

Möller, Joachim; Stops, Michael

Research Report

Zur Mindestlohn-Initiative aus Mecklenburg-Vorpommern: Lohn- und Beschäftigungswirkungen von allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenzen

IAB-Stellungnahme, No. 6/2012

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Möller, Joachim; Stops, Michael (2012) : Zur Mindestlohn-Initiative aus Mecklenburg-Vorpommern: Lohn- und Beschäftigungswirkungen von allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenzen, IAB-Stellungnahme, No. 6/2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/89222>

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.

IAB-Stellungnahme

6/2012

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Zur Mindestlohn-Initiative aus Mecklenburg-Vorpommern

Lohn- und Beschäftigungswirkungen von
allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenzen

Joachim Möller

Michael Stops

Schriftliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gleichstellung und
Soziales des Landtags Mecklenburg-Vorpommern

Zur Mindestlohn-Initiative aus Mecklenburg- Vorpommern

Lohn- und Beschäftigungswirkungen von
allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenzen

Joachim Möller
Michael Stops

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Volksinitiative „Für einen Mindestlohn von zehn Euro pro Stunde“ in Mecklenburg-Vorpommern.....	5
2 Allgemeine Wirkungen von Mindestlöhnen.....	5
2.1 Effektive Durchsetzung des Mindestlohns	5
2.2 Erwartete Wirkungen des Mindestlohns auf Löhne und Beschäftigung	5
2.3 Ergebnisse der Mindestlohnforschung in anderen Ländern	6
2.4 Lohnuntergrenzen in Deutschland	7
2.5 Lohnuntergrenze von zehn Euro	8
3 Fazit.....	10
Literatur	12

Zusammenfassung

Der Antrag der Volksinitiative „Für einen Mindestlohn von zehn Euro pro Stunde“ in Mecklenburg-Vorpommern (Drucksache 6/1020 des Landtags Mecklenburg-Vorpommern) zielt auf einen bundesweit einheitlichen flächendeckenden Mindestlohn in Höhe von zehn Euro je Stunde, zu dessen Einführung das Land Mecklenburg-Vorpommern die Initiative im Bundesrat ergreifen soll.

In seiner Stellungnahme hierzu kommt das IAB zu dem Schluss, dass ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland das Tarifsystem als untere Grenze stützen kann. Entscheidend ist dabei allerdings, die Höhe des Mindestlohnes mit Augenmaß festzulegen, um mögliche nicht intendierte negative Beschäftigungswirkungen zu vermeiden. Eine regionale Differenzierung des Mindestlohnes würde unterschiedliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen und unterschiedliche Arbeitsmarktchancen in Deutschland berücksichtigen. Allerdings sollte diese nicht zu kleinräumig sein. Im Lichte internationaler Erfahrungen sind zudem besondere Regelungen für Personengruppen empfehlenswert, die nur erschwert Zugang in den Arbeitsmarkt finden.

Abstract

A petition of the popular initiative "For a minimum wage of ten euros per hour" in Mecklenburg-Western Pomerania (printed document 6/1020 of the State Parliament of Mecklenburg-Western Pomerania) aims at a country-wide, uniform, comprehensive minimum wage of ten euros per hour.

In its statement on this topic, IAB comes to the conclusion that a general legal minimum wage in Germany could underpin the collective wage system as a lower limit. However, it is decisive to use sound judgement in setting the level of the minimum wage in order to avoid any possible unintended negative effects on the employment situation. A regional differentiation in the minimum wage level would make allowances for differing economic framework conditions and different labour market opportunities throughout Germany. However this should not be on too small a scale. In the light of international experience, special regulations for groups of persons who have difficulty in gaining access to the labour market would be advisable.

