

IAB-Kurzbericht

12/2015

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Im Jahr 2014 gab es in deutschen Betrieben und Verwaltungen insgesamt 5,7 Mio. Neueinstellungen, davon rund 28 Prozent im Niedriglohnbereich mit bis zu 10 Euro Bruttostundenlohn. Von allen Neueingestellten erhielten 12,5 Prozent maximal 8,50 Euro pro Stunde.

■ Die IAB-Stellenerhebung im vierten Quartal 2014 liefert Indizien dafür, dass Betriebe bereits vor Einführung des Mindestlohns reagiert und den Lohn bei Neueinstellungen entsprechend angepasst haben. 4,5 Prozent der Neueingestellten haben genau einen Lohn von 8,50 Euro pro Stunde erhalten.

■ Niedrige Löhne kommen in Ostdeutschland deutlich häufiger vor als im Westen. Frauen sind stärker betroffen als Männer und Jüngere mehr als Menschen mittleren Alters. Geringqualifizierte werden öfter im Niedriglohnbereich eingestellt als besser Qualifizierte.

■ Die Wahrscheinlichkeit von Neueinstellungen im Niedriglohn- oder Mindestlohnbereich ist verhältnismäßig groß in kleinen Betrieben, in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sowie in bestimmten Dienstleistungsbranchen.

■ Auch die betriebliche Personalsuche weist im Niedriglohnbereich Besonderheiten auf. Bei Neueinstellungen werden persönliche Kontakte am häufigsten genutzt.

Neueinstellungen im Jahr 2014

Mindestlohn spielt schon im Vorfeld eine Rolle

von Alexander Kubis, Martina Rebien und Enzo Weber

Von dem flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn, der seit Januar 2015 gilt, werden unterschiedliche Effekte erwartet, die sich aber erst nach einiger Zeit bewerten lassen. Allerdings gibt es Indizien dafür, dass Betriebe ihr Verhalten bereits vor der Einführung des Mindestlohns angepasst haben und er somit bereits vor seinem Inkrafttreten Wirkung zeigte. Das lässt sich gerade bei Neueinstellungen im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich im Jahr 2014 beobachten.

Die Einführung des Mindestlohns in Deutschland hat bereits im Vorfeld zu umfassenden Untersuchungen und Diskussionen über seine mögliche Wirkung auf die Zahl der Beschäftigten geführt (eine Zusammenfassung bisheriger Studien findet sich bei Bellmann et al. 2015). Die tatsächlichen Beschäftigungseffekte lassen sich allerdings erst in der Zukunft feststellen. Zum jetzigen Zeitpunkt kann jedoch untersucht werden, wie viele Betriebe und Beschäftigte vom Mindestlohn betroffen sind (Bellmann et al. 2015) und wie die Bedingungen bei Neueinstellungen in diesem Bereich sind. Letzteres

ist gerade deshalb interessant, weil mögliche Beschäftigungseffekte keineswegs nur über die Entlassungsseite zustande kommen können, sondern auch über Änderungen bei den Neueinstellungen.

■ Mindestlohn bei Neueinstellungen

Ziel des vorliegenden Kurzberichts ist eine erste Darstellung der Struktur der Neueinstellungen des Jahres 2014 im Niedriglohnbereich unter besonderer Berücksichtigung des ab 1.1.2015 geltenden flächendeckenden Mindestlohns. Die IAB-Stellenerhebung erlaubt hierfür ab 2014 differenzierte Analysen zum Lohnniveau bei Neueinstellungen (vgl. Infokasten auf Seite 7).

Für Deutschland insgesamt zeigt sich, dass im Jahr 2014 etwa 8 Prozent der Neueinstellungen noch unterhalb der Mindestlohnschwelle von 8,50 Euro pro Stunde lagen. Zusätzlich ist zu erkennen, dass die Lohnverteilung bei 8,50 Euro pro Stunde eine deutliche Sprungstelle aufweist (vgl. **Abbildung 1**, Seite 2). Dies ist ein Hinweis darauf, dass entsprechende Lohnanpassungen bereits

vor der Einführung des Mindestlohns vorgenommen wurden. Vorzeitige Anpassungen der Löhne sind bei Neueinstellungen besonders wahrscheinlich, da hier die Lohnhöhe neu festgelegt werden muss. So gaben im IAB-Betriebspanel 2014 rund 7 Prozent der Betriebe an, sie hätten bereits auf den ab 2015 geltenden Mindestlohn reagiert (Bellmann et al. 2015). Berücksichtigt man bei der Berechnung der Betroffenheit von der Mindestlohnregelung neben jenen Neueinstellungen mit einem Lohn bis zu 8,49 Euro auch die mit genau 8,50 Euro pro Stunde, so sind 12,5 Prozent aller Neueinstellungen betroffen. Anteilswerte beim Beschäftigungsbestand sind mit den Angaben dieses Kurzberichts zu Neueinstellungen nicht direkt vergleichbar.¹

