

Ragnitz, Joachim; Thum, Marcel

Article

Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo Instituts

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Ragnitz, Joachim; Thum, Marcel (2008) : Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo Instituts, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 61, Iss. 01, pp. 16-20

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/164490>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo Instituts

16

Joachim Ragnitz* und Marcel Thum*

Ein grundlegendes Prinzip von Marktwirtschaften ist die Regulierung von Angebot und Nachfrage durch den Preismechanismus. Dies gilt auch für den Arbeitsmarkt. Wie viele Arbeitskräfte ein Unternehmen nachfragt, hängt entscheidend von der Lohnhöhe ab. Dieser fundamentale Marktmechanismus liegt den Schätzungen zugrunde, die das ifo Institut zu den Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen vorgelegt hat. Im Folgenden werden Vorgehensweise und Ergebnisse der ifo-Rechnungen näher erläutert.

Ein grundlegendes Prinzip von Marktwirtschaften ist die Regulierung von Angebot und Nachfrage durch den Preismechanismus: Steigt der Preis für Äpfel, werden weniger Äpfel gegessen. Verteuert sich Benzin, so fährt man weniger Auto und entscheidet sich beim nächsten Autokauf für ein Sprit sparendes Modell. Jedem Verbraucher sind diese Zusammenhänge bekannt und unmittelbar einleuchtend. Aber auf dem Arbeitsmarkt glaubt man, von diesem Grundprinzip abweichen zu können, ohne dass es zu negativen Effekten auf die nachgefragte Menge an Arbeit käme. Jedenfalls muss sich dieser Eindruck aufdrängen, wenn man die aktuelle Diskussion um die Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland verfolgt.

Tatsächlich gelten die Regeln, die auf den Gütermärkten allgemein anerkannt sind, in ähnlicher Weise auch auf den Arbeitsmärkten. Wie viele Arbeitskräfte ein Unternehmen nachfragt, hängt entscheidend von der Lohnhöhe ab. Denn ein Unternehmen wird nur so viele Arbeitnehmer einstellen, dass der Wertschöpfungsbeitrag des letzten eingestellten Beschäftigten (also dessen Produktivität) gerade ausreicht, dessen Arbeitskosten zu decken. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass auf Dauer nur die Stellen besetzt werden, deren Produktivität die Arbeitskosten übersteigt. Nicht durch Produktivitätsgewinne gedeckte Lohnsteigerungen führen deswegen dazu, dass die weniger produktiven Beschäftigten ihren Arbeitsplatz verlieren.¹

Nichts anderes als dieser einfache, fundamentale Marktmechanismus liegt den Schätzungen zugrunde, die das ifo Insti-

tut zu den Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen vorgelegt hat. Ein Mindestlohn ist harmlos, wenn er unterhalb des Marktlohns liegt, er führt aber zu Beschäftigungsverlusten, wenn er auf einem darüber liegenden Niveau festgesetzt wird.

Tatsächlich zeigen empirische Studien – wie von der Theorie vorhergesagt – einen negativen Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Arbeitsnachfrage auf. Dieser Zusammenhang wird durch die Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage ausgedrückt; diese Größe gibt an, um wie viel Prozent die Zahl der Arbeitsplätze zurückgeht, wenn die Arbeitskosten um ein Prozent steigen. Die bisher angestellten Untersuchungen zur Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage schwanken dabei durchaus erheblich und reichen von – 0,2 bis – 2,0.² Die Unterschiede in den Nachfrageelastizitäten hängen unter anderem davon ab, ob Männer oder Frauen betrachtet werden und ob die Gesamtwirtschaft oder nur einzelne Segmente des Arbeitsmarktes untersucht werden. Außerdem variieren die Ergebnisse je nach Zeiträumen und Regionen. In der langen Frist ist die Lohnempfindlichkeit der Arbeitsnachfrage überdies gemeinhin höher als in der kurzen Frist, da langfristig weitaus mehr Anpassungsoptionen offen stehen.

Da für den hier interessierenden Zusammenhang lediglich das Niedriglohnsegment der Geringqualifizierten relevant ist,

* Prof. Dr. Marcel Thum ist Geschäftsführer, Dr. Joachim Ragnitz ist stellvertretender Geschäftsführer der ifo Niederlassung Dresden.

