

Lechthaler, Wolfgang; Snower, Dennis J.

Article — Published Version

Mindestlöhne und Humankapital

Ifo-Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Kiel Institute for the World Economy – Leibniz Center for Research on Global Economic Challenges

Suggested Citation: Lechthaler, Wolfgang; Snower, Dennis J. (2008) : Mindestlöhne und Humankapital, Ifo-Schnelldienst, ISSN 0018-974x, Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, München, Vol. 61, Iss. 6, pp. 43-44

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/4287>

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.



Wolfgang Lechthaler*



Dennis J. Snower**

Mindestlöhne und Humankapital

Womöglich die schädlichste Auswirkung eines gesetzlichen Mindestlohns ist sein Einfluss auf die Ausbildung. In einem kürzlich erschienen Artikel (»Minimum Wages and Training«, *Labour Economics*, 2008), zeigen wir, dass die Einführung eines Mindestlohnes den Anreiz zur Ausbildung der minder qualifizierten Arbeitnehmer senkt, jedoch wenig Einfluss auf die Ausbildung der höher qualifizierten Arbeitskräfte hat.

Der Grund ist einfach zu verstehen: Der Mindestlohn senkt die Profitabilität derjenigen Arbeitnehmer, die am wahrscheinlichsten diesen Lohn erhalten, nämlich der Minderqualifizierten. Durch den Profitabilitätsabfall verkürzt sich die Beschäftigungsdauer dieser Arbeitnehmer. Dadurch haben Arbeitgeber und -nehmer weniger Anreiz zur Ausbildung, denn der Nutzen dieser Ausbildung erstreckt sich jetzt über eine kürzere Beschäftigungsdauer.

Auf diesem Wege verhindert der Mindestlohn, dass die Minderqualifizierten Humankapital akkumulieren und wird verantwortlich für eine Verfestigung der Einkommensungleichheit.

Zwei Effekte des Mindestlohns auf die Ausbildung

Vom theoretischen Standpunkt aus hat die Einführung eines Mindestlohnes zwei gegenläufige Auswirkungen auf die Bereitstellung von Firmentraining. Einerseits wird die Lohnstauchung verstärkt (Lohnstauchungseffekt). Andererseits kommt es häufiger zu Entlassungen (Entlassungseffekt). Der erste Effekt wirkt in Richtung einer Erhöhung der Trainings-

investitionen, wohingegen der zweite auf eine Verringerung wirkt. Wir betrachten nun beide Effekte im Detail.

Der Lohnstauchungseffekt

Seit der einflussreichen Arbeit von Acemoglu (»Training and Innovation in an Imperfect Labor Market«, *Review of Economic Studies*, 1997) wissen wir, dass die Lohnstauchung für Unternehmen den wichtigsten Anreiz darstellt, um in das Humankapital ihrer Arbeiter zu investieren. Ganz allgemein spricht man von Lohnstauchung, wenn sich eine Erhöhung der Produktivität eines Arbeiters nicht eins-zu-eins in eine Lohnerhöhung übersetzt, wenn also z.B. eine 10%ige Erhöhung der Produktivität zu einer Lohnerhöhung von weniger als 10% führt. In einem vollkommenen Arbeitsmarkt kann dies nie der Fall sein, weil der Arbeiter immer gemäß seiner Produktivität entlohnt wird. Die Unternehmen haben dann natürlich keinen Anreiz in die Ausbildung ihrer Arbeiter zu investieren, weil die zusätzlichen Einnahmen durch die höheren Löhne »aufgefressen« werden. In der realen Welt gibt es jedoch viele Phänomene die auf eine Stauchung der Lohnstruktur hinwirken, und Mindestlöhne sind nur ein Beispiel hierfür.

Wie bewirken nun Mindestlöhne eine Lohnstauchung? Angenommen die Produktivität eines Arbeiters sei so niedrig, dass sein Marktlohn unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes läge. In diesem Fall bekommt der Arbeiter natürlich den Mindestlohn ausbezahlt. Eine geringfügige Erhöhung der Produktivität wird sich nun aber nicht in einer Erhöhung des Lohnes niederschlagen – der Arbeiter erhält immer noch den Mindestlohn. Insofern erhöht der Mindestlohn die Anreize der Unternehmen in Humankapital zu investieren, weil es nun selbst von der erhöhten Produktion profitiert.

Der Entlassungseffekt

Demgegenüber steht das Problem, dass Mindestlöhne die Flexibilität der Unternehmen verringern. Die Produktion eines Arbeiters ist natürlich über die Zeit hinweg nie konstant, sondern schwankt von Woche zu Woche, von Monat zu Monat. So kann es passieren, dass von einem Monat zum nächsten die Einnahmen des Unternehmens absinken, sei es aus internen Gründen (die Leistung des Arbeiters nimmt ab), sei es aus externen Gründen (die Marktlage hat sich verschlechtert). In einem solchen Fall würde das Unternehmen unter Umständen gerne die Löhne senken, um die Rentabilität zu bewahren. Verhindert ein Mindestlohn eine derartige Absenkung, kann dies dazu führen, dass Arbeiter entlassen werden.

Warum hat dies nun Auswirkungen auf die Bereitstellung von Firmentraining? Das Unternehmen weiß natürlich schon im Vorhinein, dass der Mindestlohn seinen Spielraum bei Lohnverhandlungen einschränken wird. Es antizipiert, dass es

* Wolfgang Lechthaler, Ph.D., ist wissenschaftlicher Berater.

