

Der flächendeckende Mindestlohn

Andreas Knabe
Ronnie Schöb
Marcel Thum

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft
Diskussionsbeiträge

Economics

2014/4

Der flächendeckende Mindestlohn

Andreas Knabe^{*}

Otto-von-Guericke-Universität
Magdeburg, CESifo

Ronnie Schöb^{**}

Freie Universität Berlin,
CESifo, ifo Dresden

Marcel Thum^{***}

Technische Universität Dresden,
CESifo, ifo Dresden

Februar 2014

Zusammenfassung

Die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro ist ein großes, mit vielen sozialpolitischen Risiken verbundenes Experiment. Dieser Übersichtsartikel zeigt, dass weder die unterschiedlichen theoretischen Erklärungsmodelle noch die große Anzahl empirischer Arbeiten aus anderen Ländern die Hoffnung rechtfertigen, der Mindestlohn würde in Deutschland nicht zu substantiellen Beschäftigungsverlusten führen. Unsere Simulationsrechnung zeigt, dass bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro – unabhängig vom unterstellten Arbeitsmarktszenario – substantielle Beschäftigungsverluste drohen. Besonders stark betroffen sind die heutigen Aufstocker, die von der Mindestlohnerhöhung kaum etwas mit nach Hause nehmen können, aber in Zukunft einem ungleich höheren Arbeitsplatzrisiko ausgesetzt sind. Diese Befunde lassen zweifeln, dass die Politik mit dem Mindestlohn ihre erklärten Ziele einer erhöhten Verteilungsgerechtigkeit und der Entlastung der öffentlichen Haushalte erreichen kann.

JEL Klassifikation: H2, I3, J3

Stichworte: Flächendeckender Mindestlohn, Beschäftigungsverluste, Verteilungsgerechtigkeit

^{*} Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg,
andreas.knabe@ovgu.de

^{**} Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Boltzmannstraße 20, 14195 Berlin,
ronnie.schoeb@fu-berlin.de

^{***} Fakultät Wirtschaftswissenschaften, 01062 Dresden,
marcel.thum@tu-dresden.de

1. Die politische Ausgangssituation

Zum 1. Januar 2015 soll ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde für das ganze Bundesgebiet eingeführt werden, der nach einer Übergangsfrist von zwei Jahren ab dem 1. Januar 2017 uneingeschränkt gelten soll. So sieht es der Koalitionsvertrag der großen Koalition vor, den die Vorsitzenden von CDU, CSU und SPD, Angela Merkel, Horst Seehofer und Sigmar Gabriel am 27. November 2013 in Berlin unterzeichnet haben. Damit kommt eine politische Diskussion zu einem vorläufigen Schlusspunkt, der von denjenigen, die im Mindestlohn eine große sozialpolitische Errungenschaft sehen, begrüßt und von denjenigen, die sich gegen den Mindestlohn positioniert haben, als Abkehr von den erfolgreichen Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre gegeißelt wird.

Die mit dem Mindestlohn verfolgten Ziele sind im Koalitionsvertrag klar benannt. Einerseits wird verlangt, dass Vollzeitbeschäftigte ein ausreichendes Arbeitseinkommen mit nach Hause nehmen sollen: „Gute Arbeit muss sich einerseits lohnen und existenzsichernd sein“ (S. 67). Andererseits wird auch betont, dass eine hohe Beschäftigung durch diese Politik nicht gefährdet werden soll: „Wir wollen Arbeit für alle, sicher und gut bezahlt“ (S. 65). Die wissenschaftliche Debatte um den Mindestlohn dreht sich seit Jahrzehnten um die Frage, inwiefern der Mindestlohn hilft, das erste Ziel zu erreichen, und inwieweit er dabei das zweite Ziel gefährdet.

Im zweiten Abschnitt werden zunächst einmal die unterschiedlichen ökonomischen Mindestlohntheorien vorgestellt und die sich daraus ergebenden Beschäftigungswirkungen aufgezeigt. Daran schließt sich im dritten Abschnitt eine Zusammenfassung der aktuellen empirischen Diskussion um die Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohns an. Ziel dieser beiden Abschnitte ist es, einerseits die Argumente herauszuarbeiten, die die Befürworter und Gegner des Mindestlohns immer wieder anführen, und andererseits zu untersuchen, inwiefern die existierenden Befunde Schlussfolgerungen für die Wirkungen eines flächendeckenden, allgemeinverbindlichen Mindestlohns in Deutschland ab 2015 erlauben. Da in der politischen Diskussion immer wieder die Erfahrungen anderer Länder angeführt werden, widmet sich der vierte Abschnitt den Erfahrungen zweier Länder mit unterschiedlichen Mindestlohnregimen, Frankreich und Großbritannien, und stellt die Frage, inwieweit Deutschland von diesen Erfahrungen lernen kann. Der fünfte Abschnitt präsentiert die Ausgangslage auf dem deutschen Arbeitsmarkt und diskutiert anhand von Simulationen, die den unterschiedlichen Theorien über die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes Rechnung tragen, die möglichen

Auswirkungen eines Mindestlohns von 8,50 Euro auf Beschäftigung, Einkommen und öffentliche Finanzen. Damit soll ein differenziertes Bild der Wirkungen des Mindestlohns auf unterschiedliche Gruppen gezeichnet werden. Zugleich soll deutlich werden, in welchem Umfang die Prognosen mit Unsicherheit behaftet sind. Der sechste Abschnitt fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen.

2. Die unterschiedlichen Theorien und ihre Vorhersagen

In diesem Abschnitt lassen wir kurz die archetypischen Modelle Revue passieren, die im Für und Wider des Mindestlohnes implizit oder explizit eine Rolle spielen. Diese Theorien werden erstens herangezogen, um unterschiedliche empirische Ergebnisse zu den Wirkungen eines Mindestlohns theoretisch zu untermauern. Zweitens dienen sie auch in der politischen Diskussion häufig zur Bekräftigung oder Ablehnung der unterschiedlichen politischen Positionen zum Mindestlohn.

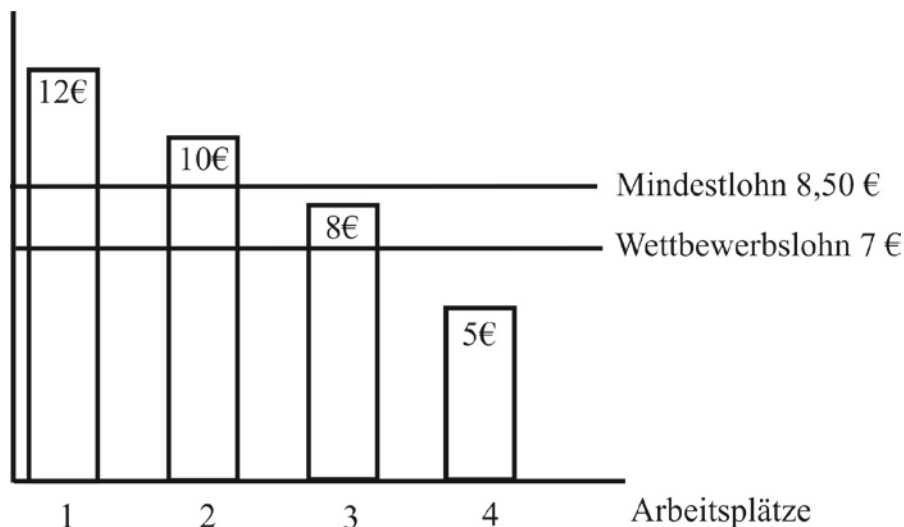
Das neo-klassische Arbeitsmarktmodell

Die meisten Ökonomen würden für eine erste Annäherung an die Frage, welche Beschäftigungswirkungen ein Mindestlohn hat, wohl das lehrbuchmäßige Wettbewerbsmodell heranziehen. In einem solchen Wettbewerbsmodell muss jeder einzelne Anbieter oder Nachfrager von Arbeit davon ausgehen, dass er keinen nennenswerten Einfluss auf die Lohnhöhe im Arbeitsmarkt nehmen kann. Falls der Arbeitsmarkt nicht durch anderweitige Friktionen geprägt ist, sollte sich ein Lohn einpendeln, der Arbeitsangebot und -nachfrage zur Deckung bringt. Ein bindender Mindestlohn reduziert dann die Beschäftigung. Abbildung 1 verdeutlicht das Kalkül aus Sicht eines einzelnen Arbeitgebers. In dem betrachteten Unternehmen gibt es eine Vielzahl von möglichen Tätigkeiten, die unterschiedliche Wertschöpfungen generieren.¹ Die produktivste Tätigkeit generiert beispielsweise eine Wertschöpfung von 12 Euro pro Arbeitsstunde, die zweitproduktivste Tätigkeit erzeugt noch 10 Euro usw. Die Balken in Abbildung 1 illustrieren diese Arbeitsproduktivitäten der einzelnen Tätigkeiten und bilden zusammen die Arbeitsnachfrage des Arbeitgebers ab. Bei einem Wettbewerbslohn von 7 Euro kann der Unternehmer lohnend drei Arbeitnehmer beschäftigen, da die ersten drei Tätigkeiten Wertschöpfungen über diesem Wettbewerbslohn generieren. Käme nun ein Mindestlohn von 8,50 Euro, würde sich die dritte Tätigkeit auf

¹ Die folgende Darstellung lehnt sich an Schöb und Thum (2013) an.

Dauer für das Unternehmen nicht mehr lohnen, da die Wertschöpfung auf diese Stelle (8 Euro) unter dem Mindestlohn läge. Die Beschäftigung würde zurückgehen.

Abbildung 1: Mindestlohn, wenn der Lohn durch den Arbeitsmarkt vorgegeben ist



Quelle: Schöb und Thum (2013)

Das Kaufkraftargument

Dieses Wettbewerbsszenario wird von Befürwortern des Mindestlohnes häufig als unzulässige Vereinfachung der Mechanismen am Arbeitsmarkt kritisiert. Eines der historisch populärsten Gegenargumente ist das Kaufkraftargument (englisch: high wage doctrine).² Als Henry Ford 1914 den Lohn seiner Arbeiter auf 5\$ für einen achtstündigen Arbeitstag erhöhte und damit mehr als das doppelte der üblichen Löhne bezahlte, begründete er dies unter anderem mit der erhöhten Kaufkraft, die es seinen Arbeitern letztendlich erlauben würde, die eigenen Autos zu erwerben. In seinem 1926 veröffentlichten Buch „Today and Tomorrow“ schrieb Henry Ford (1926, S. 10-11): „The plain fact is that the public which buys from you does not come from nowhere. [...] One’s own employees ought to be one’s own best customers. The real progress of our company dates from 1914, when we raised the minimum wage from somewhat more than two dollars to a flat five dollars a day, for then we increased the buying power of our own people, and they increased the buying power of other people, and so on and on.“³ Hinter dem Argument steckt die Idee, dass Löhne durch das Trittbrettfahrerverhalten jedes einzelnen

² Für eine sehr lesenswerte (dogmen-)historische Beschreibung der „high-wage doctrine“ siehe Taylor und Selgin (1999).

³ Unabhängig davon, ob die erhöhte Kaufkraft dem Unternehmen zugutekam, profitierte Ford von der geringeren Fluktuation der Arbeitnehmer und einer gestiegenen Produktivität. Diese Effekte passen zur Vorstellung von anreizsteigernden Effizienzlöhnen.

Unternehmers aus kollektiver Sicht zu niedrig sind. Jeder einzelne Unternehmer profitiert davon, wenn die übrigen Unternehmer die Löhne und damit die Kaufkraft erhöhen, stellt sich selbst aber besser, wenn er die Löhne für die eigenen Arbeiter nicht erhöht. Mit diesem Argument wurde dann auch in den 1920er und 1930er Jahren von Unternehmern wie Ökonomen in den USA ein Mindestlohn gefordert, der dann letztendlich 1938 mit dem Fair Labor Standards Act implementiert wurde.

In der akademischen Diskussion wird das Kaufkraftargument – im Gegensatz zur politischen Diskussion – kaum noch angeführt. Zwar steigt in der Tat mit einem höheren Lohn die Kaufkraft der weiterhin beschäftigten Arbeitnehmer. Aber im selben Umfang reduziert sich entweder die Kaufkraft des Arbeitgebers oder aber es sinkt die Kaufkraft aller Konsumenten für alle übrigen Güter, wenn die Lohnerhöhung auf die Preise überwältigt wird. Ohne Beschäftigungsanpassung kommt es also entweder zu einer Umverteilung von Arbeitgebern zu Arbeitnehmern oder aber zu einer Umverteilung von den übrigen Konsumenten, deren Realeinkommen sinkt, hin zu den Mindestlohnbeziehern. Daraus lässt sich kein Gewinn an Kaufkraft ableiten.⁴

Monopsonistische Arbeitsmarktmodelle

In der aktuellen ökonomischen Diskussion wird weniger das Kaufkraftargument sondern vielmehr das Marktmachtargument als theoretische Rechtfertigung für den Mindestlohn angeführt. Wenn ein Arbeitgeber Spielräume bei der Lohnsetzung hat, wird der Lohn aus gesamtwirtschaftlicher Sicht zu niedrig sein und ein bindender Mindestlohn verschafft nicht nur den beschäftigten Arbeitnehmern höhere Einkommen, sondern dehnt sogar die Beschäftigung aus.⁵ Abbildung 2 illustriert das Argument am Extremfall eines monopsonistischen Arbeitsnachfragers. Mit den weißen Balken sind wieder die Wertschöpfungen auf den drei produktivsten Jobs im Unternehmen dargestellt. Zusätzlich sind die Reservationslöhne von drei Arbeitnehmern in aufsteigender Reihenfolge mit den grauen Balken dargestellt; dies ist aus Sicht des Arbeitgebers die Arbeitsangebotsfunktion. Der Arbeitgeber kann einen für alle einheitlichen Lohn festlegen und die Arbeitnehmer können dann jeweils entscheiden, ob sie das Angebot annehmen. Wenn der Arbeitgeber 6

⁴ Gelegentlich findet sich in der Öffentlichkeit das Argument, dass die Konsumneigung der Arbeitnehmer höher sei als die der Arbeitgeber und deshalb die Umverteilung gesamtwirtschaftlich expansive Effekte auslöse. Das Argument übersieht allerdings, dass auch die Investitionen Teil der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage sind. Selbst in Zeiten keynesianischer Unterbeschäftigung, in denen eine Ausdehnung der Nachfrage erwünscht ist, wäre der Mindestlohn ein schlechter Ersatz für expansive Fiskalpolitik.

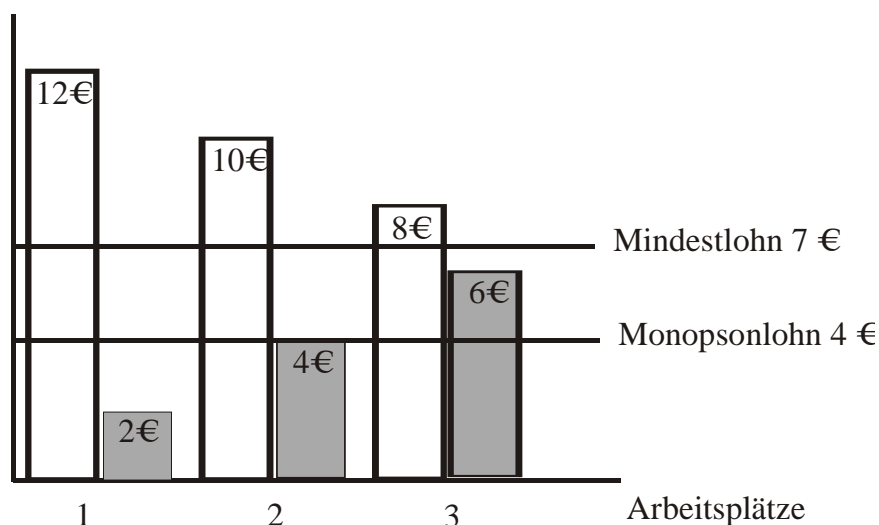
⁵ Siehe Stigler (1946). Für eine Lehrbuchdarstellung siehe Boeri und van Ours (2008, S. 34-38).