¹ Dieser Zusammenhang gilt in der hier unterstellten Form lediglich dann nicht, wenn die Bedingungen am Arbeitsmarkt schon in der Ausgangssituation Löhne unterhalb des Grenzwertprodukts der Arbeit implizieren; dies kann zum Beispiel bei Vorliegen eines Nachfragemonopols am Arbeitsmarkt der Fall sein. Vor allem im Niedriglohnsegment des Arbeitsmarktes dürfte dieser Fall aber empirisch weitgehend irrelevant sein.

² Vgl. z.B. die Zusammenstellung bei Sinn et al. (2002, 42) und Sinn et al. (2006, 10).

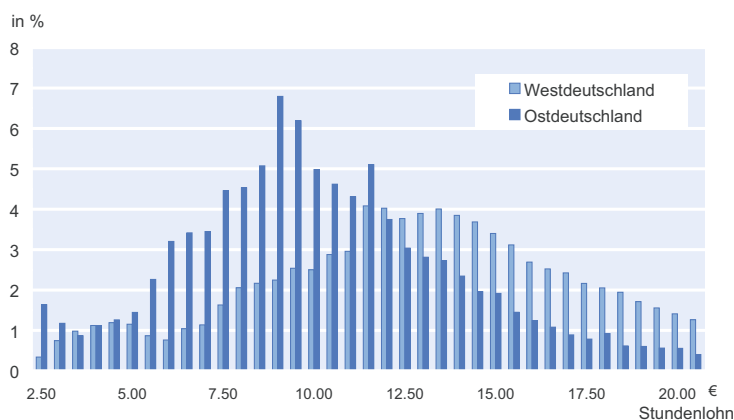
wird die Lohnelastizität speziell für dieses Arbeitsmarktsegment benötigt. Leider liegen hierfür bisher nur wenige aussagekräftige Studien vor. Zimmermann und Bauer (1997) weisen eine Lohnelastizität der Geringqualifizierten von $-0,85$ aus. Riphahn et al. (1999) verwenden einen Wert von $-0,6$. Auch die übrigen von Sinn et al. (2006) zitierten Studien führen für den Teilarbeitsmarkt für Geringqualifizierte im Regelfall zu Elastizitätsschätzungen in dieser Größenordnung. Die geringste Lohnelastizität für gering qualifizierte Arbeitskräfte ermitteln Falk und Koebel (2001) mit $-0,21$, wobei sich dieser Wert nur auf das verarbeitende Gewerbe bezieht und damit die typischerweise sehr lohnreagiblen Bereiche des Dienstleistungsgewerbes außen vor lässt.

Wie muss man sich mögliche Anpassungsreaktionen der Unternehmen auf steigende Lohnsätze vorstellen? Die hauptsächlichlichen Effekte sollen hier illustriert werden.

