhalb der gleichgewichtigen Grössen bei freiem Wettbewerb liegt. In diesem Fall kann ein Mindestlohn die Arbeitsnachfrage erhöhen, was Arbeitsplatzzuwächse bedeutet.

Die empirischen Befunde zur Wirkung von Mindestlöhnen sind trotz umfangreicher Forschung nicht einheitlich. Der derzeitige Konsens in der Wissenschaft ist, dass die Wirkungen von Mindestlöhnen sehr stark von dessen Ausgestaltung, vom institutionellen Kontext und von den ökonomischen Rahmenbedingungen abhängen.

Ein allgemeingültiger Mindestlohn wurde in der Schweiz im Jahr 2014 mit 76.3% der Stimmen abgelehnt. Auf kantonaler Ebene waren Abstimmungen hingegen erfolgreich. Mindestlöhne wurden bereits in den Kantonen Neuenburg und Jura im Jahr 2017, Genf im Jahr 2020 sowie im Tessin im Jahr 2021 eingeführt. Kantonale Mindestlöhne innerhalb der Schweiz sind somit ein relativ junges Phänomen, weshalb es bisher nur wenig empirische Evidenz über deren Wirkungen gibt. Es gibt bislang nur eine wissenschaftliche Studie zur Einführung des Mindestlohns im Kanton Neuenburg (Berger und Lanz, 2020), welche jedoch eine relativ kleine Stichprobe an Restaurants und ein begrenztes Spektrum an möglichen Effekten untersucht. Die Ergebnisse sind daher weder auf andere Branchen noch andere Rahmenbedingungen übertragbar.

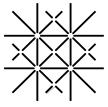
Im Juni 2021 sprach sich auch das Stimmvolk des Kantons Basel-Stadt mit einer knappen Mehrheit von 53.8% für einen Mindestlohn in Höhe von 21 CHF pro Stunde aus und folgte so dem Gegenvorschlag des Grossen Rates. Der ursprünglich durch die Initiative lancierte Mindestlohn lag bei 23 CHF pro Stunde. Der Mindestlohn trat am 1. Juli 2022 in Kraft und gilt für die meisten Arbeitnehmenden mit gewöhnlichem Arbeitsort im Kanton Basel-Stadt.



Im vorliegenden Bericht wird eine online durchgeführte Betriebsbefragung zur Situation von Betrieben im Kanton Basel-Stadt und in anderen Kantonen vor Einführung des Mindestlohns in Basel-Stadt ausgewertet. Die Befragung ist Teil des vom WWZ Förderverein geförderten Projekts «Kurzfristige Evaluation der Mindestlohneinführung im Kanton Basel-Stadt», welches ebenfalls vom Arbeitgeberverband Region Basel, dem Gewerbeverband Basel-Stadt und der Handelskammer beider Basel unterstützt wird.

Bei den Analysen wird ein Fokus auf die Mindestlohn Betroffenheit sowie antizipatorische, d.h. vorgängige, Reaktionen der Betriebe auf den Mindestlohn im Kanton Basel-Stadt gelegt.

Der weitere Bericht ist wie folgt gegliedert. Die Umsetzung, Ziele, Inhalte sowie die wissenschaftliche Güte der Betriebsbefragung werden in Kapitel 3 vorgestellt. Das nächste Kapitel dokumentiert die erste Mindestlohnevidenz der Mindestlohneinführung im Kanton Basel-Stadt in Form der Mindestlohn Betroffenheit und der antizipatorischen Auswirkungen auf den Kanton Basel-Stadt und andere Kantone. Im Kapitel 5 werden die Ergebnisse in einem Fazit zusammenfasst. Am Schluss folgen die Literaturangaben.



3 Befragung

3.1 Umsetzung und Ziele

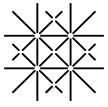
Die Online-Betriebsbefragung war schweizweit angelegt, wurde jedoch nur auf Deutsch angeboten, was den Kreis der Teilnehmenden potenziell einschränkt. Sie deckte inhaltlich ein grosses Spektrum zur Beschreibung der Ausgangslage der Betriebe vor der Mindestlohneinführung sowie deren mögliche Auswirkungen auf Betriebe und Mitarbeitende ab. Der Befragungszeitraum wurde vor die Mindestlohneinführung gelegt, mit den Zielen die Situation und antizipatorische Reaktionen der Betriebe vor der Einführung zu dokumentieren sowie mit einer zweiten Befragung zu einem späteren Zeitpunkt einen Vorher-Nachher-Vergleich durchzuführen. Betriebe konnten die Umfrage im Zeitraum von Ende März bis Ende Juni 2022 ausfüllen.

3.2 Aufbau

Zu Beginn der Befragung wurden allgemeine Informationen zum Betrieb sowie zur ausfüllenden Person erfasst. Dies ermöglicht eine regionale Zuteilung für den Vergleich von Kennzahlen zwischen dem Kanton Basel-Stadt mit Mindestlohn und Kantonen ohne Mindestlohn. Ausserdem können Betriebe für die zweite Befragung abermals kontaktiert werden. Entsprechend der Datenschutzrichtlinien wurden weitere Daten nur von Betrieben mit mindestens 5 Mitarbeitenden erfasst. Die meisten Kennzahlen werden für die Jahre 2021 oder 2022 erhoben, einige zusätzlich für die Jahre 2019 und 2020, sofern deren zeitliche Entwicklung für die Analyse wichtig ist und Betriebe sie ohne grossen Aufwand angeben können.

Zudem sollten Betriebe Fragen zu betrieblichen Kennzahlen, wie Umsatz, Jahresergebnis, Personalkosten und Summe aller Investitionen beantworten. Betriebe wurden auch zu ihrer Wettbewerbssituation und ihrer Verhandlungsmacht befragt. Diese Fragen sollten in erster Linie zur Dokumentation der Situation der Betriebe vor der Mindestlohneinführung dienen. Bei einer hohen Antwortrate können sie im Zeitverlauf als Wirkungsgrössen verwendet werden.

Die Lohnbindung und -kennzahlen wurden in zwei weiteren Frageblöcken abgefragt. Zunächst sollten die Betriebe angeben, ob sie und wie viele ihrer Mitarbeitenden einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag oder einem Normalarbeitsvertrag mit Mindestlohn unterstehen. Denn diese sind vom kantonalen Mindestlohn in Basel-Stadt ausgenommen. Ausserdem wurde nach



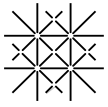
der Anzahl Mitarbeitender gefragt, die aktuell unterhalb des einzuführenden Mindestlohns verdienen, wobei nach Stunden- und Monatslohn mit und ohne den 13. Monatslohn unterschieden wurde. Da zum Zeitpunkt der Befragung Unsicherheiten zur Umrechnung von Monatslöhnen auf Stundenlöhne bestanden, wurden Ferienzuschläge in weiteren Fragen zusätzlich aufgenommen. Die Anzahl Mitarbeitenden, die vor der Einführung unterhalb des Mindestlohns verdienen, wird in der empirischen Literatur als Mass für die Mindestlohn Betroffenheit verwendet.

Die Befragung erfasste weitere Masse der Mindestlohn Betroffenheit für Betriebe im Kanton Basel-Stadt. Betriebe wurden zum einen gefragt, ob sie erwarten, dass sie die Löhne einiger ihrer Mitarbeitenden auf den Mindestlohn anheben müssen. Zum anderen sollten sie angeben, ob und wie viele Mitarbeitende unter die Mindestlohnausnahmeregelungen fallen. Betriebe wurden zudem gefragt, ob sie aufgrund des kommenden Mindestlohns bereits Lohnanpassungen vorgenommen haben und falls ja, in welchem Lohnbereich, und ob Sondervergütungen betroffen waren.

Darüber hinaus wurden Betriebe aus Kantonen mit einem eigenen kantonalen Mindestlohn gefragt, wie viele ihrer Mitarbeitenden den Mindestlohn erhalten, und Betriebe aus Kantonen ohne kantonalen Mindestlohn, ob sie ihre Löhne aufgrund von anderen kantonalen Mindestlöhnen angepasst haben.

In der Befragung sollten Betriebe, ihre Arbeitszeiten-, Überstunden- und Ferienregelungen angeben. Ebenso wurden die krankheitsbedingten Fehltage erfragt. Dadurch können im Zeitverlauf die Wirkungsgrößen Arbeitszeitverdichtung und Gesundheit untersucht werden.

Des Weiteren wurden Betriebe zu ihren Mitarbeitenden befragt. Sie sollten Anzahl Mitarbeitende sowie Neueinstellungen, Austritte und offene Stellen nach Beschäftigungsart und Qualifikationsniveau eintragen. Weiter wurden sie im Detail nach ihrem Neueinstellungsbedarf, Austrittsgründen, Praktikumsstellen, befristeten Stellen und Versetzungen befragt. Kennzahlen zu Lernenden wurden separat erfasst nach angebotenen und besetzten Lehrstellen, Abschlüssen sowie Übernahmen. Damit können antizipatorische Reaktionen der Betriebe auf den Mindestlohn vor dessen Einführung gemessen werden. Sie lassen auch Rückschlüsse zu den Wirkungen des Mindestlohns und dessen Ausnahmeregelungen auf die Mitarbeitendenstruktur im Zeitverlauf nach der Mindestlohneinführung zu. Gleiches gilt für die Antworten auf Fragen nach Prozessoptimierungen und Preisanpassungen im Vergleich zum Vorjahr. Bei Ersterem wurden die Betriebe befragt, ob sie Prozessoptimierungen durchführten. Falls die Antwort mit ja ausfiel, wurden sie anschliessend gefragt, ob mit diesen Personal eingespart worden ist. Bei einem nein wurden danach mögliche



Hinderungsgründe abgefragt. Bei Letzterem wurde das Ausmass und die Gründe der Preisanpassungen erfasst.

