DuEPublico
Duisburg-Essen Publications online

Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland

Bosch, Gerhard

In: IAQ-Standpunkte / 2014-03

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: https://doi.org/10.17185/duepublico/45844

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20180406-100417-7

Link: http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45844

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

IAQ-Standpunkt

Aktuelle Stellungnahmen aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

2014

03

Gerhard Bosch

Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)
Deutscher Bundestag Drucksache 18/1558
18. Wahlperiode 28.05.2014, Anhörung im Bundestag am 30. Juni 2014

Kurz gefasst

- Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland bedeutet angesichts der starken Erosion des deutschen Lohnsystems eine der größten Sozialreformen der Nachkriegszeit. Im unteren Bereich werden die Löhne zum Teil prozentual stark steigen müssen, da die Geringverdiener/innen in Deutschland jahrelang von den üblichen Lohnsteigerungen abgekoppelt waren.
- Entgegen den von vielen hiesigen Ökonomen prophezeiten apokalyptischen Szenarien mit hohen Arbeitsplatzverlusten kommen neuere Studien vor allem aus den USA und Großbritannien zu dem Ergebnis, dass sich keine signifikanten Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen beobachten lassen.
- Der in Deutschland vorgesehene gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde ist im europäischen Vergleich sowohl absolut als auch relativ moderat.
- Länder mit einer hohen Innovationsdynamik verkraften höhere Mindest löhne. Laut EU-Innovationsindikator zählt Deutschland zur Spitzengruppe der Innovationsführer in Europa.
- Im Unterschied zu den USA sind die Geringverdiener/innen in Deutschland gut qualifiziert. Drei Viertel von ihnen haben eine berufliche Ausbildung und werden unterhalb ihrer Produktivität bezahlt.
- Vorgesehen ist eine lange Übergangsfrist, die deutschen Unternehmen mehr als ein Jahr Zeit gibt um sich auf die neue Lohnuntergrenze einzustellen. Die Erfahrungen im In- und Ausland zeigen, dass ein Mindestlohn bei den Unternehmen akzeptiert wird, wenn sie sicher sein können, dass er auch von den Konkurrenten bezahlt wird. Daher sind wirkungsvolle Kontrollen der Einhaltung und abschreckende Strafen bei Nichteinhaltung des Mindestlohns notwendig.

1. Zur Notwendigkeit eines gesetzlichen Mindestlohns

1.1 Erosion der Nachkriegsordnung auf dem Arbeitsmarkt

Lange Zeit galt Deutschland als ein Land mit vergleichsweise geringer sozialer Ungleichheit und hoher Beschäftigungssicherheit. Die Produktivitätszuwächse wurden gleichmäßig verteilt, so dass die Einkommensverteilung stabil blieb und alle Bevölkerungsschichten vom wirtschaftlichen Wachstum profitierten. Die Entgelte wurden von starken Sozialpartnern autonom auf Branchenebene ausgehandelt. Rund 80% der Beschäftigten wurden nach Tarif bezahlt und Betriebe ohne Tarifbindung orientierten sich weitgehend an den Verhandlungsergebnissen.

Die in Deutschland üblichen Flächentarife mit ihren differenzierten Entgeltstrukturen sicherten die finanzielle Basis der breiten gesellschaftlichen Mittelschicht. Die hohen Produktivitätsfortschritte und die durchgängig gute Wettbewerbsfähigkeit der sozialen Marktwirtschaft in der Nachkriegszeit belegen die positiven Auswirkungen von geringer Einkommensungleichheit und hoher sozialer Sicherheit. Gute Einkommen schonten auch die Sozial- und Staatskassen. Über Beiträge und Steuern trugen fast alle Beschäftigten zur Finanzierung des Sozialstaats bei.

Eine eigenständige Existenzsicherung und die Mitfinanzierung des Gemeinwesens über Beiträge und Steuern ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung, sondern auch für die selbstbewusste Wahrnehmung gesellschaftlicher Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb, in der Politik oder in der Gesellschaft. Transferempfänger sehen sich hingegen oft als Kostgänger der Gesellschaft. Die Folge ist ein Verlust des Selbstbewusstseins und gesellschaftliche Beteiligungsmöglichkeiten werden kaum noch genutzt.

1.2 Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung seit 1995

Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt grundlegend geändert. Die Tarifbindung ist bis 2013 auf 60% in Westdeutschland und 47% in Ostdeutschland stark zurückgegangen (Ellguth/Kohaut 2014: 287). Es sind große tarif- und betriebsratsfreie Zonen auf dem Arbeitsmarkt entstanden, in denen die Löhne einseitig von Unternehmen festgesetzt werden. Dies führte zu einem starken Anstieg des Anteils der Geringverdiener.

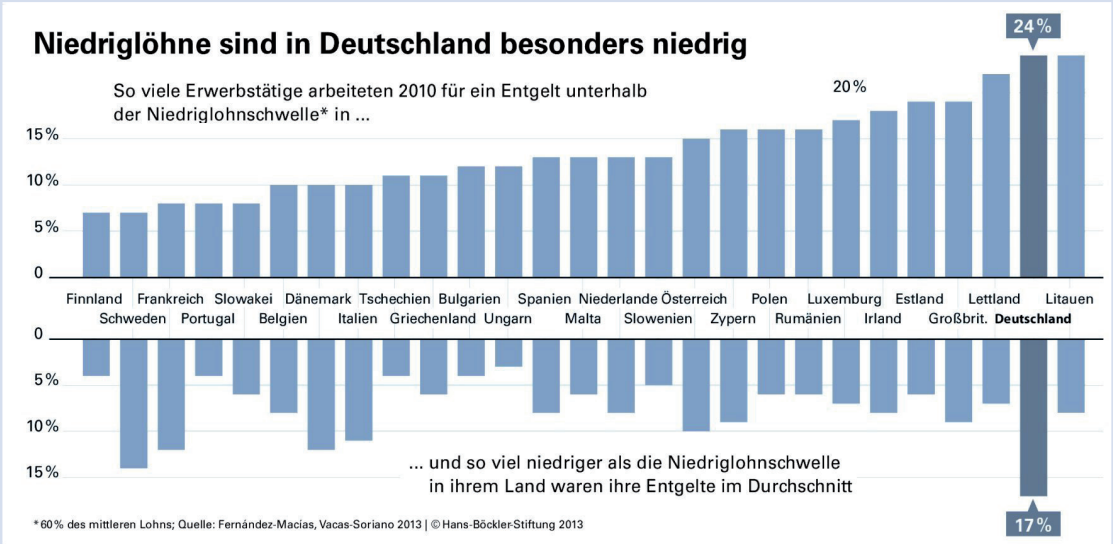
Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten, die weniger als zwei Drittel des Medianlohns pro Arbeitsstunde erhalten, ist von 19,8% im Jahre 1995 auf 24,3% aller Beschäftigten im Jahre 2012 gestiegen. Die Zahl der Niedriglohnbezieher wuchs dabei von 5,9 Millionen 1995 auf 8,4 Millionen im Jahre 2012. Fast der gesamte absolute Zuwachs entfiel auf Westdeutschland, fand also in ehemals durch eine hohe Tarifbindung geschütztem Gelände statt. In Westdeutschland stieg die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten zwischen

1995 und 2012 von 3,8 auf fast 6,1 Millionen an, während diese Zahl in Ostdeutschland nur geringfügig von 2,1 auf 2,3 Millionen wuchs (Kalina/Weinkopf 2014).