Euro Stundenlohn anbietet, so liegt dieser Lohn über dem Reservationslohn der drei Arbeitnehmer und er kann drei Stellen besetzen. Sein Gewinn beträgt 12 Euro $((12-6)+(10-6)+(8-6))$. Senkt er den Lohn dagegen auf 4 Euro ab, wird ein Arbeitnehmer nicht mehr bereit sein, für ihn zu arbeiten; die dafür vorgesehene Tätigkeit mit einer Wertschöpfung von 8 Euro wird nicht mehr ausgeführt. Aber für die zwei anderen Tätigkeiten findet der Unternehmer weiterhin Beschäftigte und erzielt aus deren Arbeit nun einen Gewinn von insgesamt 14 Euro $(8+6)$. Das Drücken des Lohnes lohnt sich, weil die Einbuße aus der wegfallenden Tätigkeit geringer ist als die Lohnkostensparnis bei den ersten beiden Tätigkeiten. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist dieses monopsonistische Verhalten unerwünscht, weil die an sich effiziente Beschäftigung des dritten Arbeitnehmers – die zusätzliche Wertschöpfung übersteigt den Reservationslohn – entfällt.

Ein Mindestlohn kann in diesem Fall den Arbeitgeber dazu veranlassen, den dritten Arbeitnehmer einzustellen, denn der Mindestlohn verändert das Kalkül des Unternehmers. Wenn er aufgrund eines Mindestlohns von beispielsweise 7 Euro den ersten beiden Beschäftigten ohnehin je 7 Euro pro Stunde zahlen muss, lohnt sich auch die Besetzung des dritten Jobs, da die zusätzliche Wertschöpfung von 8 Euro über den zusätzlichen Lohnkosten von 7 Euro liegt. Da der Unternehmer den Lohn der ersten beiden Arbeitnehmer nicht mehr erhöhen muss, entsprechen die zusätzlichen Lohnkosten jetzt nur noch dem Lohn für den dritten Arbeitnehmer.

Diese Argumentation gilt jedoch nur für moderate Mindestlöhne. Übersteigt der Mindestlohn die Wertschöpfung des dritten Arbeitnehmers, so wird dieser nicht eingestellt, und übersteigt der Mindestlohn die Wertschöpfung des zweiten Arbeitnehmers, so würde auch dieser entlassen. Das Monopsonmodell prognostiziert damit zwar für moderate Mindestlöhne steigende oder zumindest nicht fallende Beschäftigung, bei hohen Mindestlöhnen sagt dieses Modell aber ebenso wie das reine Wettbewerbsmodell Beschäftigungsverluste, wenngleich im kleineren Umfang, voraus.

Abbildung 2: Mindestlohn, wenn ein Arbeitgeber Spielräume bei der Lohnsetzung hat



Quelle: Schöb und Thum (2013)

Nun ist der reine Monopsonfall genau so wenig plausibel wie der perfekte Wettbewerbsfall. Allerdings tritt der oben beschriebene Mechanismus auch in Sucharbeitsmärkten auf. Wenn Arbeitskräfte und Arbeitsplätze Heterogenitäten aufweisen, muss ein Arbeitgeber zu jedem Job erst den passenden Bewerber finden. Auch können die Arbeitnehmer unter Umständen nur unvollständig über alternative Arbeitsmöglichkeiten informiert sein oder der Arbeitsplatzwechsel ist mit Transaktionskosten verbunden. Diese Unvollkommenheiten führen dazu, dass eine Stelle nicht sofort zum herrschenden Lohn besetzt werden kann (wie das bei einer horizontalen Arbeitsangebotsfunktion der Fall wäre). Mit einem höheren Lohn können die Unternehmer dauerhaft eine höhere Beschäftigung realisieren, da sie mit einem hohen Lohn leichter Vakanzen füllen können und den Verbleib im Unternehmen für die bereits Beschäftigten attraktiver machen. Da ein höheres Beschäftigungsniveau durch höhere Löhne realisiert werden muss, sehen sich die Arbeitgeber gleichsam einer steigenden Angebotsfunktion gegenüber, was die oben diskutierten Spielräume für Lohnsetzungen unter dem markträumenden Niveau eröffnet (vgl. Manning 2004).

3. Beschäftigungseffekte des Mindestlohns: die empirische Evidenz

Der letzte Abschnitt hat gezeigt, dass sowohl Befürworter als auch Gegner eines Mindestlohns theoretische Argumente zur Unterstützung ihrer jeweiligen Position anführen können. Wenn es aber theoretisch unbestimmt ist, ob Mindestlöhne negative Beschäftigungseffekte haben oder nicht, liegt es nahe, zusätzlich die Empirie tatsächlich existierender Mindestlöhnen heranzuziehen. Die empirische Mindestlohnforschung ist dabei

so alt wie die Mindestlohngesetzgebung selbst.⁶ Bereits kurz nach der Einführung des bundesweiten Mindestlohns in den USA im Jahr 1938 führte das US Department of Labor eine Reihe von Studien auf der Ebene einzelner Betriebe und Sektoren zur Wirkung des Mindestlohns durch. Die genaue Interpretation der Ergebnisse war damals allerdings umstritten. Während das Department of Labor in den Studien keine eindeutigen Beschäftigungseffekte erkennen konnte, argumentierten andere Ökonomen, dass die Daten sehr wohl die Erwartung negativer Beschäftigungseffekte bestätigen würden (vgl. Neumark und Wascher 2008, S. 26ff).

Die starke Anhebung des Mindestlohns in den USA und die Ausweitung der Abdeckung in den 1960er und 1970er Jahren lösten eine neue Welle der empirischen Mindestlohnforschung aus. Durch die Verfügbarkeit von Daten über einen längeren Zeitraum konnte zum einen die Variation der Mindestlöhne über die Zeit genutzt und gleichzeitig besser für weitere aggregierte Einflüsse auf das Arbeitsmarktgeschehen kontrolliert werden. Mit Hilfe dieser umfangreichen Zeitreihenanalysen wurde in den Folgejahren eine Vielzahl an Forschungsarbeiten zum Mindestlohn durchgeführt. Im Zuge der im Jahr 1977 beschlossenen Mindestlohnanhebung setzte der amerikanische Kongress eine Studienkommission zum Mindestlohn ein (Minimum Wage Study Commission). Ihre Aufgabe war es, auf Basis der vorliegenden Studien (und weiterer von ihr durchzuführenden Forschungsarbeiten) eine klare Einschätzung der Wirkungen des Mindestlohns vorzulegen.⁷ Die wichtigsten Ergebnisse der von dieser Kommission ausgewerteten Studien werden von Brown et al. (1982) zusammengefasst. Die meisten Studien, die sich der Zeitreihenanalyse bedienen und dabei sehr unterschiedliche Zeiträume und Schätzspezifikationen verwenden, kamen zu dem Schluss, dass die Mindestlohnelasticität der Beschäftigung bei Jugendlichen zwischen $-0,1$ und $-0,3$ beträgt, d.h. eine Anhebung des Mindestlohns um 10 Prozent verringerte damit die Beschäftigung Jugendlicher (16-19 Jahre) um etwa 1 bis 3 Prozent. Die Wirkung auf junge Erwachsene (20-24 Jahre) war ebenfalls negativ, aber schwächer als bei den Jugendlichen. Für erwachsene Arbeitnehmer konnten keine eindeutigen Effekte festgestellt werden (Brown et al., 1982, S. 524). Diese Ergebnisse bildeten in den folgenden Jahren einen allgemeinen „Konsens“ der Mindestlohnforschung (Neumark und Wascher 2008, S. 31).

⁶ Ein hervorragender Überblick über die Geschichte der empirischen Mindestlohnforschung findet sich bei Brown et al. (1982) und Neumark und Wascher (2008).

⁷ Die politische Wirkung dieser Studienkommission war allerdings sehr begrenzt. Es gab keine offiziellen Anhörungen im Kongress und die Presseberichterstattung war sehr gering (Eccles und Freeman 1982, 230).

Anfang der 1990er Jahre erwachte das Interesse an empirischen Studien zum Mindestlohn dann von neuem. Auslöser war die Einführung von bundesstaatspezifischen Mindestlöhnen in den USA. Im Laufe der 1980er Jahre wurde der bundesweite Mindestlohn nominal nicht angehoben, so dass es zu einem Absinken des realen Werts des Mindestlohns um mehr als 30 Prozent kam. Einige Bundesstaaten führten deshalb eigene Mindestlöhne über dem bundesweiten Niveau ein. Im Jahr 1989 betraf das bereits 13 Bundesstaaten, darunter einwohnerstarke Staaten wie Kalifornien, Massachusetts und Pennsylvania (Brown 1999, S. 2122).⁸ Die hierdurch entstandenen Unterschiede zwischen den Bundesstaaten erlaubten es der empirischen Forschung, die zusätzliche regionale Variation in den Mindestlöhnen zur Identifikation ihrer Beschäftigungswirkungen zu nutzen. Die Veränderung des Mindestlohns in einzelnen Bundesstaaten erzeugt eine quasi-experimentelle Situation. Die Bundesstaaten mit konstanten Mindestlöhnen bilden eine Kontrollgruppe, deren Beschäftigungsentwicklung als Kontrafaktum der Mindestlohnwirkung herangezogen werden kann. Nur diejenige Veränderung der Beschäftigung, die sich im Gefolge einer Mindestlohnerhöhung nicht auch in einem Bundesstaat mit konstantem Mindestlohn findet, kann ursächlich auf den Mindestlohn zurückgeführt werden.

Einige Studien nutzten die Variation zwischen den Bundesstaaten, um die bisher verwendete Zeitreihenmethodik zu erweitern und umfangreichere Paneldatensätze zu generieren, in denen sowohl die Variation der Mindestlöhne über die Zeit als auch zwischen den Bundesstaaten betrachtet wird. So untersuchen Neumark und Wascher (1992) den Zeitraum von 1973-1989 auf Bundesstaatebene. Die von ihnen ermittelten Mindestlohnelasticitäten für Jugendliche und junge Erwachsene liegen zwischen $-0,1$ und $-0,2$; diese Schätzungen sind mit dem früheren Mindestlohnkonsens vereinbar. Andere Studien hingegen waren deutlich radikaler in der Nutzung der neuen Daten, indem sie ihren Fokus auf die Analyse spezifischer Mindestlohnänderungen in einzelnen Bundesstaaten – und hier auch oft auf einzelne Sektoren – beschränkten. Card (1992) betrachtete die Wirkung der Anhebung des bundesstaatspezifischen Mindestlohns in Kalifornien im Jahr 1988 auf die Erwerbstätigkeit von Teenagern. Seine Ergebnisse widersprachen dem damaligen Konsens fundamental, denn im Vergleich zu den ausgewählten Kontrollregionen stieg die Erwerbstätigkeit von Teenagern in Kalifornien sogar an. Zu einem ähnlich überraschenden Resultat kamen Card und Krueger (1994) in ihrer Studie zur Beschäftigung in Fast-Food-Restaurants in New Jersey. Dort wurde im Jahr 1992 der Mindestlohn deutlich angehoben

⁸ Im Jahr 2014 haben 21 Bundesstaaten Mindestlöhne oberhalb des bundesweiten Niveaus (NCSL 2014).

(von 4,25 Dollar auf 5,05 Dollar). Als Kontrollgruppe wurden Fast-Food-Restaurants im Nachbarstaat Pennsylvania herangezogen, der den Mindestlohn nicht an hob. Der Mindestlohn ließ die Beschäftigung in den Restaurants in New Jersey stärker steigen als in Pennsylvania. Auch der Vergleich zwischen Restaurants in New Jersey, die vor der Anhebung des Mindestlohns unterschiedliche Einstiegsgehälter hatten und daher unterschiedlich stark vom Mindestlohn betroffen waren, bestätigte dieses Resultat. Restaurants mit ursprünglich niedrigen Einstiegsgehältern verzeichneten einen Beschäftigungszuwachs, während Restaurants, die bereits zuvor Gehälter oberhalb des neuen Mindestlohns gezahlt hatten, Beschäftigung abbauten. Die implizierte Mindestlohnelastizität beträgt +0.7.

Auf den ersten Blick verwenden diese Fallstudien ein überzeugendes Forschungsdesign: Durch die Beschränkung auf einzelne Sektoren in einzelnen Bundesstaaten wird eine experimentelle Situation nachgestellt, in der klar zwischen Treatment-Gruppe und Kontrollgruppe unterschieden werden kann. Allerdings leiden auch diese Studien unter verschiedenen methodischen Problemen. So weist Hamermesh (1995) auf die sehr kurzen Zeitabstände zwischen den Befragungen und der Anhebung des Mindestlohns hin. Bei Card und Krueger (1994) fanden die Erhebungen des Beschäftigungsstands einen Monat vor und acht Monate nach der Mindestlohnanhebung statt. Wenn die Arbeitgeber schon hinreichend lange im Voraus von der Anhebung des Mindestlohns wussten, wird ein Teil der Beschäftigungsanpassung schon vor der Bestimmung der Ausgangsbeschäftigung stattgefunden haben. Auch werden manche Arbeitgeber ihr Beschäftigungsniveau nur relativ langsam anpassen können. Die kurzfristige Beschäftigungsreaktion wird daher kleiner ausfallen als die langfristige. Tatsächlich finden Studien, die mit Hilfe von Paneldaten gleichzeitig die kurz- und langfristigen Wirkungen von Mindestgehältern abschätzen, deutlich negativere Effekte in der langen als in der kurzen Frist (Keil et al. 2001) oder kurzfristig positive, langfristig aber negative Effekte (Baker et al. 1999).

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Verlässlichkeit der mit Hilfe von Befragungen erhobenen Daten zum Beschäftigungsstand. Um die Ergebnisse von Card und Krueger (1994) zu überprüfen, haben Neumark und Wascher (2000) die Gehaltslisten von 235 Fast-Food-Restaurants in der gleichen Region und für den gleichen Zeitraum gesammelt. Mit diesen Daten zeigt sich, dass der Mindestlohn die Beschäftigung in den betroffenen Restaurants gesenkt hat. Card und Krueger (2000) wiederholten darauf ihre Untersuchung noch einmal mit Hilfe von amtlichen Daten des amerikanischen Bureau of Labor Statistics. Hiermit konnten sie weder klar positive, noch negative Beschäftigungseffekte finden.

Auch die Bildung der Kontrollgruppen ist nicht unproblematisch. Es liegt zwar nahe, dass angrenzende Bundesstaaten im Allgemeinen ähnliche wirtschaftliche Entwicklungen durchlaufen und daher vergleichbar sein könnten. Ob das aber auch für die zu untersuchende Branche im konkreten Zeitraum zutrifft, ist damit natürlich noch keineswegs sichergestellt. Hamermesh (1995) weist darauf hin, dass bei solchen regional und zeitlich begrenzten Fallstudien keineswegs ausgeschlossen werden kann, dass Treatment- und Kontrollregionen von unterschiedlichen Nachfrageschocks betroffen sind, die in ihrer Stärke den Mindestlohneffekt deutlich dominieren und damit eine Bestimmung der Wirkung des Mindestlohns unmöglich machen.

