Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit[1]

Toralf Pusch und Miriam Rehm

Über den Zusammenhang zwischen Mindestlöhnen und Änderungen bei der Arbeitsplatzqualität ist über Lohn- und Arbeitszeiteffekte hinaus bisher wenig bekannt. Dieser Beitrag bietet einen ersten Überblick über die Entwicklungen nach der Mindestlohneinführung in Deutschland. Die Arbeitsplatz-Zufriedenheit stieg insgesamt. Neben höheren Stunden- und Bruttolöhnen und verringerten Arbeitszeiten gibt es als möglichen Grund auch eine arbeitsorganisatorische Aufwertung der Arbeitsplätze. Bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen stellen wir fest, dass es nach der Einführung des Mindestlohns Hinweise auf Verbesserungen beim Betriebsklima und einer mehr auf Mitarbeiter-Motivation setzenden Personalführung gibt. Zusammen mit der verbesserten Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben sind diese Aspekte bedeutender für die gestiegene Zufriedenheit als die (ebenfalls höhere) Lohnzufriedenheit.

Wie hat sich die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Arbeitsplatzqualität und die Zufriedenheit der Mindestlohnempfänger mit ihrer Beschäftigung ausgewirkt? Gibt es einen Zusammenhang, der über reine Lohneffekte hinausgeht? Empirische Untersuchungen der Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Arbeitsplatzqualität sind bisher rar. Insbesondere in der neueren Literatur zu den Anpassungskanälen auf Unternehmensebene nach einer Mindestlohn-Einführung oder -erhöhung, initiiert von Hirsch et al. (2015), finden sich allerdings einige Hinweise für die Frage der Auswirkungen auf die Arbeitsqualität. So dokumentieren Hirsch et al. (2015) für die USA steigende Anforderungen an Arbeitnehmer im Gefolge von Mindestlohn-Erhöhungen. Die Autoren stellen unter anderem mittels qualitativer Methoden (Managerinterviews) fest, dass dahinter gezielte Strategien stehen, um angesichts gestiegener Arbeitskosten die Produktivität der Arbeitnehmer zu erhöhen.

Für Deutschland hat die Mindestlohnkommission in ihrem ersten Bericht (MLK 2016) vergleichbare Ergebnisse dokumentiert: Arbeitsverdichtung ist nach dem IAB Betriebspanel die am häufigsten genannte Anpassungsstrategie an den Mindestlohn. Ebenfalls mit Befragungsdaten des IAB fanden Bossler/Broszeit (2016) einen Anstieg der Lohnzufriedenheit sowie einen schwach positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit durch die Einführung des Mindestlohns in Deutschland. Allerdings verwendeten sie mit dem LPP einen Datensatz, der nur Beschäftigte aus mittelgroßen bis großen Betrieben (mind. 50 Beschäftigte) umfasst, während kleine Betriebe einen großen Anteil der Beschäftigung im Niedriglohnsektor stellen. Im Zentrum der Studie standen zudem die Auswirkungen des Mindestlohns auf die allgemeine Arbeits- und Lohnzufriedenheit; weitere Merkmale der Arbeitsplatzqualität wurden nicht betrachtet. Schließlich gab es nach einem kürzlich veröffentlichten Bericht des RWI (2016) für die häufig gering entlohnten Minijobber nach der Mindestlohn-Einführung eine höhere Übereinstimmung der tatsächlichen Arbeitszeit mit ihren Arbeitszeitwünschen, auch Urlaubstage und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurden häufiger gewährt. Das RWI hat Verbesserungen der Arbeitsqualität allerdings nur für die Minijobber untersucht.

[1] Der Beitrag basiert auf einem umfangreicheren Artikel für das im Herbst 2017 erscheinende Schwerpunktheft „Mindestlöhne in Deutschland – Erfahrungen und Analysen“ der WSI-Mitteilungen 7/2017. Er wurde im Wirtschaftsdienst 2017 publiziert.

Hier setzt dieser Beitrag an und liefert ein detaillierteres Bild der durch den Mindestlohn angestoßenen Veränderungen im Arbeitsumfeld mit dem PASS-Datensatz, der den Niedriglohnsektor sehr detailliert abbildet. Wir zeigen, dass in Folge der Mindestlohn-Einführung sowohl objektive als auch subjektive Arbeitsmerkmale der vom Mindestlohn erfassten Beschäftigten aufgewertet wurden. So hatten die Beschäftigten (in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen) bei deutlich höheren Stunden- und Bruttomonatslöhnen eine etwas geringere Arbeitszeit im Vergleich zu einer Kontrollgruppe mit ähnlichen soziodemografischen Eigenschaften. Auch die Arbeitsplatzzufriedenheit stieg insgesamt. Ein möglicher Grund für diese höhere Zufriedenheit liegt in einer weitergehenden Aufwertung der Arbeitsplätze. Nach der Einführung des Mindestlohns gibt es Hinweise auf Verbesserungen beim Betriebsklima und einer mehr auf Mitarbeitermotivation setzenden Personalführung. Zusammen mit der verbesserten Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben sind diese Aspekte stärker für die gestiegene Zufriedenheit ausschlaggebend als die (ebenfalls höhere) Lohnzufriedenheit.

