

Brenke, Karl; Eichhorst, Werner

Article

Mindestlohn für Deutschland nicht sinnvoll

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Brenke, Karl; Eichhorst, Werner (2007) : Mindestlohn für Deutschland nicht sinnvoll, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 74, Iss. 9, pp. 121-131

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/151495>

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.

Wirtschaft Politik Wissenschaft

Mindestlohn für Deutschland nicht sinnvoll

Karl Brenke
kbrenke@diw.de

Werner Eichhorst
eichhorst@iza.org

Die Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland würde vor allem geringfügig Beschäftigte und Personen, die durch einen Job ihr Einkommen aufbessern, tangieren – insbesondere Rentner, Arbeitslose sowie Schüler oder Studenten. Mindestlöhne würden in erster Linie kleine Unternehmen treffen und sich in sektoraler Hinsicht auf Dienstleistungen und die Landwirtschaft konzentrieren. Erhebliche Wirkungen hätten Mindestlöhne auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt, da dort – anders als im Westen – auch bei einem erheblichen Teil der Vollzeitbeschäftigten die Löhne aufgestockt werden müssten.

Die von den Befürwortern von Mindestlöhnen vorgetragene Argumente sind insgesamt wenig überzeugend, zum Teil laufen sie sogar auf die Forderung nach einem Schutz vor unliebsamer Konkurrenz hinaus. Auch sozialpolitisch motivierte Begründungen stehen auf einem schwachen Fundament, denn im Schnitt tragen Niedriglohnbezieher nur zu rund einem Viertel zum gesamten Einkommen ihres Haushaltes bei; viel bedeutender sind die Erwerbseinkommen anderer Haushaltsmitglieder. Nur von den erwerbstätigen Alleinstehenden und Alleinerziehenden muss ein nennenswerter Teil mit einer prekären Entlohnung auskommen – insbesondere in Ostdeutschland. Ebenfalls nicht überzeugend ist das Argument, dass Mindestlöhne deshalb problemlos in Deutschland eingeführt werden können, weil es sie auch in anderen Staaten gibt, denn damit werden die unterschiedlichen Bedingungen auf den nationalen Arbeitsmärkten vernachlässigt.

In Deutschland wird derzeit heftig darüber gestritten, ob Mindestlöhne eingeführt werden sollten. Die Befürworter führen u. a. ins Feld, die Löhne müssten so hoch sein, dass mit ihnen der Lebensunterhalt bestritten werden kann. Oder es wird argumentiert, im Niedriglohnsektor sei die Marktstellung der Arbeitnehmer zu schwach, sodass der Staat regulierend eingreifen müsse.¹ Da zudem damit gerechnet werden müsse, dass künftig verstärkt Unternehmen und Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedsstaaten der EU in Deutschland tätig werden, seien sittenwidrige Löhne im Niedriglohnsektor nicht auszuschließen. Auch wird darauf verwiesen, dass es in anderen Ländern Mindestlöhne gibt und dass durch ihre Einführung in Deutschland die Kaufkraft der Geringverdiener gestärkt und der private Konsum angeregt würde. Die Gegner von Mindestlöhnen fürchten einen Verlust von Arbeitsplätzen und eine noch höhere Arbeitslosigkeit bei niedrig Qualifizierten (zur empirischen Forschung zu Mindestlöhnen siehe Kasten 1).

¹ Bosch, G., Kalina, T., Weinkopf, C.: Stellungnahme zum Fragenkatalog „Mindestlohn“ zur Anhörung der AG Arbeitsmarkt der Bundesregierung, Wuppertal 2006. www.nachdenkseiten.de/cms/upload/pdf/Mindestlohn-Stellungnahme_IAT-1.pdf

Nr. 9/2007

74. Jahrgang/28. Februar 2007

1. Bericht

Mindestlohn für Deutschland nicht sinnvoll
Seite 121

Für welche Arbeitnehmer und Unternehmen wären Mindestlöhne von Bedeutung?

Wie viele und welche Gruppen von Arbeitnehmern mehr Lohn erhalten würden, wenn Untergrenzen eingeführt würden, lässt sich anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) für 2005 abschätzen². Dabei werden die unterschiedlichen Vorstellungen über die Höhe des Mindeststundenlohns (brutto) berücksichtigt:³

- 4,50 Euro, wie sie Bofinger u. a. als Bestandteil ihres Kombilohnmodells fordern,⁴
- 7,00 Euro, wie zuletzt von Hickel⁵ oder von den Gewerkschaften und den Arbeitgebern der Zeitarbeitsbranche für Westdeutschland verlangt,
- 7,50 Euro, die von Teilen der SPD und vom Deutschen Gewerkschaftsbund als erforderlicher Mindestlohn angesehen werden, sowie
- 8,00 Euro, die die Linkspartei/PDS als Lohnuntergrenze anstrebt.
- Zudem wird hier ein frei gewählter Mindestlohn von 6,00 Euro betrachtet, der in der Mitte zwischen den Vorschlägen von Bofinger u. a. und SPD/DGB liegt.

In die Untersuchung einbezogen werden fast alle abhängig Beschäftigten. Ausgenommen sind Auszubildende und Praktikanten, mithelfende Familienangehörige, Personen, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder an Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II („Ein-Euro-Jobs“) teilnehmen, sowie Behinderte, die in speziellen Werkstätten einer Beschäftigung nachgehen. Ausgeklammert bleiben auch die Nebenverdienste von Personen mit einer beruflichen Haupttätigkeit. Berücksichtigt werden indes die ausschließlich geringfügig Beschäftigten (Minijobber) sowie Personen, die nur hin und wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Niedrige Löhne besonders unter geringfügig Beschäftigten und in Ostdeutschland verbreitet

Wie viele Arbeitnehmer in Deutschland unmittelbar von einer Regelung zur Lohnuntergrenze erfasst würden, hängt natürlich von der Höhe der Mindestlöhne ab. Bei 4,50 Euro wären lediglich 3 % der Beschäftigten tangiert, bei 8,00 Euro müsste dagegen bei jedem siebten Arbeitnehmer der Lohn angehoben werden (Tabelle 1). Generell bekämen Frauen viel häufiger Mindestlöhne als Männer, und nach den Vorstellungen von SPD und DGB müsste in Ostdeutschland jedem fünften Arbeitnehmer – nach der Forderung der Linkspartei/PDS sogar mehr als jedem vierten – mehr Lohn gezahlt werden.⁶

Mindestlöhne wären vor allem für geringfügig Beschäftigte von Bedeutung, bei denen die Entlohnung

nach dem Prinzip „Brutto für Netto“ erfolgt. Unabhängig davon, ob sie einen Mini-Job oder eine andere Form der Beschäftigung ausüben, würden auch häufig Personen, die neben der Schule und dem Studium jobben, sowie erwerbstätige Rentner und registrierte Arbeitslose unter eine Mindestlohnregelung fallen. In Ostdeutschland würde dies darüber hinaus auch für viele regulär beschäftigte Vollzeit- und Teilzeitkräfte gelten; dort setzt sich der Niedriglohnsektor zu einem großen Teil aus solchen Arbeitnehmern zusammen (Tabelle 2).

