Die Entscheidung von Union und SPD, einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Stunde einzuführen, rief die erwarteten Reaktionen hervor.[1] Bereits im Vorfeld hatte „Star-Ökonom" („Focus") Hans-Werner Sinn, Präsident des Ifo-Instituts, vor den verheerenden Folgen gewarnt: „Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro würde nach unseren Schätzungen gut eine Million Arbeitsplätze vernichten" (zit. nach Focus-Online – Ifo-Chef Sinn warnt vor Mindestlohn: „Vernichtet eine Million Arbeitsplätze"). Unterstützung erhielt er von einem zweiten „Star-Ökonomen" („Focus-Money"), nämlich Thomas Straubhaar, dem Direktor des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts. Dieser beklagte nicht nur „die Beschäftigung zerstörenden Wirkungen von Mindestlöhnen", sondern auch die fehlende Einsicht in die negativen Folgen auf Seiten der Politiker und ihrer Wähler: „[…] offensichtlich sind weder die politischen Entscheidungsträger noch deren Wähler(innen) willens, sich die klugen ökonomischen Argumente zu Eigen zu machen" (Straubhaar 2013).[2] Ein Gastartikel von **Günther Grunert**.

Auch die auf den 1. Januar 2015 verschobene Einführung des Mindestlohns und die Ausnahmeregelungen bis 2017 (alle Tarifverträge mit Stundenentgelten unter 8,50 Euro gelten bis zum 31. Dezember 2016 weiter; ebenso sind Branchenmindestlöhne von unter 8,50 Euro bis Ende 2016 wirksam) haben die Gemüter nicht beruhigt. So schimpft etwa die Tageszeitung „Die Welt": „Die November-Zahlen zeigen: Der Arbeitsmarkt befindet sich in einer glänzenden Verfassung. Doch nun kommt der Mindestlohn – und kaum ein Experte hat Zweifel, dass er das Job-Wunder in Gefahr bringt".

Einmal ganz abgesehen von der schönfärberischen Beschreibung des deutschen Arbeitsmarktes: Die Behauptung der „Welt", dass sich praktisch alle Experten über die Risiken eines Mindestlohns für die Beschäftigung einig seien, zeigt nur, dass die Zeitung offenkundig die relevante Literatur zum Thema nicht kennt. In Abschnitt 1 wird kurz der empirische Forschungsstand zu den Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen vorgestellt, der die These der „Welt" klar widerlegt. Der Schwerpunkt des vorliegenden Beitrags soll aber auf den theoretischen Grundlagen der Mindestlohn-Kritik liegen. Dazu wird in Abschnitt 2 zunächst die neoklassische Position zum Mindestlohn dargelegt und im folgenden Punkt 3 einer kritischen Betrachtung unterzogen. Abschnitt 4 versucht anschließend zu klären, welche Beschäftigungseffekte tatsächlich von Mindestlöhnen ausgehen. Abschnitt 5 beendet mit einem Resümee und einem Ausblick die Analyse.

1. **Empirische Untersuchungen zum Mindestlohn**

   In seinem neuesten Jahresgutachten 2013/2014 stellt der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu den

Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen fest: „Insgesamt weist die Mehrheit der international durchgeführten Studien dennoch auf **negative Beschäftigungseffekte** (Hervorhebung im Original, G.G.) von Mindestlöhnen hin, insbesondere die meisten jener Studien, die methodisch als verlässlicher angesehen werden können (Neumark und Wascher, 2006)“ (JG 2013, S. 270).

Dieser Auffassung wird von Peter Bofinger, einem Mitglied des Rates, in einem Minderheitsvotum zu Recht vehement widersprochen (S. 289ff). Interessant ist aber auch die Tatsache, dass die Mehrheit des Rates als Beleg für ihre These einen Forschungsüberblick von Neumark/Wascher (2006, 2007) anführt, der mehrere wichtige Studien, die erst nach 2007 erschienen, nicht berücksichtigt (darunter Dube et al. 2010 und Allegretto et al. 2011). Zudem müssen berechtigte Zweifel an der Objektivität der beiden Autoren Neumark und Wascher angemeldet werden, etwa wenn sie von den 52 einbezogenen Untersuchungen auf Basis von US-Daten 19 als „besonders glaubwürdig“ einstufen, von denen fünf ihre eigenen Studien sind (Schmitt 2013, S. 6).

Tatsächlich herrschte zwar bis Anfang der 1990er Jahre auch in den USA unter Volkswirten weitgehender Konsens, dass eine Einführung oder Erhöhung von Mindestlöhnen zu erheblichen Jobverlusten im Niedriglohnsektor führen würde. Nachdem aber eine ganze Reihe empirischer Untersuchungen zu den Auswirkungen gesetzlicher Mindestlohnerhöhungen – sogar von neoklassisch orientierten Autoren – keine negativen Beschäftigungseffekte feststellen konnte, begann unter US-Ökonomen ein Umdenken. Eine zunehmende Zahl an US-amerikanischen Volkswirten bezweifelt mittlerweile, dass ein erhöhter Mindestlohn Jobs im Niedriglohnsektor kostet, so dass die Mehrheitsverhältnisse sogar unter US-Ökonomen bei weitem nicht mehr so klar sind wie noch vor zwanzig Jahren (Dullien et al. 2009, S. 206).