Unterschiedliche Auswirkungen auf Arbeitsqualität möglich

In der ökonomischen Theorie gibt es zwei Ansätze zu der Frage, wie höhere Löhne die Arbeitsplatzqualität beeinflussen können, die zu entgegengesetzten Schlussfolgerungen kommen. Die Theorie der ausgleichenden Lohnunterschiede (compensating wage differentials) sieht einen negativen Zusammenhang zwischen Entlohnung und Arbeitsplatzqualität (Rosen 1986; Cahuc et al. 2014), und lässt daher eine sinkende Qualität der Arbeitsplätze ebenso wie geringere Zufriedenheit der Beschäftigten im Gefolge einer Mindestlohn-Einführung erwarten. Im Gegensatz dazu erwartet die high road/low road Theorie (Visser 1996; Stiglitz 2002; Milberg/Houston 2005) einen positiven Zusammenhang zwischen Löhnen und qualitativen Arbeitsplatzmerkmalen. Der Grund liegt darin, dass high road-Unternehmen im Vergleich zu den eher auf Kostenoptimierung setzenden (low road) Unternehmen stärker auf Qualitätsführerschaft, Innovation, hohe Produktivität, höhere Löhne und langfristige Beschäftigungsverhältnisse setzen (Kleinknecht et al. 2005; Nienhüser 2007). Insofern können durch die Mindestlohneinführung auch Verbesserungen der Arbeitsplatzqualität angestoßen werden, wenn Unternehmen dadurch mehr in Richtung einer high road Personal- und Produktpolitik tendieren. Da die Theorie keine eindeutige Antwort auf die Effekte von Lohnerhöhungen auf die Arbeitsplatzqualität gibt, ist eine empirische Untersuchung besonders interessant. Die Mindestlohneinführung erlaubt, die unterschiedlichen Vorhersagen zu testen.

Datengrundlage

Der in diesem Beitrag verwendete PASS-Datensatz ist zur Untersuchung der Fragestellung, wie sich der Mindestlohn auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ausgewirkt hat, besonders gut geeignet. PASS bildet den Niedriglohnsektor außerordentlich detailliert ab, inklusive der 1,1 Millionen[2] „Aufstocker“, die neben einem (geringen) Gehalt auch Arbeitslosengeld II erhalten und für unsere Betrachtungen eine relevante Gruppe darstellen. Im PASS-Datensatz stellen Mitglieder von SGB II-Bedarfsgemeinschaften (Hartz IV Empfänger) die Hälfte der Befragten. Die andere Hälfte sind Haushalte aus der restlichen Bevölkerung, was eine repräsentative Erweiterung des Datensatzes auf die erwerbsfähige Bevölkerung erlaubt.[3] Mit insgesamt ca. 13.000 realisierten Interviews pro Befragungswelle ist der PASS-Datensatz somit für die Untersuchung der Auswirkungen des Mindestlohns eine ideale Datengrundlage. Zudem beinhaltet PASS eine Reihe von objektiven und eher subjektiven Einschätzungen der Befragten über ihren Arbeitsplatz, die ein genaueres Bild über die Entwicklung der Arbeitsqualität ermöglichen.

[2] Dez. 2015, Quelle: BA. Im Jahresvergleich von Dez. 2014 auf Dez. 2015 sank die Zahl um ca. 50.000.

[3] Befragt werden erwerbsfähige Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren sowie in Befragungshaushalten lebende Rentner.

Relevante Informationen für unsere Untersuchung sind Einkommen, Arbeitszeit, soziodemographische Merkmale sowie subjektive Einschätzungen der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und unterschiedlicher Aspekte der Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Wir beschränken unsere Auswahl auf Beschäftigte, die 2014 und 2015 im gleichen Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, um Veränderungen der Arbeitsplatzqualität aufgrund von Jobwechseln auszuschließen. Arbeitnehmer, für die es im Jahr 2015 Ausnahmen vom Mindestlohn gab, betrachten wir nicht.[4] Die Stundenlöhne wurden mit der regelmäßigen tatsächlichen Arbeitszeit berechnet.[5] Schließlich normieren wir die subjektiven Fragen auf eine Skala von 0 (geringe Zustimmung) bis 10 (höchste Zustimmung).