1. Unternehmen können auf eine Verteuerung des Arbeitsinsatzes mit einer Veränderung der angewandten Produktionstechnologie reagieren, also Arbeit durch Kapital substituieren: Anstelle des Einsatzes von Wachleuten könnten Alarmanlagen installiert werden, anstelle von Handarbeit bei der Fleischverarbeitung könnten Maschinen eingesetzt werden. Anstelle von Menschen können Maschinen die Post für die Verteilung an die Zustellbezirke sortieren. Gerade bei standardisierten und wenig anspruchsvollen Tätigkeiten sind derartige Substitutionsmöglichkeiten zumeist in hohem Maße gegeben.
2. Unternehmen können versuchen, die höheren Lohnkosten auf die Nachfrager der entsprechenden Güter und Leistungen zu überwälzen. Dabei müssen sie jedoch Verluste beim Absatz in Kauf nehmen. Die Preiserhöhungsmöglichkeiten werden durch die Preisreagibilität der Güternachfrage determiniert: So werden vermutlich mehr Haushalte ihre Wohnung wieder selber putzen, wenn der Preis für die professionelle Gebäudereinigung steigt, Friseur- und Kosmetikleistungen können – zumindest in begrenztem Umfang – auch durch Familienangehörige oder durch eigene Leistung erbracht werden. Das gleiche gilt für die häusliche Pflege. Statt teure Briefe zu verschicken, kann man per Telefon oder mittels des Internet kommunizieren. Selbst wenn Preisanhebungen am Markt durchsetzbar sind, reduziert sich aufgrund dieser Ausweichreaktionen der Konsumenten die Beschäftigung.
3. Die Möglichkeiten, Preise zu überwälzen, sind insbesondere dann begrenzt, wenn die entsprechenden Güter und Leistungen auch aus dem Ausland bezogen werden können, wo zu niedrigeren Löhnen produziert wird. Das gilt für alle Importwaren, aber auch für persönliche Dienstleistungen, wie sie im Bereich des Gastgewerbes erbracht werden (Tourismus). Von der Verlagerung der Nachfrage ins Ausland sind insbesondere die arbeitsintensiven Sektoren der Wirtschaft betroffen. Zwar ent-
- stehen bei den Exportindustrien Ersatzarbeitsplätze, doch nicht genug, denn das in den schrumpfenden (arbeitsintensiven) Sektoren gebundene Finanzkapital wandert in die eher kapitalintensiven Exportindustrien wie z.B. die Chemie, die Automobil- oder die Chipindustrie ab, wo aber nur noch die höher qualifizierten Arbeitskräfte in vollem Umfang neue Beschäftigung finden können. Mindestlöhne können somit zwar den Strukturwandel in die Richtung einer weiteren Ausdehnung der kapitalintensiven Exportindustrien beschleunigen, doch Arbeitsplätze gehen dadurch per saldo verloren.
4. Weiterhin kann das in den schrumpfenden Sektoren freier werdende Finanzkapital den Weg ins Ausland statt in andere inländische Sektoren suchen. Dann entstehen noch nicht einmal für die höher qualifizierten Arbeitnehmer Ersatzarbeitsplätze in der Exportindustrie. Deutschland hat im Jahr 2006 insgesamt 194 Mrd.€ gespart. Diese Mittel hätten für inländische Investitionen zur Verfügung gestanden. Tatsächlich aber flossen hiervon (netto) 121 Mrd. € ins Ausland und haben dort Arbeitsplätze geschaffen. Nur 73 Mrd. € wurden für Nettoinvestitionen im Inland verwendet. Dieser Prozess wird maßgeblich durch die internationale Niedriglohnkonkurrenz erklärt, denn wo die Löhne niedriger sind, lassen sich höhere Kapitalrenditen erwirtschaften. Mindestlöhne würden all dies noch forcieren.
5. Der größte Teil des Kapital-(und Arbeitsplatz-)Exports fließt anonym und unspektakulär über das Bankensystem. Ein erheblicher Teil ist aber auch in Form von Direktinvestitionen sichtbar. Beides geht Hand in Hand mit einer Verlagerung der arbeitsintensiven Teile der Vorproduktketten in die Niedriglohngelände vor Deutschlands Haustür auf dem Wege des Outsourcing und Offshoring. Im Durchschnitt werden bereits heute mehr als 42% der deutschen Exportwerte im Ausland vorgefertigt, und von jedem zusätzlichen Euro, den die deutsche Exportwirtschaft verdient, verwendet sie bereits 53 Cent für die in den Exporten steckenden Vorprodukte, die zuvor aus dem Ausland importiert werden. Die Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland würde diesen Prozess noch forcieren und damit zu weiteren Beschäftigungsverlusten beitragen.
6. Schließlich besteht die Möglichkeit, dass von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer den Mindestlohn zu unterlaufen versuchen. Neben der Flucht in die Schattenwirtschaft ist hier vor allem an vermehrte Selbständigkeit zu denken, denn Mindestlöhne gelten nur für abhängig Beschäftigte. Insbesondere im haushaltsnahen Dienstleistungsbereich ist dies zu erwarten, so bei Friseur- und Kosmetikleistungen oder bei Hausmeisterdiensten.

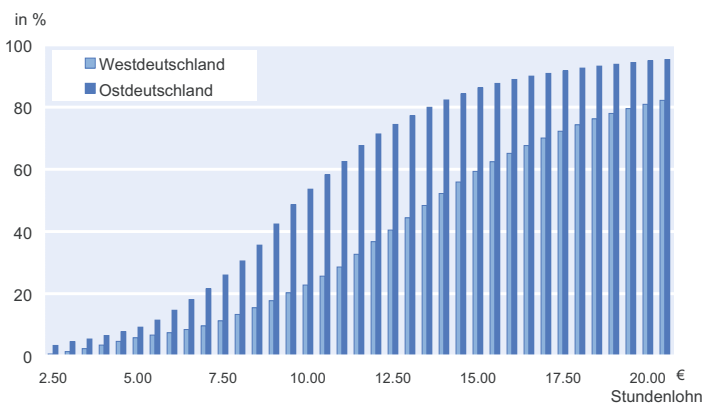
Die Folgen eines Mindestlohnes für den Arbeitsmarkt hängen zum einen von diesen Ausweichreaktionen ab, zum anderen aber auch von der absoluten Größe des Niedrig-

Abb. 1
Verteilung der Stundenlöhne in Ost- und Westdeutschland, 2001



Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des ifo Instituts.

