

Reeb, Barbara; Krome, Malte

Research Report

Arm trotz Arbeit? Zum Für und Wider von Mindestlöhnen

Beiträge der Hochschule Pforzheim, No. 141

Provided in Cooperation with:

Hochschule Pforzheim

Suggested Citation: Reeb, Barbara; Krome, Malte (2011) : Arm trotz Arbeit? Zum Für und Wider von Mindestlöhnen, Beiträge der Hochschule Pforzheim, No. 141, Hochschule Pforzheim, Pforzheim, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:951-opus-419>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97577>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

BEITRÄGE DER HOCHSCHULE PFORZHEIM

Barbara Reeb, Malte Krome

Arm trotz Arbeit? Zum Für und Wider von Mindestlöhnen

Nr. 141

Herausgeber: Prof. Dr. Ansgar Häfner, Prof. Dr. Norbert Jost, Prof. Dr. Karl-Heinz Rau, Prof. Dr. Roland Scherr, Prof. Dr. Christa Wehner, Prof. Dr. Hanno Beck (geschäftsführend; Hanno.beck@hs-pforzheim.de)

Sekretariat: Frau Alice Dobrinski
Hochschule Pforzheim
Tiefenbronner Str. 65
75175 Pforzheim
alice.dobrinski@fh-pforzheim.de
Telefon: 07231/28-6201
Telefax: 07231/28-6666

Ausgabe: 141

Oktober 2011

Barbara Reeb, Malte Krome

**Arm trotz Arbeit? Zum Für und Wider von
Mindestlöhnen**

Barbara Reeb
Tiefenbronner Straße 65
75175 Pforzheim
reebar@hs-pforzheim.de

Barbara Reeb studiert nach einer Ausbildung zur Steuerfachangestellten Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Steuer-und Revisionswesen an der Hochschule Pforzheim.

Malte Krome
Tiefenbronner Straße 65
75175 Pforzheim
kromal@hs-pforzheim.de

Malte Krome studiert nach einer Ausbildung zum Finanzwirt Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Steuer-und Revisionswesen an der Hochschule Pforzheim.

Vorwort der Verfasser

Mindestlöhne werden in der politischen Debatte oft als Wunderwaffe im Kampf gegen die Armut gehandelt. Bei der intensiven Auseinandersetzung mit der Mindestlohndebatte haben wir festgestellt, dass es hier nicht anders ist als bei vielen anderen Themen, die von den Massenmedien begleitet werden: Wo Argumente fehlen, werden einfach politisch korrekte und damit von der veröffentlichten Meinung nicht hinterfragte Schlagwörter vorgeschoben. Selbst elementare Wirkzusammenhänge werden schlicht auf den Kopf gestellt, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen.

Malte Krome und Barbara Reeb, 15.07.2011

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung / Summary	6
1 Einleitung	7
2 Mindestlöhne in der Theorie	7
2.1 Neoklassischer Arbeitsmarkt	7
2.2 Keynesianischer Arbeitsmarkt	10
3. Ergänzende Argumente der öffentlichen Diskussion	11
3.1 Fairer Wettbewerb	11
3.2 Lohnungleichheit Mann-Frau	12
3.3 Armut	12
4 Mindestlohn in Deutschland	13
4.1 Rahmenbedingungen der Lohnbildung und ihre Entwicklung	13
4.2 Mindestlohn durch Sozialtransfer und die König/Möller-Studie	16
5 Empirische Beobachtungen in ausgewählten Ländern	17
5.1 USA	17
5.2 Großbritannien	18
5.3 Frankreich	19
6 Schlussfolgerung	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Klassischer Arbeitsmarkt	8
Abbildung 2: Neoklassischer Arbeitsmarkt und Monopson	9

Zusammenfassung

Gegenstand dieses Beitrages ist die Untersuchung des Mindestlohnes hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die Beschäftigung in den theoretischen Modellen und empirischen Studien sowie der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Ursachen der Mindestlohn-debatte.

Stichwörter: Mindestlohn, Arbeitsmarkt

JEL-Klassifikation: J08, J38

1 Einleitung

Gesetzesvorhaben werden in Deutschland oft unter dem Gesichtspunkt der sozialen Gerechtigkeit diskutiert. Die Mindestlohndebatte stellt hier keine Ausnahme dar, auch hier streben sowohl Befürworter als auch Gegner dieses Ziel an, streiten jedoch über die richtigen Instrumente.

Mindestlohnbefürworter glauben, dass der Mindestlohn zur Armutsbekämpfung und zu einer gerechteren Einkommensverteilung beitragen kann. Dabei nehmen sie Anstoß an dem immer größer werdenden Niedriglohnsektor. Mindestlohngegner hingegen prophezeien, dass der Zutritt Geringqualifizierter zum Arbeitsmarkt durch einen zu hoch angelegten Mindestlohn zusätzlich erschwert wird, weswegen die Arbeitslosigkeit dieser Bevölkerungsgruppe weiter ansteigen wird.

Ganz besondere Aufmerksamkeit erfährt dieses Thema in Deutschland aktuell auch deshalb, weil am 1. Mai 2011 die Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die am 1. Mai 2004 der EU beigetretenen Länder aufgehoben wurden. Ausländische Unternehmen können nun ihre Arbeitnehmer zu dem in ihrem Heimatland geltendem Lohnniveau in Deutschland einsetzen. Der dabei entstehende Wettbewerb wird als Bedrohung angesehen und lässt deshalb sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite den Ruf nach Schutz durch den Staat in Form von Mindestlöhnen laut werden. Dabei wird auch darauf hingewiesen, dass 20 der 27 EU-Mitgliedstaaten bereits über einen derartigen Schutz verfügen.

Einführend werden in dieser Arbeit die zwei maßgeblichen theoretischen Arbeitsmarktmodelle erläutert. Nach Klärung der theoretischen Beschäftigungswirkungen werden in Kapitel 3 ergänzende, in der öffentlichen Diskussion oft benannte Aspekte der Debatte beleuchtet. Gängige Praxis in Deutschland war es bisher, dass Mindestentgelte zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften für verschiedene Branchen in Tarifverhandlungen kollektiv ausgehandelt wurden. Dieses System und der Wandel, den dieses in der jüngeren Vergangenheit durchlaufen hat, werden in Kapitel 4 dargestellt. Erste Studien über den schon seit längerem bestehenden Mindestlohn in der Baubranche fließen ebenso ein. Kapitel 5 widmet sich den empirischen Fakten, die aus dem Ausland vorliegen. Insbesondere wird dabei auf die Erfahrungen mit Mindestlöhnen in den USA, Großbritannien und Frankreich eingegangen. Im abschließenden Kapitel wird aus den Hauptergebnissen der Arbeit ein Fazit abgeleitet, welches auch eine Empfehlung an die Wirtschaftspolitik enthält.

2 Mindestlöhne in der Theorie

2.1 Neoklassischer Arbeitsmarkt

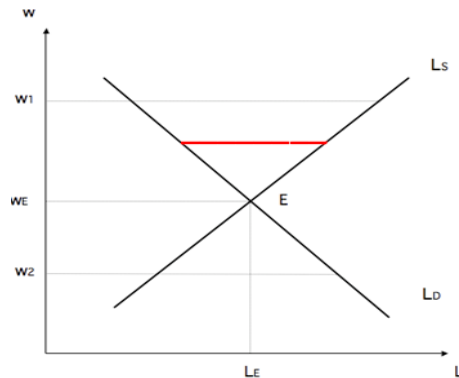
In der neoklassischen Theorie ist der Arbeitsmarkt ein Markt wie jeder andere, somit gelten für den Faktor Arbeit die gleichen Gesetzmäßigkeiten wie für andere Güter auch. Durch das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wird der Lohn als Preis des Produktionsfaktors Arbeit, genau wie die Preise auf anderen Märkten, bestimmt.¹ Das neoklassische Standardmodell geht dabei von mehreren Annahmen aus: Der Arbeitsmarkt ist durch vollkommene Konkurrenz gekennzeichnet, das heißt der Wettbewerb wird weder beschränkt, noch bestehen Markteintritts- oder Marktaustrittsbarrieren. Die Anbieter des Faktors Arbeit sind homogen, daher bestehen keine Unterschiede in ihrer Produktivität. Transaktionskosten sind nicht existent. Der Markt ist transparent, die Ist- und Wird-Situation des Arbeitsmarktes ist somit bekannt. Löhne reagieren auf veränderte Bedingungen unverzüglich, da sie vollkommen flexibel sind. Die ökonomischen Handlungen der Akteure ergeben sich aus dem Bestreben der Arbeitnehmer nach Nutzenmaximierung und dem der Arbeitgeber nach Gewinnmaximierung.² Für die Arbeitsanbieter gilt daher, dass sie bei höherem Reallohn aufgrund der erweiterten Konsummöglichkeiten eher auf Freizeit zugunsten von Arbeit

¹ Vgl. Keller (2008), S. 270.

² Vgl. Sesselmeier/Funk/Waas (2010), S. 75 f.

verzichten, also mehr Arbeit anbieten. Die Arbeitsangebotskurve weist deshalb einen mit dem Lohn ansteigenden Verlauf auf.³ Da der Absatz der Güter im klassischen Modell kein Problem darstellt, erhöhen die Unternehmen ihre Nachfrage nach Arbeitsleistungen, wenn bei gegebenen Güterpreisen und gegebener Produktionstechnik die Lohnsätze sinken, denn dann rechnet sich auch der Einsatz eines unproduktiveren Arbeiters. Die Nachfragekurve weist also einen fallenden Verlauf auf.⁴ Der flexible Reallohn führt zum Ausgleich von Arbeitsangebot (LS) und –nachfrage (LD). Auf dem Arbeitsmarkt kommt dadurch zu einem Gleichgewichtslohn, der im Schnittpunkt der Arbeitsangebotskurve und der Arbeitsnachfragekurve bei Punkt E in Abb. 1 realisiert wird.

Abbildung 1: Klassischer Arbeitsmarkt



Quelle: eigene Darstellung nach Mankiw/Taylor (2008), S. 445.

Arbeitskräfte, die zu diesem Lohnsatz bereit sind zu arbeiten, finden auch entsprechende Arbeitsplätze. Unternehmen, die zu diesem Lohnsatz Arbeitnehmer einstellen möchten, werden dies tun.⁵

Bei einem funktionierenden Markt ist unfreiwillige Arbeitslosigkeit, bis auf die kurzfristige friktionelle Arbeitslosigkeit, die beim Wechsel des Arbeitsplatzes entstehen kann, ausgeschlossen. Bei längerer Arbeitslosigkeit kann es sich dann nur um freiwillige Arbeitslosigkeit handeln.⁶ Unfreiwillige langfristige Arbeitslosigkeit ist in dieser Theorie nur bei Lohnstarrheit möglich. Darunter versteht man die fehlende Flexibilität des Reallohnes, die für den Ausgleich des Angebots und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt notwendig ist. Die durch Lohnstarrheit hervorgerufene Arbeitslosigkeit kann im neoklassischen Modell nur durch institutionelle Regelungen entstehen. Dies kann ein gesetzlich festgelegter Mindestlohn oder ein durch die Tarifparteien ausgehandelter Tariflohn sein.