** Prof. Dennis J. Snower, Ph.D., ist Präsident des Instituts für Weltwirtschaft, Kiel, und lehrt an der Universität Kiel.

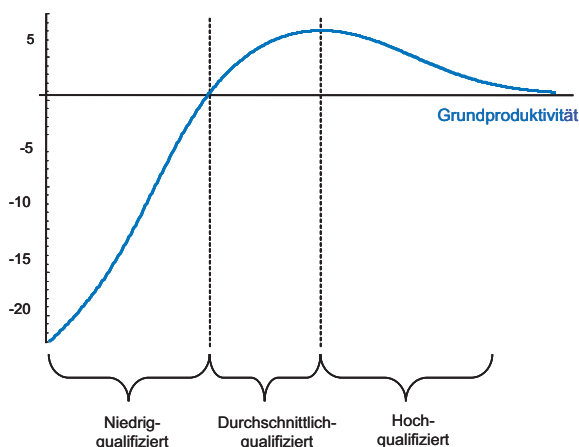
aufgrund der mangelnden Flexibilität öfter Arbeiter entlassen wird müssen. Dies impliziert wiederum, dass im Schnitt ein Arbeiter weniger lange in der Firma verweilt, und damit sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass die Firma in den Genuss der höheren Produktivität des Arbeiters kommt. Die Anreize, in Humankapital zu investieren, sinken also.

Die Rolle der Grundproduktivität

Bisher haben wir festgestellt, dass der Mindestlohn in Bezug auf Firmentrainings zwei gegenläufige Effekte auslöst, doch welcher der beiden Effekte dominiert nun? Dies hängt wesentlich von der »Grundproduktivität« (bestimmt durch Schulbildung, Talent und Ähnlichem, aber unabhängig von Firmentraining) eines Arbeiters ab. Je niedriger diese Grundproduktivität ist, desto negativer die Auswirkungen des Mindestlohns. Die Arbeiter mit der niedrigsten Produktivität werden voll von der erhöhten Entlassungswahrscheinlichkeit getroffen, und die erhöhte Lohnstauung kann dies nicht mehr wettmachen – für sie verringert der Mindestlohn die Trainingsinvestitionen.

Dies gilt jedoch nicht für alle Arbeiter. Je höher die Grundproduktivität eines Arbeiters, desto geringer die Bedeutung des Entlassungseffektes, bis schließlich der Lohnstauungseffekt dominant wird. Steigt die Grundproduktivität des Arbeiters noch weiter an, schwindet auch die Bedeutung des Lohnstauungseffektes, immer mehr, bis die Wirkung des Mindestlohns schließlich ganz verschwindet. Was ja auch vollkommen plausibel ist – warum sollte ein Akademiker vom Mindestlohn beeinflusst werden? Diese Zusammenhänge werden im folgenden Schaubild dargestellt.

Abb. 1
Veränderung der Trainingsinvestitionen bei 10%iger Erhöhung des bestehenden Mindestlohns



Tab. 1
Entwicklung der Trainingsinvestitionen

Grundproduktivität	Veränderung des Humankapitals (in %)
Niedrig	- 11,3
Durchschnittlich	+ 4,1
Hoch	+ 1
Gesamt Population	- 0,06

Die Graphik zeigt die relative Veränderung der Trainingsinvestitionen, ausgelöst durch eine 10%ige Erhöhung eines bestehenden Mindestlohnes. Auf der horizontalen Achse ist die Grundproduktivität eines Arbeiters abgetragen. Es ist unmittelbar ersichtlich, dass die Arbeiter mit der geringsten Produktivität erhebliche Verluste an Trainingsinvestitionen erleiden. Die positiven Effekte für die Höherqualifizierten fallen dagegen vergleichsweise gering aus.

Quantifizierung

Basierend auf dem Modell in Lechthaler und Snower (2008) kann man eine grobe Schätzung für die Auswirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland abgeben. Wählt man – wie etwa in Frankreich – einen Mindestlohn in Höhe von 50% des durchschnittlichen Lohnes, würden (basierend auf den Daten des Statistischen Bundesamtes) etwa 12% der Arbeiter diesen Mindestlohn erhalten. Unterteilt man nun die Arbeiter in drei Klassen, wie in der Graphik ob dargestellt⁵, kann man für jede dieser Klassen abschätzen, wie sich die Trainingsinvestitionen entwickeln. Dies illustriert die Tabelle.

Es wird noch einmal deutlich, dass diejenigen Arbeiter, denen der Mindestlohn eigentlich helfen sollte, am meisten unter ihm leiden. Die gesamte Gruppe der niedrigst qualifizierten Arbeiter erhält um 11% weniger Training. Gleichzeitig erhalten Höherqualifizierte mehr Ausbildung, wenngleich auch der Anstieg vergleichsweise gering ist. Betrachtet man die gesamte Bevölkerung sind die Wirkungen des Mindestlohns verschwindend gering, doch dahinter verbirgt sich eine immense Erhöhung der Ungleichheit.

⁵ Für die niedrigst qualifizierten Arbeiter sind die Effekte negativ, für die Arbeiter mit mittlerer Grundproduktivität sind die Effekte positiv mit steigender Tendenz, und für die Arbeiter mit der höchsten Grundproduktivität sind die Effekte positiv aber konvergieren gegen null.