Würden generell Mindestlöhne eingeführt, käme es zu erheblichen Lohnanhebungen im Niedriglohnsektor; nach jeder der hier in die Untersuchung einbezogenen Varianten von Mindestlöhnen würde die Lohnsumme in diesem Bereich um ein Drittel steigen. Die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme nähme bei einem Mindestlohn von 4,50 Euro um 0,1 % zu, bei einem Mindestlohn von 6 Euro wären es 0,4 %, bei 7 Euro 0,7 %, bei 7,50 Euro 1 % und bei 8 Euro 1,3 %.

Über diese direkten Anpassungen hinaus wären Dominoeffekte zu erwarten, denn Arbeitnehmer, die mehr als den Mindestlohn erhalten, würden ohne Zweifel versuchen, den Lohnabstand zu den in der Regel weniger qualifizierten Mindestlohnbeziehern wieder herzustellen. So würde ein Bäckergehilfe im ostdeutschen Handwerk, der im Schnitt auf 7,66 Euro brutto je Stunde kommt,⁷ gewiss eine Lohnhebung verlangen, wenn die Verkaufshilfe einen Mindestlohn von 7,50 erhielte. Wenn aber der Geselle mehr Lohn bekäme, könnte das auch den angestellten Meister veranlassen, nach einer Lohnerhöhung zu fragen.

Vor allem Kleinunternehmen zahlen niedrige Löhne

In manchen Branchen wie der Bauwirtschaft und bei Zeitarbeitsfirmen gibt es im Hinblick auf Mindestlöhne Allianzen von Gewerkschaften und

² Das SOEP ist eine jährliche Bevölkerungsumfrage, die das DIW Berlin in Zusammenarbeit mit TNS Infratest durchführt.

³ Bruttomonatslohn dividiert durch die mit 4 multiplizierte Wochenarbeitszeit. Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt.

⁴ Bofinger, P., Dietz, M., Genders, S., Walwei, U.: Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: ein Konzept für Existenzsichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2006.

⁵ Frankfurter Rundschau vom 1. November 2006. Eine frühere Forderung von Hickel belief sich auf 7,50 Euro. Begründet wird das damit, dass ein solcher Lohn etwa der Pfändungsgrenze von 930 Euro per Monat bei Alleinstehenden entspricht.

⁶ Bei der Differenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland wird das Arbeitnehmerkonzept verwendet. Für einen Teil der geringfügig Beschäftigten gibt es indes keine Angaben darüber, ob sie in Westdeutschland (einschließlich West-Berlin) oder in Ostdeutschland tätig sind. Diese Beschäftigten werden nach ihrem Wohnort klassifiziert. Anzunehmen ist, dass geringfügig Beschäftigte zumeist nicht weit von ihrem Wohnort entfernt arbeiten.

⁷ Statistisches Bundesamt: www.destatis.de/basis/d/logh/loghtab16.php

Tabelle 1

Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen 2005

Anteil an allen Arbeitnehmern der jeweiligen Gruppe in %

	Weniger als 4,50 Euro	Weniger als 6 Euro	Weniger als 7 Euro	Weniger als 7,50 Euro	Weniger als 8 Euro
Deutschland					
Vollzeit ¹	1	3	5	6	7
Teilzeit ¹	2	3	6	7	11
Mini-/Midijobs ¹	9	21	39	44	48
Sonstige geringfügig Beschäftigte ¹	12	15	25	25	27
Erwerbstätige Rentner	11	21	28	34	41
Erwerbstätige Arbeitslose	22	33	47	48	50
Erwerbstätige Schüler, Studenten	15	29	37	40	52
Männer	2	4	6	7	9
Frauen	4	8	14	16	19
Insgesamt	3	6	10	11	14
Westdeutschland					
Vollzeit ¹	1	2	3	4	5
Teilzeit ¹	1	3	4	5	9
Mini-/Midijobs ¹	7	20	39	42	46
Sonstige geringfügig Beschäftigte ¹	4	6	17	17	19
Erwerbstätige Rentner, Arbeitslose Sowie Schüler und Studenten	11	22	30	35	41
Männer	1	3	5	5	7
Frauen	3	7	12	14	17
Insgesamt	2	5	8	9	11
Ostdeutschland					
Vollzeit ¹	1	6	12	16	22
Teilzeit ¹	4	7	13	15	20
Mini-/Midijobs ¹	25	27	32	58	58
Sonstige geringfügig Beschäftigte ¹	55	69	69	69	73
Erwerbstätige Rentner, Arbeitslose Sowie Schüler und Studenten	27	40	52	55	66
Männer	4	9	14	17	24
Frauen	7	13	20	25	31
Insgesamt	5	11	17	21	28

¹ Ohne erwerbstätige Rentner, Arbeitslose sowie Schüler und Studenten.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

großen Unternehmen. Dies geht zu Lasten Dritter, denn in den großen Unternehmen gibt es nur wenige Arbeitnehmer mit geringen Löhnen, solche finden sich vor allem in kleinen Betrieben (Abbildung 1). Würde ein Mindestlohn von 7,50 Euro eingeführt, wie es die SPD und der Deutsche Gewerkschaftsbund verlangen, müssten bei einem Viertel der Beschäftigten in Kleinstbetrieben die Löhne angehoben werden, bei Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten würde dies für ein Fünftel der Arbeitnehmer gelten. Großunternehmen wären dagegen kaum betroffen. Es geht folglich auch darum, unliebsame Konkurrenz auf Distanz zu halten, die vielleicht nicht so produktiv ist wie die größeren Unternehmen, aber aufgrund geringerer Löhne im Wettbewerb bestehen kann.

Auch die einzelnen Wirtschaftssektoren unterscheiden sich hinsichtlich der Bedeutung von Niedriglöhnen. Geringverdiener finden sich beson-

ders bei den privaten Dienstleistungen und in der Landwirtschaft (Abbildung 2). Im produzierenden Gewerbe haben Niedriglöhne dagegen nur wenig Gewicht.