1 Volksinitiative „Für einen Mindestlohn von zehn Euro pro Stunde“ in Mecklenburg-Vorpommern

Der Antrag der Volksinitiative „Für einen Mindestlohn von zehn Euro pro Stunde“ in Mecklenburg-Vorpommern (Drucksache 6/1020 des Landtages Mecklenburg-Vorpommern) zielt auf die Einführung eines bundesweit einheitlichen flächendeckenden Mindestlohns in Höhe von zehn Euro je Stunde. Das Land Mecklenburg-Vorpommern soll hierzu die Initiative im Bundesrat ergreifen.

Darüber hinaus sollen die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge durch das Land die Einhaltung von Tarifverträgen gewahrt, mindestens aber ein Arbeitsentgelt in Höhe von zehn Euro pro Stunde gezahlt wird.

Das IAB geht in seiner Stellungnahme auf die potenziellen Wirkungen von Mindestlöhnen ein. Hierbei ist insbesondere an Beschäftigungseffekte und Wirkungen auf die Lage und Verteilung der Löhne zu denken.

Die Stellungnahme enthält keine Bewertung der vorgeschlagenen Anpassung des landesspezifischen Vergaberechts, die im Zuge der Einführung eines bundesweit einheitlichen Mindestlohnes vorgenommen werden soll.

2 Allgemeine Wirkungen von Mindestlöhnen

2.1 Effektive Durchsetzung des Mindestlohns

Um die Wirkungen einer Lohnuntergrenze abschätzen zu können, muss zunächst einmal unterstellt werden, dass eine entsprechende Regelung auch eingehalten wird. So könnten Mindestlöhne beispielsweise durch die Ausweitung unbezahlter Arbeit oder einen verstärkten Einsatz von Werkverträgen ganz oder teilweise umgangen werden. Bei der Einführung von Lohnuntergrenzen sind deshalb Vorkehrungen zu treffen, wie sie wirksam durchgesetzt und kontrolliert werden können. Der Aufwand dürfte tendenziell umso höher ausfallen, je komplexer und differenzierter die Regeln sind. Im Folgenden wird immer vorausgesetzt, dass die Regelungen wirksam angewendet werden.

2.2 Erwartete Wirkungen des Mindestlohns auf Löhne und Beschäftigung

Ein Mindestlohn hat komplexe Auswirkungen auf eine Reihe von ökonomischen Variablen wie Produktivität, Preise, Wettbewerb, Arbeitsbedingungen und Betriebsstrukturen. Bei der arbeitsmarktpolitischen Beurteilung einer allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenze stehen die Lohn- und Beschäftigungswirkungen im Mittelpunkt.

Sofern die Betroffenen ihren Arbeitsplatz behalten, erhöht ein bindender Mindestlohn die Löhne der Betroffenen und ist somit grundsätzlich geeignet, sowohl den Niedriglohnbereich zu begrenzen als auch die Reichweite des Tarifsystems in den unteren

Entgeltbereichen zu stützen. Auch können allgemeinverbindliche Lohnuntergrenzen dazu beitragen, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede einzudämmen.

Mögliche Effekte eines Mindestlohns auf die Beschäftigung dürfen jedoch nicht vernachlässigt werden. Generell können dabei zwei diametral entgegengesetzte Wirkungsmechanismen zum Tragen kommen:

- Der erste Effekt bezieht sich auf die Arbeitsnachfrage der Unternehmen. Unter sonst gleichen Bedingungen erhöht ein Mindestlohn die Lohnkosten und macht damit die Beschäftigung für die Unternehmen weniger profitabel, ihre Arbeitsnachfrage sinkt. In der Folge verschlechtern sich insbesondere die Beschäftigungschancen von Personen mit niedriger Produktivität, entsprechende Arbeitsplätze gehen verloren. Dieser Arbeitsnachfrageeffekt wird umso wahrscheinlicher, je ausgeprägter der Wettbewerb, die Transparenz und die Durchlässigkeit auf den Arbeits- und Gütermärkten sind.
- Demgegenüber steht ein arbeitsangebotsseitiger Effekt, der bei Einführung eines Mindestlohns wirksam werden kann. Dieser beruht darauf, dass ein Mindestlohn die Attraktivität eines Jobs erhöht sowie zu höherer Motivation und einer stärkeren Bindung an den Arbeitsplatz führt. Die Fluktuation nimmt ab, offene Stellen können schneller besetzt werden. Warum zahlen die Arbeitgeber dann aber nicht von sich aus einen höheren Lohn? Die Antwort ist, dass es Situationen gibt, in denen Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt Marktmacht besitzen. Sie können dann ihren Gewinn erhöhen, wenn sie den Lohn unter das Niveau drücken, das der (Grenz-)Produktivität der Arbeitnehmer entspricht. Es ist dann für sie günstiger, mit weniger Beschäftigten einen höheren Gewinn pro Kopf zu erzielen als mit mehr Beschäftigten einen geringeren. Je segmentierter, differenzierter und intransparenter der Arbeitsmarkt ist, desto geringer werden die für den einzelnen Arbeitnehmer de facto offenstehenden Beschäftigungsmöglichkeiten und desto stärker ist tendenziell die Marktmacht der Unternehmen einzuschätzen. Wird in einer solchen Konstellation ein (maßvoller) Mindestlohn eingeführt, so ist er keineswegs beschäftigungsschädlich. Er kann sogar zu mehr Jobs führen, da sich die Rekrutierungsbedingungen verbessern. Ein möglicher Nebeneffekt ist zudem, dass die Produktivität beschäftigter Arbeitnehmer steigt, wenn sie besser bezahlt werden.

Die Wirkungsrichtung der Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen hängt davon ab, ob der Nachfrage- oder der Angebotseffekt dominiert. Damit ist aus einer theoretischen Perspektive zunächst unbestimmt, ob der Nettoeffekt einer Lohnuntergrenze auf die Beschäftigung positiv oder negativ ausfällt. Unbestritten ist allerdings, dass der Effekt auf jeden Fall negativ wird, wenn bei der Höhe des Mindestlohns überzogen wird, das heißt der Mindestlohn über einem (hypothetischen) Marktgleichgewicht liegt. Wo die „rote Linie“ überschritten wird, ist Gegenstand empirischer Forschung.

2.3 Ergebnisse der Mindestlohnforschung in anderen Ländern

Die Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen sind in der internationalen Literatur umstritten. Neumark und Wascher (2008) zufolge finden die meisten Studien für die

USA negative Effekte von Mindestlöhnen auf Jobs. Demgegenüber berichten Dube et al. 2010 nach einer neuen umfassenden Untersuchung für die USA, dass dort ein nationaler Mindestlohn von heute 7,25 US-Dollar – der in einzelnen Bundesstaaten wie in Washington mit 8,55 US-Dollar noch deutlich höher liegt – offenbar keine Jobverluste nach sich zog.

Analysen für Großbritannien (zum Beispiel Stewart 2002, Dolton et al. 2011) weisen keine oder allenfalls geringe Beschäftigungswirkungen des seit 1999 existierenden einheitlichen Mindestlohns nach. Dabei wurde der Mindestlohn für erwachsene Beschäftigte im bisher untersuchten Zeitraum von 1999 bis 2010 in unterschiedlichen Schritten von 3,60 Britischen Pfund auf 5,93 Britische Pfund sukzessive erhöht.

Eine frühere Studie für Frankreich und die USA zeigt, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeiten für Geringqualifizierte und jugendliche Personen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Einführung beziehungsweise Erhöhungen des Mindestlohnes in beiden Ländern gesunken sind – in Frankreich noch stärker als in den USA (Abowd et al. 1999).

