

ifo Personalleiterbefragung – Einfluss eines flächendeckenden Mindestlohns auf den Personalbestand

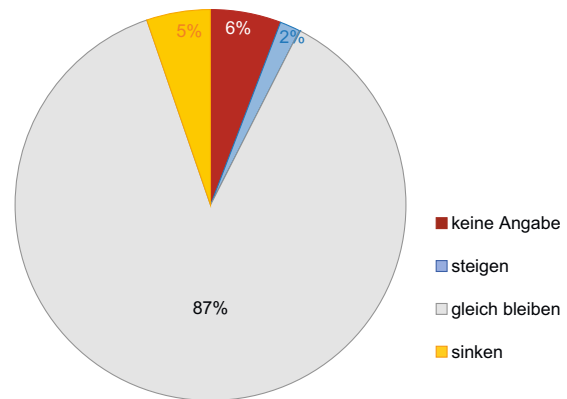
Das ifo Institut befragt im Auftrag der Randstad Deutschland GmbH & Co. KG jedes Quartal rund 1 000 Personalleiter aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen nach der Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente, die im Personaleinsatz angewendet werden.¹ Zudem werden die Unternehmen mit wechselnden Sonderfragen nach aktuellen personalpolitisch relevanten Themen befragt. Die Sonderfrage im ersten Quartal 2014 setzte sich mit den Folgen eines flächendeckenden Mindestlohns auseinander.

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns ab dem Jahr 2015 vor. In der Sonderfrage im ersten Quartal 2014 wurden die Unternehmen gefragt, wie sich vor dem Hintergrund der Mindestlohnpläne ihr Personalbestand in diesem Jahr bzw. ab 2015 voraussichtlich verändern wird. Zu beachten ist, dass die Unternehmen zwar nach dem Einfluss auf ihren Personalbestand gefragt werden, Rückschlüsse auf die Reichweite der erwarteten Veränderungen jedoch nicht getroffen werden können.

Nach den Ergebnissen der Befragung wird die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns, wie er im Koalitionsvertrag vorgesehen ist, auf einen Großteil der Unternehmen voraussichtlich keinen nennenswerten Einfluss haben. Im Durchschnitt gaben 87% der befragten Unternehmen an, dass sie für das laufende Jahr einen gleichbleibenden Personalbestand erwarten. Rund 5% der teilnehmenden Unternehmen schätzten, dass aufgrund der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns ihr Personalbestand noch in diesem Jahr sinken könnte. Etwa 2% gingen von einem steigenden Personalbestand aus; 6% wollten keine Aussage treffen. Sowohl unter den Wirtschaftsbereichen als auch den Betriebsgrößenklassen gab es keine nennenswerten Abweichungen von den genannten Durchschnittswerten.

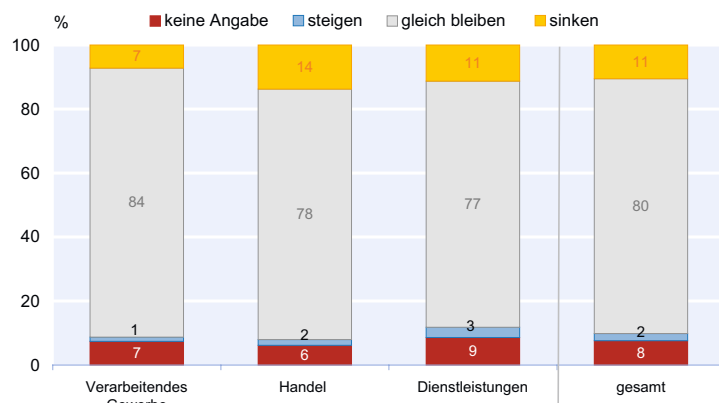
Die Auswertung der Befragung ergab weiterhin, dass die Auswirkungen ab dem nächsten Jahr (2015) etwas deutlicher ausfallen dürften. Befragt nach dem Einfluss auf die Beschäftigung ab 2015 antworteten nun rund 11% der Un-

Abb. 1
Voraussichtlicher Einfluss eines Mindestlohns auf den Personalbestand im Jahr 2014



Quelle: ifo Personalleiterbefragung im ersten Quartal 2014.

