

# Reduziert die Einführung eines Mindestlohns die Anreize, eine Berufsausbildung aufzunehmen?

## HARALD PFEIFER

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich  
»Kosten, Nutzen, Finanzierung« im BIBB

## GÜNTER WALDEN

Dr., Leiter der Abteilung »Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung« im BIBB

## FELIX WENZELMANN

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Kosten, Nutzen, Finanzierung« im BIBB

**Die geplante Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns für die deutsche Wirtschaft führt gegenwärtig zu intensiven Diskussionen über die Auswirkungen auch auf die Berufsausbildung. Der Beitrag versucht, mögliche Wirkungen der Einführung eines Mindestlohns auf die Ausbildung abzuschätzen.**

## Die Debatte um den Mindestlohn und mögliche Auswirkungen auf die Ausbildung

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung sieht die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vor. Angedacht ist ein Betrag von 8,50 Euro. Zurzeit bekommen rund 15 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland einen Lohn, der unterhalb des Mindestlohns liegt, in Ostdeutschland ist es rund jeder Vierte (vgl. BRAUTZSCH/SCHULTZ 2013, BRENKE 2014). Ein Mindestlohn auch für Auszubildende, also eine entsprechende Anhebung der Ausbildungsvergütungen, scheint wegen der zu erwartenden negativen Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft kein Thema mehr zu sein. Aus betrieblicher Sicht würde dies zu einer deutlichen Erhöhung der betrieblichen Ausbildungskosten führen, da die Lohnkosten einen erheblichen Teil der Kosten für die Ausbildung ausmachen (vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010).

Diskutiert wird gegenwärtig aber, ob auch die Einführung eines Mindestlohns für Beschäftigte negative Auswirkungen auf die Ausbildung haben könnte. Befürchtet wird, dass es zukünftig für Jugendliche attraktiver erscheinen könnte, auf eine Ausbildung zu verzichten und eine Tätigkeit als ungelernete Arbeitskraft zu dem höheren Mindestlohn aufzunehmen. Von politischer Seite wird daher die Schaffung von Ausnahmetatbeständen für Personen unter 25 Jahren gefordert.<sup>1</sup> In diesem Beitrag erfolgt eine kurze

Einschätzung der möglichen Auswirkungen der Einführung eines Mindestlohnes auf die Anreize für die Jugendlichen, eine Ausbildung aufzunehmen. Am Rande wird dabei auch darauf eingegangen, inwieweit die Attraktivität der Ausbildung für die Betriebe tangiert werden könnte. Zu berücksichtigen ist, dass auf Deutschland übertragbare empirische Ergebnisse zur Einführung eines Mindestlohns auf die betriebliche Berufsausbildung bisher nicht vorliegen.<sup>2</sup> Eine Abschätzung möglicher Auswirkungen muss sich deshalb primär auf theoretische Grundlagen und auf Plausibilitätsüberlegungen stützen.

## Die Einführung eines Mindestlohns aus Sicht der ökonomischen Theorie

Die Einführung eines Mindestlohns für Beschäftigte würde, der ökonomischen Theorie nach, die Opportunitätskosten der Ausbildung für Auszubildende erhöhen, wenn nicht gleichzeitig die Auszubildendenvergütungen ansteigen. Die Opportunitätskosten der Ausbildung bestimmen sich durch die Differenz zwischen der Ausbildungsvergütung und dem als ungelernete Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt erzielbaren Lohn und geben an, auf welchen finanziellen Nutzen Auszubildende während ihrer Ausbildung verzichten würden. Stiege der Lohn von ungelerten Arbeitskräften als Folge der Einführung eines Mindestlohns an, würden sich damit auch die Opportunitätskosten der Ausbildung erhöhen. Betrachtet man also nur die Phase der Ausbildung, würde die Ausbildung für junge Erwachsene durch die Einführung eines Mindestlohns weniger attraktiv werden. Modellrechnungen des BIBB auf Basis von

<sup>1</sup> Vgl. z. B. »Anspruch auf den Mindestlohn nur mit Ausbildung«, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 04.02.2014, S. 10.

