

Schuster, Thomas

Working Paper

Mindestlohn: Beschäftigungsrisiken höher als behauptet

IW Policy Paper, No. 19/2013

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Schuster, Thomas (2013) : Mindestlohn: Beschäftigungsrisiken höher als behauptet, IW Policy Paper, No. 19/2013, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/86167>

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.

Mindestlohn

Beschäftigungsrisiken höher als behauptet

Autor: Thomas Schuster
Telefon: 0221 4981-774
E-Mail: schuster@iwkoeln.de

Abstract

Das Mindestlohn-Kompodium trägt alle wichtigen Informationen zusammen, die in der Mindestlohndebatte interessant sind. Zuerst werden die verschiedenen Arten von Mindestlöhnen dargestellt. Dann werden die Mindestlohnregelungen in Europa präsentiert. Neben den monatlichen Mindestlöhnen und den relativen Beträgen im Vergleich zum Durchschnittslohn gibt es auch eine Übersicht über die Mindeststundenlöhne. Anschließend werden alle gesetzlichen Mindestlohnregelungen in Deutschland besprochen. Die theoretische Analyse des Mindestlohns ergibt, dass er sich nur dann negativ auf den Arbeitsmarkt auswirkt, wenn er höher als der Gleichgewichtslohn ist. Empirische Analysen über den Mindestlohn in Deutschland ergeben, dass sich der Mindestlohn im ostdeutschen Bauhauptgewerbe und im gesamtdeutschen Dachdeckerhandwerk negativ auf die Beschäftigung ausgewirkt hat. Internationale Studien ergeben, dass in 56 Prozent der Studien der Mindestlohn einen negativen Effekt auf den Arbeitsmarkt hat. In nur 9 Prozent der Studien ist eine positive Wirkung festzustellen.

JEL-Klassifikation:

J21: Labor Force and Employment

J31: Wage Level and Structure

J38: Public Policy

1. Einleitung

Mindestlöhne haben eine lange Tradition. Der erste Mindestlohn wurde 1894 in Neuseeland eingeführt. Wenig später zog der australische Bundesstaat Victoria 1896 nach. Zum ersten Mal wurde 1909 in Europa ein Mindestlohn gesetzt, Großbritannien war hier der Vorreiter (Human Resources and Skills Development Canada, 2012, Absatz 3).

In Deutschland gibt es einen tariflichen Branchenmindestlohn seit 1996. Damals ist das Arbeitnehmerentendegesetz erlassen worden. Im Zusammenspiel mit der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags im Bauhauptgewerbe darf der Lohn der untersten Tarifgruppe seither nicht mehr unterschritten werden. Im Jahr 2007 einigte sich die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD, Mindestlöhne mithilfe des Entsendegesetzes und der Allgemeinverbindlicherklärung für weitere Branchen festzulegen. Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn existiert in Deutschland jedoch nicht.

In den letzten Monaten ist die Debatte über Mindestlöhne wieder lebhafter geworden. Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion hat in einem Eckpunktepapier vorgeschlagen, eine Lohnuntergrenzenkommission einzusetzen, die einen allgemein verbindlichen Mindestlohn festsetzt (CDU/CSU-Bundestagsfraktion, 2013, Ziffer 2). Die FDP hat auf ihrem Bundesparteitag im Mai 2013 ihren Widerstand gegen eine Ausweitung der tariflichen Mindestlöhne aufgegeben. Im Wahlprogramm für die Bundestagswahl im September 2013 befürwortet sie neuerdings, dass in allen Branchen ein tariflicher Mindestlohn eingeführt werden soll (FDP, 2013, 31).

Die aktuelle Diskussion ist Anlass für das vorliegende beschäftigungspolitische Mindestlohn-Kompendium. Es stellt den derzeitigen Wissensstand über die Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen dar. In Kapitel 2 werden die verschiedenen Arten von Mindestlöhnen dargestellt. Das dritte Kapitel widmet sich einem internationalen Vergleich von Mindestlöhnen. Kapitel 4 stellt die Entwicklung der Mindestlöhne in Deutschland vor. Anschließend wird in Kapitel 5 theoretisch die Wirkung von Mindestlöhnen auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit analysiert. Das folgende Kapitel 6 stellt die wichtigsten empirischen Studien zur Beschäftigungswirkung von Mindestlöhnen dar. Das abschließende siebte Kapitel fasst die Ergebnisse zusammen und präsentiert Schlussfolgerungen.

2. Arten von Mindestlöhnen

Es gibt drei Arten von Mindestlöhnen: nationale Mindestlöhne, die regionale Variante und branchenspezifische Mindestlöhne. Zusätzlich gibt es von Land zu Land Sonderregelungen für Jugendliche, Auszubildende, Qualifizierte, Behinderte oder bestimmte Berufsgruppen. Der Mindestlohn kann auch vom Familienstand oder der

Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen (OECD, 1998, 33–35; Funk/Lesch, 2006, 83; Rycx/Kampelmann, 2012, 28 f.).

Zusätzlich kann man die rechtliche Grundlage von Mindestlöhnen unterscheiden. Hier gibt es den gesetzlichen, tarifvertraglich geregelten oder allgemeinverbindlichen Mindestlohn. Nationale und meist auch regionale Mindestlöhne sind gesetzlich geregelt. Hingegen handelt es sich bei tariflichen Mindestlöhnen um solche für bestimmte Branchen, Berufe oder Unternehmen, die dem Tarifvertrag unterliegen. Bei einem allgemeinverbindlichen Mindestlohn wird der Geltungsbereich des Tarifvertrags auf eine ganze Branche, alle Mitglieder eines Berufszweigs oder eine ganze Region ausgeweitet. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer organisiert sind. (Eldring/Alsos, 2012, 8)

2.1 Nationale Mindestlöhne

Ein nationaler Mindestlohn gilt landesweit und wird meist entweder von der Regierung oder durch Verhandlungen der Tarifparteien festgelegt. Bei einer Festlegung durch die Regierung können oft die Sozialpartner Vorschläge über die Höhe unterbreiten. In Irland können die Sozialpartner das Arbeitsgericht anrufen und es bitten, der Regierung einen eigenen Vorschlag zu machen. In der Türkei bestimmt ein Gremium aus Regierungsvertretern, Gewerkschaftsfunktionären und Arbeitgeberrepräsentanten den Mindestlohn (Eurostat, 2009, 5 f.).

Oft gibt es Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen. Beispielsweise ist der Mindestlohn für Jugendliche in Belgien niedriger. Für Arbeitnehmer, die 16 Jahre und jünger sind, beträgt der Mindestlohn 70 Prozent des allgemeinen Mindestlohns. Der Mindestlohn steigt für jedes Lebensjahr um 6 Prozentpunkte an. So erhält ein 18-Jähriger beispielsweise 82 Prozent. Mit 21 Jahren sind dann 100 Prozent des Mindestlohns erreicht. In Griechenland gibt es höhere Mindestlöhne für verheiratete im Vergleich zu unverheirateten Arbeitnehmern. Der Mindestlohn ist für Arbeiter und Angestellte ebenfalls unterschiedlich. Außerdem erhöht sich der Mindestlohn mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Nach jeweils drei Jahren Berufserfahrung steigt der Mindestlohn an. In Tschechien ist der Mindestlohn für Behinderte geringer. Arbeitnehmer, die eine volle Erwerbsunfähigkeitsrente erhalten, haben Anspruch auf 50 Prozent des Mindestlohns. Bei einer teilweisen Erwerbsunfähigkeitsrente beträgt der Mindestlohn 75 Prozent. In Ungarn gibt es einen gesonderten Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer, die eine Ausbildung absolviert haben. In Japan gibt es unterschiedliche Mindestlöhne für bestimmte Berufsgruppen. Familienmitglieder, die in einem reinen Familienunternehmen angestellt sind, werden vom Mindestlohn ausgenommen. Außerdem kann auf Antrag der Mindestlohn für Arbeitnehmer, die nur leichte Arbeiten verrichten, geringer sein. Hausangestellte sind vom Mindestlohn

ausgeschlossen. In Luxemburg gilt der Mindestlohn nur für den privaten Sektor. Angestellte beim Staat sind davon ausgeschlossen. In den USA unterliegen nur Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 500.000 US-Dollar oder Unternehmen, die Handel zwischen den Bundesstaaten betreiben, der Mindestlohngesetzgebung. In Großbritannien gilt der Mindestlohn nicht für Häftlinge und Obdachlose (ILO, 2013).

2.2 Regionale Mindestlöhne

Regionale Mindestlöhne sind weniger stark verbreitet. Bekanntestes Beispiel hierfür sind die USA. Hier existiert ein nationaler Mindestlohn. Bundesstaaten können zusätzlich einen Mindestlohn festlegen, der höher ist. In Japan gibt es keinen nationalen Mindestlohn. Der Rat für Mindestlöhne legt dort regionale Mindestlöhne fest. Auf den Philippinen werden die regionalen Mindestlöhne hingegen dezentral festgelegt. Dort entscheiden regionale Dreiparteienlohn- und Produktivitätsräte (Tripartite Wage and Productivity Boards) über die jeweilige Höhe der Mindestlöhne. (ILO, 2013)

2.3 Branchenspezifische Mindestlöhne

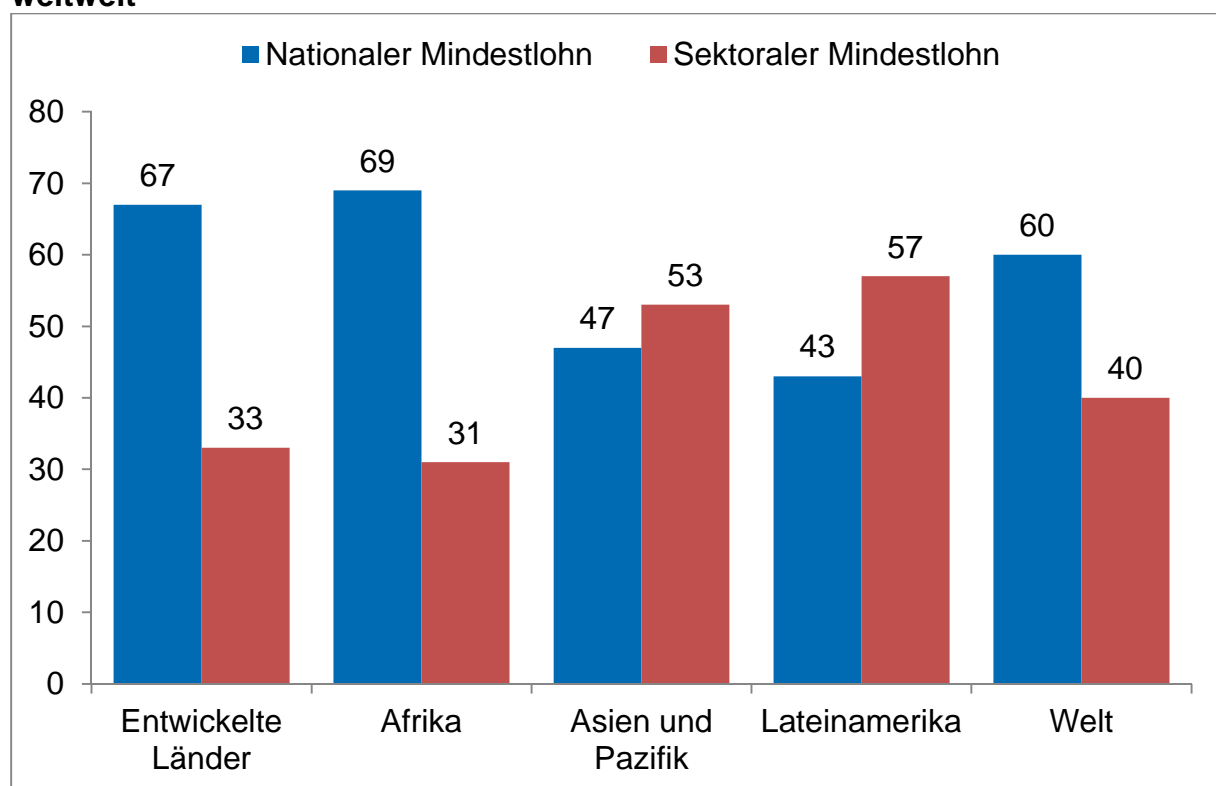
Mindestlöhne, die nach Branchen differenziert werden, sind seltener anzutreffen. Solche Mindestlöhne stammen meist nicht aus gesetzlichen Regeln, sondern sind Ergebnis von Tarifverhandlungen. Naheliegenderes Beispiel für Sektor-Mindestlöhne ist Deutschland. Hier gelten aufgrund des Entsendegesetzes und der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in einigen Branchen Mindestlöhne (vergleiche Kapitel 4). Auch in Finnland, Island und Norwegen werden einzelne Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt und haben damit Mindestlohncharakter (Eldring/Alsos, 2012, 77). In Italien gelten Tarifverträge automatisch für alle Arbeitnehmer der Branche, auch wenn die Unternehmen nicht im Arbeitgeberverband organisiert sind (Funk/Lesch, 2006, 82). Damit ist der Tariflohn der untersten Lohngruppe automatisch auch der Mindestlohn der Branche. In Österreich ist die Tariffreichweite nahezu 100 Prozent, sodass auch dort Tarifverträge im Prinzip Mindestlöhne setzen (Funk/Lesch, 2006, 81).

3. Internationaler Vergleich von Mindestlöhnen

3.1 Weltweiter Vergleich

Weltweit existiert in 60 Prozent der Länder ein nationaler Mindestlohn. Ein branchenweiter Mindestlohn ist hingegen nur in 40 Prozent der Länder zu finden. Der nationale Mindestlohn ist in Afrika am beliebtesten. Hier haben 69 Prozent der Länder ihn eingeführt. In Lateinamerika ist der branchenweite Mindestlohn in 57 Prozent der dortigen Länder zu finden. Er ist damit in diesem Erdteil weltweit am häufigsten verbreitet (Abbildung 1) (Belser, o. J., Folie 7).