Niedriglöhne oft nur ein ergänzendes Erwerbseinkommen der Haushalte

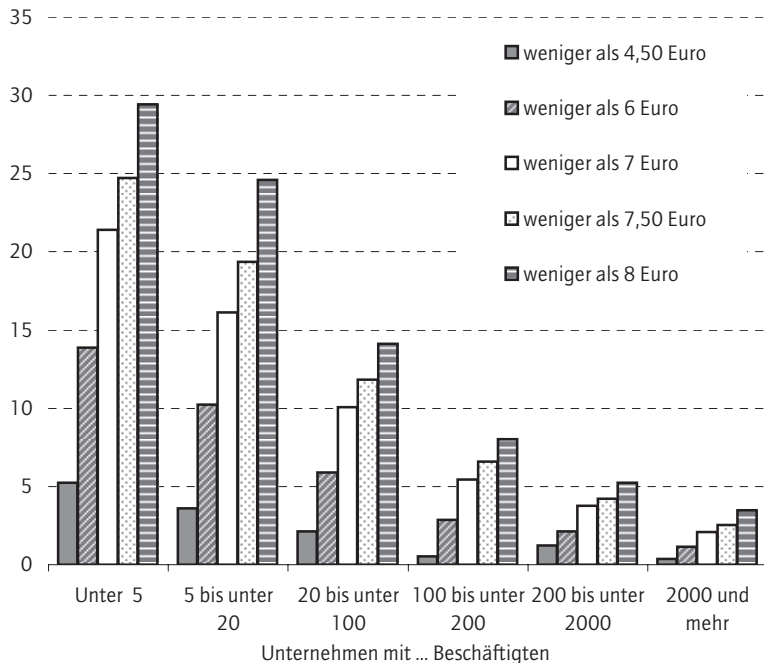
Als ein zentrales Argument für die Einführung von Mindestlöhnen wird angeführt, ein Lohn müsse so hoch sein, dass damit der Lebensunterhalt bestritten werden kann. Im Folgenden wird der Haushaltskontext der Niedrigentlohten untersucht.⁸

⁸ Ausgeklammert werden dabei die erwerbstätigen Arbeitslosen und Rentner, weil es sich bei deren Löhnen um ein aufstockendes Einkommen zu den Transferzahlungen handelt. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden die erwerbstätigen Schüler und Studenten, weil auch deren Löhne meist nur Nebeneinkünfte sind; zudem üben sie in aller Regel ihren Job nur in einer Übergangsphase bis zum Ausbildungsabschluss aus.

Abbildung 1

Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen in einzelnen Unternehmensgrößenklassen

Anteil der Arbeitnehmer in %



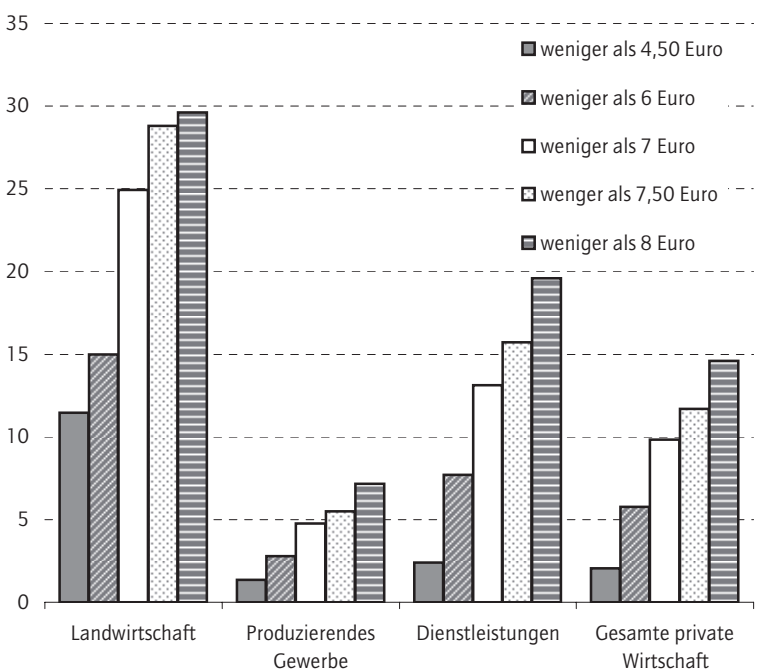
Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Abbildung 2

Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen in den Sektoren der privaten Wirtschaft

Anteil an den Arbeitnehmern in dem jeweiligen Sektor in %



Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Alleinstehende erhalten – zumindest in Westdeutschland – weniger häufig niedrige Löhne als Personen in Haushalten mit zwei oder mehr Erwachsenen (Tabelle 3). Besonders oft müssen sich allerdings Alleinerziehende mit einem niedrigen Lohn begnügen.⁹ Die große Mehrzahl der gering Entlohten lebt in Haushalten, in denen weitere Erwerbseinkommen oder gesetzliche Unterhaltszahlungen von einem früheren Ehepartner anfallen (Tabelle 4). So ist nur bei 4% der Arbeitnehmer der auf einem Niedriglohn (bis 7,50 Euro) basierende Verdienst die einzige Einkommensquelle des jeweiligen Haushalts.

Die meisten Niedriglohnempfänger üben ihren Job seit Längerem aus. In der SOEP-Erhebungswelle des Jahres 2005 gaben 60% der Befragten mit einem Lohn von weniger als 6 Euro an, sie hätten ihre Stelle seit Ende 2003 nicht gewechselt, bei den Personen mit weniger als 7,50 Euro waren es 70%. Das Erwerbseinkommen dieser gering entlohten Personen kann für das Jahr 2004, für das SOEP-Angaben über das Jahreseinkommen zur Verfügung stehen, auf das gesamte Einkommen der jeweiligen Haushalte bezogen werden. Abbildung 3 zeigt, dass das Erwerbseinkommen der gering Entlohten im Schnitt nur zu etwa einem Viertel zum gesamten Einkommen der Haushalte, in denen diese Personen leben, beiträgt. Wesentlich größere Bedeutung hat das Erwerbseinkommen anderer Familienangehöriger. Durch Niedriglöhnen entsteht also nicht unbedingt Einkommensarmut.¹⁰

Wenn mit dem Hinweis auf soziale Gerechtigkeit für Mindestlöhne plädiert wird, kann gefragt werden, ob die Geringverdiener ihre Entlohnung überhaupt als ungerecht empfinden.¹¹ Das Meinungsbild ist hier gespalten: Etwa die Hälfte der Befragten empfindet die Höhe ihrer Löhne als gerecht, die andere Hälfte ist gegenteiliger Ansicht (Abbildung 4).¹² Die Unzufriedenheit ist in Ostdeutschland vergleichsweise stark ausgeprägt; und dort sieht auch die Mehrheit derjenigen, deren Lohn im oberen Bereich der diskutierten Mindestlöhne liegt (zwischen 7,50 Euro und 9 Euro), eine Gerechtigkeitslücke.

⁹ Institut der deutschen Wirtschaft (2006): Niedriglohn und Armut – Zwei paar Schuh!. Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 24.

¹⁰ Vgl. für Deutschland: Fritzsche, B., Haisken-DeNew, J. B.: Lebensstandarddefizite bei erwerbstätigen Haushalten („Working Poor“). Forschungsbericht des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung, Essen 2004. Ähnliche Befunde gibt es auch für die USA, siehe etwa: Burkhauser, R. V., Sabia, J. J.: Raising the Minimum Wage – Another Empty Promise to the Poor, Washington, D. C. 2005.

¹¹ Liebig, S., Schupp, J.: Empfinden die Erwerbstätigen in Deutschland ihre Einkommen als gerecht? Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 48/2005. Danach sind es keineswegs die Geringverdiener, die am häufigsten mit ihren Löhnen unzufrieden sind.

¹² Einige Befragte im Niedriglohnsektor meinten, dass ihre Entlohnung deshalb ungerecht sei, weil sie zu hoch ist.