Mindestlohnvorschriften legen eine Lohnuntergrenze fest, welche die Entlohnung eines beschäftigten Arbeitnehmers nicht unterschreiten darf.⁷ Die Beschäftigungswirkung eines über dem Gleichgewichtslohnsatz liegenden Mindestlohnes hängt von zwei Größen ab, der Mindestlohnhöhe und der Elastizität der Arbeitsnachfrage. Je weiter der festgesetzte Mindestlohn über dem Gleichgewichtslohn liegt, desto mehr Arbeitslosigkeit verursacht er, da mit steigendem Mindestlohn die Diskrepanz zwischen Arbeitsangebot und –nachfrage zunimmt.⁸ In Höhe des Angebotsüberschusses wird sich Arbeitslosigkeit einstellen. In Abb.1 wird diese durch die rot eingefärbte Linie gekennzeichnet. Mindestlohnbedingte Arbeitslosigkeit kann nur bei Reallohnen oberhalb des Gleichgewichtslohnes entstehen, da andernfalls zulässige Lohnüberbietungsprozesse einsetzen werden, die wieder zum markträumenden Gleichgewichtslohn führen. Mindestlöhne unterhalb des Gleichgewichtslohnes haben folglich keine Auswirkung auf die Beschäftigung.⁹

³ Vgl. Gräfin von Königsmarck (2010), S. 555.

⁴ Vgl. Welfens (2010), S. 248.

⁵ Vgl. Mankiw/Taylor (2008), S. 444 f.

⁶ Vgl. Sesselmeier/Funk/Waas (2010), S. 82.

⁷ Vgl. Mankiw (2003), S. 190.

⁸ Vgl. Ranitz/Thum (2008), S. 16-18.

⁹ Vgl. Mankiw (2003), S. 190.

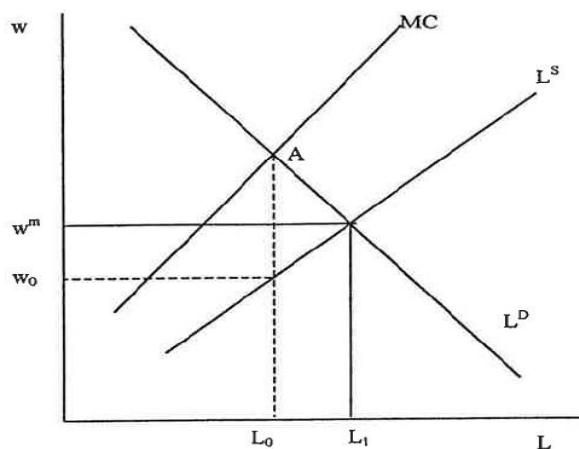
Die Elastizität der Arbeitsnachfrage beschreibt den Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Arbeitsnachfrage. Sie gibt an, um wie viel Prozent die Arbeitsnachfrage sinkt, wenn die Arbeitskosten um ein Prozent steigen. Die Stärke dieses negativen Zusammenhangs variiert nach Arbeitsmarktsegment, Zeit und Region. Die Elastizität variiert nach Segment, da starke Unterschiede in der Arbeitsnachfrage verschiedener Branchen bestehen – die Nachfrage nach qualifizierter Arbeit dürfte in der Regel unelastischer sein als die Nachfrage nach unqualifizierter Arbeit, da sich letztere leichter durch Maschinen ersetzen lässt; sofern es nicht um personengebundene Dienstleistungen geht. Die Nachfrageelastizität variiert auch nach Zeit, sie wird mit längerer Fristigkeit zunehmen, denn in der langen Frist bieten sich mehr Anpassungsoptionen als kurzfristig. Die Elastizität variiert auch nach Regionen, da diese unterschiedliche Strukturmerkmale bezüglich des Arbeitsmarktes aufweisen.¹⁰

Wie bereits oben angesprochen, ist der Tariflohn eine weitere Ursache für Lohnstarrheiten. Da sie sachlich Mindestlöhne darstellen, sind die Beschäftigungswirkungen identisch.¹¹

Der Hauptkritikpunkt an dem neoklassischen Modell richtet sich an die Annahmen, dass es sich bei dem Arbeitsmarkt um einen Markt wie jeden anderen handelt und dieser alle Charakteristika eines vollkommenen Marktes aufweist. Innerhalb der neoklassischen Theorie haben sich deshalb vor allem die zwei im Folgenden erläuterten Weiterentwicklungen des Modells herausgebildet.

Mehrfach wurde der Versuch unternommen, den Arbeitsmarkt als Markt zu beschreiben, der monopsonistische Strukturen aufweist. In einem Monopson besteht ein Nachfragemonopol, d.h. ein Arbeitgeber ist alleiniger Akteur der Nachfrageseite auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Damit hat er die Macht den Lohn zu beeinflussen. Dem monopsonistischen Arbeitgeber ist es möglich einen Lohn zu zahlen, der unterhalb des Wertgrenzprodukts der Arbeitnehmer liegt. Sofern es sich um einen solchen Arbeitsmarkt handelt, lassen sich keine eindeutigen Verbindungen zwischen einem Mindestlohn und den Auswirkungen auf die Beschäftigung eruieren. Ein gesetzlicher Mindestlohn hindert den Arbeitgeber daran, seine Machtposition auszunutzen und kann sogar - bis zur Herbeiführung eines der Grenzproduktivität der Arbeit entsprechenden Lohnes - positive Auswirkungen auf die Beschäftigung haben.¹² Unter Maximierung seines Gewinns wird ein Lohn- und Beschäftigungsniveau realisiert (w_0, L_0), das geringer ausfällt als im Wettbewerbsmodell. Abbildung 2 zeigt diesen Sachverhalt.

Abbildung 2: Neoklassischer Arbeitsmarkt und Monopson



Quelle: Beck (2000), S. 227.

¹⁰ Vgl. Ragnitz/Thum (2008), S. 16-19.

¹¹ Vgl. Mankiw (2003), S. 193.

¹² Vgl. Schulten (2005), S. 192.

Durch Gegenüberstellung der Bedingungen, denen ein einzelner Arbeitgeber im vollkommenen Wettbewerb einerseits und ein Monopsonist andererseits unterliegen, lassen sich die Zusammenhänge gut verdeutlichen. Der Arbeitgeber im vollkommenen Wettbewerb ist Preisnehmer auf dem Arbeitsmarkt und zahlt den Marktlohn unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer er einstellt. Zum gegebenen Lohn kann er eine unbegrenzte Anzahl an Arbeitnehmern einstellen. Für den einzelnen Arbeitgeber ist die Angebotskurve daher eine Waagerechte in Höhe des Marktlohns, durch sie werden die Grenzkosten der Arbeit vorgegeben. Sind die Grenzkosten der Arbeit gleich dem Wertgrenzprodukt der Arbeit, ist der optimale Zustand erreicht. Diese Optimierungsbedingung gilt unverändert für den gewinnmaximierenden Monopsonisten. Der Unterschied liegt darin, dass für ihn eine ansteigende Angebotskurve gilt (L_s). Um zusätzliche Arbeitnehmer einzustellen, muss er höhere Löhne zahlen. Dabei zahlt ein nicht diskriminierender Monopsonist allen Arbeitnehmern den gleichen Lohnsatz. Daraus ergibt sich eine ansteigende Grenzkostenkurve (MC), die steiler ist als die Angebotskurve. Aus der Maximierungsbedingung, der Gleichsetzung von Grenzkosten und Wertgrenzprodukt (LD), folgt damit das niedrigere Beschäftigungsniveau von L_0 , bei einem geringeren Lohnniveau von w_0 .

Bei der Einführung eines Mindestlohnes in Höhe von w_m stellt dieser bis zu seiner Höhe die Grenzkosten der Arbeit für das Unternehmen dar und führt zu einem Beschäftigungsniveau in Höhe von L_1 . Bei optimaler Festlegung des Mindestlohnes kann, wie in der vorliegenden Abbildung in Punkt (w_m/L_1), das Gleichgewichtsergebnis eines vollkommenen Arbeitsmarktes erreicht werden. Jedoch kann der Beschäftigungsanstieg durch die Einführung von Mindestlöhnen nur zu Lasten der Unternehmensgewinne erzielt werden, was die Gefahr rückläufiger Investitionstätigkeit und folglich wieder geringerer Beschäftigung birgt.¹³ Damit eine Monopson-Situation beständig ist, müssen neben hohen Marktzugangsbarrieren auch starke Mobilitätshemmnisse der Arbeitnehmer existieren.¹⁴ Die meisten Ökonomen sind sich allerdings einig, dass die Annahmen des Monopsons realitätsfremd sind, da in den meisten Fällen Unternehmen um die Arbeitskräfte in Wettbewerb treten und somit positive Beschäftigungseffekte durch Mindestlöhne nicht zu erwarten sind.¹⁵

Im Gegensatz zum Monopson betrifft die Abweichung vom vollkommenen Markt beim „anormalen Verlauf“ die Angebotsseite des Arbeitsmarktes. Im neoklassischen Standardmodell geht man davon aus, dass das Arbeitsangebot mit sinkendem Lohnsatz abnimmt. Insbesondere bei armen Arbeitnehmern ist dies allerdings nicht zwingend. Wenn durch die Senkung des Reallohnes vermehrt Arbeit angeboten wird spricht man von einer anormalen Reaktion des Arbeitsangebotes. Durch das zusätzliche Angebot bei sinkendem Lohn versuchen die betroffenen Arbeitnehmer ihre Existenz zu sichern. Bei diesem Verlauf der Angebotskurve existieren zwei mögliche Gleichgewichtslagen. Wird in dieser Situation ein Mindestlohn eingeführt, der zwischen den beiden Gleichgewichtszuständen liegt, könnte der niedrigere Lohn vermieden werden und sich somit der höhere Gleichgewichtslohn einpendeln.¹⁶ In Deutschland ist ein anormaler Verlauf des Arbeitsangebots wegen der relativ starken sozialen Absicherung allerdings nicht vorhanden. Dieses Problem tritt vorwiegend in Entwicklungsländern auf, in denen die Löhne häufig so niedrig sind, dass sie kaum ein Überleben sichern können und zudem jegliche soziale Absicherung fehlt.¹⁷

2.2 Keynesianischer Arbeitsmarkt

Durch die Erfahrungen der Weltwirtschaftskrise in den 1920er/1930er Jahren und den damit verbundenen exorbitanten Anstieg der Arbeitslosigkeit wurde die optimistische Sichtweise der Klassik bezweifelt. Deshalb wurde nach einer neuen Theorie gesucht, die für diese lang anhaltende Massenarbeitslosigkeit Erklärungsansätze bot. Im Hintergrund dieser Gegebenheiten erschien 1936 das Werk von Keynes „The General Theory of Employment, Interest and Money“, das mit seinen Analysen einen Kontrast zu der bis zu

¹³ Vgl. Beck (2000), S. 227 f.

¹⁴ Vgl. Franz/Weder di Mauro/Wiegard (2008), S. 9.

¹⁵ Vgl. Mankiw (2003), S. 193.

¹⁶ Vgl. Welfens (2010), S. 249.

