

Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina; Weber, Enzo

Research Report

Neueinstellungen auf Mindestlohniveau: Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen

IAB-Kurzbericht, No. 12/2016

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina; Weber, Enzo (2016) : Neueinstellungen auf Mindestlohniveau: Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen, IAB-Kurzbericht, No. 12/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158488>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IAB-Kurzbericht

12/2016

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Im Jahr 2015 haben deutsche Betriebe und Verwaltungen rund 122.000 Personen sozialversicherungspflichtig zum Mindestlohn von 8,50 Euro/Stunde eingestellt. Im darüber liegenden Niedriglohnbereich bis 10,38 Euro/Stunde gab es weitere 531.000 Neueinstellungen.

■ Die IAB-Stellenerhebung liefert Hinweise darauf, dass die betrieblichen Anforderungen an die Bewerber bei den neu zu besetzenden Stellen auf dem Mindestlohnniveau zum Teil deutlich gestiegen sind.

■ Bei erhöhten Anforderungen wurde die Personalsuche auf dem Mindestlohnniveau mit der Einführung des Mindestlohns schwieriger. Nach Angaben der Betriebe ist die Zahl der geeigneten Bewerber gesunken und die Such- und Besetzungszeiten bei offenen Stellen sind länger geworden.

■ Ein Teil der Arbeitgeber reagiert auf die Besetzungsschwierigkeiten mit Abstrichen in Bezug auf das erhöhte Anforderungsniveau, vor allem im Hinblick auf Berufserfahrung und Qualifikation.

Neueinstellungen auf Mindestlohnniveau

Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen

von Nicole Gürtzgen, Alexander Kubis, Martina Rebien und Enzo Weber

Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Januar 2015 kam es zu einer deutlichen Lohnsteigerung am unteren Rand des Niedriglohnbereichs. Hierdurch könnte es auf der einen Seite größere Anreize für gering qualifizierte Bewerber geben, sich auf solche Stellen zu bewerben. Auf der anderen Seite könnten Betriebe bestrebt sein, die Lohnsteigerung durch eine höhere Produktivität des Bewerbers zu kompensieren. Wir untersuchen, ob die betrieblichen Ansprüche gegenüber den Bewerbern nach der Mindestlohneinführung gestiegen sind und wie sich die Personalsuche dadurch verändert hat.

Die positive Beschäftigungsentwicklung hat sich nach der Einführung des Mindestlohns fortgesetzt (Fuchs et al. 2016). Dies gilt auch für die sogenannten mindestlohnrelevanten Branchen (vom Berge et al. 2016). Die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten ging dagegen zurück. Für rund die Hälfte dieser Personen

erfolgte eine Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (ebenda).

Für Betriebe, die vom Mindestlohn betroffen sind, zeigt eine aktuelle Schätzung von Bossler und Gerner (2016) einen Anstieg der durchschnittlichen Löhne um 4,8 Prozent und einen schwach negativen Beschäftigungseffekt, der hauptsächlich auf der Zurückhaltung bei Neueinstellungen beruht. Die Entwicklung der Neueinstellungen spielt also eine wichtige Rolle bei der Beurteilung möglicher Mindestlohneffekte (z. B. Brochu/Green 2013, Meer/West 2013).

■ Mindestlohn und Niedriglohn bei Neueinstellungen

Infolge der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns kommt es bei den Neueinstellungen zu den erwarteten Verschiebungen im unteren Lohnbereich (vgl. **Abbildung 1** auf Seite 2). Nur noch wenige Neueinstellungen unterschreiten die Min-

destlohngrenze, was beispielsweise aufgrund von Ausnahmeregelungen noch möglich ist. Die IAB-Stellenerhebung (vgl. Infokasten auf Seite 3) zeigt, dass es im Jahr 2015 rund 122.000 sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen zum Mindestlohn von 8,50 Euro/Stunde gab. Dies sind 13.000 weniger als im Vorjahr, in dem der Mindestlohn noch nicht galt, auffällig viele Neueinstellungen aber einen Stundenlohn von 8,50 Euro/Stunde aufwiesen. Der Mindestlohn wurde also von den Betrieben zum Teil vorweggenommen. Damit hat sich 2015 – im Vergleich zum Vorjahr – eine geringere Zahl von Einstellungen genau auf dem Mindestlohnniveau kumuliert. Offensichtlich wurden Einstellungen bereits zu hö-

heren Löhnen vorgenommen. Im darüber liegenden Niedriglohnbereich bis 10,38 Euro/Stunde gab es 531.000 Neueinstellungen. Dies sind 115.000 mehr als im Vorjahr.

Dieser Kurzbericht betrachtet neben den sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen auf dem Mindestlohnniveau den übrigen Niedriglohnbereich (vgl. Infokasten auf Seite 8) sowie den oberen Lohnbereich. Die zugrundeliegende Datenbasis ist die IAB-Stellenerhebung.