Abbildung 1: Anteil der Länder mit nationalen und sektoralen Mindestlöhnen weltweit

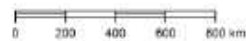
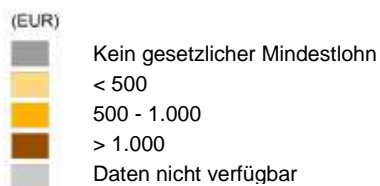
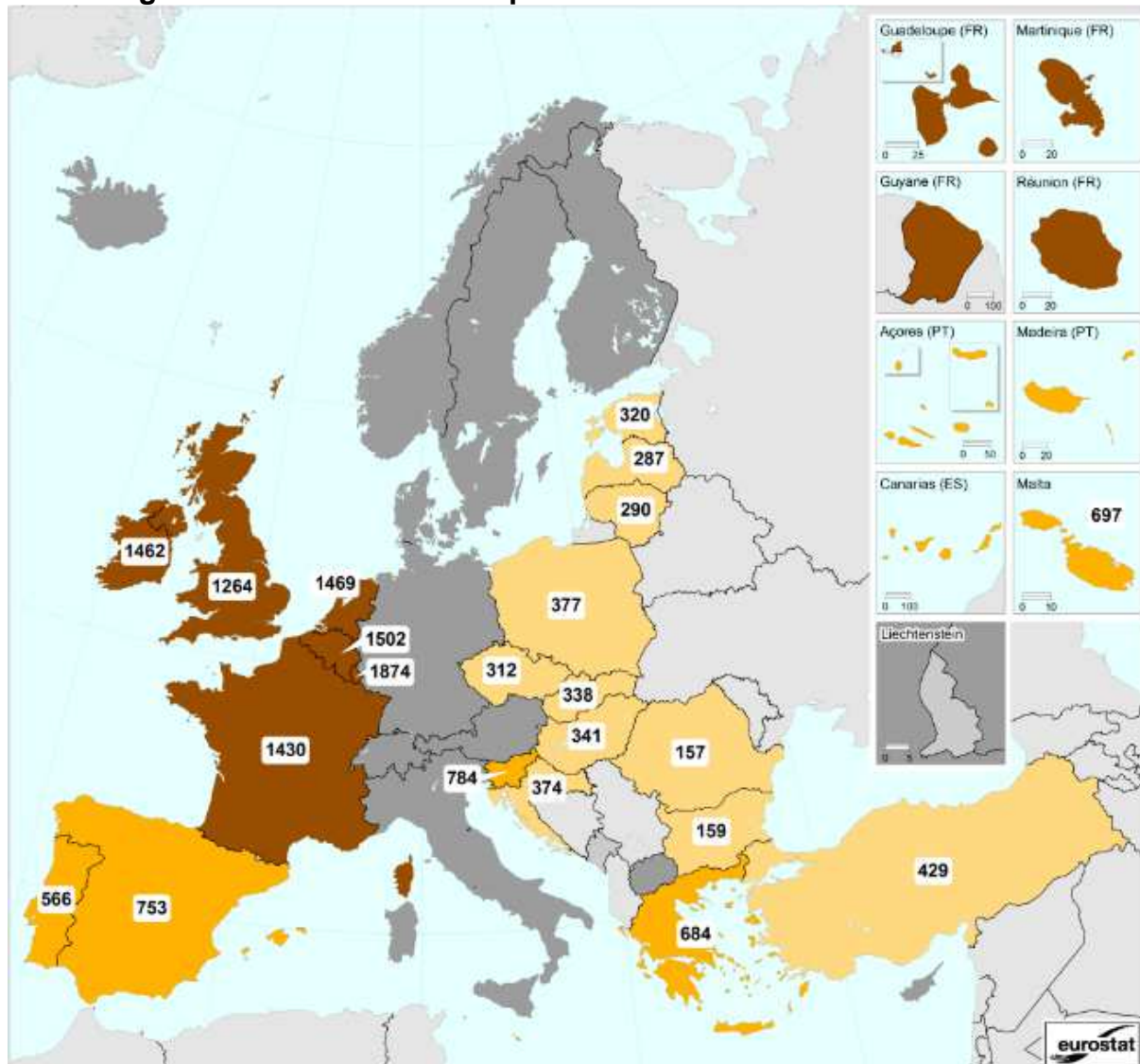


Quelle: Belser (o. J.)

3.2 Europaweiter Vergleich

In der Europäischen Union haben zwanzig Mitgliedstaaten einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt. Die Staaten ohne gesetzlichen Mindestlohn befinden sich vorwiegend in der Mittelachse (Abbildung 2). Diese sind Deutschland, Österreich, Italien, Dänemark, Finnland, Schweden und Zypern.

Abbildung 2: Mindestlöhne in Europa



Stand: Januar 2013.

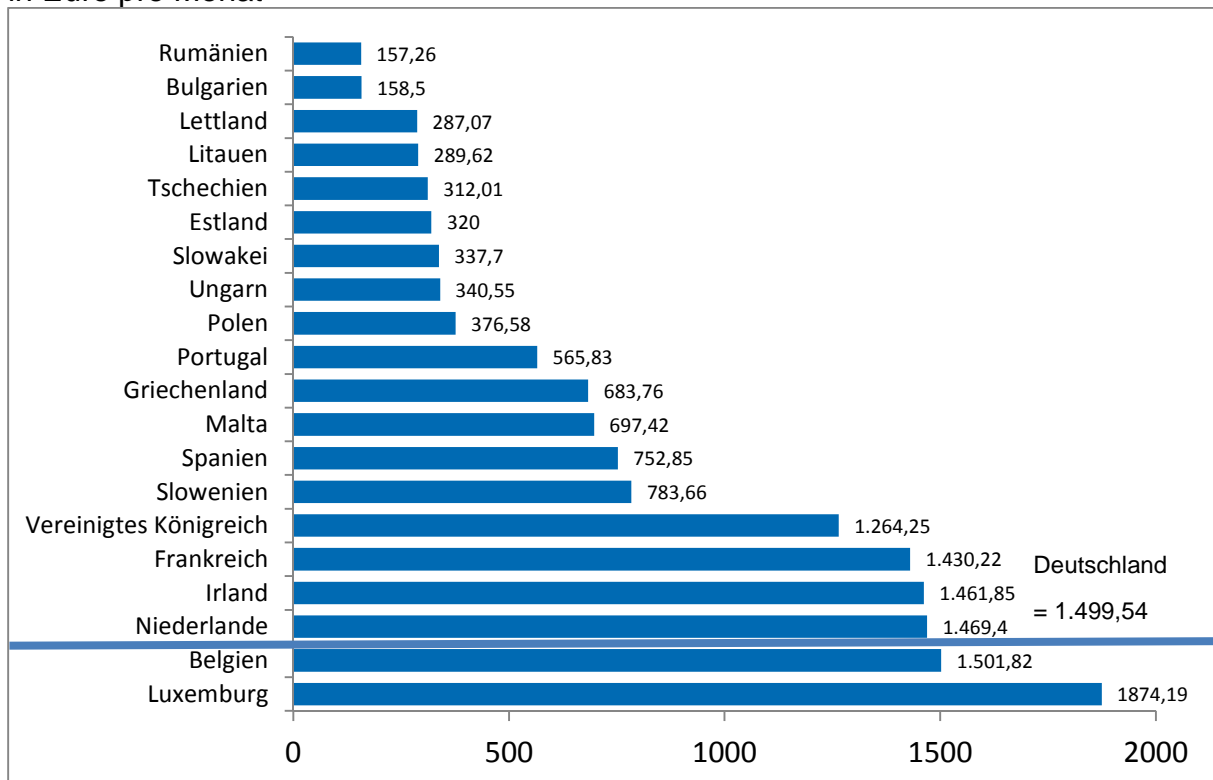
Quelle: Eurostat (2013a)

Die Mindestlöhne in Europa werden meistens als Monatslohn ausgedrückt. Ausnahmen sind Irland, Frankreich, Großbritannien und Malta. In den ersten drei Ländern legt der Gesetzgeber einen Mindeststundenlohn fest. In Malta wird ein Wochenlohn vorgegeben.

Ein Vergleich von Mindestlöhnen erfolgt aufgrund der vorwiegend verbreiteten Monatsmindestlöhne meist auch auf Monatsbasis. Man sieht, dass diese stark

variieren. Sie schwanken von 157 Euro im Monat in Rumänien bis zu 1.874 Euro in Luxemburg. Würde in Deutschland ein Mindestlohn von 8,50 Euro eingeführt werden, würde das einen monatlichen Mindestlohn von 1.500 Euro bedeuten¹ (Abbildung 3). In den USA beträgt der Mindestlohn derzeit 998 Euro (Eurostat, 2013b).

Abbildung 3: Gesetzliche Mindestlöhne in den EU-Mitgliedstaaten in Euro pro Monat



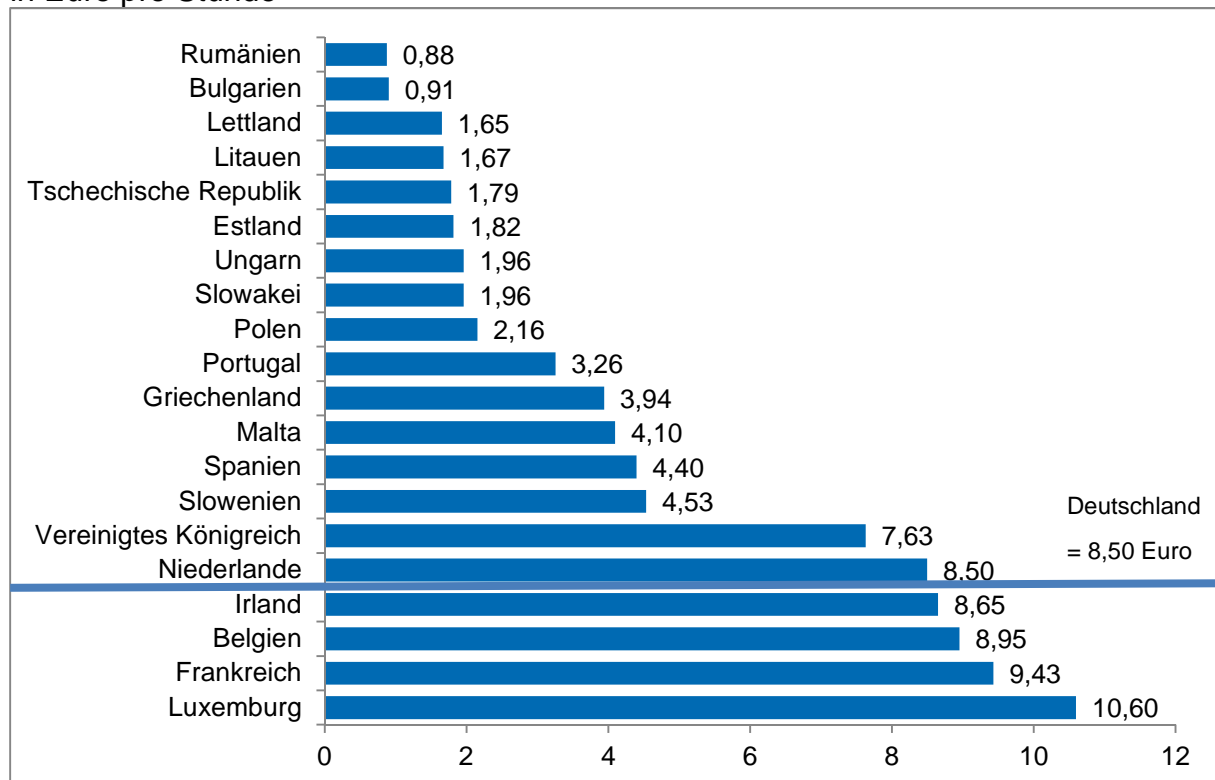
Stand: Januar 2013.

Quelle: Eurostat (2013b)

In Deutschland wird in erster Linie über einen Mindestlohn auf Stundenbasis diskutiert. Die SPD schlägt beispielsweise in ihrem Regierungsprogramm für die Wahlperiode 2013 bis 2017 einen Mindestlohn von 8,50 Euro vor (SPD, 2013, 19). Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) unterstützt diese Forderung (DGB, 2013, 5). Aufgrund dieser Stundenlohndiskussion ist es sinnvoll, den Mindestlohnvergleich auf Stundenbasis durchzuführen.

¹ Unterstellt wird hierbei eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40,6 Stunden (Eurofound, 2012, 15) und 4,35 Wochen pro Monat (zur Berechnung der Zahl 4,35 vergleiche Seite 10).

Abbildung 4: Gesetzliche Mindestlöhne in den EU-Mitgliedstaaten
in Euro pro Stunde



Stand: Januar 2013².

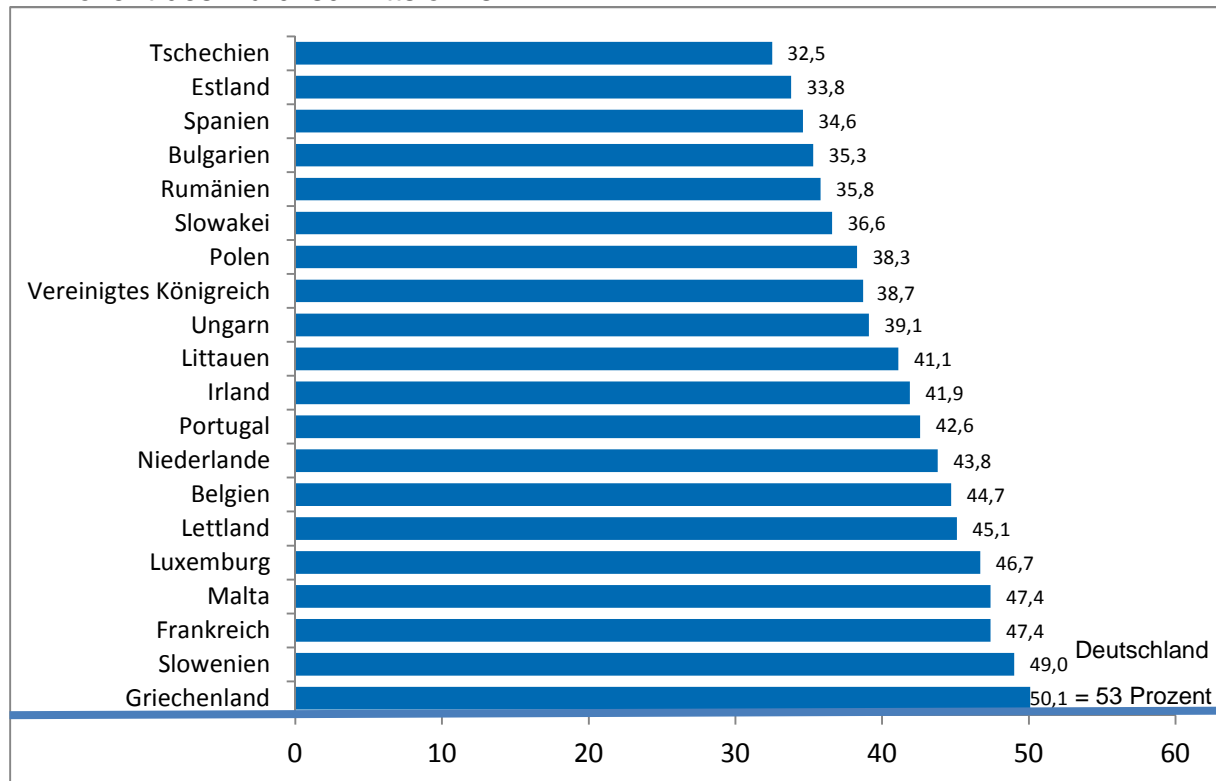
Quellen: Eurofound (2012, 15); Eurostat (2013b); Malta (2013); Schulten (2013)

Bei den Ländern, die einen monatlichen Mindestlohn festsetzen, wurde der Mindestlohn durch die Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden geteilt. Diese ergibt sich durch die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit multipliziert mit 4,35, da ein Monat im Durchschnitt 4,35 Wochen hat. Die aktuellsten Daten für die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit stammen aus dem Jahr 2011 (Eurofound, 2012, 15). Als Grundlage der Berechnung werden die Mindestlöhne im Januar 2013 verwendet (Eurostat, 2013b). Dabei wird unterstellt, dass sich die Arbeitszeit von 2011 bis 2013 nicht oder nur unwesentlich verändert hat. Die Mindeststundenlöhne in Frankreich, Belgien, Irland und Großbritannien wurden aus Schulten (2013) entnommen. Für Malta wurde der Mindestwochenlohn durch die Wochenarbeitszeit geteilt (Malta, 2013). Die Ergebnisse sind in Abbildung 4 dargestellt. Der Mindeststundenlohn schwankt von 0,88 Euro in Rumänien bis 10,60 Euro in Luxemburg. Würde, wie von der SPD vorgeschlagen, in Deutschland ein

² Für die meisten Länder wurde der monatliche Mindestlohn 2013 durch die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit und die durchschnittliche Anzahl der Wochen pro Monat im Jahr 2011 geteilt. Dabei wird unterstellt, dass sich die Wochenarbeitszeit nicht verändert hat. Für Frankreich, Irland, Belgien und Großbritannien wurde der gesetzliche Mindestwochenlohn genommen

Mindestlohn von 8,50 Euro eingeführt, hätten nur Irland, Belgien, Frankreich und Luxemburg einen höheren Mindestlohn als Deutschland (Abbildung 4).