Der allmähliche Sinneswandel wurde eingeleitet durch eine einflussreiche Studie der Princeton-Ökonomen David Card und Alan B. Krueger (1994). Sie verglichen die Beschäftigungsentwicklung in Fast-Food-Restaurants im US-Bundesstaat New Jersey, in dem im Jahr 1992 der gesetzliche Mindestlohn erhöht wurde, mit der im Nachbarstaat Pennsylvania, in dem es keine solche Mindestlohnanhebung gab, und fanden „keinen Hinweis, dass der Anstieg des Mindestlohns die Beschäftigung verringerte“ (Card/Krueger 1994, S. 772; Übersetzung G.G.). Die Card/Krueger-Studie löste intensive theoretische und empirische Debatten über die Auswirkungen von Mindestlöhnen aus, die hier natürlich nicht nachgezeichnet werden können. Interessant ist aber, dass es inzwischen – nicht nur in den USA – neben einer Reihe von Untersuchungen, die weiterhin die neoklassische Position stützen, dass eine

Erhöhung des Mindestlohns zu negativen Beschäftigungseffekten führt (darunter Currie/Fallich 1996; Chapple 1997; Burkhauser et al. 2000; Machin/Wilson 2004), eine Vielzahl empirischer Studien mit ganz anderen Ergebnissen gibt: Sie zeigen, dass von Mindestlöhnen bzw. Mindestlohnerhöhungen keine signifikanten negativen Beschäftigungseffekte ausgehen; einige Untersuchungen weisen sogar positive Auswirkungen auf die Beschäftigung nach (z. B. Benhayoun 1994; Card/Krueger 1995, 1998 und 2000; Dolado et al. 1996 und 2000; Lang/Kahn 1998; Stewart 2004; Dickens/Draca 2005; Draca et al. 2006; OECD 2006; Dube et al. 2010; Allegretto et al. 2011 und 2013; Hirsch et al. 2011; Addison et al. 2012; Bosch/Weinkopf 2012; Manning 2012; Department for Business, Innovation and Skills 2013).

Natürlich konnten die Vertreter der Neoklassik diese Ergebnisse nicht einfach ignorieren. So wurde von einigen ein Spezialfall wiederbelebt, den Stigler (1946) vor langer Zeit analysiert hatte, nämlich das sog. „Monopson“, ein Nachfragemonopol, mit dem man einen Weg gefunden zu haben glaubte, im Rahmen eines neoklassischen Modells eine steigende Beschäftigung nach einer gesetzlichen Mindestlohnanhebung zu begründen (Dullien et al. 2009, S. 206).[3] Sehr überzeugend ist das nicht, da das Monopson-Phänomen kaum genügend Relevanz besitzen dürfte, um daraus allgemeine makroökonomische Schlussfolgerungen ziehen und das empirische Versagen des neoklassischen Standardmodells erklären zu können. Der Rückzug auf den Monopsoneffekt zeigt aber, wie sehr die Vertreter des neoklassischen Ansatzes durch die neueren empirischen Ergebnisse zum Mindestlohn in die Defensive geraten sind.

2. Mindestlöhne in der neoklassischen Theorie

In der neoklassischen Theorie haben Mindestlöhne eindeutig negative Beschäftigungseffekte: Unter der stark vereinfachenden Annahme homogener Arbeit (mit nur einem Lohnsatz für die gesamte Volkswirtschaft) führen Mindestlöhne oberhalb des markträumenden Lohns zu Arbeitslosigkeit; unter der realistischeren Annahme heterogener Arbeit (und damit unterschiedlicher Lohnsätze) bewirkt ein einheitlicher Mindestlohn in der Volkswirtschaft, der über dem markträumenden Lohn für gering qualifizierte Arbeitskräfte liegt, Arbeitslosigkeit in dieser Qualifikationsgruppe, d.h. im Niedriglohnsektor.

Das neoklassische Modell basiert auf mehreren Voraussetzungen: *Erstens* wird unterstellt, dass die Arbeitskräfte vollständig über die Löhne in allen Unternehmen informiert und vollständig mobil sind, so dass sie frei entscheiden können, wo sie ihre Arbeit anbieten (es existieren mithin keine Transaktionskosten). *Zweitens* funktioniert der Arbeitsmarkt in diesem Modell genau wie jeder andere Markt, also etwa der für

Äpfel oder Kartoffeln. *Drittens* führt eine Nominallohn- zu einer Reallohnänderung und viertens besteht eine perfekte Substituierbarkeit zwischen Arbeit und Kapital (Herr et al. 2009, S. 15).

Neoklassische Ökonomen gehen davon aus, dass das „Grenzprodukt" eines Produktionsfaktors exakt messbar ist und mit seiner eingesetzten Menge sinkt. Folglich setzt ein Unternehmen immer so viel von einem Produktionsfaktor ein, bis jede weitere eingesetzte Einheit weniger erwirtschaftet, als sie an Kosten verursacht. Nehmen wir an, zehn Arbeiter arbeiten den ganzen Tag in einem Unternehmen und produzieren eine bestimmte Anzahl an Produkten. Jeder zusätzlich eingestellte Arbeiter steigert zwar die Produktion weiter, aber sein Grenzprodukt nimmt ab (d.h. der elfte Arbeiter erhöht die Gesamtproduktion um weniger als der zehnte, der zwölfte um weniger als der elfte usw.). Das Grenzprodukt der Arbeiter sinkt deshalb, weil von einem gegebenen Kapitalstock, d.h. hier von einem fixen Bestand an Maschinen, ausgegangen wird, bei dem jenseits des Auslastungsoptimums der Kapazitäten der zusätzliche Ertrag des Arbeitseinsatzes abnimmt. Ist das Unternehmen mit fünf Maschinen ausgestattet und erreicht es sein technisches Leistungsoptimum bei zwei Arbeitern pro Maschine, dann lässt sich durch den Einsatz von mehr als zehn Arbeitern die Produktion nicht mehr entsprechend steigern: Jeder zusätzlich beschäftigte Arbeitnehmer erhöht zwar den Gesamtertrag, aber mit abnehmenden Zuwächsen, bis sich am Schluss die Arbeiter so sehr gegenseitig „auf die Füße treten", dass das Grenzprodukt der Arbeit gegen Null geht.