Niedriglöhne bei Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland

Die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns hat große Relevanz für die Strukturen des gesamten Niedriglohnbereichs, da beispielsweise auch Lohnanpassungen bei nicht direkt betroffenen Jobs auftreten können (Spill-Over-Effekte). Deshalb untersuchen wir im Folgenden auch die Neueinstellungen in diesem Bereich. Für den vorliegenden Beitrag wird auf Basis der Welle 2013 des SOEP ein Bruttostundenlohn von maximal 10 Euro pro Stunde als Niedriglohnschwelle definiert (vgl. Infokasten auf Seite 8).²

Etwa 45 Prozent der ostdeutschen und 24 Prozent der westdeutschen Löhne bei Neueinstellungen liegen unterhalb von zwei Dritteln des bundesdeutschen Medianlohns und damit im Niedriglohnbereich. Rund 27 Prozent der ostdeutschen Neueinstellungen sind zudem vom Mindestlohn betroffen, das heißt, die Arbeitnehmer verdienen bis einschließlich 8,50 Euro pro Stunde auf ihrer neuen Stelle. Im Westen liegt dieser Wert bei 9 Prozent (vgl. Abbildung 2).

Struktur der Neueinstellungen im Niedriglohnbereich

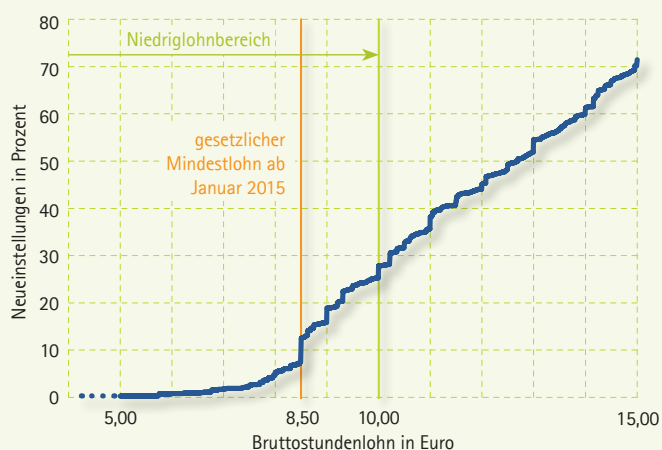
Im Folgenden werden die Neueinstellungen im Niedriglohnbereich insgesamt sowie im Mindestlohnbereich detaillierter untersucht. Dabei zeigt sich, dass Frauen in den unteren Lohnbereichen relativ häufiger zu finden sind als Männer, was den bereits bekannten Ergebnissen anderer Studien entspricht (z. B. Georg 2011). Mit zunehmender Lohnhöhe geht der Anteil der Frauen bei den neu eingestellten Personen zurück (vgl. Tabelle 1).

Im Hinblick auf die Altersgruppen fällt auf, dass verglichen mit Neueingestellten, die über 10 Euro pro Stunde erhalten, sowohl junge Menschen unter 25 Jahren als auch Personen ab einem Alter von 50 Jahren eher im Niedriglohnsektor eingestellt werden als Personen zwischen 25 und 49 Jahren. Die Altersgruppe bis 25 Jahre ist stark von der Berufseinstiegsphase geprägt. Bei den Älteren nehmen die Arbeitsmarktchancen ab (Dietz et al. 2013), wodurch sich Schwierigkeiten bei der Jobsuche ergeben können. Da in der IAB-Stellenerhebung ausschließlich

Abbildung 1

Verteilung der Neueinstellungen nach Bruttostundenlohn

Kumulierte Neueinstellungen in Prozent, 2014



Lesebeispiel: Bei 12,5 Prozent der Neueinstellungen betrug der Lohn maximal 8,50 Euro pro Stunde, bei 27,9 Prozent maximal 10,00 Euro pro Stunde.

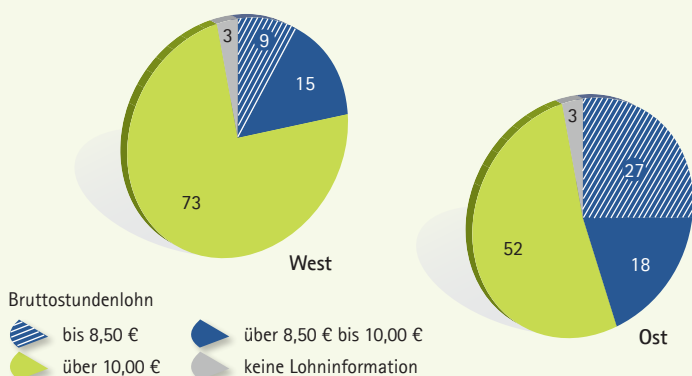
Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014.

© IAB

Abbildung 2

Vereinbarte Bruttostundenlöhne bei Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland

Anteil an den Neueinstellungen in Prozent, 2014



Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014.

© IAB

¹ Beispielhaft wurden hierfür sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse von Volljährigen in Vollzeit im Jahr 2010 auf der Basis der Beschäftigten-Historie (BeH) der BA untersucht. Wir bedanken uns bei Dr. Heiko Stüber für die begleitenden Hintergrundanalysen.

² Für die hier vorgenommenen Berechnungen auf der Basis des SOEP (Welle 2013) bedanken wir uns bei Jürgen Wiemers.

Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erfasst werden, haben Auszubildende oder Mini-Jobber in einem Betrieb hier keinen Einfluss auf die Resultate.

Eine wichtige Rolle spielt die Qualifikation: 58 bzw. 59 Prozent der Menschen, die zu einem Mindest- bzw. Niedriglohn eingestellt werden, haben keinen Berufsabschluss. Dieser Wert unterscheidet sich stark von den Einkommensgruppen mit einem Bruttostundenlohn von über 10 Euro (7 %, vgl. **Tabelle 1**).

Auch bei den Merkmalen von neu besetzten Stellen im Niedriglohnbereich gibt es zum Teil sehr deutliche Unterschiede (vgl. **Tabelle 2**). In der Gruppe der Neueinstellungen bis 8,49 Euro pro Stunde lag der Teilzeitanteil mit 33 Prozent über dem allgemeinen Durchschnittswert von 17 Prozent. Im gesamten Mindestlohnbereich (bis einschließlich 8,50 €/Std.) waren 27 Prozent aller Neueinstellungen in Teilzeit angesiedelt, im gesamten Niedriglohnbereich (bis einschließlich 10 €/Std.) 29 Prozent. Hingegen lag der Anteil der Neueinstellungen in Teilzeit oberhalb der Niedriglohnschwelle bei lediglich 13 Prozent. Bei Neueinstellungen in Vollzeit stellt sich das Verhältnis spiegelbildlich dar. Zwar zeigt sich, dass der überwiegende Anteil der Neueinstellungen im Mindestlohnbereich (70 %) in eine Vollzeitanzstellung mündete, allerdings erfolgten bei einem Bruttostundenlohn von über 10 Euro pro Stunde rund 83 Prozent aller Neueinstellungen in Vollzeit. Zu erkennen sind zum Teil deutliche strukturelle Veränderungen zwischen der Gruppe der Neueinstellungen bis einschließlich 8,50 Euro je Stunde und der Teilgruppe bis maximal 8,49 Euro je Stunde.

Bei der beruflichen Struktur der Neueinstellungen fällt auf, dass gerade die Berufe im Dienstleistungsbereich besonders häufig gering entlohnt werden (vgl. **Abbildung 3**, Seite 4). Im Berufssektor *Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen* wurden 24 Prozent der Neueingestellten (zunächst) mit maximal 8,50 Euro pro Stunde entlohnt. Zu diesem stark vom Mindestlohn betroffenen Bereich gehören bspw. die

Sicherheitsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe sowie die Reinigungsberufe. Auch im Bereich der *Persönbezogenen Dienstleistungen* zeigt sich eine überdurchschnittliche Betroffenheit vom Mindestlohn. Etwa 13 Prozent aller Neueingestellten erhielten maximal den Mindestlohn und weitere 13 Prozent waren immer noch im Niedriglohnbereich angesiedelt. Lediglich im Bereich der Produktionsberufe lag die Niedriglohnbetroffenheit mit 14 Prozent der Neueinstellungen deutlich unter dem Durchschnitt.

Mit Blick auf die sektorale Struktur kommen ab 2015 für einzelne Bereiche branchenspezifische Übergangsregelungen zur Anwendung. Für diese Branchen gilt der flächendeckende Mindestlohn erst nach dem Auslaufen dieser Regelungen.³

Tabelle 1

Lohnstruktur von Neueinstellungen nach Personenmerkmalen

Anteil an den Neueinstellungen in Prozent, 2014

Merkmale	Stundenlohn in Euro				Insgesamt
	bis 8,49	bis 8,50	bis 10,00	über 10,00	
Geschlecht					
Frau	56	49	49	36	39
Mann	44	51	51	64	61
Alter					
unter 25 Jahre	27	25	20	11	13
25 bis 49 Jahre	49	52	57	74	70
über 50 Jahre	24	24	23	15	17
Qualifikationsniveau					
ohne Abschluss	46	58	59	7	22
mit Berufsabschluss	51	40	39	65	58
Akademiker	–	–	2	28	21
Insgesamt je Merkmal	100	100	100	100	100

Anmerkungen: – = Kein Ausweis aufgrund mangelnder Fallzahl. Abweichungen zu 100 durch Rundung.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014.

© IAB

Tabelle 2

Lohnstruktur von Neueinstellungen nach Teilzeit und Vollzeit

Anteil an den Neueinstellungen in Prozent, 2014

Merkmale	Stundenlohn in Euro				Insgesamt
	bis 8,49	bis 8,50	bis 10,00	über 10,00	
Teilzeit					
unter 20 Std.	7	5	6	4	4
20 bis unter 32 Std.	26	22	22	9	13
Vollzeit/vollzeitnah					
32 bis unter 38 Std.	12	25	16	13	14
ab 38 Std.	55	45	52	69	64
Keine Angabe	1	3	4	5	5
Insgesamt	100	100	100	100	100

Anmerkung: Abweichungen zu 100 durch Rundung. Berücksichtigt werden ausschließlich Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Mini-Jobs sind nicht Bestandteil der Analysen (vgl. Infokasten auf Seite 7).