Betriebe im Kanton Basel-Stadt wurden zusätzlich direkt nach antizipatorischen Reaktionen auf den Mindestlohn gefragt. Sie sollten beantworten, ob sie Massnahmen bereits ergriffen oder geplant haben in den Bereichen Mitarbeitendenplanung, Ferien, Beschäftigungsform, Weiterbildungen, Outsourcing, Investitionen, Maschinen und Absatzpreisen.

Am Ende der Befragung wurden sie um ihre Zustimmung zur Kontaktaufnahme für die geplante zweite Betriebsbefragung gebeten.

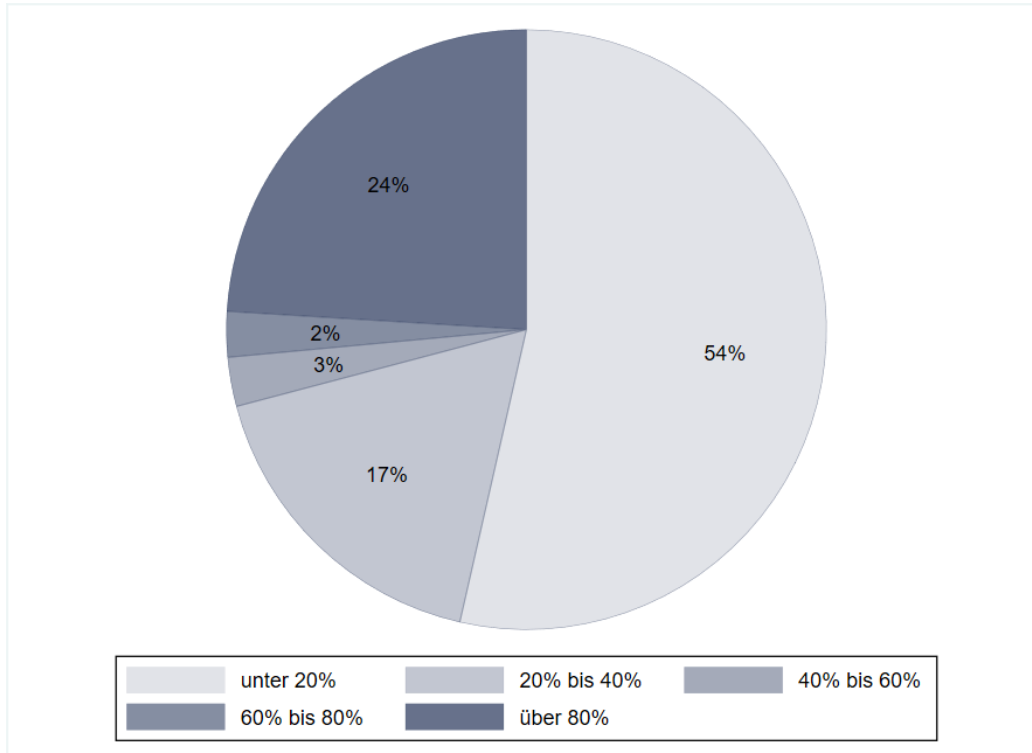
3.3 Rücklauf

Insgesamt nahmen 491 Betriebe an der Befragung teil. Davon schlossen nur 107 Betriebe die Befragung vollständig ab. Wie in Abbildung 1 zu erkennen ist, beantworteten etwa die Hälfte der Betriebe weniger als 20% der Fragen.

Während der laufenden Befragung mussten wir feststellen, dass Betriebe an zwei Stellen häufig das Ausfüllen des Fragebogens abbrachen. Zum einen nachdem die allgemeinen Informationen zum Betrieb und der ausfüllenden Person eingetragen werden sollten. Hier lag die Abbruchquote bei 50%. Zum anderen bei den betrieblichen Kennzahlen. War die Antwortrate noch bei 215 Antworten bei der vorherigen Frage zu Ferientagen, lag sie bei den Fragen zu den Kennzahlen zwischen 2 und 53. Neben der Sensibilität der Angaben, wirkte sich wahrscheinlich auch der Zeitaufwand für die Zusammenstellung der Kennzahlen negativ auf die Antworten aus.

Um der hohen Abbruchquote entgegenzuwirken, wurden ab dem 18. Mai 2022 in einer zweiten Version der Befragung die sensiblen Fragen zu betrieblichen Kennzahlen, Arbeitszeiten, Lohnsetzung und Mitarbeitendenzusammensetzung weiter nach hinten gesetzt und die Fragen nach Name und E-Mailadresse an das Ende verschoben. Leider hat dies den Rücklauf kaum beeinflusst.

Abbildung 1: Bearbeitungsstände



Quelle: Befragung (Angaben von 491 Betrieben).

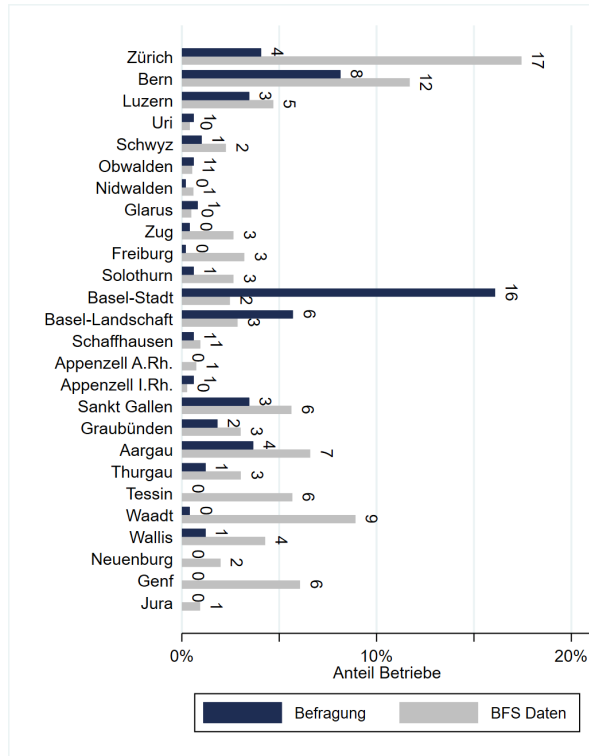
3.4 Repräsentativität

In diesem Kapitel untersuchen wir, welche Betriebe an der Befragung teilgenommen haben und ob die Befragung repräsentativ in Bezug auf die Schweiz und den Kanton Basel-Stadt ist. Dafür vergleichen wir Verteilungen nach Region, Betriebsgrösse und Branche zwischen den Befragungsantworten und verschiedenen Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) und des Statistischen Amt des Kantons Basel-Stadt. In den folgenden Abbildungen sind Befragungsdaten in blauer Farbe und die des BFS in grauer Farbe dargestellt.

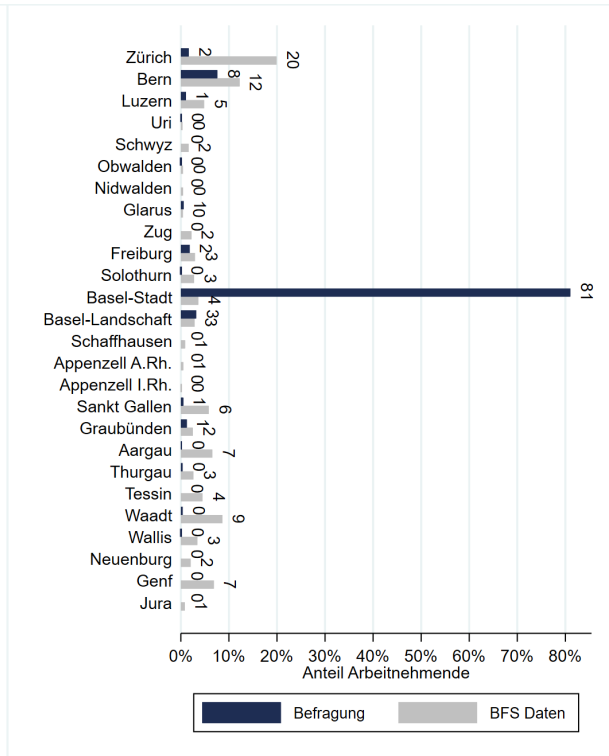
In Abbildung 2 zeigt sich, dass Betriebe aus dem Kanton Basel-Stadt sehr stark in der Befragung vertreten sind. 16% der Betriebe haben ihren Sitz im Kanton Basel-Stadt und sie stellen 81% aller Mitarbeitenden, die in der Befragung angegeben wurden. In den BFS Daten sind die entsprechenden Kennzahlen für den Kanton Basel-Stadt 2% bzw. 5%. Auch Betriebe aus dem Kanton Basel-Land haben zahlreich an der Befragung teilgenommen. Alle anderen Kantone sind in der Befragung im Vergleich zu den BFS Daten unterrepräsentiert. Allerdings sind aus den Kantonen Bern, Zürich, Aargau, Luzern und St. Gallen auch einige Befragungen eingegangen.

Abbildung 2: Verteilung nach Region

Betriebe



Mitarbeitende



Quelle: Befragung (Schweiz: Angaben von 89 Betrieben, Basel-Stadt: Angaben von 32 Betrieben) und BFS (2021a, Daten von 2019).

