

Toralf Pusch, Miriam Rehm*

Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit

Über den Zusammenhang zwischen Mindestlöhnen und Änderungen bei der Arbeitsplatzqualität ist bisher wenig bekannt. Nach der Mindestlohneinführung in Deutschland stieg die Arbeitsplatzzufriedenheit insgesamt. Neben höheren Stunden- und Bruttolöhnen und verringerten Arbeitszeiten gibt es als möglichen Grund auch eine arbeitsorganisatorische Aufwertung der Arbeitsplätze. Bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen konnten Hinweise auf Verbesserungen beim Betriebsklima und einer mehr auf Mitarbeitermotivation setzenden Personalführung festgestellt werden. Zusammen mit der verbesserten Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben sind diese Aspekte für die gestiegene Zufriedenheit bedeutender 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. Allerdings finden sich insbesondere in der neueren Literatur zu den Anpassungskanälen auf Unternehmensebene nach einer Mindestlohneinführung oder -erhöhung einige Hinweise zu den Auswirkungen auf die Arbeitsqualität. So dokumentieren Hirsch et al. für die USA steigende Anforderungen an Arbeitnehmer nach Mindestlohn-Erhöhungen. Sie stellen unter anderem mit qualitativen Methoden (Managerinterviews) fest, dass dahinter gezielte Strategien stehen, um angesichts gestiegener Arbeitskosten die Produktivität der Arbeitnehmer zu erhöhen.¹

Für Deutschland hat die Mindestlohnkommission in ihrem ersten Bericht vergleichbare Ergebnisse dokumentiert: Arbeitsverdichtung ist nach dem IAB-Betriebspanel die am häufigsten genannte Anpassungsstrategie an den Mindestlohn.² Ebenfalls mit Befragungsdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fanden Bossler und Broszeit einen Anstieg der Lohnzufriedenheit sowie einen schwach positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit durch die Einführung des Mindestlohns in

Deutschland. Allerdings verwendeten sie mit dem Linked Personnel Panel (LPP) einen Datensatz, der nur Beschäftigte aus mittelgroßen bis großen Betrieben (mindestens 50 Beschäftigte) umfasst, während kleine Betriebe einen großen Anteil der Beschäftigung im Niedriglohnssektor stellen. Im Zentrum der Studie standen zudem die Auswirkungen des Mindestlohns auf die allgemeine Arbeits- und Lohnzufriedenheit; weitere Merkmale der Arbeitsplatzqualität wurden nicht betrachtet.³ Schließlich gab es für die häufig gering entlohnten Minijobber nach der Mindestlohneinführung 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 unter-

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

* Der Beitrag basiert auf einem umfangreicheren Artikel für das im Herbst 2017 erscheinende Schwerpunktheft „Mindestlöhne in Deutschland – Erfahrungen und Analysen“ der WSI-Mitteilungen, Nr. 7/2017.

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

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

Dr. Toralf Pusch ist Leiter des Referats Arbeitsmarktanalyse am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

Dr. Miriam Rehm ist Referentin für Makroökonomie und Verteilung in der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (AK Wien).

sucht.⁴ Hier setzt dieser Beitrag an und liefert ein genaueres Bild der durch den Mindestlohn angestoßenen Veränderungen im Arbeitsumfeld mit dem Datensatz „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS), der den Niedriglohnssektor sehr detailliert abbildet.

Auswirkungen auf die Arbeitsqualität

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 Arbeitsplatzqualität⁵ und lässt daher eine sinkende Qualität der Arbeitsplätze ebenso wie geringere Zufriedenheit der Beschäftigten nach einer Mindestlohneinführung erwarten. Im Gegensatz dazu erwartet die High-/Low-Road-Theorie einen positiven Zusammenhang zwischen Löhnen und qualitativen Arbeitsplatzmerkmalen.⁶ 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.⁷ 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 Lohn-erhöhungen auf die Arbeitsplatzqualität gibt, ist eine empirische Untersuchung besonders interessant. Die Mindestlohneinführung erlaubt, die unterschiedlichen Vorhersagen zu testen.