Insgesamt zeigen diese Debatten, dass auch beim Fallstudienansatz die Bestimmung der Wirkungen von Mindestloohnerhöhungen nur mit großen Unsicherheiten möglich ist. Ein klarer Vorzug von Fallstudien gegenüber Panelstudien, in denen eine größere Zahl an Mindestlohnänderungen in verschiedenen Regionen zu verschiedenen Zeitpunkten beobachtet werden kann, kann daher nicht mit Sicherheit konstatiert werden. Unter den jüngeren Mindestlohnstudien finden sich daher sowohl Fallstudien als auch Panelstudien. Neumark und Wascher (2007, 2008) haben den wohl umfassendsten Survey der Mindestlohnliteratur zusammengestellt, die nach dem früheren Konsenssurvey von Brown et al. (1982) entstanden ist. Dieser Survey umfasst über 100 Mindestlohnstudien, die sowohl die USA als auch andere Länder betrachten und sich verschiedener Methoden bedienen. Diese Gesamtschau des aktuellen Stands der Forschung zeigt klar, dass der frühere Konsens, nach dem die Mindestlohnelastizität bei amerikanischen Jugendlichen zwischen $-0,1$ und $-0,3$ liegt, zerbrochen ist. Die in neueren Studien geschätzten Elastizitäten reichen von -1 bis in den positiven Bereich. Neumark und Wascher (2007) führen die Vergrößerung des Intervalls, in dem sich die Schätzergebnisse bewegen, auf die größere Variation in bundesstaatspezifischen Mindestlöhnen und auf die Verwendung verschiedener Identifikationsmethoden zurück. Trotz der größeren Bandbreite der Ergebnisse zeigt die große Mehrheit der Studien negative Beschäftigungseffekte, wohingegen nur in weniger als 10 Prozent der Fälle positive Effekte ermittelt wurden. Von den nach Neumark und Waschers Lesart methodisch saubersten Studien zeigen sogar 85 Prozent signifikant negative Effekte. Bezüglich der verwendeten Methoden ergibt sich ein klarer Unterschied zwischen den Panel- und Fallstudien. Panelstudien über längere Zeiträume zeigen tendenziell signifikant negative Beschäftigungseffekte auf, wohingegen die Mehrheit der Studien, die positive Effekte finden, Fallstudien für eng abgegrenzte Beschäftigtengruppen und vergleichsweise kurze Zeiträume

sind (Neumark und Wascher 2007, S. 164). Auch wenn die Fallstudien, die positive Mindestlohneffekte finden, große Aufmerksamkeit auf sich gezogen haben, so weist doch die von Neumark und Wascher durchgeführte Gesamtschau darauf hin, dass man für den politisch relevanten Fall, d.h. für die langfristigen Wirkungen eines flächendeckenden Mindestlohns, eher negative Wirkungen erwarten muss.

Es ist wohl vor allem der starken Heterogenität der Ergebnisse zuzuschreiben, dass – im Gegensatz zu den Nachwirkungen des Surveys von Brown et al. (1982) – das Interesse an der empirischen Mindestlohnforschung bisher keineswegs nachgelassen hat. Von den in den letzten Jahren veröffentlichten Studien hat vor allem die Arbeit von Dube et al. (2010) besondere Aufmerksamkeit erhalten. In dieser Studie wird der Fallstudienansatz von Card und Krueger (1994) erweitert, in dem nicht nur der Mindestlohnunterschied zwischen zwei Bundesstaaten für eine bestimmte Mindestlohnänderung betrachtet wird, sondern alle regionalen Mindestlohnunterschiede für die gesamten USA im Zeitraum zwischen 1990 und 2006 für die Analyse herangezogen werden. Zur Bildung von Treatment- und Kontrollgruppen werden jeweils angrenzende Landkreise (*counties*) aus verschiedenen Bundesstaaten mit unterschiedlichen Mindestlöhnen genutzt. Dube et al. (2010) argumentieren, dass direkt angrenzende Landkreise eine bessere Kontrollgruppe darstellen als zufällig ausgewählte Landkreise und ihre Methode damit die kontrafaktischen Zustände besser abbilden kann als Panelstudien, bei denen alle anderen Landkreise gleichermaßen als Kontrollen berücksichtigt werden. Dube et al. führen mit ihren Daten zuerst eine traditionelle Panelanalyse durch und ermitteln negative Beschäftigungseffekte des Mindestlohns. Wenn allerdings nur die direkt angrenzenden Landkreise als Kontrollgruppen verwendet werden, können keine negativen Mindestlohneffekte mehr festgestellt werden. Dube et al. schließen daraus, dass die Unterschiede zwischen den negativen Effekten (in Panelstudien) und den positiven Effekten (eher in Fallstudien) vor allem auf die unzureichende Berücksichtigung regionaler Heterogenität in traditionellen Panelstudien zurückzuführen sind. Ein ähnliches Argument wird von Dube und seinen Kollegen auch in einer weiteren Arbeit vorgebracht (Allegretto et al. 2011). Hier wird der traditionelle Panelansatz auf amerikanische Daten von 1990 bis 2009 angewendet. In seiner traditionellen Form mit fixen Effekten auf Bundesstaats- und Jahresebene erhält man negative Beschäftigungseffekte. Wenn allerdings die regionale Heterogenität durch bundesstaatspezifische lineare Zeittrends berücksichtigt wird, finden die Autoren nur noch Beschäftigungseffekte nahe Null (die allerdings in einer deutlichen Mehrheit der geschätzten Spezifikationen ihr negatives Vorzeichen behalten).

Auch diese Ergebnisse sind allerdings nicht unumstritten. Neumark et al. (2013) argumentieren, dass durch die von Dube et al. (2010) und Allegretto et al. (2011) verwendeten Methoden, Einflüsse regionaler Heterogenität auszuschließen, gleichzeitig viel an identifizierenden Informationen verloren geht oder die regionale Heterogenität verzerrend abgebildet wird. So leidet beispielsweise die Arbeit von Allegretto et al. (2011) unter dem Problem, dass am Anfang und am Ende des betrachteten Zeitraums jeweils schwere Rezessionen auftraten. Diese können aber von linearen Beschäftigungstrends nicht richtig abgebildet werden. Wenn man flexiblere Formen der Zeittrends (z.B. durch Polynome höherer Ordnung) zulässt oder die beiden Rezessionsperioden außer Betracht lässt, erhält man wieder signifikant negative Beschäftigungseffekte. Neumark et al. (2013) melden auch Zweifel an der Annahme von Dube et al. (2010) an, dass direkt angrenzende Landkreise notwendigerweise bessere Kontrollgruppen bilden als andere Landkreise. So ist nicht auszuschließen, dass sich die Wirtschaftsstruktur einzelner Landkreise trotz der geografischen Nähe stark unterscheidet (z.B. wenn es dort wenige große Firmen aus verschiedenen Sektoren gibt). In diesem Fall könnten andere Landkreise, die sich zwar in größerem räumlichen Abstand befinden, aber eine ähnlichere Wirtschaftsstruktur aufweisen, bessere Kontrollgruppen darstellen. Um diesem Problem zu begegnen, bilden Neumark et al. (2013) verschiedene „synthetische Kontrollgruppen“. Dabei wird ein gewichteter Durchschnitt aus allen als Kontrolle in Frage kommenden Landkreisen gebildet, so dass der resultierende synthetische Kontrolllandkreis die Beschäftigungsentwicklung des Treatment-Landkreises in den letzten vier Quartalen vor Anhebung des Mindestlohns möglichst gut widerspiegelt. Die dabei für die einzelnen Kontrolllandkreise ermittelten Gewichte spiegeln wider, wie gut der einzelne Landkreis als Kontrollgruppe geeignet ist. Die Analyse von Neumark et al. (2013) zeigt, dass bei fast allen Landkreisen mit Mindestlohnänderung die direkt angrenzenden Landkreise in Nachbarstaaten keine besseren und oft sogar schlechtere Kontrollgruppen darstellen als zufällig ausgewählte andere Landkreise. Insgesamt ergeben sich bei Verwendung der synthetischen Kontrollgruppen wieder negative Beschäftigungseffekte. Allegretto et al. (2013) argumentieren dagegen, dass dieses Resultat stark von der genauen Methode abhängt, nach der die Gewichte der Kontrolllandkreise bestimmt werden. Mit den von ihnen bevorzugten Methoden erhalten die geografisch näher gelegenen Landkreise doch wieder ein höheres Gewicht und die ermittelten Beschäftigungseffekte sind wiederum nahe Null. Die andauernde Kontroverse zeigt, dass noch nicht abschließend geklärt ist, ob der Versuch, unbeobachtete regionale Heterogenität durch Bildung regionaler Kontrollgruppen aufzufangen, tatsächlich die Schätzqualität verbessert. Die Gefahr dabei ist, auf zu viel

identifizierende Variation zu verzichten und dabei, wie Neumark et al. (2013) titeln, das „Kind mit dem Bade auszuschütten“.

Der größte Teil der empirischen Mindestlohnforschung beschäftigt sich mit den USA. Allerdings wurden die Wirkungen von Mindestlöhnen auch in anderen Ländern empirisch untersucht. Eine international vergleichende Studie wurde beispielsweise von der OECD (1998) durchgeführt. Die länderübergreifende Panelanalyse (9 Länder, 21 Jahre) zeigt, dass Mindestlöhne negative Effekte auf die Beschäftigung von Jugendlichen haben. In einer weiteren internationalen Panelstudie nutzen Neumark und Wascher (2004) Daten aus 17 OECD-Ländern über einen Zeitraum von etwa 25 Jahren. Die größere Datenbasis erlaubt es, in dieser Studie die Heterogenität der Arbeitsmarktinstitutionen in den einzelnen Ländern stärker zu berücksichtigen. Die Ergebnisse deuten ebenfalls darauf hin, dass die Mindestlohnelastizität negativ ist und langfristig Werte zwischen $-0,1$ und $-0,2$ für junge Erwachsene annimmt. Neben diesen international vergleichenden Studien gibt es eine Vielzahl an Studien für einzelne Länder, die an dieser Stelle nicht umfassend gewürdigt werden können.⁹ Einen detaillierten Überblick geben Neumark und Wascher (2007, Tabellen 6.1 und 6.2). Auch wenn die Mehrzahl der internationalen Ergebnisse auf negative Beschäftigungseffekte des Mindestlohns hindeutet, sollte man aus der Gesamtbetrachtung nur vorsichtige Schlüsse ziehen, da viele dieser Arbeiten mit größeren methodischen Problemen zu kämpfen haben, so zum Beispiel mit schwierigen Datenlagen und wenig Variation des Mindestlohns innerhalb eines Landes.

Da es in Deutschland bisher keinen flächendeckenden Mindestlohn gibt, existieren auch noch keine Studien, die dessen Wirkungen empirisch evaluieren könnten. Allerdings gibt es eine Reihe von Studien, die die Auswirkungen der in den letzten Jahren eingeführten branchenspezifischen Mindestlöhne untersuchen.¹⁰ Wie die oben diskutierten Fallstudien aus den USA bedienen sich die deutschen Branchenstudien mehrheitlich eines Differenz-von-Differenzen-Ansatzes, bei dem die Veränderung der Beschäftigung der betroffenen Gruppe (Bezieher niedriger Löhne in der jeweiligen Branche) bei Einführung des Mindestlohns mit der Beschäftigungsänderung einer Kontrollgruppe (z.B. besser bezahlte Arbeitnehmer

⁹ Die Erfahrungen zweier dieser Länder, Großbritannien und Frankreich, werden wir allerdings im nächsten Abschnitt genauer betrachten.

¹⁰ Da sich die Ergebnisse für die Beschäftigungswirkungen von Branchenmindestlöhnen nur bedingt auf die zu erwartenden Wirkungen eines flächendeckenden Mindestlohns übertragen lassen (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2013, S. 270), werden die Evaluierungsstudien der deutschen Branchenmindestlöhne im Folgenden nur kurz behandelt.

derselben Branche oder niedrig entlohnte Arbeitnehmer in anderen Branchen) verglichen wird. Die erste dieser Studien wurde von König und Möller (2008) vorgelegt, die die Einführung des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe im Jahr 1997 untersuchen. Der Mindestlohn wurde damals auf 17 DM (8,69 Euro) in den Alten Bundesländern und auf 15,64 DM (8 Euro) in den Neuen Bundesländern festgelegt. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass es in beiden Regionen zu einem Lohnanstieg der Betroffenen gekommen ist, der allerdings in Ostdeutschland deutlich stärker ausfiel als in Westdeutschland. Für Ostdeutschland finden sich signifikant negative Wirkungen auf die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit von Mindestlohnbeziehern, in Westdeutschland finden sich positive, aber statistisch nicht signifikante Effekte. Das Ergebnis, dass sich der Mindestlohn nur in Ostdeutschland negativ auf die Beschäftigung ausgewirkt hat, lässt sich vor allem durch den deutlich stärkeren Eingriff in die Lohnverteilung erklären. Während in den Alten Bundesländern vor der Mindestlohneinführung nur 4 Prozent der Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe weniger als den zukünftigen Mindestlohn verdient hatten, waren es in den Neuen Ländern 18 Prozent. In der Region, in der der Mindestlohn zu einer starken Veränderung der Lohnstruktur geführt hat, hat er damit auch Arbeitsplätze gekostet.

In den letzten Jahren wurden weitere Branchenmindestlöhne eingeführt, die inzwischen ebenfalls evaluiert wurden. In den meisten untersuchten Branchen lassen sich keine statistisch signifikanten Effekte der Mindestlöhne auf die Beschäftigung feststellen (vgl. Möller 2012).¹¹ Daraus kann man allerdings nicht schließen, dass diese Mindestlöhne tatsächlich keine Wirkung gehabt haben. Tatsächlich haben viele dieser Studien mit Datenproblemen zu kämpfen, die zu großen Unsicherheiten in den statistischen Auswertungen führen. Darüber hinaus ist die Bildung adäquater Kontrollgruppen problematisch. Bei Betrachtung von gering bezahlten Arbeitnehmern in anderen Branchen kann in Zweifel gezogen werden, dass alle Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung der beiden Branchen nur auf den Mindestlohn und nicht auch auf andere Faktoren zurückzuführen sind. Wenn man als Kontrollgruppe besser bezahlte Arbeitnehmer der gleichen Branche betrachtet, ist nicht sicher, ob deren Beschäftigung nicht auch von der Einführung des Mindestlohns betroffen ist.

¹¹ Eine Ausnahme ist das Dachdeckergewerbe. Hier fanden sich negative Beschäftigungswirkungen, vor allem in Ostdeutschland (Aretz et al. 2012). Die stärkeren Effekte in den Neuen Bundesländern lassen sich auf die höhere Betroffenheit zurückführen. Bei der Einführung des Mindestlohns im Jahr 1997 erhielten 4 Prozent der Arbeitnehmer in den Alten Bundesländern, aber 13 Prozent in den Neuen Ländern den Mindestlohn. Nach sukzessiven Anhebungen des Mindestlohns betrug die Quote der Mindestlohnbezieher im Jahr 2009 in den Alten Ländern 8 Prozent, in den Neuen Ländern bereits 51 Prozent.

In beiden Fällen liefert ein Differenz-von-Differenzen-Ansatz keine verlässlichen Schätzergebnisse der Beschäftigungswirkung des Mindestlohns (vgl. Möller 2012).

Diese Überlegungen zeigen noch einmal deutlich, dass man bei der Interpretation der Ergebnisse der Mindestlohnstudien sehr vorsichtig sein muss. Auch wenn verschiedene Arbeiten keine negativen Beschäftigungseffekte finden, kann damit nicht belegt werden, dass es keine negativen Beschäftigungseffekte gibt. Die verwendeten Tests auf statistische Signifikanz bedeuten in diesen Fällen nur, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass der Mindestlohn keine negativen Beschäftigungseffekte gehabt hat. Genauso wenig können diese Studien aber die alternative Hypothese statistisch verwerfen, dass es eben doch zu (leicht) negativen Beschäftigungseffekten gekommen ist. Letztlich gilt auch hier der bekannte Lehrsatz der Statistik: „Absence of evidence is not evidence of absence.“

4. Blick über die Grenzen: Warum vorschnelle Vergleiche gefährlich sind

Die meisten Länder Europas haben nationale Mindestlohnregelungen und deren Erfahrungen werden häufig als Argument dafür angeführt, dass der Mindestlohn keine weitreichenden negativen Folgen für die Beschäftigung hat. In der Tat kann man von den Erfahrungen anderer Länder etwas lernen. Doch der Blick auf Wachstums- und Arbeitslosenraten in Ländern mit einem Mindestlohn allein verrät nicht, ob ein Land gut oder schlecht mit dem Mindestlohn fährt. Von Interesse ist vielmehr, inwieweit die Wirkungen eines Mindestlohnes vom Zusammenwirken mit anderen Politikmaßnahmen abhängen und inwieweit die Erfahrungen anderer Länder für Deutschland von Bedeutung sind. In diesem Abschnitt beschäftigen wir uns daher ausführlicher mit den Mindestlohnregelungen in den zwei größten EU-Mitgliedsstaaten, die nationale Mindestlohnregelungen haben, Frankreich und Großbritannien.