2.4 Lohnuntergrenzen in Deutschland

In Deutschland kann grundsätzlich zwischen impliziten und expliziten Mindestlöhnen unterschieden werden. Das Niveau der Grundsicherung bestimmt einen impliziten Mindestlohn. So entspricht die Grundsicherung bei einem Alleinstehenden mit einer 40-stündigen Wochenarbeitszeit und Wohngeldbezug einem Bruttostundenlohn von ungefähr 4,50 Euro ohne Erwerbseinkommen. Die bestehenden Anrechnungsregelungen bei den sogenannten „Aufstockern“ gewähren sogar einen gewissen Abstand zwischen Lohneinkommen und (ausschließlichem) Einkommen aus der Grundsicherung. Letzteres ist für den Anreiz, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und nicht (nur) Leistungen aus der Grundsicherung zu beziehen, sehr bedeutsam.

Anders als in der Mehrheit der EU-Staaten gibt es in Deutschland keine direkt auf einen flächendeckenden einheitlichen Mindestlohn abzielende Gesetzgebung. Dennoch existieren explizite Mindestlohnregelungen. Zum einen sind gemäß § 138 des Bürgerlichen Gesetzbuchs Löhne sittenwidrig, die Tariflöhne oder ortsübliche Löhne um mehr als ein Drittel unterschreiten. Zum anderen wurden Mindestlöhne je nach Grad der Tarifbindung über das Arbeitnehmerentsendegesetz bzw. das Mindestarbeitsbedingungengesetz eingeführt¹. Bei einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent können Mindestlöhne über das Arbeitnehmerentsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sind in einer Branche weniger als 50 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden, so wäre die Einführung eines Mindestlohns über das Mindestarbeitsbedingungengesetz möglich, davon wurde jedoch bisher kein Gebrauch gemacht.

¹ Eine Ausnahme stellt die Einführung einer Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit dar, die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt ist.

Derzeit sind in elf Branchen Mindestlöhne über das Arbeitnehmerentsendegesetz in Kraft.² Für acht dieser Branchen sind im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Evaluationsstudien durchgeführt worden. Diese kommen überwiegend zu dem Ergebnis, dass sich in den genannten Fällen zwar positive Lohneffekte, jedoch keine negativen Beschäftigungseffekte der eingeführten Lohnuntergrenzen nachweisen lassen (Mindestlohnevaluationen 2011).³

Vor dem Hintergrund zunehmender Lohnungleichheit sprechen durchaus gewichtige Argumente für die Einführung einer „allgemeinen“ Lohnuntergrenze: Das Abrutschen eines Vollzeitnettolohnes unter das individuelle Subsistenzniveau der Beschäftigten, ohne Berücksichtigung möglicher anderer Haushaltsmitglieder, ist zum einen aus verteilungspolitischer Perspektive problematisch, denn die Gesellschaft muss in diesem Fall auch diejenigen unterstützen, die vollständig in den Arbeitsmarkt integriert sind. Zum anderen motivieren nur „faire“ Löhne dauerhaft und tragen zum Erhalt der Produktivität bei.

Durch die gegebenen Anrechnungsregelungen in der Grundsicherung für Aufstocker (Sozialgesetzbuch II) besteht das Risiko, dass Betriebe mit ihren Beschäftigten zu niedrige Stundenlöhne vereinbaren, weil alle Beteiligten davon ausgehen können, dass jeder geringe Verdienst oberhalb der Schwelle der Sittenwidrigkeit durch den Staat aufgestockt wird.

Außer in den skandinavischen Ländern und in Österreich gibt es bereits in fast allen anderen EU-Ländern Mindestlöhne. Angesichts der hierzulande eher rückläufigen Tarifbindung (vgl. Ellguth/Kohaut 2012) ist Deutschland aber mit den übrigen Ländern ohne Mindestlohn kaum mehr vergleichbar, da dort die Beschäftigungsverhältnisse ganz überwiegend tarifgebunden sind.