Beim Vergleich der Betriebsgrößenverteilung in Abbildung 3 zwischen der Befragung zum Jahr 2021 und den BFS Daten zum Jahr 2019 ist auf der linken Seite erkennbar, dass auf der Ebene Schweiz kleine und mittlere Betriebe mit 10 bis 219 Mitarbeitenden in der Befragung tendenziell überrepräsentiert, ganz kleine und ganz grosse Betriebe hingegen unterrepräsentiert sind. Rechts zeigt sich auf der Ebene Basel-Stadt im Vergleich zu den Daten des Statistischen Amtes des Kantons Basel-Stadt zum Jahr 2019, dass an der Befragung eher grössere Betriebe mit einer Mitarbeitendenzahl von mindestens 50 und weniger kleinere Betriebe teilgenommen haben.

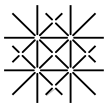
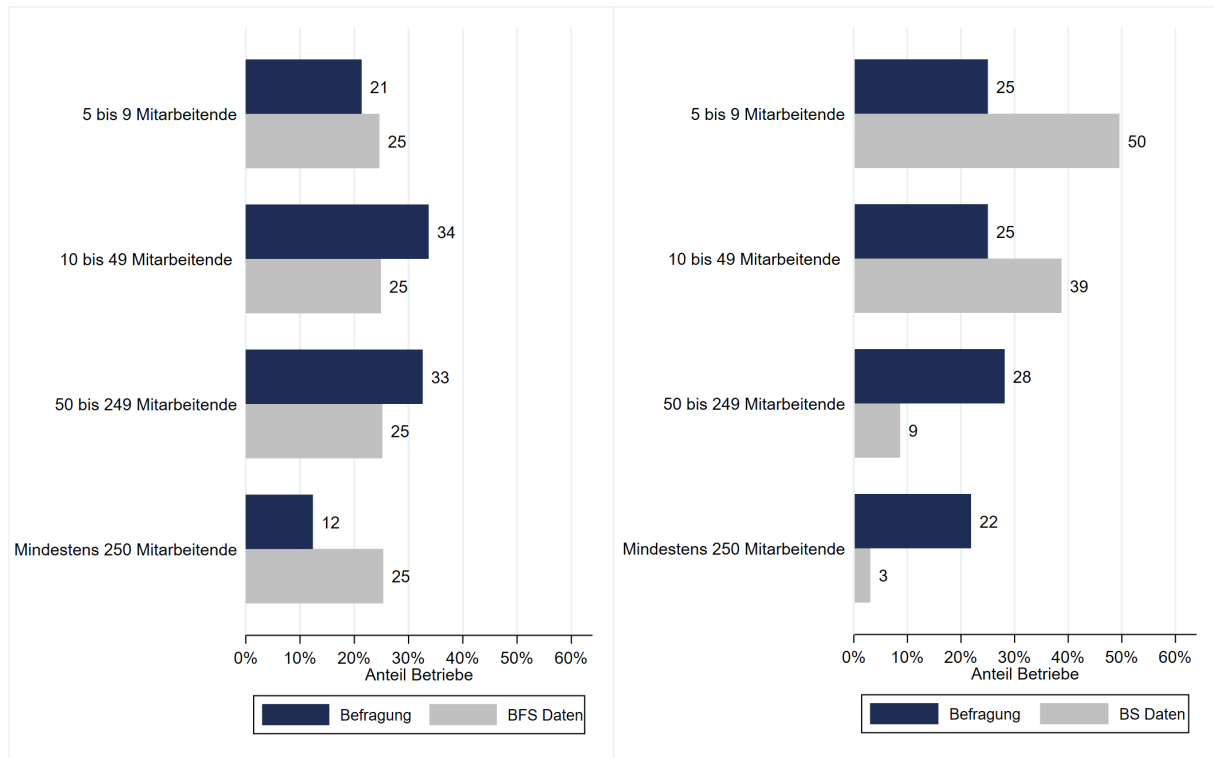


Abbildung 3: Verteilung nach Betriebsgrösse

Schweiz

Basel-Stadt



Quelle: Schweiz: Befragung (Angaben von 89 Betrieben) und BFS (2021b) mit Daten zum Jahr 2019. Basel-Stadt: Befragung (Angaben von 32 Betrieben) und Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt (2022) mit Daten zum Jahr 2019.

Abbildung 4 weist die Befragungsteilnahme und die BFS-Verteilung nach Branche für die Schweiz und den Kanton Basel-Stadt aus. An der Befragung haben sich auf der Ebene Schweiz vor allem Betriebe aus den Branchen «Baugewerbe/Bau», «Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden und sonstige Industrie» und «Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei» beteiligt. Diese sind im Vergleich mit den BFS Daten überrepräsentiert. Innerhalb des Kantons Basel-Stadt haben neben Betrieben aus den Branchen «Baugewerbe/Bau» und «Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei» viele Betriebe aus der Branche «Grundstücks- und Wohnungswesen» an der Befragung teilgenommen. Sowohl im schweizweiten als auch im Kanton Basel-Stadt Vergleich haben relativ wenige Betriebe aus den Branchen «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» sowie «Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung/Unterricht, Gesundheit- und Sozialwesen» die Befragung ausgefüllt. Diese sind daher unterrepräsentiert.

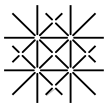
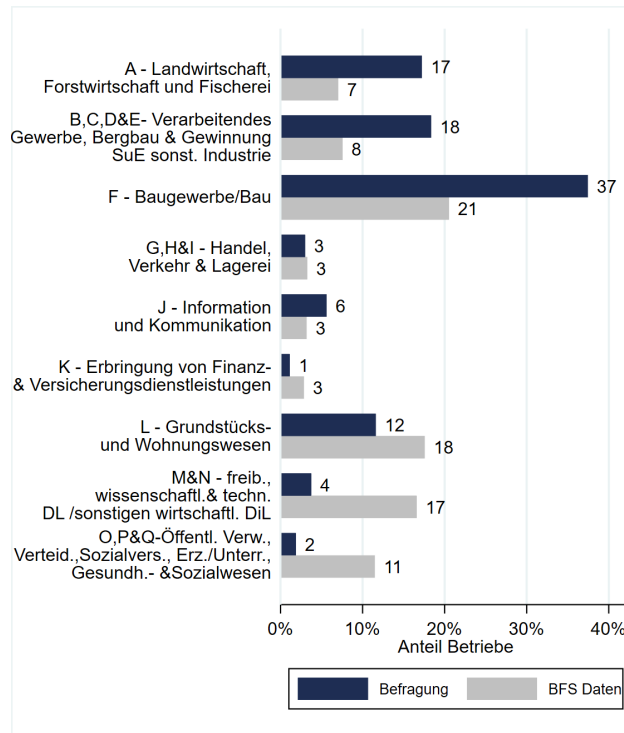
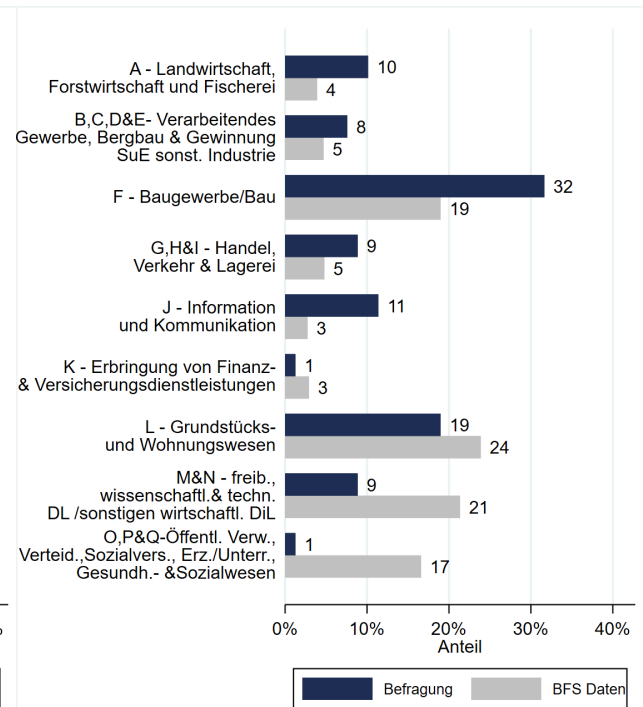


Abbildung 4: Verteilung nach Branche

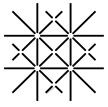
Schweiz



Basel-Stadt



Quelle: Befragung (Schweiz: Angaben von 264 Betrieben, Basel-Stadt: Angaben von 79 Betrieben) und BFS (2022).



4 Erste Mindestlohnevidenz

In diesem Kapitel werten wir die eingegangenen Betriebsantworten hinsichtlich der Mindestlohn-betroffenheit und antizipatorischer Reaktionen auf die Mindestlohneinführung im Kanton Basel-Stadt aus. Dabei legen wir einen Fokus auf den Kanton Basel-Stadt. Zusätzlich analysieren wir die Mindestlohn-betroffenheit auch für andere Kantone.

Aufgrund der niedrigen Rücklaufquote können nur ausgewählte Betroffenheits- und Wirkungsgrößen untersucht werden, für die eine ausreichende Anzahl an Antworten eingegangen ist.

So können betriebliche Kennzahlen und Angaben zur Arbeitszeitverdichtung nicht analysiert werden. Wenn aufgrund des Mindestlohns ein Beschäftigtenlohn erhöht werden muss, steigen bei konstantem Pensum die Personalkosten eines Betriebes und ohne weitere Anpassungen schmälert dies den Gewinn. Gleichzeitig kann ein Mindestlohn die Arbeitsproduktivität und den Konsum erhöhen. Coviello et al. (2022) zeigen, dass die Produktivitätszunahme nicht die höheren Personalkosten ausgleicht.