- 4 RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung: 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, 2016.
- 5 S. Rosen: The theory of equalizing differences, in: O. Ashenfelter, R. Layard (Hrsg.): Handbook of Labor Economics 1, 1986, S. 641-692; P. Cahuc, S. Carcillo, A. Zylberberg: Labour Economics, 2. Aufl., Cambridge MA 2014.
- 6 J. Visser: Traditions and transitions in industrial relations: A European view, in: J. Van Ruysseveldt, J. Visser (Hrsg.): Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions, London 1996, Kapitel 1; J. E. Stiglitz: Demokratische Entwicklungen als Früchte der Arbeit-(er)bewegung, in: Wirtschaft und Gesellschaft, 28. Jg. (2002), H. 1, S. 9-41; W. Milberg, E. Houston: 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. Jg. (2005), H. 2, S. 137-162.
- 7 A. Kleinknecht, R. M. Oostendorp, P. P. Menno, C. W. M. Naastepad: Flexible Labour, Firm Performance, and the Dutch Job Creation Miracle, in: International Review of Applied Economics, 20. Jg. (2005), H. 2, S. 171-187; W. Nienhüser: Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: B. Keller, H. Seifert: Atypische Beschäftigung: Flexibilisierung und soziale Risiken, Edition Sigma, Berlin 2007, S. 45-66.

Datengrundlage

Der hier 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 Niedriglohnssektor außerordentlich detailliert ab, inklusive der 1,1 Mio. „Aufstocker“,⁸ die neben einem (geringen) Gehalt auch Arbeitslosengeld II erhalten und für die 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.⁹ 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.

Relevante Informationen für die Untersuchung sind Einkommen, Arbeitszeit, soziodemografische Merkmale sowie subjektive Einschätzungen der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und unterschiedlicher Aspekte der Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Die Auswahl beschränkt sich auf Beschäftigte, die 2014 und 2015 im gleichen Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, um Veränderungen der Arbeitsplatzqualität aufgrund von Jobwechseln auszuschließen. Arbeitnehmer, für die es 2015 Ausnahmen vom Mindestlohn gab, werden nicht betrachtet.¹⁰ Die Stundenlöhne wurden mit der regelmäßigen tatsächlichen Arbeitszeit berechnet.¹¹ Schließlich werden die subjektiven Fragen auf eine Skala von 0 (geringe Zustimmung) bis 10 (höchste Zustimmung) normiert.

Mindestlohn-Berechtigte werden mit einer vom Stundenlohn her etwas darüber liegenden Kontrollgruppe verglichen. Während die Mindestlohn-Berechtigten 2014 weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienten, wurden für die Kontrollgruppe Verdienste zwischen 8,50 und 13 Euro festgelegt.

- 8 Bundesagentur für Arbeit. Im Jahresvergleich von Dezember 2014 auf Dezember 2015 sank die Zahl um ca. 50 000.
- 9 Befragt werden erwerbsfähige Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren sowie in Befragungshaushalten lebende Rentner.
- 10 Zudem trimmen wir Beobachtungen mit hohen Längsschnitt-Gewichten über 20 000, womit die Fallzahl um 8% sinkt.
- 11 Vorübergehende Veränderungen der Arbeitszeit über Arbeitszeitkonten können vernachlässigt werden, vgl. T. Pusch, H. Seifert: Unzureichende Umsetzung des Mindestlohns bei Minijobbern, in: Wirtschaftsdienst, 97. Jg. (2017), H. 3, S. 187-191. Die Stundenlöhne von 2014 wurden auf die Kaufkraft des Folgejahres angepasst. Hierdurch ergibt sich für die Auswahl der Mindestlohn-Berechtigten 2014 aber keine Verzerrung mit (nominalen) Stundenlöhnen über 8,50 Euro.

Tabelle 1
Soziodemografische Merkmale von Mindestlohn-Berechtigten und der Vergleichsgruppe, 2014

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

Quelle: PASS; eigene Berechnungen.

Um eine noch bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden für die Mindestlohn-Berechtigten mittels Matching möglichst ähnliche vergleichbare Arbeitnehmer aus der Kontrollgruppe ausgewählt.¹² 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 Beschäftigte in der Vergleichsgruppe.

Objektive Arbeitsplatzqualität: Lohn und Arbeitszeit

Im Folgenden werden die Entwicklungen objektiver Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze bei der Gruppe der Mindestlohn-Berechtigten und der Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Besonders deutlich stiegen die Stundenlöhne nach der Mindestlohneinführung. Während die Mindestlohn-Berechtigten 2014 im Durchschnitt noch auf einen Stundenlohn von 6,70 Euro kamen, stieg dieser im Folgejahr auf 8,20 Euro (also um 22,4%). Diese Daten weisen 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

¹² 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 im Jahr 2015 wurden nicht berücksichtigt.