Abbildung 5: Gesetzliche Mindestlöhne in den EU-Mitgliedstaaten
in Prozent des Durchschnittslohns



Stand: 2011, für Belgien und Frankreich 2010.

Quelle: Eurostat (2013c)

Schließlich wird der Mindestlohn oft in Relation zum Durchschnittslohn ermittelt. Hintergrund dieser Berechnung sind die nach wie vor starken Einkommensunterschiede zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Ein absoluter Mindestlohn von 0,70 Euro in Bulgarien hört sich erst mal sehr niedrig an. Aber nur der Vergleich zum Durchschnittslohn macht eine genaue Bewertung möglich, ob dieser auch wirklich sehr niedrig im Vergleich zum allgemeinen Einkommensniveau in einem Land ist. Die Ergebnisse des prozentualen Mindestlohns sind in Abbildung 5 dargestellt. Hier sieht das Bild anders aus als bei der Betrachtung der absoluten Mindestlöhne. Tschechien hat mit 32,5 Prozent den niedrigsten relativen Mindestlohn. Bulgarien und Rumänien haben die rote Laterne abgegeben. Neuer Spitzenreiter ist mit einem Mindestlohn von 50,1 Prozent des Durchschnittslohns Griechenland, gefolgt von Slowenien (49,0 Prozent) und Malta (47,4 Prozent). Ein Mindestlohn von 8,50 Euro in Deutschland entspräche 53 Prozent des Durchschnittslohns (Heumer et al., 2013, 23). Damit würde sich Deutschland in der Rangfolge noch vor Griechenland platzieren und den höchsten relativen

Mindestlohn innerhalb der EU vorweisen. In den USA ist der relative Mindestlohn mit 31,4 Prozent hingegen relativ gering (Eurostat, 2013c).

4. Mindestlöhne in Deutschland

4.1 Gesetzliche Grundlagen

Eigentlich gibt es einen Mindestlohn in Deutschland schon seit über einhundert Jahren. § 138 BGB regelt, dass ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, nichtig ist. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeitsleistung und die Bezahlung in einem „auffälligen Missverhältnis“ stehen. Bei einem solchen sittenwidrigen Arbeitsverhältnis wird auf § 612 BGB zurückgegriffen. Als Arbeitslohn gilt dann die „übliche Vergütung“ als vereinbart. Ein Vorteil dieser Paragraphen ist, dass sie nicht nur für einzelne Branchen, sondern für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Ein Nachteil ist, dass sich Gerichte schwertun, eine übliche Vergütung festzulegen. Gewöhnlich wird eine Sittenwidrigkeit noch ausgeschlossen, wenn der Lohn 25 bis 30 Prozent niedriger als der übliche Lohn ist (Kaiser, 2007, 1). Zum Beispiel hat das Landesarbeitsgericht Bremen entschieden, dass ein Lohn von 5 Euro je Stunde als Auspackhilfe in Supermärkten sittenwidrig ist, da er um mehr als ein Drittel niedriger als der im Wirtschaftsgebiet übliche tarifvertragliche Lohn ist (Landesarbeitsgericht Bremen, 2008).

In § 5 des Tarifvertragsgesetzes von 1949 ist die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen geregelt. Danach kann der Bundesminister für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem Ausschuss aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter auf Antrag einer Tarifvertragspartei als allgemeinverbindlich erklären. Voraussetzung dafür ist, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der im Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Zudem muss die Allgemeinverbindlichkeit im öffentlichen Interesse sein. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung gilt der Tariflohn der untersten Tarifgruppe als Mindestlohn für die Branche. Die Allgemeinverbindlicherklärung hat in Deutschland keine große Bedeutung erlangt. Von den rund 68.000 Tarifverträgen, die 2012 im Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums eingetragen waren, wurden 506 als allgemeinverbindlich erklärt. Dies sind rund 0,74 Prozent aller Tarifverträge (BMAS, 2013c, 3).

Die Mindestlohndebatte in Deutschland ist zum ersten Mal nach der deutschen Wiedervereinigung so richtig in Fahrt gekommen. Hintergrund hierfür war, dass auf deutschen Baustellen viele Arbeiter aus südlichen EU-Staaten mit sehr niedrigen Löhnen beschäftigt waren. Um diesen Lohnwettbewerb zu verhindern, wurde 1996 das Arbeitnehmerentendegesetz erlassen. Nach dieser Vorschrift gelten auf deutschen Baustellen für ausländische Arbeitnehmer, die aus dem Ausland nach

Deutschland entsandt werden, die Arbeitsbedingungen des deutschen Tarifvertrags für das Bauhauptgewerbe. Durch eine zusätzliche Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung gelten dann diese Bedingungen auch für alle deutschen Arbeitnehmer der Baubranche. Durch diese rechtliche Konstruktion wurde ein Mindestlohn im Bauhauptgewerbe geschaffen (Oschmiansky/Kühl, 2011).

Im Jahr 2007 einigte sich die damalige Große Koalition aus CDU/CSU und SPD, weitere Branchen in das Entsendegesetz aufzunehmen. Derzeit besteht in elf Branchen ein Mindestlohn aufgrund des Entsendegesetzes: Bergbau-Spezialgesellschaften, Bauhauptgewerbe, Gebäudereinigerhandwerk, Abfallwirtschaft, Wach- und Sicherheitsgewerbe, Berufliche Aus- und Weiterbildung, Elektrohandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Dachdeckerhandwerk sowie Wäschereien (Objektkundengeschäft). Für die Pflegebranche wurde ein Sonderweg gewählt. Nach Abschnitt 4 des Arbeitnehmerentsendegesetzes kann eine Kommission aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter einen Mindestlohn vorschlagen, der dann vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durch Rechtsverordnung für alle Pflegekräfte verbindlich erklärt wird. Für die Zeitarbeitsbranche wird der Mindestlohn auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes festgelegt (Tabelle 1).

Die vorerst letzte Branche, für die ein branchenspezifischer Mindestlohn vereinbart wurde, ist das Friseurhandwerk. Der flächendeckende Mindestlohn wird von August 2013 an eingeführt. Er wird auf 6,50 Euro in Ostdeutschland und auf 7,50 Euro in Westdeutschland festgesetzt. Der Mindestlohn soll bis August 2015 auf 8,50 Euro steigen. Es ist geplant, dass der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird (Handelsblatt, 2013).

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen birgt zwei Probleme. Zum einen muss in der Branche ein Tarifvertrag vorhanden sein. Zum anderen müssen mehr als 50 Prozent der Beschäftigten diesem Tarifvertrag unterliegen. Das ist oft nicht der Fall. Um diese Probleme zu überwinden, hat die Bundesregierung im Jahr 2009 das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen aus dem Jahr 1952 überarbeitet. Falls es zur Befriedigung der notwendigen wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnisse der Arbeitnehmer erforderlich erscheint, kann laut § 1 und § 3 des Gesetzes ein Hauptausschuss darüber entscheiden, ob ein Mindestlohn erlassen wird. Der Hauptausschuss besteht aus dem Bundesminister für Arbeit und Soziales sowie jeweils fünf Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern. Die Bundesregierung, die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Landesregierungen können dem Hauptausschuss vorschlagen, welche Wirtschaftszweige aufgenommen werden sollen. Soll ein Mindestlohn erlassen werden, wird für die Branche ein Fachausschuss gebildet, der dann einen

Mindestlohn vorschlägt. Die Bundesregierung erlässt daraufhin eine Rechtsverordnung. Damit gilt der Mindestlohn für alle Arbeitnehmer des Sektors. Aufgrund des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes ist jedoch seit der Reform noch kein Mindestlohn erlassen worden (Eldring/Alsos, 2012, 65). Der Hauptgrund dafür ist wohl die einschränkende Regelung, dass wirtschaftliche und soziale Bedürfnisse der Arbeitnehmer dies notwendig machen.

Tabelle 1: Mindestlöhne in Deutschland 2013

Branche	Betroffene Beschäftigte	Stundenlöhne in Euro
Abfallwirtschaft	175.000	8,68
Bauhauptgewerbe	549.900	10,25 bis 13,70
Berufliche Aus- und Weiterbildung	30.000	11,25 bis 12,60
Dachdeckerhandwerk	71.600	11,20
Elektrohandwerk	295.700	8,85 bis 9,90
Gebäudereinigerhandwerk	700.000	7,56 bis 11,33
Gerüstbauer	20.000	10,00
Maler- und Lackiererhandwerk	113.800	9,90 bis 12,00
Pflegedienste	800.000	7,75 bis 8,75
Wach- und Sicherheitsgewerbe	170.000	7,50 bis 8,90
Wäschereien (Objektkundengeschäft)	35.000	7,00 bis 8,00
Zeitarbeit	908.000	7,50 bis 8,19

Stand: Juli 2013.

Quelle: BMAS (2013b)

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde 2011 geändert. Damit wurde für die Zeitarbeitsbranche ein Mindestlohn eingeführt. Der Mindestlohn wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Basis eines Vorschlags der Tarifparteien erlassen. Dabei sollen die bestehenden Tarifverträge in der Arbeitnehmerüberlassung berücksichtigt werden (§ 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Derzeit beträgt der Mindestlohn 7,50 Euro in Ostdeutschland und 8,19 Euro in Westdeutschland (BMAS, 2013b).

Die letzte Entwicklung bei der Festlegung von Mindestlöhnen ist die Verabschiedung von Landesmindestlohngesetzen. Zum 1. September 2012 hat das Land Bremen das Gesetz zur Durchsetzung eines Mindestlohns verabschiedet. Seitdem muss allen Arbeitnehmern, die in Bremen bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber

beschäftigt sind, ein Stundenlohn von 8,50 Euro gezahlt werden. Hamburg hat ebenfalls ein Mindestlohngesetz beschlossen (Hamburgisches Mindestlohngesetz), der Stundenlohn liegt auch bei 8,50 Euro. Das Gesetz gilt allerdings nur für Arbeitnehmer der Hansestadt, für öffentliche Unternehmen und für Auftragnehmer, die im Rahmen eines Vergabeverfahrens einen Auftrag der Hansestadt erhalten. Das Gesetz trat zum 10. Juni 2013 in Kraft.

Schließlich gibt es in den meisten Bundesländern Regeln, dass Unternehmen, die öffentliche Aufträge durchführen, einen Mindestlohn zahlen müssen. Das ist meist im Vergabegesetz geregelt und bezieht sich oft auf alle im Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommenen Branchen (Lesch/Petters, 2012, 3).

Wie man sieht, beruhen die bisher verabschiedeten Mindestlöhne auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. Sie schwanken von Branche zu Branche. Der Mindestlohn ist in Ostdeutschland meist niedriger als in Westdeutschland und schwankt zwischen 7,00 und 12,81 Euro (Tabelle 1).

4.2 Zukünftige Entwicklung der Gesetzgebung

In Deutschland gibt es keinen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn (Kapitel 3). Allerdings wird schon längere Zeit diskutiert, ob denn ein solcher eingeführt werden soll. Im Jahr 2006 erhob der Deutsche Gewerkschaftsbund zum ersten Mal die Forderung nach einem nationalen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland. Ursprünglich wurde ein Mindestlohn von 7,50 Euro genannt. Seit 2010 wurde eine Erhöhung auf 8,50 Euro vorgeschlagen (Eldring/Alsos, 2012). Die SPD befürwortet einen Mindestlohn in gleicher Höhe (SPD, 2013, 19). Die Grünen unterstützen einen nationalen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro. Die genaue Höhe soll von einer Mindestlohnkommission festgelegt werden, die aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter sowie Experten aus der Wissenschaft zusammengesetzt ist (Bündnis 90/Die Grünen, 2013, 90). Die Partei Die Linke ist noch großzügiger und schlägt einen Mindestlohn von 10 Euro vor, der bis 2017 auf 12 Euro steigen soll (Die Linke, 2013, 12).

Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion tritt neuerdings für eine bundesweite Lohnuntergrenze ein, die allerdings von Branche zu Branche unterschiedlich sein soll. Es soll hierfür eine ständige Lohnuntergrenzenkommission der Tarifpartner gegründet werden. Die Kommission ist paritätisch besetzt und wird von der Bundesregierung berufen. Sie macht Vorschläge zu Lohnuntergrenzen und kann diese nach Regionen, Branchen oder Arbeitnehmergruppen differenzieren. Die Lohnuntergrenze gilt nur dort, wo der Arbeitnehmer keinem Tarifvertrag unterliegt.

Der Vorschlag der Kommission wird durch eine Verordnung der Bundesregierung umgesetzt (CDU/CSU-Bundestagsfraktion, 2013).

Die FDP lehnt einen allgemeinen, flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn strikt ab. Sie ist der Ansicht, dass die bestehenden Regelungen zum Mindestlohn überarbeitet und aufeinander abgestimmt werden müssen. Das ist ein nachvollziehbares Anliegen angesichts des Flickenteppichs an verschiedenen Regeln, die in den letzten Jahren entstanden sind. Laut FDP sind Mindestlöhne für alle Branchen möglich. Besteht in einer Branche ein repräsentativer Tarifvertrag, so soll eine Allgemeinverbindlicherklärung auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes möglich sein. Existiert kein Tarifvertrag oder ist die Tarifrreichweite gering, soll das Mindestarbeitsbedingungsgesetz praktikabler gestaltet werden. Wenn der unbestimmte Rechtsbegriff der sozialen Verwerfung wegfallen würde, könnten Mindestlöhne auf Basis dieses Gesetzes einfacher beschlossen werden (FDP, 2013, 27).

5. Theoretische Analyse von Mindestlöhnen

Je nachdem, welche Annahmen an die Akteure im Arbeitsmarkt – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – gemacht werden, gelangt man zu unterschiedlichen Ergebnissen, wie die Einführung eines Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wirkt. In den Abschnitten 5.1 bis 5.3 wird davon ausgegangen, dass es sich um einen vollkommenen Wettbewerb handelt. In Kapitel 5.4 werden weitere Modelle dargestellt, die von einer einseitigen Marktmacht der Arbeitgeber oder einem bilateralen Monopol ausgehen.