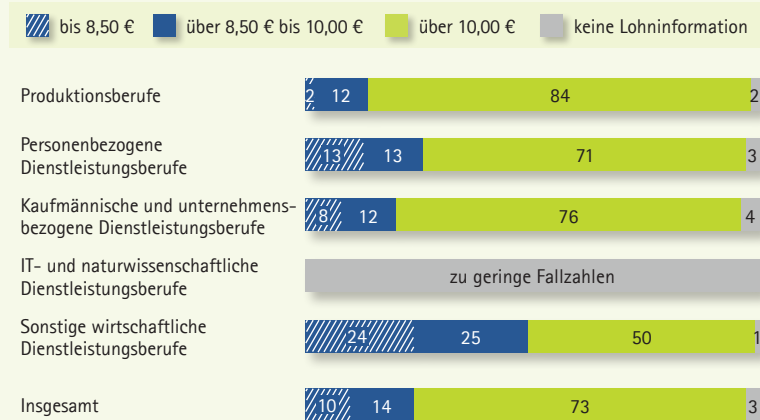
Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014.

© IAB

³ Aus der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) auf Basis des Tarifautonomiestärkungsgesetzes sowie des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ergeben sich bis zum 31.12.2016 (ab dem 1.1.2017 müssen diese Branchenmindestlöhne mindestens 8,50 Euro je Stunde betragen) niedrigere Bruttolohnuntergrenzen als 8,50 Euro je Stunde aus bestimmten Tarifverträgen für folgende Branchen: Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau, Fleischverarbeitende Industrie (bis Oktober 2015), Friseurhandwerk (bis August 2015), zusätzlich folgende Branchen in Ostdeutschland: Arbeitnehmerüberlassung, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (bis Juli 2016). Eine spezielle Übergangsregelung enthält das Mindestlohngesetz auch für Zeitzusteller.

Abbildung 3

Vereinbarte Bruttostundenlöhne bei Neueinstellungen nach Berufssectoren 2014



Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014.

© IAB

Im Jahr 2014 wurden überdurchschnittlich viele mindestlohnrelevante Neueinstellungen in der Land- und Forstwirtschaft, im Handel, im Verkehr und der Lagerei sowie bei Unternehmensnahen bzw. Sonstigen Dienstleistungen registriert (vgl. Tabelle 3). Diese Befunde entsprechen den oben dargestellten Ergebnissen für die Berufsgruppen und bestätigen, dass vor allem der Dienstleistungsbereich vom Mindestlohn betroffen ist.

Auch innerhalb der Gruppe der kleinen Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten ist die Mindestlohnbetroffenheit deutlich erhöht: Bei 18 Prozent der Neueinstellungen wurden zunächst maximal 8,50 Euro pro Stunde gezahlt. In den mittleren und großen Betrieben waren es mit 13 bzw. 7 Prozent deutlich weniger.

Einflussfaktoren für Neueinstellungen im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich

Neben den bisher präsentierten deskriptiven Ergebnissen ist es ebenso interessant zu überprüfen, welche Merkmale sich im Zusammenspiel als relevant für eine Entlohnung im Mindestlohn- bzw. Niedriglohnbereich erweisen. So lässt sich bspw. zeigen, inwieweit die höhere Betroffenheit von Frauen daraus resultiert, dass sie in niedriglohnrelevanten Berufen oder Wirtschaftsbereichen stärker vertreten sind. Anhand einer logistischen Regression untersuchen wir, wie hoch die Wahrscheinlichkeit für bestimmte Personengruppen ist, im Mindestlohn- bzw. im Niedriglohnbereich eingestellt zu werden. Gleichzeitig wurden unterschiedliche Stellen- und Betriebsmerkmale auf ihre Mindestlohn- bzw. Niedriglohnrelevanz hin analysiert (vgl. Tabelle 4).

Personenmerkmale

Im Hinblick auf die Personenmerkmale bestätigen sich die oben dargestellten Befunde teilweise: Im Vergleich zu Personen zwischen 25 und 49 Jahren haben Jüngere eine höhere Wahrscheinlichkeit, im Mindestlohn- bzw. im Niedriglohnbereich eingestellt zu werden (Modell 1 und 2). Dabei ist der Effekt mit einer Wahrscheinlichkeit von 5 bzw. 8 Prozent allerdings klein. Für Ältere zeigt sich kein Unterschied zur Referenzgruppe der 25- bis 49-Jährigen. In beiden Modellen wird deutlich, dass Frauen im Durchschnitt eine um 5 bzw. 6 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit haben, im Mindestlohn- bzw. Niedriglohnbereich eingestellt zu werden.