Abb. 2
Kumulierte Verteilung der Stundenlöhne in Ost- und Westdeutschland, 2001



Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des ifo Instituts.

lohnsegments. In manchen Bereichen der deutschen Wirtschaft werden Löhne gezahlt, die auch bei Vollzeitbeschäftigung nur ein geringes Einkommen ermöglichen. So liegen nach der aktuellsten Erhebung des Statistischen Bundesamtes zur Lohn- und Gehaltsstruktur im Produzierenden Gewerbe und in ausgewählten Dienstleistungssektoren im Jahr 2001 die Stundenlöhne für 6,2% der Beschäftigten unterhalb von 5 €; weniger als 7,50 € verdienen immerhin 12,8% der Beschäftigten. Bei einer Beschäftigung von 160 Stunden im Monat entspricht dies einem Bruttomonatsverdienst von 800 bzw. 1 200 €. Dabei gibt es nicht unerhebliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland; in den neuen Ländern liegt der Anteil der Beschäftigten mit einem Lohnsatz unterhalb von 7,50 € pro Monat bei 26%, und in Westdeutschland liegt dieser Anteil bei 11,2% (vgl. Abb. 1 und 2). Die Festsetzung eines in Ost- und Westdeutschland gleichen Mindestlohnsatzes würde also in den neuen Ländern einen deutlich größeren Anteil von Arbeitnehmern betreffen als in den alten Ländern.

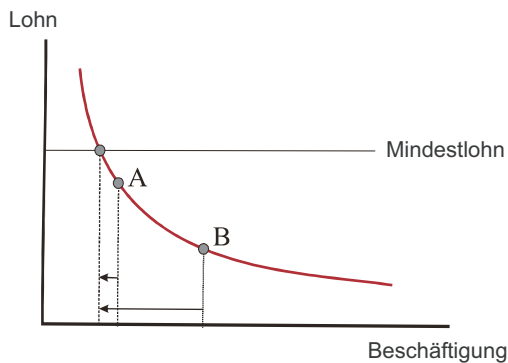
Die Beschäftigungseinbußen sind umso größer, je höher der Abstand des ursprünglichen Lohnsatzes vom neuen Mindestlohn ist. Zwar werden viele Arbeitgeber zähneknirschend die höheren Löhne zahlen, aber einige werden stattdessen auf die Beschäftigung verzichten. Je größer die prozentuale Lohnerhöhung gegenüber dem heutigen Niveau ist, desto größer wird der Prozentsatz der entfallenden Arbeitsplätze sein. Auch dies deutet darauf hin, dass in den ostdeutschen Ländern relativ höhere Beschäftigungseinbußen zu erwarten sind.

Das ifo Institut hat eine Reihe von Berechnungen zu der Frage durchgeführt, welche Beschäftigungsverluste zu erwarten sind, wenn in Deutschland allgemeinverbindliche Mindestlöhne für alle Branchen eingeführt werden. Dabei wurde eine durchaus konservative Schätzung der Lohnelastizität von $-0,75\%$ verwendet. Bei diesem Wert handelt es sich um eine Punktelastizität, d.h. es wird unterstellt, dass in jedem Punkt der Arbeitsnachfrage die Elastizität stets $-0,75$ beträgt. Abbildung 3 zeigt eine solche isoelastische Nachfragekurve. Für Arbeitnehmer, die vor Einführung des Mindestlohns bereits annähernd den Mindestlohn verdienten (Punkt A), bewirkt die Politikmaßnahme nur eine moderate Lohnerhöhung und damit auch nur einen relativ geringen Beschäftigungsverlust. Arbeitnehmer mit Löhnen deutlich unter dem Mindestlohn (Punkt B) erfahren zwar eine entsprechend stärkere Lohnsteigerung, aber dies geht eben einher mit einem starken

Rückgang der Beschäftigung für diese Gruppe. In den Berechnungen wurde nun für jedes ursprüngliche Lohnniveau die Reaktion im Arbeitsmarkt berechnet und die gesamten Arbeitsplatzverluste für alternative Sätze eines Mindestlohns ermittelt.