¹⁷ Vgl. z.B. Wienert (2008), S. 48.

diesem Zeitpunkt unbestrittenen klassischen Theorie darstellte. Keynes lehnte die Sichtweise der Klassik ab, wonach eine freie Marktwirtschaft ohne Eingriffe des Staates zu einem gesamtwirtschaftlichen Gleichgewicht neigt. Eher sah er es als Aufgabe des Staates an, durch entsprechende Interventionen für Vollbeschäftigung zu sorgen.¹⁸ Bei Keynes ist der Arbeitsmarkt im Gegensatz zur Klassik nicht unabhängig gegeben, sondern wird vom Gütermarkt abgeleitet. Aus diesem Grund wird die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht durch den Lohn, sondern allein durch die Nachfrage auf dem Gütermarkt bestimmt, die wiederum die Höhe der Produktion festlegt. Unabhängig von der Lohnhöhe werden weniger Arbeitskräfte benötigt, wenn die Nachfrage auf dem Gütermarkt sinkt. Persistente Arbeitslosigkeit wurde somit durch die neue Theorie erklärbar. Im Falle einer Unterbeschäftigung kann diese folglich nur durch eine Belebung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage behoben werden. Durch Lohnsenkungen zur Behebung der Unterbeschäftigung kann nach Keynes keine Besserung erwartet werden, da durch niedrigere Löhne die Kaufkraft zurückgeht und somit die Güternachfrage und die Produktion weiter abnimmt.¹⁹

Durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes lassen sich aus keynesianischer Sicht zwei positive Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung herleiten. Zum einen kann er zu einer stabileren Nachfrage verhelfen. Der Grund dafür ist, dass die Niedriglohnbezieher, gemessen an ihrem zu Verfügung stehendem Einkommen, einen relativ größeren Anteil für Konsumzwecke ausgeben. Eine Erhöhung niedriger Einkommen durch einen Mindestlohn führt daher direkt zu zusätzlichem Konsum. Durch die Verknüpfung des Gütermarktes mit dem Arbeitsmarkt erhöht sich nun auch die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitslosigkeit nimmt damit ab. Zum anderen besteht in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die Gefahr deflationär wirkender Lohnkürzungen. Für ein einzelnes Unternehmen können Lohnkürzungen in dieser Situation zwar von Vorteil sein, für die Wirtschaft insgesamt kann dies allerdings die große Gefahr einer Deflation mit sich bringen. Ein Mindestlohn kann in diesem Fall als Blockade für zu hohe Lohnkürzungen positive Wirkungen mit sich bringen.²⁰

3 Ergänzende Argumente der öffentlichen Diskussion

3.1 Fairer Wettbewerb

Der Aspekt des fairen Wettbewerbs ist Gegenstand der Mindestlohndebatte. Mindestlohnbefürworter argumentieren, dass ohne Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit ein unfairer Wettbewerb entstehen wird. Dieser würde sich aus einem „Lohndumping“ vor allem seitens der osteuropäischen Niedriglohnarbeiter ergeben. Darunter wird nicht, wie nach den allgemeinen Handelsregeln der WTO, ein Verkauf unter einheimischen Preisen, also eine räumliche Preisdifferenzierung verstanden. Gemeint ist ein Lohnwettbewerb der sich aus einem allgemeinen Kostenvorteil ergibt.

Der Mindestlohn soll verhindern, dass ausländische Unternehmen diesen Kostenvorteil nutzen können, indem sie ihre Mitarbeiter in Deutschland nicht zu den im Herkunftsland geltenden niedrigeren Löhnen beschäftigen können. So sollen Arbeitsplätze in Deutschland gesichert werden. Mindestlohngegner verneinen die Vorteile dieser wettbewerbsunterbindenden Maßnahme. Diese würde eine protektionistische Maßnahme darstellen, die für einzelne Arbeitnehmer zwar von Vorteil wäre, Deutschland würde sich aber selbst einer möglichen Wohlstandssteigerung berauben. Bieten ausländische Arbeitskräfte ihre Arbeitskraft billiger an als die Deutschen, haben die deutschen Kunden den Vorteil, denn Güter und Dienstleistungen werden billiger. Ein Mindestlohn stellt im übertragenen Sinne einen Importzoll auf den ausländischen Faktor Arbeit dar. Ein Einfuhrzoll bewirkt, dass der Import günstiger Waren durch ineffiziente inländische Produktion substituiert wird. Die negativen Konsequenzen, die sich durch die Einführung eines Mindestlohnes ergäben, wären identisch.

¹⁸ Vgl. Engelkamp/Sell (2007) S. 171 f.

¹⁹ Vgl. Bontrup (2004), S.419 f.

²⁰ Vgl. Schulten (2005), S. 193.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit verursacht Anpassungslasten für manche Arbeitnehmer. Diese sind aber nicht höher als für jeden Arbeitnehmer, der bei der Produktion von im internationalen Wettbewerb stehenden Gütern mitwirkt. Täglich stehen diese Produkte in deutschen Supermärkten im Wettbewerb mit identischen ausländischen Erzeugnissen. Greift der Kunde zum billigeren ausländischen Produkt birgt das, genau wie direkter Lohnwettbewerb, die Gefahr des Arbeitsplatzabbaus in Deutschland. Lohnwettbewerb der Arbeitnehmer ist nicht weniger legitim. Langfristig führt dieser Wettbewerb aber zu einer optimalen Ressourcenallokation, aus der neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen.²¹

3.2 Lohnungleichheit Mann-Frau

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, um eine tatsächliche Gleichstellung der verschiedenen Geschlechtergruppen zu bewirken.²² Dieses wird in Deutschland praktiziert und deshalb wird auch der Mindestlohn auf seine Wirkung auf die Geschlechtergleichstellung untersucht. Dabei sorgte zuletzt wieder die Meldung für Aufsehen, Frauen verdienen in Deutschland 23 Prozent weniger als Männer.²³ Sollte hier eine Benachteiligung der Frauen vorliegen und der Mindestlohn geeignet sein, diese aufzuheben, hätte der Mindestlohn in diesem Bereich tatsächlich eine nützliche Funktion. Diese Lohnlücke kann aber nur dann eine Benachteiligung anzeigen, wenn Gleiches mit Gleichem verglichen wird. Aktuelle Veröffentlichungen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied auf Basis der amtlichen Statistik beschränken sich jedoch ausschließlich auf den „unbereinigten Gender Pay Gap“. Dabei bleiben die verschiedenen Ursachen des Lohnunterschieds unberücksichtigt. Grund für dieses Vorgehen ist eine Vereinbarung auf Ebene der Europäischen Union (EU),²⁴ durch die eine einheitliche Ermittlung und damit bessere Vergleichbarkeit gewährleistet wird. Eine Ursachenanalyse und die Quantifizierung des bereinigten „Gender Pay Gap“ liegen nun aber in Form einer Studie des Statistischen Bundesamtes vor.²⁵ Ergebnis dieser Studie ist, dass in Deutschland rund 63 Prozent des unbereinigten Gender Pay Gap auf Strukturunterschiede bzgl. lohnrelevanter Eigenschaften zwischen Männern und Frauen zurückzuführen sind.

Als die wichtigsten strukturellen Unterschiede wurden dabei die unterschiedliche Berufswahl bei Männern und Frauen sowie die schlechtere Ausbildung und die häufigere Teilzeitbeschäftigung der Frauen ausgemacht. Eine schlechtere Bildung bei Frauen liegt aber nur noch bei den älteren Arbeitnehmerinnen vor, Teilzeitbeschäftigung wird von Frauen häufig nach einer Erwerbspause wegen Kinderbetreuung gewählt. Bei gleichen lohnrelevanten Eigenschaften liegt der geschlechterspezifische Lohnunterschied also bei 8 Prozent ($(100 \text{ Prozent} - 63 \text{ Prozent}) * 23 \text{ Prozent}$). Tätigkeit, Ausbildung, Unternehmensgröße, Dienstalter und weitere Merkmale wurden bei dieser Studie also berücksichtigt. Bei Aufnahme weiterer Eigenschaften hätte sich der bereinigte Gender Pay Gap möglicherweise weiter verringert. Zudem betrifft der Lohnunterschied von 8% alle Lohngruppen, von einem Mindestlohn profitierten aber nur die Frauen mit den niedrigsten Löhnen, so dass sich diese Prozentzahl nur geringfügig verringern würde. Unter Beachtung dieser Zahlen und der gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen eines Mindestlohnes lässt sich dessen Einführung allein wegen des Zieles einer geschlechterneutralen Entlohnung nur schwerlich vertreten.

3.3 Armut

Mit dem Mindestlohn wird die Hoffnung verknüpft, dass er das Phänomen der Erwerbsarmut, die auch „working poor“ genannt wird, beseitigen kann. Unter „working

²¹ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006), S.404 f.

²² Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005), S. 2.

²³ Vgl. O. Verfasser (URL).

²⁴ Vgl. Eurostat (2008), S. 4.

²⁵ Vgl. Finke (2011), S. 36/47.

poor“ versteht man Beschäftigte, die trotz bezahlter Arbeit in einem Haushalt unterhalb der nationalen Armutsgefährdungsgrenze leben,²⁶ was nach Definition der EU bedeutet, weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens zu verdienen.²⁷ Der Mindestlohn wäre geeignet, diese Hoffnung zu erfüllen, wenn die Menschen, die jetzt Löhne unterhalb eines (fiktiven) Mindestlohnes erhalten, auch einem armutsgefährdeten Haushalt angehören würden und der Mindestlohn das verfügbare Nettoeinkommen dieser Haushalte erhöht. Unter der Annahme, dass ein Mindestlohn keine Auswirkung auf Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage hat, kommt eine Studie des DIW Berlin aber zu dem Ergebnis, dass durch die Einführung eines Mindestlohnes von 7,50 Euro kaum armutsmindernde Wirkungen auftreten. Im Niedriglohnbereich käme es zu einem Anstieg der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von mehr als 30 Prozent (im untersten Lohndeziel). Netto wären die Auswirkungen auf die Haushaltseinkommen dagegen gering. Der Anstieg betrüge nur etwa 25 Prozent des Bruttolohnzuwachses. Grund für diesen niedrigen Zusammenhang sind die mit hohen Transferenzugraten der sozialen Sicherungssysteme in Deutschland. Außerdem leben die vom Mindestlohn betroffenen Personen nicht überproportional stark in armutsgefährdeten Haushalten, zu denken ist dabei beispielsweise an hinzuverdienende Ehegatten.²⁸ Berücksichtigt man, dass besonders Erwerbslose von Armut betroffen sind, muss die Fähigkeit des Mindestlohnes, Armut zu bekämpfen, noch pessimistischer beurteilt werden.²⁹

4 Mindestlohn in Deutschland

4.1 Rahmenbedingungen der Lohnbildung und ihre Entwicklung

4.1.1 Tarifaufonomie und Tarifvertrag

Die Mechanismen, derer sich Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager zum Interessenausgleich bedienen, haben ihre Grundlage in Art. 9 III GG: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet“. Dieses als Koalitionsfreiheit bezeichnete Grundrecht lässt sich in zwei Gewährleistungsbereiche unterscheiden. Zum einen in die positive Koalitionsfreiheit, in der das Recht des Einzelnen zum Ausdruck gebracht wird, Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände zu gründen, ihnen beizutreten oder für sie tätig zu werden und zum anderen in die negative Koalitionsfreiheit, in der das reziproke Recht Niederschlag findet, Koalitionen fernbleiben zu können.³⁰

Jedoch schützt das Grundgesetz nicht nur diese beiden Formen der individuellen, sondern auch die kollektive Koalitionsfreiheit, welche sowohl die Bestands- als auch die Betätigungsgarantie einschließt. Während Erstere die Rechte auf freie Koalitionsbildung, Fortbestand der Koalition und Mitgliederwerbung sowie die Garantie der autonomen innerverbandlichen Organisation umfasst, schützt das Grundgesetz mit der Betätigungsgarantie insbesondere die Tarifaufonomie³¹, worunter das Recht der Tarifvertragsparteien verstanden wird, Entgelte und andere Arbeitsbedingungen frei von staatlichen Eingriffen verhandeln und abschließen zu können.³²

Neben der Tarifaufonomie bildet das Tarifvertragsgesetz (TVG) die zweite rechtliche Grundlage des Tarifverhandlungssystems. Das TVG legt die Rahmenbedingungen für Verhandlungen der Tarifvertragsparteien fest. Ziel von Tarifverhandlungen ist es, für einen bestimmten Geltungsbereich kollektive Regelungen der Entlohnung und der anderen Arbeitsbedingungen festzulegen.