Auch der Erwerbsstatus vor der Neueinstellung steht in Zusammenhang mit der Entlohnung der neu-

Tabelle 3

Lohnstruktur von Neueinstellungen nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße

Anteil an den Neueinstellungen in Prozent, 2014

	Stundenlohn in Euro				Insgesamt (Sp. 4+5)
	bis 8,49	bis 8,50	bis 10,00	über 10,00	
1	2	3	4	5	6
Wirtschaftszweig					
Land- und Forstwirtschaft	11	13	34	66	100
Bergbau, Energie, Wasser und Abfall	-	-	15	85	100
Verarbeitendes Gewerbe	2	4	12	88	100
Baugewerbe	-	-	7	93	100
Handel und Kfz-Reparatur	-	16	37	63	100
Verkehr und Lagerei	11	13	32	68	100
Information und Kommunikation	-	-	8	92	100
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen	-	-	8	92	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	16	34	66	100
Sonstige Dienstleistungen	10	15	31	69	100
Öffentl. Verwaltung/ Sozialversicherung	-	-	3	97	100
Betriebsgröße (Beschäftigte)					
Kleinstbetriebe (1 bis 9)	11	13	30	70	100
Kleine Betriebe (10 bis 49)	13	18	34	66	100
Mittlere Betriebe (50 bis 249)	7	13	34	66	100
Große Betriebe (250 und mehr)	-	7	16	84	100
Insgesamt	8	12	28	72	100

Anmerkung: - = Kein Ausweis aufgrund mangelnder Fallzahl.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014.

© IAB

en Stelle. So zeigen beide Modelle, dass Personen, die vorher kurze Zeit arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren, eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, im Mindestlohn- oder Niedriglohnbereich eingestellt zu werden als Personen, die aus einer anderen Beschäftigung neu eingestellt werden. War jemand zuvor Auszubildender im Betrieb, so ist zwar die Wahrscheinlichkeit, höchstens mit Mindestlohn eingestellt zu werden, größer als bei zuvor Beschäftigten; für die Einstellung im Niedriglohnbereich zeigt sich dieser Effekt jedoch nicht. Für Personen, die ihre Ausbildung außerhalb des einstellenden Betriebs absolviert haben oder die vorher selbstständig waren, zeigen sich keine Unterschiede zu den zuvor Beschäftigten. War die neu eingestellte Person vorher Leiharbeiter im Betrieb, so ist die Wahrscheinlichkeit einer Mindestlohnbeschäftigung geringer als bei der Vergleichsgruppe der zuvor Beschäftigten.

Stellenmerkmale

Hinsichtlich der Stellenmerkmale wird deutlich, dass eine Einstellung aufgrund von Mehrbedarf im Betrieb eher mindestlohn- bzw. niedriglohnrelevant ist als eine Einstellung wegen Ersatzbedarf. Hier könnte eine Rolle spielen, dass bei Ersatzbedarf das Lohnniveau bereits durch die zuvor besetzte Stelle definiert ist.

In allen Berufen ist die Zahlung des Mindest- bzw. Niedriglohns unwahrscheinlicher als in den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die deskriptiven Ergebnisse werden also auch hier bestätigt.

Ähnlich verhält es sich mit dem geforderten Qualifikationsniveau. Es zeigt sich sehr deutlich, dass die Einstellung mit Mindest- oder Niedriglohn im unteren Qualifikationssegment ohne Berufsabschluss am wahrscheinlichsten ist. Auch im mittleren Segment mit Berufsabschluss liegt die Wahrscheinlichkeit noch über derjenigen bei Stellen für Akademiker. Ebenso unterliegen Teilzeitstellen einer höheren Wahrscheinlichkeit, in den Mindestlohn- oder Niedriglohnbereich zu fallen.

Betriebliche Merkmale

Bezogen auf die Betriebsmerkmale sind es deutlich häufiger die kleinen Betriebe, die in den untersuchten Lohnbereichen einstellen. Zudem wird der Mindestlohn mehr in den Bereichen Landwirtschaft und Handel etc. gezahlt als in der Referenzgruppe Private, soziale und öffentliche Dienstleistungen. Der Niedriglohnbereich ist eher in den Bereichen Landwirtschaft, im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und den wirtschaftlichen Dienstleistungen vertreten als in der Referenzgruppe. Eine Einstellung im Niedriglohnbereich

Tabelle 4

Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit, zum Mindestlohn bzw. zu einem Niedriglohn eingestellt zu werden