Eine mögliche Erklärung für die zurückgehende Zahl an Neueinstellungen an der Mindestlohnschwelle sind längere Laufzeiten der Arbeitsverträge (Bossler/Gerner 2016). So haben längerfristige Perspektiven der Betriebe bei Neueinstellungen an Bedeutung gewonnen. Waren 2014 noch 57 Prozent der Stellen deshalb auf dem Markt, wurden 2015 rund 81 Prozent aus diesem Grunde ausgeschrieben. Dies stimmt nun fast exakt mit dem entsprechenden Anteil im übrigen Niedriglohnbereich (80 %) überein. Daraus ergibt sich allerdings die Herausforderung, geeignete Kandidaten für diese Stellen zu finden – denn je länger eine Stelle besetzt werden soll (und je höher die Qualifikationsanforderungen sind), desto relevanter wird eine gute Personalentscheidung.

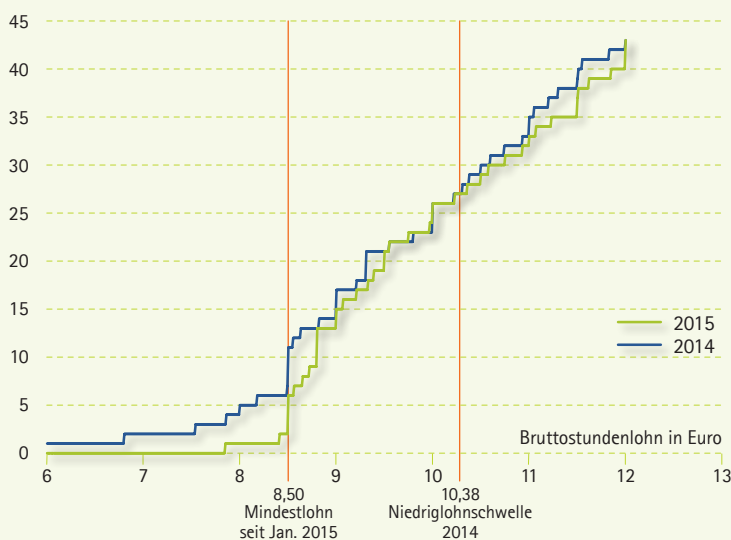
Eine erste Gegenüberstellung der Neueinstellungen nach Anforderungsniveau mit den hier betrachteten Bruttostundenlohngruppen zeigt erwartungsgemäß, dass ein zunehmendes Qualifikationsniveau mit einer steigenden Entlohnung einhergeht (vgl. Tabelle 1). Gerade im Niedriglohnbereich bzw. auf Mindestlohnniveau sind Stellen für Ungelernte somit besonders häufig vertreten. Dennoch sind einzelne Helferberufe auch in höheren Lohngruppen verortet. Umgekehrt zeigen sich aber auch auf dem Mindestlohnniveau relevante Anteile von Neueinstellungen, welche eine Berufsausbildung erfordern.

Betriebe sind daran interessiert, mit der Produktivität der Arbeitnehmer zumindest ihre Entlohnung zu erwirtschaften. Der Mindestlohn erhöht die betrieblichen Personalkosten. Ein Teil der Betriebe könnte deshalb bestrebt sein, die Lohnsteigerung zumindest teilweise durch entsprechend produktivere Neueinstellungen zu kompensieren. Die betrieblichen Anforderungen an das Produktivitätspotenzial der Bewerber würden dann steigen. So hat sich im Jahr 2015 der Anteil von Neueinstellungen mit höheren Anforderungen auf dem Mindestlohnniveau erhöht (vgl. Tabelle 1).

Abbildung 1

Lohnverteilung bei Neueinstellungen

2014 und 2015, Bruttostundenlohn, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Tabelle 1

Verteilung der Neueinstellungen nach Anforderungsniveau und Lohngruppen

2014 und 2015, Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent

Anforderungsniveau Bruttostundenlohn ¹⁾	Helfer		Fachkraft		Spezialist/ Experte		Summe	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
8,50 €	4	2*	1	2*	--	--	5	5
8,51 bis 10,38 €	8	13*	7	7*	0	--	15	20
mehr als 10,38 €	7	6*	48	46*	24	23*	80	76
Summe	19	21	56	55	25	24	100	100

¹⁾ Das Lohnsegment unter 8,50 €/Std. bleibt aufgrund zu geringer Fallzahlen unberücksichtigt.

* = Die Unterschiede zwischen den Jahren sind auf dem 5%-Niveau signifikant. Abweichungen durch Rundungsfehler; "--" bedeutet, kein Ausweis aufgrund zu geringer Fallzahl.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

■ Einstellungsprozesse im Niedriglohnbereich

Zahl der geeigneten Bewerber für Mindestlohnstellen ist gesunken

Mit der Lohnsteigerung durch den gesetzlichen Mindestlohn erhöht sich für potenzielle Bewerber der Anreiz, sich auf entsprechende Stellen zu bewerben. Aus betrieblicher Sicht sollte sich dadurch die Bewerberlage verbessern. Allerdings wird deutlich, dass im vergangenen Jahr die Zahl der geeigneten Bewerber aus betrieblicher Sicht zurückgegangen ist (vgl. Tabelle 2). Die Suche nach passenden Beschäftigten ist demnach schwieriger geworden. Dennoch liegt hier keine Engpasssituation vor, wie sie im Fachkräftekontext diskutiert wird. Die hohe Zahl an Arbeitslosen in diesem Arbeitsmarktsegment steht dem entgegen.