Ein besonderes Kennzeichen des deutschen Arbeitsmarktes ist die starke Ausfransung der Niedriglöhne nach unten. Niedrigstlöhne von unter 6 € pro Stunde betrafen im Jahr 2012 mehr als 2,5 Millionen Beschäftigte, was einem Anteil von nicht weniger als 7,4% der Beschäftigten entsprach (Kalina/Weinkopf 2014: 6). In manchen Branchen wie dem Gastgewerbe sind Niedriglöhne auch für Vollzeitbeschäftigte die gängige Rate. Dort, wo die Tarifbindung hoch ist, wie etwa im öffentliche Dienst, großen Teilen des verarbeitenden Gewerbes sowie in Banken und Versicherungen finden sich wenige Beschäftigte mit Niedriglöhnen.

Im europäischen Vergleich zählt Deutschland mittlerweile zu den Ländern mit den höchsten Anteilen von Niedriglohnbeschäftigten. Nach einer Studie der Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen -ist zudem in keinem anderen- EU-Land die Streuung der Löhne nach unten so stark ausgeprägt, wie in Deutschland (Aumayr-Pintar et al. 2014 und Schaubild 1).

Schaubild 1: Niedriglohnanteile und Abstand der durchschnittlichen Niedriglöhne zur Niedriglohnschwelle (60% des Medianlohns) in der EU, 2010



Quelle: Fernández-Macías / Vacas-Soriano 2013 (Grafik aus Böckler-Impuls 18/2013)

1.3 Niedriglöhne keine Hilfe für gering Qualifizierte und kein Sprungbrett in den Arbeitsmarkt

Mit der Ausweitung geringbezahlter Arbeit in Deutschland war die Hoffnung verbunden, die Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte zu verbessern. Diese Hoffnung hat sich nicht realisiert. Der Anteil der gering Qualifizierten im Niedriglohnsektor ist seit 1995 gesunken und liegt mittlerweile bei nur noch 24,5%. Etwas mehr als drei Viertel aller Niedriglohnbeschäftigten haben somit einen beruflichen (66,8%) oder einen akademischen (8,6%) Abschluss (Kalina/Weinkopf 2014). Dieses hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten mit geringen Stundenlöhnen unterscheidet den deutschen Niedriglohnsektor völlig von dem US-amerikanischen, in dem mehr als 70% der Niedriglohnbeschäftigten keinen beruflichen oder High School-Abschluss haben (CBO 2006: 18).

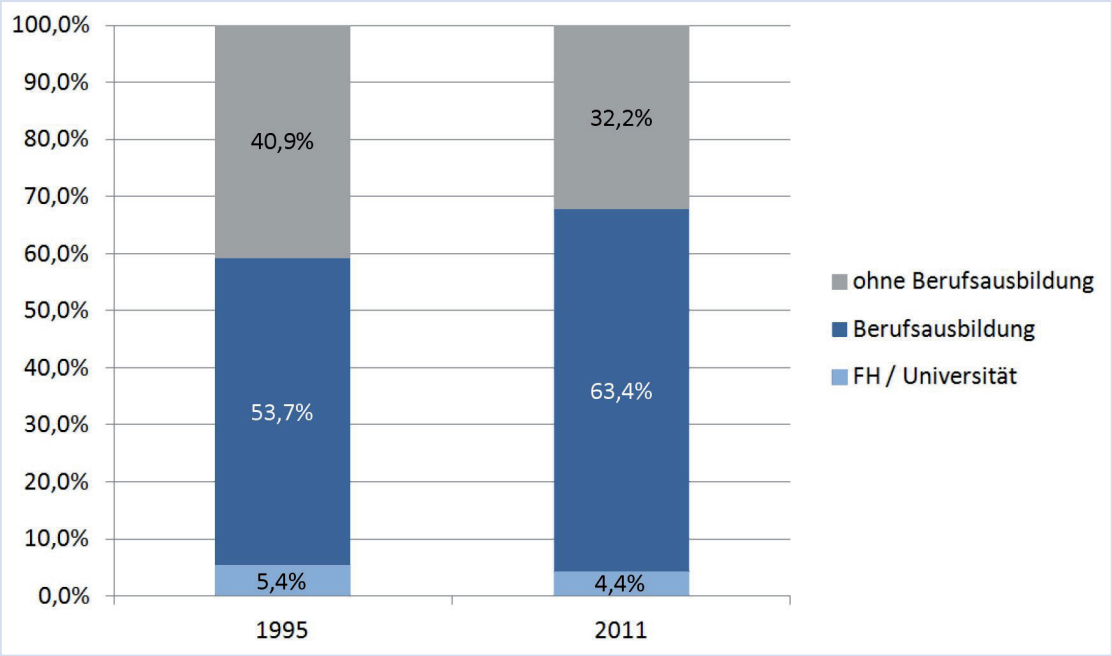
Diese Beobachtung deckt sich mit den Qualifikationsverschiebungen im deutschen Arbeitsmarkt. Die Unternehmen stellen selbst für einfache Tätigkeiten zunehmend nur noch Qualifizierte ein. So ist der Anteil der An- und Ungelernten im so genannten „unstrukturierten Arbeitsmarkt", also auf einfachen Tätigkeiten und einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 10 Jahren, von 40,3% 1995 auf 32,3% im Jahre 2011 gesunken (Schaubild 2). Durch die Verdrängung der An- und Ungelernten im unstrukturierten Arbeitsmarkt haben sich die Beschäftigungsrisiken dieser Gruppe deutlich erhöht. Dies zeigt sich auch an ihrer Arbeitslosenquote, die seit 20 Jahren über 20% liegt. Die einfache „Muskelarbeit", die in der Vergangenheit als Prototyp der Arbeit in unstrukturierten Arbeitsmärkten galt, ist weitgehend verschwunden. Mit der Technisierung erfordern heute selbst einfache Industriearbeiten den Umgang mit abstrakten Symbolen, etwa in einem automatisierten Lager, und einfache Dienstleistungsarbeiten hohe Kommunikationsfähigkeit (Bosch/Weinkopf 2011).

Es erwies sich als Irrtum, anzunehmen, dass man Bildungsprobleme mit Lohnsenkungen lösen könne. Trotz der klaren Faktenlage hält sich jedoch der Mythos, dass man die Beschäftigungschancen gering Qualifizierter durch Niedriglöhne verbessern könne. Erst vor wenigen Tagen hat die Deutsche Bank dieses Argument in Unkenntnis der Qualifikationsstruktur der Niedriglohnbeschäftigten in ihrer Fundamental-Kritik am geplanten gesetzlichen Mindestlohn wiederholt (Deutsche Bank 2014: 15).

Niedriglöhne sind auch nicht zum erhofften Sprungbrett in eine besser bezahlte Tätigkeit geworden. Noch Mitte der1990er Jahre wurde der deutsche Arbeitsmarkt von der OECD wegen seiner guten Aufstiegschancen von gering Bezahlten gelobt (OECD 1997). Das hat sich mittlerweile grundlegend geändert. Die neueren Untersuchungen belegen alle, dass sich Niedriglohnbeschäftigung zunehmend verfestigt. Kalina (2012) zeigt für den langen Zeitraum von 1975/76 bis 2005/06 abnehmende Aufstiegschancen. Mosthaf u.a. (2010) stellen fest, dass nur etwa jeder siebte Vollzeitbeschäftigte, der 1998/99 einen Niedriglohn bezogen hatte, bis 2003 den Niedriglohnsektor verlassen konnte. Dies lässt sich auch gut erklären. Niedriglohntätigkeiten sind erstens zunehmend in Betrieben mit geringer Arbeitsplatzdifferenzierung ausgelagert worden, so dass die typischen Auf-

stiegsmöglichkeiten fehlen. Zweitens sind geringe Stundenlöhne in bestimmten Branchen selbst für qualifizierte Beschäftigte zur „going-rate“ geworden.