Wir vergleichen Mindestlohn-Berechtigte mit einer vom Stundenlohn her etwas darüber liegenden Kontrollgruppe. Während die Mindestlohn-Berechtigten im Jahr 2014 weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienten, wurden für die Kontrollgruppe Verdienste zwischen 8,50 und 13 Euro festgelegt. Um eine noch bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden für die Mindestlohn-Berechtigten mittels Matching möglichst ähnliche vergleichbare Arbeitnehmer aus der Kontrollgruppe ausgewählt.[6] Dies führt zu einer Stichprobe von 785 Personen (344 Mindestlohn-Berechtigte, 441 in der Vergleichsgruppe).

Tabelle 1 zeigt, dass das Matching erfolgreich zu großen Ähnlichkeiten der Gruppe der Mindestlohn-Berechtigten mit der Vergleichsgruppe bei wichtigen soziodemografischen Eigenschaften wie dem Alter, Bildungsabschlüssen oder dem Wohnort führt. Etwas größere Abweichungen bestehen nach dem Matching weiterhin darin, dass Mindestlohn-Berechtigte häufiger weiblich sind, keinen Berufsabschluss haben, Aufstocker sind oder in einem Minijob arbeiten als Beschäftige in der Vergleichsgruppe.

Tab. 1: Soziodemografische Merkmale von Mindestlohn-Berechtigten und der Vergleichsgruppe im Jahr 2014

	ML-Berechtigte	Vergleichsgruppe
Stundenlohn im Durchschnitt	6,70	10,70
Arbeitsstunden im Durchschnitt	31,6	34,1
Alter im Durchschnitt	44,4	40,0
Anteil Frauen	71%	62%
Anteil ohne Schulabschluss	3%	4%
Anteil ohne Berufsabschluss	24%	12%
Anteil mit Hochschulabschluss (oder BA)	6%	6%
Anteil Wohnort in Ostdeutschland	29%	26%
Anteil Aufstocker	18%	8%
Anteil Minijobber	33%	18%

Quelle: PASS; eigene Berechnungen.

[4] Zudem trimmen wir Beobachtungen mit hohen Längsschnitt-Gewichten über 20.000, womit die Fallzahl um 8% sinkt.

[5] Vorübergehende Veränderungen der Arbeitszeit über Arbeitszeitkonten können vernachlässigt werden, vgl. Pusch/Seifert 2017. Die Stundenlöhne von 2014 wurden auf die Kaufkraft des Folgejahres angepasst. Hierdurch ergibt sich für die Auswahl der Mindestlohn-Berechtigten in 2014 aber keine Verzerrung mit (nominalen) Stundenlöhnen über 8,50 Euro.

[6] Verfahren: CEM-Matching, implementiert in STATA, verwendete Informationen (Jahr 2014): Umfang der Arbeitszeit, Branche, Vorliegen einer Befristung (ja/nein) und höchster Schulabschluss. Personen mit sehr starken Lohnsteigerungen auf über 20 Euro pro Stunde in 2015 wurden nicht berücksichtigt.

Objektive Arbeitsplatzqualität: Lohn und Arbeitszeit

Im Folgenden stellen wir zunächst die Entwicklungen objektiver Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze bei der Gruppe der Mindestlohn-Berechtigten und der Vergleichsgruppe gegenüber. Besonders deutlich stiegen die Stundenlöhne nach der Mindestlohn-Einführung. Während die Mindestlohn-Berechtigten im Jahr 2014 im Durchschnitt noch auf einen Stundenlohn von 6,70 Euro kamen, stieg ihr Stundenlohn im Folgejahr auf 8,20 Euro (also um 22,4%). Diese Daten weisen somit darauf hin, dass die Umsetzung des Mindestlohns noch nicht vollständig durchgeführt worden war; das kann einerseits am Zeitpunkt der Erhebung nur einige Monate nach Einführung liegen, andererseits gab es im Jahr 2015 auch noch einige Umgehungen des Mindestlohns (vor allem bei den Minijobbern, vgl. Pusch/Seifert 2017). Die Vergleichsgruppe verzeichnete einen geringeren Anstieg des Stundenlohns; dieser erhöhte sich von 10,70 Euro auf 11,10 Euro (+3,7%). Insgesamt stieg das monatliche Bruttogehalt der Mindestlohn-Berechtigten im Schnitt um etwa 150 Euro (18,5%) auf 994 Euro – eine deutlich höhere Steigerung als bei der Kontrollgruppe (+5,6% auf 1565 Euro). Die von uns festgestellten Lohnsteigerungen stehen im Einklang mit der bisherigen Literatur; auch Bossler/Broszeit (2016), Amlinger et al. (2016), die Mindestlohnkommission (MLK 2016), das RWI (2016) und Pusch/Seifert (2017) dokumentieren starke Lohnanstiege, insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmer und Minijobber.

Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der Mindestlohn-Berechtigten sank deutlich um ca. 1,4 Stunden auf durchschnittlich 30,2 Stunden pro Woche (siehe Tabelle 2). In der Kontrollgruppe stieg die durchschnittliche Arbeitszeit dagegen leicht auf 34,5 Stunden.[7] Bemerkenswert ist außerdem, dass der Anteil der Mindestlohn-Berechtigten mit überlangen Arbeitszeiten (über 45 Stunden pro Woche) deutlich gesunken ist (von 11,9% auf 7,1%). Die Stundenreduktion bei den Mindestlohn-Berechtigten war also zum Teil eine Überstundenreduktion. Im Gegensatz dazu stieg dieser Anteil in der Vergleichsgruppe von 7% auf über 9,3% an. Dies hat vermutlich Effekte auf die weiter unten untersuchte Arbeitszufriedenheit: Nach dem BAUA (2016, S. 37) Arbeitszeit-Report sind Vollzeitbeschäftigte, die sehr viele Überstunden leisten, unzufriedener mit ihrer Arbeit als Vollzeitbeschäftigte, die wenige oder keine Überstunden leisten.

Tab. 2: Objektive Arbeitsplatzmerkmale Lohn und Arbeitszeit

	Mindestlohn-Berechtigte		Vergleichsgruppe	
	2014	2015	2014	2015
Stundenlohn	6,70	8,20	10,70	11,10
Monatslohn	838,9	994,1	1481,9	1565,3
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	31,6	30,2	34,1	34,5
Überlange Arbeitszeit >= 45 Std./ Woche	11,9%	7,1%	7,0%	9,3%

Quelle: PASS; eigene Berechnungen.

Insgesamt hatten Mindestlohn-Berechtigte im Vergleich zur Kontrollgruppe somit ein stärker gestiegenes Einkommen zur Verfügung, bei zugleich durchschnittlich kürzerer Arbeitszeit und einem Rückgang überlanger Arbeitszeiten. In Bezug auf objektiv messbare Kriterien ist somit plausibel, dass Mindestlohn-Berechtigte eine Verbesserung der Arbeitsplatzqualität erfuhren, wie von der high/low road-Theorie prognostiziert.

Subjektive Arbeitsplatzqualität: Arbeitsumstände, Lohn- und Arbeitszufriedenheit

[7] Dies deckt sich mit Ergebnissen anderer Studien, die bisher allerdings nur auf Minijobs fokussierten (Wanger/Weber 2016; Pusch/Seifert 2017).

Für die Frage der Arbeitszufriedenheit sind allerdings die Arbeitsorganisation und ihre Auswirkung auf subjektivere Faktoren wie etwa Stressbelastung und Betriebskultur ebenfalls bedeutsam. Wir untersuchen die Entwicklungen dieser Aspekte mit einem Differenzen-von-Differenzen (DiD) Ansatz. Diese Schätzung zielt darauf ab, den Effekt der Mindestlohn-Einführung für Betroffene relativ zur Kontrollgruppe zu messen.

In der Umsetzung sehen wir neben den üblichen DiD-Termen und zeitkonstanten fixen Effekten von weiteren Variablen ab, da unsere Daten durch das CEM-Matching bereits eine sehr gute Anpassung von Mindestlohn-Berechtigten und Vergleichsgruppe aufweisen und auch zusätzlich durchgeführte Tests eine gute Anpassung der Kontrollgruppe signalisierten.[8] Bei einer Spannbreite der verwendeten Frage-Skalen von 0 bis 10 entspricht ein geschätzter Effekt von (beispielsweise) 1 einer Bewegung um einen Punkt auf der Skala in die positive Richtung, und somit einer größeren Zustimmung zur jeweils untersuchten Frage.[9]

Statistisch signifikante Unterschiede[10] zur Kontrollgruppe zeigen sich bei der für Mindestlohn-Berechtigte im Vergleich zur Kontrollgruppe höheren Arbeitsbelastung, aber auch den selteneren Unterbrechungen, sowie beim besseren Betriebsklima unter Kollegen. Außerdem stiegen die Lohnzufriedenheit, die Arbeitszufriedenheit und die Zufriedenheit mit der work-life-balance deutlich an. Diese Effekte sind in Abbildung 1 dargestellt. Ferner stieg auch die Anerkennung durch Vorgesetzte.[11]