Für die gesunkene Zahl an geeigneten Bewerbern gibt es verschiedene mögliche Ursachen:

- Erstens kann bei einem steigenden Anforderungsniveau der Betriebe die Zahl potenzieller Bewerber, die diese Anforderungen erfüllen, sinken. Hierdurch können sich die Arbeitsmarktchancen der sehr gering qualifizierten Bewerber verringern.

- Zweitens ist zu berücksichtigen, dass die im Vorjahr beobachteten Neueinstellungen auf Mindestlohniveau zum Teil auf Vorzieheffekten beruhen (Kubis/Rebien/Weber 2015). In diesem Zusammenhang ist zu vermuten, dass viele dieser Stellen auch ohne die Lohnuntergrenze in der Nähe des Mindestlohniveaus lagen und sich von den Stellen weit unterhalb des Mindestlohns hinsichtlich der Bewerbersituation deutlich unterscheiden. Auch dürften die damals schon auf Mindestlohniveau gehobenen Stellen für Bewerber im Vergleich zu den zum Teil deutlich niedriger bezahlten Stellen besonders attraktiv gewesen sein. Im Jahr 2014 lag die Zahl der geeigneten Bewerber für eine Stelle mit einem Bruttostundenlohn von unter 8,50 Euro/Stunde bei durchschnittlich vier Personen und damit deutlich niedriger als zum Mindestlohniveau (neun Bewerber).

- Drittens stellt der gesetzliche Mindestlohn – bis auf die Ausnahmebranchen – seit seiner Einführung eine allgemein gültige Untergrenze dar. Das Label Mindestlohn könnte auch mit geringerer Attraktivität der Stelle assoziiert werden, wodurch sich die Zahl der Bewerber reduzieren würde. Für Beschäftigte aus den Ausnahmebranchen würde eine Beschäftigung zum Mindestlohn hingegen eine Verbesserung darstellen. Eine erhöhte Anzahl von Be-

werbungen aus dieser Gruppe könnte prinzipiell die Zahl der Bewerbungen auf Stellen mit Mindestlohn erhöhen. Dass dies im Ergebnis nicht spürbar der Fall ist (vgl. Tabelle 2), lässt sich möglicherweise auf eine mangelnde räumliche und sektorale Mobilität im Niedriglohnbereich sowie auf die geringe quantitative Bedeutung der Ausnahmebranchen zurückführen. Rund 2,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehören solchen Branchen an, in denen vorübergehend ein niedrigerer Lohn zulässig ist.

Tabelle 2

Geeignete Bewerber bei Neueinstellungen nach Lohngruppen

2015 und Veränderung gegenüber 2014, durchschnittliche Anzahl der aus betrieblicher Sicht geeigneten Bewerber

Stundenlohn	2015 insgesamt	Veränderung 2015-2014
8,50 €	3	- 6*
8,51 bis 10,38 €	5	0
mehr als 10,38 €	7	+ 1*
Gesamt	6	+ 1

* = Die Unterschiede zwischen den Jahren sind auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

i

Datenbasis: Die IAB-Stellenerhebung

Im Rahmen der repräsentativen IAB-Stellenerhebung werden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum letzten Fall einer sozialversicherungspflichtigen Neueinstellung befragt. Neben Informationen zur neu eingestellten Person, den Merkmalen der besetzten Stelle und dem Verlauf des Suchprozesses werden seit dem vierten Quartal 2014 auch detaillierte Informationen zum Stundenlohn auf der besetzten Stelle erhoben, anhand derer Analysen für unterschiedliche Lohngruppen möglich sind.

Wegen diverser Ausnahmeregelungen vom gesetzlichen Mindestlohn (s. u.) enthalten die hier durchgeführten Analysen keine Neueinstellungen von Personen unter 18 Jahren und von Helfern in der Landwirtschaft (Klassifikation der Berufe 2010: Berufsgattung 11101). Ebenso werden Neueinstellungen von Auszubildenden und Praktikanten oder Minijobs bzw. Ein-Euro-Jobs im Rahmen der IAB-Stellenerhebung nicht erfasst. Die vorgenommenen Analysen sind für Neueinstellungen zu einem Lohn unter 8,50 Euro/Stunde aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht durchführbar. Dieses Lohnsegment bleibt deshalb unberücksichtigt.

Unter Verweis auf § 2 (I) und (II) Jugendarbeitsschutzgesetz muss für Beschäftigte unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung kein gesetzlicher Mindestlohn bezahlt werden. Auch bei Langzeitarbeitslosen gem. § 18 (I) SGB III entfällt in den ersten sechs Monaten der gesetzliche Anspruch. Diese Regelung gilt mindestens bis 31.12.2016. Ebenso bestehen Ausnahmen für Auszubildende, Ehrenamtliche und (unter bestimmten Umständen) Praktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium sowie für Personen in der Berufs- oder Studienorientierung.