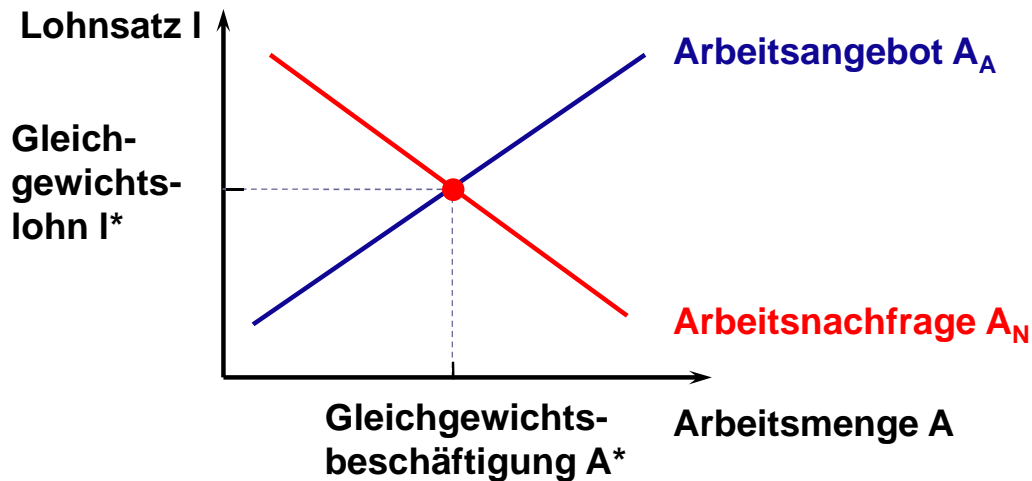
5.1 Arbeitsmarkt ohne Mindestlohn

Um die Wirkung eines Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Lohnhöhe bei einem vollkommenen Wettbewerb zu analysieren, wird am besten ein Schaubild des Arbeitsmarktes verwendet.

Auf der x-Achse sieht man die Arbeitsmenge in Stunden und auf der y-Achse den Lohnsatz in Euro je Stunde. Die Arbeitsangebotsfunktion A_A der Arbeitnehmer hat eine positive Steigung. Je höher der Lohn ist, desto attraktiver ist es, auf Freizeit zu verzichten und länger zu arbeiten. Die Arbeitsnachfrage A_N der Unternehmen ist hingegen negativ geneigt. Wenn Arbeit teurer wird, substituieren die Unternehmen Arbeit durch Kapital und beschäftigen weniger Arbeitnehmer. Der Arbeitsmarkt ist dann im Gleichgewicht, wenn die Arbeitsnachfrage genau gleich hoch wie das Arbeitsangebot ist. Das ist grafisch im Schnittpunkt von Arbeitsangebots- und -nachfragefunktion der Fall. Im freien Markt ohne Mindestlohn entsteht der

Gleichgewichtslohn I^* und die gleichgewichtige Arbeitsmenge A^* . Die klassische Arbeitslosigkeit ist gleich null³ (Abbildung 6).

Abbildung 6: Arbeitsmarkt ohne Mindestlohn



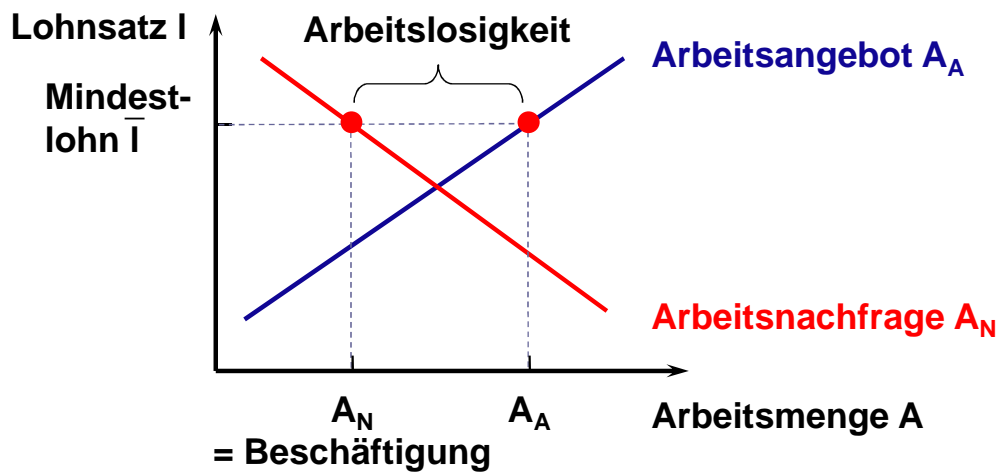
Quelle: Taylor/Weerapana (2011, 355)

5.2 Mindestlohn, der höher als der Gleichgewichtslohn ist

Bei der Analyse, wie ein Mindestlohn auf den Arbeitsmarkt wirkt, sind zwei Fälle zu unterscheiden: Der Mindestlohn ist größer oder kleiner als der Gleichgewichtslohn. Im ersten Fall sinkt durch den höheren Mindestlohn die Arbeitsnachfrage A_N der Unternehmen, da der Arbeitseinsatz teurer wird. Gleichzeitig steigt das Arbeitsangebot A_A , da es attraktiver ist zu arbeiten. Der Arbeitsmarkt ist durch den Eingriff im Ungleichgewicht. Die Arbeitsmenge sinkt, da die Unternehmen bestimmen, wie viel Arbeit eingesetzt wird. Es kommt zu Arbeitslosigkeit in Höhe von $A_N - A_A$. Der Lohnsatz der Arbeitnehmer steigt. Allerdings verlieren auch einige Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz und erhalten fortan das niedrigere Arbeitslosengeld (Abbildung 7).

³ Es existiert jedoch immer natürliche Arbeitslosigkeit beispielsweise in Form von Sucharbeitslosigkeit.

Abbildung 7: Arbeitsmarkt mit Mindestlohn, der höher als der Gleichgewichtslohn ist

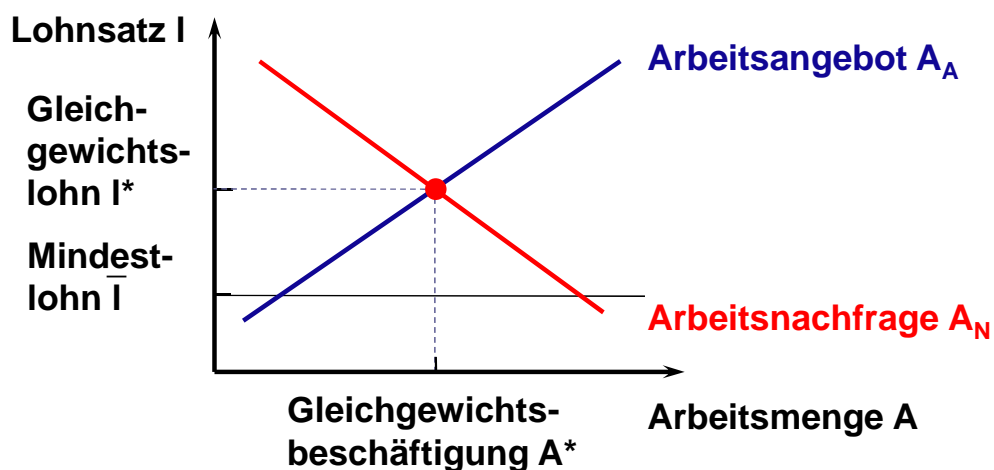


Quelle: Taylor/Weerapana (2011, 375)

5.3 Mindestlohn, der niedriger als der Gleichgewichtslohn ist

Im zweiten Fall ist der festgesetzte Mindestlohn kleiner als der Gleichgewichtslohn. Hier hat der Mindestlohn keinen Einfluss auf die Beschäftigung. Am Arbeitsmarkt setzt sich der Gleichgewichtslohn I^* durch. Falls Arbeitgeber zum Mindestlohn Arbeit nachfragen, ist die Arbeitsnachfrage A_N größer als das Arbeitsangebot A_A . Die Unternehmen finden zu wenige Arbeitskräfte und müssen ihren Lohn erhöhen, um genügend Arbeitnehmer einzustellen. Marktkräfte treiben den Lohn in die Höhe bis der Gleichgewichtslohn I^* erreicht ist. Der Arbeitsmarkt ist im Gleichgewicht. Klassische Arbeitslosigkeit existiert nicht (Abbildung 8).

Abbildung 8: Arbeitsmarkt mit Mindestlohn, der niedriger als der Gleichgewichtslohn ist



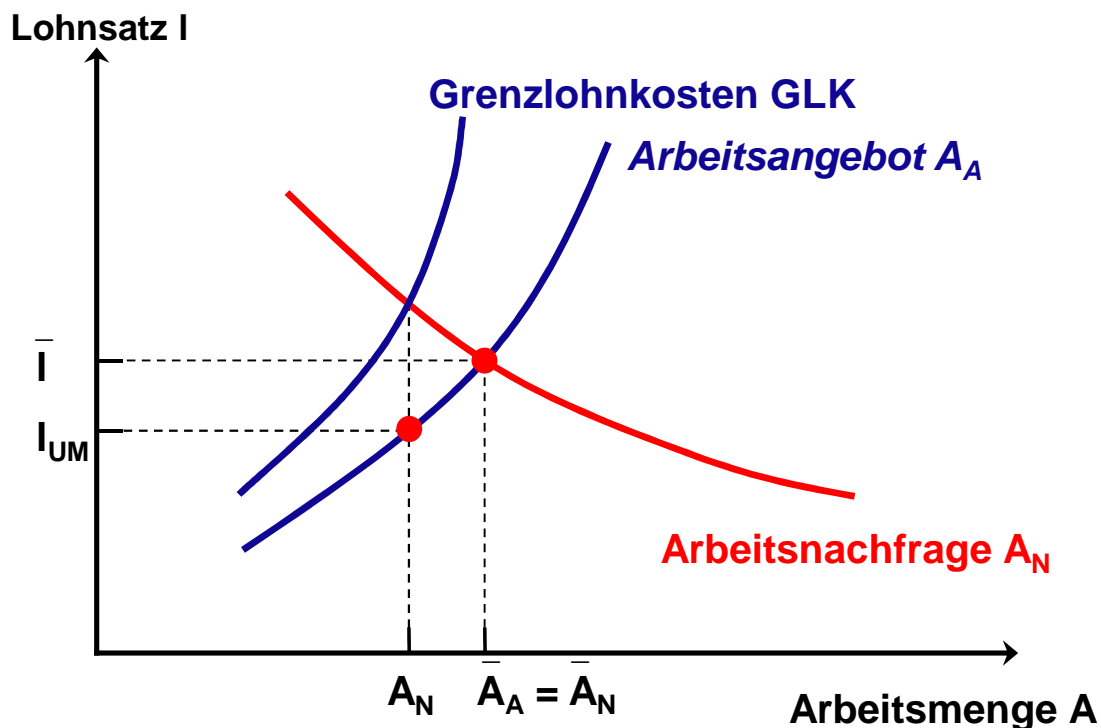
Quelle: Taylor/Weerapana (2011, 375)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass für die theoretische Analyse entscheidend ist, ob der Mindestlohn höher oder niedriger als der Gleichgewichtslohn ist. Nur bei einem zu hohen Mindestlohn kommt es zu Arbeitslosigkeit.

5.4 Weitere theoretische Arbeitsmarktmodelle

Wird ein Monopson auf dem Arbeitsmarkt unterstellt, verändern sich die Ergebnisse. Bei einem Unternehmermonopson UM ist der Arbeitgeber der einzige Nachfrager von Arbeit (Monopsonist). Er sieht sich vielen Arbeitsanbietern gegenüber und wird die Kombination aus Lohn und Beschäftigung wählen, die seinen Gewinn maximiert (Abbildung 9)

Abbildung 9: Arbeitsmarkt mit Monopson

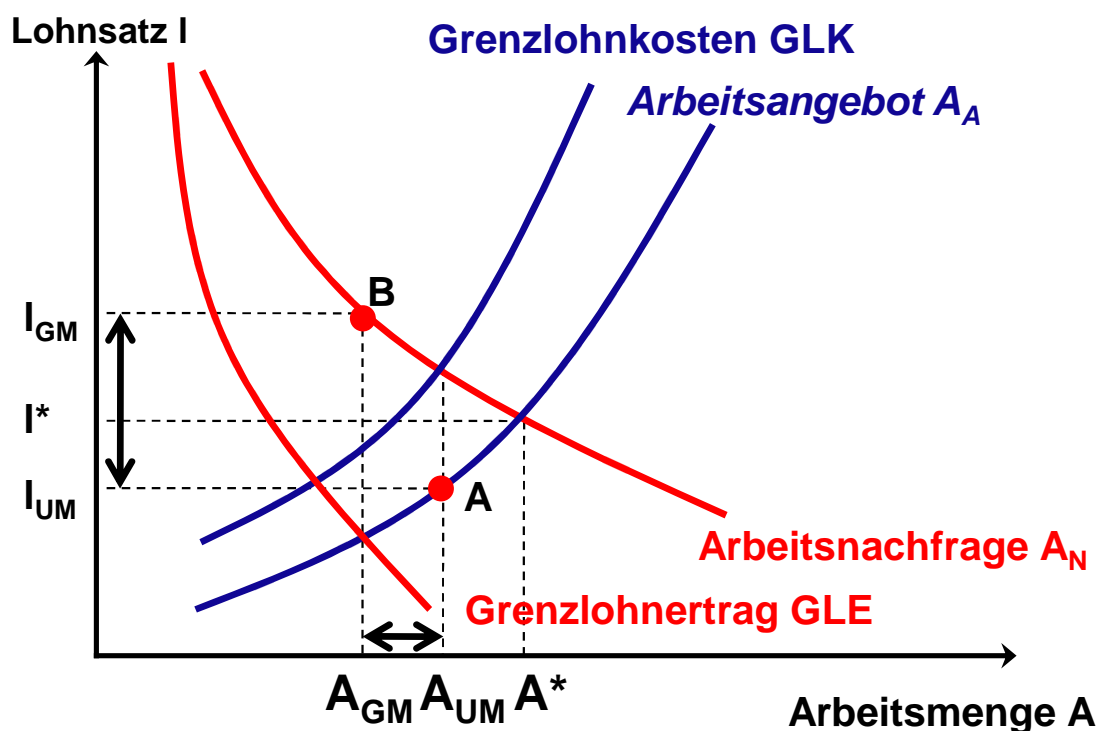


Quelle: Ragacs (2002, 71)

Beim Monopson fallen Arbeitsangebot und Grenzlöhnekosten auseinander. Beim vollkommenen Wettbewerb bleibt der Lohn gleich, wenn ein Unternehmen einen zusätzlichen Arbeitnehmer einstellt. Der zusätzliche Lohn (Grenzlohn) entspricht dem bestehenden Lohn. Bei einem Monopsonist ändert sich das. Er kann nur einen zusätzlichen Arbeitnehmer einstellen, wenn er diesem und allen anderen Arbeitnehmern einen höheren Lohn zahlt. Damit besteht der Grenzlohn nicht nur aus dem zusätzlichen Lohn des neuen Arbeitnehmers, sondern auch aus der Lohnerhöhung an alle bisherigen Arbeitnehmer. Folglich liegt die Grenzlöhnekurve auch oberhalb der Arbeitsangebotskurve.