Schaubild 2: Qualifikationsstruktur im unstrukturierten Arbeitsmarkt* 1995 und 2011



*einfache Tätigkeiten und Betriebszugehörigkeit von weniger als 10 Jahren

Quelle: Bosch 2014 (SOEP)

1.4 Korrektur der Einkommensverteilung ohne gesetzlichen Mindestlohn nicht möglich

Es wäre wünschenswert gewesen, wenn die Sozialpartner in eigener Regie die Kraft gefunden hätten, Niedriglohnbeschäftigung durch autonome Vereinbarungen zu begrenzen. Leider ist dies nur in wenigen Niedriglohnbranchen durch die Vereinbarung von Branchenmindestlöhnen gelungen. In vielen anderen Branchen fehlten nicht nur verhandlungsfähige Partner auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, sondern oft auch der Wille, auf die Möglichkeit des Lohnwettbewerbs zu verzichten. Da große Teile des Niedriglohnsektors weiterhin unreguliert blieben, konnte durch die Branchenmindestlöhne der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in der Gesamtwirtschaft nicht spürbar verringert werden. Damit die gering bezahlten Beschäftigten wieder Anschluss an die allgemeine Lohnentwicklung haben, ist daher die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns unabdingbar.

2. Geplanter Mindestlohn eine der größten Sozialreformen der Nachkriegszeit

Da der Mindestlohn so spät kommt und sich der Lohnunterbietungswettbewerb in Deutschland fast 20 Jahre die soziale Marktwirtschaft untergraben konnte, handelt es sich hierbei nicht um einen kleineren kosmetischen Eingriff, sondern um eine der größten Sozialreformen der Nachkriegszeit.

Weitgehend unstrittig ist, dass die geplante Mindestlohneinführung in Deutschland im Vergleich zu den meisten anderen Ländern für einen vergleichsweise hohen Anteil der Beschäftigten zu Stundenlohnerhöhungen führen wird. Allerdings kann niemand genau prognostizieren, wie viele Beschäftigte Anfang 2015, wenn der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland eingeführt wird, weniger als 8,50 € pro Stunde verdienen und damit Anspruch auf eine Lohnerhöhung haben werden. Denn die aktuellsten Daten zu Stundenlöhnen stammen aus dem Jahr 2012. In den fast drei Jahren bis Anfang 2015 kann es im Niedriglohnsektor zu Lohnerhöhungen kommen, die den Kreis der Betroffenen verkleinern. Diese Lohnerhöhungen können teilweise auch durch den Mindestlohn verursacht sein, den einige Unternehmen schon vor seiner Einführung zahlen. Außerdem haben sich die Tarifpartner in einigen Branchen bereits an dem geplanten Mindestlohn orientiert. In anderen Ländern wurden solche Vorzieheffekte festgestellt.

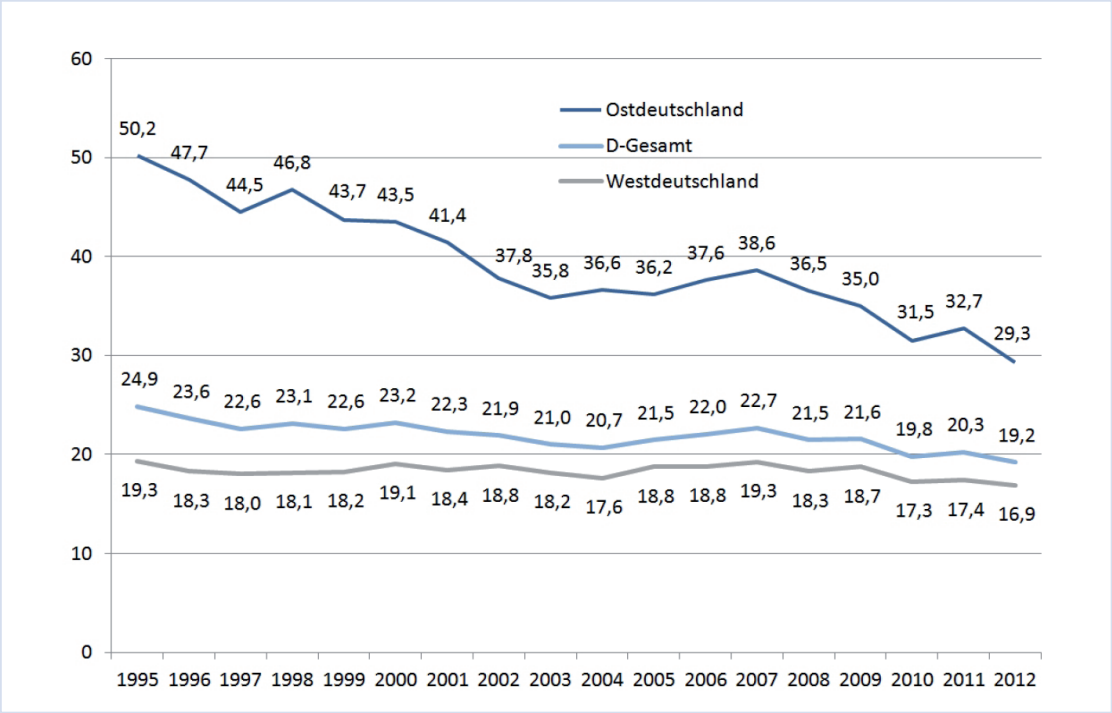
Auf der Basis des SOEP sind in den letzten Monaten von mehreren Instituten Berechnungen zur Zahl und zum Anteil der Beschäftigten, die im Jahr 2012 weniger als 8,50 € pro Stunde verdienten, veröffentlicht worden. Der Anteil der Beschäftigten mit Stundenlöhnen von unter 8,50 € für das Jahr 2012 wird zwischen 15% (Brenke 2014) und bis zu 19,7% (Kalina/Weinkopf 2014) beziffert. Die Angaben zur Zahl der Beschäftigten, die im Jahr 2012 weniger als 8,50 € pro Stunde verdienten, reichen von 5,2 bis 6,8 Millionen.

Die große Spannbreite dieser Ergebnisse hängt vor allem mit unterschiedlichen methodischen Entscheidungen bei der Datenanalyse zusammen. So werden im SOEP keine Stundenlöhne ausgewiesen, sondern müssen aus den Angaben zum monatlichen Verdienst und zur Arbeitszeit berechnet werden. Beim Verdienst stellt sich z.B. die Frage, ob Sonderzahlungen einbezogen werden oder nicht. Zur Arbeitszeit enthält das SOEP Angaben zur *vertraglichen* und zur *tatsächlichen* Arbeitszeit. Je nachdem, welche Angaben zur Berechnung der Stundenlöhne genutzt werden, unterscheiden sich die Ergebnisse deutlich voneinander. Darüber hinaus werden in einigen Berechnungen Nebenjobs von Schüler/innen, Studierenden und Rentner/innen einbezogen, in anderen hingegen nicht.