Bei Mindestlohnstellen hat sich die Dauer der Personalsuche fast verdoppelt

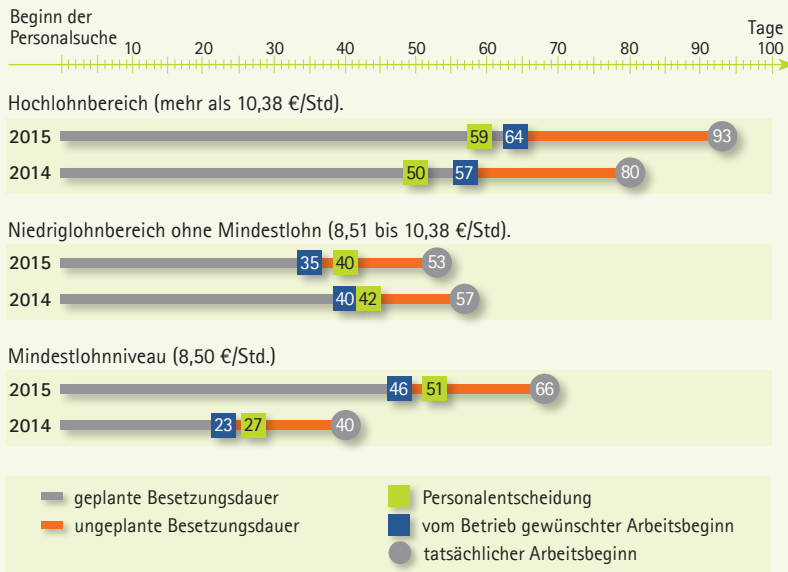
Hinweise auf die veränderte Bewerberlage gibt auch die Dauer der Personalsuche. Diese hat sich sowohl im Lohnbereich über 10,38 Euro/Stunde als auch auf

dem Mindestlohniveau erhöht. Während die Dauer der Personalsuche im Niedriglohnbereich (ohne Mindestlohn) von 2014 auf 2015 leicht gesunken ist, ist beim Mindestlohn ein deutlicher Anstieg der Such- und Besetzungszeiten zu erkennen. Die Suche dauert statt der durchschnittlichen 27 Tage im Vorjahr nunmehr 51 Tage (vgl. **Abbildung 2**). Damit liegt sie jetzt oberhalb des übrigen Niedriglohnbereichs. Zugenommen hat vor allem die geplante Suchdauer: Diese war im Vorjahr mit 23 Tagen nur halb so lang wie 2015.

Abbildung 2

Dauer der Personalsuche bei Neueinstellungen nach Lohngruppen

2014 und 2015, Dauer in Tagen



Die Unterschiede zwischen den Jahren sind auf dem Mindestlohniveau und im Hochlohnbereich signifikant auf dem 5%-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Qualifikationsanforderungen erschweren Einstellungen auf dem Mindestlohniveau

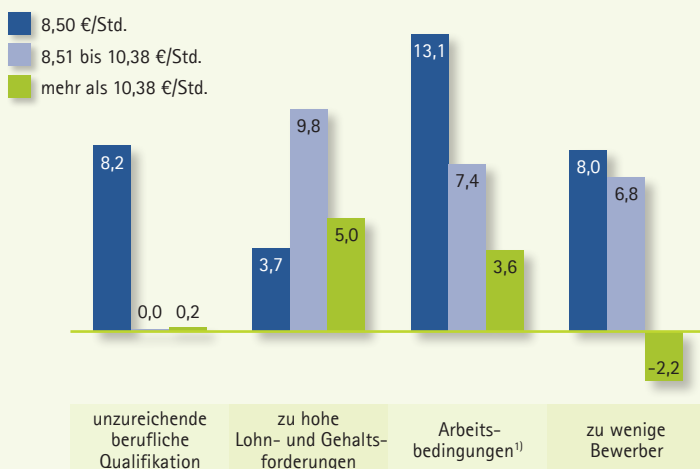
Nach Problemen bei der Personalsuche gefragt, berichten die Betriebe, dass im Niedriglohnsektor 37 bzw. 38 Prozent der Neueinstellungen mit Schwierigkeiten verbunden sind (vgl. **Tabelle 3**). Der Anteil der Neueinstellungen mit Besetzungsproblemen auf dem Mindestlohniveau hat sich 2015 gegenüber dem Vorjahr verdoppelt und ist nun mit dem sonstigen Niedriglohnbereich vergleichbar. Dort ist der Anteil der schwierigen Neueinstellungen auf 38 Prozent leicht gesunken.

Was steht hinter dem Befund? Auf dem Mindestlohniveau zeigen sich zunehmende Probleme vor allem in Bezug auf die geforderte berufliche Qualifikation, die Arbeitsbedingungen sowie die gesunkene Zahl an Bewerbern (vgl. **Abbildung 3**). Im Niedriglohnbereich (ohne Mindestlohn) sieht das Bild etwas anders aus: Der höhere Anteil der schwierigen Neueinstellungen aufgrund des gebotenen Lohnniveaus sowie die gestiegene Relevanz (wenn auch in geringerem Ausmaß) der Arbeitsbedingungen und der Bewerberlage deuten darauf hin, dass Besetzungsschwierigkeiten immer öfter auf mehrere Hindernis-

Abbildung 3

Hindernisse bei Neueinstellungen nach Lohngruppen

2015 gegenüber 2014; Veränderung des Anteils von Neueinstellungen mit den jeweiligen Hindernissen an allen Neueinstellungen in Prozentpunkten



¹⁾ Fehlende Bereitschaft der Bewerber, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen. Die Unterschiede zwischen den Jahren sind auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Tabelle 3

Schwierigkeiten bei Neueinstellungen nach Lohngruppen

2015 in Prozent und Veränderung gegenüber 2014 in Prozentpunkten, Angaben der Betriebe

Stundenlohn	2015 insgesamt	Veränderung 2015-2014
8,50 €	37	+ 19*
8,51 bis 10,38 €	38	- 2*
mehr als 10,38 €	33	- 1*
Gesamt	34	+ 0

* = Die Unterschiede zwischen den Jahren sind auf dem 5 %-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

se zugleich zurückgehen.¹ Die Bedeutung der beruflichen Qualifikation als Ursache für Schwierigkeiten hat sich im übrigen Niedriglohnbereich (8,51 €/Std. bis 10,38 €/Std.) nicht verändert.

Spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten werden nun auch bei Mindestlohnstellen wichtiger

Einstellungsschwierigkeiten gehen einher mit einem Anstieg in den erforderlichen Kenntnissen bei den Stellen, die auf Mindestlohnniveau ausgeschrieben werden. Ähnlich verhält es sich mit Stellenanforderungen, die über die formale Qualifikation hinausgehen. Hier gab es bei den Mindestlohnstellen die größten Steigerungsraten: Waren im Jahr 2014 nur bei 10 Prozent der Neueinstellungen zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, so sind es im Jahr 2015 bereits 19 Prozent (vgl. **Abbildung 4**). Im gesamten Niedriglohnsektor zeigen sich bei diesen Anforderungen im betrachteten Zeitraum die größten Steigerungsraten. Dennoch gilt weiterhin, dass spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten außerhalb des Niedriglohnbereichs eine größere Bedeutung haben. Dort werden sie für die Mehrheit der Stellen nachgefragt.

Neben generellen Anforderungsunterschieden lassen sich auf Basis der IAB-Stellenerhebung die kon-

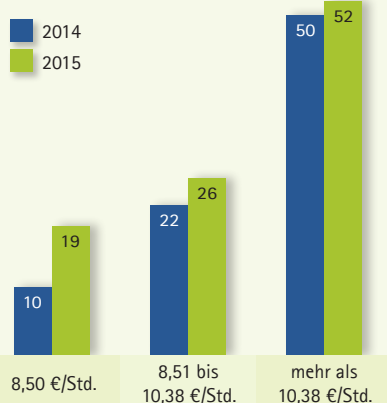
kreten Anforderungen analysieren (vgl. **Abbildung 5**). Die zwei wichtigsten – über die formale Qualifikation hinausgehenden – Punkte im Niedriglohnsektor (einschließlich Mindestlohn) sind „Soziale Kompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit“ sowie „Längere Berufserfahrung“. Bei 15 bzw. 13 Prozent der Neueinstellungen im Niedriglohnbereich nennen die Betriebe diese beiden Eigenschaften explizit als zusätzliche Stellenanforderung. Da die Neueinstellungen auf Mindestlohnniveau oftmals mit geringen formalen Stellenanforderungen verbunden sind, gewinnen die hier beschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten an Bedeutung.

¹ Dadurch erklärt sich auch die Zunahme der Bedeutung von Hindernissen in **Abbildung 3**, obwohl der Anteil der Einstellungen mit Schwierigkeiten im Niedriglohnbereich (ohne Mindestlohn) in **Tabelle 3** sogar leicht zurückgeht.

Abbildung 4

Neueinstellungen, bei denen spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, nach Lohngruppen

2014 und 2015, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



Die Unterschiede zwischen den Jahren sind auf dem 5%-Niveau signifikant.

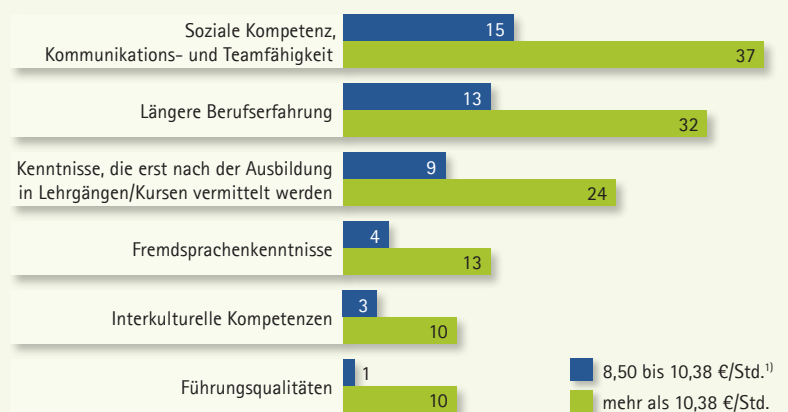
Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 5

Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die bei Neueinstellungen nachgefragt werden, nach zwei Lohngruppen

2015, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



¹⁾ Eine separate Darstellung des Mindestlohnniveaus ist aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich. Die Unterschiede zwischen den Lohngruppen sind auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Mindestlohnstellen sind relativ oft mit ungünstigen Arbeitsbedingungen verbunden

Die Attraktivität von Stellen misst sich darüber hinaus an den gebotenen Arbeitsbedingungen. Hier zeigt sich, dass bei Zahlung des Mindestlohns über die Hälfte der Neueingestellten häufig mit körperlichen Belastungen sowie Termin- oder Zeitdruck konfrontiert sind. Auch Wochenenddienst bzw. Schicht- und Nachtarbeit sind hier keine Seltenheit. Beispielsweise sind 38 Prozent der Neueinstellungen auf dem Mindestlohnniveau mit häufiger Schicht- und Nachtarbeit verbunden, im Hochlohnbereich gilt dies nur für 20 Prozent (vgl. **Abbildung 6**). Selten sind hingegen Überstunden sowie ein wechselnder

Arbeitsort. Nur bei 10 bzw. 9 Prozent der Neueinstellungen mit Mindestlohn treten diese beiden Arbeitsbedingungen häufig auf.