Ein Stundenmindestlohn kann durch die Reduktion von Arbeitszeit und Ferientagen und auch durch vermehrt unbezahlte Überstunden zu einer Zunahme der Arbeitszeitverdichtung führen. Die höhere Arbeitsbelastung kann sich in Folge in höheren Krankheitstagen niederschlagen. Ein grösseres Einkommen vermindert jedoch in der Regel Krankheitstage. In Deutschland sank nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt um 6,8% (MLK, 2018). Es kam zunehmend zu unbezahlten Überstunden (Koch et al., 2018). Hinsichtlich der Auswirkungen des Mindestlohns auf die Gesundheit gibt es keinen empirischen Konsens. Die Ergebnisse reichen von einem positiven über keinen zu einem negativen Einfluss (Hafner und Lochner, 2021; Maxwell et al., 2022; Horn et al., 2017).

4.1 Betroffenheit

Als erstes untersuchen wir die Mindestlohn-betroffenheit. Ein Mass für die Betroffenheit auf Betriebsebene ist der Anteil an Betrieben, die aufgrund des Mindestlohns mindestens einen Mitarbeitendenlohn auf das Mindestlohn-niveau erhöht haben.

In der Befragung wurden Betriebe mit Sitz im Kanton Basel-Stadt einerseits direkt gefragt: «Gemäss Ihrem aktuellen Informationsstand, wäre Ihre Niederlassung vom Mindestlohn betroffen, weil der Lohn von einigen Mitarbeitenden auf den Mindestlohn erhöht werden müsste?». Andererseits

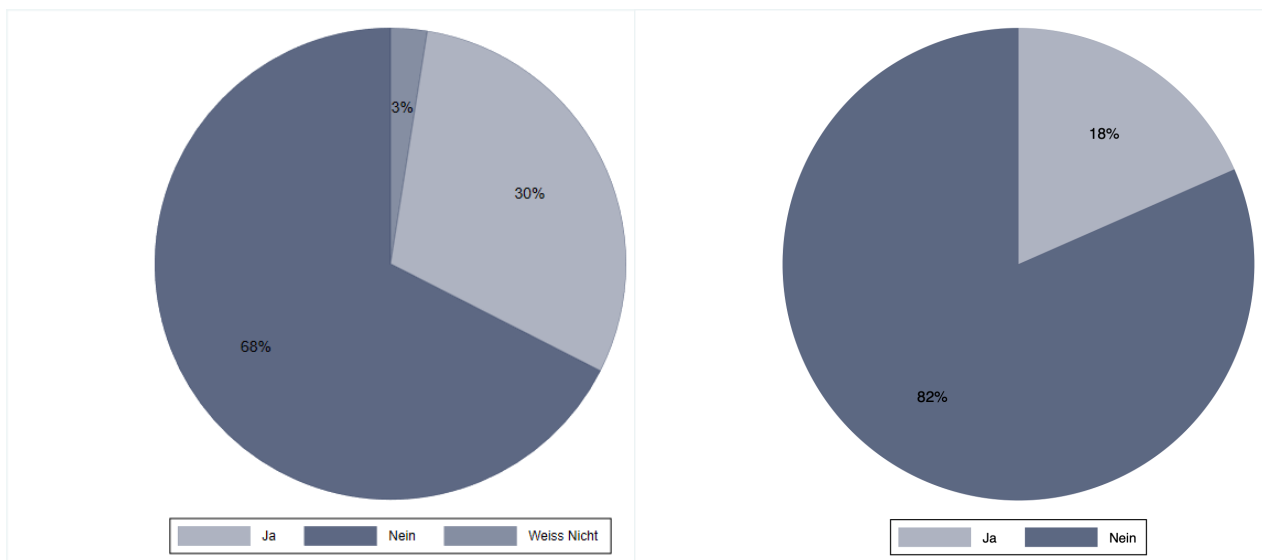
sollten sie angeben, ob sie aufgrund der bevorstehenden Einführung des Mindestlohns Stundenlöhne in den letzten 12 Monaten angepasst haben. Die Antworten sind in Abbildung 5 dargestellt.

Ein Anteil von 30% der Betriebe, d.h. etwa jeder dritte Betrieb, rechnet damit, wegen des Mindestlohns Löhne erhöhen zu müssen. 18% der Betriebe haben sogar angegeben bereits Lohnanpassungen vorgenommen zu haben.

Abbildung 5: Mindestlohn Betroffenheit im Kanton Basel-Stadt

Direkte Frage

Löhne in den letzten 12 Monaten angepasst



Quelle: Befragung (Angaben zur direkten Frage von 40 Betrieben, Angaben betreffend der Frage zu Lohnanpassungen von 30 Betrieben).

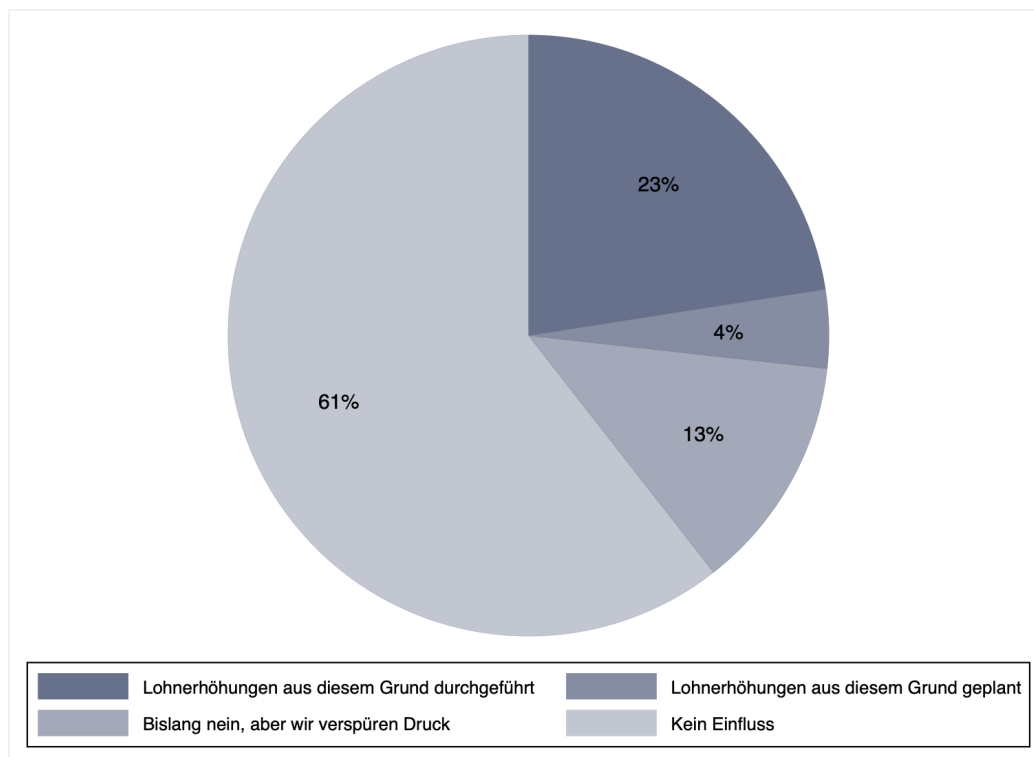
Im Vergleich zu anderen Mindestlohneinführungen oder –anpassungen sind diese Werte ausgesprochen hoch. In Deutschland waren beispielsweise nur 15% der Betriebe von der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 betroffen (Bossler et al., 2018). Dies kann mehrere Gründe haben. Zum einen wurde das Mindestlohniveau im Kanton Basel-Stadt relativ hoch zu den gezahlten Löhnen gesetzt. Zweitens kann es sein, dass die Betriebe ihre Mindestlohn Betroffenheit überschätzen. Am wahrscheinlichsten ist, dass überproportional Betriebe an der Befragung teilgenommen haben, die vom Mindestlohn betroffen sind. Dies muss bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Ein genaueres Mass für die Mindestlohn Betroffenheit ist der Anteil Mitarbeitender, die vor der Mindestlohneinführung unterhalb des Mindestlohns verdienten. In der Befragung haben wir Betriebe nach dieser Kennzahl gefragt. Aus den Informationen ergeben sich jedoch unplausibel hohe

Werte für die Betroffenheit, weil diese Fragen nur sehr selektiv beantwortet wurden. Sie sind deshalb nicht sinnvoll verwertbar. Eine ähnliche Frage wurde Betrieben aus anderen Kantonen mit einem kantonalen Mindestlohn gestellt. Hier war die Antwortrate für eine Analyse zu gering.

Darüber hinaus wurden Betriebe aus Kantonen ohne kantonalen Mindestlohn gefragt, ob sie ihre Löhne aufgrund von anderen kantonalen Mindestlöhnen angepasst haben. Damit können wir betrachten, ob diese Kantone indirekt von Mindestlöhnen betroffen sind. Gemäss Abbildung 6 geben etwa 13% der Betriebe an, zumindest einen Lohndruck zu verspüren. 23% der Betriebe haben bereits Löhne aus diesem Grund erhöht und 4% planen dies zu tun.

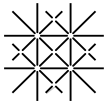
Abbildung 6: Mindestlohn Betroffenheit in anderen Kantonen



Quelle: Befragung (Angaben von 71 Betrieben).

4.2 Antizipatorische Massnahmen

Als Nächstes analysieren wir, ob Betriebe im Kanton Basel-Stadt antizipatorische Massnahmen im Vorfeld der Mindestlohneinführung ergriffen haben.



Betriebe können vor einer Mindestloheinführung auf den Mindestlohn reagieren, um die Auswirkungen des Mindestlohns abzufedern. Die Zeitspanne zwischen Annahme der Mindestlohninitiative im Kanton Basel-Stadt im Juni 2021 und der tatsächlichen Einführung des Mindestlohns im Juli 2022 gab den Betrieben umfassend Zeit, sich auf den Mindestlohn vorzubereiten. Denkbar ist beispielsweise eine Zurückhaltung bei Neueinstellungen oder bei der Übernahme von Lehrlingen. Neben indirekt gemessenen Wirkungsgrössen beinhaltet die Befragung auch direkte Fragen nach geplanten und umgesetzten Massnahmen.