2014, durchschnittliche marginale Effekte und Signifikanzniveau

	Modell 1: Mindestlohn (bis 8,50 €/Std.)	Modell 2: Niedriglohn (bis 10,00 €/Std.)
Personenmerkmale		
<i>Alter (Referenz: zwischen 25 und 49 Jahren)</i>		
Jünger als 25 Jahre	0,048 ***	0,077 ***
50 Jahre und älter	0,011	0,000
Weiblich	0,052 ***	0,062 ***
<i>Erwerbsstatus vor Einstellung (Referenz: woanders beschäftigt)</i>		
Kurzzeitarbeitslos	0,033 ***	0,065 ***
Nicht erwerbstätig	0,045 ***	0,087 ***
Auszubildender im Betrieb	0,034 *	0,011
Anderswo in Ausbildung	0,004	-0,009
Leiharbeiter im Betrieb	-0,045 *	0,013
Selbstständig	-0,015	0,002
Stellenmerkmale		
Einstellung wegen Mehrbedarf	0,017 ***	0,019 **
<i>Berufssektor (Referenz: Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe)</i>		
Produktionsberufe	-0,062 ***	-0,083 ***
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	-0,039 ***	-0,047 ***
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	-0,099 ***	-0,154 ***
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	-0,207 ***	-0,314 ***
<i>Formales Qualifikationsniveau (Referenz: mit (Fach-)Hochschulabschluss)</i>		
Ohne Berufsabschluss/ungelernt	0,158 ***	0,363 ***
Mit Berufsabschluss	0,082 ***	0,188 ***
Einstellung in Teilzeit	0,024 ***	0,040 ***
Befristete Einstellung	-0,005	-0,006
Betriebsmerkmale		
<i>Betriebsgrößenklasse (Referenz: 250 und mehr Beschäftigte)</i>		
1 bis 9 Beschäftigte	0,100 ***	0,198 ***
10 bis 49 Beschäftigte	0,080 ***	0,152 ***
50 bis 249 Beschäftigte	0,061 ***	0,121 ***
<i>Wirtschaftszweige (Referenz: Private, soziale und öffentliche Dienste)</i>		
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,094 ***	0,175 ***
Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	0,018	0,055 ***
Baugewerbe ¹⁾	-0,034	-0,062 **
Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Lagerei, Information, Kommunikation	0,073 ***	0,140 ***
Finanzen, Versicherung, Immobilien, freiberufliche Dienste, wirtschaftliche Dienste	0,019	0,047 ***
Sitz in Westdeutschland	-0,131 ***	-0,207 ***
N	6.452	6.452
R ²	0,301	0,303

Signifikanzniveau: ***0,01; ** 0,05; *0,10.

¹⁾ Das Baugewerbe hat einen eigenen tariflichen Mindestlohn, der deutlich über 8,50 Euro liegt. Einige wenige Berufsgruppen dieser Branche (z. B. gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Baubetriebes beschäftigt ist) unterliegen jedoch nicht dieser Regelung, weshalb das Baugewerbe nicht aus der Analyse der Neueinstellungen im Mindestlohnbereich ausgeschlossen werden muss.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014, eigene Berechnungen.

© IAB

ist im Baugewerbe hingegen unwahrscheinlicher als in den Privaten, sozialen und öffentlichen Dienstleistungen. Dies ist nicht verwunderlich, da der branchenspezifische Mindestlohn hier über 10 Euro pro Stunde liegt. Auch in Westdeutschland ist die Wahrscheinlichkeit, im Mindestlohn- oder Niedriglohnbereich eingestellt zu werden, deutlich geringer als in Ostdeutschland.

■ Stellenbesetzungsprozesse im Niedriglohnbereich

Nachdem die Strukturen der Neueinstellungen im Niedriglohnbereich dargestellt wurden, sollen im Folgenden die Stellenbesetzungsprozesse in diesem Bereich näher beleuchtet werden.

Für die Personalrekrutierung werden sehr verschiedene Suchwege beschritten. Um neue Mitarbeiter zu suchen, nutzen Personalverantwortliche am häufigsten Kontakte zu Bekannten und zur eigenen Belegschaft. Im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich tritt dies etwas häufiger auf (vgl. Tabelle 5). Bei 31 Prozent der Neueinstellungen bis einschließlich 8,50 Euro pro Stunde führte dieser Weg der Personalsuche zum Erfolg. Anzeigen in Zeitungen und Zeitschriften wurden im Mindestlohnbereich zwar seltener genutzt als in den anderen Lohngruppen, jedoch ist dieser Weg einer der erfolgreichsten: 26 Prozent

aller Neueinstellungen im Mindestlohnbereich kamen über solche Anzeigen zustande. Die Ausschreibung auf der eigenen Homepage, Internetstellenbörsen und interne Stellenausschreibungen wurden im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich deutlich seltener eingesetzt als in höheren Lohngruppen. Vor allem im Mindestlohnbereich wird häufig über die BA gesucht. Dennoch zeigt sich, dass in den höheren Lohngruppen ihr Vermittlungserfolg größer ist.

Da die Personalsuche im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich überwiegend einfache Qualifikationsniveaus betrifft, dauert der betriebliche Einstellungsprozess mit rund 59 Tagen deutlich kürzer als bei Neueinstellungen mit höherem Bruttostundenlohn. Oberhalb der Niedriglohnschwelle betrug die tatsächliche Besetzungsdauer, also die Dauer vom Beginn der Suche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn, rund 80 Tage. Dies deutet darauf hin, dass die Einstellungen im Niedriglohnsegment weniger Schwierigkeiten bereitet haben. Da die meisten Stellen, die im Jahr 2014 im Niedriglohnbereich besetzt wurden, keinen Berufsabschluss erforderten, kann angenommen werden, dass auch durch das geringere Anforderungsniveau weniger Stellenbesetzungsschwierigkeiten verursacht wurden.