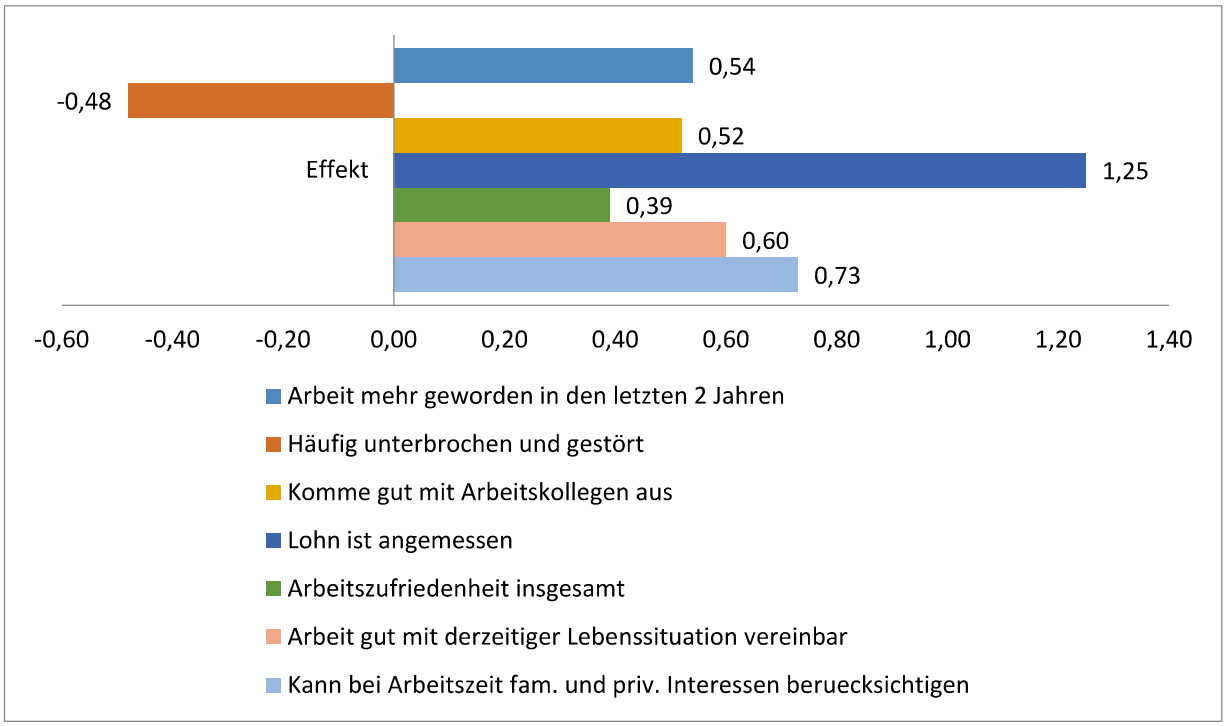
Abb. 1: Änderungen der Arbeits- und Lebensqualität bei Mindestlohn-Berechtigten im Vergleich zur Kontrollgruppe

[8] Placebo Tests: Ergebnisse auf Anfrage.

[9] Beim ordinalen Skalenniveau der zu erklärenden Einschätzungen zur Arbeitsqualität könnten im Prinzip auch Methoden verwendet werden, die speziell für diese Skalen entwickelt wurden (z.B. BUC oder ähnliche Schätzer). Allerdings wird in der Literatur argumentiert, dass in der Praxis bei der Arbeit mit subjektiven Indikatoren der Zufriedenheit vergleichsweise geringe Unterschiede im Vergleich zum einfachen linearen Modell auftreten (Ferreri-Carbonell and Frijters, 2004). Auch Riedl/Geishecker (2014) konnten in einer Monte-Carlo-Simulation nur geringe Abweichungen finden. Von uns durchgeführte Berechnungen mit dem BUC-Schätzer zeigten ähnliche Effekte wie die einfache lineare DiD-Spezifikation (Ergebnisse auf Anfrage).

[10] Hier wurde ein Signifikanzniveau von 5% gewählt.

[11] Allerdings ist diese Schätzung mit einer leicht höheren Irrtumswahrscheinlichkeit von 7% behaftet.



Quelle: PASS; eigene Berechnungen.

Nicht gesondert ausgewiesen sind in Abbildung 1 aus Platzgründen einige weitere Faktoren der Arbeitsorganisation, die in den DiD-Schätzungen relativ gering und statistisch weniger signifikant ausfallen.[12] Diese Variablen zeichnen nicht immer ein eindeutiges Bild, weisen aber zum Teil ebenfalls in Richtung gestiegener Anforderungen für Mindestlohn-Berechtigte. So stieg möglicherweise die Notwendigkeit zur Weiterbildung im Job, während produktivitätsmindernde Aufgabenwechsel sanken. Dagegen sank die Notwendigkeit, regelmäßig schwierige Probleme zu lösen, was auf eine bessere Bewältigung der Anforderungen hinweisen könnte. Zusammen mit der statistisch signifikant gestiegenen Arbeitsbelastung und den gesunkenen Störungen zeichnen diese Resultate insgesamt ein – wenn auch unsicheres – Bild von Arbeitnehmern, die ihren Aufgaben (im selben Job) im Jahresvergleich eher gewachsen waren als die Kontrollgruppe, auch wenn diese anspruchsvoller wurden. Ferner schätzen die Mindestlohn-Berechtigten die Aufstiegschancen im Betrieb und die Chancen für ihr berufliches Fortkommen etwas negativer als die Kontrollgruppe ein. Wenngleich die Effekte nicht signifikant sind, deuten sie doch bei beiden Fragen in die gleiche Richtung. Es kann spekuliert werden, ob das ein Resultat einer möglichen Lohnkompression im Betrieb durch die Einführung des Mindestlohns sein könnte, wie sie Hirsch et al. (2015) für die USA feststellen. Da Daten zur betrieblichen Lohnstruktur nicht im PASS-Datensatz erfasst sind, können wir dies nicht direkt nachweisen.