Arbeitgeber zeigen Kompromissbereitschaft bei Besetzungsschwierigkeiten

Wenn sich die Personalsuche schwierig gestaltet, machen die Betriebe in Bezug auf die erhöhten Ansprüche Abstriche. Rund 16 Prozent aller eingestellten Bewerber im Niedriglohnbereich (inkl. Mindestlohn) weichen im Jahr 2015 bei mindestens einem ihrer persönlichen Charakteristika vom geforderten Stellenprofil ab. Dies ist insgesamt ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr (+1 %), bei den einzelnen Merkmalen kam es zum Teil zu deutlichen Verschiebungen (vgl. **Abbildung 7**): In Bezug auf die geforderte Qualifikation und die Berufserfahrung haben die Arbeitgeber 2015 deutlich öfter Zugeständnisse gemacht. Der Anteil der neu eingestellten Personen mit einem geringeren Qualifikationsniveau als ursprünglich vom Betrieb gewünscht, ist gegenüber 2014 um 18 Prozent gestiegen. Der Anteil derjenigen mit weniger Erfahrung als gewünscht hat sogar um 24 Prozent zugenommen. Kompromisse sind dabei immer relativ zu dem gestiegenen grundsätzlichen Anforderungsniveau zu sehen. Anders verhält es sich im Hochlohnbereich, wo der Anteil der Neueinstellungen mit einem geringeren Qualifikationsniveau als gewünscht um 17 Prozent gesunken ist.

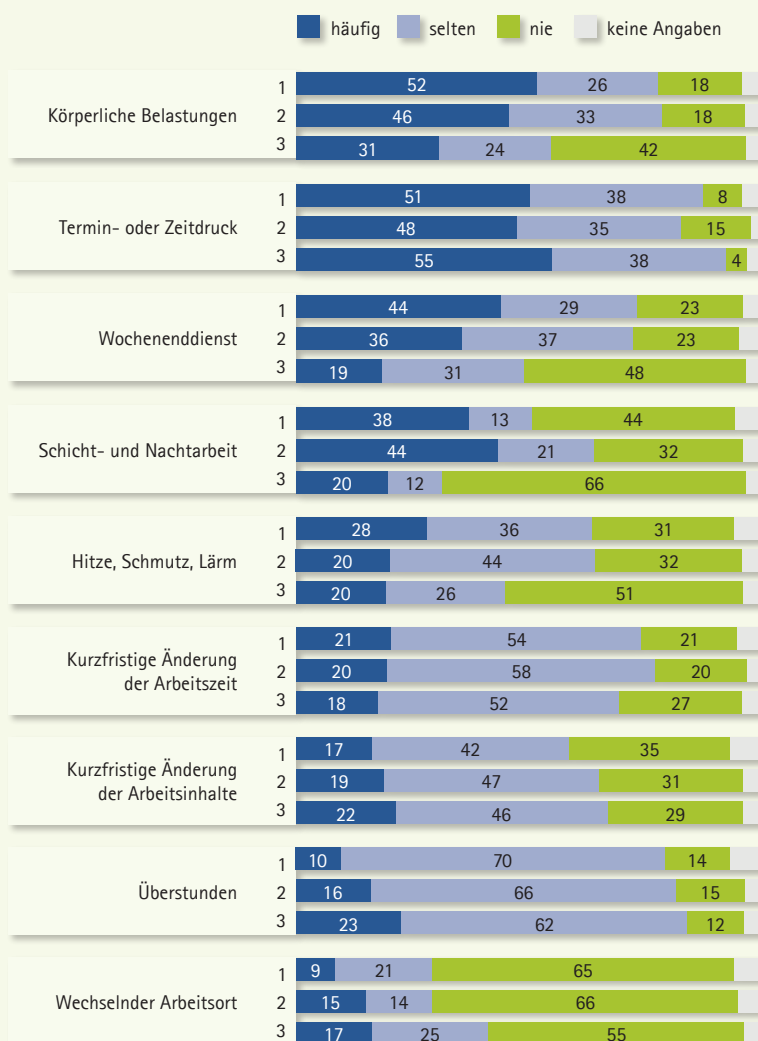
Bei knapp 12 Prozent aller Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung waren die betrieblichen Lohnvorstellungen ursprünglich niedriger und wichen im Jahr 2015 nach oben ab (vgl. **Abbildung 7**). Im Vorjahr war dies bei 8 Prozent der Neueinstellungen im Niedriglohnbereich der Fall, wobei sich hier ein Teil durch die vertragliche Vorwegnahme des bald geltenden Mindestlohns erklären ließ (Kubis/Rebien/Weber 2015). Im Jahr 2015 bedeutet dies, dass der vereinbarte Lohn letztlich oberhalb des Mindestlohns liegt, da 8,50 Euro/Stunde die hier betrachtete Lohnuntergrenze ist. Dieser deutliche Anstieg ist ein Indiz dafür, dass es auch in den Lohngruppen oberhalb des Mindestlohnniveaus zu Lohnanpassungen gekommen ist.