<sup>2</sup> Empirische Studien existieren vor allem für die USA und das Vereinigte Königreich und behandeln vornehmlich den Einfluss von Mindestlöhnen auf die berufliche Weiterbildung.

Daten zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung kommen zum Ergebnis, dass eine Anhebung des Mindestlohns die Opportunitätskosten um durchschnittlich rund 4.500 Euro für die gesamte Ausbildung erhöhen würde (vgl. Kasten zur Modellrechnung).

Da aber die Entscheidung für oder gegen eine duale Berufsausbildung auch auf Überlegungen zur längerfristigen Bildungsrendite beruht, wäre bei rationalem Verhalten der Unterschied zwischen dem als ungelernete Arbeitskraft erzielbaren Lohn und dem als ausgebildete Fachkraft erzielbaren Lohn entscheidend. Die Abbildung zeigt die Unterschiede zwischen der Ausbildungsvergütung und den Löhnen für ungelernete Arbeitskräfte und Fachkräften auf (zur Differenzierung nach ausgewählten betrieblichen Strukturmerkmalen vgl. BEICHT/WALDEN 2012). Die Abbildung auf Seite 50 verdeutlicht, dass z. B. für Kfz-Mechatroniker/-innen und Versicherungskaufleute im Gegensatz zu Hotelfachleuten der Abstand zwischen den Löhnen für Fachkräfte und ungelernete Arbeitskräfte so groß ist, dass der entgangene Nutzen in Höhe von 4.500 Euro nach erfolgreicher Ausbildung und Tätigkeit als Fachkraft schnell ausgeglichen werden kann. Aktuelle Ergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) bestätigen zudem, dass der Erwerb einer beruflichen

Qualifikation auch langfristige Einkommensvorteile für Arbeitnehmer/-innen mit sich bringt (vgl. SCHMILLEN/STÜBER 2014).

### Geringere Anreize für Ausbildung bei niedrigen Lohnunterschieden

Eine Veränderung der Anreizstruktur könnte sich vor allem in solchen Branchen und Berufen einstellen, in denen die Bildungsrendite bereits gering ist und sich somit die Erhöhung der Opportunitätskosten entscheidend auf das individuelle Kosten-Nutzen-Verhältnis auswirkt. Dies sind vor allem Branchen und Berufe, in denen die Löhne von ungelerten Arbeitskräften und Fachkräften nahe beieinander liegen. Beispielsweise gilt dies für Berufe in der Gastronomie (vgl. Abb. S. 50).

Ergebnisse der Modellrechnung weisen zudem darauf hin, dass sich die Lohnunterschiede für bestimmte Branchen und Berufe aufgrund des Mindestlohnes verringern und somit auch die Bildungsrenditen entsprechend kleiner ausfallen dürften.<sup>3</sup> Entscheidend ist jedoch, wie sich die Lohnunterschiede zwischen Fachkräften und ungelerten Arbeitskräften in den betreffenden Branchen und Berufen dauerhaft entwickeln werden. Je geringer diese Unterschiede sind, desto geringer sind naturgemäß auch die Anreize zur Aufnahme einer Ausbildung.

#### Modellrechnung zum Einfluss des Mindestlohns

Die Modellrechnung zum Einfluss eines Mindestlohns auf die Ausbildungsanreize wird anhand der Daten der BIBB Kosten-Nutzen-Erhebung 2007 durchgeführt. Hierzu werden zunächst die erfragten Löhne, Ausbildungsvergütungen und Preise an das Jahr 2012 angepasst. Mit den angepassten Werten können dann sowohl Lohndifferenzen als auch die Kosten und der Nutzen der Ausbildung auf Betriebs-ebene neu berechnet werden (für weitere Informationen zur Berechnung vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010). In einem zweiten Schritt werden dann diejenigen Löhne von ungelerten Arbeitskräften und Fachkräften, die unterhalb von 8,50 Euro pro Stunde liegen, durch den Mindestlohn ersetzt. Die durch den Mindestlohn zusätzlich entstehenden Opportunitätskosten der Auszubildenden ergeben sich aus der Differenz zwischen den bisherigen Opportunitätskosten (ohne Mindestlohn) und den neu berechneten Opportunitätskosten (mit Mindestlohn).