Um bewerten zu können, ob der Mindestlohn eine Wirkungsgrösse beeinflusste, vergleichen wir deren Grösse und Entwicklung mit denen einer Kontrollgruppe bestehend aus Kantonen ohne kantonalen Mindestlohn. Die Kantone der Kontrollgruppe sollten dem Kanton Basel-Stadt hinreichend ähnlich sein, jedoch nicht indirekt vom Mindestlohn im Kanton Basel-Stadt betroffen sein.

Die Einführung des Mindestlohns und auch die Befragung fielen in eine Zeit, in der die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie noch immer spürbar waren und unternehmerische Unsicherheiten aufgrund des Krieges in der Ukraine bestanden. Durch die Gegenüberstellung der Wirkungsgrössen des Kantons Basel-Stadt und einer Kontrollgruppe ist es möglich, diese aussergewöhnlichen wirtschaftlichen Begebenheiten zu einem Teil zu berücksichtigen.

Als Vergleichskantone haben wir den Kanton Aargau, als angrenzenden Kanton, sowie zwei städtischen Kantone in der Deutsch-Schweiz, Bern und Zürich, ausgewählt. Kanton Basel-Stadt ist in den Grafiken in blau und die Kontrollgruppe in grau dargestellt.

Abbildung 7 stellt die Ähnlichkeit zwischen dem Kanton Basel-Stadt und der Kontrollgruppe dar. In Bezug auf die Wertschöpfung (BIP), berechnet auf Basis von BFS-Daten, befinden sich beide zwar auf unterschiedlichen Niveaus, sie zeigen jedoch zwischen den Jahren 2013 und 2019 eine vergleichbare Entwicklung. Im Kanton Basel-Stadt haben verhältnismässig mehr grosse Betriebe an der Befragung teilgenommen als in der Kontrollgruppe. Die Branchenverteilung ist sehr unterschiedlich. Fast in allen Branchen sind die Differenzen zwischen dem Kanton Basel-Stadt und der Kontrollgruppe sehr gross.

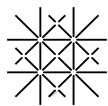
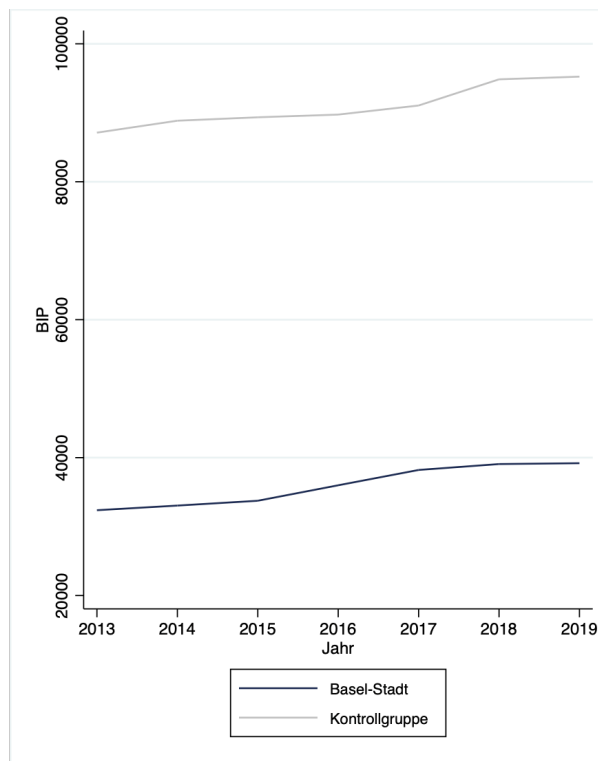
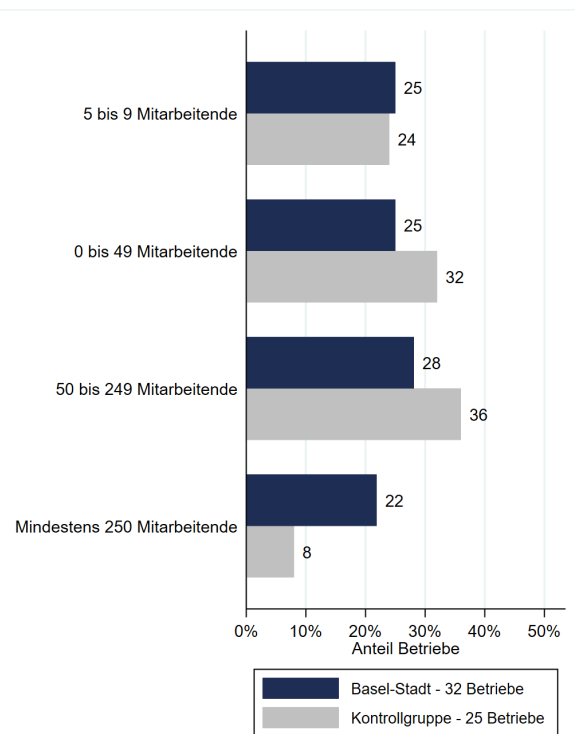


Abbildung 7: Vergleichbarkeit Kanton Basel-Stadt und Kontrollgruppe

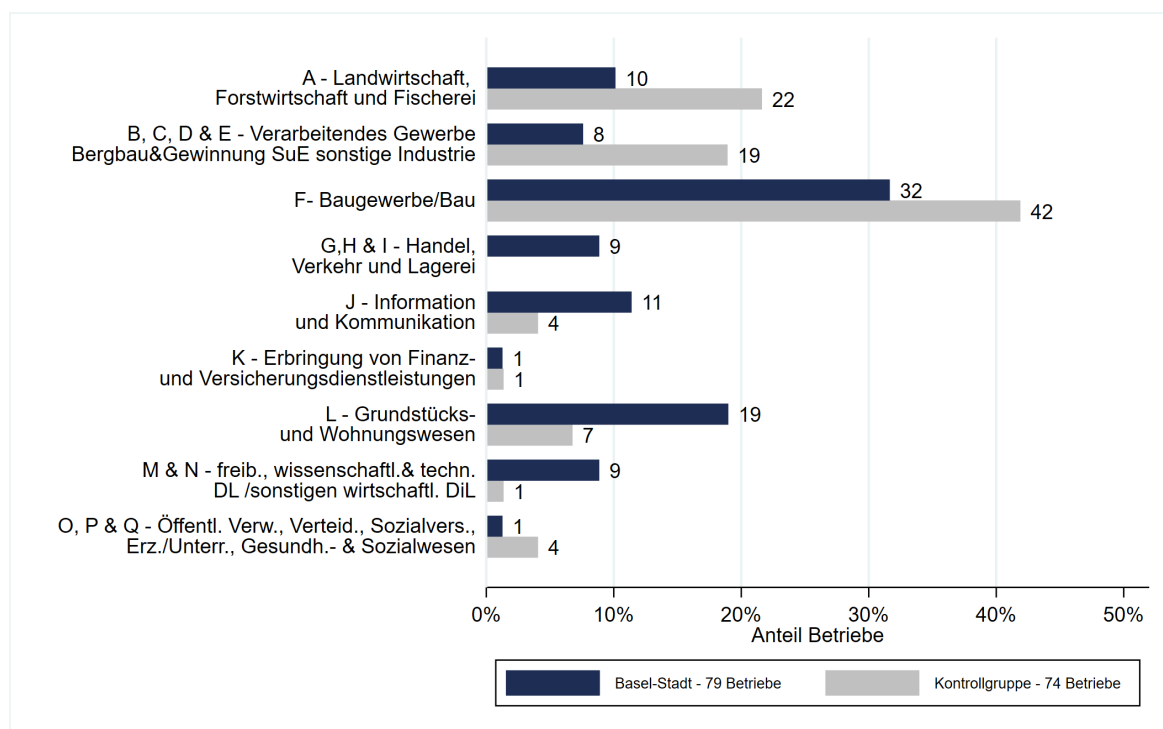
Wertschöpfung (BIP)



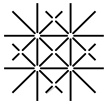
Betriebsgrösse



Branche



Quelle: Befragung (für die Beobachtungszahl siehe Legenden) und BFS (2021c).



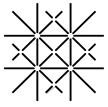
Im Kanton Basel-Stadt ist insbesondere die Branche «Grundstücks- und Wohnungswesen» und in der Kontrollgruppe die Branche «Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden und sonstige Industrie» übervertreten. Das gilt es bei der Interpretation der Ergebnisse einzubeziehen.

Als Wirkungsgrößen der Mindestlohneinführung untersuchen wir antizipatorische Reaktionen in der Beschäftigung, Preisen, Prozessen und Investitionen.

Ein Mindestlohn kann Rückgänge in den Mitarbeitendenzahlen entweder durch Entlassungen oder durch Zurückhaltungen bei Einstellungen auslösen. Das gegenteilige Ergebnis ist denkbar, falls ein Betrieb über Marktmacht verfügt. Einige Studien zeigen, dass ein Mindestlohn zu Beschäftigungsrückgängen führt (z.B. Neumark et al., 2014), während andere Studien keine oder gar positive Beschäftigungseffekte finden (z.B. Card und Krueger, 1994). Berger und Lanz (2020) dokumentieren keine Beschäftigungsverluste durch die Mindestlohneinführung im Kanton Neuenburg. Laut Bellmann et al. (2016) ist eine Zurückhaltung bei Neueinstellungen wahrscheinlich und Entlassungen hingegen sind eher selten.