2.5 Lohnuntergrenze von zehn Euro

Auf der Grundlage der bisher vorliegenden internationalen Studien ist davon auszugehen, dass die Beschäftigungswirkungen negativ sind, wenn eine kritische Höhe eines gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlohns überschritten wird. Liegt der Mindestlohn dagegen darunter, ist das Risiko von Jobverlusten gering. In einem solchen Fall könnten sogar die geschilderten positiven Angebotseffekte zum Tragen kommen.

Die kritische Grenze kann allerdings a priori nicht genau beziffert werden. In jedem Fall werden sich die Wirkungen eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach

² Es handelt sich um das Baugewerbe, das Dachdeckerhandwerk, die Abfallwirtschaft, die Wäschereidienstleistungen, die Gebäudereinigung, die Pflegebranche, das Maler- und Lackiererhandwerk, das Elektrohandwerk, Bergbauspezialarbeiten, Sicherheitsdienstleistungen und Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III.

³ Die Studien können im Internet unter <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Meldungen/evaluation-mindestloehne.html> abgerufen werden. Bisher nicht untersucht wurden die Effekte für die Branchen Bergbauspezialarbeiten, Sicherheitsdienstleistungen sowie Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III.

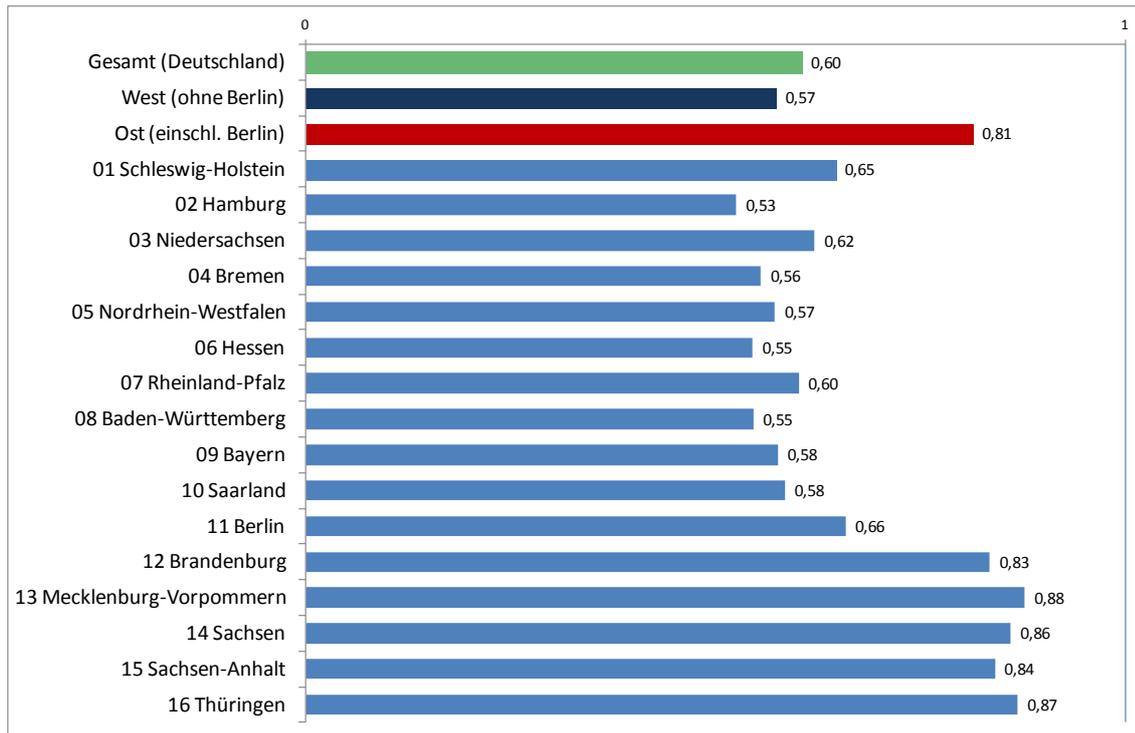
Regionen, Sektoren bzw. Wirtschaftszweigen unterscheiden. So gelten jeweils ganz unterschiedliche Wettbewerbsbedingungen auf Arbeits- und Gütermärkten, die Lohnniveaus unterscheiden sich, und so weiter. Ein Indikator für die Betroffenheit einer Region oder einer Branche von einem Mindestlohn in einer bestimmten Höhe ist das Ausmaß, mit der die Lohnuntergrenze in die Lohnverteilung eingreift. Das bekannteste Maß hierfür ist der sogenannte Kaitz-Index, der angibt, wie hoch der Mindestlohn relativ zum mittleren Lohn, also zum Median der Lohnverteilung, ist.⁴ Je höher der Kaitz-Index ausfällt, desto stärker wäre der Eingriff der angenommenen Lohnuntergrenze in die Lohnverteilung und desto wahrscheinlicher wären negative Beschäftigungswirkungen.