Tabelle 2
Objektive Arbeitsplatzmerkmale von Mindestlohn-Berechtigten und der Vergleichsgruppe

	Mindestlohn-Berechtigte		Vergleichsgruppe	
	2014	2015	2014	2015
Stundenlohn (in Euro)	6,70	8,20	10,70	11,10
Monatslohn (in Euro)	838,90	994,10	1481,90	1565,30
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	31,6	30,2	34,1	34,5
Überlange Arbeitszeit >= 45 Stunden/Woche (in %)	11,9	7,1	7,0	9,3

Quelle: PASS; eigene Berechnungen.

liegen, andererseits gab es 2015 auch noch einige Umgehungen des Mindestlohns (vor allem bei den Minijobbern).¹³ 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 festgestellten Lohnsteigerungen stehen im Einklang mit der bisherigen Literatur; auch Bossler und Broszeit, Amlinger et al., die Mindestlohnkommission, das RWI sowie Pusch und Seifert dokumentieren starke Lohnanstiege, insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmer und Minijobber.¹⁴

Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der Mindestlohn-Berechtigten sank deutlich um ca. 1,4 Stunden auf durchschnittlich 30,2 Stunden pro Woche (vgl. Tabelle 2). In der Kontrollgruppe stieg die durchschnittliche Arbeitszeit dagegen leicht auf 34,5 Stunden.¹⁵ Bemerkenswert ist, 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 Arbeitszufriedenheit: Nach dem Arbeitszeit-Report der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sind Vollzeitbeschäftigte, die sehr viele Überstunden leisten, unzufriedener mit ihrer Arbeit als die, die wenige oder keine Überstunden leisten.¹⁶ Insgesamt

¹³ T. Pusch, H. Seifert, a.a.O.

¹⁴ M. Bossler, S. Broszeit, a.a.O.; M. Amlinger, R. Bispinck, T. Schulten: The German Minimum Wage: Experiences and Perspectives after One Year, WSI Report, Nr. 28e, Düsseldorf 2016; Mindestlohnkommission, a.a.O.; RWI, a.a.O.; T. Pusch, H. Seifert, a.a.O.

¹⁵ Dies deckt sich mit Ergebnissen anderer Studien, die bisher allerdings nur auf Minijobs fokussierten, vgl. S. Wanger, E. Weber: Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Arbeitszeit von Minijobbern, Aktuelle Berichte, Nr. 23/2016; T. Pusch, H. Seifert, a.a.O.

¹⁶ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund 2016, S. 37.

hatten Mindestlohn-Berechtigte im Vergleich zur Kontrollgruppe 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

Für die Frage der Arbeitszufriedenheit sind die Arbeitsorganisation und ihre Auswirkung auf subjektive Faktoren wie etwa Stressbelastung und Betriebskultur ebenfalls bedeutsam. Die Entwicklungen dieser Aspekte werden mit einem Differenzen-von-Differenzen-Ansatz (DiD-Ansatz) mit dem Ziel untersucht, den Effekt der Mindestlohneinführung für Betroffene relativ zur Kontrollgruppe zu messen.

In der Umsetzung wird neben den üblichen DiD-Termen und zeitkonstanten fixen Effekten von weiteren Variablen abgesehen, da die Daten durch das Matching bereits eine sehr gute Anpassung von Mindestlohn-Berechtigten und Vergleichsgruppe aufweisen und zusätzlich durchgeführte Tests eine gute Anpassung der Kontrollgruppe signalisierten.¹⁷ Bei einer Spannweite 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.¹⁸ Statistisch signifikante Unterschiede¹⁹ 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.²⁰

17 Placebo-Tests: Ergebnisse auf Anfrage.

18 Beim ordinalen Skalenniveau der zu erklärenden Schätzungen zur Arbeitsqualität könnten auch Methoden verwendet werden, die speziell für diese Skalen entwickelt wurden (z.B. Blow-Up and Cluster – BUC – oder ähnliche Schätzer). Allerdings wird in der Literatur argumentiert, dass in der Praxis bei der Arbeit mit subjektiven Indikatoren der Zufriedenheit nur geringe Unterschiede im Vergleich zum einfachen linearen Modell auftreten, vgl. A. Ferrer-i-Carbonell, P. Frijters: How Important is Methodology for the Estimates of the Determinants of Happiness?, in: Economic Journal, 114. Jg. (2004), H. 497, S. 641-659. Auch Riedl und Geishecker konnten in einer Monte-Carlo-Simulation nur geringe Abweichungen finden, vgl. M. Riedl, I. Geishecker: Keep it simple: estimation strategies for ordered response models with fixed effects, in: Journal of Applied Statistics, 41. Jg. (2014), H. 11, S. 2358-2374. Von uns durchgeführte Berechnungen mit dem BUC-Schätzer zeigten ähnliche Effekte wie die einfache lineare DiD-Spezifikation (Ergebnisse auf Anfrage).