Tabelle 2

Struktur der Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen 2005

Anteil in %

	Weniger als 4,50 Euro	Weniger als 6 Euro	Weniger als 7 Euro	Weniger als 7,50 Euro	Weniger als 8 Euro
Deutschland					
Vollzeit ¹	20	30	32	35	37
Teilzeit ¹	10	9	9	9	12
Mini-/Midijobs ¹	23	24	27	27	23
Sonstige geringfügig Beschäftigte ¹	2	1	1	1	1
Rentner	14	12	10	11	10
Arbeitslose	12	8	7	6	5
Schüler, Studenten	18	15	12	11	12
Insgesamt	100	100	100	100	100
Westdeutschland					
Vollzeit ¹	20	26	26	28	28
Teilzeit ¹	9	8	8	8	12
Mini-/Midijobs ¹	27	31	36	34	31
Sonstige geringfügig Beschäftigte ¹	1	1	1	1	1
Erwerbstätige Rentner, Arbeitslose Sowie Schüler und Studenten	42	35	29	29	28
Insgesamt	100	100	100	100	100
Ostdeutschland					
Vollzeit ¹	19	40	48	52	55
Teilzeit ¹	11	11	13	11	12
Mini-/Midijobs ¹	14	8	6	8	6
Sonstige geringfügig Beschäftigte ¹	5	3	2	2	1
Erwerbstätige Rentner, Arbeitslose Sowie Schüler und Studenten	51	38	31	27	25
Insgesamt	100	100	100	100	100

¹ Ohne erwerbstätige Rentner, Arbeitslose sowie Schüler und Studenten.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Tabelle 3

Arbeitnehmer¹ mit niedrigen Löhnen nach Haushaltstypen 2005

Anteil an allen Arbeitnehmern der jeweiligen Gruppe in %

	Weniger als 4,50 Euro	Weniger als 6 Euro	Weniger als 7 Euro	Weniger als 7,50 Euro	Weniger als 8 Euro
Deutschland					
Alleinstehende	1	3	6	6	9
Alleinerziehende	2	6	10	13	15
2 Erwachsene ohne Kinder	1	4	7	8	10
2 Erwachsene mit Kind(ern)	2	5	8	10	12
3 Erwachsene ohne Kinder	2	5	9	10	13
Übrige Haushalte	3	5	10	12	14
Westdeutschland					
Alleinstehende	1	2	4	5	6
Alleinerziehende	2	6	8	11	13
2 Erwachsene ohne Kinder	1	3	6	7	8
2 Erwachsene mit Kind(ern)	2	4	7	8	9
3 Erwachsene ohne Kinder	2	4	8	9	11
Übrige Haushalte	3	5	9	10	12
Ostdeutschland					
Alleinstehende	2	7	13	16	22
Alleinerziehende	5	11	20	22	25
2 Erwachsene ohne Kinder	2	7	12	15	20
2 Erwachsene mit Kind(ern)	6	9	14	21	31
3 Erwachsene ohne Kinder	2	6	12	15	20
Übrige Haushalte	5	8	17	22	25

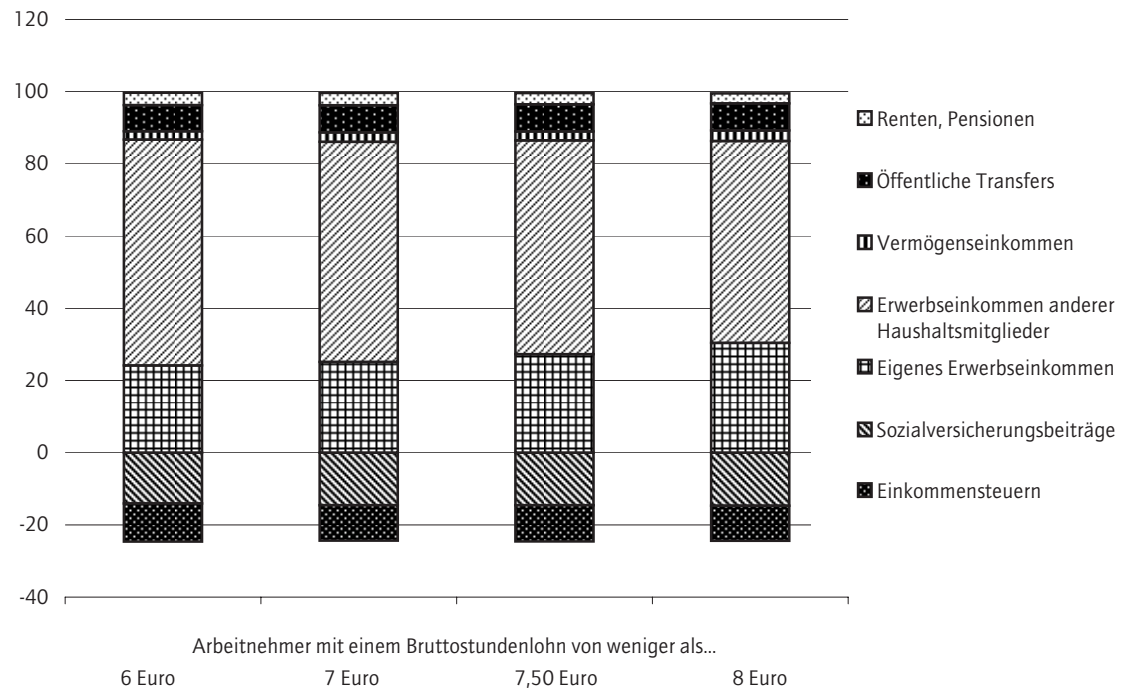
¹ Ohne erwerbstätige Rentner, Arbeitslose sowie Schüler und Studenten.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Abbildung 3

Struktur der Einkommen 2004 von Haushalten von Arbeitnehmern mit niedrigen Löhnen 2005



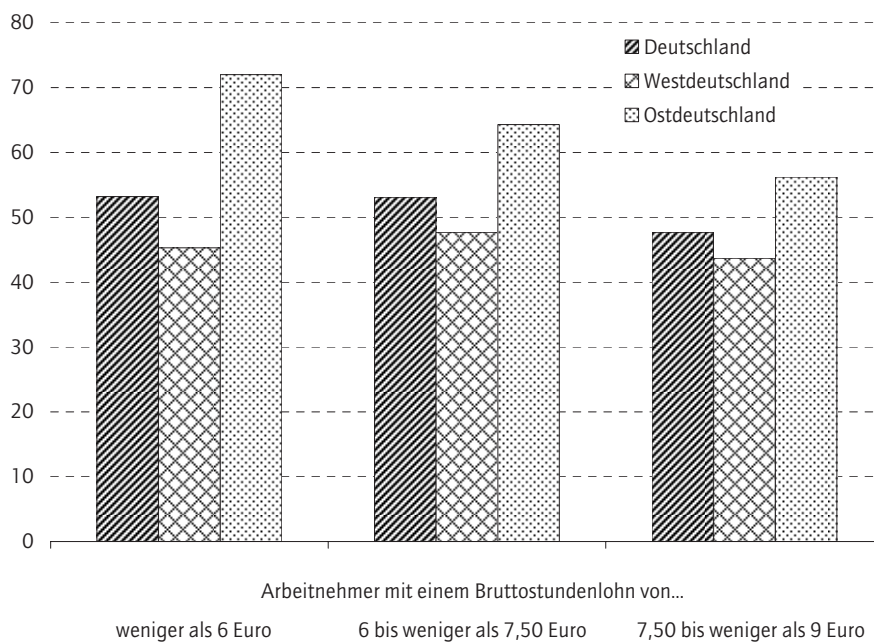
Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Abbildung 4