Abb. 2
Voraussichtlicher Einfluss eines Mindestlohns auf den Personalbestand ab 2015 (nach Wirtschaftsbereichen)

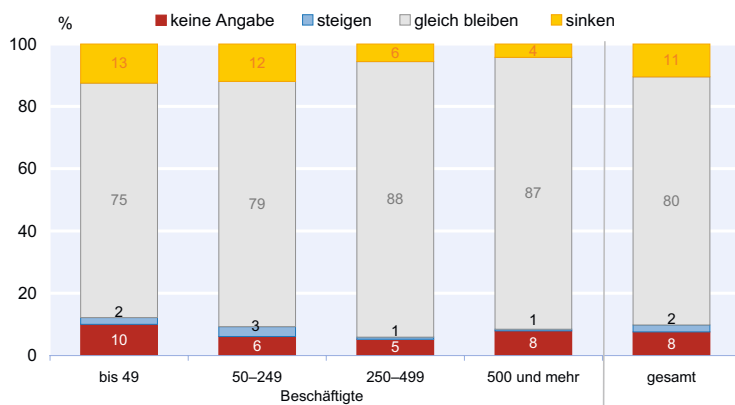


Abweichungen von 100% durch Runden bedingt.
Quelle: ifo Personalleiterbefragung im ersten Quartal 2014.

ternehmen, dass ihr Personalbestand voraussichtlich sinken wird. Der Anteil der Unternehmen, die mit der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns eine im eigenen Unternehmen steigende Beschäftigtenzahl erwarteten, lag erneut bei 2%. Rund 8% haben keine Angabe gemacht. Im Durchschnitt gingen 80% der Personalleiter davon aus, dass der geplante Mindestlohn keine Auswirkungen haben wird. Mit Blick auf die Wirtschaftsbereiche fällt auf, dass der Anteil der Unternehmen, die einen sinkenden Personalbestand erwarteten, im Verarbeitenden Gewerbe mit 7% am niedrigsten ausfiel; im Handel waren es 14%. Differenziert nach Beschäftigtengrößenklassen zeigt sich, dass der Anteil der Firmen, die im Zuge einer flächendeckenden Mindestlohnregelung einen sinkenden Personalbestand erwarteten, in den beiden unteren Größenklassen deutlich höher ausfiel als in größeren Betrieben. So gaben nur 4% der Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten an, den Personalbestand senken zu wollen, während in Betrieben mit weniger

¹ Die Personalleiter werden nach der Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente im Personaleinsatz befragt, wie etwa Zeitarbeit, Überstunden oder freie Mitarbeit. Befragt werden Personalleiter in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Groß- und Einzelhandels sowie der Dienstleistungsbereiche ohne Handel (ohne Finanzdienstleistungen). Weiterführende Informationen zu der Befragung unter www.ifo.de/de/w/44HVzYF9P.

Abb. 3
Voraussichtlicher Einfluss eines Mindestlohns auf den Personalbestand ab 2015
 (nach Beschäftigtenrößenklassen)



Abweichungen von 100% durch Runden bedingt.
 Quelle: ifo Personalleiterbefragung im ersten Quartal 2014.

als 50 Beschäftigten rund 13% der Personalleiter mit einem Beschäftigtenrückgang rechneten.

Aus einer Vielzahl von Kommentaren geht zudem hervor, dass die genannten Mindestlohnpläne in mehreren Branchen keinerlei Rolle spielen, da zum einen bereits andere Regelungen, wie Branchentarifverträge, in Kraft sind, die einen höheren Lohn als die im Koalitionsvertrag genannten 8,50 Euro pro Stunde festlegen; zum anderen sind die Gehälter in einigen Branchen von dem geplanten Mindestlohn ohnehin weit entfernt. Vereinzelt ist in den Bemerkungen jedoch von drastischen Konsequenzen, wie umfangreichen Entlassungen, die Rede. Nach den Angaben der Unternehmen dürfte die vorgesehene Mindestlohnregelung insbesondere in Bereichen, in denen geringqualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt werden, zu Straffungen im Personaleinsatz und einer sinkenden Beschäftigung führen. Zudem weisen einige Kommentare darauf hin, dass ein auch für Auszubildende gültiger Mindestlohn zu einer sinkenden Ausbildungsbereitschaft seitens der Unternehmen führen würde.