Die Berechnungen zeigen, dass selbst bei einem moderaten Mindestlohn von 4,50 € in Deutschland insgesamt 360 000 Arbeitsplätze verloren gehen würden. Diese Zahl steigt auf 827 000 bei einem Mindestlohn von 6,50 und auf 1,1 Mill. Arbeitsplätze bei einem Mindestlohnsatz von 7,50 €. Würde – im Extremfall – der für die Briefzusteller eingeführte Mindestlohn von 9,00/9,80 € (Werte für Ost-/Westdeutschland) allgemeinverbindlich in allen Sektoren der Wirtschaft eingeführt, so beliefe sich der Beschäftigungsverlust sogar auf 1,9 Mill. Personen (vgl. Abb. 4). Ostdeutschland ist dabei wegen der insgesamt niedrigeren Durchschnittslöhne relativ stärker betroffen; hier beliefe sich der Beschäftigungsverlust beispielsweise bei einem Min-

Abb. 3
Beschäftigungseffekte eines Mindestlohnes



destlohn von 7,50 € auf 6,4% aller Arbeitnehmer im privaten Sektor (Westdeutschland: 3,1%); bei einem Mindestlohnsatz von einheitlich 9 € sogar auf knapp 10% (Westdeutschland: 4,5%).

Dabei ist noch nicht einmal berücksichtigt, dass die Festlegung von Mindestlöhnen zu weiteren Anpassungsreaktionen führen dürfte, weil sich die Lohnstruktur verändert: Da der Lohnabstand zwischen Niedriglohnbeziehern auf der einen Seite und Beziehern höherer Löhne auf der anderen Seite nicht länger gewahrt ist, würde sich in Folge von Lohnverhandlungen das gesamte Lohnniveau nach oben hin anpassen, was auch in den höheren Lohnsegmenten zusätzliche Arbeitslosigkeit erzeugen würde.

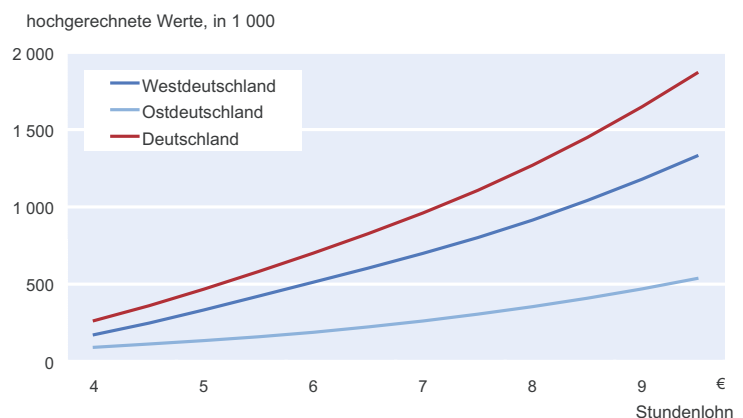
Gegen diese Rechnung werden in der öffentlichen Diskussion nun mehrere Einwände erhoben:

- Erstens wird behauptet, dass höhere Löhne für Geringverdiener die gesamtwirtschaftliche Nachfrage stimulieren könnten. Selbst wenn es im ersten Schritt zu Beschäftigungsverlusten käme, könnten nach dieser Auffassung die positiven Kaufkrafteffekte so groß sein, dass die anfänglichen Arbeitsplatzverluste ausgeglichen würden. Hiergegen ist jedoch einzuwenden, dass höhere Löhne für Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz behalten, lediglich eine Umverteilung zulasten der Unternehmensgewinne bedeuten. Auch Gewinne werden aber – über Ausschüttungen an die Kapitaleigner oder über Investitionen – in gesamtwirtschaftlicher Hinsicht nachfragewirksam. Da zudem das Bruttoinlandsprodukt durch die vernichteten Arbeitsplätze fällt, schrumpft die Kaufkraft der Gesamtwirtschaft. Auch das beliebte Argument, dass die Sparquote der Geringverdiener doch geringer sei als

die Sparquote der Höherverdienenden, ist in diesem Zusammenhang nicht stichhaltig, weil die Ersparnisbildung keinen Nachfrageausfall bedeutet, sondern das notwendige Pendant zur Investitionsnachfrage ist. Höhere Löhne verringern die Mittel, die für die Finanzierung von Investitionsgüterkäufen zur Verfügung stehen und reduzieren darüber hinaus den Anreiz, solche Käufe zu tätigen, weil sie viele Investitionsprojekte unter die Rentabilitätsschwelle drücken.