Das Unternehmen muss, wenn es seinen Gewinn maximieren will, solange Arbeitskräfte einstellen, bis das Grenzprodukt des zuletzt eingestellten Arbeiters gerade den von ihm verursachten Kosten (d. h. seinem Lohn) entspricht. Um in unserem Beispiel zu bleiben: Über die zehn Arbeiter hinaus wird noch ein elfter Arbeiter eingestellt, wenn der Lohn für jeden Arbeiter höchstens so hoch ist wie die Grenzproduktivität des letzten Arbeiters. Denn vorausgesetzt wird, dass gleiche Arbeit gleich entlohnt wird. Lag das gewinnmaximierende Beschäftigungsoptimum des Unternehmens bisher bei zehn Arbeitern, wird ein elfter nur dann eingestellt, wenn er zu einem geringeren Lohn als dem bisher gezahlten arbeitet und darüber hinaus auch die anderen zehn Arbeiter einen Lohnverzicht leisten, der der geringeren Grenzproduktivität des elften gegenüber dem zehnten Arbeiter entspricht.

Ähnlich verfährt die neoklassische Theorie bei der Bestimmung des gewinnmaximalen Kapitaleinsatzes. Auch hier gilt, dass das Grenzprodukt des Kapitals mit wachsendem Kapitaleinsatz abnimmt. Bei der Entscheidung, wie viel Kapital sie in der Produktion einsetzen wollen, vergleichen die Unternehmen den Wert des Grenzprodukts des

Kapitals mit den (Leih- oder Verwendungs-) Kosten des Kapitals. Ein vereinfachtes Beispiel: Unter der Annahme einer gegebenen Anzahl an Arbeitskräften fragt sich ein Unternehmen, wie viele neue Maschinen es anschaffen soll. Jede weitere Maschine trägt weniger als die zuvor eingesetzte zur Produktion bei. Der Grund dafür ist die konstante Anzahl von Arbeitern, mit der zusätzliche Maschinen nicht mit maximaler Wirtschaftlichkeit eingesetzt werden können: Selbst wenn das Unternehmen das Arbeitstempo erhöhte, könnten nicht 10 Arbeiter 100 Maschinen bedienen. Jede weitere Maschine trägt – wegen der begrenzten Zahl an Arbeitern und der begrenzten Fläche – weniger zur Produktion bei als die vorhergehende. Daher sollte ein Unternehmen solange weitere Maschinen installieren, bis das Grenzprodukt einer Maschine genau ihren Kosten entspricht.[4]

Wichtig ist nun, dass die Unternehmen nach der neoklassischen Denkweise in der Produktion Arbeit durch Kapital oder umgekehrt Kapital durch Arbeit substituieren können. Bei der Herstellung eines gegebenen Outputniveaus lassen sich – so die Idee – eine Vielzahl von Kombinationen von Kapital und Arbeit anwenden, d.h. die Unternehmen sind hier nicht auf eine bestimmte Anzahl von Arbeitskräften angewiesen. Ist Arbeit relativ billig, werden die Unternehmen relativ viel Arbeit verwenden; ist das Kapital relativ kostengünstig, werden sie relativ viel Kapital einsetzen. Je mehr deshalb die Arbeitnehmer real als Entlohnung ihrer Arbeit durchsetzen können oder je mehr etwa die Reallöhne in einem Niedriglohnbereich nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns angehoben werden, desto größer ist für die Unternehmen der Anreiz, Arbeiter zu entlassen und kapitalintensiver zu produzieren. Mindestlöhne (genauer: Mindestreallöhne) sind in neoklassischer Sicht also entweder wirkungslos oder gefährlich. Wirkungslos seien sie, wenn sie unter dem Gleichgewichtslohnsatz lägen, weil dann der Marktlohn höher sei; gefährlich seien sie, wenn sie über dem Marktlohn lägen, weil sie in diesem Fall Arbeitslosigkeit erzeugten. Mindestlöhne einzuführen, um die Löhne gering qualifizierter Arbeitskräfte anzuheben, sei genau der falsche Weg. Denn die Geringqualifizierten sind ja in neoklassischer Lesart gerade deshalb überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, weil ihr Lohn im Vergleich zu ihrer Grenzproduktivität zu hoch sei, ihr Grenzbeitrag also unter ihrem Lohn liege. Wenn man also die Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitskräfte verbessern wolle, müsse deren Lohn gesenkt werden, nicht aber via Mindestlohn noch erhöht.