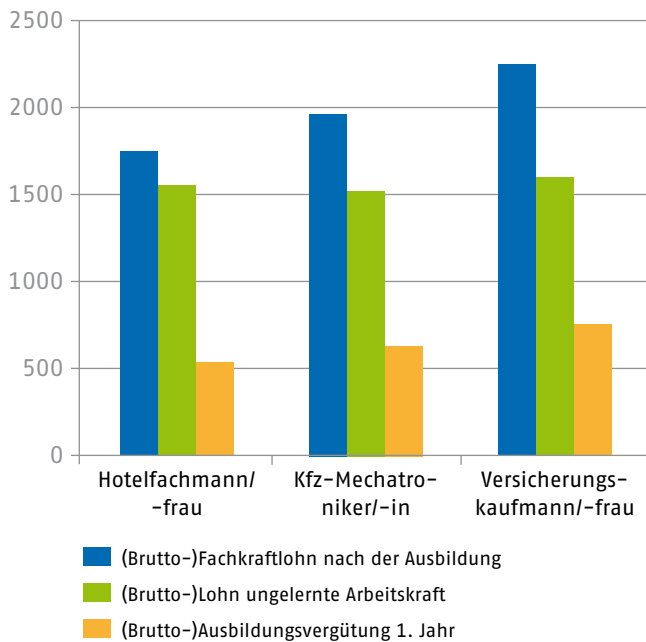
Auch die Auswirkung des Mindestlohns auf das betriebliche Kosten-Nutzen-Verhältnis kann mithilfe der Datenanpassung simuliert werden. Für die Betriebe ergibt sich im Durchschnitt ein höherer Nutzen aus den produktiven Tätigkeiten der Auszubildenden, da es für Betriebe teurer würde, die Arbeit der Auszubildenden durch den Einsatz ungelerner Arbeitskräfte zu kompensieren.

### Ungünstige Beschäftigungsmöglichkeiten für ungelernete Arbeitskräfte

Zu fragen ist auch, ob die Alternative einer Beschäftigung als ungelernete Arbeitskraft zum höheren Mindestlohn für die Jugendlichen auch tatsächlich einlösbar ist. Sollte sich etwa durch die Einführung des Mindestlohns das Arbeitsangebot in der jeweiligen Branche erhöhen (z. B. auch durch die Beteiligung von zuvor »inaktiven« Erwerbspersonen) und gleichzeitig die Arbeitsnachfrage sinken (aufgrund der höheren Lohnkosten für Arbeitgeber), würde dies die Chancen für die Jugendlichen vermindern, zum Mindestlohn als ungelernete Arbeitskraft überhaupt tätig werden zu können. Beziehen junge Erwachsene dieses steigende Arbeitslosigkeitsrisiko in ihr Kosten-Nutzen-Kalkül mit ein, so dürfte eine berufliche Ausbildung wieder attraktiver werden. Zudem ist zu erwarten, dass in Branchen, in denen die Einführung des Mindestlohns das Lohnniveau signifikant anhebt, mittelfristig auch die Auszubildendenvergütungen steigen, da im Rahmen von Tarifverhandlungen die Lohnanpassungen von Beschäftigten oft mit entsprechenden Vergütungsanpassungen für Auszubildende

<sup>3</sup> Die für diesen Beitrag verwendeten Daten bilden Betriebsdurchschnitte ab und eignen sich daher nur bedingt für die Berechnung der Veränderung von Lohndifferenzen.

Abbildung  
Auszubildendenvergütungen und durchschnittliche Löhne von ungelerten Arbeitskräften und Fachkräften in ausgewählten Ausbildungsberufen



Quelle: BIBB Kosten-Nutzen Erhebung 2007. Vergütungs- und Lohnangaben wurden für 2012 preisbereinigt. Die Löhne für Fachkräfte wurden für Berufsanfänger/-innen erhoben.

einhergehen. Eine solche Anpassung würde die oben diskutierte Erhöhung der Opportunitätskosten der Ausbildung wieder relativieren.