- Das zweite Gegenargument gegen die vom ifo Institut vorgelegten Schätzungen besagt, dass die unterstellte Lohnelastizität empirisch nur schwach begründet ist. In der Tat liegen bisher nur wenige Schätzungen für die Lohnelastizität im deutschen Niedriglohnbereich vor. Der gewählte Parameter der Lohnelastizität ist daher mit einer gewissen Unsicherheit behaftet. Es darf auch nicht übersehen werden, dass die empirisch ermittelten Lohnelastizitäten vom Zeithorizont abhängen. Langfristig sind die Werte der Elastizitäten im Regelfall wesentlich höher als kurz- bis mittelfristig, was auch deutlich höhere Beschäftigungsverluste erwarten lässt. Vielleicht liegt der wahre Wert der kurz- bis mittelfristigen Lohnelastizität »nur« bei $-0,6$ oder sogar bei $-0,9$. An der grundlegenden, qualitativen Aussage der bereits drohenden Arbeitsplatzverluste würde sich dadurch jedoch nichts ändern, lediglich die Größenordnung würde ein wenig variieren. So würde ein einheitlicher Mindestlohn von 7,50 € bei einer Lohnelastizität von $-0,6$ zu Jobverlusten von rund 930 000 führen; bei einer Lohnelastizität von $-0,9$ betragen die Verluste 1,27 Millionen. Völlig unzulässig ist es jedoch, angesichts der Unsicherheit von einer Lohnelastizität von null auszugehen, wie es manche Politiker zu tun scheinen. Alle relevanten Schätzungen der Literatur weisen negative Werte auf, so dass es keinen Zweifel daran geben kann, dass eine Lohnerhöhung immer mit einem Rückgang der Beschäftigung verbunden ist. Daher schreiben auch Neumark und Wascher (2007), die Verfech-

Abb. 4
Beschäftigungsverluste bei Einführung von Mindestlöhnen unter alternativen Annahmen über die Höhe des Mindestlohns



ter des Mindestlohnes gerne als Autorität in ihrer Sache anführen, gleich in der einleitenden Zusammenfassung ihres umfassenden Überblicksartikels zu Mindestlöhnen: »First, we see very few – if any – studies that provide convincing evidence of positive employment effects of minimum wages, especially from those studies that focus on the broader groups (rather than a narrow industry) for which the competitive model predicts disemployment effects. Second, the studies that focus on the least-skilled groups provide relatively overwhelming evidence of stronger disemployment effects for these groups.«

- Der dritte Einwand schließlich ist methodisch-empirischer Natur. Das Argument lautet, dass sich bei früheren Einführungen von Mindestlöhnen in Deutschland keine negativen Beschäftigungseffekte nachweisen lassen und damit möglicherweise das gesamte Arbeitsmarktmodell, das den Abschätzungen zugrunde liegt, ungeeignet ist.³ Als Beleg wird beispielsweise der viel beachtete Beitrag von König und Möller (2007) angeführt, in dem die Einführung von Mindestlöhnen auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in der Bauwirtschaft untersucht wird. Der Artikel kommt zu dem Schluss, dass die Beschäftigung der Geringqualifizierten im Baugewerbe infolge des Mindestlohns sich nur in Ostdeutschland signifikant verringert hat, während für Westdeutschland keine (bzw. in einer Variante schwach positive) Effekte gefunden wurden. Diese Studie liefert aber keinesfalls einen Gegenbeleg. Denn zum einen sind die Ergebnisse für Westdeutschland teilweise insignifikant, d.h. sie sind statistisch nicht gesichert, da die Datenlagen zu schlecht war, als dass man belastbare ökonomische Ergebnisse hätte erzielen können. Tatsächlich führte die Einführung des Entsendegesetzes in Westdeutschland nur bei relativ wenigen Arbeitnehmern zu Lohnerhöhungen, weil die meisten Arbeitnehmer ohnehin schon tariflich gebunden waren. Insofern fehlte es an hinreichend umfangreichem Beobachtungsmaterial. Zum anderen wird – selbst in der Modellvariante mit signifikant positivem Zusammenhang – durch die Fokussierung auf das westdeutsche Ergebnis das Zusammenspiel der beiden Regionen vernachlässigt. Durch die niedrigeren Arbeitskosten konnten früher viele ostdeutsche Bauhandwerker Aufträge im Westen akquirieren. Infolge des Mindestlohns wurde dieser Kostenvorteil jedoch zunichte gemacht. In diese Lücke konnten nun gelegentlich auch westdeutsche Firmen stoßen, die zusätzliche