3. **Zur Kritik des neoklassischen Modells**

Die neoklassische Makroökonomie ist derart mit Problemen überfrachtet, dass die nachfolgende Kritik nicht umfassend sein kann, sondern sich aus Platzgründen auf

einige wichtige Punkte beschränken muss.[5]

Allein die Grundidee mit der Grenzproduktivität ist außerordentlich problematisch, obwohl die Grenzproduktivitätstheorie, mit der die funktionelle Einkommensverteilung erklärt werden soll, von vielen neoklassisch orientierten Autoren schon fast wie ein unumstößliches Naturgesetz behandelt wird.[6]

Dabei könnte dieses Konzept nur dann Gültigkeit beanspruchen, wenn es möglich wäre, die Produktivität einer *einzelnen* Tätigkeit zu messen, also eindeutig und genau zu identifizieren, wie viel der einzelne Arbeiter bei einem Produktionsprozess beiträgt. Dies ist aber in der Realität in den meisten Fällen unmöglich, da die „Leistung" eines einzelnen Arbeitnehmers nur in Kooperation mit anderen Arbeitnehmern zu einem messbaren Ergebnis, einem Endprodukt führt. Moderne Produktionsstätten sind ja gerade durch ein sehr komplexes Zusammenwirken von Mitarbeitern mit höchst unterschiedlicher Qualifikation und Motivation gekennzeichnet, das eine individuelle Zurechnung der Gesamtleistung auf die einzelnen Beschäftigten gar nicht zulässt (Flassbeck 2006, S. 113). Flassbeck et al. verdeutlichen das Mess- und Zuordnungsproblem der Grenzproduktivitätstheorie an einem treffenden Beispiel:

„Wie hoch ist die Produktivität eines Autoreifens in Hinblick auf die Fahrleistung eines Pkw? Und wie hoch ist sie im Vergleich zur Produktivität des Lenkrads oder der Bremse des Fahrzeugs? Diese Fragen klingen nicht nur unsinnig, sie sind es auch, weil klar ist, dass ein Auto ohne Reifen ebenso wenig fährt wie eines ohne Lenkrad oder Bremse. Daher kann nur das Gesamtprodukt ‚Fahrleistung des Autos' bestimmt und zum Beispiel mit der Fahrleistung eines anderen Automodells verglichen, nicht aber einzelnen Teilen zugeordnet werden. Genauso unsinnig ist es zu fragen, wie viel die geputzten Böden im Büroturm der Bank x zum Abschluss des Kreditvertrags zwischen dieser Bank und dem mittelständischen Unternehmer y beigetragen haben." (Flassbeck et al. 2012, S. 63)

Doch damit nicht genug: Die Grenzproduktivitätstheorie ist auch in sich nicht stimmig. Wäre sie es, so müsste die Summe der Grenzprodukte aller individuellen Einsatzfaktoren dem gesamten Grenzprodukt entsprechen. Nehmen wir in einem einfachen Beispiel an, drei Personen betrieben ein Unternehmen und produzierten in Zusammenarbeit ein Produkt. Jede von ihnen hat eine Schlüsselfunktion inne, d.h. ohne ihren individuellen Beitrag könnte das Produkt nicht hergestellt werden. Ohne Kooperation würden demnach keine Erlöse anfallen; jeder der drei Mitarbeiter ist also auf die Zusammenarbeit mit seinen beiden Kollegen angewiesen. Nach der Grenzproduktivitätstheorie kann jetzt zwar der „Grenzbeitrag" jedes Einsatzfaktors

(also jedes einzelnen der drei Mitarbeiter) zum Unternehmensertrag ermittelt werden, indem der Gesamtertrag der Kooperation verglichen wird mit dem Ertrag, den das Unternehmen erzielt hätte, wenn der betreffende Faktor nicht an der Produktion mitgewirkt hätte (und dieser Ertrag wäre dann ja gleich Null gewesen, weil ohne Kooperation gar keine Erlöse zustande gekommen wären). Folglich kann jeder der drei Mitarbeiter mit Fug und Recht den gesamten Unternehmensertrag für sich beanspruchen, womit die Summe der drei auf diese Weise ermittelten Grenzbeiträge dem dreifachen realen Unternehmensertrag entspräche, der aber überhaupt nicht zur Verteilung zur Verfügung steht.[7]

Ein weiteres Argument gegen die Grenzproduktivitätstheorie lautet folgendermaßen: Selbst wenn man messen könnte, wie viel ein Arbeiter in seinem Unternehmen zu dessen Endprodukt konkret beigetragen hat, bleibt unklar, wie man diesen Beitrag objektiv mit dem Beitrag eines anderen Arbeiters in einem anderen Unternehmen, das ganz andere Güter herstellt, vergleichen soll. Das kann man nur, wenn man den Preis der jeweils produzierten Güter in die Betrachtung einbezieht, denn erst dann kann man z.B. eine produzierte Kilowattstunde mit einem Porsche vergleichen. Doch – und das ist der Haken – sind die Produktpreise auch von der Nachfrage nach den Produkten abhängig. Steigt die Nachfrage nach Produkt A relativ zu Produkt B und entsprechend der Preis für A, sähe es gemäß Grenzproduktivitätstheorie so aus, als ob die Arbeiter, die A herstellen, relativ produktiver geworden wären im Vergleich zu denen von B, auch wenn sich an ihren tatsächlichen Produktionsverhältnissen nichts geändert hat. Mit anderen Worten: In Wirklichkeit gibt es keine rein technische Grenzproduktivität eines Arbeiters und damit kann es auch keine Entlohnung geben, die unabhängig von den Nachfrageverhältnissen auf den Gütermärkten ist und nur von der Qualifikation, der persönlichen Einsatzbereitschaft des Arbeiters und der technischen Ausstattung seines Arbeitsplatzes bestimmt wird.