Genauere Aussagen lassen sich über die Struktur der Beschäftigten, die weniger als 8,50 € erhalten, treffen. Besonders auffällig ist die starke Lohnspreizung zwischen West- und Ostdeutschland, die sich allerdings im unteren Bereich in den letzten Jahren deutlich verringert hat. Verdienten in Ostdeutschland Mitte der 1990er Jahre noch mehr als die Hälfte der Beschäftigten weniger als 8,50 € pro Stunde, waren es im Jahr 2012 nur noch

29,3%. In Westdeutschland hingegen ist eine solche Entwicklung nicht zu erkennen. Hier stellen wir eine fast 20-jährige Verfestigung niedriger Löhne unterhalb von 8,50 € fest. Angesichts der starken Preissteigerungen seit 1995 haben die Niedriglohnbeschäftigten ganz erhebliche Reallohneinbußen in Kauf nehmen müssen (Schaubild 3).

Schaubild 3: Anteil der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 €, nach Ost- und Westdeutschland, 1995-2012



Quelle: Kalina/Weinkopf 2014 (SOEP v29, IAQ-Berechnungen).

Die Entwicklung in Ostdeutschland ist für die Beurteilung der möglichen Wirkung des Mindestlohns ein wichtiges Ergebnis. Würde man den in Schaubild 3 aufgezeigten Trendverlauf für Ostdeutschland linear fortsetzen, lägen die Anteile derjenigen, die bei Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Anspruch auf eine Lohnerhöhung haben, in Ost- und Westdeutschland weniger weit auseinander als noch im Jahr 2012. Die Angleichung der Löhne zwischen Ost- und Westdeutschland im unteren Bereich verringert die Risiken eines bundeseinheitlichen Mindestlohnes erheblich.

Zur Struktur der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 € im Jahr 2012 sind sich die vorliegenden Studien (trotz unterschiedlicher Anteile im Detail) weitgehend einig. Ich beziehe mich im Folgenden auf die Ergebnisse unserer eigenen Analysen (Kalina/Weinkopf 2014):

- Frauen waren von Stundenlöhnen unter 8,50 € mit 24,2% fast doppelt so häufig betroffen wie Männer (14,3%). Der künftige Mindestlohn wird demnach dazu beitragen können, die Lohnunterschiede zwischen Männer und Frauen zu ver-

ringern. Diesen Effekt konnte man schon im Vereinigten Königreich feststellen. Seit Einführung des Mindestlohns reduzierte sich der gender pay gap im untersten Zehntel der Einkommensverteilung von 12,9% im Jahr 1998 auf 5,8% im Jahr 2013 und beim Medianlohn von 15,9% auf 9,4% (Low Pay Commission 2014: 47). Bemerkenswert ist, dass trotz der schwachen Tarifbindung in Großbritannien der Mindestlohn dazu beigetragen hat, die Bezahlung der Frauen auch in den mittleren Gehaltsgruppen zu verbessern.

- Nach Beschäftigungsformen differenziert lag der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die 2012 weniger als 8,50 € verdienten, mit 10,8% deutlich niedriger als bei den sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten (18,3%). Von den Beschäftigten in Minijobs hatten mehr als zwei Drittel (68,3%) Stundenlöhne unter 8,50 €.
- Nach Alter differenziert arbeiteten vor allem die unter 25-Jährigen (47,1%) und die über 55-Jährigen überdurchschnittlich häufig für Stundenlöhne unter 8,50 €.
- Auch befristet Beschäftigte (31,9%) sowie Ausländer/innen (25%) waren 2012 überproportional von Stundenlöhnen unter 8,50 € betroffen.
- Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil der Beschäftigten, die weniger als 8,50 € pro Stunde verdienen. Bei den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten lag der Anteil im Jahr 2012 bei 35% der Beschäftigten, in Betrieben mit mindestens 2.000 Beschäftigten hingegen nur bei 8,8%.

Es wird also ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten durch die Einführung des Mindestlohns Anspruch auf kräftige Lohnerhöhungen haben. Dies gilt in besonderer Weise für Beschäftigte in Minijobs, die von allen Beschäftigungsformen den höchsten Niedriglohnanteil haben und in denen Beschäftigte – entgegen der gesetzlichen Vorschriften - oft keinen bezahlten Urlaub erhalten und ihnen Feier- und Krankheitstage nicht vergütet werden (RWI 2012; Wippermann 2012).

3. Gefährdet ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € Beschäftigung?

3.1 Der Stand der Forschung zu Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen

Die Methoden der empirischen Mindestlohnforschung sind vor allem in den USA und Großbritannien in den letzten 20 Jahren deutlich verfeinert und weiter entwickelt worden. Neuere Studien und Meta-Analysen kommen zu dem Ergebnis, dass sich keine signifikanten negativen Beschäftigungseffekte feststellen lassen (Bosch/Weinkopf 2014). Es kann zu leichten Preissteigerungen kommen, die aber i.d.R. keine negativen Beschäftigungswirkungen haben. Mindestlöhne tragen dazu bei, die Fluktuation der Beschäftigten im Niedriglohnsegment zu verringern, so dass die Unternehmen erheblich weni-

ger Geld für die Suche, Einarbeitung und Weiterbildung von Beschäftigten aufwenden müssen.

Diese Ergebnisse werden durch wohl umfangreiche Metastudien der amerikanischen Professoren Belman/Wolfson (2014) bestätigt, die mit der Auswertung von 200 englischsprachigen Studien den aktuellsten und umfangreichsten Überblick über den Stand der Forschung geben. Dube u.a. (2010) zeigen zudem, dass inzwischen viele ältere Studien, die negative Beschäftigungseffekte diagnostizierten, durch die neuen verfeinerten Kontrollgruppenansätze als widerlegt gelten können.

Die Evaluationen zu den Wirkungen der Branchenmindestlöhne in Deutschland, die teilweise deutlich über 8,50 € liegen, sind im Jahr 2011 übereinstimmend zum Ergebnis gekommen, dass sich keine negativen Beschäftigungseffekte feststellen ließen. Sie haben auch gezeigt, dass Mindestlöhne Geschäftsmodelle erschweren, die auf Lohnunterbietung basieren, und dass die Nachfrage zu effizienteren Unternehmen wandert.

Modellrechnungen zu drohenden Beschäftigungsverlusten in Deutschland unterstellen extrem hohe Elastizitäten, die von der empirischen Mindestlohnforschung nicht bestätigt werden. Sie unterstellen, wie beispielsweise Knabe et al. (2014: 32f), Elastizitäten von 0,75%. Dies besagt, dass bei einer Lohnerhöhung von 10% die Beschäftigung in der betroffenen Gruppe um 7,5% zurückgeht. Solch hohe Werte sind völlig aus der Luft gegriffen. In den amerikanischen und britischen Studien, die negative Effekte festgestellt haben, liegen die Werte meist nahe am Nullpunkt.