19 Hier wurde ein Signifikanzniveau von 5% gewählt.

20 Allerdings ist diese Schätzung mit einer leicht höheren Irrtumswahrscheinlichkeit von 7% behaftet.

Nicht gesondert ausgewiesen sind in Abbildung 1 einige weitere Faktoren der Arbeitsorganisation, die in den DiD-Schätzungen relativ gering und statistisch weniger signifikant ausfallen.²¹ Diese Variablen zeichnen nicht immer ein eindeutiges Bild, weisen aber zum Teil ebenfalls in Richtung gesteigener Anforderungen für Mindestlohn-Berechtigte. So stieg wohl 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, dass das ein Resultat einer möglichen Lohnkompression im Betrieb durch die Mindestlohneinführung sein könnte, wie sie Hirsch et al. für die USA feststellen.²² Da Daten zur betrieblichen Lohnstruktur nicht im PASS-Datensatz erfasst sind, ist dies nicht direkt nachweisbar.

Mindestlohn-Berechtigte geben außerdem ein deutlich besseres Betriebsklima sowie gesteigerte Anerkennung von Vorgesetzten an – wohlgernekt im gleichen Beschäftigungsverhältnis. In Kombination mit den 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, die Produktivitätssteigerung als einen zentralen Anpassungskanal von Unternehmen nach der Mindestlohneinführung dokumentiert.²³

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 ökonomisch²⁴ und statistisch signifi-

21 Ergebnisse verfügbar auf Anfrage.

22 B. T. Hirsch, B. E. Kaufman, T. Zelenska, a.a.O.

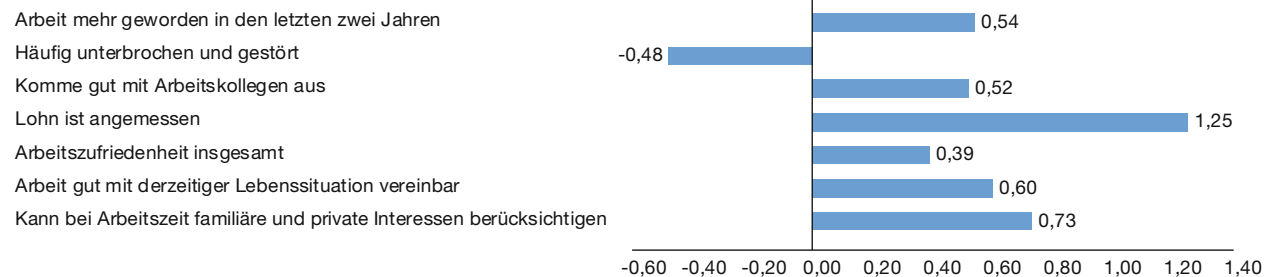
23 Mindestlohnkommission, a.a.O.

24 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.

Abbildung 1

Veränderungen der Arbeits- und Lebensqualität bei Mindestlohn-Berechtigten im Vergleich zur Kontrollgruppe

Signifikanzniveau 5%



Anmerkung: Spannweite der Frage-Skalen von 0 bis 10; ein geschätzter Effekt von (beispielsweise) 1 entspricht einer Bewegung um einen Punkt auf der Skala in die positive Richtung, und somit einer größeren Zustimmung zur jeweils untersuchten Frage.

Quelle: PASS; eigene Berechnungen.

kant 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. Zusammengefasst 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 mit der Mindestlohneinführung stattgefunden haben könnte.

Bedeutung der Arbeitsbedingungen

Die Mindestlohneinführung 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, wurde eine Regression analog zu den bisherigen dokumentierten Ergebnissen als DiD-Schätzung mit fixen Effekten durchgeführt, 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 schätzen. Die Anpassung der Schätzung ist relativ gut (Bestimmtheitsmaß $R^2 = 0,27$) und die enthaltenen Variablen decken die angesprochenen Mindestlohn-Effekte ab (insignifikanter DiD-Term).