Die neoklassische Theorie der Entlohnung gemäß „Grenzprodukt“ ist mithin eine Fiktion. Die Arbeitnehmer erhalten in einer Marktwirtschaft im Allgemeinen eine Entlohnung, die der Knappheit von Arbeitskräften mit gleicher oder ähnlicher Qualifikation entspricht, nicht aber irgendeiner „individuellen Grenzproduktivität“. Der Begriff der Knappheit umfasst nämlich beides, die Menge des Angebots und die Menge der Nachfrage nach einer bestimmten Qualifikation von Arbeit.[8]

Mindestens ebenso problematisch ist die neoklassische Analyse des Kapitalmarktes, die – wie oben dargestellt – nach der gleichen Methode erfolgt wie die des Arbeitsmarktes: Sowohl der Reallohnsatz als auch der Preis des Kapitals (Zinssatz bzw. Profitrate) entsprechen den jeweiligen Grenzproduktivitäten, d.h. sie werden

durch die Grenzprodukte der Arbeit bzw. des aggregierten Wertes der Kapitalgüter (über die sog. Cobb-Douglas-Produktionsfunktion[9]) bestimmt. Sind so die Faktorpreise gegeben, ergibt sich die Verteilung, indem man die Faktorpreise mit den Faktormengen multipliziert. Aber wie soll man die „Menge an Kapital" bzw. den aggregierten Wert der Kapitalgüter bestimmen? Wie soll man Laserschneidegeräte, Computer, Werkbänke, Lastwagen und Teigknetmaschinen zusammenzählen? Die naheliegende Idee, die Preise der verschiedenen, heterogenen Kapitalgüter zu einem gesamtwirtschaftlichen Kapitalstock aufzuaddieren, ist keine Lösung. Denn die Preise der verschiedenen Kapitalgüter lassen sich ohne Kenntnis des Kapitalzinses (der Profitrate) nicht bestimmen. Die Profitrate wird aber angeblich von der eingesetzten Menge an Kapital determiniert, so dass eine zirkuläre Argumentation entsteht:

„Wenn die Summe der heterogenen Kapitalgüter als ein Aggregat errechnet werden soll, das mit Profiten vergleichbar ist, muss sie in Werteinheiten ausgedrückt werden, um ein homogenes Verhältnis von Profit zu Kapital zu ergeben. Aber wenn die Profitrate dann durch das Grenzprodukt dieser Summe bestimmt wird, ergibt sich ein logischer Fehler in der Argumentation, weil die Preise der Kapitalgüter ursprünglich mit irgendeiner Profitrate berechnet worden sein müssen. Folglich kann das Grenzprodukt des Kapitals – wie durch die aggregierte Produktionsfunktion gegeben – nur die Profitrate bestimmen, die bereits bestimmt ist und in den Preisen der Kapitalgüter ausgedrückt ist, die verwendet werden müssen, um ein homogenes Maß des Kapitalstocks zu finden" (Kregel 1975, S. 17; Übersetzung G. G.) Man dreht sich also ähnlich im Kreis wie bei der Bestimmung des „Grenzprodukts" des jeweiligen Arbeiters, die auch nicht unabhängig von Marktpreisen funktioniert.

Wendet man sich nun den Grundannahmen des neoklassischen Modells zu, die im letzten Abschnitt vorgestellt wurden, so zeigt sich, dass nicht eine einzige von ihnen realistisch ist. Dass nicht alle Arbeitnehmer über perfekte Information und perfekte Mobilität verfügen, dürfte unmittelbar einleuchten und braucht daher nicht näher erläutert zu werden. Aber auch die Vorstellung, dass der Arbeitsmarkt im Prinzip nicht anders funktioniere als der Markt für Kartoffeln, trifft in keiner Weise zu. Beim Preismechanismus auf dem Kartoffelmarkt, wo sich ein bestimmter Preis bildet, zu dem die angebotene und die nachgefragte Menge genau übereinstimmen, wird implizit angenommen, dass Angebot und Nachfrage unabhängig voneinander sind.

Diese für den Kartoffelmarkt weitgehend zutreffende Annahme ist jedoch auf dem gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkt bzw. auf seinem Niedriglohnsegment nicht gegeben, denn hier beeinflusst der Preis, d.h. der Lohn, die Güternachfrage der Verbraucher, von der dann wieder die Zahl der von den Unternehmen benötigten und

damit nachgefragten Arbeitskräfte abhängt (Flassbeck/Spiecker 2007, S. 62). Es ergeben sich somit zwei entgegengesetzte Effekte einer breit angelegten Lohnsteigerung: Auf der einen Seite sinkt die (gesamtwirtschaftliche) Nachfrage nach Arbeitskräften von Seiten der Unternehmen, weil deren Kostenbelastung mit der Lohnerhöhung zunimmt; auf der anderen Seite steigt die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften, weil die gesamtwirtschaftliche Güternachfrage mit der Lohnerhöhung wächst. Der Gesamteffekt ist daher unbestimmt und lässt sich nicht – wie beim Kartoffelmarkt – mit dem simplen Standard-Diagramm einer ansteigenden Angebots- und einer fallenden Nachfragekurve mit einem markträumenden Preis (Lohn) im Schnittpunkt abbilden.