Zumeist werden drei Gründe für die Beschäftigungsneutralität von Mindestlöhnen angeführt:

- Erstens ist das neoklassische Standardmodell des vollkommenen Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt mit vollständiger Transparenz und gleich starken Verhandlungspartnern eher die Ausnahme als die Regel. Bei Arbeitgebermacht auf dem Arbeitsmarkt werden Beschäftigte unterhalb ihrer Produktivität entlohnt. Faire Arbeitsbedingungen können erst durch eine Stärkung der kollektiven Vertretungsmacht der Beschäftigten durch Gewerkschaften oder durch verbindliche Mindeststandards, wie einen gesetzlichen Mindestlohn, geschaffen werden. In theoretischen Modellen kann gezeigt werden, dass ein Mindestlohn bei Arbeitgebermacht die Beschäftigung steigert. Die geringe Betriebsbindung und die geringe Anzahl von Betriebsräten im deutschen Niedriglohnsektor weist auf Arbeitgebermacht hin.
- Zweitens ist die Produktivität von Beschäftigten keine feststehende Größe. Bei Einführung eines Mindestlohns können die Unternehmen durch neue Technologien, Weiterbildung und Veränderungen der Arbeitsorganisation ihre Effizienz erhöhen. Weiterhin steigen durch höhere Löhne oft die Motivation, die Leistung sowie die Betriebsbindung der Beschäftigten. Die verbreiteten statischen Denkmodelle in der ökonomischen Mindestlohnforschung sind nicht mit den dyna-

mischen Reaktionen von Unternehmen und Beschäftigten in einer lebendigen Marktwirtschaft vereinbar.

- Drittens lösen Mindestlöhne positive Nachfrageeffekte aus, da die Geringverdiener kaum sparen und ihr zusätzliches Einkommen sofort konsumieren.

In den USA und in Großbritannien haben viele Ökonom/innen, darunter mehrere Nobelpreisträger, unter dem Eindruck des neuen Forschungsstands ihre zuvor kritische Einschätzung von Mindestlöhnen geändert. In Deutschland wird der neue Forschungsstand vielfach noch ignoriert, wie zum Beispiel von der Mehrheit im Sachverständigenrat.

3.2 Ist die angesetzte Höhe von 8,50 € problematisch?

Dass die in den letzten beiden Jahrzehnten evaluierten Mindestlöhne keine negativen Beschäftigungseffekte hatten, ist natürlich kein Freibrief für die Einführung eines Mindestlohnes in jeder beliebigen Höhe. Die positiven oder neutralen Zusammenhänge zwischen Löhnen und Beschäftigung gelten nur für bestimmte Spielräume, darüber hinaus können die Wirkungen negativ werden.

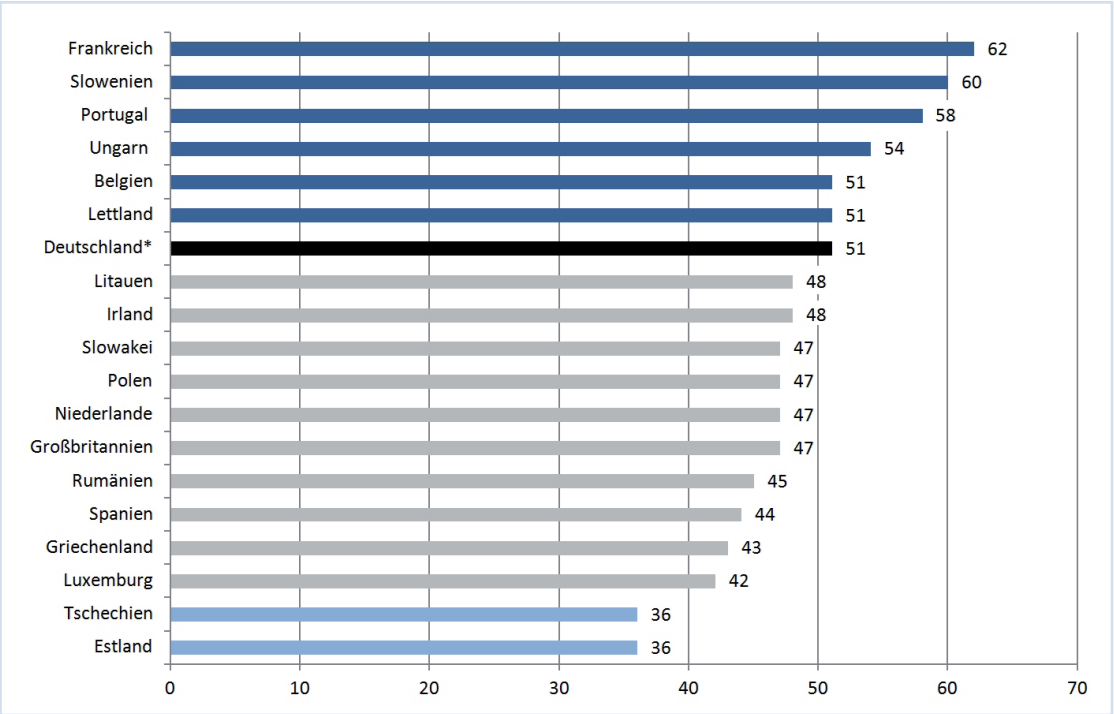
Für den Gesetzgeber bestand die Schwierigkeit, diesen Spielraum vorab richtig auszuloten. Orientierungspunkte für die erstmalige Festsetzung des Mindestlohns können erstens internationale Vergleiche sowie zweitens Einschätzungen der Effizienz und Innovationsfähigkeit einer Volkswirtschaft sein, da Unternehmen in innovativen Volkswirtschaften höhere Löhne zahlen können als in weniger innovativen. Drittens ist die Zeitschiene der Einführung zu beachten, die den Unternehmen Zeit zur Vorbereitung und Anpassung gibt. Diese drei Aspekte sollen kurz ausgeführt werden (Bosch/Weinkopf 2014).

3.2.1 Der relative Wert von 8,50 € im internationalen Vergleich

Am besten für den Ländervergleich geeignet ist die Betrachtung des relativen Wertes des gesetzlichen Mindestlohns im jeweiligen nationalen Lohngefüge. Dieser so genannte „Kaitz-Index“ bemisst die Höhe des Mindestlohns als Prozentsatz des mittleren Stundenlohns von Vollzeitbeschäftigten im jeweiligen Land. Schaubild 4 zeigt, dass Deutschland mit einem Mindestlohn von 8,50 € auf einen Wert von 51% kommt. Dieser Wert wurde mit den Daten zur Lohnverteilung im Jahre 2012 berechnet. Durch die allgemeinen Lohnsteigerungen wird der Wert bis 2015 deutlich unter die 50-Prozent-Marke fallen. Er wird sich weiter durch das Einfrieren des Mindestlohns bis 2017 oder 2018 verringern.

Man kann schlussfolgern, dass der deutsche Mindestlohn vor allem auf mittelfristige Sicht sehr vorsichtig angesetzt ist.

Schaubild 4: Der relative Wert der nationalen Mindestlöhne in der EU, 2012



* Geplante Mindestlohnhöhe ab Januar 2015.