Nicht nur die absoluten, sondern auch die relativen Lohnkosten von Mitarbeitenden steigen, wenn sie aufgrund eines Mindestlohns eine Lohnerhöhung erhalten und andere Mitarbeitende nicht. Dies kann dazu führen, dass ein Betrieb mindestlohnbeziehende mit vom Mindestlohn ausgenommenen Mitarbeitenden, beispielsweise Lernenden, substituiert. Gleichzeitig steigen die Opportunitätskosten für die vom Mindestlohn ausgenommenen Mitarbeitenden, d.h. eine alternative Beschäftigung zum Mindestlohnniveau ist neu möglich. Für Betriebe kann es daher schwieriger werden Lehrstellen zu besetzen. Zudem ist der Betrieb mit höheren Kosten bei der Übernahme nach der Lehre konfrontiert, was die Bereitschaft Lernende auszubilden senkt. Bossler et al. (2018) finden keinen signifikanten Unterschied zwischen dem Anteil an Lernenden in vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betrieben in Deutschland. Gemäss Schumann (2017) ging hingegen die Zahl Lernender im Deutschen Bausektor aufgrund des Mindestlohns zurück.

Abbildung 8 zeigt das jährliche Mitarbeitendenwachstum in Prozent zwischen den Jahren 2019 und 2021 jeweils für den Kanton Basel-Stadt und die Kontrollgruppe. Im Jahr 2020, dem Jahr des Beginns der Coronapandemie, verzeichnen beide ein negatives Wachstum von 5%. Im darauffolgenden Jahr steigen die Beschäftigungszahlen wieder sowohl im Kanton Basel-Stadt als auch in der Kontrollgruppe, allerdings im Kanton Basel-Stadt etwas geringer. Insgesamt verlaufen beide



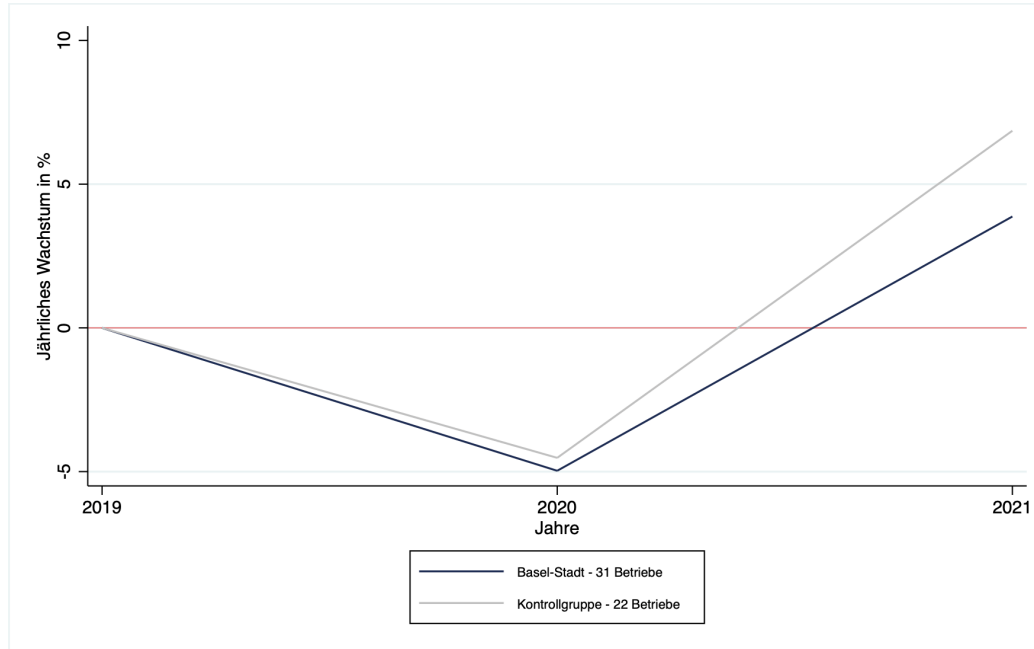
Mitarbeitendenentwicklungen ähnlich und deuten somit nicht auf einen antizipatorischen Effekt des Mindestlohns auf die Beschäftigung hin.

Die Analyse der Fluktuationen und offenen Stellen in Tabelle 1 bestätigt diese Einschätzung tendenziell. Sie weist durchschnittliche Anteile von Eintritten, Austritten, offenen Stellen und Eintritten Lernender im Jahr 2021 gemessen an der Mitarbeitendenzahl im Jahr 2020 in Prozent aus. Die prozentualen Eintritte sind für beide, den Kanton Basel-Stadt sowie die Kontrollgruppe, grösser als die prozentualen Austritte. Dies stimmt mit dem Mitarbeitendenwachstum im Jahr 2021 überein.

Im Kanton Basel-Stadt treten über das Jahr durchschnittlich 26% der Mitarbeitenden neu in den Betrieb ein und 25% der Mitarbeitenden verlassen den Betrieb. Die entsprechenden Werte in der Kontrollgruppe liegen deutlich niedriger bei 19% bzw. 14%. Gründe für die Niveauunterschiede in den Massen können die heterogenen Verteilungen der Betriebsgrössen und der Branchen in den zwei Regionen sein. Die Differenz zwischen den prozentualen Eintritten und Austritten ist im Kanton Basel-Stadt mit einem Prozentpunkt kleiner als in der Kontrollgruppe mit 5 Prozentpunkten - vermutlich, weil die Austritte relativ höher ausfallen. Gleichzeitig haben Betriebe im Kanton Basel-Stadt mit 18% bedeutend mehr Stellen ausgeschrieben als Betriebe in der Kontrollgruppe mit 5%. Insgesamt weisen die Zahlen daher daraufhin, dass Betriebe im Kanton Basel-Stadt grössere Schwierigkeiten haben ihre Stellen zu besetzen, als dass sie vor der Mindestlohneinführung versuchen ihre Mitarbeitendenzahl zu senken.

Als einziges Fluktuationsmass sind die Eintritte von Lernenden im Kanton Basel-Stadt geringer als in der Kontrollgruppe mit 2% gegenüber 4%. Betriebe im Kanton Basel-Stadt scheinen vor Mindestlohneinführung Lernende weniger eingestellt zu haben. Da diese vom Mindestlohn ausgeschlossen sind, ist dies zum einen ein positives Signal, dass Ausnahmen nicht verstärkt genutzt werden. Es könnte jedoch auch ein negatives Signal sein, dass Betriebe in Kanton Basel-Stadt aufgrund des Mindestlohns grössere Schwierigkeiten hatten Lehrstellen zu besetzen.

Abbildung 8: Mitarbeitendenwachstum



Quelle: Befragung (für die Beobachtungszahl siehe Legende).

Tabelle 1: Durchschnittlicher Anteil der Zielgrösse an allen Mitarbeitenden

Zielgrösse	Basel-Stadt	Kontrollgruppe
Eintritte	26%	19%
Austritte	25%	14%
Offene Stellen	18%	5%
Eintritte Lernende	2%	4%
Beobachtungen (im Durchschnitt)	28	23

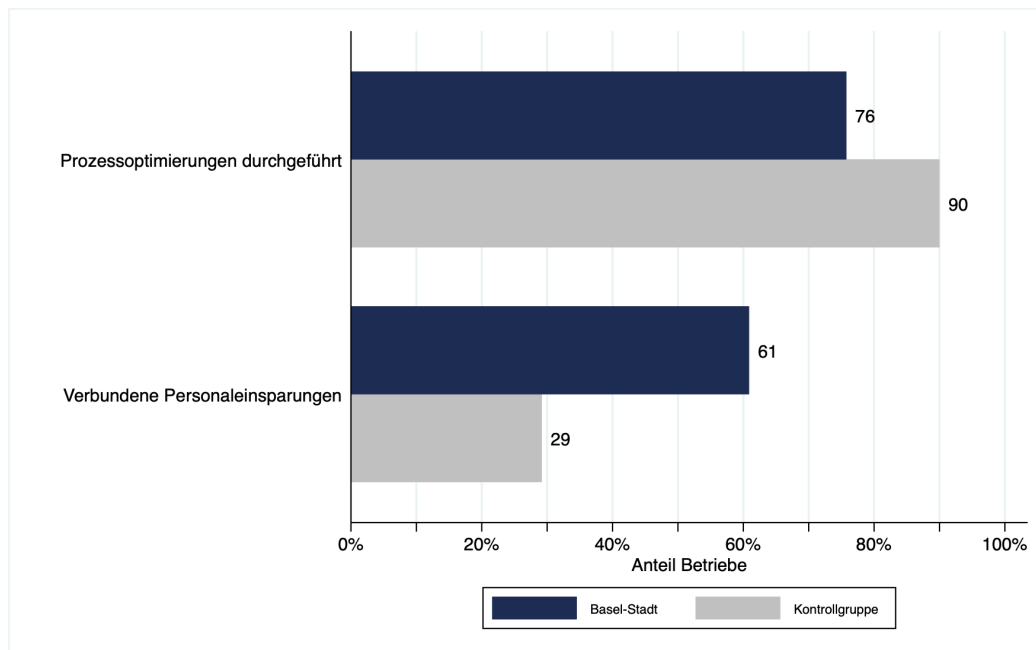
Quelle: Befragung (für die Beobachtungszahl siehe letzte Zeile).

Zusätzlich zur Beschäftigung kann sich die Mindestlohneinführung im Kanton Basel-Stadt auch auf Betriebsprozesse auswirken. Eine Optimierung der Prozesse und Verfahren kann entweder die durch einen Mindestlohn steigenden Personalkosten über die Senkung anderer Kosten ausgleichen oder gleich selbst Personaleinsparungen mit sich bringen. Ein Mindestlohn führt aber auch zu unsicheren Gewinnaussichten, wodurch Betriebe gegebenenfalls Investitionsentscheidungen aufschieben. Lordan und Neumark (2018) dokumentieren im Zusammenhang mit einem Mindestlohn einen Zuwachs an Investitionen in Maschinen, die Mitarbeitende ersetzen.