Die folgende Abbildung zeigt den Wert des Kaitz-Index bei einem Mindestlohn von zehn Euro für die Medianentgelte in der Bundesrepublik Deutschland zum Jahresende 2010, differenziert nach Ost und West sowie nach den einzelnen Bundesländern.⁵ Demnach würde der Kaitz-Index in Westdeutschland 0,57 und in Ostdeutschland 0,81 betragen. Allgemein lässt sich daraus ableiten, dass ein solcher Eingriff in die Lohnverteilung bei einem flächendeckenden und einheitlichen Mindestlohn in den alten Bundesländern weniger einschneidend wäre als in den neuen. Tatsächlich wäre der Eingriff in die Lohnverteilung in Mecklenburg-Vorpommern – mit einem Wert von 0,88 bei zehn Euro Mindestlohn – am stärksten.

⁴ Der Medianlohn entspricht dem Lohnniveau, das 50 Prozent der Beschäftigten unterschreiten beziehungsweise gerade erreichen oder 50 Prozent der Beschäftigten überschreiten beziehungsweise mindestens erzielen. Der Kaitz-Index greift deshalb auf den Median der Lohnverteilung zurück, da er im Gegensatz zum arithmetischen Mittel robust ist gegen sehr hohe Löhne, die nur von wenigen Arbeitnehmern erzielt werden. Zu beachten ist, dass der Median nicht mit den zum Beispiel in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ausgewiesenen durchschnittlichen Stundenlöhnen der Arbeitnehmer identisch ist.

⁵ Er zeigt also den Eingriff eines Mindestlohnes in Höhe von zehn Euro in die Lohnverteilung Ende 2010, wenn dieser flächendeckend und bundesweit einheitlich eingeführt worden wäre.

Abbildung: Verhältnis eines Mindestlohns von zehn Euro zum Medianlohn (Kaitz-Index) im Jahr 2010 nach Regionen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, WSI (2011), eigene Berechnungen.

Hinweis: Monatliche Medianentgelte der Vollzeitbeschäftigten werden jeweils für jedes Bundesland berichtet (Stichtag 31.12.2010, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Aus dieser Angabe wurde der Stundenlohn in zwei Schritten ermittelt: Berechnung des wöchentlichen Medianentgeltes und Berechnung des Stundensatzes über Angaben zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit in Vollzeit (WSI 2011). Diese Angaben stehen für Gesamtdeutschland, Ost- und Westdeutschland zur Verfügung.

Auch wenn aus wissenschaftlicher Sicht a priori keine präzise Aussage darüber möglich ist, welche Höhe eines flächendeckenden Mindestlohnes noch unschädlich für die Beschäftigung ist, erscheint ein Mindestlohn in der vorgeschlagenen Höhe doch im internationalen Vergleich als unangemessen hoch. Dies gilt zumindest dann, wenn Länder als Maßstab herangezogen werden, in denen eine nationale Lohnuntergrenze nach dem Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis offenbar zu keinen oder zumindest zu keinen massiven Jobverlusten geführt hat. So lag der Kaitz-Index in Großbritannien im Jahr 2009 für Vollzeitbeschäftigte bei 0,46 und in den USA mit 0,37 noch deutlich darunter (siehe von Schulten 2011, auf Basis von OECD-Daten).