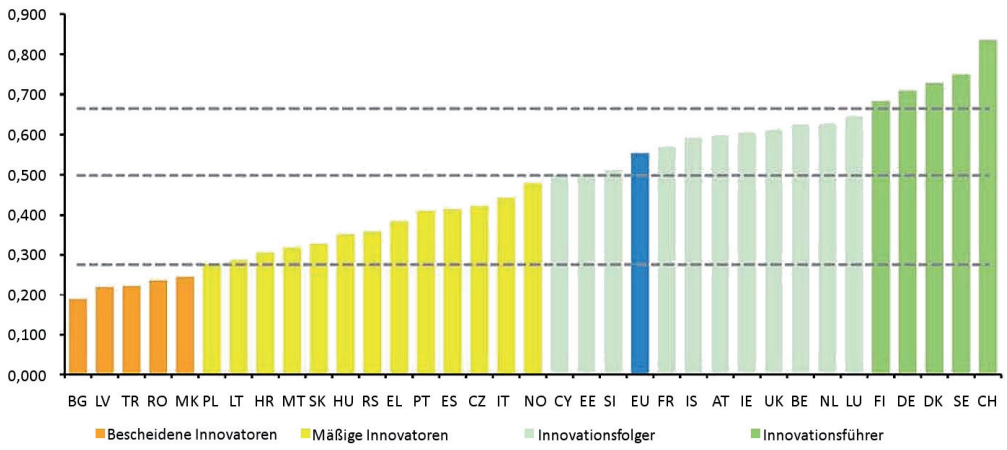
Quelle: Eigene Darstellung nach Schulten (2014: 135) auf Basis von Angaben der OECD und für Deutschland nach WSI-Berechnungen auf der Grundlage der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

3.2.2 Innovationsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft

Die Europäische Kommission misst regelmäßig die Leistungsfähigkeit und Ergebnisse nationaler Innnovationssysteme an Hand von 25 Indikatoren (European Commission 2014a). Zu diesen Indikatoren zählen u.a. Bildungsabschlüsse, Forschungsausgaben, Patente sowie Innovationsaktivitäten von Unternehmen. Ein hohes Gewicht haben dabei die Innovationstätigkeiten in kleinen und mittleren Betrieben. Länder mit Innovationsinseln in wenigen großen innovativen Unternehmen umgeben von traditionellen Klein- und Mittelunternehmen (KMU) erhalten damit geringere Werte. Für einen flächendeckenden Mindestlohn ist dies von großer Bedeutung, da er in allen Betriebsgrößen gezahlt werden muss.

Die Einzelindikatoren werden zu einem Index zusammengefasst, der maximal den Wert 1.000 erreichen kann, so dass man die Länder miteinander vergleichen kann (Schaubild 5). Deutschland zählt mit den drei skandinavischen Ländern Dänemark, Finnland und Schweden sowie der Schweiz zur Gruppe der Innovationsführer in Europa.

Schaubild 5: Index der Innovationsleistung in Europa 2014 (maximaler Wert 1.000)



Quelle: European Commission 2014a: 28

Besonders gut steht Deutschland bei den Innovationsindikatoren für Klein- und Mittelbetriebe dar, in denen sich die meisten Niedriglohnbeschäftigten konzentrieren (Tabelle 1). Bemerkenswert ist überdies die regionale Gleichverteilung der hohen Werte in Deutschland (European Commission 2014b: 59ff), während die drei anderen EU-Innovationsführer hier mit starken regionalen Unterschieden zu kämpfen haben. Da Innovationen in KMU, die ja in der Regel keine eigenen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen haben, besonders von der Qualifikation der Beschäftigten abhängen, erklärt sich die regionale Gleichverteilung in Deutschland sicherlich durch das gute Ausbildungssystem und den hohen Fachkräfteanteil in der gesamten Wirtschaft einschließlich der KMU (Bosch 2014).

Tabelle 1: Innovationsindikatoren für Klein- und Mittelunternehmen (KMU) in der EU und bei den Innovationsführern in der EU (in % aller KMU), 2013

Innovationen von KMU	EU 27	DK	DE	FI	SE
In-house Innovationen	31,8	40,8	45,2	33,2	37,7
Innovationskooperationen mit anderen	11,7	15,5	14,0	16,5	17,5
Produkt und Prozessinnovationen	38,4	41,6	57,0	44,3	47,4
Markt-/organisatorische Innovation	40,3	42,6	60,5	38,9	42,1

Quelle: European Commission 2014a: 82f.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass der im internationalen Vergleich außerordentlich hohe Anteil von qualifizierten Beschäftigten im Niedriglohnsektor eine gute Voraussetzung für notwendige Effizienzsteigerungen bietet. Die deutsche Wirtschaft gehört zu den Innovationsführern in Europa und müsste in der Lage sein, einen eher moderaten Mindestlohn zu tragen.

3.2.3 Die Zeitschiene der Einführung des Mindestlohns

Spätestens seit Dezember 2013 ist klar, dass der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2015 eingeführt wird. Die Unternehmen haben damit mehr als ein Jahr Zeit, sich auf diesen neuen Mindestlohn einzustellen. Dies ist eine ausreichend lange Vorbereitungszeit. Darüber hinaus kann die Einführung des Mindestlohnes durch abweichende Tarifvereinbarungen bis Ende 2016 gestreckt werden. Schließlich soll der Mindestlohn erst Anfang 2017 oder 2018 erhöht werden. Dieses außerordentlich lange –möglicherweise sogar zu lange- Einfrieren des Mindestlohns bietet den Unternehmen hohe Planungssicherheit und –unter der Berücksichtigung der Inflation- Kostenerleichterungen.

3.3 Geringe Risiken durch vorsichtiges Einführen des Mindestlohnes

Der geplante Mindestlohn wurde eher vorsichtig angesetzt. Er liegt im internationalen Vergleich – wenn man die Lohnsteigerungen bis 2015 berücksichtigt – im Mittelfeld. Die deutsche Wirtschaft zählt in der EU zu den Innovationsführern und hat einen überdurchschnittlichen Anteil von innovativen Klein- und Mittelbetrieben. Da zudem die deutschen Niedriglohnbeschäftigten zumeist gut qualifiziert sind, kann ein Mindestlohn von 8,50 € gut verkraftet werden. Schließlich ist zu beachten, dass den Unternehmen eine mehr als ausreichend lange Planungssicherheit eingeräumt wird.

Im **Antrag der Fraktion Die Linke** wurde mit guten sozialpolitischen Argumenten ein Mindestlohn von 10 € gefordert. Ohne Zweifel wäre ein solcher Mindestlohn wünschenswert. Angesichts der starken Erosion des deutschen Lohnsystems würde es jedoch zu sehr hohen Lohnerhöhungen kommen, die vor allem ostdeutsche Betriebe überfordern könnten. Ich halte einen Wert von 10 € als Einstieg für zu risikoreich. Der Kaitz-Index eines Mindestlohns von 10 € liegt bei 60% (Schaubild 4) und damit in der EU im Spitzenbereich. Um diese große Sozialreform nicht durch eventuelle negative Wirkungen zu gefährden, erscheint mir ein vorsichtiges Herantasten an höhere Werte als sinnvoller.

4. Einzelanmerkungen zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie

4.1 Artikel 1 Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

Zu § 9, Absatz 2

Die Mindestlohnkommission soll bis zum 10. Juni 2017 die erste Anpassung des Mindestlohns prüfen und sich nachgehend an der Tarifentwicklung orientieren. Dieses lange Einfrieren des Mindestlohns kann dazu führen, dass Anfang 2018 eine nachträgliche Anpassung an drei Jahre auf einen Schlag erfolgen muss. Um solche schockartigen Anpassungen zu vermeiden, kann es sinnvoll sein, den Mindestlohn erstmals schon zu Beginn des Jahres 2017 anzupassen. Dann sind alle Übergangstarife ausgelaufen.