Mindestlohn-Berechtigte geben außerdem ein deutlich besseres Betriebsklima sowie gesteigerte Anerkennung von Vorgesetzten an – wohlgemerkt wiederum im gleichen Beschäftigungsverhältnis. In Kombination mit den oben diskutierten Hinweisen auf erhöhte Anforderungen und deren erfolgreiche Bewältigung können diese Informationen als Anhaltspunkte gewertet werden, dass Unternehmen einerseits arbeitsorganisatorisch auf Arbeitsverdichtung und andererseits personalpolitisch auf verstärkte Motivation der Mitarbeiter setzen. Zumindest ersteres steht im Einklang mit Erkenntnissen der Mindestlohnkommission (MLK 2016), die Produktivitätssteigerung als einen zentralen Anpassungskanal von Unternehmen im Gefolge der Mindestlohn-Einführung dokumentiert.

12 Ergebnisse verfügbar auf Anfrage.

Wie Abbildung 1 zeigt, stieg die Zufriedenheit der Beschäftigten in Bezug auf ihren Lohn, ihre Arbeit insgesamt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vergleich zur Kontrollgruppe ökonomisch[13] und statistisch signifikant an. Das heißt, Mindestlohn-Berechtigte nahmen ihre Arbeits- und Einkommenssituation 2015 deutlich positiver wahr als die Kontrollgruppe. Eine Rolle könnte hier wiederum die höhere Entlohnung in Verbindung mit der Reduktion der Arbeitszeit spielen. Zusammengenommen mit den anderen Ergebnissen zur subjektiven Arbeitsplatzqualität weist die gestiegene Arbeitszufriedenheit aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmer darauf hin, dass zudem eine gewisse Aufwertung bestehender Beschäftigungsverhältnisse in arbeitsorganisatorischer wie personalpolitischer Sicht im Gefolge der Mindestlohn-Einführung durchaus stattgefunden haben könnte.

Bedeutung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitszufriedenheit

Die Mindestlohn-Einführung stieß somit aller Wahrscheinlichkeit nach Änderungen der Arbeitsbedingungen im Sinne einer Aufwertung der Beschäftigungsverhältnisse an. Um die relative Bedeutung der unterschiedlichen Aspekte für die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit simultan zu bewerten, führen wir eine Regression analog zu den bisherigen dokumentierten Ergebnissen als DiD-Schätzung mit fixen Effekten durch, deren Ergebnisse in Tabelle 3 abgebildet sind. Die Änderungen in der Arbeitszufriedenheit bei den Mindestlohn-berechtigten Arbeitnehmern lassen sich mit den vorhandenen objektiven und subjektiven Einschätzungen der Arbeitsbedingungen gut abschätzen. Die Anpassung der Schätzung ist mit relativ gut (Bestimmtheitsmaß R^2 = 0,27) und die enthaltenen Variablen decken die oben angesprochenen Mindestlohn-Effekte ab (insignifikanter DiD-Term).

Tabelle 3 zeigt, dass Änderungen der Arbeitszufriedenheit von einer Vielzahl von Aspekten der Arbeitsqualität herrühren können: Einerseits Jobaufwertungen in der Arbeitsorganisation (mehr schwierige Probleme, weniger Aufgabenwechsel, geringerer Zeitdruck, allerdings auch mehr Störungen), zugleich eine Personalpolitik, die auf Motivation setzt (mehr Anerkennung durch Vorgesetzte, besseres Klima mit Kollegen, weniger unangenehme Arbeitssituationen, bessere Aufstiegschancen im Betrieb und besseres berufliches Fortkommen). Auch Zufriedenheit mit weiteren Teilaspekten der Arbeitsumstände korrelieren mit der Arbeitszufriedenheit insgesamt: So ist der Beitrag der Lohnzufriedenheit zwar statistisch signifikant, allerdings ist er vergleichsweise gering. Ökonomisch signifikantere (d.h. betragsmäßig größere) Effekte gehen beispielsweise von einer besseren Work-life-Balance aus.