4.1 Frankreich

In Frankreich wurde der gesetzliche Mindestlohn (*salaire national minimum interprofessionnel garanti*) bereits 1950 eingeführt und mit dem Verfassungsauftrag von 1946 begründet, dass die Nation „jedem einzelnen und der Familie die zu ihrer Entfaltung notwendigen Voraussetzungen“ sichert und ihnen „den Schutz der Gesundheit, materielle Sicherheit, Erholung und Freizeit“ garantiert (vgl. Französische Botschaft 2013).

Der gesetzliche Mindestlohn wurde über die Jahre hinweg immer wieder reformiert. Im Jahr 2005 wurden die verschiedenen bestehenden Regelungen zu dem landesweit

einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) zusammengeführt. Die Tabelle 1 gibt die Entwicklung des französischen Mindestlohns seit 2001 an. Seit 2001 ist der gesetzliche Mindestlohn regelmäßig angehoben worden, in zwölf Jahren nominal um insgesamt 41,4 Prozent. Wenn man mit dem von Eurostat herausgegebenen harmonisierten Verbraucherpreisindex deflationiert, so ergibt sich für diesen Zeitraum ein realer Anstieg von 12,5 Prozent. Allerdings spiegelt dieser reale Anstieg des Mindestlohns in Frankreich zum größten Teil nur die allgemeine Lohnentwicklung wider. Denn auch die durchschnittlichen Bruttolöhne sind in diesem Zeitraum real um 11,2 Prozent angestiegen.

Tabelle 1: Die Entwicklung des französischen Mindestlohns

Jahr	Mindestlohn				Durchschnittslohn	
	In Euro	Nominaler Anstieg	Realer Anstieg	Aggregierter nominaler Anstieg	Aggregierter realer Anstieg	Aggregierter realer Anstieg
2001	6,67	---	---	---	---	---
2002	6,83	2,4%	0,6%	2,4%	0,6%	4,1%
2003	7,19	5,3%	3,3%	7,8%	3,9%	5,3%
2004	7,61	5,8%	3,6%	14,1%	7,6%	4,5%
2005	8,03	5,5%	3,1%	20,4%	11,0%	5,6%
2006	8,27	3,0%	1,1%	24,0%	12,2%	8,5%
2007	8,44	2,1%	0,2%	26,5%	12,4%	8,2%
2008	8,71	3,2%	1,6%	30,6%	14,1%	8,6%
2009	8,82	1,3%	-1,9%	32,2%	12,0%	8,6%
2010	8,86	0,5%	0,4%	32,8%	12,4%	10,5%
2011	9,19	3,7%	2,0%	37,8%	14,6%	11,1%
2012	9,22	0,3%	-1,9%	38,2%	12,4%	11,1%
2013	9,43	2,3%	0,1%	41,4%	12,5%	N.A

Quelle: Mindestlohn: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=NATnon04145 abgerufen am 18.09.2013., HVPI: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tec00118>, abgerufen am 18.09.2013; Durchschnittslöhne: http://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=ULC_ANN&ShowOnWeb=true&Lang=en, abgerufen am 25.09.2013, und eigene Berechnungen.

Legende: Der reale Anstieg wurde mit Hilfe der harmonisierten Verbraucherpreisindizes (HVPI) berechnet.

Mit derzeit 9,43 Euro Bruttostundenlohn ist der französische Mindestlohn einer der höchsten in Europa. Entsprechend hoch ist auch der Anteil der Arbeitnehmer, die einen Mindestlohn beziehen. Laut Chamkhi und Demailly (2012) erhielten im Jahr 2010 7,7 Prozent der Vollzeitbeschäftigten im privaten Sektor (ohne Landwirtschaft) und 21,4 Prozent der

Teilzeitbeschäftigten den Mindestlohn. Besonders betroffen ist dabei die Gruppe der Arbeitnehmer unter 25 Jahren. 2010 erhielten in dieser Altersgruppe insgesamt 29,6 Prozent (Vollzeit) und 39,3 Prozent (Teilzeit) nur den Mindestlohn. Diese Gruppe ist in Frankreich in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen. Laut Eurostat war Ende 2012 mehr als jeder vierte Jugendliche unter 25 Jahren arbeitslos (in Deutschland waren es zum Vergleich 8,0 Prozent) – und dies trotz der Ausnahmeregelungen für Jugendliche. So kann etwa der Mindestlohn bei Jugendlichen unter 18 Jahre mit weniger als sechs Monaten Berufserfahrung nach Alter gestaffelt um bis zu 20 Prozent abgesenkt werden.¹² Allerdings gelten diese Ermäßigungen nicht für Jugendliche, die im Rahmen des im Oktober 2012 gestarteten Programms „emploi d’avenir“ (Arbeit für die Zukunft) gefördert werden, das der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit insbesondere bei den Geringqualifizierten zwischen 16 und 25 Jahren dient.¹³ Diverse Studien (z.B. Cahuc et al. 2013) machen den Mindestlohn für die hohe Jugendarbeitslosigkeit mitverantwortlich.

Erstaunlich ist, dass ein fundamentales Element des französischen Systems in der deutschen Debatte kaum berücksichtigt wird. Der garantierte Mindestlohn wird mit einem recht hohen Lohnzuschuss kombiniert, den der Staat an die Unternehmen bezahlt, um die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Arbeitskosten abzufedern. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss, wenn er einen Arbeiter zum Mindestlohn beschäftigt. Seit Januar 2005 beträgt dieser Zuschuss 26 Prozent. Beim aktuellen Mindestlohnsatz (seit dem 1. Januar 2013) in Höhe von 9,43 Euro pro Stunde bekommt der Arbeitgeber damit rund 2,45 Euro pro Arbeitsstunde an staatlichen Zuschüssen. Auch Löhne oberhalb des Mindestlohns werden noch bezuschusst, allerdings wird der Zuschuss linear abgeschmolzen. So erhält der Arbeitgeber beispielsweise bei einem Stundenlohn von 12,26 Euro immer noch einen Zuschuss von 1,26 Euro. Erst bei Löhnen über dem 1,6-fachen des Mindestlohns, das entspricht einem Stundenlohn von 15,09 Euro, wird kein Zuschuss mehr bezahlt.

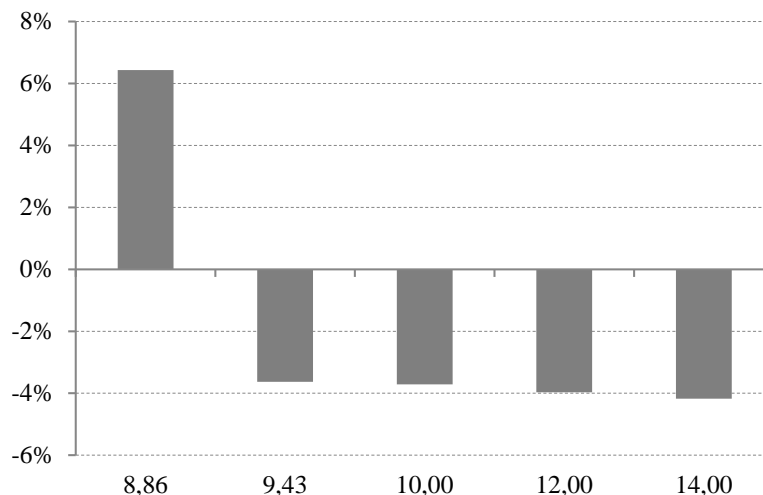
Dies hat bedeutsame beschäftigungspolitische Konsequenzen. Tatsächlich stellt eine Mindestloohnerhöhung in Frankreich eine Kombination aus Erhöhung des Mindestlohns und Erhöhung der staatlichen Subvention dar – mit sehr unterschiedlichen Auswirkungen auf die Arbeitskosten. Dies lässt sich beispielhaft an der Mindestloohnerhöhung von 8,86 Euro im Jahr 2010 auf das 2013 geltende Niveau von 9,43 Euro mit Hilfe der Abbildung 3 illustrieren.

¹² <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/lesmic,1027.html>

¹³ <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/emploi-des-jeunes,2217/les-emplois-d-avenir,15635.html>

Zahlte der Arbeitgeber im Jahr 2010 einem Arbeitnehmer genau den Mindestlohn, so stiegen seine Arbeitskosten innerhalb von drei Jahren um 6,4 Prozent.

Abbildung 3: Wirkung der Mindestloohnerhöhung 2010 – 2013 auf die Arbeitskosten



Quelle: Eigene Berechnungen in Anlehnung an Sterdyniak (2007) und Knabe und Schöb (2011).

Ein Arbeitgeber, der 2010 bereits einen Lohn von 9,43 Euro die Stunde bezahlt hat, wird durch die Mindestloohnerhöhung nicht gezwungen, den Lohn anzuheben. Da die Erhöhung des Mindestlohns zugleich den Zuschuss für alle Bruttolöhne zwischen 8,86 Euro und 15,09 Euro erhöht, profitiert er aber von einer höheren Lohnsubvention. Erhielt er 2010 nur 23,2 Prozent Lohnsubvention, so steigt die Lohnsubvention nun auf die maximal mögliche Subvention von 26 Prozent. Entsprechend fallen seine Arbeitskosten um 3,6 Prozent. Wer bislang seinem Arbeitnehmer einen Stundenlohn von 14,00 Euro bezahlt hat, kann sich auf eine Senkung der Arbeitskosten um knapp 4,1 Prozent freuen. Die feste Verbindung von Mindestlohn und Lohnsubvention führt dazu, dass nur bei Löhnen, die genau dem alten Mindestlohn entsprechen oder knapp darüber liegen, die Arbeitskosten steigen. Nur in diesem Bereich ist überhaupt mit einem Beschäftigungsabbau zu rechnen. Diese Subvention des Mindestlohns ist mit enormen fiskalischen Belastungen verbunden. Die französische Zentralagentur der Sozialkassen (ACOSS – Agence centrale des organismes de sécurité sociale) weist die Belastungen für das Jahr 2012 mit 22,3 Mrd. Euro aus (ACOSS 2013, siehe auch Heyer und Plane 2012).

Simulationsrechnungen für frühere Mindestlohnanpassungen zeigen, dass eine Mindestlohnanhebung um zehn Prozent im Jahr 1997 langfristig 290.000 Arbeitsplätze

kostete, die Ausweitung der Zuschüsse jedoch gleichzeitig rund 500.000 neue Arbeitsplätze schuf (Laroque und Salanié 2000).

Das Beispiel Frankreich macht deutlich, dass ein schneller Blick zu unseren Nachbarn keine seriösen Schlussfolgerungen erlaubt, wenn die Beschäftigungsentwicklung nach einer Erhöhung des Mindestlohns betrachtet wird, ohne dabei die spezifischen und teilweise recht komplexen institutionellen Rahmenbedingungen zu beachten. Solide wirtschaftspolitische Empfehlungen lassen sich aus dem französischen Beispiel für den deutschen Arbeitsmarkt jedenfalls nicht ziehen.

4.2 Großbritannien

Großbritannien kannte lange Zeit keinen national einheitlichen Mindestlohn. Vor 1993 setzten sogenannte „Wage Councils“ die Mindestlöhne für einzelne Branchen fest. Nennenswerte Effekte waren von dieser Art des Mindestlohns kaum zu erwarten, da nur ein verhältnismäßig kleiner Kreis betroffen war und es für Arbeiter, die in einer Branche mit Mindestlohn ihren Job verloren, immer die Möglichkeit gab, in andere Branchen ohne Mindestlohnregel abzuwandern. Von 1993 bis 1999 gab es gar keine Mindestlohnregel. Erst im April 1999 wurde auf Betreiben der Labour-Regierung ein national einheitlicher Mindestlohn von 3,60 Pfund eingeführt.

Aktuell beträgt der Mindestlohn 6,31 Pfund und gilt für alle Arbeitnehmer ab dem Alter von 21. Für Arbeitnehmer zwischen 18 und 20 Jahren bzw. unter 18 Jahren sowie für Auszubildende gelten niedrigere Mindestlöhne (5,03 Pfund, 3,72 Pfund sowie 2,68 Pfund). Abgesehen von der Altersabstufung gibt es kaum Ausnahmen. Weder ist eine regionale Differenzierung vorgesehen, noch sind einzelne Branchen ausgenommen. Vom Mindestlohn nicht betroffen sind Selbstständige, Familienangehörige, Teilnehmer staatlicher Beschäftigungsprogramme und einige weitere Sonderfälle wie z.B. studentische Praktikanten. Der Mindestlohn wird jährlich auf Vorschlag der Low Pay Commission angepasst, die auch über die Auswirkungen des Mindestlohnes umfassend berichtet. Das neunköpfige Gremium besteht aus Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und unabhängigen Vertretern.¹⁴

¹⁴ Zur Low Pay Commission siehe <https://www.gov.uk/government/organisations/low-pay-commission/> und zum nationalen Mindestlohn <https://www.gov.uk/browse/working/tax-minimum-wage>. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom Dezember 2013 sieht für Deutschland eine Kommission vor, für die jeweils drei Vertreter von den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer benannt werden. Im Gegensatz zum britischen Modell ist weder an eine Unabhängigkeit der Mitglieder für die Zeit ihrer Ernennung noch an stimmberechtigte unabhängige Mitglieder gedacht, die in Großbritannien typischerweise aus dem Wissenschaftsbereich kommen und in einem öffentlichen Bewerbungsverfahren bestimmt werden.

Wie in Frankreich, so ist auch in Großbritannien zu beobachten, dass der Mindestlohn schneller anstieg als die durchschnittlichen Löhne (siehe Tabelle 2). Zwischen 1999 und 2012 stiegen die durchschnittlichen Löhne real um 17,9 Prozent; der Mindestlohn erhöhte sich real um 28,2 Prozent.¹⁵ Allerdings war das anfängliche Niveau des Mindestlohnes relativ niedrig gewählt; rund 1,2 Millionen Beschäftigte hatten vor Einführung des Mindestlohns niedrigere Stundenlöhne bezogen (Metcalf 2008). Das waren rund 5% aller abhängig Beschäftigten – wesentlich weniger als in Deutschland bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro betroffen wären, wie wir noch sehen werden.

Tabelle 2: Die Entwicklung des britischen Mindestlohns

Jahr	Mindestlohn					Durchschnittslohn**
	In Pfund*	Nominaler Anstieg	Realer Anstieg	Aggregierter nominaler Anstieg	Aggregierter realer Anstieg	Aggregierter realer Anstieg
1999	3.60	--	--	--	--	--
2000	3.70	2.8%	1.5%	2.8%	1.5%	3.2%
2001	4.10	10.8%	10.0%	13.6%	11.5%	6.5%
2002	4.20	2.4%	1.2%	16.0%	12.7%	11.4%
2003	4.50	7.1%	5.8%	23.2%	18.6%	15.6%
2004	4.85	7.8%	6.4%	30.9%	24.9%	17.3%
2005	5.05	4.1%	2.8%	35.1%	27.8%	20.1%
2006	5.35	5.9%	3.8%	17.8%	13.0%	22.0%
2007	5.52	3.2%	0.9%	44.2%	32.5%	22.6%
2008	5.73	3.8%	1.5%	48.0%	34.0%	24.6%
2009	5.80	1.2%	-2.4%	49.2%	31.6%	24.2%
2010	5.93	2.2%	0.0%	51.5%	31.7%	23.6%
2011	6.08	2.5%	-0.8%	54.0%	30.9%	21.6%
2012	6.19	1.8%	-2.7%	55.8%	28.2%	17.9%
2013	6.31	1.9%	-0.9%	57.7%	27.3%	N.A.

Quelle: Mindestlohn: National minimum wage: Low Pay Commission report 2013, abgerufen am 16.12.2013, HVPI: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tec00118>, abgerufen am 18.09.2013; Durchschnittslöhne: Office for National Statistics (UK), Patterns of Pay - 1997 to 2012 (ASHE), abgerufen am 16.12.2013, und eigene Berechnungen.