Ohne Mindestlohn maximiert der Arbeitgeber den Gewinn im Schnittpunkt von Grenzlohnkosten und Wertgrenzprodukt der Arbeit. Er wählt die Arbeitsmenge A_N . Die Arbeitnehmer sind zum Lohnsatz I_{UM} bereit, die nachgefragte Arbeitsmenge auch anzubieten. Wird nun ein Mindestlohn festgesetzt, der über dem Monopsonlohn I_{UM} liegt, erhöht sich das Arbeitsangebot. Die Arbeitgeber fragen auch mehr Arbeit nach, sodass sich ein neues Gleichgewicht mit einem höheren Lohn und einer gewachsenen Beschäftigung ergibt.

Abbildung 10: Arbeitsmarkt mit bilateralem Monopol



Quelle: Hirschey (2003, 379)

Es kann auch ein bilaterales Monopol eines Arbeitgebers auf der einen Seite und einer Gewerkschaft auf der anderen Seite unterstellt werden (Abbildung 10). Der Arbeitgeber als Monopsonist bevorzugt die Beschäftigung A_{UM} und den Lohn I_{UM} im Punkt A . Für die Monopolgewerkschaft ist Punkt B optimal. Auch hier sind die Arbeitsnachfrage und der Grenzlohnertrag unterschiedlich. Der Gewerkschaftsmonopolist weiß, dass die Unternehmen nur einen zusätzlichen Arbeitnehmer einstellen, wenn der Lohn sinkt. Folglich entspricht der Grenzlohn eines zusätzlichen Arbeitnehmers nicht seinem Lohn. Er und alle bisher beschäftigten Arbeitnehmer erhalten einen geringeren Lohn, sodass die Grenzlohnertragskurve unterhalb der Arbeitsnachfragekurve liegt. Für eine Monopolgewerkschaft ist es optimal, eine Arbeitsmenge A_{GM} im Schnittpunkt von

Arbeitsangebotskurve und Grenzlohntragskurve zu vereinbaren. Die Arbeitgeber sind bereit, beim Lohnsatz l_{GM} diese Arbeitsmenge nachzufragen

Es kommt zu einer Verhandlungslösung zwischen beiden Parteien. Der Arbeitgeber strebt Punkt A an, die Gewerkschaft Punkt B. Dabei sind Lohn-Beschäftigungs-Kombinationen wahrscheinlich, die weder auf der Nachfragekurve der Unternehmen noch auf der Angebotskurve der Gewerkschaften liegen. Je nach Marktmacht liegt die Verhandlungslösung näher an Punkt A (bei einem starken Arbeitgeber) oder näher an Punkt B (im Fall einer gut organisierten Gewerkschaft). Je nach Einfluss der Verhandlungsparteien ist es denkbar, dass ein höherer Lohn mit einer höheren Beschäftigung einhergeht. Die Einführung eines Mindestlohns schränkt die Anzahl der möglichen Verhandlungslösungen ein und begünstigt ein Ergebnis, das näher an B liegt.

Welches der dargestellten theoretischen Modelle am besten der Realität entspricht, hängt von den Rahmenbedingungen ab. Existiert keine oder nur eine schwache Gewerkschaft und gibt es viele Unternehmen, so trifft am ehesten der Fall der vollständigen Konkurrenz zu. Gibt es hingegen einen dominanten Arbeitgeber und ist die Gewerkschaft schlecht organisiert, dürfte das Monopsonmodell relevant sein. Dieser Fall ist jedoch eher unrealistisch, da zusätzlich zu einem dominanten Arbeitgeber noch hinzukommen muss, dass es hohe Marktzutrittsbarrieren gibt und die Arbeitnehmer relativ immobil sind und nicht in andere Regionen abwandern (Franz et al., 2008, 9). Verhandelt ein Arbeitgeber mit einer starken Gewerkschaft, wie es zum Beispiel bei vielen Haustarifverträgen der Fall ist, beschreibt am besten das bilaterale Monopol die Situation.

6. Empirische Studien über Mindestlöhne

6.1 Statistische Grundlagen

Mittlerweile hat sich bei der Analyse der Auswirkungen eines Mindestlohns auf Lohn und Beschäftigung der Differenz-von-Differenzen-Ansatz durchgesetzt. Der Ansatz stammt aus der medizinischen Experimentalforschung. In den Wirtschaftswissenschaften spricht man von einem quasi-natürlichen Experiment. Es wird eine Behandlungsgruppe (Treatment-Gruppe) und eine Kontrollgruppe (Control Group) unterschieden. Ursprünglich bekommt die Behandlungsgruppe eine Medizin verabreicht. Im Mindestlohn-Fall wird bei diesen Arbeitnehmern der Mindestlohn eingeführt oder erhöht. Die Kontrollgruppe bekommt in der medizinischen Studie ein Placebo verabreicht. In der Mindestlohnstudie reicht es aus, dass die Kontrollgruppe keinem Mindestlohn unterliegt oder einen Lohn erhält, der oberhalb des Mindestlohns liegt. Wesentlich für die Zuverlässigkeit der Studie ist, dass die Kontrollgruppe gut gewählt ist. Sie muss mit der Mindestlohngruppe vergleichbar

sein. Ideal ist, dass sie sich im Vergleich zur Behandlungsgruppe in nur einem Merkmal unterscheidet: Der Mindestlohn ist für die Behandlungsgruppe relevant und für die Kontrollgruppe nicht relevant.

Man sollte meinen, dass die Kontrollgruppe im gleichen Sektor wie die Behandlungsgruppe beschäftigt sein und ähnliche demografische sowie Qualifikationsmerkmale aufweisen sollte. Dann ist gewährleistet, dass beide Beschäftigungsgruppen ähnlich sind und im gleichen wirtschaftlichen Umfeld arbeiten, beispielsweise in einem wachsenden oder schrumpfenden Sektor. Aber es gibt auch Argumente, die Kontrollgruppe aus einem anderen Sektor zu nehmen. Wird der Mindestlohn in einer Branche verändert, sind nicht nur die Beschäftigten der Behandlungsgruppe betroffen. Es kommt auch zu Auswirkungen auf die Beschäftigten der Kontrollgruppe. Es kann zu Substitutionseffekten zwischen den Mindestlohn- und den Nichtmindestlohnbeziehern kommen. Oder wenn der Mindestlohn erhöht wird, werden Unternehmen die Löhne oberhalb des Mindestlohns auch nach oben anpassen, um den Lohnabstand zu wahren (Möller, 2012, 190 ff.). In beiden Fällen sind die Behandlungsgruppe und die Kontrollgruppe nicht mehr voneinander unabhängig. In diesem Fall sollte die Kontrollgruppe aus einer anderen Branche stammen.

Ob die Kontrollgruppe geeignet ist, sollte durch ein sogenanntes Placebo-Experiment ermittelt werden. Hierbei müssen genügend Daten vor Einführung des Mindestlohns vorliegen. Das Placebo-Experiment besteht darin, dass in einem Jahr, in dem der Mindestlohn noch nicht eingeführt wurde, unterstellt wird, dass der Mindestlohn schon eingeführt worden ist. Ist die Kontrollgruppe richtig gewählt, ergibt sich kein statistisch signifikanter Behandlungseffekt. Das Placebo-Experiment ist nicht signifikant. Ergibt sich dann empirisch ein signifikanter Behandlungseffekt, beispielsweise signifikant unterschiedliche Beschäftigungswahrscheinlichkeiten in der Behandlungs- und in der Kontrollgruppe, ist das Placebo-Experiment signifikant. In diesem Fall gibt es zwei Interpretationsmöglichkeiten: Entweder wird die Einführung des Mindestlohns schon antizipiert. Oder die gewählte Kontrollgruppe ist im Vergleich zur Behandlungsgruppe zu unterschiedlich und sollte deswegen nicht als Kontrollgruppe verwendet werden. (Lechner, 2011, 44 f.). Die statistische Analyse ist in diesem Fall gescheitert, da die Ergebnisse, auch wenn sie signifikant sind, keine Rückschlüsse darauf zulassen, wie sich ein Mindestlohn auf die Beschäftigung auswirkt.

Statistisch gesehen wird der Differenz-von-Differenzen-Ansatz durch mikroökonomische Methoden durchgeführt. Die abhängige Variable der empirischen Untersuchungen ist meist die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines definierten Zeitraums arbeitslos zu werden. Manchmal dient als abhängige Variable

auch das Beschäftigungswachstum (Möller, 2012, 192 f.). Die wichtigste unabhängige Variable ist die Behandlungsvariable. Bei dieser handelt es sich im einfachsten Fall um eine Dummy-Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn der Arbeitnehmer dem Mindestlohn unterliegt, und den Wert 0 aufweist, wenn der Arbeitnehmer nicht mindestlohngelohnt ist. Hinzu kommen Kontrollvariablen wie die regionale Arbeitslosigkeit, Unternehmensgröße oder Qualifikation des Arbeitnehmers.

Dube et al. (2010) wählen einen anderen Ansatz. Sie überprüfen für das US-amerikanische Gaststättengewerbe, wie sich der Mindestlohn auf die Beschäftigung auswirkt. Aufgrund des gewählten Schätzansatzes werden nur Bezirke miteinander verglichen, die räumlich aneinander angrenzen. Dies hat den positiven Effekt, dass diese Bezirke einander relativ ähnlich sind. Der wesentliche Unterschied ist nur, dass einige Bezirke einen Mindestlohn aufweisen und andere nicht. Das ist besser als die bis dahin üblichen nationalen Studien, da dort die verschiedenen Beschäftigungsgruppen unterschiedlicher sind.

6.2 Studien über Branchenmindestlöhne in Deutschland

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Jahr 2010 ein Projekt gestartet, bei dem Wissenschaftler von deutschen Wirtschaftsforschungsinstituten acht Branchen, für die ein Mindestlohn bestand, empirisch untersuchen. Es handelt sich hierbei um die Abfallwirtschaft, das Dachdeckerhandwerk, Bauhauptgewerbe, Gebäudereiniger-Handwerk, Elektrohandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, den Pflegesektor sowie um Wäschereidienstleistungen im Objektgeschäft. Die Ergebnisse liegen mittlerweile vor. Die meisten Studien sind methodisch auf einem sehr hohen Niveau. Die Studien sind mittlerweile durch das Bundesministerium veröffentlicht (BMAS, 2013a). Die Autoren haben die Ergebnisse in der Dezemberausgabe 2012 des Journal of Labour Market Research zusammengefasst. Bosch und Weinkopf haben eine leichter lesbare Zusammenfassung der Studien geschrieben (2012). Die Augustausgabe 2013 des German Economic Review enthält ebenfalls einige Artikel über die deutschen Branchenstudien zum Mindestlohn. Die vorliegenden Studien sind derzeit die aktuellsten und besten, die für den deutschen Markt vorliegen.

Abfallwirtschaft

In der Studie über die Abfallwirtschaftsbranche wird der Differenzen-von-Differenzen-Ansatz verwendet. Als Kontrollgruppe dient entweder der Garten- und Landschaftsbau oder Arbeitnehmer in der Abfallwirtschaft, die nicht dem Mindestlohn unterliegen. Die abhängige Variable ist das Beschäftigungswachstum im Vergleich zum Vorjahr. Eine erste Schätzung vergleicht die Beschäftigten in der Unterbranche

Abfallbeseitigung mit der Kontrollgruppe Garten- und Landschaftsbau. Durch die Einführung des Mindestlohns ergibt sich ein prozentualer Beschäftigungsrückgang zwischen 0 und 1,9 Prozent. In keiner der Schätzgleichungen ist der Effekt signifikant (Gürtzgen et al., 2012, 317 f.). In der Schätzgleichung mit allen unabhängigen Variablen, die am geeignetsten ist, beträgt der Beschäftigungsrückgang 0,8 Prozent und ist ebenfalls nicht signifikant (Gürtzgen et al., 2012, 323, vergleiche auch Tabelle 2)

Eine zweite Schätzung bezieht sich auf die gesamte Abfallbranche und wählt als Kontrollgruppe Beschäftigte in der Abfallbranche, die nicht dem Mindestlohn unterliegen. Hier zeigt sich, dass sich die Einführung des Mindestlohns positiv auf das Beschäftigungswachstum auswirkt. Allerdings ist der Effekt auch hier nicht signifikant (Gürtzgen et al., 2012, 318). In der Schätzgleichung mit allen unabhängigen Variablen beträgt das Beschäftigungswachstum 0,3 Prozent (Gürtzgen et al., 2012, 324, vergleiche auch Tabelle 2).

Es werden auch zwei signifikante Effekte ermittelt. Erstens ergibt sich durch die Einführung des Mindestlohns ein signifikant negativer Beschäftigungseffekt der Abfallsammlungsbranche im Vergleich zur Abfallbeseitigungsbranche. Dieser negative Mindestlohneffekt in der Abfallsammlungsbranche könnte daran liegen, dass Abfallsammelunternehmen sehr arbeitsintensiv produzieren. Dies wird durch das zweite signifikante Ergebnis erhärtet, wonach das Beschäftigungswachstum in Unternehmen mit Personalkostenanteil von größer als 50 Prozent im Vergleich mit Unternehmen mit Personalkostenanteil von weniger als 30 Prozent signifikant geringer ist. Der Unterschied zwischen Unternehmen mit einem Personalkostenanteil zwischen 30 und 50 Prozent und Unternehmen mit einem Anteil von weniger als 30 Prozent ist nicht signifikant. Bezogen auf die gesamte Kontrollgruppe Abfallwirtschaft ohne Mindestlohn sind diese beiden Effekte jedoch nicht signifikant (Gürtzgen et al., 2012, 319).

Insgesamt berichten die Autoren, dass die ermittelten Beschäftigungseffekte sehr klein und statistisch nicht signifikant sind. Lediglich für Unternehmen der Abfallsammlung und für Unternehmen mit einem Lohnanteil von mehr als 50 Prozent sind negative Beschäftigungswirkungen nachweisbar (Gürtzgen et al., 2012, 321).

Bauhauptgewerbe

In der Studie über das Bauhauptgewerbe wird ebenfalls der Differenzen-von-Differenzen-Ansatz gewählt. Es werden drei unterschiedliche Schätzungen mit den abhängigen Variablen Beschäftigungsniveau auf Regionenebene, Trennungswahrscheinlichkeit auf Individualebene und Einstellungswahrscheinlichkeit auf Betriebsebene durchgeführt. Es werden je nach Schätzung verschiedene

Kontrollgruppen verwendet: vom Mindestlohn nicht betroffene Personen innerhalb der Baubranche, vorgelagerte Branche, nachgelagerte Branche, baunahe Branche und bauferne Branche.

Es werden negative Wirkungen des Mindestlohns auf das Beschäftigungsniveau sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland festgestellt, diese sind aber nicht signifikant (Apel et al., 2012, 266). In Ostdeutschland sinkt das Beschäftigungsniveau um 6,1 Prozent, in Westdeutschland um 6,2 Prozent (Apel et al., 2012, 267, vergleiche auch Tabelle 2).