Tab. 3: Erklärungsbeiträge für die Zunahme der Arbeitszufriedenheit,
Fixe Effekte (nicht ausgewiesen), n = 1361, R^2 (within) = 0,27

Frage / Statement	Koeff.	p-Wert
DiD-Term (Mindestlohn-Effekt)	0,16	0.28
Arbeit mehr geworden in den letzten 2 Jahren	-0,02	0,50
Häufig im Job dazulernen	0,02	0,42
Häufig Arbeit selbst einteilen	-0,02	0,23
Häufig im Job Aufgaben wechseln	-0,05**	0,02
Häufig unterbrochen und gestört	0,08***	0,00
Häufig schwierige Probleme lösen	0,08***	0,00
Häufig großer Zeitdruck	-0,06***	0,01

[13] D.h., in Bezug auf die Größenordnung; eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit um etwa 0,4 Punkte auf einer 10-teiligen Skala ist eine merkliche Steigerung, ebenso die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit um ca. 0,6 bzw. 0,7, und die Lohnzufriedenheit sogar um 1,25 Punkte.

Erhalte verdiente Anerkennung vom Vorgesetzten	0,09***	0,00
Häufig Ärger/Konflikte mit Vorgesetzten	-0,02	0,42
Komme gut mit Arbeitskollegen aus	0,12***	0,00
Schlechte Arbeitssituation erfahren/erwartet	-0,13***	0,00
Schlechte Aufstiegschancen im Betrieb	-0,06**	0,01
Chancen für berufliches Fortkommen sind angemessen	0,04*	0,08
Arbeitsplatz gefährdet	0,04	0,19
Lohn ist angemessen	0,05*	0,06
Kann bei Arbeitszeit fam. und priv. Interessen berücksichtigen	0,08***	0,00

Signifikanz: * p<10%, ** p<5%, *** p<1%, Quelle: PASS; eigene Berechnungen.

Diese Ergebnisse bestätigen die Erkenntnisse von Hirsch et al. (2015) in Bezug auf die Anpassungsstrategien von Unternehmen in den USA, die von Mindestlöhnen betroffen sind, und die Untersuchungsergebnisse der Mindestlohnkommission für die Strategien deutscher Unternehmen, die stark auf Arbeitsverdichtung setzen (MLK 2016). Sie stehen auch den Hauptergebnissen von Bossler/Broszeit (2016) nicht entgegen, auch wenn wir die zentrale Bedeutung der Lohnzufriedenheit in unserer detailreicheren Analyse der Wirkungskanäle des Mindestlohns auf die Arbeitszufriedenheit nicht bestätigen können. Ebenso wie diese Literatur stehen somit unsere Ergebnisse eher mit der high/low road-Theorie im Einklang als mit der Theorie der ausgleichenden Lohnunterschiede.

Diskussion der Ergebnisse

Im vorliegenden Beitrag diskutieren wir die Frage, wie sich die Einführung eines Mindestlohns im Jahr 2015 in Deutschland auf die Arbeitsqualität auswirkte. Die ökonomische Theorie bietet keine eindeutige Antwort auf diese Frage, es bestehen zwei Ansätze mit entgegengesetzten Prognosen: Ein negativer Zusammenhang zwischen Entlohnung und Arbeitsplatzqualität in der Theorie der ausgleichenden Lohnunterschiede, und ein positiver nach der high road/low road-Theorie.

Für die empirische Untersuchung verwenden wir den PASS-Datensatz, der den Niedriglohnsektor besonders detailreich abbildet. Zudem enthält der Datensatz genaue Befragungsergebnisse zur Qualität des Arbeitsplatzes sowie zur Arbeitszufriedenheit. Er eignet sich daher außergewöhnlich gut für die Untersuchung der Effekte einer Mindestlohn-Einführung auf die Arbeitsqualität. Wir betrachten nur Personen, die 2014 und 2015 im selben Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, und vergleichen Mindestlohn-Berechtigte (Stundenlohn 2014 unter 8,50 Euro) mit einer Kontrollgruppe (8,50 Euro bis 13 Euro).

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Mindestlohn-Berechtigte im Vergleich zur Kontrollgruppe ein stärker gestiegenes Einkommen (sowohl in Stunden- als auch in Monatsbruttolöhnen) zur Verfügung hatten, bei zugleich durchschnittlich kürzerer Arbeitszeit und einem Rückgang überlanger Arbeitszeiten. Zudem weisen Differenzen-in-Differenzen Schätzungen darauf hin, dass die Arbeitsverhältnisse der Mindestlohn-Berechtigten im Zuge der Mindestlohn-Einführung aufgewertet bzw. anspruchsvoller wurden, sich zugleich aber die personalpolitisch beeinflusste Arbeitsqualität erhöhte, vor allem beim Betriebsklima und der erfahrenen Anerkennung von Vorgesetzten. Diese Erkenntnisse können als Anhaltspunkte gewertet werden, dass Unternehmen einerseits auf Arbeitsverdichtung und andererseits auf verstärkte Motivation setzen. Beides steht im Einklang mit der bisherigen Literatur zu dieser Frage (MLK 2016).