Bei der Frage, ob im Jahr 2014 Schwierigkeiten bei Einstellungen auftraten, berichten die Betriebe in 24 Prozent der Fälle im Mindestlohnbereich von

Tabelle 5

Betriebliche Suchwege¹⁾ und entscheidender Besetzungsweg bei Neueinstellungen

Anteil an den Neueinstellungen in Prozent, 2014

	Stundenlohn in Euro						Insgesamt	
	bis 8,50		bis 10,00		über 10,00			
	Suche	Besetzung	Suche	Besetzung	Suche	Besetzung	Suche	Besetzung
Zeitungen oder Zeitschriften	40	26	45	27	42	15	43	18
Eigene Homepage	42	6	43	5	62	14	57	11
Internetstellenbörsen (ohne AA)	23	–	30	7	46	13	41	11
Arbeitsagentur (AA)	50	8	42	9	42	13	42	12
darunter: Persönlicher Kontakt	41	5	34	5	30	7	31	7
Internetdienste	23	–	20	3	28	6	26	5
Initiativbewerbungen/Bewerberliste	32	16	27	9	29	7	29	7
Private Arbeitsvermittlung	7	–	7	–	7	4	7	3
Interne Stellenausschreibung	4	–	19	–	29	3	26	4
Mitarbeiter/persönliche Kontakte	54	31	52	32	48	28	49	29
Auszubildende, Leiharbeiter oder Praktikanten im Betrieb	5	–	4	2	5	2	4	2
Sonstiger Besetzungsweg	21	–	13	–	5	1	7	1
Durchschnittliche Zahl der Suchwege pro Neueinstellung	2,95		2,95		3,31		3,21	

Anmerkungen: – = Kein Ausweis aufgrund mangelnder Fallzahlen. ¹⁾ Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014.

© IAB

entsprechenden Problemen (vgl. Tabelle 6). Diese Schwierigkeiten steigen jedoch um 11 Prozentpunkte, wenn der gesamte Niedriglohnbereich betrachtet wird. Überraschend ist zunächst, dass sich diese betriebliche Einschätzung dann nicht grundsätzlich von der zu dem Bereich oberhalb der Niedriglohnschwelle unterscheidet.

Dahinter liegen unterschiedliche Ursachen: Bei Neueinstellungen mit einem Bruttostundenlohn oberhalb der Niedriglohnschwelle nennen die Betriebe als Gründe für Besetzungsprobleme oft die unzureichende Qualifikation der Bewerber oder einen Mangel an Bewerbern. Bei niedrig entlohnenden Stellen kommen die Schwierigkeiten häufiger durch eine fehlende Bereitschaft zustande, bestimmte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Zu beachten ist dabei, dass gerade Stellen, die nur eine geringe Qualifikation erfordern, oft mit schwierigen Arbeitsbedingungen wie körperlichen Belastungen oder Schichtarbeit verbunden sind (Kubis/Müller 2014).

Lässt sich hieraus nun auf Engpässe im unteren Lohnbereich schließen? Definiert man Fachkräfteengpässe durch eine (zeitweilig) vorhandene Übernachfrage nach Personen mit einem bestimmten Qualifikationsprofil, ist dies im herkömmlich diskutierten Sinne im unteren Lohnbereich unwahrscheinlich. Wohl zeigen sich aber Schwierigkeiten bei der Besetzung bzw. Matchingprobleme.

Ausgehend vom ursprünglichen Stellenangebot kommen auch betriebliche Lohnkompromisse im Niedriglohnbereich deutlich seltener vor als im Durchschnitt. Dennoch ist eine weitere Sprungstelle zwischen den Einstellungen unterhalb von 8,50 Euro und den Einstellungen bis einschließlich 8,50 Euro pro Stunde vorhanden. Dies spricht vor dem Hintergrund des seit 2015 geltenden flächendeckenden Mindestlohns für entsprechende Antizipationseffekte bei den Betrieben oder auch bei den Bewerbern.

■ Fazit und Ausblick

Unsere Analysen auf der Basis der IAB-Stellenerhebung zeigen relevante Unterschiede bei Neueinstellungen im Mindestlohn- sowie im Niedriglohnbereich: So unterscheiden sich etwa Ost- und Westdeutschland deutlich voneinander. Der Osten steht aufgrund des hohen Anteils an gering entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen vor besonderen Herausforderungen: Da niedrig qualifizierte Tätigkeiten im Vergleich zu höher qualifizierten geringer entlohnt werden, könnten Auswirkungen auf das Neueinstellungsverhalten der Betriebe durch die Einführung des Mindestlohns gerade hier auftreten. Davon sind die im Jahr 2014 noch unterhalb von 8,50 Euro pro Stunde liegenden Neueinstellungen betroffen, es könnte

lungsverhalten der Betriebe durch die Einführung des Mindestlohns gerade hier auftreten. Davon sind die im Jahr 2014 noch unterhalb von 8,50 Euro pro Stunde liegenden Neueinstellungen betroffen, es könnte

Tabelle 6

Schwierigkeiten bei der Neueinstellung

Anteil an den Neueinstellungen in Prozent, 2014

	Stundenlohn in Euro				Insgesamt
	bis 8,49	bis 8,50	bis 10,00	über 10,00	
Besetzungsprobleme					
Ja	26	24	35	38	37
Nein	72	75	63	60	61
Keine Angabe	–	–	2	2	2
Insgesamt	100	100	100	100	100
<i>Gründe von Schwierigkeiten¹⁾</i>					
Unzureichende berufliche Qualifikation	6	5	12	21	18
Zu hohe Lohn-/ Gehaltsforderungen	5	7	6	8	7
Arbeitsbedingungen	8	9	20	8	11
Zu wenige Bewerber	17	18	24	26	25
Sonstiges	–	–	–	1	3

Anmerkung: – = Kein Ausweis aufgrund mangelnder Fallzahl.