Legende: Der reale Anstieg wurde mit Hilfe der harmonisierten Verbraucherpreisindizes (HVPI) berechnet; * ab 2010: 21 und Älter, vorher 22 und älter, ** von Vollbeschäftigten, ohne Überstunden

¹⁵ Dabei wurde mit dem Consumer Price Index (CPI) deflationiert. Die Daten dieses Abschnitts entstammen dem jüngsten Bericht der Low Pay Commission (2013).

Diese geringe Zahl an Arbeitnehmern, die überhaupt vom Mindestlohn betroffen waren, muss man im Hinterkopf behalten, wenn man die empirischen Studien zur Beschäftigungswirkung des Mindestlohnes in Großbritannien betrachtet. Hier herrscht bislang weitgehend Konsens, dass kaum signifikante negative Beschäftigungseffekte aufgetreten sind. Allenfalls eine Reduzierung der Stundenzahl (Stewart und Swaffield 2008) und bei jüngeren Arbeitnehmern eine Reduzierung der Beschäftigungschancen kurz vor dem Übertritt in die nächste Mindestlohnstufe (Fidrmuc und Tena 2013) konnten identifiziert werden. Metcalfe (2008) nennt eine Reihe weiterer Gründe, warum sich beim britischen Mindestlohn kaum negative Beschäftigungseffekte finden lassen. Neben der Überwälzung in die Konsumentenpreise weichen einige Arbeitgeber dem Mindestlohn durch Missachtung aus. Das Risiko, von der Zollbehörde (HMRC) bei einem Vergehen gegen die Mindestlohnvorschriften erwischt zu werden, ist bei rund 5.000 Inspektionen pro Jahr extrem gering. „Therefore a typical employer can expect a visit from HMRC once every 320 years,“ wie Metcalfe (2008, S. 499) ironisch anmerkt. In vielen Fällen hat der Arbeitnehmer gar keinen Anreiz, die zu geringe Bezahlung zu melden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich durch Kollusion auf Kosten der öffentlichen Kassen bereichern, indem ein Teil der Arbeit in die Schattenwirtschaft ausgelagert wird und der Arbeitnehmer darüber hinaus von einem erhöhten Transfer (Tax Credit) profitiert.

4.3 Wie stark greift der Mindestlohn in die Lohnverteilung ein?

Bevor man existierende Mindestlohnstudien heranzieht, um die Wirkung einer Einführung oder einer Erhöhung des Mindestlohns (in einem anderen Land, in einem anderen Sektor oder zu einem späteren Zeitpunkt) zu prognostizieren, muss man zunächst kritisch prüfen, ob die Größenordnung des Eingriffs, den der Mindestlohn in der Lohnverteilung vornimmt, vergleichbar ist. Insbesondere sollte man nicht den Fehler machen, aus Studien, in denen bei kleinen Mindestlohnänderungen keine negativen Beschäftigungseffekte festgestellt wurden, den Schluss zu ziehen, dass auch starke Anhebungen des Mindestlohns beschäftigungsneutral möglich wären. Um einschätzen zu können, ob die international gewonnen Erkenntnisse auf den Fall der Einführung eines Mindestlohns in Deutschland übertragbar sind, muss man daher auch untersuchen, wie stark die zugrunde liegende Änderung der Lohnstruktur gewesen ist.

Dieser Punkt wird zum Beispiel von Dube et al. (2010) klar angesprochen. Ihr Ergebnis, dass die unterschiedliche Festlegung von Mindestlöhnen in den amerikanischen Bundesstaaten keine negativen Beschäftigungswirkungen gehabt hat, ist auf den Bereich

beschränkt, in dem tatsächlich regionale Mindestlohnunterschiede beobachtet wurden. In den Jahren zwischen 1990 und 2006 wurden Mindestlohndifferenzen zwischen 7% und 20% beobachtet. Eine Extrapolation auf größere Mindestlohnunterschiede ist nicht möglich. Bei den von Neumark und Wascher (2008, Tabelle 3.1) zusammengefassten Studien bewegt sich die Anhebung des Mindestlohns im Bereich zwischen 10% und 27%. Diese Änderungsraten scheinen in ihrer Größenordnung durchaus substantiell, allerdings muss man sich ebenfalls vor Augen halten, dass sie von einem niedrigen Ausgangsniveau aus erfolgten und nur einen sehr kleinen Teil der Beschäftigten unmittelbar betrafen. So verdienten im Jahr 2012 nur etwa 2% der amerikanischen Arbeitnehmer, die pro Stunde bezahlt wurden, genau den Mindestlohn (BLS 2013).¹⁶

Die Betrachtung der britischen Mindestlohnerfahrung hat gegenüber den USA den Vorteil, dass man hier die Einführung eines Mindestlohns statt der Anhebung eines bereits existierenden Mindestlohns untersuchen kann. Allerdings sollte man bei der Übertragung der britischen Erfahrungen auf die Situation in Deutschland ebenfalls eher zurückhaltend sein. Wie wir oben bereits erwähnt haben, waren bei der Einführung des Mindestlohns in Großbritannien nur 5% der Arbeitnehmer direkt davon betroffen (verdienten also vorher weniger als den neuen Mindestlohn). Trotz der starken relativen Anhebung des Mindestlohns in Großbritannien verdienten im Jahr 2013 weiterhin nur 3,7% der über 21-jährigen Arbeitnehmer genau den Mindestlohn (ONS 2013).¹⁷ Sehr aufschlussreich ist auch die Betrachtung des durchschnittlichen Lohnanstiegs, der durch die Einführung des Mindestlohns erzeugt wurde. Im April 1998 – also genau ein Jahr vor Inkrafttreten des britischen Mindestlohngesetzes – unterschritten 25% der Arbeitnehmer, deren Lohn unter dem zukünftigen Mindestlohn lag, diesen um weniger als 10 Pence. Die durchschnittliche Lohnerhöhung, die notwendig war, um alle direkt betroffenen Arbeitnehmer auf einen Stundenlohn von 3,60 Pfund anzuheben, betrug 10,9% (und nur 7,7%, wenn man die allgemeine Lohnsteigerung von 3,2% zwischen 1998 und 1999 berücksichtigt; ONS 2012).¹⁸

Die Stärke, mit der ein Mindestlohn in die Lohnverteilung eingreift, wird oft auch über das Verhältnis von Mindestlohn zu Median- oder Durchschnittslohn beschrieben (Kaitz-

¹⁶ Darüber hinaus verdienten etwa 3% der Arbeitnehmer weniger als den gesetzlichen Mindestlohn. Das ist aber nicht auf Gesetzesverstöße, sondern vor allem auf verschiedene Ausnahmeregelungen (z.B. bei Jobs mit Trinkgeldern, Vollzeitstudenten, Jugendlichen, Menschen mit bestimmten Behinderungen) zurückzuführen.

¹⁷ Wenn man die Altersgruppen 16-20 mitbetrachtet, für die niedrigere Mindestlöhne gelten, dann verdienen insgesamt 4,1% der Arbeitnehmer genau den für ihre Altersgruppe festgesetzten Mindestlohn.

¹⁸ Die von uns verwendeten Statistiken (ONS 2013) geben die Lohnverteilung in 10-Pence-Intervallen an. Für die Berechnung nehmen wir an, dass alle Personen den mittleren Stundenlohn ihres Intervalls verdienen.

Index). Relativ zum Medianlohn lag der Mindestlohn in den USA im Jahr 2011 bei 38% und in Großbritannien bei 48%. In Bezug auf den Durchschnittslohn beträgt der Mindestlohn in den USA 28% und in Großbritannien 38%. Im internationalen Vergleich liegen beide Länder damit eher am unteren Ende der relativen Höhe des Mindestlohns (Schulten 2013).

Selbst wenn man die Mindestlohnevaluationen für die USA und Großbritannien so interpretiert, dass sie keine hinreichenden Beweise dafür liefern, dass die Mindestlöhne in diesen Ländern tatsächlich Arbeitsplätze gekostet haben, darf man daraus nicht schließen, dass ein Mindestlohn auch in Deutschland unschädlich für die Beschäftigung wäre. Solange der für Deutschland diskutierte Mindestlohn deutlich stärker in die Lohnverteilung eingreift als das die Mindestlöhne in den USA und Großbritannien getan haben, liefern diese Studien keine belastbaren Hinweise darauf, welche Wirkungen für Deutschland zu erwarten sind. Wie stark der Eingriff ausfällt und welche Wirkungen für Deutschland zu erwarten sind, soll im Folgenden untersucht werden – wobei wir den unterschiedlichen theoretischen Modellen des Arbeitsmarktes Rechnung tragen werden.

5. Ein flächendeckender Mindestlohn für Deutschland

Was lässt sich nun aus den vorangegangenen theoretischen Überlegungen und der empirischen Debatte für die möglichen Auswirkungen eines allgemeinverbindlichen Mindestlohns in Deutschland ableiten? Wird ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn dazu führen, dass Menschen, die im Niedriglohnbereich arbeiten und auf staatliche Hilfe angewiesen sind, in Zukunft ohne diese Hilfe auskommen können? Oder wird der Mindestlohn diese Menschen wieder vermehrt in die Arbeitslosigkeit treiben? Die Antwort hängt von der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, von der Höhe des Mindestlohns und von der Zahl der Betroffenen ab.

Die gegenwärtige Lohnverteilung im deutschen Arbeitsmarkt liefert die Information, wie viele Menschen in welchen Beschäftigungsverhältnissen überhaupt von der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns von 8,50 Euro betroffen wären. Diese Lohnverteilung lässt sich mit den Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP), einer repräsentativen Langzeitstudie privater Haushalte in Deutschland, ermitteln. Die 2012er Welle des SOEP enthält über 20.000 individuelle Beobachtungen. Diese Stichprobe ist für alle in Deutschland lebenden Menschen im Alter ab 16 Jahren repräsentativ. In unserer Analyse des Arbeitsmarktes beschränken wir uns im Folgenden auf Personen, die sich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befinden. Dazu gehören insbesondere Vollzeit- bzw.

Teilzeitbeschäftigte sowie Personen, die ausschließlich als sogenannte „Minijobber“ arbeiten, d.h. sie arbeiten in einem Arbeitsverhältnis mit einem Verdienst von weniger als 400 Euro im Monat, der zum Teil von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern befreit ist. Getrennt ausgewiesen werden Rentner und Studenten. Nicht berücksichtigt werden demzufolge Personen, die nicht dem Arbeitsmarkt angehören, selbstständig sind, ihren (freiwilligen) Wehr- bzw. Zivildienst ableisten, sich in einer Ausbildung befinden, in einem öffentlich geförderten Beschäftigungsprogramm oder einer Behindertenwerkstatt tätig sind.

Das SOEP enthält keine direkten Informationen zu Stundenlöhnen. Stattdessen werden die Teilnehmer in mehreren Teilfragen nach ihrem Bruttoeinkommen des vorangegangenen Monats und der Zahl ihrer Arbeitsstunden gefragt. Die Befragten können ihre vertragliche Wochenarbeitszeit, die Zahl ihrer Überstunden (bezahlt/nicht bezahlt) und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden angeben. Wie Müller und Steiner (2008, 2010) berechnen wir den Stundenarbeitslohn einer Person, indem wir ihr Bruttoeinkommen durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden (geregelte Arbeitszeit plus bezahlte Überstunden) teilen. Wir unterscheiden uns im Vorgehen jedoch bei der Berücksichtigung niedriger Löhne. Während Müller und Steiner (2008, 2010) reguläre Arbeitsverhältnisse mit einem errechneten Stundenlohn von unter 3 Euro ausklammern, unterstellen wir für diese Beschäftigten einen fiktiven Stundenlohn von 2,75 Euro.¹⁹ Diesen niedrigeren Lohn finden wir im Wesentlichen nur bei Minijobbern, dort sind es knapp 300.000. Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind die Fallzahlen vernachlässigbar. Nicht alle im SOEP Befragten geben vollständig Auskunft über ihre Löhne und Arbeitszeiten. Zur Korrektur der fehlenden Beobachtungen nehmen wir an, dass die verbleibenden Beobachtungen in den jeweiligen Untergruppen (Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte, Minijobber) gleichermaßen repräsentativ für die fehlenden Beobachtungen sind.²⁰ Obwohl das SOEP als freiwillige Bevölkerungsbefragung unter den von uns beschriebenen Problemen leidet (kleine Fallzahlen, teilweise fehlende Angaben etc.), scheinen die mit dem SOEP ermittelten Lohnverteilungen nichtsdestotrotz repräsentativ für Deutschland zu sein. Ein Vergleich mit der Verdienststrukturerhebung (VSE), einer gesetzlich verpflichtenden Unternehmensbefragung,

¹⁹ Die Herausnahme dieser Gruppe führt tendenziell zu einer Unterschätzung, die Berücksichtigung zu einer Überschätzung der Beschäftigungseffekte.

²⁰ Unsere Stichprobe enthält Beobachtungen für 20,0 Millionen der 23,0 Millionen Vollzeitbeschäftigten, für 5,3 Millionen der 7,8 Millionen Teilzeitbeschäftigten und 2,1 Millionen der 4,8 Million Minijobber (Statistisches Bundesamt 2014a,b; Bundesagentur für Arbeit 2013). Wir multiplizieren daher die Stichprobenwerte der Vollzeitbeschäftigten mit 1,15, der Teilzeitbeschäftigten mit 1,47 und die Stichprobenwerte derjenigen, die ausschließlich als Minijobber arbeiten mit 2,29.

die fast zwei Millionen Arbeitnehmer direkt erfasst, zeigt, dass sich aus beiden Datenquellen für Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten sehr ähnliche Lohnverteilungen ermitteln lassen (Falck et al., 2013). Da die VSE aber Kleinstbetriebe (<10 Mitarbeiter) nicht erfasst, diese aber sehr stark vom Mindestlohn betroffen sind, ist für die Untersuchung von Mindestlöhnen das SOEP trotz der genannten Datenprobleme vorzuziehen.

Der Niedriglohnsektor, insbesondere die Gruppe der Minijobber, besteht zu einem beträchtlichen Teil aus Studenten und Rentnern, die sich etwas dazuverdienen. Dieser Personenkreis wird getrennt von regulären Niedriglohnarbeitern betrachtet, da sie im Falle eines Arbeitsplatzverlustes keinen Anspruch auf ergänzende Sozialleistungen und Arbeitslosenunterstützung haben. Als „Studenten“ bezeichnen wir Schüler allgemein bildender Schulen (reguläres 12- bzw. 13-Klassensystem) sowie Studierende an Fachhochschulen und Universitäten. Als Rentner klassifizieren wir alle, die eine Altersrente beziehen und mindestens 60 Jahre alt sind.

Um das Lohnniveau für 2015 abzubilden, extrapolieren wir die aus den SOEP Daten errechneten Löhne, indem wir für die Jahre 2012/13 und 2013/14 Lohnerhöhungen von jeweils 2,7% unterstellen, für 2014/15 unterstellen wir eine Lohnerhöhung von 2,2 Prozent (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2013, S. 75; Bundesfinanzministerium 2012, S. 18).

5.1. Wer ist von der Einführung eines Mindestlohns betroffen?

Wenn man die Lohnverteilung aus dem SOEP für die Bundesrepublik des Jahres 2015 hochrechnet, so zeigt sich, dass 2015 insgesamt rund 5 Millionen Arbeitnehmer, das sind 14,0 Prozent aller Beschäftigten, zu einem Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 Euro arbeiten und damit potentiell von der Einführung eines Mindestlohn betroffen sein werden. Diese Zahl enthält gleichermaßen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, Minijobber sowie Studenten und Rentner, die sich etwas hinzuverdienen. Es lohnt sich daher, die Zahlen etwas weiter aufzuschlüsseln (siehe Tabelle 3).