Schließlich stieg die Zufriedenheit der Beschäftigten in Bezug auf ihren Lohn, ihre Arbeit insgesamt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vergleich zur Kontrollgruppe deutlich an. Mindestlohn-Berechtigte nahmen somit im Vergleich zur Kontrollgruppe ihre Arbeits- und Einkommenssituation

nach der Mindestlohn-Einführung deutlich positiver wahr. Eine Regression der möglichen Gründe für die höhere Zufriedenheit weist insbesondere auf Jobaufwertungen in der Arbeitsorganisation hin, zugleich aber auf eine Personalpolitik, die auf Motivation setzt. Die gestiegene Lohnzufriedenheit spielt durchaus eine Rolle für die höhere Arbeitszufriedenheit, wie von Bossler/Broszeit (2016) festgestellt, allerdings keine herausragende. Mindestens ebenso wichtig scheint eine verbesserte Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben zu sein.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war sicherlich in erster Linie das Ergebnis einer verteilungspolitischen Debatte, während Kritiker vor hohen Arbeitsplatzverlusten (Knabe et al. 2014; SVR 2014) warnten, die aber nicht eingetreten sind. In unserem Beitrag konnten wir zeigen, dass in die Betrachtung auch Aspekte der Arbeitsplatzorganisation und -qualität mit einbezogen werden sollten. Möglicherweise bieten diese sogar eine Erklärung für die vergleichsweise geringen Effekte auf die Beschäftigung (Bossler/Gerner 2016). Aber auch die gestiegene Arbeitsplatzqualität und -zufriedenheit der Mindestlohnempfänger an sich ist ein weiteres Argument, das zu einer insgesamt positiven Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns beiträgt.

Literatur

Marc Amlinger, Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten (2016): The German Minimum Wage: Experiences and Perspectives after One Year, WSI Report No. 28e, Düsseldorf.

BAUA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bossler, M. und Broszeit, S. (2016): Do minimum wages increase job satisfaction? Micro data evidence from the new German minimum wage. IAB Discussion Paper 15/2016.

Bossler, M. und Gerner, H.-D. (2016): Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level microdata. IAB Discussion Paper 10/2016.

Cahuc, P., Carcillo, S. und Zylberberg, A. (2014): Labour Economics, 2nd edition. MIT Press: Cambridge, Mass.

Ferrer-i-Carbonell, Ada and Paul Frijters (2004), "How Important is Methodology for the Estimates of the Determinants of Happiness?," Economic Journal, 114, 641-659.

Hirsch, B. T., Kaufman, B. E., und Zelenska, T. (2015): Minimum Wage Channels of Adjustment, in: Industrial Relations 54(2), S. 199-239.

Kleinknecht, A., Oostendorp, R. M., Menno, P. P., und Naastepad, C. W. M. (2005): Flexible Labour, Firm Performance, and the Dutch Job Creation Miracle, in: International Review of Applied Economics 20(2), S. 171-187.

Knabe, A., Schöb, R. und Thum, M. (2014): Der flächendeckende Mindestlohn. FU Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft Diskussionsbeiträge 4/2014.

Milberg, W. und Houston, E. (2005): The high road and the low road to international competitiveness: Extending the neo-Schumpeterian trade model beyond technology, in: International Review of Applied Economics 19(2), S. 137-162.

MLK (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin

Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B. und Seifert, H.: Atypische Beschäftigung: Flexibilisierung und soziale Risiken. Edition Sigma, Berlin, S. 45-66.

Pusch T. und Seifert H. (2017): Unzureichende Umsetzung des Mindestlohns bei Minijobbern, in: Wirtschaftsdienst 97(3), S. 187-191.

Riedl, Maximilian; Geishecker, Ingo (2014): Keep it simple: estimation strategies for ordered response models with fixed effects, in: Journal of Applied Statistics. Vol. 41.2014, 11, p. 2358-2374.

RWI (2016): Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Rosen, S. (1986): The theory of equalizing differences, in: Ashenfelter, O. und Layard, R. (Hg.): Handbook of Labor Economics 1, S. 641-692.

Stiglitz, J. E. (2002): Demokratische Entwicklungen als Früchte der Arbeit(-erbewegung), in: Wirtschaft und Gesellschaft 28(1), S. 9-41.

SVR (2014): Mehr Vertrauen in Marktprozesse, Jahresgutachten 14/15, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Visser, J. (1996): Traditions and transitions in industrial relations: A European view, in: Van Ruysseveldt, J. und Visser, J. (Hg.): Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions, London: Sage Publications, Kapitel 1.

Wanger, S. und Weber, E. (2016): Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Arbeitszeit von Minijobbern, Aktuelle Berichte 23/2016