Der Tarifvertrag ist ein schriftlich geschlossener Vertrag zwischen einer Gewerkschaft einerseits und einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband andererseits. Er enthält zwei zentrale Pflichten: Zum einen die Friedenspflicht, die besagt, dass während der Laufzeit des Tarifvertrages Arbeitskämpfmaßnahmen ausgeschlossen sind. Damit

²⁶ Vgl. Bundesamt für Statistik Schweiz (2004), S. 4.

²⁷ Vgl. Timm/Körner/Meyer (2006), S. 17.

²⁸ Vgl. Müller/Steiner (2008), S. 298-300.

²⁹ Vgl. Bettina Mertel (2009), S. 2.

³⁰ Vgl. Keller (2008), S.173 f.

³¹ Vgl. Sesselmeier/Funk/Waas (2010), S. 106 f.

³² Vgl. Franz (2009), S. 239.

können sich beide Tarifvertragsparteien während der Laufzeit auf feste Arbeitsbedingungen einstellen, was den Arbeitnehmern bestimmte Mindestarbeitsbedingungen gewährleistet und für die Arbeitgeber Planungssicherheit bedeutet. Zum anderen enthält der Tarifvertrag die Durchführungspflicht, welche besagt, dass die beteiligten Tarifvertragsparteien verpflichtet sind, sich an die Bestimmungen des Tarifvertrages zu halten.

Tarifverträge lassen sich danach unterscheiden, ob sie zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband (Verbands- bzw. Flächentarifvertrag) oder mit einem einzelnen Arbeitgeber geschlossen (Firmen- bzw. Haustarifvertrag) werden. In Deutschland überwiegen traditionell großflächige Verbands- bzw. Flächentarifverträge.³³ Durch Tarifverträge werden lediglich Mindestanforderungen an ein Arbeitsverhältnis gestellt, die nach §4 TVG von den Unternehmen zugunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden können.³⁴

Ferner gibt es das Mindestarbeitsbedingungsgesetz (MindArbBedG) aus dem Jahre 1952, in dem „die unterste Grenze der Entgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen“ (§4 MindArbBedG) definiert werden. Allerdings fand dieses Gesetz seither noch keinen Einsatz, da es subsidiär zu den bisher stets bestehenden tarifvertraglichen Regelungen angewandt wird.³⁵

4.1.2 Institutionen der Tariflohnbildung

Bei der Tariflohnbildung in Deutschland spielen die Gewerkschaften sowie die Arbeitgeberverbände eine entscheidende Rolle, auf sie wird im Folgenden näher eingegangen. Dem Staat steht bei dieser Aufgabe lediglich das Recht zu, an die Tarifvertragsparteien Einschätzungen über den Verlauf der Konjunktur sowie Empfehlungen zu richten.³⁶

Unter einer Gewerkschaft wird ein Interessenverband verstanden, zu dem sich abhängig beschäftigte Arbeitnehmer zusammenschließen, um ihre wirtschaftliche und soziale Lage zu verbessern sowie Tarifverträge abzuschließen.³⁷ Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist der größte Dachverband auf Gewerkschaftsseite und umfasst acht Einzelgewerkschaften, die mehr als 80 Prozent aller organisierten Arbeitnehmer repräsentieren. Die bedeutendsten Mitglieder des DGB sind die die Industriegewerkschaft Metall (IGM) und die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Diese und die anderen Einzelgewerkschaften sind für die Tarifpolitik zuständig, der DGB übernimmt lediglich eine Abstimmungsfunktion.³⁸

Andere Partei bei den Tarifverhandlungen sind die Arbeitgeberverbände. Sie haben die Aufgabe, die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Gewerkschaften und dem Staat zu vertreten. Der Spitzenverband auf Arbeitgeberseite ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Dessen Aufgabe es ist, die unterschiedlichen Tarifpolitiken der unter ihr zusammengeschlossenen Mitglieder miteinander in Einklang zu bringen und damit die Transaktionskosten der einzelnen Unternehmen zu reduzieren. Mitglied der BDA können die einzelnen Unternehmen nur über Ihre Verbände sein. Äquivalent zu der Situation des DGB kann der BDA selbst keine Tarifverträge abschließen, dies bleibt den einzelnen Fachverbänden überlassen.³⁹

³³ Vgl. Keller (2008), S. 175-178.

³⁴ Vgl. Wagner/Jahn (2004), S. 183.

³⁵ Vgl. Bäcker/Naegele/Bispinck/Hofemann/Neubauer (2007), S. 250.

³⁶ Vgl. Bäcker/Naegele/Bispinck/Hofemann/Neubauer (2007), S.251-254.

³⁷ Vgl. Franz (2009), S. 243.

³⁸ Vgl. Bäcker/Naegele/Bispinck/Hofemann/Neubauer (2007), S. 253.

³⁹ Vgl. Wagner/Jahn (2004), S. 188.

4.1.3 Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Regelungen eines Tarifvertrages gelten im Gegensatz zu Gesetzen nicht für Jedermann. Sofern es sich um einen Verbandstarifvertrag handelt, gelten die Regelungen für die Gewerkschafts- und die Arbeitgeberverbandsmitglieder. Handelt es sich dagegen um einen Firmentarifvertrag, ist die Gewerkschaft und nur der eine Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist, an den Tarifvertrag gebunden. Besteht in einem Ausschuss von Spitzenvertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden Einigkeit darüber, dass dem Bundesminister für Arbeits- und Sozialordnung ein Antrag auf Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages vorgelegt werden soll, kann dieser dem zustimmen, sofern mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer eines Tarifgebietes unter den Tarifvertrag fällt. Ziel der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) ist es, die Rechtsnormen im Geltungsbereich eines Tarifvertrages trotz der negativen Koalitionsfreiheit auch auf nicht organisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszudehnen.⁴⁰ Dies ist rechtlich problematisch, da das Grundgesetz die negative Koalitionsfreiheit gewährt, aber durch eine AVE solche Arbeitnehmer berührt werden, die sich willentlich gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft entschieden haben. Das Bundesverfassungsgericht hat aber die Rechtmäßigkeit dieser Vorgehensweise festgestellt.

4.1.4 Arbeitnehmerentsendegesetz

Eine weitere Möglichkeit, nicht organisierte Arbeitnehmer in die Anwendung eines Tarifvertrages einzubinden, bietet das Arbeitnehmerentsendegesetz (AentG). Das Gesetz verpflichtet ausländische Unternehmer, die tariflichen Mindestarbeitsbedingungen für ihre in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmer nicht zu unterschreiten, sofern das Unternehmen zu einer Branche gehört, für die das AentG gilt. Voraussetzung zur Aufnahme einer Branche ins AentG ist, dass der Tarifvertrag bereits für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dies kann entweder nach dem in Abschnitt 3.1.3 beschriebenen Verfahren oder auch vereinfacht erfolgen, indem dies vom Bundesminister für Arbeits- und Sozialordnung ohne das Einverständnis mit dem Tarifausschuss erklärt wird.⁴¹

4.1.5 Schlussfolgerungen sowie Ursachen der Mindestlohndebatte

Ursprünglich haben auch die Gewerkschaften den Mindestlohn abgelehnt. Der Konsens der Tarifautonomie war unstrittig und staatliche Interventionen wurden abgelehnt, denn die Tarifverträge galten als wirksames Äquivalent zu einem gesetzlichen Mindestlohn.⁴² Heute fordert der DGB einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro.⁴³ Dieser Wandel hat verschiedene Gründe. Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren an Bedeutung verloren. Im Jahre 2009 waren in Westdeutschland mehr als die Hälfte der Unternehmen und rund ein Drittel der Beschäftigten ohne Tarifvertrag. In Ostdeutschland gilt dies für drei Viertel aller Unternehmen und knapp die Hälfte der Beschäftigten.⁴⁴ Ein wichtiger Grund für diese Entwicklung ist der Strukturwandel. Der steigende Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor verfügt im Durchschnitt über eine höhere Qualifikation als die traditionell gewerkschaftsnahen Industriearbeiter, weshalb sich für sie die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft weniger lohnt.⁴⁵ Aber auch die Nicht-Mitgliedschaft von Unternehmen in Arbeitgeberverbänden hat die Bindungswirkung von Flächentarifverträgen verringert.⁴⁶ Es besteht also kein flächendeckendes Netz von

⁴⁰ Vgl. Wagner/Jahn (2004), S. 183.

⁴¹ Vgl. Sesselmeier/Funk/Waas (2010), S. 115.

⁴² Vgl. Bispinck/Schäfer (2006), S. 269.

⁴³ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (URL).

⁴⁴ Vgl. Bispinck (2011), S. 16.

⁴⁵ Vgl. z.B. Bofinger (2010), S. 171.

⁴⁶ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2010).

tariflichen Mindeststandards mehr, auch wenn sich nicht wenige Arbeitgeber, die nicht gebunden sind, an ihnen orientieren.

Ein weiteres Argument des DGB für Mindestlöhne ist der aus seiner Sicht zu große Niedriglohnsektor. Unter einem Niedriglohn versteht der DGB einen Lohn, der unterhalb von 2/3 des nationalen Medianlohnes liegt. Diese Einordnung leitet er aus der Europäischen Sozialcharta (ESC) von 1961 ab.⁴⁷ In der ESC ist diese Berechnung aber nicht exakt geregelt, sie spricht nur von einem „Arbeitsentgelt (...), welches ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern.“ 2006 lag die Niedriglohngrenze nach obiger Definition bei 9,85 Euro Stundenlohn. 49,2 Prozent der atypisch Beschäftigten erhielten einen Verdienst unterhalb dieser Grenze. Als atypisch beschäftigt gelten Arbeitnehmer mit weniger als 21 Wochenstunden Arbeitszeit, geringfügig Beschäftigte und Zeitarbeiter. Unter den Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis war der Anteil mit 11,1 Prozent deutlich geringer.⁴⁸

Häufig nicht von Tarifverträgen abgedeckte Dienstleistungsberufe mit atypischer Beschäftigung und geringen Löhnen dienen den Gewerkschaften als Argument für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes. Selbst haben sie aber auch Tariflöhne abgeschlossen, die deutlich unter dem von ihnen selbst geforderten Mindestlohn liegen. In allen neuen Bundesländern liegen die von der IG-BAU verhandelten Tariflohnuntergrenzen im Floristikhandwerk bei unter 5 Euro. In Brandenburg hat ver.di einen Tarifvertrag im Friseurhandwerk von 3,05 Euro abgeschlossen, ungelernete Friseure erhalten 2,75 Euro per Tarif. Aber auch im Sanitär-Heizung-Klimahandwerk erreicht in Gesamtdeutschland keine Tariflohnuntergrenze den geforderten Mindestlohn von 8,50 Euro.⁴⁹ Die Forderung der Gewerkschaften nach einem gesetzlichen Mindestlohn wird deshalb gelegentlich auch als Eingeständnis gewertet, zur Absicherung vor Lohnverfall unfähig zu sein.⁵⁰

4.2 Mindestlohn durch Sozialtransfer und die König/Möller-Studie

Ziel des Sozialstaates ist es, einen Mindestlebensstandard für diejenigen Menschen zu sichern, die diesen nicht aus eigener Kraft erreichen können. Die Kontrahenten in der Mindestlohndebatte sind sich jedoch nicht einig darüber, wer die dafür entstehenden Kosten tragen soll.⁵¹ Erwerbsfähige Hilfebedürftige haben in Deutschland einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II (ALG II). Damit soll den Hilfebedürftigen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht und somit dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes Rechnung getragen werden. Das Leistungsniveau soll dabei dem „soziokulturellen Existenzminimum“⁵² entsprechen.