Tabelle 3 zeigt, dass Änderungen der Arbeitszufriedenheit von einer Vielzahl von Aspekten der Arbeitsqualität herühren 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. Diese Ergebnisse bestätigen die Erkenntnisse von Hirsch et al. 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.²⁵ Sie stehen auch den Hauptergebnissen von Bossler und Broszeit nicht entgegen, obwohl die zentrale Bedeutung der Lohnzufriedenheit in der detailreicheren Analyse der Wirkungskanäle des Mindestlohns auf die Arbeitszufriedenheit nicht bestätigt werden konnte.²⁶ Ebenso wie diese Literatur stehen unsere Ergebnisse eher mit der High-/Low-Road-Theorie im Einklang als mit der Theorie der ausgleichenden Lohnunterschiede.

Diskussion der Ergebnisse

Die ökonomische Theorie bietet auf die Frage, wie sich die Einführung des Mindestlohns 2015 in Deutschland auf die Arbeitsqualität auswirkte, keine eindeutige Antwort. Es bestehen zwei Ansätze mit entgegengesetzten Prognosen: Ein negativer Zusammenhang zwischen Entlohnung und Arbeitsplatzqualität in der Theorie der ausgleichenden

25 B. T. Hirsch, B. E. Kaufman, T. Zelenska, a.a.O.; Mindestlohnkommission, a.a.O.

26 M. Bossler, S. Broszeit, a.a.O.

Tabelle 3
Erklärungen für die Zunahme der Arbeitszufriedenheit

Frage/Statement	Koeffizient	p-Wert
DiD-Term (Mindestlohn-Effekt)	0,16	0,28
Trend 2015 (für Schätzung des Mindestlohn-Effekts nötig)	-0,21**	0,02
Arbeit mehr geworden in den letzten zwei 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
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 angemessen	0,04*	0,08
Arbeitsplatz gefährdet	0,04	0,19
Lohn ist angemessen	0,05*	0,06
Kann bei Arbeitszeit familiäre und private Interessen berücksichtigen	0,08***	0,00

Anmerkungen: Fixe Effekte (nicht ausgewiesen), $n = 1361$, R^2 (within) = 0,27; Signifikanz: * $p < 10\%$, ** $p < 5\%$, *** $p < 1\%$.

Quelle: PASS; eigene Berechnungen.

den Lohnunterschiede, und ein positiver nach der High-/Low-Road-Theorie. 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 Mindestlohneinführung arbeitsorganisatorisch aufgewertet bzw. anspruchsvoller wurden, sich zugleich aber die personalpolitisch beeinflusste Arbeitsqualität erhöhte, vor allem beim Betriebsklima und bei der 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.²⁷

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 Mindestlohneinführung 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 und Broszeit festgestellt, allerdings keine herausragende.²⁸ 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 warnten, die aber nicht eingetreten sind.²⁹ In die Betrachtung sollten auch Aspekte der Arbeitsplatzorganisation und -qualität mit einbezogen werden. Möglicherweise bieten diese sogar eine Erklärung für die vergleichsweise geringen Effekte auf die Beschäftigung.³⁰ Aber auch die gestiegene Arbeitsplatzqualität und -zufriedenheit der Mindestlohnempfänger an sich sind weitere Argumente, die zu einer insgesamt positiven Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns beitragen.

27 Mindestlohnkommission, a.a.O.

28 M. Bossler, S. Broszeit, a.a.O.

29 A. Knabe, R. Schöb, M. Thum: Der flächendeckende Mindestlohn, FU Berlin, Diskussionsbeiträge Nr. 4/2014; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Mehr Vertrauen in Marktprozesse, Jahresgutachten 2014/15, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2014.

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

Title: *Positive Effects of the German Minimum Wage on Job Quality and Employee Job Satisfaction*

Abstract: *Little is known regarding the effects of minimum wage adjustments on job quality and job satisfaction. Our investigation found that for minimum wage workers in continuing employment relationships, work satisfaction unequivocally increased relative to a control group following the introduction of the minimum wage in Germany. Possible reasons include improvements in objective jobs quality such as higher hourly and gross wages, and shorter work hours. However, changes in the organisation of work also appear to have played a role. We find indications for more motivation-oriented personnel management and improved work atmosphere in existing minimum wage jobs. Combined with a better work-life balance these aspects play a larger role in explaining increased job satisfaction than mere wage satisfaction.*

JEL Classification: J28, J38, L20