Nicht korrekt ist auch die dritte, oben genannte Annahme, dass Nominallohnänderungen mit entsprechenden Reallohnänderungen einhergehen. Behauptet wird damit, dass es die Arbeitnehmer bzw. ihre Gewerkschaftsvertreter selbst in der Hand hätten, die Beschäftigungssituation zu verbessern, indem sie maßvolle Lohnabschlüsse tätigten. Tatsächlich aber geht es in Lohnverhandlungen immer um Nominallöhne und niemals um Reallöhne. Selbst wenn man also die (falsche) neoklassische These akzeptiert, dass die Reallöhne gesenkt werden müssten, um Vollbeschäftigung zu erreichen, überzeugt die Argumentation nicht. Denn Reallöhne sind das Resultat von Marktprozessen, d.h. sie werden durch die Verhältnisse auf den Absatzmärkten bestimmt, nicht aber in Verhandlungsrunden. Stimmen die Gewerkschaften einer Nominallohnsenkung (oder einer Tariflohnanhebung unterhalb – statt im Ausmaß – des Produktivitätsanstiegs) zu, so führt dies zu einem negativen Nachfrageeffekt, der dann die Unternehmen bei intensivem Wettbewerb untereinander (längerfristig) zwingt, die Kostensenkungen in Preissenkungen weiterzugeben. Wenn aber die sinkenden Kosten zu einer mehr oder weniger proportionalen Senkung des Preisniveaus führen, bleibt ex post eine Reallohnsenkung aus und es kann zu keiner Beschäftigungserhöhung kommen, selbst wenn man die (falsche) neoklassische Behauptung einer inversen Beziehung zwischen Reallohnsatz und Beschäftigung anerkennt.

Ebenso problematisch ist die im neoklassischen Modell unterstellte perfekte Substituierbarkeit zwischen Arbeit und Kapital. Danach gibt es bei einem gegebenen Wissensstand für jedes Produkt eine große Zahl verschiedener Produktionsverfahren, die – bildlich gesprochen – in einem für alle Unternehmen zugänglichen Buch existierender Produktionstechniken aufgezeichnet sind. Je teurer nun Arbeit im Verhältnis zu Kapital ist, desto mehr Kapital wird im Produktionsprozess eingesetzt. Sinkt umgekehrt der relative Preis von Arbeit, wird arbeitsintensiver produziert, d.h.

das Unternehmen stellt die gleiche Menge her wie zuvor, setzt jetzt nur weniger von dem relativ teureren Kapital und mehr von der nun relativ billigeren Arbeit ein.

Aber wie realistisch ist eine solche Vorstellung? Lassen sich tatsächlich alle Produkte mit mehr oder weniger Kapital – jeweils entsprechend dem gerade vorherrschenden Verhältnis der Faktorpreise – herstellen? Und woher sollte das breite Spektrum an Alternativtechniken zur Produktion der jeweiligen Güter stammen? Bedenkt man, dass die Produktion von Wissen im Allgemeinen teuer ist, warum sollten dann z.B. in einem Land, in dem bislang der Preis von Kapital niedrig relativ zu dem von Arbeit war, detaillierte Informationen über arbeitsintensive Produktionstechniken verfügbar sein? Welche Unternehmen dieses Landes sollten Ressourcen in die Erzeugung von derartigem Wissen gelenkt haben, allein aufgrund der vagen Vermutung, dass es ja vielleicht einmal für die Produktionsaktivitäten in der Zukunft von Nutzen sein könnte? Selbst wenn man konzediert, dass in einigen Fällen ein solches Wissen aus anderen Ländern oder auch aus der eigenen jüngeren Geschichte erhältlich ist, darf doch bezweifelt werden, ob mit der früheren, nun veralteten Technik noch sehr viele Produkte von heute, insbesondere solche mit hohem technologischen Gehalt wie etwa moderne Elektronikartikel, herstellbar sind.[10]

Wesentlich plausibler als die Substitutionsthese erscheint die Annahme, dass die Unternehmen ihre produktiven Inputs in einem festen Verhältnis kombinieren, das durch die verwendete Technologie bestimmt wird. Dies bedeutet, dass sie Maschinen und Ausrüstungen anwenden, die komplementär einen mehr oder weniger fixen Einsatz von Arbeit erfordern und die – wenn sie erst einmal installiert sind – wenig Substitutionsmöglichkeiten bieten. Will ein Unternehmen seinen Output steigern, um eine wachsende Marktnachfrage zu bedienen, muss es seine Nachfrage nach Arbeit *und* Kapital erhöhen, in den Proportionen, die durch die angewandte Technologie festgelegt sind (Mitchell 2012).

Interessanterweise ist die neoklassische Substitutionshypothese aber noch nicht einmal dann aufrechtzuerhalten, wenn man die (unrealistische) Annahme akzeptiert, dass den Unternehmen für die Herstellung ihrer jeweiligen Güter tatsächlich eine große Auswahl an technischen Alternativen mit unterschiedlichen Faktorintensitäten zur Verfügung steht. Auch dann führen nämlich sinkende Reallöhne nicht zwingend zu einer arbeitsintensiveren Technikwahl und damit zu einer steigenden Beschäftigung. Dies mag ein Beispiel verdeutlichen (Herr et al. 2009): Nehmen wir an, eine einheitliche Anhebung des Mindestlohns erhöhe die Löhne in arbeitsintensiven Branchen mit einem großen Anteil an gering qualifizierten Arbeitskräften, beispielsweise in der Halbleiterindustrie. Die Löhne in anderen Branchen blieben