Table 3: Betroffene bei einer Mindestlohneinführung 2015 von 8,50 Euro

	Deutschland		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	absolut, (in Tsd.)	in Prozent *	absolut, (in Tsd.)	in Prozent *	absolut, (in Tsd.)	in Prozent *
Alle Beschäftigten	4.981	14,0%	3.643	12,5%	1.338	20,4%
Vollzeit	1.195	5,2%	664	3,6%	531	11,6%
Teilzeit	698	9,5%	429	7,0%	269	22,1%
Minijobs	2.296	67,8%	1.900	65,2%	396	84,3%

Quelle: Berechnungen auf Grundlage der 2012-Welle des SOEP und unterstellten Lohnzuwächsen von jeweils 2,7 Prozent in den Jahren 2012/13 und 2013/14 (Prognose des SVR, Jahresgutachten 2013/2014, S. 75) sowie von 2,2% für das Jahr 2014/15 (Prognose des BMF, Datensammlung zur Steuerpolitik 2012, S. 18).

*Legende: Vollzeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit mindestens 30 Wochenstunden regelmäßiger Arbeitszeit; Teilzeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit weniger als 30 Wochenstunden; Minijobs: Geringfügig Beschäftigte ohne Studenten und Rentner und ohne Zweitjobs; *Betroffene in Prozent der jeweiligen Beschäftigtengruppe.*

Unter den vom Mindestlohn Betroffenen sind nur 38 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Vollzeit oder Teilzeit). Bei den Vollzeitbeschäftigten sind rund 1,2 Millionen Arbeitnehmer betroffen, die sich jeweils zu etwa der Hälfte auf die Alten und Neuen Bundesländer aufteilen. Bei den Vollzeitbeschäftigten in den Neuen Bundesländern greift der flächendeckende Mindestlohn damit wesentlich stärker in die Lohnverteilung ein. Während in den Alten Bundesländern nur jeder fünfundzwanzigste Beschäftigte betroffen sein wird, ist es in den Neuen Bundesländern jeder Neunte. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Betroffenen um etwa vier Prozentpunkte höher, da Teilzeitbeschäftigte in der Regel niedrigere Löhne als Vollzeitbeschäftigte erhalten. Überproportional vertreten sind neben den Studenten und Rentnern (die wir im Folgenden nicht weiter berücksichtigen) diejenigen Erwerbsfähigen, die ausschließlich im Rahmen eines Minijobs beschäftigt sind. Derzeit erhalten zwei von drei Minijobbern einen Stundenlohn unter 8,50 Euro.

Der Mindestlohn betrifft Arbeitnehmer unterschiedlich stark. Wenn jemand bislang 5 Euro pro Stunde verdiente, erhöht sich sein Lohn um 70 Prozent. Wer derzeit für 7,50 Euro arbeitet, erfährt eine Erhöhung des Bruttostundenlohns um 13 Prozent. In Tabelle 4 schlüsseln wir die betroffenen 1,2 Millionen Vollzeitbeschäftigten nach den Lohnerhöhungen auf, die sich aus einem Mindestlohn von 8,50 Euro ergeben.

Tabelle 4: Betroffene in Abhängigkeit von der relativen Lohnerhöhung (nur Vollzeitbeschäftigte)

Lohnerhöhung	Deutschland		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	absolut	in Prozent*	absolut, (in Tsd.)	in Prozent*	absolut, (in Tsd.)	in Prozent*
über 50%	157.000	0,68%	82.000	0,44%	74.000	1,64%
über 40% bis 50%	49.000	0,21%	27.000	0,15%	22.000	0,47%
über 30% bis 40%	77.000	0,33%	36.000	0,20%	40.000	0,89%
über 20% bis 30%	171.000	0,74%	89.000	0,48%	82.000	1,81%
über 10% bis 20%	323.000	1,40%	176.000	0,95%	147.000	3,23%
unter 10%	419.000	1,82%	254.000	1,38%	164.000	3,61%
Alle Vollzeit	1.195.000	5,2%	664.000	3,6%	531.000	11,6%

Quelle: Siehe Tabelle 3

Legende: * in Prozent aller Vollzeitbeschäftigten.

Wie Tabelle 4 zeigt, würde der Lohn von 1,2 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten, dies sind über 280.000 Arbeitnehmer, um 30 Prozent oder mehr ansteigen. In den Neuen Bundesländern beträgt dieser Anteil drei Prozent. Bei knapp fünf Prozent der Arbeitnehmer in den Neuen Bundesländern würde der Lohn um über 20 Prozent ansteigen, in den Alten Bundesländern liegt dieser Anteil bei 1,3 Prozent. Für diese Gruppe der Arbeitnehmer führt der Mindestlohn also zu Lohnerhöhungen in einem Umfang, der weit über das hinausgeht, was in den empirischen Studien zu den Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns untersucht wird (vgl. Abschnitt 3).²¹

Eines der Ziele des Mindestlohns ist, dass ein Vollzeitbeschäftigter von seinem Lohneinkommen leben kann und nicht auf staatliche Hilfen angewiesen ist. Tabelle 5 zeigt, wie die Gruppe der Bezieher von ergänzendem Arbeitslosengeld II (ALG II), die sogenannten Aufstocker, vom Mindestlohn betroffen ist.

²¹ Sektoral besonders betroffen sind außer der Landwirtschaft insbesondere die Anbieter konsumnaher Branchen wie etwa das Gastgewerbe, das Friseurhandwerk, der Einzelhandel und die Gesundheitsdienste (Brenke und Wagner 2013, S. 753).

Tabelle 5: Von einem Mindestlohn von 8,50 Euro betroffene Aufstocker

	Deutschland		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Betroffene, absolut	Anteil an jeweiligen Aufstockern	Betroffene, absolut	Anteil an jeweiligen Aufstockern	Betroffene, absolut	Anteil an jeweiligen Aufstockern
Alle ALG II-Aufstocker	598.096	64,2%	308.904	59,8%	289.192	69,7%
Vollzeit	55.617	30,3%	27.272	24,0%	28.345	40,4%
Teilzeit	145.717	53,2%	81.087	50,9%	64.630	56,4%
Minijobs	396.762	83,7%	200.545	82,3%	196.217	85,1%

Quelle: Siehe Tabelle 3.

Zwei Drittel aller Beschäftigten, die ergänzendes ALG II beziehen, würden vom Mindestlohn betroffen sein. Bei den Aufstockern mit Minijob sind über 80 Prozent vom Mindestlohn betroffen; bei den Aufstockern mit Vollzeitbeschäftigung sind es etwa 30 Prozent. Überproportional stark betroffen sind wiederum die Arbeitnehmer in den Neuen Bundesländern.

Einige Ökonomen haben sich früh für einen moderaten Mindestlohn ausgesprochen. Joachim Möller, Präsident des IAB, empfahl 2008, den Mindestlohn tendenziell an den untersten Lohngruppen in Deutschland zu orientieren, zwischen Ost und West zu differenzieren und den Mindestlohn dann von unten an die kritische Marke heranzuführen, ab der Beschäftigungsverluste zu erwarten sind (siehe Möller und König 2008). Der Sachverständige Peter Bofinger sprach in einem Zeitinterview 2007 ebenfalls davon, mit einer relativ niedrigen Lohnschränke von 5 Euro zu beginnen (Bofinger 2007). Der ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrates, Bert Rürup, befürwortete 2007 einen Mindestlohn von 4,50 Euro und erhöhte im Jahre 2010 seine Forderung auf 5,00 Euro. Alle drei Ökonomen haben mittlerweile die Lohnhöhe, die sie für vertretbar halten, deutlich nach oben korrigiert. Bert Rürup rechnet damit, dass 7,50 Euro im Westen und 6,50 Euro im Osten zu keinen nennenswerten Entlassungen führen würden (Rürup 2013), für Joachim Möller sind nun 8,19 Euro im Westen und 7,50 Euro im Osten vertretbar (Möller 2013). Peter Bofinger hält mittlerweile die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro für vertretbar (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2013).

Bei der Suche nach einer moderaten, nicht beschäftigungsfeindlichen Mindestlohnhöhe kann man versuchen, sich am Ausland zu orientieren. In den Abschnitten 3 und 4 haben wir die Wirkungen des Mindestlohns in den USA und Großbritannien dargestellt. Für beide Länder gibt es zahlreiche Studien, die keine statistisch signifikanten Hinweise für Beschäftigungsverluste des Mindestlohns finden konnten. Man könnte daher argumentieren,

dass die Einführung des Mindestlohns auf einem zu den USA oder Großbritannien vergleichbaren Niveau auch in Deutschland nicht zu merklichen Beschäftigungsverlusten führen sollte. In Abschnitt 4.3 haben wir anhand verschiedener Maße gezeigt, wie stark der Mindestlohn in diesen beiden Ländern in die Lohnverteilung eingreift. An dieser Stelle wollen wir diese Maße auf Deutschland übertragen, um entsprechende „äquivalente“ Mindestlohnhöhen zu bestimmen.

Ein Maß der Eingriffsintensität ist der Kaitz-Index, also das Verhältnis des Mindestlohns zum Median- oder Durchschnittslohn. Nach unserer Auswertung des SOEP liegt der Medianstundenlohn in Deutschland bei 15,00 Euro, der Durchschnittsstundenlohn bei 16,77 Euro. Wenn man die Untersuchung nach alten und neuen Bundesländern trennt, dann erhalten wir für die Alten Länder Stundenlöhne von 15,63 Euro (Median) und 17,37 Euro (Durchschnitt) bzw. für die Neuen Länder 12,44 Euro (Median) und 14,08 Euro (Durchschnitt). Tabelle 6 zeigt, welche Mindestlohnhöhen man erreicht, wenn man die Kaitz-Indizes der USA und Großbritanniens (vgl. Abschnitt 4.3) auf die deutsche Lohnverteilung anwendet. Die resultierenden Mindestlohnhöhen liegen bei der bundesweiten Betrachtung zwischen 4,69 Euro und 7,20 Euro. Für die Alten Bundesländer wäre der Mindestlohn bei gegebener Beschäftigung höchstens 7,50 Euro, in den Neuen Bundesländern sogar nur 5,97 Euro (Tabelle 6).

Alternativ könnte man fragen, bei welchem Mindestlohn der Anteil der Beschäftigten, die bisher weniger verdienten, genauso hoch ist wie in Großbritannien bei der Einführung des Mindestlohns – dort waren es 5%. Wie die letzte Zeile in Tabelle 6 zeigt, dürfte dafür der Mindestlohn in Deutschland insgesamt nicht höher als 6,22 Euro sein. Regional getrennt entspricht das Werten von 6,47 Euro für die alten und 4,62 Euro für die Neuen Bundesländer.

Selbst wenn die Mindestlöhne in den USA und Großbritannien tatsächlich keine Beschäftigung gekostet haben sollten, würde eine äquivalente Übertragung der dortigen Mindestlohnhöhen auf die deutsche Lohnverteilung nur die Einführung sehr niedriger Mindestlöhne erlauben. Für die Wirkungen des gegenwärtig diskutierten Mindestlohniveaus von 8,50 Euro lassen die Erkenntnisse aus den USA und Großbritannien daher keine Rückschlüsse zu.

Tabelle 6: Mindestlohnhöhen bei vergleichbarem Kaitz-Index/Betroffenheitsanteil

Vergleichsgröße	Deutschland	Alte Bundesländer In Euro	Neue Bundesländer
Gleicher Kaitz-Index wie in den USA (Median/Durchschnitt)	5,70 / 4,69	5,94 / 4,86	4,73 / 3,94
Gleicher Kaitz-Index wie in Großbritannien (Median/Durchschnitt)	7,20 / 6,37	7,50 / 6,60	5,97 / 5,35
Gleicher Anteil direkt Betroffener bei Einführung des Mindestlohns wie in Großbritannien (5%)	6,22	6,47	4,62

Quelle: Schulten (2013), ONS (2013); Eigene Berechnungen

5.2 Verhindern Mindestlöhne Lohnarmut?

Wie wirkt sich der Mindestlohn auf den einzelnen Arbeitnehmer aus? Um diese Frage zu beantworten, müssen wir einerseits die Veränderung der Arbeitskosten betrachten, denn diese sagen etwas über die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlustes aus, und andererseits die Veränderung des Nettoeinkommens, das etwas über das Erreichen des Verteilungsziels aussagt. Für den Arbeitgeber erhöhen sich durch den Mindestlohn die Arbeitskosten. Bei den Arbeitnehmern müssen wir unterscheiden, ob der Betreffende Anspruch auf ergänzendes ALG II hat oder nicht. Das folgende Beispiel illustriert die einzelnen Fälle.

Unterstellen wir einen alleinstehenden Arbeitnehmer, der 2013 für einen Bruttostundenlohn von 5 Euro monatlich 160 Stunden arbeitet und damit auf einen Bruttomonatslohn von 800 Euro kommt. Durch den Mindestlohn von 8,50 Euro erhöht sich der Bruttomonatslohn auf 1.360 Euro, die Arbeitskosten einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung steigen damit für den Arbeitgeber um insgesamt 70 Prozent, das sind insgesamt 668 Euro monatlich. Für den Arbeitnehmer, der keinen Anspruch auf ergänzendes ALG II hat, bleiben nach Abzug der 2014 geltenden Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung netto monatlich 649 Euro übrig. Durch den Mindestlohn steigt sein Nettoeinkommen auf 1.017 Euro monatlich an. Dies entspricht einem Lohneinkommenszuwachs von knapp 57 Prozent.

Anders sieht die Rechnung für den Aufstocker aus. Das deutsche System der Grundsicherung sieht vor, dass ein alleinstehender Beschäftigter, sofern er über keine anderen Einkommensquellen verfügt, Anspruch auf ergänzendes ALG II hat. Nimmt er diesen Anspruch wahr, so ändert sich die Berechnung seines Nettoeinkommens. Wäre er arbeitslos, so würde er im Jahr 2014 ein Grundeinkommen von 751 Euro im Monat erhalten, das sich aus

der Regelleistung und den (lokal unterschiedlichen) Mietkosten zusammensetzt.²² Von dem zusätzlichen Bruttoarbeitseinkommen von 800 Euro darf er nach geltendem Recht 240 Euro zusätzlich zum Grundeinkommen behalten, so dass sein monatliches Nettoeinkommen bei 991 Euro liegt.²³ Trotz Mindestlohn fällt der bisherige Leistungsbezieher nicht aus dem ergänzenden ALG II-Bezug heraus, sein Nettoeinkommen steigt um 60 Euro auf 1.051 Euro monatlich. Das Haushaltseinkommen ist also durch den Mindestlohn um 6,1 Prozent gestiegen. Die Tabelle 7 zeigt die jeweiligen Änderungen für unterschiedliche Ausgangslöhne.

Tabelle 7: Belastungswirkungen eines Mindestlohns von 8,50 Euro

Ausgangslohn in Euro	Mehrbelastung des Unternehmens		Änderung des Nettoarbeitseinkommens		Änderung des Nettohaushaltseinkommens eines Aufstockers	
	Euro pro Monat	in Prozent	Euro pro Monat	in Prozent	Euro pro Monat	in Prozent
5,00	667,94	70,0%	368,03	56,7%	60,00	6,1%
5,50	572,52	54,5%	315,23	44,9%	44,00	4,4%
6,00	477,10	41,7%	256,30	33,7%	28,00	2,7%
6,50	381,68	30,8%	202,79	24,9%	16,00	1,5%
7,00	286,26	21,4%	150,36	17,4%	8,00	0,8%
7,50	190,84	13,3%	98,85	10,8%	0,00	0,0%
8,00	95,42	6,3%	48,43	5,0%	0,00	0,0%

Quelle: Eigene Berechnungen

Legende: Bei den Berechnungen werden jeweils 160 Arbeitsstunden im Monat unterstellt. Die Mehrbelastungen der Unternehmen ergeben sich aus der Bruttolohnerhöhung einschließlich der erhöhten Arbeitsgeberbeiträge zur Sozialversicherung in Höhe der 2014 geltenden Sätze von insgesamt 19,28%. Die Änderung des Nettoarbeitseinkommens ergibt sich aus den Änderungen des Bruttoarbeitseinkommens abzüglich der zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung von insgesamt 20,43% und abzüglich der in Steuerklasse I zu zahlenden Lohnsteuer. Die Änderung des Nettohaushaltseinkommens ergibt sich aus der Erhöhung des Bruttoarbeitseinkommens abzüglich des für einen Alleinstehenden geltenden Transferentzugs.