Abbildung 6

Auftreten spezifischer Arbeitsbedingungen nach Lohngruppen

Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent, 2015

Lohngruppen:
1 = 8,50 €/Std.
2 = 8,51 bis 10,38 €/Std.
3 = über 10,38 €/Std.



Die Unterschiede zwischen den Lohngruppen sind auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Fazit

Insgesamt ist im letzten Jahr die Zahl der Neueinstellungen auf dem Mindestlohnniveau (8,50 €/Std.) leicht gesunken. Zu beobachten sind vermehrt Neueinstellungen in den direkt darüber liegenden Lohngruppen. Offen bleibt an dieser Stelle jedoch, wie das Ergebnis in seinen Teilbereichen ohne die Einführung des Mindestlohns ausgesehen hätte. Die gute Arbeitsmarktentwicklung sowie die starke Zuwanderung aus dem Ausland sind hier als weitere Einflussfaktoren zu beachten, die allerdings auch nicht erst im Jahr 2015 eingesetzt haben.

Auf Basis der IAB-Stellenerhebung zeigt der Kurzbericht, dass sich das betriebliche Such- und Besetzungsverhalten mit der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns für gering entlohnte Tätigkeiten verändert hat. Das Anforderungsniveau hat sich in Form von zusätzlich nachgefragten Kenntnissen und Fertigkeiten erhöht. Damit ist auf dem Mindestlohnniveau auch die Zahl der Neueinstellungen, die nach Angaben der Betriebe mit Schwierigkeiten verbunden waren, deutlich gestiegen. Die Zahl an betrieblichen Kompromissen sowie die zusätzlich nachgefragten Kenntnisse und Fertigkeiten sprechen für ein geändertes Suchverhalten seitens der Betriebe.

Die Neueinstellungen des Jahres 2014 waren im Niedriglohnbereich durch Stellen gekennzeichnet,

welche zum Teil erheblich unter der Mindestlohnschwelle von 8,50 Euro/Stunde lagen. Mit dem höheren Lohnniveau ist auch der Aufwand bezüglich der Personalsuche gestiegen. Im Jahr 2015 dauert die Besetzung einer Stelle auf Mindestlohnniveau deutlich länger als 2014. Die Stellen sollen nun auch überwiegend langfristig besetzt werden. In seinen Charakteristika hat sich der Stellenbesetzungsprozess bei Mindestlohnstellen damit dem übrigen Niedriglohnbereich (8,51 €/Std. bis 10,38 €/Std.) angenähert.

Nach den Angaben der Betriebe in der IAB-Stellenerhebung sind Neueinstellungen auf Mindestlohnniveau schwieriger geworden. Dies ist allerdings kein Indiz für einen drohenden Arbeitskräftemangel in diesem Lohnsegment. Die hohe Arbeitslosigkeit bei Ungelernten steht dieser These entgegen. Die zunehmenden Stellenbesetzungsprobleme sind aber sehr wohl ein Indiz für einen gestiegenen Mismatch zwischen dem Bewerberangebot und den von den Betrieben gestellten Anforderungen an das gesuchte Personal.

Abbildung 7

Kompromissbereitschaft der Betriebe bei Neueinstellungen nach zwei Lohngruppen

Abweichungen des vereinbarten Lohns vom ursprünglichen Angebot des Betriebs¹⁾ sowie Abweichungen der eingestellten Person vom geforderten Profil, 2014 und 2015, Anteile an allen Neueinstellungen sowie Veränderung von 2014 auf 2015 in Prozent

Abweichungen vom vereinbarten Lohn/
vom geforderten Profil sind ...

■ ... höher
■ ... geringer

→ Veränderung von 2014 auf 2015

Lesebeispiel: Bei Neueinstellungen im Niedriglohnbereich hatten 2014 7,7 % der eingestellten Personen eine geringere Qualifikation als ursprünglich vom Betrieb gewünscht. Bis 2015 stieg dieser Anteil um 18 % auf 9,1 % der Neueinstellungen.

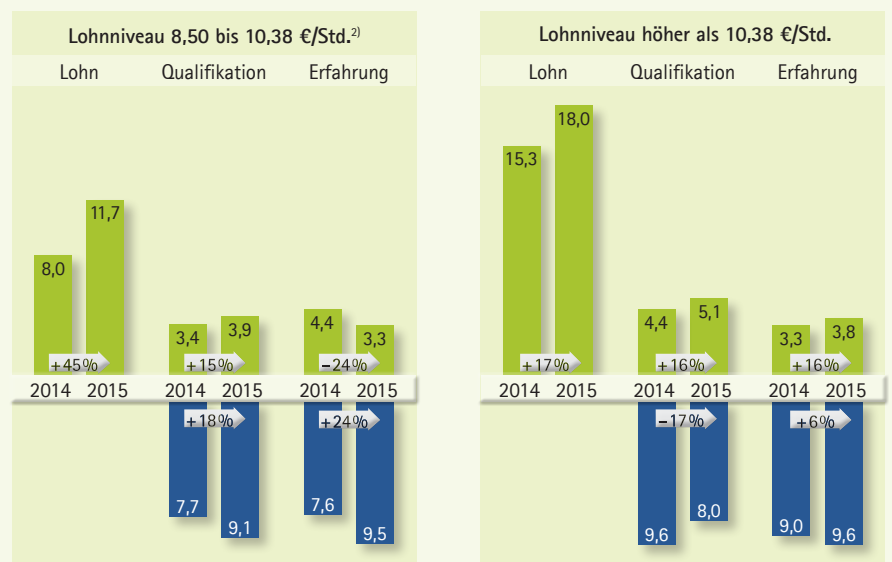
¹⁾ Beim Lohn wurden nur Abweichungen nach oben erhoben.