Aufträge an Land zogen. Die geringfügige Mehrbeschäftigung im Westen könnte, wenn sie denn überhaupt auftrat, aus der Vernichtung des Wettbewerbsvorteils ostdeutscher Unternehmen erklärbar sein (»raising rivals' costs«).

Fazit

Die Gefahren, die von einem Mindestlohn für den Arbeitsmarkt ausgehen, lassen sich nicht wegdiskutieren. Das bedeutet allerdings nicht, dass man sich vom Sozialstaat verabschieden muss. Zur Sicherung des Einkommensniveaus gering qualifizierter Arbeitskräfte bedarf es – mehr denn je – geeigneter sozialpolitischer Maßnahmen. Statt direkt in das Preisgefüge des Marktes einzugreifen, sollten jedoch Lösungen genutzt werden, die – wie die aktivierende Sozialhilfe des ifo Instituts (Sinn et al. 2006) – über das Steuer-Transfersystem existenzsichernde Einkommen für alle ermöglichen. Letztlich kommt es für die Betroffenen nicht darauf an, wie ihr Lebensstandard gesichert wird, sondern nur, dass er gesichert wird und dass sie nicht aus der Arbeitsgesellschaft ausgegliedert werden. Dieses Postulat lässt sich nicht mit Mindestlöhnen, sondern nur durch ein System staatlicher Zuzahlungen realisieren, mit dem Mindesteinkommen gesichert werden.

Literatur

- Falk, M. und B. Koebel (2001), »A Dynamic Heterogeneous Labour Demand Model for German Manufacturing«, *Applied Economics* 33, 339–348.
- König, M. und J. Möller (2007), *Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft*, Arbeitspapier, Universität Regensburg.
- Neumark, D. und W. Wascher (2007), *Minimum Wages and Employment*, Discussion Paper No. 2570, IZA.
- Riphahn, R., A. Thalmaier und K.F. Zimmermann (1999), *Schaffung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte*, IZA Research Report No. 2, Institut Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Sinn, H.-W., Ch. Holzner, W. Meister, W. Ochel und M. Werding (2002), »Aktivierende Sozialhilfe – Ein Weg zu mehr Beschäftigung und Wachstum«, *ifo Schnelldienst* 55(9), Sonderausgabe.
- Sinn, H.-W., Chr. Holzner, W. Meister, W. Ochel und M. Werding (2006), »Aktivierende Sozialhilfe 2006: Das Kombilohn-Modell des ifo Instituts«, *ifo Schnelldienst* 59(2), 6–27.
- Zimmermann, K.F. und Th. Bauer (1997), »Integrating the East: The Labor Market Effects of Immigration«, in: S.W. Black (Hrsg.), *Europe's Economy Looks East – Implications for the EU and Germany*, Cambridge University Press, Cambridge UK, 269–306.

³ Verwiesen wird häufig auch auf gegenteilige Erfahrungen mit Mindestlöhnen in anderen Ländern; allerdings kommt auch hier die überwiegende Mehrheit der Studien zu negativen Beschäftigungseffekten von Mindestlöhnen (Neumark und Wascher 2007). Hinzu kommt, dass die Arbeitsmarktbedingungen im Ausland mit jenen in Deutschland kaum vergleichbar sind, so dass sich ein Rückschluss auf deutsche Verhältnisse verbietet. Ein Beispiel für die schädlichen Wirkungen des Mindestlohns ist Frankreich. In Frankreich hat der Mindestlohn die hohe Jugendarbeitslosigkeit verursacht und ist daher mit verantwortlich für die gewalttätigen Ausschreitungen der letzten Jahre – einer der Gründe, warum Claude Trichet, der Präsident der europäischen Zentralbank, die Bundesrepublik Deutschland in einer Rede am 5. Dezember 2007 eindringlich vor der Einführung von Mindestlöhnen gewarnt hat.