Arbeitnehmer mit geringen Bruttostundenlöhnen, die ihre Entlohnung als ungerecht empfinden 2005

Anteil an allen Arbeitnehmern in der jeweiligen Entlohnungsgruppe, die ihre Löhne als ungerecht empfinden, in %



Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Tabelle 4

Arbeitnehmer¹ mit niedrigen Löhnen in Haushalten ohne weitere Erwerbseinkommen und ohne Bezug gesetzlicher Unterhaltszahlungen

Anteil an allen Arbeitnehmern der jeweiligen Gruppe in %

	Weniger als 4,50 Euro	Weniger als 6 Euro	Weniger als 7 Euro	Weniger als 7,50 Euro	Weniger als 8 Euro
Deutschland					
Alleinstehende	1	3	5	6	8
Alleinerziehende	2	4	7	7	9
2 Erwachsene ohne Kinder	0	2	3	4	5
2 Erwachsene mit Kind(ern)	0	1	2	3	3
3 Erwachsene ohne Kinder	1	1	2	2	3
Übrige Haushalte	0	0	1	1	1
Alle Arbeitnehmer	1	2	3	4	5
Westdeutschland					
Alleinstehende	1	3	4	4	6
Alleinerziehende	1	3	4	5	7
2 Erwachsene ohne Kinder	0	2	3	3	4
2 Erwachsene mit Kind(ern)	0	1	1	2	2
3 Erwachsene ohne Kinder	1	1	2	2	2
Übrige Haushalte	0	0	0	0	0
Alle Arbeitnehmer	0	1	2	3	4
Ostdeutschland					
Alleinstehende	2	7	13	16	22
Alleinerziehende	5	11	20	20	20
2 Erwachsene ohne Kinder	0	3	5	6	8
2 Erwachsene mit Kind(ern)	1	2	4	9	10
3 Erwachsene ohne Kinder	1	1	3	3	4
Übrige Haushalte	1	1	3	3	3
Alle Arbeitnehmer	1	3	6	8	10

¹ Ohne erwerbstätige Rentner, Arbeitslose sowie Schüler und Studenten.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Folgen der EU-Osterweiterung

Mindestlöhne werden zum Teil auch deshalb verlangt, weil wegen der anstehenden Freizügigkeit für Unternehmen und Arbeitnehmer im Gefolge der EU-Osterweiterung ein verstärkter Wettbewerb erwartet wird. Es mag sein, dass in manchen Branchen der Konkurrenzdruck durch Unternehmen oder Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten wächst. Mehr Wettbewerb ist allerdings im ökonomischen Sinne langfristig immer ein Vorteil – auch wenn er kurzfristig mit durchaus beachtlichen unerwünschten Verteilungswirkungen verbunden sein kann. Durch Protektionismus – und nichts anderes wäre die Einführung von Mindestlöhnen zum Schutz vor drohender Konkurrenz – werden dagegen die Preise künstlich hoch gehalten und Innovationen sowie Anstrengungen zur Steigerung der Produktivität werden gebremst. Allerdings könnten Unternehmen, die niedrige Löhne zahlen und bei der Einführung von Mindestlöhnen die Leistungen ihrer Beschäftigten höher vergüten müssten, zu Produktivitätssteigerungen angetrieben werden – es sei denn, es gelänge ihnen, die Mindestlohnregelungen zu unterlaufen.¹³

Mindestlöhne international verbreitet

Mindestlöhne werden in Deutschland auch mit dem Verweis darauf gefordert, dass es sie in den meisten anderen Industriestaaten gibt.¹⁴ Dabei wird allerdings vernachlässigt, dass die spezifischen Arbeitsmarktregulierungen in anderen Staaten nicht problemlos auf Deutschland übertragen werden können. Auch wird nicht beachtet, dass in allen Industriestaaten Geringqualifizierte – also jene Arbeitnehmer, die niedrige Löhne oder Mindestlöhne erhalten – einem besonders hohen Risiko der Arbeitslosigkeit oder der Nichterwerbstätigkeit ausgesetzt sind.¹⁵ Das gilt auch für Deutschland.¹⁶ Im Vereinigten Königreich

¹³ Etwa durch unbezahlte Mehrarbeit ihrer Arbeitskräfte, illegale Beschäftigung oder Scheinselbständigkeit ihrer Mitarbeiter.

¹⁴ Tatsächlich gibt es in den meisten europäischen Staaten und auch in den USA (gesetzliche) Mindestlöhne. In Skandinavien gibt es keine Mindestlöhne, dort ist aber der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch. In Österreich existiert eine hohe Tarifbindung durch die Zwangsmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer, und die neue Regierung hat die Einführung von Mindestlöhnen angekündigt. In Italien erzeugen verfassungsrechtliche Vorgaben eine hohe Tarifbindung. Insofern ist Deutschland – zusammen mit der Schweiz – tatsächlich eine Ausnahme.

¹⁵ Brenke, K.: Wachsender Niedriglohnsektor in Deutschland – Sind Mindestlöhne sinnvoll? Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 15–16/2006.

¹⁶ Die Deutsche Bundesbank hat gezeigt, dass das Arbeitsloskeitsrisiko von Geringqualifizierten in Deutschland nicht höher, aber

Kasten 1

Empirische Forschung zu Mindestlöhnen

Die empirische Wirtschaftsforschung gibt keine eindeutige Antwort auf die Frage, wie Mindestlöhne – insbesondere hinsichtlich der Beschäftigung – wirken. In einer Literaturstudie wurde gezeigt, dass von 86 neueren Untersuchungen zwei Drittel „relativ konsistente – aber nicht immer statistisch signifikante – Anzeichen für negative Beschäftigungseffekte“ lieferten.¹ Es gibt nur sehr wenige Studien, die zu dem Schluss kommen, dass Mindestlöhne die Entwicklung der Beschäftigung nicht belasten oder sie sogar fördern.