Wenn man unterstellt, dass ein Mensch nicht für etwas arbeiten wird, was er auch ohne Anstrengungen bekommen kann, stellt die soziokulturelle Existenzsicherung des Staates einen impliziten Mindestlohn dar. Arbeit wird dann nur angeboten, wenn der Lohn für die Leistung höher ist als der Sozialtransfer vom Staat für die Nichtleistung.⁵³ Für einen alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten muss die Wirtschaft demnach etwa 4,50 Euro pro Stunde zahlen, um zumindest das ALG II Niveau zu erreichen.⁵⁴

Neben dem impliziten Mindestlohn gibt es in Deutschland durch die Allgemeingültigkeit des Tarifvertrages im Baugewerbe seit 1996 auch einen faktischen Mindestlohn in dieser Branche. König und Möller haben die sich daraus ergebenden Effekte untersucht.⁵⁵ Wie Card und Krueger haben sie dabei die Differenz-von-Differenzen Methode angewandt. Vor und nach Einführung des Mindestlohnes wurden die Zustände einer Gruppe mit denen einer anderen, der Kontrollgruppe, verglichen. Die eine Gruppe besteht aus Arbeitnehmern, die vorher weniger als den Mindestlohn bekamen. Die Kontrollgruppe

⁴⁷ Vgl. O. Verfasser (2006), S. 4.

⁴⁸ Vgl. Wingerter (2009), S.1088.

⁴⁹ Vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2008), S. 25-59.

⁵⁰ Vgl. Kleinhenz/Bauernschuster (2008), S. 48.

⁵¹ Vgl. Fuest (2008), S. 25.

⁵² Hierunter versteht man neben der Sicherung der physischen Existenz auch ein Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben. Vgl. Bieback (2005), S. 338.

⁵³ Vgl. Schneider (2004), S. 66.

⁵⁴ Vgl. Rürup (2008), S. 5.

⁵⁵ Vgl. König/Möller (2007), S. 5.

bekam vorher etwas mehr als den Mindestlohn. Der geringe Lohnunterschied sollte sicherstellen, dass die Arbeitnehmer der beiden Gruppen ansonsten möglichst gleiche Eigenschaften und Beschäftigungsbedingungen aufwiesen, so dass man davon ausgehen konnte, dass sich ohne Mindestlohneinführung die Entwicklung der Beschäftigung und Löhne gleich verhalten hätte. Für Ost- und Westdeutschland ergaben sich dabei unterschiedliche Ergebnisse. In Ostdeutschland, wo ein höherer Anteil der Beschäftigten zuvor Löhne unterhalb des eingeführten Mindestlohnes verdienten, waren die Beschäftigungsverluste signifikant. Dagegen konnten in Westdeutschland keine negativen Beschäftigungseffekte festgestellt werden.

Ragnitz und Thum kritisieren die mangelnde Datenlage für Westdeutschland und die Vernachlässigung der interdependenten Wirkungen des Mindestlohns in West- und Ostdeutschland. Früher hätten viele ostdeutsche Baufirmen durch niedrigere Arbeitskosten Aufträge in Westdeutschland gewonnen, durch den Mindestlohn wurde dieser Vorteil zunichte gemacht, diese Aufträge seien dann teilweise den westdeutschen Handwerkern zugeteilt worden.⁵⁶

5 Empirische Beobachtungen in ausgewählten Ländern

5.1 USA

Der Mindestlohn wurde in den USA im Jahre 1938 gesetzlich festgelegt. Es war eine Maßnahme der sogenannten New-Deal-Reformen des Präsidenten Franklin D. Roosevelts, die in der wirtschaftlich schwierigen Zeit nach der „Great Depression“ die sozialen Bedingungen verbessern sollten.⁵⁷

Seit dem 24. Juli 2009 beträgt der Mindestlohn 7,25 Dollar. Er ist geringer für Behinderte, Studenten, Jugendliche bis zum Alter von 20 Jahren in den ersten 90 Arbeitstagen und für Beschäftigte, deren Lohn gewöhnlich zu einem großen Teil aus Trinkgeldern besteht. Außerdem greift der Mindestlohn bei Unternehmen auch nur, wenn das Unternehmen mindestens 500.000 Dollar Umsätze tätigt. Diese Umsatzgrenze gilt nicht für im „Interstate Commerce“ tätige, das heißt mit anderen Bundesstaaten Handel treibende Unternehmen. Es gibt keinen die Höhe des Mindestlohnes betreffenden Automatismus, sondern für eine Anhebung ist ein Parlamentsbeschluss erforderlich, der durch die Unterschrift des Präsidenten zum Gesetz wird. Einige Bundesstaaten der USA haben eigene Mindestlohnsätze, diese gehen dem allgemeinen Regelsatz vor, soweit sie höher liegen.⁵⁸

Bis Mitte der neunziger Jahre gab es unter amerikanischen Ökonomen Einigkeit über die beschäftigungsfeindlichen Folgen von Mindestlöhnen. Doch die Ergebnisse einiger neuerer Untersuchungen haben das verändert. Die Arbeitsmarktökonom David Card (Berkeley) und Alan Krueger (Princeton) veröffentlichten 1994 im American Economic Review eine Studie über das Einstellungsverhalten im Schnellrestaurantgewerbe des amerikanischen Bundesstaates New Jersey.⁵⁹ Ort und Gewerbe eigneten sich gut für eine solche Studie, denn in New Jersey wurde der Mindestlohn heraufgesetzt und die Löhne in diesem Gewerbe lagen meist unterhalb des neuen Mindestlohns. Es handelt sich um eine Querschnittstudie, sie basiert auf einer einmaligen telefonischen Befragung von 410 Schnellrestaurant-Geschäftsführern welche stichprobenartig ausgewählt wurden. Die Forscher machten sich zunutze, dass es eine Kontrollgruppe (Pennsylvania) gab, die von der Mindestloohnerhöhung nicht betroffen war. Die Auswirkungen der Mindestlohnanhebung konnten so isoliert und die Effekte anderer Einflussfaktoren, wie z.B. der Konjunktur, ausgeklammert werden.⁶⁰ Das Ergebnis dieser Studie war, dass die Erhöhung des Mindestlohnes mit einem Anstieg der Beschäftigung in fast-food-

⁵⁶ Vgl. Ragnitz/Thum (2008), S. 20.

⁵⁷ Vgl. Burmeister (2006), S. 185.

⁵⁸ Vgl. United States Department of Labor (URL).

⁵⁹ Vgl. Card/Krueger (1994), S. 772.

⁶⁰ Vgl. Mankiw (2003), S. 192.

Restaurants einherging.⁶¹ Kritiker zweifeln an der Verlässlichkeit der in der Studie verwendeten Daten⁶², trotzdem werden die Ergebnisse der klassischen Theorie von der neuen Empirie nicht zweifelsfrei gestützt. Eine Erklärung könnte sein, dass der Arbeitsmarkt monopsonistische Strukturen aufwies. Da aber in der Regel Unternehmen um Arbeitskräfte konkurrieren, ist dieser Erklärungsansatz für eine branchen- und industrieübergreifend angelegte Studie nicht geeignet. Möglich wäre es auch, dass der Mindestlohn die Unternehmen dazu zwang, bestehende Ineffizienzen zu reduzieren oder dass der Mindestlohn die Fluktuation verminderte, was die damit verbundenen Kosten eliminiert hätte. Jedoch sind Ineffizienzen in der Systemgastronomie unüblich und Kosteneinsparmöglichkeiten hätten die Unternehmen wohl auch ohne gesetzlichen Mindestlohn erkannt.⁶³

Die jeweilige Kritik an der Methodik der Gegenseite hat bisher zu keinem Konsens bei der Einschätzung der Beschäftigungswirkung des Mindestlohnes in den USA geführt. Neuester Beitrag in dieser wissenschaftlichen Kontroverse ist die Studie um Berkeley-Professor Michael Reich, „Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties“. Hauptunterschied zu den bisherigen Studien ist, dass benachbarte, aber in unterschiedlichen Bundesstaaten liegende Landkreise miteinander verglichen werden. Dieses kleinteilige Vorgehen hat den Vorteil, dass sich die räumlich nahen Kontrollgruppen hinsichtlich ihrer ökonomischen Rahmenbedingungen sehr ähneln, sie aber unterschiedlichen Mindestlohnregelungen unterliegen. Schwachstelle der regionalen Fallstudie von Card/Krüger war ihre Geltung allein für Pennsylvania und New Jersey. Die neue Studie von Reich weist diese nicht mehr auf, da sie Landkreise aus ganz Amerika mit einbezieht. Diese umfangreiche neue Studie kommt zu dem Ergebnis, dass in den vergangenen 16 Jahren der Mindestlohn keinen negativen Beschäftigungseffekt auf die fast-food-Branche in den USA hatte. Ob dies auch für andere Branchen gilt, darauf legen sich die Autoren nicht fest.⁶⁴

5.2 Großbritannien

Der nationale gesetzliche Mindestlohn (NMW – National Minimum Wage) wurde von der Labour-Regierung unter Premierminister Tony Blair mit Wirkung zum April 1999 eingeführt. Die von der Regierung eigens dafür gegründete Low Pay Commission (LPC) hat die Aufgabe, die Folgen des Mindestlohnes auf Beschäftigung, Preise und Produktivität zu ermitteln und auf Basis dieser Ergebnisse die Regierung zu beraten sowie Empfehlungen über das Niveau der Höhe des NMW zu unterbreiten.⁶⁵ Die Kommission setzt sich aus je drei Repräsentanten von der Arbeitgeberseite, den Gewerkschaften und der Wissenschaft zusammen, die von der Regierung bestellt werden. Die von der LPC empfohlene niedrige Einstiegshöhe des NMW wurde von der Regierung weitgehend übernommen. Dies hatte die Einführung eines allgemeinen Mindestlohnes in Höhe von 3,60 Pfund für Erwachsene sowie von 3,00 Pfund für 18 bis 21-jährige zur Folge. Ein weiterer Mindestlohnsatz, der für 16-17-jährige gilt, wurde erst 2004 eingeführt.⁶⁶ Von der Einführung des Mindestlohnes profitierten circa 1,5 Millionen Arbeitnehmer, die vor dessen Einführung einen Lohn erhielten, der unter dem Mindestlohn lag. Der Mindestlohn für Erwachsene wurde in den folgenden Jahren sukzessive auf 5,35 Pfund, der für 18 bis 21-jährige auf 4,45 Pfund in 2006 erhöht. Die Höhe des 2004 eingeführten Mindestlohnes für 16-17-jährige ist mit 3,00 Pfund nach wie vor unverändert.

Durch den NMW kam es zu einem signifikanten Anstieg der Löhne im Niedriglohnbereich.⁶⁷ Er ließ nicht nur eine Verteilungsspitze auf dem jeweiligen Mindestlohnniveau entstehen, sondern auch eine zweite, die über dem Mindestlohnsatz liegt. Ausschlaggebend dafür war, dass viele Unternehmen nun mal nicht das Image eines „Mindestlohnzahlers“ aufweisen wollten und deshalb bereit waren Löhne zu

⁶¹ Vgl. Card/Krueger (1994), S. 772.