Die Berechnungen der Tabelle 7 gehen davon aus, dass der Arbeitnehmer seine Stelle behält. Bei einer 70-prozentigen Erhöhung der Arbeitskosten sind jedoch unabhängig von den unterstellten Arbeitsmarktbedingungen viele Arbeitsplätze gefährdet. Entsprechend finden sich bei der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro unter den Arbeitnehmern nicht nur Gewinner, sondern auch Verlierer. Wird ein Beschäftigter mit Anspruch auf ergänzendes ALG II arbeitslos, so verliert er die ihm bisher aus seinem

²² Hier wird eine 45qm Wohnung mit einer Warmmiete von 8,00 Euro pro qm unterstellt.

²³ Dieser Betrag ergibt sich aus den gesetzlich festgelegten Transferentzugsraten. Danach darf ein ALG II-Empfänger die ersten 100 Euro, die er brutto verdient, ohne Abzüge behalten. Von den nächsten 900 Euro, die er brutto verdient, muss er jeweils 80 Prozent mit den ALG II-Leistungen verrechnen. Bei einem Bruttoeinkommen von 800 Euro darf er also 240 Euro zusätzlich zu dem bisherigen ALG II behalten.

Bruttolohn verbleibenden zusätzlichen 240 Euro. Sein monatliches Nettoeinkommen fällt um 24,2% auf das Grundsicherungsniveau von 751 Euro zurück.

5.3 Beschäftigungseffekte eines flächendeckenden Mindestlohns von 8,50 Euro

Im Folgenden wollen wir anhand eines bewusst einfachen und damit transparenten Simulationsmodells die möglichen Folgen eines flächendeckenden Mindestlohns für die Beschäftigung, die Einkommensverteilung und die staatlichen Haushalte aufzeigen. Dabei berücksichtigen wir die beiden unterschiedlichen Annahmen bezüglich der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes, die wir im zweiten Abschnitt diskutiert haben. In dem Standardszenario unterstellen wir einen neoklassischen Arbeitsmarkt, in dem Unternehmen die Beschäftigung soweit ausdehnen werden, bis die Grenzproduktivität der Arbeit dem Lohn entspricht. Lohnerhöhungen führen (bei gegebener Arbeitsproduktivität) demnach zwangsläufig zu Arbeitsplatzverlusten. Um diese negativen Beschäftigungsverluste zu berechnen, wenden wir die von Ragnitz und Thum (2007, 2008) entwickelte Methode an und unterstellen für jede einzelne Lohngruppe eine iso-elastische Arbeitsnachfragefunktion $L(w) = w^\eta$, wobei w den Bruttolohn angibt und η die konstante Arbeitsnachfrageelastizität; wir abstrahieren von Kreuzpreiseffekten über die Lohngruppen hinweg. Der Beschäftigungsverlust aufgrund einer Lohnerhöhung auf den Mindestlohn w^{\min} ergibt sich dann für jede einzelne Lohngruppe durch die Formel:

$$\text{Beschäftigungsrückgang (in \%)} = 1 - \left(\frac{w^{\min}}{w} \right)^{-\eta}. \quad (1)$$

Empirische Studien weisen Lohnelastizitäten im deutschen Niedriglohnbereich zwischen -0.6 und -2 aus (siehe Sinn et al. 2006, S. 145 für eine Übersicht). Ragnitz und Thum (2007) folgend unterstellen wir eine Arbeitsnachfrageelastizität in Höhe von $-0,75$, wonach eine einprozentige Lohnerhöhung die Beschäftigung in der entsprechenden Lohngruppe um 0,75 Prozent absenkt.²⁴

²⁴ Die im dritten Abschnitt vorgestellten Mindestlohnelastizitäten, die in den amerikanischen Studien geschätzt wurden, sind nicht direkt als Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage zu interpretieren. Die geschätzten Mindestlohnelastizitäten beziehen sich zumeist auf die Beschäftigung einzelner Bevölkerungsgruppen, z.B. Teenager. Da ein großer Teil dieser Gruppen mehr als den Mindestlohn verdient, fallen die durchschnittlichen Lohnsteigerungen kleiner aus als die Mindestloohnerhöhung selbst. Die Lohnelastizität ist daher betragsmäßig größer als die Mindestlohnelastizität. Die Lohnelastizitäten dieser Studien liegen dabei in dem von uns betrachteten Bereich. So ermitteln beispielsweise Dube et al. (2010) bei der Verwendung von Panelschätzungen ohne Berücksichtigung regionaler Heterogenität („traditional fixed effects estimates“) eine Lohnelastizität der

Neben dem neoklassischen Arbeitsmarkt analysieren wir in unserem Simulationsmodell in einem zweiten Szenario auch monopsonistische Strukturen im Niedriglohnbereich. Nach Card und Krueger (1995) liegt die Grenzproduktivität der Arbeit in den wenigen empirischen Arbeiten zu monopsonistischen Arbeitsmärkten in der Regel zwischen 10 und 20 Prozent über dem Bruttolohn der Arbeit. In der Simulation des Monopsonmodells unterstellen wir, dass die Produktivität des marginalen Arbeitnehmers um m Prozent oberhalb des Lohnsatzes w liegt. Wir unterstellen ferner, dass sich für jedes Lohnsegment die isoelastische Arbeitsnachfragekurve und die lineare Arbeitsangebotskurve in der Mitte dieser Lücke, d.h. beim $(1+0,5m)$ -fachen des Lohns w , schneiden. Liegt ein Mindestlohn oberhalb des Wettbewerbslohnes, bei dem Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage gleich groß sind, so wird das Beschäftigungsniveau durch die Arbeitsnachfragekurve wie im neoklassischen Arbeitsmarktmodell bestimmt. Darunter wird das Beschäftigungsniveau durch die Arbeitsangebotskurve bestimmt. Für diese Annahmen ergibt sich der Beschäftigungsrückgang aufgrund eines Mindestlohns durch die Formel

$$\text{Beschäftigungs-} \\ \text{rückgang (in \%)} = \begin{cases} 1 - \left(\frac{w^{\min}}{w(1+m)} \right)^{-\eta} & \text{wenn } w^{\min} > w(1+0,5m) \\ \left(\frac{w^{\min} - w}{0,5m \cdot w} \right) \cdot \left(1 - \left(\frac{1+0,5m}{1+m} \right)^{-\eta} \right) & \text{wenn } w^{\min} < w(1+0,5m) \end{cases} \quad (2)$$

Wir unterstellen im weiteren Verlauf eine zwanzigprozentige Differenz zwischen Bruttolohn und Grenzproduktivität der Arbeit ($m = 0,20$). Entsprechend ziehen Lohnerhöhungen von bis zu 20 Prozent keine negativen Beschäftigungseffekte nach sich. Im Gegenteil: Bei der Gruppe, deren Lohn sich um weniger als 20 Prozent erhöht, würden sich gegenüber dem Ausgangslohn positive Beschäftigungseffekte ergeben.²⁵

In der folgenden Tabelle 8 sind die relativen Beschäftigungsverluste für die einzelnen Lohngruppen für die beiden Szenarien aufgeführt.

Arbeitsnachfrage von -0.787. Allerdings ermitteln sie in der von ihnen bevorzugten Schätzung, in der nur angrenzende Landkreise verglichen werden, deutlich kleinere Elastizitäten.

²⁵ Die methodischen Vor- und Nachteile dieses Simulationsmodells werden ausführlich in Knabe und Schöb (2009) diskutiert.

Tabelle 8: Relative Beschäftigungsverluste in Abhängigkeit vom Ausgangslohn

Ausgangslohn In Euro	Standardmodell Beschäftigungsrückgang in Prozent	Monopsonmodell Beschäftigungsrückgang in Prozent
5,00	32,8%	23,0%
5,50	27,9%	17,3%
6,00	23,0%	11,7%
6,50	18,2%	6,2%
7,00	13,6%	0,9%
7,50	9,0%	-4,4%
8,00	4,4%	-4,2%

Quelle: Eigene Berechnungen

Bei Ausgangslöhnen über 7,00 Euro ergeben sich im Monopsonmodell Beschäftigungsgewinne, während im Standardmodell Beschäftigungsverluste im einstelligen Bereich vorausgesagt werden. Bei anfänglichen Löhnen von 7,00 Euro und darunter zeigen sich hingegen in beiden Modellen Beschäftigungsverluste, die im Monopsonmodell kleiner sind als im Standardmodell, da die ersten 20 Prozent der Lohnerhöhung genau beschäftigungsneutral sind und nur darüber hinausgehende Erhöhungen negative Beschäftigungseffekte mit sich bringen.

Mit derselben Methodik lassen sich auch die Beschäftigungseffekte für die Alten und Neuen Bundesländer sowie für die unterschiedlichen Beschäftigungsarten separat berechnen (Tabelle 9). Die gesamten Beschäftigungsverluste belaufen sich auf über 900.000 Arbeitsplätze. Doch diese Zahl ist mit Vorsicht zu interpretieren, da in ihr auch der Verlust von 660.000 geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (einschließlich Rentner und Studenten) mitgezählt wird. Rechnet man die Verluste bei den geringfügig Beschäftigten in Vollzeitäquivalente um, so entsprechen diese Verluste in etwa 340.000 Vollzeitarbeitsplätzen. Konzentriert man sich auf die Vollzeitbeschäftigten, so ergeben sich insgesamt rund 160.000 Arbeitsplatzverluste, die etwa je zur Hälfte in den Neuen und Alten Bundesländern anfallen. Damit sind in den Neuen Bundesländern rund 1,6 Prozent aller Vollzeitstellen gefährdet, in den Alten Bundesländern nur ca. 0,5 Prozent.

Tabelle 9a: Absolute Beschäftigungsverluste im Standardmodell

Standardmodell	Deutschland, gesamt		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Vollzeit	160.203	0,7%	86.641	0,5%	73.562	1,6%
Teilzeit	91.181	1,2%	50.411	0,8%	40.770	3,3%
Minijobs	492.243	14,5%	348.999	12,0%	143.244	30,5%
Rentner	87.481	11,7%	72.063	11,7%	15.418	11,9%
Studenten	79.610	7,1%	59.294	6,3%	20.316	10,8%
Gesamt	910.717	2,6%	617.408	2,1%	293.309	4,5%

Tabelle 9b: Absolute Beschäftigungsverluste im Monopsonmodell

Monopsonmodell	Deutschland, gesamt		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Vollzeit	41.130	0,2%	20.426	0,1%	20.704	0,5%
Teilzeit	22.897	0,3%	11.123	0,2%	11.774	1,0%
Minijobs	271.879	8,0%	164.623	5,7%	107.256	22,9%
Rentner	58.568	7,9%	47.895	7,8%	10.672	8,3%
Studenten	31.202	2,8%	20.053	2,1%	11.149	5,9%
Gesamt	425.676	1,2%	264.121	0,9%	161.555	2,5%

Quelle: Eigene Berechnungen

Die in Tabelle 9 ausgewiesenen Schätzungen unterstellen (wie alle anderen Simulationen), dass der Mindestlohn bei Vollzeitbeschäftigten wie bei geringfügig Beschäftigten gleichermaßen durchgesetzt und kontrolliert werden kann. In dem Maße, wie der Mindestlohn bei Vollzeitbeschäftigten besser durchgesetzt werden kann als bei geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten, muss jedoch mit einer Substitution von Vollzeitarbeitsplätzen durch geringfügige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung gerechnet werden.

Die in Tabelle 9b ausgewiesenen Gesamteffekte sind im Monopsonfall nur etwa halb so hoch wie im Standardmodell. Die Variation des Marktszenarios wirkt sich jedoch unterschiedlich stark auf die einzelnen Beschäftigungsarten aus. So betragen die geschätzten Beschäftigungsverluste bei den Vollzeitarbeitsplätzen in den Neuen Bundesländern nur knapp 30 Prozent der im Standardmodell geschätzten Verluste, in den Alten Bundesländern knapp 24 Prozent. Die Verluste bei der geringfügigen Beschäftigung sind dagegen verhältnismäßig höher, da dort der Anteil derer, die derzeit über 20 Prozent weniger verdienen als 8,50 Euro, deutlich höher ist.

Tabelle 10: Beschäftigungsverluste bei Aufstockern

Standardmodell	Deutschland, gesamt		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Vollzeit	10.007	5,5%	3.429	3,0%	6.577	9,4%
Teilzeit	23.932	8,7%	10.765	6,8%	13.167	11,5%
Minijobs	119.854	25,3%	47.925	19,7%	71.929	31,2%
Gesamt	153.793	14,1%	62.120	11,1%	91.673	17,2%

Monopsonmodell	Deutschland, gesamt		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Vollzeit	4.912	2,7%	749	0,7%	4.164	5,9%
Teilzeit	10.269	3,8%	4.001	2,5%	6.268	5,5%
Minijobs	82.510	17,4%	28.604	11,7%	53.906	23,4%
Gesamt	97.692	9,0%	33.354	6,0%	64.338	12,1%

Quelle: Eigene Berechnungen

Überproportional stark von den Beschäftigungsverlusten ist die Gruppe der „working poor“ betroffen, also diejenige Gruppe, die trotz Arbeit kein existenzsicherndes Einkommen erzielt und daher auf ergänzendes ALG II angewiesen ist. Etwa 10.000 vollzeitarbeitende Aufstocker werden nach den Prognosen des Standardmodells ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Zahl verringert sich auf rund 5.000, wenn man die Monopsonannahme zugrunde legt. Vergleicht man die in Tabelle 10 für die Aufstocker geschätzten Beschäftigungsverluste mit denen aller Betroffenen in Tabelle 9, so ist das Verlustrisiko für die Aufstocker vier- bis sechsmal größer. Konzentriert man sich ausschließlich auf die Vollzeitarbeitnehmer, so ist das relative Beschäftigungsrisiko sogar noch etwas größer.

5.4 Aggregierte Einkommenseffekte und fiskalische Effekte

Wie viel können die betroffenen Arbeitnehmer insgesamt durch den Mindestlohn an Einkommen hinzugewinnen? Wir haben bereits im Abschnitt 5.2 die Einkommenswirkungen für die einzelnen Betroffenen diskutiert. Bezieht man die geschätzten Beschäftigungseffekte mit ein, so lassen sich die aggregierten Einkommenseffekte berechnen (siehe Tabelle 11).

Table 11: Änderung des aggregierten und des Pro-Kopf-Einkommens

	Standardmodell		Monopsonmodell	
	Gesamt in Mio. Euro/Jahr	Pro Kopf Euro/Monat	Gesamt in Mio. Euro/Jahr	Pro Kopf Euro/Monat
Alle Betroffenen	1.366	22,85	3.989	66,73
davon Aufstocker	-57	-7,89	102	14,28
Vollzeit	981	68,44	1.774	121,66
davon Aufstocker	2	3,19	24	36,08
Teilzeit	349	41,62	631	75,31
davon Aufstocker	-9	-5,25	35	20,13
Minijobs	-36	-1,30	1.127	40,91
davon Aufstocker	-50	-10,41	43	9,08

Quelle: Eigene Berechnung

Die Einkommenszuwächse der Betroffenen sind mit 1,4 Mrd. Euro jährlich im Standardmodell und 4,0 Mrd. Euro im Monopsonmodell relativ gering. Denn den Einkommensgewinnern – dies ist die Gruppe derer, die weiter beschäftigt bleibt – steht eine große Zahl von Verlierern gegenüber, die durch den Arbeitsplatzverlust auch einen Teil ihres Einkommens verlieren. Besonders bedenklich sind die Zahlen für die Aufstocker. Innerhalb dieser Gruppe wird die Einkommensverteilung ungleicher. Im Standardmodell verlieren die Aufstocker 7,89 Euro pro Kopf; im Monopsonmodell steht der zunehmenden Ungleichheit ein Einkommenszuwachs von 14,28 Euro pro Kopf gegenüber. Zum Vergleich: Die durchschnittlichen Einkommenszuwächse aller Betroffenen betragen zwischen 23 Euro und 67 Euro monatlich.