Für die abhängige Variable individuelle Trennungswahrscheinlichkeit ergibt sich ein differenziertes Bild. Je nachdem, ob Ost- oder Westdeutschland betrachtet oder welche Kontrollbranche genommen wird, ergibt sich ein positiver oder negativer Effekt des Mindestlohns auf die Trennungswahrscheinlichkeit, der teilweise signifikant oder nicht signifikant ist (Apel et al., 2012, 266). Für Ostdeutschland schwankt die Trennungswahrscheinlichkeit zwischen -3,4 Prozent und 0,1 Prozent, für Westdeutschland ergeben sich Werte zwischen -7,9 Prozent und 0,5 Prozent (Apel et al., 2012, 266, vergleiche auch Tabelle 2). Die Untersuchung lässt kaum kurzfristige Effekte der Mindestlohneinführung auf die Trennung erkennen (Apel et al., 2012, 267).

Schließlich wird eine dritte Schätzung durchgeführt, die den Einfluss des Mindestlohns auf die Einstellungswahrscheinlichkeit auf Betriebsebene misst. Eine Einstellung ergibt sich, wenn eine Person entweder aus einem anderen Betrieb oder aus der Nichterwerbstätigkeit in das Bauhauptgewerbe wechselt. Hier ergibt sich für Ostdeutschland ein signifikant negativer Effekt von 2,7 Prozent und für Westdeutschland ein ebenfalls signifikant negativer Effekt von 1,4 Prozent (Apel et al., 2012, 268, vergleiche auch Tabelle 2). Allerdings scheitert das Placebo-Experiment für Westdeutschland. Die Kontrollgruppe, die sich aus allen oben aufgeführten Kontrollbranchen zusammensetzt, hat eine signifikant andere Beschäftigungsentwicklung als das Baugewerbe. Insofern ist nur das Ergebnis für Ostdeutschland zuverlässig. Damit kann geschlossen werden, dass in den neuen Bundesländern die Mindestlohneinführung einen signifikant leicht dämpfenden Effekt auf die Einstellungswahrscheinlichkeit hatte (Apel et al., 2012, 267).

Insgesamt urteilen die Autoren, dass die Einführung des Mindestlohns keine messbaren Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau erkennen. Es zeigt sich jedoch ein negativer Effekt der Mindestlohneinführung auf die Einstellungswahrscheinlichkeit in Ostdeutschland (Apel et al., 2012, 273).

Dachdeckerhandwerk

Auch hier wird eine Differenzen-von-Differenzen-Schätzung eingesetzt. Die Studie setzt zwei Kontrollgruppen ein, Beschäftigte im Installationsgewerbe und Beschäftigte im Dachdeckerhandwerk, die mehr als den Mindestlohn verdienen.

Die abhängige Variable ist die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit innerhalb des nächsten Jahres. Wenn als Kontrollgruppe die Beschäftigten in der Installationsbranche genommen werden, ergibt sich für Ostdeutschland, dass die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit um 0,7 Prozent signifikant sinkt. Für Westdeutschland wird eine signifikante Zunahme um 1,5 Prozent gemessen (Aretz et al., 2012, 243, vergleiche auch Tabelle 2). Die Ergebnisse könnten aber unzuverlässig sein, da die Annahme paralleler Trends in den beiden Branchen nicht zutrifft (Aretz et al., 2012, 242). Deswegen wurde eine zweite Schätzung durchgeführt, in der als Kontrollgruppe Beschäftigte in der Dachdeckerbranche ohne Mindestlohn genommen wurden. Hier sind die Ergebnisse eindeutig. In Ostdeutschland sinkt die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit signifikant um 0,6 Prozent, in Westdeutschland um 0,3 Prozent (Aretz et al., 2012, 243, vergleiche auch Tabelle 2).

Insgesamt gesehen kommen die Schätzungen mit beiden Kontrollgruppen zu dem Ergebnis, dass sich in Ostdeutschland der Mindestlohn negativ auf die Weiterbeschäftigungschancen auswirkt. In Westdeutschland deuten die unterschiedlichen Ergebnisse darauf hin, dass zugrunde liegende Annahmen teilweise verletzt sind. Es könnte sein, dass mindestlohnbedingt weniger qualifizierte durch gut qualifizierte Beschäftigte substituiert werden. Damit wäre die Annahme verletzt, dass Beschäftigte im Dachdeckerhandwerk ohne bindenden Mindestlohn weder direkt noch indirekt (durch Substitutionsbeziehungen) vom Mindestlohn betroffen sind. Ergebnisse für Westdeutschland können deshalb nur als bedingt verlässlich eingestuft werden (Aretz et al., 2012, 242).

Elektrohandwerk

Diese Studie verwendet ebenfalls den Differenzen-von-Differenzen-Ansatz. Es werden bis zu fünf Kontrollgruppen verwendet. Hierbei handelt es sich um Beschäftigte in vergleichbaren Branchen mit Mindestlohn, Beschäftigte in vergleichbaren Branchen ohne Mindestlohn, Beschäftigte mit einer Elektrohandwerksausbildung, die in anderen Branchen arbeiten, Beschäftigte in Elektrohandwerk mit einem etwas höheren Lohn als der Mindestlohn und Beschäftigte in Betrieben des Elektrohandwerks, die bereits vor Einführung des Mindestlohns tarifgebunden waren. Als abhängige Variable wird die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit im Betrieb in den nächsten 24 Monaten verwendet.

Im Elektrohandwerk wurde der Mindestlohn erstmals 1997 eingeführt. Dann wurde er 2003 wieder abgeschafft, um 2007 wieder eingeführt zu werden. Insofern gibt es zwei Behandlungszeitpunkte (1997 und 2007), die gesondert untersucht werden.

Bei der Einführung des Mindestlohns 1997 erhöht sich in Ostdeutschland je nach Kontrollgruppe die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit zwischen 0,1 und 0,2 Prozent. In Westdeutschland sinkt hingegen die Wahrscheinlichkeit zwischen –1,2 Prozent und –0,7 Prozent. Alle Effekte sind nicht signifikant (Boockmann et al., 2012a, 200, vergleiche auch Tabelle 2).

Durch die Wiedereinführung des Mindestlohns 2007 sank in Ostdeutschland die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit je nach untersuchter Kontrollgruppe zwischen 3,1 Prozent und 0,0 Prozent. Wird als Kontrollgruppe Beschäftigte im Elektrohandwerk mit einem höheren Lohn als der Mindestlohn genommen, sinkt die Wahrscheinlichkeit signifikant um 3,1 Prozent. Die Wahrscheinlichkeit verändert sich nicht, wenn als Kontrollgruppe Beschäftigte im Elektrohandwerk genommen werden, die schon vor Einführung des Mindestlohns tarifgebunden waren. In Westdeutschland schwanken die Koeffizienten zwischen –1,4 Prozent und 0,4 Prozent. Für die Kontrollgruppe von Beschäftigten in vergleichbaren Branchen, in denen auch ein Mindestlohn gilt, sinkt durch die Wiedereinführung des Mindestlohns die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit signifikant um 0,7 Prozent (Boockmann et al., 2012a, 202, vergleiche auch Tabelle 2). In Ostdeutschland weisen die Ergebnisse auf einen negativen Effekt auf die Weiterbeschäftigung hin. Dies könnte aber aufgrund einer verletzten Annahme möglich sein. Eventuell trifft die Annahme nicht zu, dass sich Behandlungs- und Kontrollgruppe gleich entwickeln (Boockmann et al., 2012a, 202). In Westdeutschland ergeben sich signifikant negative Effekte auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit. Diese sollten mit Vorsicht interpretiert werden, da das Placebo-Experiment signifikant war (Boockmann et al., 2012a, 202). Damit ist nicht gewährleistet, dass sich Behandlungs- und Kontrollgruppe gleichlaufend entwickeln.

Zusammenfassend werden bei der Einführung des Mindestlohns 1997 in Ost- und in Westdeutschland keine signifikanten Effekte festgestellt (Boockmann et al., 2012a, 200). Bei der Wiedereinführung 2007 kommt es teilweise zu negativen Effekten, die jedoch aufgrund statistischer Probleme mit Vorsicht interpretiert werden sollten (Boockmann et al., 2012a, 202 f.).

Gebäudereiniger

In der Studie über die Gebäudereinigerbranche wird ebenfalls der Differenzen-von-Differenzen-Ansatz verwendet. Es wird auf drei Kontrollgruppen zurückgegriffen: Reinigungskräfte in anderen Branchen, Beschäftigte in der Gastronomie und Wachdienste. Als abhängige Variable wird die Beschäftigungswahrscheinlichkeit verwendet.

Die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2007 senkt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit zwischen 2,9 Prozent und 5,4 Prozent. Die Schätzung mit den Kontrollgruppen Wachdienste (-2,9 Prozent) und Gastronomie (-5,4 Prozent) sind signifikant. Hingegen steigt durch die Erhöhung des Mindestlohns 2008 die Beschäftigungswahrscheinlichkeit zwischen 0,5 Prozent und 8,3 Prozent. Im Vergleich zu den Kontrollgruppen Reinigungskräfte anderer Branchen (8,0 Prozent) und Gastronomie (8,3 Prozent) ist der Anstieg signifikant (Bosch et al., 2012, 225, vergleiche auch Tabelle 2). Die bessere Beschäftigungswahrscheinlichkeit könnte auf eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Teilzeitstellen hindeuten (Bosch et al., 2012, 225.). Nimmt man beide Effekte zusammen, so wird die Beschäftigungswahrscheinlichkeit insgesamt erhöht. Die positive Wirkung der Erhöhung des Mindestlohns überwiegt insgesamt (Bosch et al., 2012, 227).

Maler- und Lackiererhandwerk

In einer Differenzen-von-Differenzen-Schätzung verwendet die Studie über das Maler- und Lackiererhandwerk die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit in den nächsten 12 bzw. 24 Monaten als abhängige Variable. Es werden getrennte Schätzungen für Gelernte und Ungelernte und für Ost- und Westdeutschland durchgeführt. Als Kontrollgruppe werden Beschäftigte in vergleichbaren Branchen ohne Mindestlohn genommen. Dabei wurden die Branchen Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe (Klempnerei-, Gas-, Wasser-, Heizungs- und Lüftungsinstallations-, Bautischlerei-, Bauschlosserei-, Parkettlegerei-, und Glasergewerbe) verwendet.

In Ostdeutschland schwankt der Mindestlohnkoeffizient (Treatment-Effekt) zwischen -0,2 Prozent und 0,7 Prozent. In Westdeutschland schwankt die Wirkung des Mindestlohns auf die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit zwischen -0,12 Prozent und 0,13 Prozent. Alle Koeffizienten sind signifikant (Boockmann et al., 2012b, 343, vergleiche auch Tabelle 2). Allerdings sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren. Für Gelernte in Ostdeutschland und Ungelernte in Westdeutschland verlief das Placebo-Experiment negativ (Boockmann et al., 2012b, 343). Das heißt, dass sich Behandlungs- und Kontrollgruppe signifikant unterschiedlich entwickelt haben und daher schlecht zu vergleichen sind.

Insgesamt gesehen findet die Studie weder für Gelernte noch für Ungelernte Hinweise auf eine Beschäftigungswirkung (Boockmann et al., 2012b, 343). Zwar sind einige der Effekte signifikant negativ, statistische Schätzprobleme begrenzen jedoch die Aussagekraft der Ergebnisse.

Pflegebranche

Die Studie über die Pflegebranche wählt einen anderen empirischen Ansatz. Da keine Kontrollgruppe gefunden wurde, scheidet die Differenzen-von-Differenzen-Methode aus. Außerdem liegen keine Individualdaten vor. Stattdessen werden die Daten von Pflegeeinrichtungen verwendet. Die abhängige Variable ist das Beschäftigungswachstum. Als unabhängige Variable wird einerseits die Lohnlücke genommen. Das ist der Prozentsatz, um den die Lohnsumme steigen muss, wenn alle einen Mindestlohn erhalten, das heißt, alle Löhne, die niedriger als der Mindestlohn sind, werden bis zu diesem angehoben. Andererseits dient als Indikator für den Mindestlohn der Anteil der Mitarbeiter mit einem Lohn kleiner als der Mindestlohn.

Für die Indikatorvariable Lohnlücke ergibt sich in Westdeutschland ein Koeffizient von $-1,89$, für Ostdeutschland beträgt der Wert $2,46$. Beide Koeffizienten sind nicht signifikant (Harsch/Verbeek, 2012, 371, vergleiche auch Tabelle 2). Ein positiver Koeffizient bedeutet, dass sich Lohnlücke und Beschäftigungswachstum in die gleiche Richtung bewegen. Da aber eine große Lohnlücke einen niedrigen Mindestlohn impliziert, hat sich der Mindestlohn negativ auf das Beschäftigungswachstum ausgewirkt. Bei einem negativen Koeffizienten ist es umgekehrt. Hier wirkt sich der Mindestlohn positiv auf die Beschäftigung aus.

Nimmt man den Anteil der Mitarbeiter mit einem Lohn unterhalb des Mindestlohns als Maß für den Mindestlohn, ergibt sich für Ostdeutschland ein Koeffizient von $0,30$, für Westdeutschland beträgt der Wert $-0,15$. Auch hier sind die Effekte nicht signifikant (Harsch/Verbeek, 2012, 371, vergleiche auch Tabelle 2). Hier bedeutet ein positiver Koeffizient ebenfalls, dass der Mindestlohn das Beschäftigungswachstum senkt.

Insgesamt gesehen können keine signifikanten Effekte für die finanzielle noch für die personelle Betroffenheit der Beschäftigten vom Mindestlohn festgestellt werden (Harsch/Verbeek, 2012, 371). Zudem haben die Effekte für Ost- und für Westdeutschland gegensätzliche Vorzeichen. Die nicht eindeutigen Effekte könnten am Fachkräftemangel in der Branche liegen (Harsch/Verbeek, 2012, 371).

Wäschereidienstleistungen

Die Studie fällt aus dem Rahmen, da es sich um eine qualitative Unternehmensbefragung über die Beschäftigungswirkung handelt. In der Umfrage

wird die Frage gestellt, ob die Beschäftigung des Betriebs in den letzten eineinhalb Jahren gesunken, in etwa konstant geblieben oder angestiegen ist. Bundesweit geben 20,7 Prozent der Unternehmen an, dass die Beschäftigung zugenommen hat. Hingegen sagen 26,1 Prozent der Betriebe, dass die Beschäftigung abgenommen hat (Mesaros/Weinkopf, 2012, 293, vergleiche auch Tabelle 2). Auf den ersten Blick könnte man daraus schließen, dass damit auch die Beschäftigung in der Branche abgenommen hat. Auf die 26 Prozent der Betriebe, deren Beschäftigung schrumpfte, entfielen nur 13 Prozent der Beschäftigten. Bei den größeren Betrieben war die Beschäftigung eher stabil oder nahm noch zu (Mesaros/Weinkopf, 2012, 292).

Zusammenfassend lässt sich auf Basis der Befragungsergebnisse nicht sagen, ob Mindestlöhne das Beschäftigungswachstum in positiver oder negativer Weise beeinflusst haben (Mesaros/Weinkopf, 2012, 292).