In der Befragung sollten Betriebe angeben, ob sie im aktuellen Geschäftsjahr Prozessoptimierungen durchführten und falls zutreffend, ob dadurch Personal eingespart werden kann. Die positiven

Antworten zeigt Abbildung 9. 90% der Betriebe in der Kontrollgruppe haben Prozessoptimierungen unternommen. Im Kanton Basel-Stadt waren es nur 76% der Betriebe. Allerdings haben letztere wesentlich häufiger in Prozesse, die mit Personaleinsparungen einhergehen investiert, als Betriebe der Kontrollgruppe mit 61% gegenüber 29%. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass Betriebe ihr Geld wegen der bevorstehenden Mindestlohneinführung präventiv in Prozesse aufwenden, mit denen Personalkosten eingespart werden können. Es kann aber auch sein, dass die unterschiedliche Branchenzusammensetzung zwischen Betrieben im Kanton Basel-Stadt und der Kontrollgruppe dieses Ergebnis erklären können.

Abbildung 9: Prozessoptimierungen und verbundene Personaleinsparungen



Quelle: Befragung (33 Angaben von Betrieben in Basel-Stadt und 30 Angaben von Betrieben der Kontrollgruppe zur Frage, ob Prozessoptimierungen durchgeführt wurden. 23 Angaben von Betrieben in Basel-Stadt und 24 Angaben von Betrieben der Kontrollgruppe zur Frage, ob aufgrund der Prozessoptimierung Personal eingespart werden konnte).

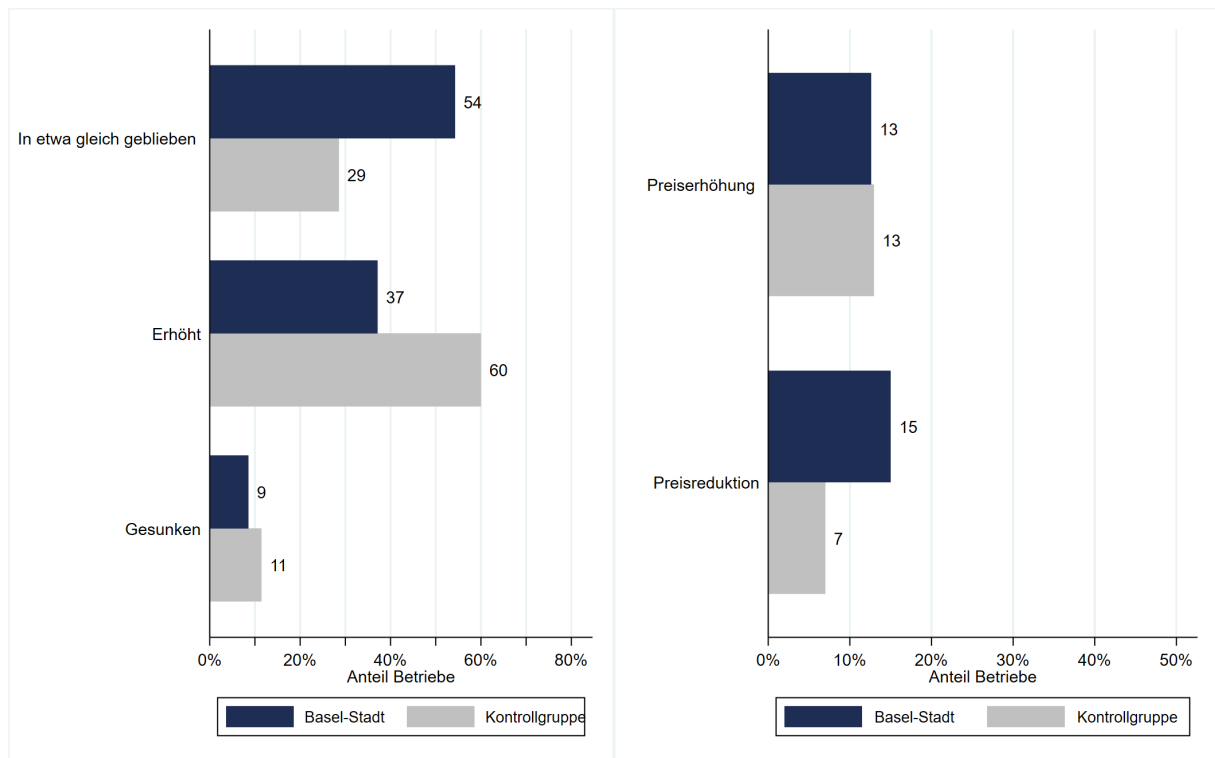
Eine alternative Reaktion auf die durch den Mindestlohn steigenden Personalkosten ist, diese in Form von höheren Absatzpreisen an die Kunden weiterzugeben. Laut der Studie von Harasztosi und Lindner (2019) können Betriebe bis zu 75% der Kosten auf die Konsumenten abwälzen. In welcher Höhe das geht, hängt unter anderem von der Wettbewerbsstärke der Betriebe und der Preiselastizität ihrer Kunden ab.

Die Betriebe wurden in der Befragung zwei Fragen zu Preisen gestellt: «Wie haben sich die Preise Ihrer Produkte/Dienstleistungen in diesem Geschäftsjahr im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr verändert?» und «Um wie viel Prozent haben sich die Preise erhöht/gesenkt?».

Abbildung 10: Preisanpassungen

Preisänderung in Vergleich zum Vorjahr

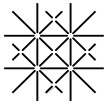
Ausmass in Prozent



Quelle: Befragung (Je 35 Angaben von Betrieben in Basel-Stadt und der Kontrollgruppe zur Frage nach Preisanpassungen. 16 Angaben von Betrieben in Basel-Stadt zur Höhe der Preiserhöhung/-reduktion und von 21 Betrieben aus der Kontrollgruppe).

Gemäss Abbildung 10 gaben 37% der Betriebe im Kanton Basel-Stadt an, Preise im Vergleich zum Vorjahr erhöht zu haben. In der Kontrollgruppe war es hingegen ein deutlich höherer Anteil mit 60%. Im Kanton Basel-Stadt sind die Preise mit einem höheren Anteil von 54% eher gleichgeblieben. In der Kontrollgruppe gaben das nur 29% der Betriebe an. In beiden Regionen wurden die Preise selten gesenkt und im Kanton Basel-Stadt mit 15% stärker als in der Kontrollgruppe mit 7%. Wenn Betriebe in Kanton Basel-Stadt die Preise erhöhten, dann im gleichen Ausmass, 13%, wie in der Kontrollgruppe. Dieses Ergebnis spricht dagegen, dass Betriebe im Kanton Basel-Stadt die Absatzpreise im Vorfeld der Mindestlohneinführung überdurchschnittlich erhöht haben.

Zuletzt werten wir jene Fragen aus, in denen Betriebe im Kanton Basel-Stadt direkt zu möglichen Massnahmen im Hinblick auf die Mindestlohneinführung befragt wurden. Diese Fragen werden in



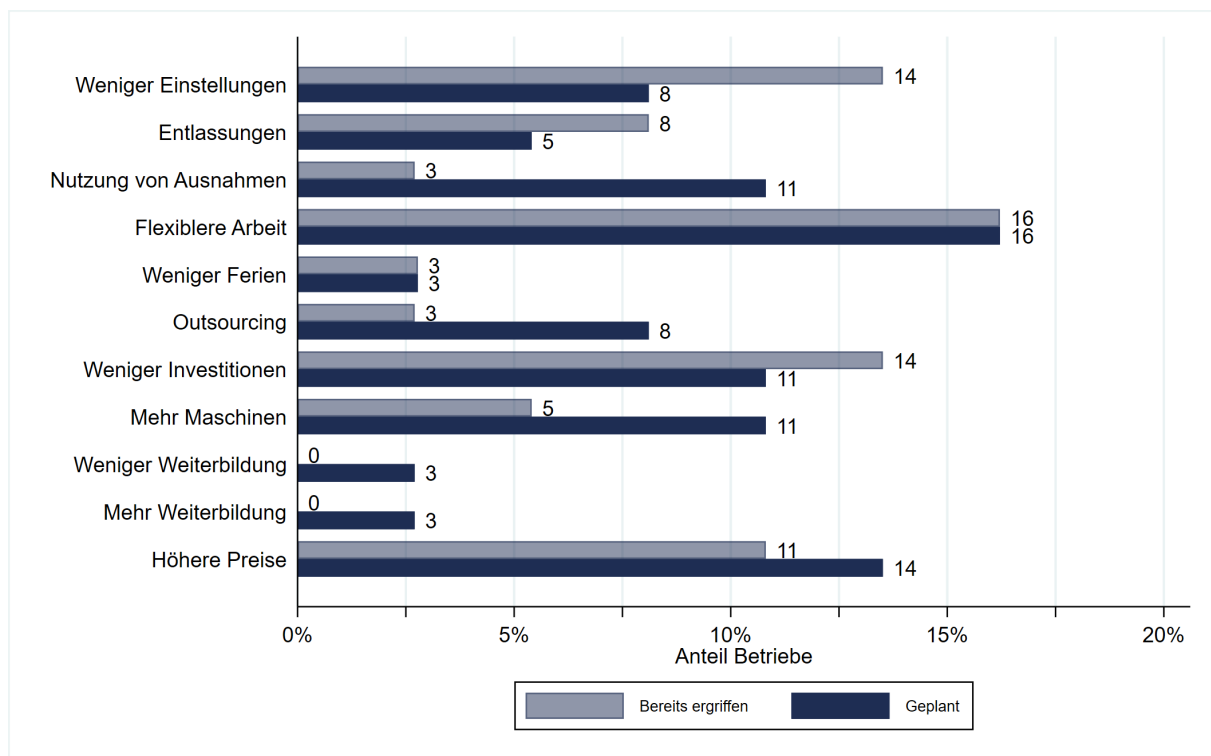
der Befragung folgend eingeleitet «Planen Sie aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eine oder mehrere der folgenden Massnahmen zu ergreifen oder haben Sie diese schon ergriffen?». Sie decken ein grosses Spektrum an Wirkungsgrössen des Mindestlohns ab. Vom Themenbereich Beschäftigung, Nutzung von Ausnahmeregelungen und flexiblen Arbeitsformen sowie Umgang mit Ferien über den Themenbereich Ausgaben in Form von Outsourcing, Investitionen, Maschinen und Weiterbildung bis hin zu Preisanpassungen. Betriebe konnten jeweils angeben, ob sie in diesen Bereichen bereits Massnahmen ergriffen haben oder dies planen. Einige dieser Masse wurden in den vorherigen Abschnitten bereits anhand indirekter Fragen und mit Hilfe des Vergleichs mit ähnlichen Kantonen ausgewertet. Bei dieser Auswertung ist von Vorteil, dass die Analyse der Auswirkungen der Mindestlohneinführung im Kanton Basel-Stadt direkt anhand der Antworten gemacht werden kann. Allerdings ist zu beachten, dass nur 37 Betriebe diesen Teil der Befragung ausgefüllt haben und die Angaben Selbstauskünfte sind. Letzteres hat in den direkten Fragen ein höheres Gewicht als in den indirekten Fragen, weil sie direkt in den Mindestlohnkontext gesetzt sind. Die Selbstauskünfte können höher oder niedriger als die tatsächlichen Angaben ausfallen, je nachdem wie die ausfüllende Person zum Mindestlohn steht. Den Einfluss der unsicheren wirtschaftlichen Lage kann man hier als klein einschätzen. Es wird nach Reaktionen aufgrund der Mindestlohneinführung gefragt, deshalb braucht es keine Kontrollgruppe zur Messung der Wirkung.