3 Fazit

Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn kann angesichts der im langfristigen Vergleich gesunkenen Tarifbindung in Deutschland das Tarifsysteem als untere Grenze stützen und zu einer Begrenzung des Niedriglohnsektors beitragen. Um mögliche negative Beschäftigungswirkungen zu vermeiden, ist es unbedingt erforderlich, die Höhe des Mindestlohns mit Augenmaß festzulegen. Um unterschiedlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen in Deutschland Rechnung zu tragen, wäre eine regionale Differenzierung ins Auge zu fassen. Diese sollte allerdings nicht kleinräumig sein. So hat das IAB in einer früheren Stellungnahme bereits ausführlich begründet, dass eine zu weitgehende Ausdifferenzie-

rung von gesetzlichen Lohnuntergrenzen nicht zielführend wäre (König et al. 2012), da sie mit Intransparenz verbunden ist und Umgehungsmöglichkeiten eröffnet. Sinnvoll wäre wegen der immer noch bestehenden unterschiedlichen Rahmenbedingungen eine nach alten und neuen Bundesländern differenzierte Lohnuntergrenze.⁶ Des Weiteren sprechen Forschungsergebnisse und Erfahrungen aus anderen Ländern dafür, besondere Regelungen für Personengruppen zu treffen, denen der Zugang in den Arbeitsmarkt ohnehin erschwert wird, zum Beispiel für jugendliche Arbeitnehmer oder auch Auszubildende.⁷

Insbesondere sollte aus der Perspektive des Landes Mecklenburg-Vorpommern beachtet werden, dass dieses Bundesland aufgrund eines insgesamt niedrigen Lohnniveaus von einer Einführung eines Mindestlohnes von zehn Euro im Vergleich zu den anderen Bundesländern sehr stark betroffen wäre. Auch vor dem Hintergrund der Erfahrungen in anderen Ländern steht zu befürchten, dass bei einer solchen Höhe die unerwünschten Beschäftigungswirkungen dominieren. Keinem oder keiner Werktätigen ist aber mit einem Mindestlohn gedient, wenn er oder sie dadurch den Arbeitsplatz verliert. Es wäre auch nicht ausgeschlossen, dass aufgrund der Beschäftigungsverluste die Lohnsumme insgesamt sinkt.

Das IAB empfiehlt deshalb einen vorsichtigen Einstieg in eine Mindestlohnregelung. Der Kaitz-Index für Großbritannien könnte dabei einen Anhaltspunkt geben. Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wären dann sorgfältig zu evaluieren, um auf dieser Grundlage Anpassungen der Höhe des Mindestlohnes vorzunehmen. Hierbei sollte auch den Tarifvertragsparteien eine zentrale Rolle zukommen.

⁶ Zu berücksichtigen ist dabei das Verhältnis dieser Lohnuntergrenze(n) zu den bestehenden Regelungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes für die benannten elf Branchen und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für die Zeitarbeit. Gegebenenfalls müssten die bestehenden Regelungen im Zuge der Einführung einer allgemeinen gesetzlichen Lohnuntergrenze entsprechend der Intentionen des Arbeitnehmerentsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überprüft und angepasst werden.

⁷ Vgl. hierzu den Überblicksartikel der im Auftrag der Low Pay Commission von Croucher und White (2011) verfasst wurde. Insgesamt ziehen die Autoren aus den internationalen Studien den Schluss, dass die negativen Auswirkungen einer Lohnuntergrenze mit steigendem Alter der Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen geringer werden. Gibt es keine spezielle Mindestlohnregelung, also keinen niedrigeren Mindestlohn für Jugendliche, so ist die Wahrscheinlichkeit von negativen Beschäftigungswirkungen deutlich höher.