¹⁾ Anteil an allen Neueinstellungen in der jeweiligen Lohngruppe, Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2014.

© IAB

i

Die IAB-Stellenerhebung

Im Rahmen der repräsentativen IAB-Stellenerhebung werden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten detailliert 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. Die befragten Betriebe hatten die Möglichkeit, den Bruttostundenlohn oder den Bruttomonatslohn zu berichten. Im letzten Fall wurde der Bruttostundenlohn über die Zusatzangaben zur vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit sowie den bezahlten Überstunden berechnet.

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 6 Monaten der gesetzliche Anspruch. Diese Regelung gilt mindestens bis 1.6.2016. Ebenso bestehen Ausnahmen für Lehrlinge, Ehrenamtliche und (unter bestimmten Umständen) Praktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium sowie für Personen in der Berufs- oder Studienorientierung.

Die hier durchgeführten Analysen enthalten deshalb keine Neueinstellungen von Personen unter 18 Jahren, von Helfern in der Landwirtschaft (Klassifikation der Berufe 2010: Berufsgattung 11101) und Langzeitarbeitslosen. Neueinstellungen von Auszubildenden und Praktikanten oder Mini- bzw. Ein-Euro-Jobs werden im Rahmen der IAB-Stellenerhebung nicht erfasst. Die hochgerechneten Werte basieren auf den Angaben von 6.706 Betrieben mit Neueinstellungen und Lohnangaben. Der erste Fragebogen wurde am 14.10.2014 ausgefüllt.

aber auch Auswirkungen auf die darüber liegenden Lohnstufen geben. Verhaltensanpassungen sind im gesamten Niedriglohnbereich denkbar. Dies trifft vor allem auch auf kleine Betriebe zu, die eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit für Neueinstellungen im

Mindestlohn- und Niedriglohnbereich aufweisen. Auch bei Personengruppen wie jüngeren Arbeitnehmern könnte es entsprechende Effekte geben.

Für die künftige Entwicklung stellt sich die Frage, ob sich bei Neueinstellungen im Niedriglohnbereich – unabhängig von der konjunkturellen Lage und den bereits identifizierten Lohnanpassungen der Betriebe – Veränderungen gegenüber der bisherigen Praxis identifizieren lassen. Neben negativen Beschäftigungseffekten sind dabei auch positive Wirkungen denkbar, wie etwa eine bessere Besetzbarkeit von Stellen infolge der Anreize durch die höhere Entlohnung.

Literatur

Bellmann, L.; Bossler, M.; Gerner, H.-D.; Hübler, O. (2015): Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben. [IAB-Kurzbericht Nr. 6](#), Nürnberg.

Deutscher Bundestag (2013): Lebenslagen in Deutschland – Vierter Armuts- und Reichtumsbericht. Drucksache 17/12650 vom 6.3.2013, Berlin.

Dietz, M.; Kupka, P.; Ramos Lobato, P. (2013): Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende. Strukturen – Prozesse – Wirkungen, [IAB-Bibliothek 347](#), Nürnberg.

Georg, R. (2011): Niedriglohn und Geschlecht im europäischen Vergleich. WSI-Mitteilungen 64 (19), 548-556.

Kubis, A.; Müller, A. (2014): Belastungen am Arbeitsplatz: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? [IAB-Kurzbericht Nr. 10](#), Nürnberg.

i 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: 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-oekonomischen Panels 2013 zeigen z. B., dass die Niedriglohnschwelle für Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigte bei 10 Euro pro Stunde liegt. Ein Wert für das Jahr 2014 liegt aus datentechnischen Gründen noch nicht vor, sollte jedoch in derselben Größenordnung liegen.

Niedriglohnschwelle bei verschiedenen Beschäftigungsgruppen Bruttostundenlohn in Euro je Stunde

	Vollzeit, Teilzeit, unregelmäßig oder geringfügig Beschäftigte	darunter:	davon:
		Vollzeit oder Teilzeit	Vollzeitbeschäftigte
1 Erwerbstätige ohne unplausible Lohnangaben ¹⁾ , ohne Arbeit in Behindertenwerkstätten, ohne Auszubildende, Soldaten und Zivildienstleistende	9,54	10,00	10,54
2 1 + ohne Altersteilzeit mit Arbeitszeit = 0, ohne ABM	9,59	10,00	10,56
3 2 + ohne Selbstständige	9,61	10,00	10,61

¹⁾ Lohn < 1 Euro/Std., Lohn > 100 Euro/Std.

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

Quelle: Berechnungen auf der Grundlage des SOEP (Welle 2013).

© IAB



Dr. Alexander Kubis

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

alexander.kubis@iab.de



Dr. Martina Rebien

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

martina.rebien@iab.de



Prof. Dr. Enzo Weber

ist Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“ sowie kommissarischer Leiter des Forschungsbereichs „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

enzo.weber@iab.de