⁶² Vgl. Neumark/Wascher (2006), S. 14.

⁶³ Vgl. Beck (2000), S. 229.

⁶⁴ Vgl. Dube/Lester/Reich (2010), S. 945.

⁶⁵ Vgl. Bosch/Weinkopf/Kalina (Mitarb.) (2006), S. 30-35.

⁶⁶ Vgl. George (2007), S. 45 f.

⁶⁷ Vgl. Bosch/Weinkopf/Kalina (Mitarb.) (2006), S. 37-39.

bezahlen, die über dem NMW liegen. Der Mindestlohn in Großbritannien hat also einen Einfluss auf die Verteilung der Lohneinkommen, so dass sich über die Mindestlohnpolitik in gewissen Grenzen auch die Kluft der Erwerbseinkommen verringern lässt.⁶⁸ Da zwei Drittel der Mindestlohnbezieher Frauen sind, verringerte sich der geschlechterspezifische Lohnunterschied um 1%. Eine weitere große Gruppe der Begünstigten sind die Teilzeitbeschäftigten, deren relative Lage sich ebenfalls schneller als der Mittelwert verbesserte. Ebenfalls positiv entwickelt hat sich die Situation derer, die aufgrund der oben angesprochenen Befürchtung der Arbeitgeber nun einen Lohn erhalten, der über dem Mindestlohn liegt.⁶⁹

Trotz der Anhebung der Mindestlöhne sind keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung nachweisbar. Zwischen 1999 und 2005 wurde der gesetzliche Mindestlohn um 40 Prozent erhöht, während gleichzeitig die Arbeitslosenquote um 25 Prozent gesunken ist. Dennoch kann nicht bewiesen werden, dass sich die Beschäftigung ohne den Mindestlohn weniger positiv entwickelt hätte. Der Beschäftigungsanstieg kann dadurch erklärt werden, dass die negativen Beschäftigungswirkungen im unteren Lohnsektor tendenziell durch die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes aufgrund des Wirtschaftswachstums überkompensiert wurden.⁷⁰ Zu beachten ist auch, dass lediglich 1,4 Prozent der Beschäftigten in Großbritannien zum Personenkreis der Mindestlohnbezieher gehört und daher Beschäftigungsauswirkungen aufgrund des Mindestlohnes in größerem Umfang nicht möglich sind.⁷¹

Eine wirtschaftspolitische Empfehlung lässt sich daraus allerdings nicht ohne weiteres für Deutschland herleiten, da entscheidende Unterschiede zwischen den Arbeitsmärkten bestehen. In Großbritannien ist der Arbeitsmarkt weitaus flexibler und es fehlt ein umfassendes System der Mindesteinkommenssicherung.⁷²

5.3 Frankreich

Frankreich gehört zu den Ländern Europas, die auf eine besonders lange Tradition des gesetzlichen Mindestlohnes zurückblicken können. Bereits 1950 wurde der gesetzliche Mindestlohn eingeführt, der 1970 reformiert wurde und die Bezeichnung *Salaire minimum interprofessionnel de croissance* (SMIC) erhielt. Bis auf wenige Ausnahmen, stellt der SMIC das kleinste zulässige Arbeitsentgelt dar.⁷³ Der Mindestlohn in Frankreich wurde am 1. Januar 2011 um 1,6 Prozent auf 9 Euro pro Stunde erhöht.⁷⁴ Er wird jährlich in Abhängigkeit von der Inflationsrate und der allgemeinen Entwicklung der Wirtschaft und der Einkommen angepasst, jedoch muss er sich mindestens in Höhe der Hälfte der allgemeinen Reallohnsteigerung erhöhen.⁷⁵ Der Anteil der Mindestlohnempfänger in Frankreich beträgt gut 15 Prozent und ist damit nach Luxemburg der Höchste in der EU.⁷⁶

Zwischen dem Anstieg des SMIC und der Entwicklung der Einkommensverteilung im unteren Einkommensbereich lassen sich starke Parallelen erkennen. Direkt nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes 1950 ging die Lohndispersion stark zurück, wonach sie ab Mitte der 1950er Jahre aufgrund des geringen Wirtschaftswachstums kontinuierlich anstieg, bis sie schließlich Mitte der 1960er ihren Höchststand erreichte. Nach weiteren Schwankungen in den folgenden Jahren kann im Ergebnis festgestellt werden, dass der relativ hohe Mindestlohn in Frankreich einen Beitrag zur Verringerung der Lohnspreizung geleistet hat.

Verschiedene Studien kommen zu dem Ergebnis, dass durch den Mindestlohn und seiner regelmäßigen Anpassung Arbeitsplätze wegfallen.⁷⁷ Insbesondere Jugendlichen und

⁶⁸ Vgl. George (2007), S. 52.

⁶⁹ Vgl. Bosch/Weinkopf/Kalina (Mitarb.) (2006), S. 39 f.

⁷⁰ Vgl. Funk (2006), S. 46.

⁷¹ Vgl. Börsch/Supan (2008), S. 39.

⁷² Vgl. Koch (2007), S. 69.

⁷³ Vgl. Schmid/Schulten (2006), S. 102-112.

⁷⁴ Vgl. französische Botschaft in Deutschland (URL)

⁷⁵ Vgl. Schmid/Schulten (2006), S. 105 f.

⁷⁶ Vgl. Börsch-Supan (2008), S. 39.

⁷⁷ Vgl. Franz/Weder di Mauro/Wiegard (2008), S. 10.

Geringqualifizierten fällt es durch den Mindestlohn schwer, Arbeit zu finden. Daher wird er als Hauptursache für die stetig gewachsene Jugendarbeitslosigkeit genannt.⁷⁸ 2010 erreichte die Arbeitslosenquote bei unter 25-jährigen über 22 Prozent und in der Gesamtbevölkerung circa 10 Prozent.⁷⁹

Die Wirkungen von Mindestlöhnen hängen entscheidend vom institutionellen Umfeld ab. Da die Bedingungen in Frankreich und Deutschland sehr ähnlich sind, eignet sich Frankreich besser als Beispiel für die Wirkungen eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland als die USA oder Großbritannien. In Frankreich sind die Arbeitsmärkte gleichsam inflexibel, die Kündigungsschutzbestimmungen ähnlich streng, die soziale Absicherung groß und die Abgabenbelastung für Niedriglohnbezieher hoch.⁸⁰

6 Schlussfolgerung

Armut und Menschenwürde, Gleichstellung und Gerechtigkeit, alleinerziehende Mütter und skrupellose Unternehmen: Die Mindestlohnbefürworter haben schwere Geschütze vorgefahren und können sich der Zustimmung der Bevölkerungsmehrheit sicher sein. Eine seriöse Wirtschaftspolitik, die das im Stabilitätsgesetz definierte Ziel eines hohen Beschäftigungsstandes im Auge behält, sollte dennoch standhaft bleiben, denn der Mindestlohn könnte sich als Danaergeschenk erweisen.

Deutsche Gewerkschafter sehen die kontrovers diskutierte Studie von Card/Krueger als Beweis dafür an, dass der Mindestlohn keine negativen Beschäftigungsauswirkungen hat. Doch Einigkeit besteht unter den Wissenschaftlern selbst für das eng umgrenzte amerikanische Schnellrestaurant-Gewerbe nicht. Hieraus wirtschaftspolitische Empfehlungen für Gesamtdeutschland abzuleiten ist verantwortungslos, zumal der amerikanische Arbeitsmarkt nur wenig mit dem stark regulierten deutschen vergleichbar ist. Etwas naheliegender ist der Vergleich mit Frankreich. Die dort herrschende Jugendarbeitslosigkeit ist direkt auf den SMIC zurückzuführen, gerade für Menschen mit wenig Berufserfahrung oder geringer Bildung ist die Schwelle zum Berufseintritt zu groß. Die Untersuchung der vom Mindestlohn betroffenen deutschen Bauwirtschaft zeigt in Ostdeutschland ebenfalls Arbeitsplatzverluste.

Von einem Stundenlohn von unter fünf Euro kann man keine Familie ernähren, von einem Mindestlohn, den man nicht bekommt, aber auch nicht. Hier sollte die Allgemeinheit einspringen, denn einzelne Arbeitgeber dafür zu bestrafen, dass sie auch Arbeitsplätze für Geringqualifizierte bereitstellen, ist kontraproduktiv. Das größte Armutsrisiko ist Arbeitslosigkeit und von Arbeitslosigkeit sind besonders die Geringqualifizierten betroffen. Deshalb sollte eine zielgerichtete Wirtschaftspolitik bei der Bildung ansetzen. Dies würde die Ursachen der Armut bekämpfen, nicht nur die Symptome.

⁷⁸ Vgl. Siebert (2008), S. 20.

⁷⁹ Vgl. O. Verfasser (2010), S. 3 f.

⁸⁰ Vgl. Franz/Weder di Mauro/Wiegard (2008), S. 10.

Literatur

- Bäcker, Gerhard u.a. (2007): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung. 4. Aufl., Wiesbaden.
- Beck, Hanno (2000): Ökonomik der Mindestlöhne. In: *WiSt – Wirtschaftswissenschaftliches Studium. Zeitschrift für Studium und Forschung*, 29. Jg., S. 277-229.
- Bettina Mertel (2009): Armutsgefährdung in den Bundesländern. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): STATmagazin. S.1-3 URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Sozialleistungen/2009__06/PDF2009__06.property=file.pdf
- Bieback, Karl-Jürgen (2005): Probleme des SGB II – Rechtliche Probleme des Konflikts zwischen Existenzsicherung und Integration in den Arbeitsmarkt. In: *Neue Zeitschrift für Sozialrecht*. Heft 7, S. 337-343.
- Bispinck, Reinhard (2011): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2011. Düsseldorf.
- Bispinck, Reinhard und Schäfer, Claus (2006): Niedriglöhne und Mindesteinkommen: Daten und Diskussionen in Deutschland. In: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard und Schäfer, Claus (Hrsg.): *Mindestlöhne in Europa*. Hamburg, S. 269-297.
- Bofinger, Peter (2010): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. Eine Einführung in die Wissenschaft von Märkten. 3. Aufl., München u.a.
- Bontrup, Heinz-Josef (2004): Volkswirtschaftslehre: Grundlagen der Mikro- und Makroökonomie. 2. Aufl., München und Wien.
- Börsch-Supan, Axel (2008): Mindestlöhne vermeiden Armut nicht. In: *ifo Schnelldienst*, 61. Jg., S. 37-39.
- Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia und Kalina, Thorsten (Mitarb.) (2006): Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? Friedrich Ebert Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. Bonn. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03980.pdf>
- Bundesamt für Statistik Schweiz (2004): Sozioökonomische Analysen. Arm trotz Erwerbstätigkeit. Working Poor in der Schweiz. Ausmaß und Risikogruppen auf der Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2003. Neuchâtel. URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.49698.pdf>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Merkblatt zu § 2 GGO: "Gender Mainstreaming im Berichtswesen". URL: <http://www.gendermainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/gm-und-berichtswesen-merkblatt,property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Burmeister, Kai (2006): Gesetzliche Mindestlöhne in den USA. In: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard und Schäfer, Claus (Hrsg.): *Mindestlöhne in Europa*. Hamburg, S. 179-202.
- Card, David und Krüger, Alan B. (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania In: *The American Economic Review*. Bd. 84, Nr. 4, S. 772-793.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (URL): 19. DGB Bundestagskongress beschließt 8,50 Euro Mindestlohn. <http://www.dgb.de/presse/++co++c5cf96f6-628f-11df-79f5-00188b4dc422> (18.03.2010).
- Dube, Arindrajit; Lester William T. und Reich, Michael (2010): Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. In: *The Review of Economics and Statistics*. Bd. 92, Nr. 5, S. 945-964. URL: <http://www.irl.berkeley.edu/workingpapers/157-07.pdf>
- Engelkamp, Paul und Sell, Friedrich L. (2007): Einführung in die Volkswirtschaftslehre. 4. Aufl., Berlin; Heidelberg und New York.
- Eurostat (2008): Working Group Labour Market Statistics. State of the Play on the SES 2006 and Gender Pay Gap 2007. Arbeitsunterlage, Luxemburg S. 4.
- Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: *Wirtschaft und Statistik*, H. 1, S. 36-50.
- Franz, Wolfgang (2009): Arbeitsmarktökonomik. 7. Aufl., Berlin und Heidelberg.