In der **Gesamtschau** aller acht Studien kann Folgendes festgehalten werden:

- Im Bauhauptgewerbe in Ostdeutschland ist die Einstellungswahrscheinlichkeit signifikant gefallen.
- Im Dachdeckerhandwerk ist in ganz Deutschland die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit signifikant gefallen.
- Im deutschen Gebäudereinigerhandwerk ist durch Einführung des Mindestlohns 2007 die Beschäftigungswahrscheinlichkeit signifikant gesunken. Durch die Mindestlohnerhöhung 2008 ist diese Wahrscheinlichkeit signifikant gestiegen. Der Nettoeffekt hat die Beschäftigungswahrscheinlichkeit erhöht.
- In der Abfallwirtschaft sind die gemessenen Effekte uneinheitlich und nicht signifikant.
- Im Elektrohandwerk sowie im Maler- und Lackiererhandwerk ist die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit eher gesunken. Die Ergebnisse sind jedoch entweder nicht signifikant oder durch statistische Probleme aufgrund einer falsch gewählten Kontrollgruppe nicht zuverlässig.
- Der Pflegesektor stellt einen Sonderfall dar, da es sich um eine Wachstumsbranche mit Fachkräftemangel handelt.
- Die Studie über Wäschereidienstleistungen entspricht nicht dem wissenschaftlichen Standard der übrigen Studien. Eine Aussage über Beschäftigungswirkung des Mindestlohns ist deshalb nicht möglich.

Tabelle 2: Empirische Studien über Branchenmindestlöhne in Deutschland

Branche	Bemerkung	Abhängige Variable						Beschäftigungswirkung
		Weiterbeschäftigungs- wahrscheinlichkeit	Beschäftigungs- wahrscheinlichkeit	Einstellungs- wahrscheinlichkeit	Trennungs- wahrscheinlichkeit	Beschäftigungs- wachstum	Beschäftigung	
Abfallwirtschaft	Abfallbeseitigung					-0,8%		Unklar
	Gesamte Abfallwirtschaft					3,0%		
Bauhauptgewerbe	Ostdeutschland			-2,7%*				Beschäftigung sinkt in Ostdeutschland
	Westdeutschland			-1,4%**				
	Ostdeutschland							
	Westdeutschland							
	Ostdeutschland							
Dachdeckerhandwerk	Ostdeutschland							Beschäftigung sinkt
	Westdeutschland							
	Ostdeutschland, Kontrollgruppe Dachdecker mit Mindestlohn	-0,7%**						
	Westdeutschland, Kontrollgruppe Dachdecker mit Mindestlohn	1,5%**						
	Ostdeutschland, Einführung Mindestlohn 1997	-0,6%*						
Elektrohandwerk	Ostdeutschland, Wiedereinf. Mindestlohn 2007	-0,3%*						Unklar
	Westdeutschland, Wiedereinf. Mindestlohn 2007	0,1% bis 0,2%						
	Ostdeutschland, Einführung Mindestlohn 1997	-1,2% bis -0,7%						
	Westdeutschland, Einführung Mindestlohn 1997	-3,1%** bis 0,0%						
Gebäudereiniger- Handwerk	Ostdeutschland, Wiedereinf. Mindestlohn 2007	-1,4%, -0,7%** bis 0,4%						Beschäftigung steigt
	Aufnahme in AEntG, Kontrollgruppe Reinigungskräfte							
	Mindestlohnerhöhung, Kontrollgruppe Reinigungskräfte							
	Aufnahme in AEntG, Kontrollgruppe Gastronomie							
	Mindestlohnerhöhung, Kontrollgruppe Gastronomie							
Maler- und Lackierer-Handwerk	Aufnahme in AEntG, Kontrollgruppe Wachdienste							Unklar
	Mindestlohnerhöhung, Kontrollgruppe Wachdienste							
Pflegesektor	Ostdeutschland	-0,2% bis 0,7% ⁺						Unklar
	Westdeutschland	-0,12% ⁺ bis 0,13%						
	Ostdeutschland, Unabhängige Variable Lohnlücke						2,47	
	Westdeutschland, Unabhängige Variable Lohnlücke						-1,89	
	Ostdeutschland, Unabhängige Variable Anteil MA mit Lohn < Mindestlohn						0,30	
Wäscherei- dienstleistungen	Westdeutschland, Unabhängige Variable Anteil MA mit Lohn < Mindestlohn						-0,15	Unklar
	Anteil Betriebe mit gesunkener Beschäftigung						26,1%	
	Anteil Betriebe mit gestiegener Beschäftigung						20,7%	

Grün: Mindestlohn erhöht Beschäftigung; Rot: Mindestlohn senkt Beschäftigung

* Ergebnis ist statistisch signifikant

⁺ Placebo-Experiment signifikant; Ergebnis ist statistisch nicht verlässlich

Quellen: Apel et al. (2012); Aretz et al. (2012); Boockmann et al. (2012a); Boockmann et al. (2012b); Bosch et al. (2012); Gürtzgen et al. (2012); Harsch/Verbeek (2012); Mesaros/Weinkopf (2012)

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich, sind die Ergebnisse nicht eindeutig. Von den dreißig Ergebnissen, die in der Tabelle dargestellt sind, ermitteln 14 eine negative Wirkung auf den Arbeitsmarkt in Form von geringerer individueller Beschäftigungswahrscheinlichkeit, niedrigerem Beschäftigungswachstum oder geringerer Beschäftigung. Das sind 46,7 Prozent der Fälle. In sieben Fällen (Anteil 23,3 Prozent) ergibt sich eine positive Wirkung auf den Arbeitsmarkt. In neun Fällen (30,0 Prozent) ist das Ergebnis widersprüchlich oder aufgrund von statistischen Problemen ist keine Aussage möglich. Beschränkt man sich nur auf die signifikanten Ergebnisse, kommt man zu einem ähnlichen Ergebnis. Acht der Ergebnisse sind signifikant. Davon ergeben drei, also 37,5 Prozent, eine geringere Beschäftigung. In 25 Prozent der signifikanten Ergebnisse ist die Arbeitsmarktwirkung positiv. Weitere 37,5 Prozent der Fälle sind aufgrund statistischer Kontrollgruppenprobleme nicht interpretierbar.

6.3 Bewertung der Studien über Branchenmindestlöhne

Die empirischen Untersuchungen zum Mindestlohn in Deutschland ergeben kein eindeutiges Bild. Die empirischen Ergebnisse weisen je nach Studie auf einen negativen, positiven oder keinen Zusammenhang zwischen Mindestlohn und Arbeitsmarkt hin. Es gibt also kein Schwarz-Weiß-Bild, sondern die Wirklichkeit muss differenzierter betrachtet werden. Beispielsweise ist die Einschätzung von Bosch und Weinkopf über die Ergebnisse der empirischen Studien zum Mindestlohn in Deutschland, dass alle Studien „zu dem übereinstimmenden Ergebnis [kamen], dass die Mindestlöhne keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung in den untersuchten Branchen hatten“ (2012, 59), schlichtweg falsch und irreführend. In 46,7 Prozent der Ergebnisse kam es zu einer negativen Wirkung (Tabelle 2).

Dass die Ergebnisse nicht eindeutig sind, lässt sich einfach erklären. Erstens ergibt die theoretische Analyse, dass sich ein Mindestlohn je nach Marktmacht auch positiv auf die Beschäftigung auswirken kann. Zweitens ist bei der empirischen Differenz-von-Differenzen-Schätzung entscheidend, welche Kontrollgruppe gewählt wird. Ist es eine Kontrollgruppe außerhalb der zu untersuchenden Branche, besteht die Gefahr, dass die Beschäftigung in der Kontrollgruppen-Branche sinkt und die Beschäftigung in dem zu untersuchenden Sektor steigt. Empirisch würde sich dann ein positiver Effekt des Mindestlohns auf die Beschäftigung ergeben. Das wäre aber nur ein statistisches Artefakt. Kommen die Behandlungs- und die Kontrollgruppe aus der gleichen Branche, besteht die Gefahr, dass sich der Mindestlohn auch auf die Kontrollgruppe auswirken kann. Die Einführung eines Mindestlohns könnte die ganze Lohnstruktur nach oben verschieben. Wenn dann bei Mitarbeitern, die mehr als den Mindestlohn verdienen, die Beschäftigung stärker abgebaut wird als bei Mindestlohn-

Arbeitnehmern (Lesch, 2004), ergäbe sich ebenfalls statistisch eine positive Wirkung des Mindestlohns auf die Beschäftigung.

Ein Politiker will idealerweise wissen, ob die Einführung oder Erhöhung des Mindestlohns die Arbeitslosigkeit steigen lässt oder nicht. Zumindest interessiert es ihn, wie ein Mindestlohn die Beschäftigung beeinflusst. Streng genommen gibt keine der vorliegenden Studien über Branchenmindestlöhne eine Antwort darauf, wie sich die Arbeitslosigkeit verändert und Ergebnisse über die Beschäftigungswirkung sind auch selten. In den meisten Fällen wird die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit gemessen, in zwei Studien wird das Beschäftigungswachstum bestimmt, in zwei weiteren Fällen die Beschäftigung direkt gemessen. Obwohl die Methodenvielfalt der Studien sinnvoll und wünschenswert ist, sollten sich doch bei der anstehenden zweiten Evaluation der Mindestlohnbranchen alle Studien auf eine abhängige Variable einigen, die ausgewertet wird. Das kann entweder das Beschäftigungswachstum oder die Beschäftigung sein. Den Autoren der Studien ist freigestellt, noch weitere Analysen, zum Beispiel zur Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit, durchzuführen.

Was bedeuten die empirischen Ergebnisse für die Bewertung von Mindestlöhnen? Ex ante, also vor Einführung eines Mindestlohns, ist keine eindeutige Aussage über die Beschäftigungswirkung möglich. Ex post gesehen ist nach Einführung des Mindestlohns die Wirkung festzustellen. Diese kann positiv oder negativ sein. Das ist natürlich für Politiker, die eine klare Prognose bevorzugen, nicht befriedigend. Werden die Ergebnisse der deutschen Studien zum Branchenmindestlohn zugrunde gelegt, lässt sich ein negativer Effekt signifikant für 25 Prozent der Branchen nachweisen. Auf Basis der verwertbaren statistischen Ergebnisse kommt man in 50 Prozent der Sektoren auf eine negative Beschäftigungswirkung.

Falls, wie von einigen Parteien vorgeschlagen, ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt wird, kommt noch ein weiterer Aspekt hinzu. Bei branchenspezifischen Mindestlöhnen haben Arbeitnehmer immer noch die Möglichkeit, in mindestlohnfreie Branchen auszuweichen, falls sie arbeitslos werden. Bei einem gesetzlichen Mindestlohn, der national gilt, ist dies nicht mehr möglich (Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 2012, 3). Daher ist es wahrscheinlicher, dass sich die Einführung des Mindestlohns negativ auf die Beschäftigung auswirkt.

6.4 Studien über Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohns

Einige Autoren haben versucht, die Beschäftigungswirkung eines Mindestlohns mithilfe von Arbeitsnachfrageelastizitäten zu schätzen. Hintergrund ist die Tatsache,

dass Arbeitgeber weniger Arbeit nachfragen, wenn der Lohn steigt. Ragnitz/Thum (2007a; 2007b) unterstellen beispielsweise eine Nachfrageelastizität von $-0,75$. Das bedeutet, dass die Arbeitsnachfrage um 0,75 Prozent sinkt, wenn der Lohn um 1 Prozent erhöht wird.

Horschel und Lesch (2011) fassen die bisherigen Studien zur Beschäftigungswirkung von Mindestlöhnen zusammen (Tabelle 3). Bei einem unterstellten gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro schwanken die berechneten Beschäftigungswirkungen von einem Rückgang von 36.900 Beschäftigten (Müller, 2009) bis zu 1,2 Millionen weniger Beschäftigten (Bachmann et al., 2008).

Tabelle 3: Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen

	5,00 Euro	7,50 Euro	10,00 Euro
Bachmann et al. (2008)	-659.444	-1.189.430	-1.984.066
Bauer et al. (2009)	-523.487	-860.402	-1.525.501
Knabe/Schöb (2008)	-296.519	-842.033	Keine Angabe
Ragnitz/Thum (2007a; 2007b)	Keine Angabe	-1.106.477	Keine Angabe
Müller/Steiner (2008)	Keine Angabe	-68.900 bis -253.900*	Keine Angabe
Müller (2009)	Keine Angabe	-36.900 bis -290.600*	Keine Angabe

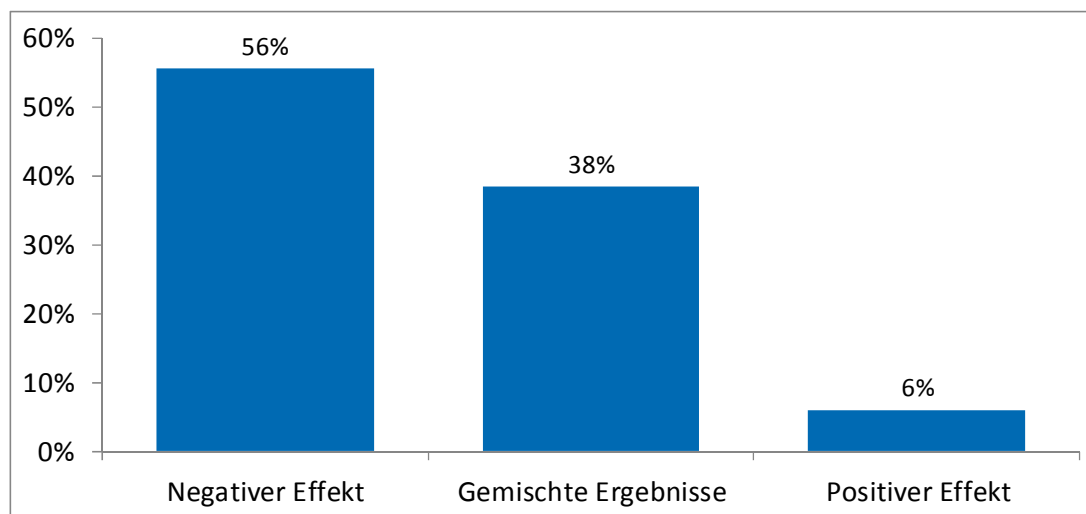
* Outputelastizität zwischen 0 und 1.

Quelle: Horschel/Lesch (2011)

6.5 Internationale Studien über Mindestlöhne

Die nach wie vor wichtigste internationale Studie über die Beschäftigungswirkung von Mindestlöhnen stammt von Neumark und Wascher (2006). Es handelt sich um eine Meta-Studie. Die Autoren stellen die Ergebnisse von insgesamt 99 empirischen Studien zusammen, die in den letzten Jahren über die Auswirkung von Mindestlöhnen erstellt wurden. Das Ergebnis zeigt, dass in 56 Prozent der Studien ein negativer Zusammenhang zwischen dem Mindestlohn und dem Arbeitsmarkt nachgewiesen wurde. 38 Prozent der Studien ergaben ein gemischtes Bild. Je nach untersuchter Stichprobe (verschiedene Altersgruppen, Qualifizierung, Geschlecht) ergaben sich teils negative, teils positive Wirkungen. In nur 9 Prozent der Fälle wurde eine eindeutig positive Wirkung des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt festgestellt (Abbildung 10).