davon unberührt und änderten sich somit nicht. Wie reagiert nun die Halbleiterindustrie? Sie wird zum einen nach einer neuen gewinnmaximierenden Technik suchen, zum anderen wird sie die Preise ihrer Produkte erhöhen (denn mit der neuen Technik müssen die Preise höher sein, ansonsten wäre diese Technik schon vorher zum Einsatz gelangt). Ein Teil der Beschäftigten in der Halbleiterindustrie wird – je nach dem Ausmaß der Technikänderung und der Preiselastizität der Nachfrage nach Halbleitern – vermutlich arbeitslos werden. Die neue Technik führt zu einer Abnahme der Zahl gering qualifizierter Beschäftigter und zu einer Zunahme des Kapitaleinsatzes (in Form neuer Maschinen) und/oder des Einsatzes von qualifizierten Arbeitskräften. Wie groß der Nettoverlust an Arbeitsplätzen letztlich sein wird, ist schwer zu sagen, denn die Umstellung auf eine kapitalintensivere Technik impliziert eine wachsende Nachfrage nach Investitionsgütern, so dass die Produktion und Beschäftigung in der Kapitalgüterindustrie steigt.

Jedoch sind damit noch längst nicht alle Effekte benannt. Halbleiter gehen nämlich als Kapitalinputs in viele andere Branchen ein, die – je nach angewandter Technologie – vom Preisanstieg dieser Güter in unterschiedlicher Weise betroffen sind. Alle Branchen, die Halbleiter einsetzen, werden jetzt ebenfalls zu einer neuen Technik wechseln, da sich die Preisrelation ihrer Inputs verändert hat. Vermutlich werden diese Branchen nun eine arbeitsintensivere Technik wählen, da sich für sie ihre Kapitalinputs verteuert haben. Und so kommt es zu Zweit- und Drittrundeneffekten etc. derselben Art: Alle Industriezweige, die Halbleiter verwenden, verändern ihre Preise und die Zusammensetzung ihrer Inputs und viele weitere Branchen sind betroffen und verändern ihre eingesetzte Technik, ihre Nachfrage nach Inputs und ihre Preise. Schließlich kommt es zu einer Veränderung der gesamten Preisstruktur, der Zusammensetzung der Inputs und der Struktur des Outputs in der Volkswirtschaft. Damit aber lässt sich keine Aussage mehr darüber treffen, in welche Richtung der Technikwechsel gehen wird – die kostenminimierende Technik kann am Ende insgesamt kapitalintensiver, aber eben auch arbeitsintensiver sein – und welche Beschäftigungseffekte sich schlussendlich ergeben werden. Dieses Fazit gilt wohlgemerkt selbst bei Akzeptanz der (mehr als fragwürdigen) neoklassischen Annahme, dass es eine perfekte Substituierbarkeit zwischen Arbeit und Kapital gibt.[11]

4. **Wie wirken Mindestlöhne auf die Beschäftigung?**

Im vorangehenden Abschnitt wurde gezeigt, dass das neoklassische Modell nicht in der Lage ist, die Arbeitsmarkteffekte der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns korrekt zu bestimmen. Im Folgenden soll nun versucht werden, die tatsächlichen

Beschäftigungswirkungen eines flächendeckenden Mindestlohns abzuschätzen. Nehmen wir dazu an, alle Geringverdiener in Deutschland erhielten von sofort an einen Mindestlohn von zehn Euro in der Stunde.

Um die ökonomischen Effekte besser herausarbeiten zu können, sollen – in grober Vereinfachung – vier Gruppen von Unternehmen betrachtet werden: So gibt es Unternehmungen, die vor allem für den Bedarf von Geringverdienern produzieren und ihre Güter in den entsprechenden Preissegmenten anbieten. Sie lassen sich wiederum unterteilen in solche, die selbst nur wenige oder gar keine Geringverdiener beschäftigen (Gruppe A) und solche, die in relativ hohem Maße Niedriglohnbezieher einsetzen (Gruppe B). Darüber hinaus existieren Unternehmen, die nicht überwiegend für Geringverdiener produzieren. Auch bei ihnen lässt sich eine Aufteilung vornehmen in solche Unternehmen, die nur in geringem Umfang (oder gar nicht) Geringverdiener beschäftigen (Gruppe C) und solche, die dies in verhältnismäßig starkem Maße tun (Gruppe D).

Für die Unternehmen aus Gruppe A macht sich der neu eingeführte Mindestlohn von zehn Euro pro Stunde unmittelbar positiv bemerkbar. Denn da sich die Güternachfrage der Geringverdiener (soweit ihnen nicht gekündigt wird) aufgrund des Lohnzuwachses deutlich erhöht, kommt es für diese Firmen zu einer merklichen nachfragebedingten Umsatzsteigerung, während auf der anderen Seite die lohnbedingte Kostensteigerung vergleichsweise unbedeutend ist. Etwas ungünstiger stellt sich die Lage für die Unternehmungen der Gruppe B dar: Hier steht dem Umsatzplus eine Lohnkostenerhöhung gegenüber. Dies heißt, dass das Ergebnis für den Gewinn unbestimmt, nicht aber eindeutig negativ ist, wie die Mindestlohngegner gern behaupten.