### Ausbildung ist nicht nur vom Geld abhängig

Die bildungsökonomische Argumentation setzt voraus, dass Auszubildende ihre Entscheidung rational und ausschließlich auf Basis von Kosten- und Nutzenüberlegungen fällen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass junge Erwachsene ihre Bildungsentscheidungen nicht allein auf der Grundlage finanzieller Gesichtspunkte treffen. Zwar zeigen Befragungen des BIBB, dass es für etwa 70 Prozent der Auszubildenden wichtig ist, schon in der Ausbildung viel Geld zu verdienen (vgl. BEICHT/KREWERTH 2010), jedoch spielen auch die familiären und sozialen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle.

### Attraktivität der Ausbildung aus betrieblicher Sicht

Für die Betriebe könnte die Einführung eines Mindestlohns für Beschäftigte die Attraktivität der Ausbildung erhöhen (vgl. ACEMOGLU/PISCHKE 1999). So wäre es günstiger, die bisher von ungelerten Arbeitskräften erbrachten Tätigkeiten in die Ausbildung zu integrieren. Modellrechnungen

des BIBB kommen hier zum Ergebnis, dass bei Einführung des Mindestlohns der Wert der von den Auszubildenden erbrachten produktiven Leistungen um rund fünf Prozent steigen würde (vgl. Methodenkasten, S. 49). Empirische Studien aus dem Vereinigten Königreich, in dem 1999 erstmals ein Mindestlohn eingeführt wurde, zeigen, dass Betriebe unverändert (vgl. ARULAMPALAM u.a. 2004) oder sogar verstärkt (vgl. METCALF 2004) in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen investieren. Die benannten empirischen Studien sind allerdings nur bedingt auf den deutschen Fall der dualen Ausbildung übertragbar.

### Fazit

Die Einführung eines Mindestlohns dürfte die Anreize zur Aufnahme einer Ausbildung vor allem für solche Berufe und Branchen reduzieren, in denen es bereits geringe Lohndifferenzen zwischen Fachkräften und ungelerten Arbeitskräften gibt oder in denen die Lohndifferenzen durch die Einführung des Mindestlohns stark verringert werden. Besondere Aufmerksamkeit muss zukünftig auf die langfristige Entwicklung von Lohndifferenzen zwischen diesen Beschäftigtengruppen gerichtet werden, da die Bildungsrendite einer Ausbildung hiervon abhängt. Aus betrieblicher Sicht ist eher eine ökonomische Attraktivitätssteigerung der Ausbildung zu erwarten. Sobald erste Daten zur Einführung des Mindestlohns vorliegen, sollten die zu beobachtenden Auswirkungen wissenschaftlich analysiert werden, um die Basis für die weitere Optimierung der entsprechenden rechtlichen Regelungen zu verbessern. ◀

### Literatur

- ACEMOGLU, D.; PISCHKE, J.-S.: The structure of wages and investment in general training. In: *Journal of Political Economy* 107 (1999) 3, S. 539-572
- ARULAMPALAM, W.; BOOTH, A. L.; BRYAN, M. L.: Training and the new minimum wage. In: *The Economic Journal* 114 (2004) 494, S. C87-C94
- BEICHT, U.; KREWERTH, A.: Geld spielt eine Rolle! Sind Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden? In: *BIBB Report* 14/2010
- BEICHT, U.; WALDEN, G.: Ausbildungsvergütungen in Deutschland als Ausbildungsbeihilfe oder als Arbeitsentgelt. In: *WSI-Mitteilungen* 5/2012, S. 338-349
- BRAUTZSCH, H.-U.; SCHULTZ, B.: Im Fokus: Mindestlohn von 8,50 Euro: Wie viele verdienen weniger, und in welchen Branchen arbeiten sie? *IWH-Pressemitteilung* 19/2013
- BRENKE, K.: Mindestlohn: Zahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer wird weit unter fünf Millionen liegen. In: *DIW Wochenbericht* 5/2014, S. 71-77
- METCALF, D.: The impact of the national minimum wage on the pay distribution, employment and training. In: *The Economic Journal* 114 (2004) 494, S. C84-C86
- SCHMILLEN, A.; STÜBER, H.: Bildung lohnt sich ein Leben lang. In: *IAB Kurzbericht* 1/2014
- SCHÖNFELD, G. u.a.: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. *Bielefeld* 2010