Die meisten Untersuchungen stammen überdies aus den angelsächsischen Ländern, insbesondere aus den USA, wo die Arbeitsmarktregulierung weniger ausgeprägt ist als in Deutschland. Dort rückten Mindestlöhne nach dem Sieg der Demokraten bei den jüngsten Wahlen wieder in den Vordergrund der politischen Debatte.² Die Befürworter stützen sich dabei nicht zuletzt auf eine Studie des Fiscal Policy Institute, der zufolge die Anhebung einzelstaatlicher Mindestlöhne bei kleinen Unternehmen keine negativen Beschäftigungseffekte hatten.³ Bemerkenswerterweise kam eine andere Untersuchung – und zwar auf Grundlage derselben Daten, aber mit einer komplexeren Methode – zu einem gegenteiligen Befund.⁴

Das grundlegende Problem der empirischen Forschung besteht darin, die Wirkung einer einzelnen Arbeitsmarktregulierung wie der Festlegung von Mindestlöhnen von anderen Einflüssen auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und somit auf die Arbeitsnachfrage zu isolieren. Dazu bedürfte es eines dynamischen Mikro-Makro-Modells, das aber in keinem Land der Welt vorhanden ist.

Für Deutschland existieren überhaupt keine empirischen Untersuchungen über die Folgen von Mindestlöhnen. Der wesentliche Grund dafür dürfte sein, dass es hier seit längerem keine nennenswerten Mindestlohnregelungen gibt. Die große Ausnahme ist die Bauwirtschaft, wo ab 1996 Tarifverträge mit Mindestlohnvereinbarungen im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes als allgemeinverbindlich erklärt wurden. Damit sind sowohl inländische wie ausländische Arbeitgeber, die in Deutschland tätig werden, an die Vorgaben gebunden.⁵ Anhand dieser Branche lässt sich der Effekt von Mindestlöhnen allerdings kaum untersuchen, denn nach deren Einführung geriet die Bauwirtschaft in eine bis 2005 dauernde Krise. Diese ist aber gewiss nicht auf die Etablierung von Mindestlöhnen, sondern auf die jahrelang schwache Nachfrage nach Bauleistungen zurückzuführen.⁶

Überdies wäre es problematisch, den Effekt von Mindestlöhnen anhand einer einzelnen Branche zu untersuchen. So mag es zwar durch die Einführung oder die Anhebung eines Mindestlohnes keine negativen Wirkungen auf die Beschäftigung in dem betreffenden Wirtschaftszweig geben, doch kann dies aufgrund von Substitutionseffekten in einem anderen Wirtschaftszweig durchaus der Fall sein.⁷

1 Neumark, D., Wascher, W.: Minimum Wages and Employment. IZA Discussion Paper 2 570, Bonn 2007.

2 Inzwischen wurde von beiden Häusern der US-Legislative eine Erhöhung der seit 1997 eingefrorenen nationalen Mindestlöhne beschlossen, wobei allerdings der Senat fordert, durch Steuererleichterungen die Belastungen für kleine Betriebe zu kompensieren.

3 Fiscal Policy Institute: State Minimum Wages and Employment in Small Business, Latham/New York 2004.

4 Sabbia, J.: The Effect of Minimum Wages Increase on Retail and Small Business Employment, Washington, D. C. 2006.

5 Daneben gibt es für eine weitere kleine Gruppe von Arbeitnehmern – die Schiffslotsen – Mindestlöhne. Im vergangenen Jahr wurden zudem für das Gebäudereinigerhandwerk Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz eingeführt.

6 Eichhorst, W. (2005): Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort? Die Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 38 (2–3), 197–217.

7 Nachdem es in den USA in der Wissenschaft allgemein verbreitete Meinung war, dass Mindestlöhne schädlich für die Beschäftigung seien, haben Card und Krueger anhand einer Untersuchung über die Fast-Food-Ketten in New Jersey und Pennsylvania gezeigt, dass die Anhebung der Mindestlöhne in dem einen Bundesstaat dort keine schlechtere Beschäftigungsentwicklung in der Fast-Food-Branche zur Folge hatte als in dem anderen Bundesstaat. Vgl. Card, D., Krueger, A. B.: Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage, Princeton, NJ 1995. Dieses Ergebnis für die Fast-Food-Branche ist indes kein Beleg dafür, dass überhaupt keine negativen Beschäftigungseffekte aufgetreten sind. Möglicherweise fahren die Verbraucher aufgrund der heutigen Preise für Fast-Food weniger mit dem Taxi oder gehen weniger ins Kino.

gibt es zwar seit einigen Jahren Mindestlöhne, bei einem insgesamt hohen Beschäftigungsniveau (Tabelle 5) spielt dies aber faktisch kaum eine Rolle. Im Jahr 2004 arbeiteten für den Mindestlohn von umgerechnet 8 Euro – bei Jugendlichen ist es weniger – nur 1,4% der Arbeitnehmer.¹⁷ Abgesehen vom Mindestlohn ist der Arbeitsmarkt im Vereinigten Königreich weniger reguliert als in Deutschland. Auch sind dort die auf Mindestlöhne entfallenden

Lohnnebenkosten der Arbeitgeber deutlich niedriger als in Kontinentaleuropa.¹⁸

auch nicht geringer ist als in anderen Ländern. Vgl.: Monatsbericht der Deutschen Bundesbank Nr. 1/2007.

17 Vgl. Eurostat: Gesetzliche Mindestlöhne in der EU: Höchstbetrag im Januar 2006 11-mal so hoch wie der niedrigste. Pressemitteilung vom 13. Juli 2006.

18 Immervoll, H. (2007): Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment. IZA Discussion Paper 2555, Bonn.

Für Frankreich, das sich in Bezug auf die Arbeitsmarktregulierungen und die sozialen Unterstützungssysteme, aber auch hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung, wenig von Deutschland unterscheidet, zeigt sich ein völlig anderes Bild als für das Vereinigte Königreich. Bei einem niedrigen Beschäftigungsniveau und einer ähnlich hohen Lohnuntergrenze wie im Vereinigten Königreich erhielten in Frankreich im Jahr 2004 rund 15 % aller Beschäftigten den Mindestlohn. Dort subventioniert der Staat in erheblichem Maße die Sozialbeiträge für Beschäftigte im Niedriglohnbereich. Damit übernimmt die öffentliche Hand einen Teil der Kosten, die den Arbeitgebern aufgrund des gesetzlichen Mindestlohnes entstehen.¹⁹

Konsumimpulse durch Mindestlohn?

Mitunter wird ins Feld geführt, dass durch die Einführung von Mindestlöhnen die Kaufkraft gerade jener Bevölkerungsteile erhöht würde, die einen überdurchschnittlich großen Teil ihres verfügbaren Einkommens für den Konsum aufwenden. Tatsächlich ist die Konsumquote bei den Geringverdienern besonders groß²⁰ – aber viele Geringverdiener leben in Haushalten mit weiteren Erwerbseinkommen. Mit diesem auf gesamtwirtschaftliche Nachfrageimpulse zielenden Argument ist die Annahme verbunden, dass im Niedriglohnbereich die Arbeitsnachfrage nur wenig auf Lohnsteigerungen reagiert, weil beispielsweise Hotelzimmer immer täglich hergerichtet werden müssen. Bei den Unternehmen käme es dann zu einer Gewinnkompression oder sie würden versuchen, die Lohnerhöhungen über Preisanhebungen weiterzureichen. Eine Gewinnkompression können wohl nur solche Unternehmen ohne Probleme hinnehmen, die über eine herausragende Marktstellung verfügen. Solche Unternehmen dürften allerdings in der Regel ihren Mitarbeitern ohnehin keine niedrigen Löhne zahlen. Für die meisten Unternehmen, die von Mindestlöhnen wirklich getroffen würden, blieben damit nur Preisanhebungen. Und dabei stellt sich wieder die Frage nach der Reaktion der Güternachfrage auf Preissteigerungen. Es ist kaum zu erwarten, dass die Kunden lohnbedingte Preisanhebungen ignorieren. Sehr fraglich ist, ob sie ihre Güternachfrage nominal ausweiten würden. Lohnanhebungen im Niedriglohnbereich könnten deshalb dort die Arbeitsnachfrage sinken lassen. Ein Unternehmer mag vielleicht nicht unmittelbar mit einer sinkenden Arbeitsnachfrage auf die Einführung von Mindestlöhnen reagieren, er könnte es aber mittelbar tun, wenn sich die Nachfrage nach seinen Gütern abschwächt. Zudem bleiben ihm beschäftigungsmindernde Rationalisierungsmaßnahmen, um auf eine Lohnanhebung zu reagieren.