Die Tarifpartner haben schon signalisiert, dass sie eine vorzeitige Anpassung für sinnvoll halten. Der Gesetzgeber sollte den Tarifpartnern diesen Gestaltungsspielraum eröffnen und die Mindestlohnkommission rechtzeitig einberufen.

Zu § 13 Haftung des Auftraggebers

Auftraggeber sollen nur bei positiver Kenntnis oder grob fahrlässiger Unkenntnis bei Mindestlohnverstößen haften. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen, dass Auftraggeber oft durch enge Preisvorgaben Mitverantwortung für schlechte Arbeitsbedingungen in undurchsichtigen Nachunternehmerketten haben. Im Arbeitnehmer-Entsendegesetz wurde deshalb die Haftung für Auftraggeber wesentlich weiter gefasst. Sie gilt auch ohne Verschulden des Auftragnehmers, was diese zu einem aktiven Nachunternehmer-Management zwingt. Die Regelung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz sollte auch für den gesetzlichen Mindestlohn übernommen werden, damit nicht der Eindruck entsteht, dass hier ein „Mindestlohn light“ geplant ist. Langfristiges Ziel muss es sein, dass das in den Unternehmen inzwischen verbreitete Nachunternehmer-Management um eine soziale Komponente ergänzt wird. Dies sollte selbstverständlicher Bestandteil der Corporate Responsibility von Unternehmen werden. Damit würde der Staat zudem von Kontrollaufgaben entlastet und die Unternehmen könnten sicher sein, dass ihre Konkurrenten nur unter gleichen Bedingungen Aufträge auslagern oder zukaufen können.

Zu § 22 Persönlicher Anwendungsbereich

Zu Absatz 1

Zum Schutz des national und international hoch angesehenen dualen Berufsausbildungssystems ist es richtig, dass Auszubildende nicht unter das Gesetz fallen. Dies gilt auch für Pflicht-Praktika in Schule, Studium und Ausbildung. Die Ausbildungseinrich-

tungen haben im Übrigen die Möglichkeit, durch Änderung ihrer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnungen evtl. bestehende Zweifel am Bildungsgehalt von Praktika auszuräumen.

Ebenso sinnvoll ist es, die Einstiegsqualifizierung nach § 54a des SGB III, die auf eine Ausbildung vorbereiten soll, auszunehmen. Die Tarifpartner in der chemischen und der metallverarbeitenden Industrie haben ähnliche Programme für lernschwache Jugendliche tariflich vereinbart. Es sollte sicher gestellt werden, dass die tariflichen Vereinbarungen der gesetzlich geregelten Einstiegsqualifizierung gleichgestellt werden.

Zu Absatz 2

Die Herausnahme Jugendlicher bis zum 18. Lebensjahr ist vertretbar. In dieser Altersgruppe befinden sich die meisten in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung und ausschließliche Erwerbstätigkeit ist der Ausnahmefall. Ab dem 19. Lebensjahr hingegen steigt die Zahl der abhängig beschäftigten Jugendlichen rasch an, da dann viele Jugendliche ihre Ausbildung beenden haben (Tabelle 2).

Tabelle 2: Abhängig Beschäftigte im Alter von 15 – 24 Jahre, die sich nicht in schulischer oder beruflicher Ausbildung befinden 2012 (in 1000)

	15-18 Jahre	19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 Jahre
Insgesamt	26,5	86,1	174,9	271,6	358,4	433,5	504,7
Vollzeit	15,7	62,5	141,0	231,3	310,3	369,7	440,6
Teilzeit	3,0	8,7	16,4	20,9	29,9	42,5	41,7
geringfügig	8,0	14,9	17,5	19,4	18,8	21,3	22,4

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2012

Die hohen Bewerberzahlen für eine Berufsausbildung und die Bereitschaft vieler Jugendlicher, über oft langwierige Umwege im Übergangssystem einen Ausbildungsplatz zu bekommen, lässt vermuten, dass der Mindestlohn die Ausbildungsbereitschaft nicht einschränken wird. Das gilt umso mehr, als – worauf in Abschnitt 1.3 dieser Stellungnahme bereits hingewiesen wurde – der Markt für Jugendliche ohne eine Ausbildung durch die gestiegenen Qualifikationsanforderungen der Unternehmen deutlich geschrumpft ist.

Eine Erhöhung der Altersgrenze würde den Unternehmen die Möglichkeit geben, qualifizierte junge Menschen schlechter als Ältere mit vergleichbaren Qualifikationen zu entlohnen. Abgesehen von der nicht zulässigen Altersdiskriminierung würde damit gerade das duale Berufsbildungssystem weniger attraktiv für Jugendliche. Durch das Abrutschen vieler qualifizierter Tätigkeiten in den Niedriglohnsektor hat es ohnehin schon an Reputation verloren, so dass Jugendliche in der Hoffnung auf gute Löhne zunehmend in

die Hochschulen drängen. Zur Vermeidung von Altersdiskriminierung und zum Erhalt der immer noch hohen Reputation einer Berufsausbildung dürfen Jugendliche über 18 Jahre keinesfalls vom Mindestlohn ausgenommen werden.

Zu Absatz 4

Kritisch zu sehen, ist die generelle Herausnahme von Langzeitarbeitslosen in den ersten sechs Monaten ihres Beschäftigungsverhältnisses aus dem Geltungsbereich des Mindestlohns. So stellt sich die Frage, von wem und wie der Status der Langzeitarbeitslosigkeit festgestellt oder überprüft werden soll. Für die betroffenen Arbeitskräfte könnte dies dazu führen, dass sie zwischen Arbeitslosigkeit und kurzfristigen Beschäftigungen „pendeln" und auch auf Dauer keinen Anspruch auf den Mindestlohn erlangen. Sinnvoller wäre es, nur durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Grundsicherungsstellen geförderte Langzeitarbeitslose auszunehmen. Der besondere Status als Langzeitarbeitsloser könnte dann zuverlässiger geprüft werden.

Auch der Gesetzgeber scheint diese Sorge zu teilen, da er eine Evaluation für diese Ausnahmeregelung bis zum 1. Januar 2017 vorsieht. Spätestens dann sollte diese Ausnahme auf der Basis der Evaluationsergebnisse neu diskutiert werden.

Weitere Ausnahmen

Weitere Ausnahmen sind unbedingt abzulehnen. Um das „Self Enforcement" jenseits formeller staatlicher Kontrollen zu fördern, müssen die Mindestlohnregelungen für Betriebe und Beschäftigte leicht verständlich sein. Damit erhöhen sich die Chancen, dass die Beschäftigten den Mindestlohn auch aktiv einfordern und die Betriebe ihn für alle Beschäftigten als geltendes Recht akzeptieren. Deshalb sollten nur wenige gut begründete Ausnahmen zugelassen werden. Durch eine Vielzahl von Ausnahmen, die die Verlagerung der Beschäftigung in die Bereiche ohne Mindestlöhne erleichtert, wurde das Vorhaben unübersichtlich und schwer kontrollierbar.

Wer Ausnahmen wünscht, kann diese mit den Gewerkschaften bis längstens 2016 aushandeln, wie es mehrere Branchen (Fleischindustrie, Friseurgewerbe, Leiharbeit) bereits getan haben. Es kann aber nicht Aufgabe des Gesetzgebers sein, ausgerechnet in einem Gesetz mit dem Titel „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie" einzelnen Branchen durch gesetzliche Ausnahmeregelungen die Möglichkeit zu geben, den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen zu verweigern.