- Franz, Wolfgang; Weder di Mauro, Beatrice und Wiegard, Wolfgang (2008): Hände weg von Mindestlöhnen. In: *ifo Schnelldienst*, 61. Jg., S. 8-12.
- Französische Botschaft in Deutschland (URL): Mindestlohn: der SMIC. URL: <http://www.botschaft-frankreich.de/spip.php?article353> (19.03.2010).
- Fuest, Clemens (2008): Mindestlohn: Bloß nicht. In: *ifo Schnelldienst*, 61. Jg., S. 25-27.
- Funk, Lothar (2006): 7,50 Euro ohne Risiko? In: *Magazin Mitbestimmung*, H. 12, S. 44-49.
- George, Roman (2007): Gesetzlicher Mindestlohn. Was kann Deutschland von den Nachbarn lernen? Die Erfahrungen mit gesetzlichen Mindestlöhnen in Frankreich und Großbritannien. Marburg.
- Gräfin von Königsmarck, Imke (2010): Mindestlöhne für Deutschland? In: *WiSt-Wirtschaftswissenschaftliches Studium. Zeitschrift für Studium und Forschung*, 39. Jg., S. 555-559.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2010): IAB-Aktuell. Tarifbindung der Beschäftigten 2009. URL: <http://doku.iab.de/aktuell/2010/Tarifbindung%20der%20Beschaeftigten%202009.pdf>
- Keller, Berndt (2008): Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. 7. Aufl., München.
- Kleinhenz, Gerhard D. und Bauernschuster, Stefan (2008): Staatlicher Mindestlohn – Musterfall eines Mangels an Aufklärung über die Ökonomik sozialer Politik. In: *ifo Schnelldienst*, 61. Jg., S. 45-49.
- Koch, Susanne (2007): Mindestlöhne. Keine einfachen Wahrheiten. In: *Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 87. Jg., S. 69.
- König, Marion und Möller, Joachim (2007): Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft. Nürnberg (IAB Discussion Paper, No. 30/2007). URL: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp3007.pdf>
- Mankiw, Nicholas G. (2003): Makroökonomik. 5. Aufl., Stuttgart.
- Mankiw, Nicholas G. und Taylor, M. (2008): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. 4. Aufl., Stuttgart.
- Müller, Kai-Uwe und Steiner, Viktoria (2008): Mindestlohn kein geeignetes Instrument gegen Armut in Deutschland. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): *Wochenbericht*. 75. Jg., S. 298-300.
- Neumark, David und Wascher, William (2009): Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research. Cambridge. (NBER Working Paper No. 12663) URL: <http://www.nber.org/papers/w12663.pdf>
- O. Verfasser (2006): Niedriglohn: Wissenschaftliche Vorstöße in eine Grauzone. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): *Böckler Impuls*. Heft 2, S. 4 f.
- O. Verfasser (2010): April 2010: Arbeitslosenquote der Eurozone bei 10,1%. Quote der EU27 bei 9,7%. In: Eurostat (Hrsg.). Pressemitteilung Euroindikatoren. URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01062010-AP/DE/3-01062010-AP-DE.PDF
- O. Verfasser (URL): Abstand von Männern zu Frauen wächst. <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/0,2828,681907,00.html> (23.03.2011).
- Ragnitz, Joachim und Thum, Marcel (2008): Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo Instituts. In: *ifo Schnelldienst*, 61. Jg., S. 16-20.
- Rürup, Bert (2008): Schutz vor Niedriglöhnen oder Arbeitsplatzvernichter: Für und Wider die Festsetzung eines gesetzlichen Mindestlohns. In: *ifo Schnelldienst*, 61. Jg., S. 5-7.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006): Jahresgutachten des Sachverständigenrates 2006/2007: Widerstreitende Interessen – Ungenutzte Chancen. URL: http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/gutachten/ga06_ges.pdf
- Schmid, Bernard und Schulten, Thorsten (2006): Der französische Mindestlohn SMIC. In: Schulte, Thorsten; Bispinck, Reinhard und Schäfer, Claus (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg, S. 102-128.
- Schneider, Hilmar (2004): Wir brauchen keinen Mindestlohn. In: *Personalwirtschaft*. Heft 4, S. 66.
- Schulten, Thorsten (2005): Politische Ökonomie gesetzlicher Mindestlöhne. Internationale Erfahrungen und Konsequenzen für Deutschland. In: Hein, Eckhard; Heise, Arne und Truger, Achim (Hrsg.): Löhne, Beschäftigung, Verteilung und Wachstum. Makroökonomische Analysen. Marburg, S. 185-208.
- Sesselmeier, Werner; Funk, Lothar und Waas, Bernd (2010): Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung. 3. Aufl., Heidelberg.

- Siebert, Horst (2008): Der Mindestlohn setzt Anreize für mehr Arbeitslose. In: *ifo Schnelldienst*, 61. Jg., S. 19 f.
- Timm, Ulrike; Körner, Thomas und Meyer, Iris (2006): Armut und Lebensbedingungen. Ergebnis aus LEBEN IN EUROPA für Deutschland 2005. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Presseexemplar, Dezember 2006. URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2006/EU-Silc/Pressebrochure_EU_Silc,property=file.pdf
- United States Department of Labor (URL): Wage and Hour Division. Questions and Answers about the Minimum Wage. <http://www.dol.gov/whd/minwage/q-a.htm> (19.03.2010).
- Wagner, Thomas und Jahn, Elke J. (2004): Neue Arbeitsmarkttheorien. 2. Aufl., Stuttgart.
- Welfens, Paul J. J. (2010): Grundlagen der Wirtschaftspolitik. Institutionen - Makroökonomik - Politikkonzepte. 4. Aufl., Heidelberg und Berlin.
- Wienert, Helmut (2008): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. Band 2: Makroökonomie. 2. Aufl., Stuttgart.
- Wingerter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: *Wirtschaft und Statistik*, H. 9, S. 1080-1098.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (2008): Informationen zur Tarifpolitik. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 64. Unterste Tarifvergütungen 2008. URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_unterste_tarifverguetungen_2008.pdf

Verzeichnis der bisher erschienenen Beiträge

- | | |
|--|---|
| <p>52. Werner Pepels Aug. 1990
Integrierte Kommunikation</p> <p>53. Martin Dettinger-Klemm Aug. 1990
Grenzen der Wissenschaftsfreiheit. Überlegungen zum Thema: Freiheit und Verantwortung des Wissenschaftlers</p> <p>54. Werner Pepels Sept. 1990
Mediaplanung – Über den Einsatz von Werbegeldern in Medien</p> <p>55. Dieter Pflaum Sept. 1990
Werbeausbildung und Werbemöglichkeiten in der DDR</p> <p>56. Rudi Kurz (Hrsg.) Nov. 1990
Ökologische Unternehmensführung – Herausforderung und Chance</p> <p>57. Werner Pepels Jan. 1991
Verkaufsförderung – Versuch einer Systematisierung</p> <p>58. Rupert Huth, Ulrich Wagner (Hrsg.) Aug. 1991
Volks- und betriebswirtschaftliche Abhandlungen. Prof. Dr. Dr. h.c. Tibor Karpati (Universität Osijek in Kroatien) zum siebenzigsten Geburtstag. Mit einem Vorwort von R. Huth und Beiträgen von H.-J. Hof, H. Löffler, D. Pflaum, B. Runzheimer und U. Wagner</p> <p>59. Hartmut Eisenmann Okt. 1991
Dokumentation über die Tätigkeit einer Industrie- und Handelskammer – Dargestellt am Beispiel der IHK Nordschwarzwald</p> <p>60. Ursula Hoffmann-Lange Dez. 1991
Eliten und Demokratie: Unvereinbarkeit oder notwendiges Spannungsverhältnis?</p> <p>61. Werner Pepels Dez. 1991
Elemente der Verkaufsgesprächsführung</p> <p>62. Wolfgang Berger Dez. 1991
Qualifikationen und Kompetenzen eines Europa-managers</p> <p>63. Günter Staub Jan. 1992
Der Begriff „Made in Germany“ – Seine Beurteilungskriterien</p> <p>64. Martin W. Knöll, Hieronymus M. Lorenz Mai 1992
Gegenstandsbereich und Instrumente der Organisationsdiagnose im Rahmen von Organisationsentwicklungs (OE)-Maßnahmen</p> <p>65. Werner Lachmann Juni 1992
Ethikversagen – Marktversagen</p> <p>66. Paul Banfield Juni 1993
Observations On The Use Of Science As A Source Of Legitimation In Personnel Management</p> <p>67. Bernd Noll Aug. 1993
Gemeinwohl und Eigennutz. Wirtschaftliches Handeln in Verantwortung für die Zukunft – Anmerkungen zur gleichnamigen Denkschrift der Evangelischen Kirche in Deutschland aus dem Jahre 1991</p> <p>68. Siegfried Kreutzer, Regina Moczadlo Aug. 1993
Die Entdeckung der Wirklichkeit – Integrierte Projektstudien in der Hochschulausbildung</p> | <p>69. Sybil Gräfin Schönfeldt Aug. 1993
Von Menschen und Manieren. Über den Wandel des sozialen Verhaltens in unserer Zeit. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1992/93</p> <p>70. Hartmut Löffler Dez. 1993
Geld- und währungspolitische Grundsatzüberlegungen für ein Land auf dem Weg zur Marktwirtschaft – Das Beispiel Kroatien</p> <p>71. Hans-Georg Köglmayr, Kurt H. Porkert Nov. 1994
Festlegen und ausführen von Geschäftsprozessen mit Hilfe von SAP-Software</p> <p>72. Alexa Mohl Febr. 1995
NLP-Methode zwischen Zauberei und Wissenschaft. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1994/95</p> <p>73. Bernd Noll Mai 1995
Marktwirtschaft und Gerechtigkeit: Anmerkungen zu einer langen Debatte</p> <p>74. Rudi Kurz, Rolf-Werner Weber Nov. 1995
Ökobilanz der Hochschule Pforzheim. 2. geänderte Auflage, Jan. 1996</p> <p>75. Hans Lenk Mai 1996
Fairneß in Sport und Wirtschaft. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1995/96</p> <p>76. Barbara Burkhardt-Reich, Hans-Joachim Hof, Bernd Noll Juni 1996
Herausforderungen an die Sozialstaatlichkeit der Bundesrepublik</p> <p>77. Helmut Wienert März 1997
Perspektiven der Weltstahlindustrie und einige Konsequenzen für den Anlagenbau</p> <p>78. Norbert Jost Mai 1997
Innovative Ingenieur-Werkstoffe</p> <p>79. Rudi Kurz, Christoph Hubig, Ortwin Renn, Hans Diefenbacher Sept. 1997
Ansprüche in der Gegenwart zu Lasten der Lebenschancen zukünftiger Generationen</p> <p>80. Björn Engholm Okt. 1997
Ökonomie und Ästhetik. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1996/97. 2. geänderte Auflage. Jan. 1998</p> <p>81. Lutz Goertz Sept. 1998
Multimedia quo vadis? – Wirkungen, Chancen, Gefahren. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Fachhochschule Pforzheim, Wintersemester 1996/97</p> <p>82. Eckhard Keßler Nov. 1998
Der Humanismus und die Entstehung der modernen Wissenschaft. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 1996/97</p> <p>83. Heinrich Hornef Febr. 1998
Aufbau Ost – Eine Herausforderung für Politik und Wirtschaft. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Fachhochschule Pforzheim, Wintersemester 1997/98</p> |
|--|---|