Die hohen Kosten der Arbeitslosigkeit schlagen sich auch auf der Seite der öffentlichen Haushalte nieder. Unabhängig vom unterstellten Arbeitsmarktszenario weisen die Simulationen ein Defizit für die öffentlichen Haushalte einschließlich der Sozialversicherungsträger aus. So ergibt sich im Standardmodell ein jährliches Defizit der öffentlichen Haushalte in Höhe von 4,3 Mrd. Euro, beim Monopsonmodell beläuft sich das jährliche Defizit immerhin noch auf knapp 900 Millionen Euro.

6. Fazit

Die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro ist ein großes, mit vielen sozialpolitischen Risiken verbundenes Experiment. Ziel dieses Übersichtsartikels ist es, diese Risiken auf Grundlage der bestehenden theoretischen und empirischen Literatur abzuschätzen. Das Ergebnis zeigt, dass weder die theoretische Forschung zum Mindestlohn noch die empirischen Arbeiten aus anderen Ländern Anlass zur

Entwarnung geben. Argumente, die dafür sprechen, dass der Mindestlohn keine allzu großen Nachteile für die Beschäftigung hat, stützen sich ausnahmslos auf theoretische und empirische Arbeiten zu moderaten Anhebungen von Mindestlöhnen. Bis 2015 werden beispielsweise voraussichtlich noch 1,1 Millionen Beschäftigte weniger als 5 Euro pro Stunde verdienen. Für diese Menschen, für die die Einführung des Mindestlohns Lohnerhöhungen von 70 Prozent und mehr bedeutet, können diese Argumente daher nicht angeführt werden.

Für die Betroffenen kann auch nicht ins Feld geführt werden, dass sie mit dem Mindestlohn wesentlich größere Nettoeinkommen erwarten dürfen. Wer solche Erwartungen hegt, übersieht, dass das deutsche Grundsicherungssystem bereits dafür sorgt, dass, wer arbeitet, immer auch ein existenzsicherndes Einkommen, in der Regel jenseits der Armutsgefährdungsgrenze, hat. Diejenigen Arbeitnehmer, die am bedürftigsten sind und derzeit auf ergänzendes ALG II angewiesen sind, werden, wenn sie ihren Arbeitsplatz behalten, nur geringfügig vom Mindestlohn profitieren. Die größten Gewinner des Mindestlohns sind diejenigen Geringverdiener, die bislang nicht auf staatliche Unterstützung angewiesen sind, z.B. weil der Ehepartner einen gut bezahlten Arbeitsplatz hat. Zu den Verlierern gehören diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, und diejenigen, für die der Sprung aus der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt nun noch schwerer geworden ist. Angesichts dieser sehr ungleichen Lastverteilung fällt es schwer, den flächendeckenden Mindestlohn als ein Instrument für eine fairere Einkommensverteilung zu sehen.

In dem Maße, wie der Mindestlohn nicht die erwünschte sozialpolitische Wirkung zeigt und Arbeitsplätze gefährdet, wird die Politik gezwungen sein gegenzusteuern. Einmal eingeführt ist eine spätere Abschaffung des Mindestlohns kaum mehr vorstellbar. Ebenso wenig ist zu erwarten, dass die Regierung einer Mindestlohnkommission folgen würde, die sich angesichts der befürchteten nachteiligen Beschäftigungswirkungen für eine Absenkung oder Differenzierung des Mindestlohns ausspräche. Viel wahrscheinlicher ist, dass die Regierung dem Beispiel Frankreichs folgen und den Mindestlohn in Zukunft massiv subventionieren wird, um die negativen Beschäftigungseffekte einzudämmen. Am Ende zahlen dann nicht nur diejenigen für den Mindestlohn, die durch ihn ihre Arbeit verloren haben, sondern auch die Steuerzahler.

Literatur

- ACOSS (2013): *Des exonérations toujours en baisse*, <http://www.acoss.fr/index.php?option=content&task=view&id=771&Itemid>, Zugriff: 24.01.2014.
- Allegretto, Sylvia A., Arindrajit Dube, und Michael Reich (2011): "Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 50(2), 205-240.
- Allegretto, Sylvia, Arindrajit Dube, Michael Reich und Ben Zipperer (2013): *Credible Research Designs for Minimum Wage Studies*, IZA Discussion Papers No. 7638, Bonn.
- Aretz, Bodo, Melanie Arntz, Terry Gregory, und Christian Rammer (2012): „Der Mindestlohn im Dachdeckerhandwerk: Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerb“, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung/Journal for Labour Market Research* 45(3-4), 233-256.
- BLS (2013): Characteristics of Minimum Wage Workers: 2012, <http://www.bls.gov/cps/minwage2012.htm>, Zugriff: 10.01.2014.
- Baker, Michael, Dwayne Benjamin und Shuchita Stanger (1999): "The Highs and Lows of the Minimum Wage Effect: A Time-Series Cross-Section Study of the Canadian Law", *Journal of Labor Economics* 17(2), 318-350.
- Boeri, Tito und Jan van Ours (2008): *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Bofinger, Peter (2007): „Pro: Bauchen wir einen Mindestlohn?“ *Die Zeit* vom 29.03.2007, <http://www.zeit.de/2007/14/Mindestlohn-Pro>, Zugriff: 11.12.2013.
- Bosch, Gerhard und Claudia Weinkopf (2013): *Gut gemachte Mindestlöhne schaden der Beschäftigung nicht*, IAQ Report 2013-04.
- Brenke, Karl und Gert G. Wagner (2013): „Gesetzliche Mindestlöhne: mit der Einführung kommen die Tücken der Umsetzung“, *Wirtschaftsdienst* 93(1), 751-757.
- Brown, Charles (1999): "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income", in Orley Ashenfelter and David Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, 2101-2163.
- Brown, Charles, Curtis Gilroy, und Andrew Kohen (1982): "The Effect of The Minimum Wage on Employment and Unemployment", *Journal of Economic Literature* 20(2), 487-528.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): *Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik*, Nürnberg.
- Bundesfinanzministerium (2012): *Datensammlung zur Steuerpolitik, Ausgabe 2012*, Berlin.
- Cahuc, Pierre et al. (2013): *Youth Unemployment in Old Europe: The Polar Cases of France and Germany*, IZA Discussion Paper 7490, Juli.
- Card, David (1992): "Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987-1989", *Industrial and Labor Relations Review* 46(1), 38-54.
- Card, David, und Alan B. Krueger (1994): "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review* 84(4), 772-793.
- Card, David und Alan B. Krueger (1995): *Myth and Measurement: the New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, Princeton.
- Card, David, und Alan B. Krueger (2000): "Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply", *American Economic Review* 90(5), 1397-1420.
- Chamkhi, Amine und Dominique Demailly (2012): *Les emplois rémunérés sur la base du Smic en 2010: souvent faiblement qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée*, Dares Analyses No. 95.

-
- Dube, Arindrajit, T. William Lester, und Michael Reich (2010): "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties", *Review of Economics and Statistics* 92(4), 945-964.
- Eccles, Mary, und Richard Freeman (1982): „What! Another Minimum Wage Study?“, *American Economic Review* 72(2), 226-232.
- Falck, Oliver, Andreas Knabe, Andreas Mazat, und Simon Wiederhold (2013): "Mindestlohn in Deutschland: Wie viele sind betroffen?", *ifo Schnelldienst* 66(24), 68-73.
- Fidrmuc, Jan und Juan de Dios Tena (2013): *National Minimum Wage and Labor Market Outcomes of Young Workers in the UK*, CESifo Working Paper No. 4286.
- Ford, Henry (1926): *Today and Tomorrow*. Garden City, New York, USA: Doubleday, Page & Company [Reprint als *The Great To-Day and Greater Future*, Cosimo, New York, 2006].
- Französische Botschaft (2013): *Mindestlohn: Der SMIC*, <http://www.ambafrance-de.org/Mindestlohn-Der-SMIC>, Zugriff: 20.11.2013.
- Hamermesh, Daniel S. (1995): „Myth and Measurement - the New Economics of the Minimum-Wage – Comments by Reviewers“, *Industrial and Labor Relations Review* 48(4), 835-838.
- Heyer, Éric und Mathieu Plane (2012): „Impact des allègement de cotisations patronales des bas salaires sur l'emploi. L'apport des modèles macroéconomiques“, *Revue de l'OFCE* 126(7), 123-140.
- Horn, Gustav et al. (2008): *Frankreich: Ein Vorbild für Deutschland? Ein Vergleich wirtschaftspolitischer Strategien mit und ohne Mindestlohn*, IMK Report Nr. 31.
- Keil, Manfred W. Donald Robertson und James Symons (2001): *Minimum Wages and Employment*, CEP Discussion Paper No. 497, London.
- Knabe, Andreas und Ronnie Schöb (2011): „Minimum wages and their alternatives: A critical assessment“, *German Politics* 20(4), 506-526.
- König, Marion, und Joachim Möller (2008): „Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft“, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung – Journal for Labour Market Research* 41(2/3), 327-346.
- Laroque, Guy und Bernard Salanié (2000): „Une décomposition du non-emploi en France“, *Economie et Statistique* 331, 47-66.
- Low Pay Commission (2013): *National Minimum Wage – Report 2013*.
- Manning, Alan (2004): "Monopsony and the efficiency of labour market interventions". *Labour Economics* 11, 145-163. Metcalfe, David (2008): „Why has the British National Minimum Wage had Little or No Impact on Employment?“ *Journal of Industrial Relations* 50(3), 489-512.
- Möller, Joachim; König, Marion (2008): „Ein Plädoyer für Mindestlöhne mit Augenmaß“, *Ifo-Schnelldienst* 61(6), 13-16.
- Möller, Joachim (2012): „Minimum wages in German industries—what does the evidence tell us so far?“ *Journal for Labour Market Research* 45(3-4), 187-199.
- Möller, Joachim (2013): „Die britische Lösung ist attraktiv“, Interview in *Der ZEIT* vom 28.02.2013, <http://www.zeit.de/2013/10/Gesetzlicher-Mindestlohn-Joachim-Moeller>, Zugriff: 11.12.2013.
- Müller, Kai-Uwe und Viktor Steiner (2008): „Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Jobverluste vor allem bei Geringverdienern“, *DIW Wochenbericht* 75(30), 418–423.
- Müller, Kai-Uwe und Viktor Steiner (2010): „Would a Legal Minimum Wage Reduce Poverty? A Microsimulation Study for Germany“, *Journal of Income Distribution* 18 (3-4), 131-151.

- NCSL (2014): *State Minimum Wages*, <http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx>, Zugriff: 9.1.2014.
- Neumark, David, und William L. Wascher (1992): "Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws", *Industrial and Labor Relations Review* 46(1), 55-81.
- Neumark, David, und W. Wascher (2000): "Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment", *American Economic Review* 90(5), 1362-1396.
- Neumark, David, und William Wascher (2004): "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis", *Industrial and Labor Relations Review* 57(2), 223-248.
- Neumark, David, und William Wascher (2007): "Minimum Wages and Employment", *Foundations and Trends in Microeconomics* 3(1-2), 1-182.
- Neumark, David, und William L. Wascher (2008): *Minimum Wages*, Cambridge: MIT Press.
- Neumark, David, J. M. Ian Salas, und William Wascher (2013): *Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater?* NBER Working Paper Series No. 18681, forthcoming in *Industrial and Labor Relations Review*.
- OECD (1998). *Employment Outlook 1998*, Paris.
- ONS (2012): *Earnings in the UK over the past 25 years*, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lmac/earnings-in-the-uk-over-the-past-25-years/2012/supporting-spreadsheet.xls>, Zugriff: 10.01.2014.
- ONS (2013): *Distribution of Low Paid Jobs by 10p Bands, 1998 to 2013*, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ashes/low-pay/april-2013/distribution-of-low-paid-jobs-by-10p-bands---1998-to-2013.xls>, Zugriff: 10.01.2014.
- Ragnitz, Joachim und Marcel Thum (2007). „Zur Einführung von Mindestlöhnen: Empirische Relevanz des Niedriglohnsektors“, *ifo Dresden berichtet* 3/2007, S. 36-39 [erweiterte Fassung in *ifo Schnelldienst* 10/2007, S. 33-35].
- Ragnitz, Joachim und Marcel Thum (2008): „Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo Instituts“, *ifo Schnelldienst* 1/2008, S.16-20.
- Rürup, Bert (2007): „4,50 Euro pro Stunde“, *Die Zeit* vom 16.11.2007, <http://www.zeit.de/2007/47/Forum-Ruerup>, Zugriff: 11.12.2013.
- Rürup, Bert (2010): „Macht reguläre Jobs attraktiver!“, Interview in der *Frankfurter Rundschau* vom 06.02.2010, <http://www.fr-online.de/doku---debatte/interview-mit-bert-ruerup--macht-regulaere-jobs-attraktiver--,1472608,2775392.html>, Zugriff: 11.12.2013.
- Rürup Bert (2013): „Herr Rürup brauchen wir einen Mindestlohn?“ Videobeitrag auf *handelsblatt.com* vom 19.03.2013, <http://www.handelsblatt.com/video/faktencheck-herr-ruerup-brauchen-wir-einen-mindestlohn/7953954.html>, Zugriff: 11.12.2013.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): *Widerstreitende Interessen – Ungenutzte Chancen*, Jahresgutachten 2006/2007, Stuttgart: Metzler-Poeschler.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2013): *Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik*, Jahresgutachten 2013/2014, Stuttgart: Metzler-Poeschler.
- Schöb, Ronnie und Marcel Thum (2013): „Ein Mindestlohn für Deutschland“, in: Kai A. Konrad, Ronnie Schöb, Marcel Thum, Alfons Weichenrieder (Hrsg.), *Die Zukunft der Wohlfahrtsgesellschaft – Festschrift für Hans-Werner Sinn*, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2013, S. 193-213.
- Schulten, Thorsten (2013): „WSI-Mindestlohnbericht 2013 – Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Europa“, *WSI Mitteilungen* 2/2013, 126-132.

-
- Sinn, Hans-Werner et al. (2006): *Redesigning the Welfare State: Germany's Current Agenda for an Activating Social Assistance*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Statistisches Bundesamt (2014a): *Bildung, Forschung, Kultur. Kennzahlen*, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Kennzahlen.html>, Zugriff: 16.01.2014.
- Statistisches Bundesamt (2014b): *Erwerbstätige und Arbeitnehmer nach Wirtschaftsbereichen*, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstätigkeit/TabellenErwerbstaetigenrechnung/ArbeitnehmerWirtschaftsbereiche.html>, Zugriff: 16.01.2014.
- Sterdyniak, Henri (2007): *Low-skilled Jobs: The French Strategy*, Documents de Travail de l'OFCE 2007-15, OFCE.
- Stewart, Mark B. und Joanna K. Swaffield (2008): "The Other Margin: Do Minimum Wages Cause Working Hours Adjustments for Low-wage Workers?" *Economica* 75, 148-167.
- Stigler, George J. (1946): "The Economics of Minimum Wage Legislation", *American Economic Review* 36, 535-543.
- Taylor, Jason und George Selgin (1999): "By Our Bootstrap: Origins and Effects of the High-Wage Doctrine and the Minimum Wage", *Journal of Labor Research* 20(4), S. 447-462.

Diskussionsbeiträge - Fachbereich Wirtschaftswissenschaft - Freie Universität Berlin
Discussion Paper - School of Business and Economics - Freie Universität Berlin

2014 bereits erschienen:

- 2014/1 FOSSEN, Frank M.; Ronny FREIER und Thorsten MARTIN
Race to the debt trap? : Spatial econometric evidence on debt in German municipalities
Economics
- 2014/2 SCHREIBER, Sven
Anticipating business-cycle turning points in real time using density forecasts from a VAR
Economics
- 2014/3 FOSSEN, Frank M. und Daniela Glocker
Stated and revealed heterogeneous risk preferences in educational choice
Economics