²⁾ Niedriglohnbereich inklusiv Mindestlohn (eine separate Darstellung des Mindestlohnniveaus ist aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich).

Die Unterschiede zwischen den Lohngruppen sind auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB



Literatur

- Bossler, M.; Gerner, H.-D. (2016): Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level micro data. [IAB-DiscussionPaper Nr. 10](#), Nürnberg.
- Brochu, P.; Green, D. A. (2013): The Impact of Minimum Wages on Labour Market Transition. *The Economic Journal* 123, 1203–1235.
- Deutscher Bundestag (2013): Lebenslagen in Deutschland – Vierter Armuts- und Reichtumsbericht. Drucksache 17/12650 vom 6.3.2013, Berlin.
- Fuchs, J.; Hummel, M.; Hutter, C.; Gehrke, B.; Wanger, S.; Weber, E.; Weigand, R.; Zika, G. (2016): IAB-Prognose 2016: Beschäftigung und Arbeitskräfteangebot so hoch wie nie. [IAB-Kurzbericht Nr. 6](#), Nürnberg.
- Kubis, A.; Rebien, M.; Weber, E. (2015): Neueinstellungen im Jahr 2014: Mindestlohn spielt schon im Vorfeld eine Rolle. [IAB-Kurzbericht Nr. 12](#), Nürnberg.
- Meer, J.; West, J. (2013): Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics. NBER Working Paper Series 19262, Cambridge.
- vom Berge, P.; Kaimer, S.; Copestake, S.; Eberle, J.; Klosterhuber, W.; Krüger, J.; Trenkle, S.; Zakrocki, V. (2016): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1). [IAB-Forschungsbericht Nr. 1](#), Nürnberg.

i Der Niedriglohn

Üblicherweise wird als Niedriglohn der Lohn bezeichnet, der unterhalb von zwei Dritteln des mittleren Bruttostundenlohns, also des Medianlohns in Gesamtdeutschland liegt (Deutscher Bundestag 2013: S. 23). Beim Niedriglohn handelt es sich demnach um ein relatives Maß. Die Niedriglohnschwelle steigt, wenn das Lohnniveau im Mittel steigt. Die berechnete Höhe hängt von der Datengrundlage und den einbezogenen Gruppen ab. Berechnungen auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels 2014 zeigen z. B., dass die Niedriglohnschwelle für Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigte bei 10,38 Euro/Stunde liegt. Ein Wert für das Jahr 2015 liegt aus datentechnischen Gründen noch nicht vor, sollte jedoch in derselben Größenordnung liegen.

Niedriglohnschwelle nach Beschäftigungsgruppen

2014, zwei Drittel des Medianlohns, Bruttostundenlohn in Euro je Stunde

	Vollzeit-, Teilzeit-, unregelmäßig oder geringfügig Beschäftigte	nur Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte	nur Vollzeitbeschäftigte	
1	Erwerbstätige ohne unplausible Lohnangaben (Lohn unter 1 €/Std. und über 100 €/Std.), ohne Arbeit in Behindertenwerkstätten, ohne Auszubildende, Soldaten und Zivildienstleistende	9,87	10,38	10,94
2	Wie Zeile 1, ohne Altersteilzeit mit Arbeitszeit = 0, ohne Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	9,87	10,38	10,94
3	Wie Zeile 2 ohne Selbstständige	9,93	10,43	10,99

Anmerkung: Der Bruttostundenlohn errechnet sich aus dem Bruttostundenlohn sowie der vereinbarten Arbeitszeit inklusive der bezahlten Überstunden. Eine unregelmäßige oder geringfügige Beschäftigung sind Tätigkeiten gem. § 8 I SGB IV.

Quelle: Berechnungen auf der Grundlage des SOEP (Welle 2014).

Die Autorinnen und Autoren bedanken sich bei Jürgen Wiemers für die hier vorgenommene Berechnung der Niedriglohnschwelle auf Basis des SOEP (Welle 2014).



Prof. Dr. Nicole Gürtzgen

ist Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

nicole.guertzgen@iab.de



Dr. Alexander Kubis

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

alexander.kubis@iab.de



Dr. Martina Rebien

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

martina.rebien@iab.de



Prof. Dr. Enzo Weber

ist Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“ im IAB.

enzo.weber@iab.de

Impressum ■ IAB-Kurzbericht Nr. 12, 17.5.2016 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg ■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Fotos: Jutta Palm-Nowak ■ Druck: Erhardi Druck GmbH, Regensburg ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X