Verzeichnis der bisher erschienenen Beiträge

- 84. Helmut Wienert** Juli 1998
50 Jahre Soziale Marktwirtschaft – Auslaufmodell oder Zukunftskonzept? Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Sommersemester 1998
Peter Kern, Wilhelm Bauer, Rolf Ilg; Heiko Dreyer; Johannes Wößner und Rainer Menge
- 85. Bernd Noll** Sept. 1998
Die Gesetzliche Rentenversicherung in der Krise
- 86. Hartmut Löffler** Jan. 1999
Geldpolitische Konzeptionen - Alternativen für die Europäische Zentralbank und für die Kroatische Nationalbank
- 87. Erich Hoppmann** Juni 1999
Globalisierung. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Sommersemester 1999
- 88. Helmut Wienert (Hrsg.)** Dez. 1999
Wettbewerbspolitische und strukturpolitische Konsequenzen der Globalisierung. Mit Beiträgen von Hartmut Löffler und Bernd Noll
- 89. Ansgar Häfner u.a. (Hrsg.)** Jan. 2000
Konsequenzen der Globalisierung für das internationale Marketing. Mit Beiträgen von Dieter Pflaum und Klaus-Peter Reuthal
- 90. Ulrich Wagner** Febr. 2000
Reform des Tarifvertragsrechts und Änderung der Verhaltensweisen der Tarifpartner als Voraussetzungen für eine wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit
- 91. Helmut Wienert** April 2000
Probleme des sektoralen und regionalen Wandels am Beispiel des Ruhrgebiets
- 92. Barbara Burkhardt-Reich** Nov. 2000
Der Blick über den Tellerrand – Zur Konzeption und Durchführung eines „Studium Generale“ an Fachhochschulen
- 93. Helmut Wienert** Dez. 2000
Konjunktur in Deutschland - Zur Einschätzung der Lage durch den Sachverständigenrat im Jahresgutachten 2000/2001
- 94. Jürgen Wertheimer** Febr. 2001
Geklonte Dummheit: Der infantile Menschenpark. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Wintersemester 2000/01
- 95. Konrad Zerr** März 2001
Erscheinungsformen des Online-Research – Klassifikation und kritische Betrachtung
- 96. Daniela Kirchner** April 2001
Theorie und praktische Umsetzung eines Risikomanagementsystems nach KontraG am Beispiel einer mittelständischen Versicherung
- 97. Bernd Noll** Mai 2001
Die EU-Kommission als Hüterin des Wettbewerbs und Kontrolleur von sektoralen und regionalen Beihilfen
Peter Frankenfeld
EU Regionalpolitik und Konsequenzen der Osterweiterung
- 98. Hans Joachim Grupp** Juni 2001
Prozessurale Probleme bei Beschlussmängelstreitigkeiten in Personengesellschaften
- 99. Norbert Jost (Hrsg.)** Juli 2001
Technik Forum 2000: Prozessinnovationen bei der Herstellung kaltgewalzter Drähte. Mit Beiträgen von
- 100. Urban Bacher, Mikolaj Specht** Dez. 2001
Optionen – Grundlagen, Funktionsweisen und deren professioneller Einsatz im Bankgeschäft
- 101. Constanze Oberle** Okt. 2001
Chancen, Risiken und Grenzen des M-Commerce
- 102. Ulrich Wagner** Jan. 2002
Beschäftigungshemmende Reformstaus und wie man sie auflösen könnte
Jürgen Volkert
Flexibilisierung durch Kombi-Einkommen? Die Perspektive der Neuen Politischen Ökonomie
- 103. Mario Schmidt, René Keil** März 2002
Stoffstromnetze und ihre Nutzung für mehr Kostentransparenz sowie die Analyse der Umweltwirkung betrieblicher Stoffströme
- 104. Kurt Porkert** Mai 2002
Web-Services – mehr als eine neue Illusion?
- 105. Helmut Wienert** Juni 2002
Der internationale Warenhandel im Spiegel von Handelsmatrizen
- 106. Robert Wessolly, Helmut Wienert** Aug. 2002
Die argentinische Währungskrise
- 107. Roland Wahl (Hrsg.)** Sept. 2002
Technik-Forum 2001: Weiterentwicklungen an Umformwerkzeugen und Walzdrähten. Mit Beiträgen von Roland Wahl, Thomas Dolny u.a., Heiko Pinkawa, Rainer Menge und Helmut Wienert
- 108. Thomas Gulden** April 2003
Risikoberichterstattung in den Geschäftsberichten der deutschen Automobilindustrie
- 109. Günter Altner** Mai 2003
Lasset uns Menschen machen – Der biotechnische Fortschritt zwischen Manipulation und Therapie. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Sommersemester 2003
- 110. Norbert Jost (Hrsg.)** Juni 2003
Technik-Forum 2002: Innovative Verfahren zur Materialoptimierung. Mit Beiträgen von Norbert Jost, Sascha Kunz, Rainer Menge/Ursula Christian und Berthold Leibinger
- 111. Christoph Wüterich** Februar 2004
Professionalisierung und Doping im Sport. Vortrag gehalten im Rahmen des Studium Generale der Hochschule Pforzheim, Sommersemester 2003
- 112. Sabine Schmidt** Mai 2004
Korruption in Unternehmen – Typologie und Prävention
- 113. Helmut Wienert** August 2004
Lohn, Zins, Preise und Beschäftigung – Eine empirische Analyse gesamtwirtschaftlicher Zusammenhänge in Deutschland
- 114. Roland Wahl (Hrsg.)** Sept. 2004
Technik-Forum 2003: Materialentwicklung für die Kaltumformtechnik. Mit Beiträgen von Andreas Baum, Ursula Christian, Steffen Nowotny, Norbert Jost, Rainer Menge und Hans-Eberhard Koch
- 115. Dirk Wenzel** Nov. 2004
The European Legislation on the New Media: An Appropriate Framework for the Information Economy?

Verzeichnis der bisher erschienenen Beiträge

116. **Frank Morelli, Alexander Mekyska, Stefan Mühlberger** Dez. 2004
Produkt- und prozessorientiertes Controlling als Instrument eines erfolgreichen Informationstechnologie-Managements
117. **Stephan Thesmann, Martin Frick, Dominik Konrad** Dez. 2004
E-Learning an der Hochschule Pforzheim
118. **Norbert Jost (Hrsg.)** Juni 2005
Technik-Forum 2004: Innovative Werkstoffaspekte und Laserbehandlungstechnologien für Werkzeuge der Umformtechnik
119. **Rainer Gildeggen** Juni 2005
Internationale Produkthaftung
120. **Helmut Wienert** Oktober 2005
Qualifikationsspezifische Einkommensunterschiede in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen
121. **Andreas Beisswenger, Bernd Noll** Nov. 2005
Ethik in der Unternehmensberatung – ein vermintes Gelände?
122. **Helmut Wienert** Juli 2006
Wie lohnend ist Lernen? Ertragsraten und Kapitalendwerte von unterschiedlichen Bildungswegen
123. **Roland Wahl (Hrsg.)** Sept. 2006
Technik-Forum 2005: Umformwerkzeuge - Anforderungen und neue Anwendungen. Mit Beiträgen von Edmund Böhm, Eckhard Meiners, Andreas Baum, Ursula Christian und Jörg Menno Harms
124. **Mario Schmidt** Dez. 2006
Der Einsatz von Sankey-Diagrammen im Stoffstrommanagement
125. **Norbert Jost (Hrsg.)** Okt. 2007
Technik-Forum 2006: Innovative neue Techniken für Werkzeuge der Kaltverformung. Mit Beiträgen von Franz Wendl, Horst Bürkle, Rainer Menge, Michael Schiller, Andreas Baum, Ursula Christian, Manfred Moik und Erwin Staudt.
126. **Roland Wahl (Hrsg.)** Okt. 2008
Technik-Forum 2007: Fortschrittsberichte und Umfeldbetrachtungen zur Entwicklung verschleißreduzierter Umformwerkzeuge. Mit Beiträgen von Klaus Löffler, Andreas Zilly, Andreas Baum und Paul Kirchhoff.
127. **Julia Tokai, Christa Wehner** Okt. 2008
Konzept und Resultate einer Online-Befragung von Marketing-Professoren an deutschen Fachhochschulen zum Bologna-Prozess
128. **Thomas Cleff, Lisa Luppold, Gabriele Naderer, Jürgen Volkert** Dez. 2008
Tätermotivation in der Wirtschaftskriminalität
129. **Frank Thuselt** Juni 2009
Das Arbeiten mit Numerik-Programmen. MATLAB, Scilab und Octave in der Anwendung.
130. **Helmut Wienert** August 2009
Wachstumsmotor Industrie? Zur Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes für die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts
131. **Sebastian Schulz** Sept. 2009
Nutzung thermodynamischer Datensätze zur Simulation von Werkstoffgefügen (aus der Reihe „Focus Werkstoffe“, Hrsg. Norbert Jost).
132. **Hanno Beck; Kirsten Wüst** Sept. 2009
Gescheiterte Diäten, Wucherzinsen und Wartepremien: Die neue ökonomische Theorie der Zeit.
133. **Helmut Wienert** Sept. 2009
Was riet der Rat? Eine kommentierte Zusammenstellung von Aussagen des Sachverständigenrats zur Regulierung der Finanzmärkte und zugleich eine Chronik der Entstehung der Krise
134. **Norbert Jost (Hrsg.): Technik-Forum 2008**
Werkstoffe und Technologien zur Kaltverformung
135. **Frank Morelli** Januar 2010
Geschäftsprozessmodellierung ist tot – lang lebe die Geschäftsprozessmodellierung!
136. **T. Cleff, L. Fischer, C. Sepúlveda, N. Walter** Januar 2010
How global are global brands? An empirical brand equity analysis
137. **Kim Neuer** Juni 2010
Achieving Lisbon – The EU's R&D Challenge The role of the public sector and implications of US best practice on regional policymaking in Europe
138. **Bernd Noll** Sept. 2010
Zehn Thesen zur Corporate Governance
139. **Pforzheim University** März 2011
Communication on progress. PRME Report 2008
140. **Rainer Maurer** März 2011
Unternehmensverantwortung für soziale und ökologische Nachhaltigkeit – darf man auch anderer Meinung sein? Einige kritische Anmerkungen zum PRME-Report der Hochschule
141. **Barbara Reeb; Malte Krome** Oktober 2001
Arm trotz Arbeit? Zum Für und Wider von Mindestlöhnen