Tabelle 5

Arbeitslosen- und Erwerbsquoten in ausgewählten Ländern 2005

	Vereinigtes Königreich	Frankreich	Deutschland
Standardisierte Arbeitslosenquote	4,7	9,5	9,5
Erwerbsquote ¹	76,1	69,1	73,8

¹ Erwerbsquote der Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Quellen: OECD, Employment Outlook 2006.

DIW Berlin 2007

Fazit

Zusammenfassend zeigt die Untersuchung anhand der Daten des SOEP für das Jahr 2005, dass in Westdeutschland sehr niedrige Löhne kaum eine Rolle spielen, vor allem bei Vollzeitbeschäftigten. In Ostdeutschland wäre dagegen der Anteil der Personen, deren Löhne angehoben werden müssten, wesentlich höher und auch im Vollzeitbereich beachtlich. Niedrige Stundenlöhne sind ansonsten eher ein Phänomen der Teilzeitarbeit – auch bedingt durch die geltenden Minijobregeln und die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Arbeitslosengeld II. Prekäre Verdienstverhältnisse kommen relativ häufig bei Alleinstehenden und Alleinerziehenden vor. Niedrige Löhne treten in kleineren Betrieben häufiger auf als in größeren – und sie konzentrieren sich auf bestimmte „Niedriglohnbranchen“.

Die Einführung von Mindestlöhnen hätte Auswirkungen über den Niedriglohnbereich hinaus, da Personen, die mehr als den Mindestlohn erhalten, versuchen würden, den bisherigen Lohnabstand zu den Geringverdienern wieder herzustellen. Dies wäre vor allem für Ostdeutschland von Bedeutung, weil dort der Niedriglohnbereich relativ stark ausgeprägt ist und auch viele Bezieher von Löhnen zwischen 7,50 Euro und 9 Euro die eigene Entlohnung als ungerecht empfinden. Die Einführung von Mindestlöhnen würde das Lohngefüge insgesamt verändern, und es wäre zu erwarten, dass die Lohnspreizung abnimmt.²¹

Um Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, müssten Mindestlöhne differenziert werden; dies ließe sich am ehesten noch in tariflichen Lösungen realisieren. Allerdings findet sich ein großer Teil der Niedrigentlohnenden in solchen Branchen, in denen es keine kollektive Lohnfindung gibt. In einem großen Teil der Länder mit Mindestlöhnen

¹⁹ Jamet, S.: Improving Labour Market Performance in France. OECD Economics Department Working Paper 504. OECD, Paris 2006.

²⁰ Klär, E., Slacalek, J.: Entwicklung der Sparquote in Deutschland – Hindernis für die Erholung der Konsumnachfrage. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 40/2006.

²¹ Die Erfahrung mit dem Entsendegesetz zeigt zudem, dass tarifliche Mindestlöhne von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften tendenziell stärker angehoben werden, wenn die Tarifpartner davon ausgehen können, dass eine Allgemeinverbindlicherklärung quasi automatisch erfolgen wird.

Mindestlöhne und Kombilöhne

Bei einer etwaigen Neustrukturierung des Niedriglohnssektors stehen Mindestlöhne nicht allein – weder in der ökonomischen, noch in der politischen Diskussion. Mit Hartz IV hat Deutschland – wie einige andere Länder bereits zuvor – den Weg in eine Aktivierung von Langzeitarbeitslosen eingeschlagen. Dies betrifft vor allem Personen mit fehlender oder geringer formaler Qualifikation sowie Langzeitarbeitslose, deren Qualifikation durch die lange Dauer der Arbeitslosigkeit entwertet worden ist. Diese Personen können nur zu produktivitätsgerechten Löhnen in den Arbeitsmarkt zurückfinden.

Gleichzeitig konterkarieren die derzeit bestehenden Kombilöhne in Gestalt der Hinzuverdienstvorschriften im Arbeitslosengeld II den Aktivierungsmechanismus, da es für Transferbezieher lohnend sein kann, Unterstützungsleistungen zu beziehen und einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen, statt sich einen regulären Vollzeitjob zu suchen. Gegenwärtig geht eine halbe Million Arbeitsloser einer geringfügigen Beschäftigung nach.¹ Für Personen, die so Teilzeitarbeit mit einem aufstockenden Transferbezug verbinden, besteht eine relativ große Indifferenz gegenüber Veränderungen der Lohnhöhe, da Lohnkürzungen oder -anhebungen (wie auch Veränderungen der Arbeitszeit) wenig Einfluss auf das Nettoeinkommen haben. Dies kann seitens der Arbeitgeber zu Lohnsenkungen führen. Damit trägt die Einführung dieses faktischen Kombilohnes zu einer nicht marktgerechten Verbreitung von Niedrigstlöhnen bei. Manche Beobachter fordern gerade deshalb einen Mindestlohn: einerseits, um für existenzsichernde Löhne der Beschäftigten zu sorgen und andererseits, um das fiskalische Risiko für die öffentliche Hand zu vermindern („Ausbeutung“ des Staates durch die Arbeitgeber). In den USA und Großbritannien gibt es großzügige Steuergutschriften für Geringverdiener und entsprechend auch gesetzliche Mindestlöhne.

Letzteres Argument ist nicht von vornherein abwegig, es sollte aber nicht dazu verführen, in Deutschland einen hohen Mindestlohn einzuführen; dies würde die Integration Langzeitarbeitsloser verhindern. Vielmehr ist zur konsequenten Durchsetzung von Workfare, also des Einforderns einer Gegenleistung als Voraussetzung für den Bezug von Grundsicherung, einerseits der Abbau von Anreizen zu Teilzeitarbeit und aufstockendem Transferbezug und andererseits ein verpflichtendes Angebot einer gemeinnützigen Tätigkeit auf Vollzeitbasis notwendig. Dazu wären das Einfordern einer Gegenleistung auf Vollzeitbasis einerseits und die Wegnahme der Anreize zu Teilzeitarbeit und aufstockendem Transferbezug andererseits erforderlich.² Damit würde ein Mindestlohn zur Verhinderung der negativen fiskalischen Effekte von Lohnsenkungen entbehrlich.