Zusätzlich zu den bisher betrachteten Wirkungsgrössen wird in diesem Frageblock nach Reaktionen bezüglich flexibleren Arbeitsformen, Ferien sowie nach den Weiterbildungsangeboten gefragt. Flexiblere Arbeitsformen können von Betrieben eingesetzt werden, um die Arbeitszeit zu senken und damit trotz Mindestlohneinführung keine höheren Personalkosten zu haben. Das gleiche Argument gilt für die Senkung von Ferientagen. Eine empirische Studie für Deutschland dokumentiert nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um durchschnittlich 6,8% und überproportional für Teilzeitbeschäftigte (MLK, 2018). Die Verkleinerung von Weiterbildungsausgaben kann auch einer möglichen Erhöhung der Personalkosten entgegenwirken. Bossler et al. (2018) messen einen leichten Rückgang der Weiterbildungsaktivität durch die Mindestlohneinführung in Deutschland, insbesondere wenn die Weiterbildungskosten vom Arbeitgeber getragen werden.

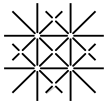
Abbildung 11 stellt die Betriebsantworten für die verschiedenen Wirkungsmasse dar. Mit Anteilen von über 10% haben Betriebe als Reaktion auf den Mindestlohn bereits weniger Einstellungen vorgenommen, flexiblere Arbeitsformen eingesetzt, weniger Investitionen getätigt und die Preise-

erhöht. Geplant sind mit jeweiligen Anteilen über 10% vermehrt Beschäftigte, die unter die Ausnahmeregelungen fallen, und flexiblere Arbeitsformen einzusetzen sowie weniger zu investieren, mehr Maschinen zu nutzen und die Preise zu erhöhen. Die Überschneidung der umgesetzten und geplanten Massnahmen ist damit sehr hoch. Änderungen bei Entlassungen, Ferien, Outsourcing und Weiterbildung spielen laut den Betrieben kaum eine Rolle.

Abbildung 11: Massnahmen im Hinblick auf die Einführung des Mindestlohns



Quelle: Befragung (Angaben von 37 Betrieben).



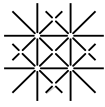
5 Fazit

Die Auswertung der Betriebsbefragung im Vorfeld der Mindestlohneinführung im Kanton Basel-Stadt hat ergeben, dass die Mindestlohn Betroffenheit im Kanton Basel-Stadt als ausgesprochen hoch eingeschätzt wird und dass Betriebe bereits eine Auswahl an Abfederungsmassnahmen umgesetzt haben bzw. planen. Insbesondere in Form der Reduktion von Investitionen insgesamt bei gleichzeitiger Erhöhung von Investitionen in Maschinen, die Arbeitskräfte substituieren, sowie einem stärkeren Einsatz von flexiblen Arbeitsformen. Bei diesen Ergebnissen ist zu berücksichtigen, dass im Kanton Basel-Stadt wahrscheinlich überproportional viele Betriebe teilgenommen haben, die vom Mindestlohn direkt betroffen sind.

Aus der niedrigen Rücklaufquote der ersten Befragung ziehen wir zwei Lehren für die zweite Befragung, um den Rücklauf und damit die Analysemöglichkeiten zu maximieren: eine kürzere Ausfüllzeit, d.h. höchstens 15 statt 45 Minuten, und qualitative statt quantitative Fragen stellen, d.h. Antwortmöglichkeiten ja/nein oder mehr/weniger statt Zahlen.

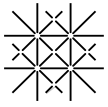
Die zweite Befragung planen wir Anfang 2023 durchzuführen. Ziel ist die Bestandsaufnahme der Situation im Kanton Basel-Stadt sechs Monate nach Mindestlohneinführung.

Diese qualitative ex-post Evaluation ergänzen wir mit ökonometrischen Analysen verschiedener Sekundärdaten wie beispielsweise der SAKE, um die quantitativen Auswirkungen auf verschiedene Arbeitsmarktgrössen zu untersuchen. In allen Auswertungen greifen wir auf einen Differenzen-von-Differenzen Ansatz zurück, in welchem die Entwicklungen im Kanton Basel-Stadt über die Zeit mit nicht betroffenen Kantonen verglichen werden.



6 Literatur

- Bellmann, L., Bossler, M., Dütsch, M., Gerner, H.-D., und Ohlert, C. (2016). Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB-Kurzbericht 18/2016. IAB, Nürnberg.
- Berger, M., und Lanz, B. (2020). Minimum wage regulation in Switzerland: survey evidence for restaurants in the canton of Neuchâtel. *Swiss Journal of Economics and Statistics* 156(1).
- BFS (2021a). Ausgewählte Indikatoren im regionalen Vergleich, 2021 (Kantone). Bundesamt für Statistik. Datenstand 01.02.2021. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/je-d-21.03.02> [03.05.2022]
- BFS (2021b). Statistik der Unternehmensstruktur STATENT. Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Kanton und Grössenklasse. Bundesamt für Statistik. Datenstand: 25.11.2021. Dargestellter Zeitraum: 2011-2019. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.19964953.html> [03.05.2022]
- BFS (2021c). Bruttoinlandsprodukt (BIP) nach Grossregion und Kanton. Veröffentlicht am 11.11.2021. Dargestellter Zeitraum: 2011-2019. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/volkswirtschaft/volkswirtschaftliche-gesamtrechnung/bruttoinlandsprodukt-kanton.assetdetail.19544489.html> [12.08.2022]
- BFS (2022). Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Kanton und Wirtschaftsabteilung. STAT-TAB interaktive Tabellen. Bundesamt für Statistik. Dargestellter Zeitraum: 2019. https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-0602010000_101/px-x-0602010000_101/px-x-0602010000_101.px [03.05.2022]
- Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt (2022) Auswertungen zur UDEMO (Bundesamt für Statistik). Stand: März 2022 (Daten 2019). Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt. <https://www.statistik.bs.ch/zahlen/tabellen/6-industrie-dienstleistungen/unternehmen.html> [09.09.2022]
- Bossler, M., N. Gürtzgen, B. Lochner, U. Betzl, L. Feist und Wegmann, J. (2018). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. IAB, Nürnberg.
- Card, D., und Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review* 84(2).
- Coviello, D., Deserranno, E., und Persico, N. (2022). Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer. *Journal of Political Economy* 130(9).
- Hafner, L. und Lochner, B. (2021). Do minimum wages improve self-rated health? Evidence from a natural experiment. *Empirical Economics* 62(6).
- Harasztsi, P., und Lindner, A. (2019). Who Pays for the Minimum Wage? *American Economic Review* 109(8).
- Horn, B.P., Maclean, J.C. und Strain, M.R. (2017). Do Minimum Wage Increases Influence Worker Health? *Economic Inquiry* 55(4).
- Koch, A., Kirchmann, A., Reiner, M., Scheu, T., Boockmann, B., und Bonin, H. (2018). Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. IZA, Bonn.



- Lordan, G., und Neumark, D. (2018). People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs. *Labour Economics* 52.
- Maxwell, J., Pryce, R. und Wilson, L. B. (2022). The impact of increasing the United Kingdom national minimum wage on self-reported health. *Health Economics* 31(6).
- MLK (2018). Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Mindestlohnkommission, Berlin.
- Neumark, D., Salas, J. M. I., und Wascher, W. (2014). Revisiting the Minimum Wage - Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater? *ILR Review* 67(3_suppl).
- Schumann, M. (2017). The effects of minimum wages on firm-financed apprenticeship training. *Labour economics* 47.
- Waltman, J. L. (2000). The Politics of the Minimum Wage. University of Illinois Press, Illinois.