Abbildung 10: Internationale Studien über die Auswirkung des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt



Quellen: Neumann/Wascher (2006); eigene Zusammenstellung

7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Prinzipiell gibt es drei Arten von Mindestlöhnen: nationale, regionale und branchenspezifische. Weltweit haben 60 Prozent der Länder einen nationalen Mindestlohn eingeführt. Er ist damit wesentlich beliebter als sektorabhängige Mindestlöhne, die weltweit nur in 40 Prozent der Staaten gelten.

In Deutschland gibt es auf Basis des Verbots sittenwidriger Geschäfte nach dem BGB schon seit über einhundert Jahren einen Mindestlohn. Die Entwicklung hat jedoch seit 2007 Fahrt aufgenommen. In diesem Jahr einigte sich die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD, außer der Baubranche noch insgesamt acht Sektoren in das Entsendegesetz aufzunehmen und damit für diese Sektoren Mindestlöhne zu vereinbaren. Derzeit gelten in zwölf Branchen Mindestlöhne.

Theoretisch erhöht ein Mindestlohn die Arbeitslosigkeit und senkt die Beschäftigung, sofern er über dem Gleichgewichtslohn liegt. Empirisch ergibt sich ein gemischtes Bild. In Deutschland hat sich in 46,7 Prozent der empirischen Ergebnisse zu Branchenmindestlöhnen eine negative Wirkung des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt ergeben. International kommen 56 Prozent der Studien zu dem Schluss, dass sich der Mindestlohn negativ auswirkt.

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass es unzulänglich ist, ein Bild in den Farben Schwarz und Weiß zu malen. Die Aussage, dass ein Mindestlohn immer die Beschäftigung senkt, ist falsch. Genauso falsch ist auch die Aussage, dass die

Einführung eines Mindestlohns keine negative Auswirkung auf die Beschäftigung hat. Die untersuchten Studien über den Mindestlohn in Deutschland haben ergeben, dass im ostdeutschen Bauhauptgewerbe die Einstellungswahrscheinlichkeit und im Dachdeckerhandwerk die Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit signifikant gesunken sind. Soll beurteilt werden, wie sich die Einführung eines Mindestlohns in einer Branche zukünftig auswirken wird, ist eine Wahrscheinlichkeitsaussage angemessen: In rund 50 Prozent der Fälle wird der Mindestlohn die Beschäftigung senken. Die Personen, die nach Einführung eines Mindestlohns noch Arbeit haben, freuen sich über einen höheren Lohn. Die Personen, die aufgrund des Mindestlohns arbeitslos geworden sind, stehen am Ende des Tages mit leereren Händen da.

Literatur

Apel, Helmut / **Bachmann**, Ronald / **Bender**, Stefan / vom **Berge**, Philipp / **Fertig**, Michael / **Frings**, Hanna / **König**, Marion / **Möller**, Joachim / **Paloyo**, Alfredo / **Schaffner**, Sandra / **Tramm**, Marcus / **Umkehrer**, Matthias / **Wolter**, Stefanie, 2012, Arbeitsmarktwirkungen der Mindestlohneinführung im Bauhauptgewerbe, in: Journal of Labour Market Research, Vol. 45, No. 3-4, S. 257–277

Aretz, Bodo / **Arntz**, Melanie / **Gregory**, Terry / **Rammer**, Christian, 2012, Der Mindestlohn im Dachdeckerhandwerk: Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerb, in: Journal for Labour Market Research, Vol. 45, No. 3-4, S. 233–256

Bachmann, Ronald / **Bauer**, Thomas K. / **Kluve**, Jochen / **Schaffner**, Sandra / **Schmidt**, Christoph M., 2008, Mindestlöhne in Deutschland, Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte, RWI-Materialien, Heft 43, Essen

Bauer, Thomas K. / **Kluve**, Jochen / **Schaffner**, Sandra / **Schmidt**, Christoph M., 2009, Fiscal Effects of Minimum Wages: An Analysis for Germany, in: German Economic Review, Vol. 10, No. 2, S. 224–242

Belser, Patrick, o. J., National Minimum Wages: International Comparison, URL: <http://www.cosatu.org.za/docs/misc/2013/pbelser.pdf> [Stand: 2013-05-21]

Boockmann, Bernhard / **Harsch**, Katrin / **Kirchmann**, Andrea / **Klee**, Günther / **Kleimann**, Rolf / **Klempt**, Charlotte / **Koch**, Andreas / **Krumm**, Raimund / **Neumann**, Michael / **Rattenhuber**, Pia / **Rosemann**, Martin / **Späth**, Jochen / **Strotmann**, Harald / **Verbeek**, Hans / **Weber**, Regina, 2012a, Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen. Branche: Elektrohandwerk. Abschlussbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Tübingen

Boockmann, Bernhard / **Neumann**, Michael / **Rattenhuber**, Pia, 2012b, Mindestlohnregelungen im Maler- und Lackiererhandwerk: Eine Wirkungsanalyse, in: Journal for Labour Market Research, Vol. 45, No. 3-4, S. 331–353

Bosch, Gerhard / **Kalina**, Thorsten / **Weinkopf**, Claudia, 2012, Wirkung der Mindestlohnregelungen in der Gebäudereinigung, in: Journal for Labour Market Research, Vol. 45, No. 3-4, S. 209–231

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia, 2012, Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen (Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung), Bonn

Bündnis 90 / Die Grünen, 2013, Zeit für den grünen Wandel. Teilhaben. Einmischen. Zukunft schaffen. Bundeswahlprogramm 2013 von Bündnis 90/Die Grünen, Berlin

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013a, Mindestlohnevaluation abgeschlossen, URL:

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Meldungen/evaluation-mindestloehne.html> [Stand: 2013-05-27]

BMAS, 2013b, Übersicht über die geltenden tariflichen Mindestlöhne für rund 4 Millionen Beschäftigte, URL:

http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/07/2013-07-10-mindestlohn-liste.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [Stand: 2013-07-20]

BMAS, 2013c, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Stand Juli 2013, URL: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/07/2013-07-10-mindestlohn-liste.pdf;jsessionid=DCFBCB0762FDA6EC388FDB1CE784153E.s2t1?__blob=publicationFile&v=3 [Stand: 2013-07-17]

CDU/CSU-Bundestagsfraktion, 2013, Eckpunkte der AG der CDU/CSU Bundestagsfraktion zur Regelung einer allgemein verbindlichen Lohnuntergrenze, URL: http://www.cda-bund.de/fileadmin/uploads/cda-deutschlands/Kipp_2012/23%2004%2012%20Eckpunkte%20Lohnuntergrenze1.pdf [Stand: 2013-05-21]

Die Linke, 2013, Leitantrag des Parteivorstands zum Wahlprogramm. Bundestagswahl 2013, URL: <http://www.die-linke.de/fileadmin/download/wahlen2013/Leitantrag-Wahlprogramm.pdf> [Stand: 2013-05-21]

DGB – Deutsche Gewerkschaftsbund, 2013, Gute Arbeit – Sichere Rente – Soziales Europa – Aktiver Staat: Politikwechsel für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, URL: <http://www.dgb.de/themen/++co++af79a3f2-0dfe-11e2-ad4d-00188b4dc422> [Stand: 2013-05-21]

Dube, Arindrajit / **Lester**, William T. / **Reich**, Michael, 2010, Minimum Wage Effects across State Borders. Estimates Using Contiguous Counties, in: The Review of Economics and Statistics, Vol. 92, No. 4, S. 945–964

Eldring, Line / **Alsos**, Kristin, 2012, Gesetzlicher Mindestlohn: Die nordischen Länder und Europa (Fafo-Report 2012: 17), Oslo

Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, Working Time Developments – 2011, URL:
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1204022s/tn1204022s.pdf> [Stand: 2013-05-21]

Eurostat, 2009, Minimum Wages in January 2009 (Data in Focus 29/2009), o. O.

Eurostat, 2013a, Minimum Wage Statistics, URL:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics#Further_Eurostat_information [Stand: 2013-05-21]

Eurostat, 2013b, Monthly Minimum Wages – Bi-annual Data, URL:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en
[Stand: 2013-05-21]

Eurostat, 2013c, Monthly Minimum Wages as a Proportion of Average Monthly Earnings (%), URL:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_avgr2&lang=en
[Stand: 2013-05-21]

FDP, 2013, Bürgerprogramm 2013. Damit Deutschland stark bleibt. URL:
http://www.fdp.de/files/408/B_rgerprogramm_A5_Online_2013-07-01.pdf [Stand: 2013-07-17]

Franz, Wolfgang / **Weder di Mauro**, Beatrice / **Wiegard**, Wolfgang, 2008, Hände weg von Mindestlöhnen, in: ifo Schnelldienst, 61. Jg., Nr. 6, S. 8–12

Funk, Lothar / **Lesch**, Hagen, 2006, Minimum Wage Regulations in Selected European Countries, in: Intereconomics, Vol. 41, March/April, S. 78–92

Gürtzgen, Nicole / **Sprietsma**, Maresa / **Niefert**, Michaela / **Gottschalk**, Sandra, 2012, Auswirkung des gesetzlichen Mindestlohnes auf die Beschäftigung und den Arbeitnehmerschutz in der Abfallwirtschaft, in: Journal for Labour Market Research, Vol. 45, No. 3-4, S. 303–330

- Handelsblatt**, 2013, Friseurbranche einigt sich auf Mindestlohn, URL: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-dienstleister/bundesweit-friseurbranche-einigt-sich-auf-mindestlohn/8105166.html> [Stand: 2013-05-21]
- Harsch**, Katrin / **Verbeek**, Hans, 2012, Der Mindestlohn in der Pflegebranche – Die Folgen eines Mindestlohns in einer Wachstumsbranche, in: Journal for Labour Market Research, Vol. 45, No. 3-4, S. 355–378
- Heumer**, Moritz / **Lesch**, Hagen / **Schröder**, Christoph, 2013, Mindestlohn, Einkommensumverteilung und Armutsrisiko, in: IW Trends, 40. Jg., Nr. 1, S. 19–36
- Hirschey**, Marc, 2003, Fundamentals of Managerial Economics, 7th Edition, Mason
- Horschel**, Nicole / **Lesch**, Hagen, 2011, Fiskalische Kosten eines gesetzlichen Mindestlohns, in: IW Trends, 38. Jg., Nr. 4, S. 3–19
- Human Resources and Skills Development Canada**, 2012, Minimum Wage Database Introduction, URL: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/intro.aspx?lang=eng&p=1> [Stand: 2013-05-21]
- ILO** – International Labour Organisation (ILO), 2013, ILO Database on Conditions of Work and Employment Laws, URL: <http://www.ilo.org/dyn/travail> [Stand: 2013-05-21]
- Kaiser**, Christian, 2007, Mindestlohn und Sittenwidrigkeit, in: Ulrich Weber & Partner GbR, Newsletter 02/07, S. 1
- Knabe**, Andreas / **Schöb**, Ronnie, 2008, Minimum Wage Incidence: The Case for Germany, CESifo Working Paper, No. 2432, München
- Landesarbeitsgericht Bremen**, 2008, Pressemitteilung 8/08, Bremen, URL: <http://www.landesarbeitsgericht.bremen.de/sixcms/media.php/13/PM%208-08.pdf> [Stand: 2013-05-21]
- Lechner**, Michael, 2011, The Estimation of Causal Effects by Difference-in-Difference Methods, University of St. Gallen Discussion Paper No. 2010-28
- Lesch**, Hagen, 2004, Beschäftigungs- und verteilungspolitische Aspekte von Mindestlöhnen, in: IW Trends, 31. Jg., Nr. 4, S. 41–50

Lesch, Hagen / **Petters**, Lea M., 2012, Tariftreue. Renaissance der Tariftreuepflicht, in: IW Gewerkschaftsspiegel, Nr. 4, S. 2–3

Malta, Department of Industrial and Employment Relations, 2013, Wages. National Minimum Wage, URL:
http://industrialrelations.gov.mt/industryportal/employment_conditions/wages/national_minimum_wage.aspx [Stand: 2013-05-21]

Mesaros, Leila / **Weinkopf**, Claudia, 2012, Wirkung der Mindestlohnregelungen für Wäschereidienstleistungen im Objektbereich, in: Journal for Labour Market Research, Vol. 45, No. 3-4, S. 279–302

Möller, Joachim, 2012, Minimum Wages in German Industries – What Does the Evidence Tell Us so Far?, in: Journal for Labour Market Research, Vol. 45, No. 3-4, S. 187–199

Müller, Kai-Uwe, 2009, Wie groß sind die Beschäftigungsverluste aufgrund eines allgemeinen Mindestlohns?, in: DIW-Wochenbericht, 76. Jg., Nr. 26, S. 430–433

Müller, Kai-Uwe / Steiner, Victor, 2008, Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Jobverluste vor allem bei Geringverdienern, in: DIW-Wochenbericht, 75. Jg., Nr. 30, S. 418–423

Neumark, David / **Wascher**, William, 2006, Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research, NBER Working Paper Series No. 12663, Cambridge

OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development, 1998, Employment Outlook. June 1998, Geneva

Oschmiansky, Frank / **Kühl**, Jürgen, 2011, Mindestlohn (Dossier Arbeitsmarktpolitik, Bundeszentrale für politische Bildung, URL:
<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55329/mindestlohn> [Stand: 2013-05-21]

Ragacs, Christian, 2002, Warum Mindestlöhne die Beschäftigung nicht reduzieren müssen. Neoklassische Ansätze im Überblick, in: Wirtschaft und Gesellschaft, 28. Jg., S. 59–84

Ragnitz, Joachim / **Thum**, Marcel, 2007a, Zur Einführung von Mindestlöhnen: Empirische Relevanz des Niedriglohnssektors, in: ifo -Schnelldienst, 60. Jg., Nr. 10, S. 33–35

Ragnitz, Joachim / **Thum**, Marcel, 2007b, The Empirical Relevance of Minimum Wages for the Low-Wage Sector in Germany, in: CESifo Forum, Vol. 8, No. 2, S. 35–38

Rycx, François / **Kampelmann**, Stephan, 2012, Who Earns Minimum Wages in Europe? New Evidence Base from Household Surveys, European Trade Union Institute Report 124, Brussels

Schulten, Thorsten, 2013, WSI-Mindestlohnbericht 2013 – Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Europa, in: WSI-Mitteilungen, 66. Jg., Nr. 2

SPD, 2013, Das Wir entscheidet. Das Regierungsprogramm 2013-2017, Berlin

Taylor, John B. / **Weerapana**, Akila, 2011, Principles of Economics. 7th Edition, Mason

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 2012, Mindestlohn. Brief an Dr. Philipp Rösler, Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, URL:
<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/brief-wissenschaftlicher-beirat-mindestlohn,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> [Stand: 2013-05-21]

Gesetzestexte

Arbeitnehmerentsendegesetz

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Bürgerliches Gesetzbuch

Gesetz zur Durchsetzung eines Mindestlohns in Bremen

Hamburgisches Mindestlohngesetz

Tarifvertragsgesetz