Literatur

- Abowd, John M.; Kramarz, Francis; Margolis, David N. (1999): Minimum wages and employment in France and the United States. National Bureau of Economic Research. Cambridge.
- Croucher, Richard; White, Geoff (2011): The Impact of Minimum Wages on the Youth Labor Market, An international Literature Review for the Low Pay Commission.
- Dolton, Peter; Rosazza-Bondibene, Chiara; Wadsworth, Jonathan (2011): Employment, Inequality and the UK National Minimum Wage over the Medium Term. Oxford Bulletin of Economics and Statistics. Vol.74(1), 78-106.
- Dube, Andrajit; Lester, T. William; Reich, Michael (2010): Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. The Review of Economics and Statistics. Vol. 92(4), p. 945-964.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 65, H. 4, S. 297-305.
- IAB/RWI/ISG (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Bauhauptgewerbe. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung / Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung / Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Nürnberg/Essen/Köln.
- IAQ (2011a): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg.
- IAQ (2011b): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg.
- IAW (2011a): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Maler-und Lackiererhandwerk. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- IAW (2011b): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Elektrohandwerk. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- IAW (2011c): Evaluation bestehender Mindestlohnregelungen – Branche: Pflege. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- König, Marion; Möller, Joachim; Stops, Michael; Walwei, Ulrich (2012): Zur Einführung von gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlöhnen. Lohnuntergrenzen und ihre Wirkungen. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 6. Februar 2012. IAB-Stellungnahme Nr. 2, Nürnberg.
- Low Pay Commission (2011): National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2011. <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/CroucherWhiteFinal.pdf>
- Schulten, Thorsten (2011): WSI-Mindestlohnbericht 2011. Mindestlöhne unter Krisendruck. In: WSI Mitteilungen. Jg. 64, H. 3, S. 131-137.
- Stewart, Mark B. (2002): Estimating the Impact of the Minimum Wage Using Geographical Wage Variation. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 64 (Supplement), pp. 583-605.
- WSI (2011): Tarifpolitischer Jahresbericht 2010: Beschäftigungssicherung und gedämpfte Lohnentwicklung. Informationen zur Tarifpolitik. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).

ZEW (2011a): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Dachdeckerhandwerk. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

ZEW (2011b): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Abfallwirtschaft. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
10/2011	Müller, A. Rebien, M. Stops, M.	Einschaltungspotenzial für den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit Ergebnisse aus der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots	10/11
1/2012	Brunow, S. Garloff, A. Wapler, R. Zika, G.	Wie wird sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln? Methoden und Validitäten von Prognosen zur Vorhersage von Fachkräfteangebot und -bedarf	1/12
2/2012	König, M. Möller, J. Stops, M. Walwei, U.	Zur Einführung von gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlöhnen Lohnuntergrenzen und ihre Wirkungen	3/12
3/2012	Kupka, P. Ramos Lobato, P.	Zentralisierung versus Kommunalisierung? Die Reform der Trägerschaft im SGB II	3/12
4/2012	Dietz, M. Jahn, E. Kupka, P. Lehmer, F. Ramos Lobato, P. Sowa, F. Stephan, G. Werner, D.	Reformvorschläge der Bundestagsparteien zum Zugang zur Arbeitslosenversicherung	4/12
5/2012	Fuchs, M. König, M. Kropp, P. Möller, J.	Zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im öffentlichen Dienst in Thüringen	5/12

Stand: 30.10.2012

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Stellungnahmen finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/iab-stellungnahme.aspx>

Impressum

IAB-Stellungnahme 6/2012

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Dr. Andrea Kargus

Technische Herstellung

Erika Popp

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2012/sn0612.pdf>

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Arbeit, Gleichstellung und Soziales
Drucksache 6/1020