Die internationalen Erfahrungen mit Kombilöhnen zeigen durchweg, dass diese nur bei deutlich niedrigerer Grundsicherung im Falle von Arbeitslosigkeit sinnvoll sind. Dann können sie Wirkung zeigen, ohne unfinanzierbar zu werden. In einem solchen Kontext wäre ein sehr bescheidener Mindestlohn wohl beschäftigungspolitisch wenig schädlich und fiskalpolitisch sinnvoll. Solange das Niveau der Grundsicherung nicht verändert wird bzw. aus Verfassungsgründen nicht geändert werden kann, besteht indes kein Spielraum für ein groß angelegtes Programm mit einer Verbindung von Kombi- und Mindestlöhnen.

¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Januar 2007. Danach waren 516 000 Arbeitslose ausschließlich geringfügig beschäftigt. Zudem gab es 560 000 Bezieher von Arbeitslosengeld II, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Anzunehmen ist, dass ein großer Teil davon ebenfalls teilzeitbeschäftigt ist.

² Hierin sind sich im Übrigen auch die ansonsten gegensätzlichen Vorschläge des Sachverständigenrates, von Bofinger/Walwei (siehe oben) und seitens des IZA einig. Bonin, H., Schneider, H. (2006): Workfare: Eine wirksame Alternative zum Kombilohn. Wirtschaftsdienst, 86 (10), 645–650.

wird nach dem Alter unterschieden; bei den Jugendlichen sind diese Löhne häufig niedriger als bei Älteren. Eine solche Abstufung läge auch für Deutschland nahe, da auch hier die Jugendlichen in weit überdurchschnittlichem Maße arbeitslos sind?²² Angesichts der großen Lohnunterschiede zwischen West und Ost drängt sich auch eine regionale Differenzierung auf. Dies wäre nichts Ungewöhnliches, wie das Beispiel USA zeigt.²³ Zudem sehen selbst bestehende Tarifverträge mit Mindestlohnvereinbarungen in Deutschland eine regionale Differenzierung vor. Die hier präsentierten Befunde legen zudem nahe, auch nach der Betriebsgröße zu unterscheiden. Und warum sollte

nicht nach der Qualifikation differenziert werden, wie es bei den Mindestlohnvereinbarungen in der Bauwirtschaft der Fall ist?²⁴ Mit solchen Differenzierungen liefe die Politik indes unweigerlich Gefahr, ein sehr komplexes und mithin bürokratisches

²² Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes belief sich im Dezember 2006 die Erwerbslosenquote bei den Personen unter 25 Jahren auf 10,9%, bei den Personen ab 25 Jahren waren es 6,2%.

²³ In den USA gibt es neben einem nationalen Mindestlohn auch Mindestlohnregelungen der einzelnen Bundesstaaten. In den Küstenstaaten und in den Staaten um die großen Seen liegen die Mindestlöhne über dem nationalen Wert; in den wirtschaftlich eher schwächeren Staaten des mittleren Westens gilt dagegen nur der nationale Mindestlohn.

²⁴ In der Bauwirtschaft gibt es einen Mindestlohn I für Hilfskräfte und einen Mindestlohn II für Facharbeiter.

System zu schaffen. Will man dagegen ein einfaches Instrument haben, muss man die generellen Mindestlöhne tief ansetzen, damit nicht manche Teile der Wirtschaft durch kräftige Lohnsteigerungen zu sehr belastet werden. Dann könnte man aber auch ganz auf Mindestlöhne verzichten.

Wenn allerdings auf breiter Front Kombilöhne eingeführt würden, wären Lohnuntergrenzen erforderlich. Denn ansonsten käme es zu Lohnsenkungen, und der Staat müsste mit hohem Aufwand die Einkommen der Geringverdiener aufstocken. Je höher die Mindestlöhne dann wären, desto geringer wäre die Gefahr, dass der Staat „ausgebeutet“ wird. Problematisch sind die mit Abgabenprivilegien versehenen Mini-Jobs. Deren Zahl würde sich bei der Einführung von Mindestlöhnen weiter erhöhen, weil sie für die Unternehmen kostengünstiger wären. Dies ginge zu Lasten der Sozialkassen (Kasten 2).

Wenig überzeugend ist das Argument, die Marktposition von Teilen der Arbeitnehmer sei so schwach, dass der Staat durch Mindestlöhne regulierend eingreifen müsse. Dies liefe auf die Aufgabe der Tarifautonomie hinaus, denn ein vermeintlich schwächerer Partner könnte immer den Staat dazu aufrufen, in die Lohnfindung und somit in das Marktgeschehen einzugreifen.

Insgesamt spricht eine pragmatische Abwägung der hier diskutierten Argumente und der präsentierten empirischen Befunde für einen Verzicht auf Mindestlöhne in Deutschland. Unproblematisch wären sie bei einem hohen Beschäftigungsniveau. Das zeigt das Beispiel des Vereinigten Königreiches; dort gibt es zwar einen gesetzlichen Mindestlohn, aber kaum jemand erhält ihn, weil auf dem Markt wegen der relativ günstigen Beschäftigungssituation höhere Löhne durchsetzbar sind.



Aus den Veröffentlichungen des DIW Berlin

Weekly Report DIW Berlin

No. 1/2007

Daniel Nepelski and Sushmita Swaminathan

OSS Adaption: Who is Leading and Why?

Contents

- Country and Industry Differences in OSS Adoption
- Analysis
- Conclusion

No. 4/2006

Ingo Pfeiffer and Reiner Stäglin

Statistical Response Burden of Companies: Cutting Back Obligation to Report Cannot Contribute Much to Reduction of Bureaucracy

Contents

- Intra-trade statistics: most time-consuming
- Manufacturing bears the heaviest burden
- Potential to reduce response burden is rather small
- Surveys of the statistical offices account for two thirds of time spent by companies on statistical information
- Time required for other information obligations is ten-time higher than for official statistics
- The usefulness of official statistics is too little recognized

Die Volltextversionen der Reihe „Weekly Report“ liegen komplett als PDF-Dateien vor und können von der entsprechenden Website des DIW Berlin heruntergeladen werden (www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/weeklyreport/index.html).

Impressum

DIW Berlin
Königin-Luise-Str. 5
14195 Berlin

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Dörte Höppner
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Alfred Steinherr
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Axel Werwatz, Ph. D.
Prof. Dr. Christian Wey

Redaktion

Kurt Geppert
PD Dr. Elke Holst
Manfred Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 – 198888, 12 Cent/min.

Reklamationen können nur innerhalb von vier Wochen nach Erscheinen des Wochenberichts angenommen werden; danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,- (jeweils inkl. Mehrwertsteuer und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter leserservice@diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Satz

eScriptum, Berlin

Druck

Walter Grützmaker GmbH & Co. KG, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an die Stabsabteilung Information und Organisation des DIW Berlin (Kundenservice@diw.de) zulässig.