Zu § 21 Abs. 2

Es sollte überlegt werden, ob die Bußgelder nicht an die Schwere der Verstöße gebunden sein sollten, wie das in anderen Ländern bereits geschieht. Ansonsten wirken die in absoluten Beträgen festgesetzten Bußgelder bei größeren Verstößen nicht abschreckend. In Österreich beziehen sich die Geldbußen bei Sozialversicherungsbetrug auf die

Anzahl der betroffenen Beschäftigten und in Italien wird das Bußgeld mit der Zahl der Beschäftigten und der Arbeitstage multipliziert (ILO 2013: 42).

Zu § 22 Evaluation

Es gibt gute Gründe, die Wirkungen des Gesetzes erst 2020 zu evaluieren. Ende 2016 laufen alle tariflichen Sonderregelungen aus und die Datenlage wird erst im Nachgang für eine Evaluation ausreichen. Zudem treten die Auswirkungen von Mindestlöhnen auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit oft erst mit einer Zeitverzögerungen auf.

Allerdings haben Evaluationen nicht die Aufgabe einer abschließenden Bewertung. Eine früher ansetzende begleitende Evaluation ist ein wichtiger Informationsgeber, ob der neue Mindestlohn auch eingehalten wird, welche Schwierigkeiten es bei der Umsetzung gibt und wo evtl. nachgesteuert werden muss. Ich empfehle eine solche begleitende Evaluation insbesondere in Branchen mit hohen Anteilen von Beschäftigten, die auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns bezahlt werden.

4.2 Artikel 5 Tarifvertragsrecht

Zur Stärkung der autonomen Gestaltungsrechte der Tarifpartner in den Branchenmit hohen Niedriglohnanteilen sollte die Ablehnung gemeinsamer Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erschwert werden.

Der Tarifausschuss sollte einen gemeinsamen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden einer Branche gestellten Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit nur mit der Mehrheit seiner Stimmen ablehnen können.

4.3 Effiziente Kontrollen

Die internationalen Erfahrungen zeigen, dass die Unternehmen ihren Frieden mit einem Mindestlohn schließen, wenn sie sicher sein können, dass sich auch ihre Konkurrenz an den Mindestlohn hält. Dies wurde auch durch die Evaluation der deutschen Branchenmindestlöhne bestätigt. Die Unternehmensverbände, die die Branchenmindestlöhne mit ausgehandelt hatten, sprachen sich für effiziente Kontrollen des Mindestlohnes aus.

Die Einhaltung des Mindestlohnes wird nicht alleine mit staatlichen Kontrollen und Sanktionen zu erreichen sein. Eine zentrale Rolle muss das sogenannte „ Self-Enforcement“ spielen. Wenn erreicht wird, dass die Mehrheit der Beschäftigten und der Betriebe die Höhe des Mindestlohnes kennt und es nur wenige Ausnahmeregelungen gibt, die eine Transparenz erschweren, erhöht dies die Chancen, dass die Beschäftigten den Mindestlohn einfordern und die Unternehmen ihn als unabdingbares Grundrecht akzeptieren.

Um dies zu erreichen, wurde in Großbritannien die Einführung des NMW durch eine intensive Pressekampagne begleitet, in die die britische Regierung 5 Millionen £ investierte. Befragungen zeigten, dass bereits in der Einführungsphase 80% der Unternehmer und 70% der Beschäftigten die Höhe des NMW kannten (Low Pay Commission 2000: 3). Eine solche Pressekampagne wäre auch für Deutschland sehr zu empfehlen.

Literatur

Aumayr-Pintar, Christine / Cabrita, Jorge / Fernández-Macías, Enrique / Vacas-Soriano, Carlos, 2014: Pay in Europe in the 21st century. Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) Volltext

Belman, Dale / Wolfson, Paul J., 2014: What Does the Minimum Wage Do? Michigan: Upjohn Institute for Employment Research

Bosch, Gerhard, 2014: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen 67 (1), S. 5-13 Volltext

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia, 2014**:** Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier 304 Volltext

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia, 2011: „Einfacharbeit" im Dienstleistungssektor. In: Arbeit 20 (3), S. 173-187

Brenke, Karl, 2014: Mindestlohn: Zahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer wird weit unter fünf Millionen liegen. In: DIW-Wochenbericht 5, S. 71-77 Volltext

Congressional Budget Office (CBO), 2006: Changes in the low-wage labor markets between 1979 and 2005. Congress of the United States. Washington: Congressional Budget Office Volltext

Deutsche Bank, 2014: Ausblick Deutschland: Robuste Binnenwirtschaft durch gute Absichten gefährdet. In: Aktuelle Themen Konjunktur, 4. Juni 2014

Dube, Arindrajit / Lester, T. William / Reich, Michael, 2010: Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. In: Review of Economics and Statistics 92 (4), S. 945-964 Volltext

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2014: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013. In: WSI-Mitteilungen 67 (4), S. 286-295 Volltext

European Commission, 2014a: Innovation Union Scoreboard. Brüssel Volltext

European Commission, 2014b: Regional Innovation Scoreboard. Brüssel Volltext

Fernández-Macías, Enrique / Vacas-Soriano, Carlos, 2013: A coordinated EU minimum wage policy? Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) Volltext

International Labour Organization (ILO), 2013: Labour inspection and undeclared work in the EU. LAB/ADMIN Working Document No. 29. Genf Volltext

Kalina, Thorsten, 2012: Niedriglohnbeschäftigte in der Sackgasse? – Was die Segmentationstheorie zum Verständnis des Niedriglohnsektors in Deutschland beitragen kann. Diss. Duisburg. Univ. Duisburg-Essen Volltext

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia, 2014: Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation, IAQ-Report, Nr. 2014-02 Volltext

Knabe, Andreas / Schöb, Ronnie / Thum, Marcel, 2014: Der flächendeckende Mindestlohn. Berlin: Freie Univ., Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Diskussionsbeiträge, Economics Nr. 2014/4 Volltext

Low Pay Commission, 2014: The National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2014. The Stationary Office. London Volltext

Low Pay Commission, 2000: The National Minimum Wage: The Story So Far. Second Report of the Low Pay Commission. The Stationary Office. London

Mosthaf, Alexander / Schnabel, Claus / Stephani, Jens, 2010: Low-wage careers: are there dead-end firms and dead-end jobs? Universität Erlangen, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Diskussionspapiere; 66. Nürnberg Volltext

OECD, 1997: Employment outlook, Paris Volltext

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), 2012: Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen Volltext

Schulten, Thorsten, 2014: WSI-Mindestlohnbericht 2014 – stagnierende Mindestlöhne. In: WSI-Mitteilungen 67 (2), S. 132-139 Volltext

Wippermann, Carsten, 2012: Frauen in Minijobs. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebensverlauf. Eine Untersuchung des DELTA-Instituts für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin Volltext

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Geschäftsführender Direktor des IAQ
Kontakt: gerhard.bosch@uni-due.de

IAQ-Standpunkt 2014-03
Redaktionsschluss: 30.06.2014

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ im Internet
http://www.iaq.uni-due.de
IAQ-Standpunkte:
http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/index.php

Über das Erscheinen der IAQ-Standpunkte informieren wir über eine Mailingliste: http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php