Ein einfaches Beispiel mag das verdeutlichen: Betrachten wir dazu die Unternehmen des Friseurgewerbes (traditionelle Standardfriseure ohne exklusive Hair-Designer), in dem viele Geringverdiener arbeiten und zu dessen Kundschaft zu einem nicht unwesentlichen Teil ebenfalls Geringverdiener gehören. Geht man von der (nicht ganz unrealistischen) Annahme aus, dass technologische Veränderungen im Friseurhandwerk zumindest kurzfristig nur sehr begrenzt möglich sind, so führt die Einführung eines Mindestlohns zu einer Preissteigerung für Friseurdienstleistungen. Je nach der Preiselastizität der Nachfrage nach Friseurdienstleistungen dürfte es dann zu einer mehr oder weniger stark abnehmenden Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen und damit zu entsprechenden Arbeitsplatzverlusten im Friseurgewerbe kommen, wobei allerdings gegengerechnet werden muss, dass den Mindestlohnbeziehern unter den Kunden nun auch höhere Einkommen zur Verfügung

stehen, die einen positiven Einfluss auf die Nachfrage nach Friseurdienstleistungen und damit auf die Arbeitskräftenachfrage im Friseurgewerbe ausüben.[12]

Die Lohnsumme im Friseurhandwerk mag daher steigen oder sinken. Steigt sie, schaffen die beschäftigten Friseure zusätzliche Nachfrage. Geben sie nun beispielsweise mehr Geld in Fast-Food-Restaurants aus, erhöhen sie damit die Nachfrage nach Gütern, bei deren Produktion gleichfalls in relativ großem Umfang Geringverdiener resp. Mindestlohnempfänger eingesetzt werden. Zu berücksichtigen ist aber, dass ein Anstieg der Lohnsumme im Friseurgewerbe die Kaufkraft seiner Kunden insoweit verringert, als sie jetzt mehr als vorher für Friseurdienste zahlen müssen.

Wenn die Lohnsumme im Friseurhandwerk dagegen sinkt, geben die Konsumenten offenbar mehr von ihrem Einkommen für andere Güter aus, abgesehen von den nun Arbeitslosen, deren gesunkenes Einkommen auch zu weniger Konsum führen dürfte. Welche Auswirkungen sich am Ende für welche Branchen ergeben und wie sich die Beschäftigung in der Volkswirtschaft insgesamt verändert, ist sehr schwer abzuschätzen (Herr et al. 2009, S. 12).

Die Unternehmen, die weder vornehmlich für den Bedarf von Geringverdienern produzieren noch in relevantem Umfang Niedriglohnbezieher beschäftigen (Gruppe C), sind von der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns kaum unmittelbar betroffen. Anders sieht es in den Unternehmungen aus, die nicht vorrangig für Geringverdiener produzieren, aber in relativ großem Umfang Niedriglohnbezieher einsetzen (Gruppe D). In diesen Firmen gleicht keine nachfragebedingte Umsatzsteigerung die lohnbedingte Kostensteigerung aus. Jedoch bedeutet dies nicht notwendigerweise einen gravierenden Arbeitsplatzabbau bei diesen Unternehmen. Denn viele Aufgaben und Tätigkeiten in einer Unternehmung lassen sich nicht einfach streichen, nur weil sie jetzt höher entlohnt werden müssen. Kein Unternehmen der Bank- oder Versicherungswirtschaft beispielsweise würde jemals auf die Idee kommen, nach der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns auf eine Reinigung seiner Räumlichkeiten zu verzichten und seine Kunden sowie Geschäftspartner in verschmutzten Räumen zu empfangen, nur weil die Reinigungskräfte jetzt mehr Geld erhalten. Stattdessen werden die betroffenen Unternehmen entweder die Preise ihrer Dienstleistungen leicht anheben oder etwas weniger Gewinn erzielen oder eine Mischung beider Strategien vornehmen. Da ein flächendeckender Mindestlohn alle konkurrierenden Unternehmen gleichermaßen trifft, entstehen auch niemandem Nachteile gegenüber Mitbewerbern.

Die bisherigen Überlegungen zeigen bereits, wie absurd das Vorgehen vieler Mindestlohngegner ist, ein einfaches einzelwirtschaftliches Marktmodell, bei dem mit steigendem Preis (Lohn) die Nachfrage (nach Arbeitskräften) sinkt, umstandslos auf den gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkt oder zumindest auf sein Teilsegment der gering qualifizierten Arbeit zu übertragen, ohne die positiven Einkommensrückwirkungen eines flächendeckenden Mindestlohns auf die Güter- und damit auch auf die Arbeitskräftenachfrage in die Analyse einzubeziehen. Tatsächlich bewirkt die branchenübergreifende Einführung eines Mindestlohns eine Veränderung der gesamten Preis-, Mengen- und Einkommensstruktur in der Volkswirtschaft, deren makroökonomische Effekte auf die Beschäftigung theoretisch und empirisch kaum erfassbar sind (Dullien et al. 2009, S. 207). Die Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen müssen daher im Ergebnis offen bleiben, zumal sie von weiteren Einflussgrößen wie der Marktstruktur, den vorherrschenden Arbeitsmarktinstitutionen *und nicht zuletzt von der Höhe der gesetzlichen Lohnuntergrenze* abhängig sind (Brenke/Müller 2013).

Dennoch gibt es einige Faktoren, die als solche für positive Beschäftigungswirkungen eines gesetzlichen Mindestlohns sprechen. Zum einen ist es möglich, dass ein eingeführter Mindestlohn die Motivation und Arbeitsbereitschaft der nun höher entlohnten Arbeitskräfte steigert, so dass die Arbeitsproduktivität zunimmt.[13] Zum anderen erleichtern höhere Löhne den Unternehmen die Aufgabe, Arbeitskräfte zu finden und zu halten, wodurch die Fluktuationskosten sinken, die entstehen, wenn neue Mitarbeiter gesucht und angelernt werden müssen [14] (Dube et al. 2012). In beiden Fällen kommt es nach der Mindestlohneinführung zu einer nachfragebedingten Umsatzerhöhung bei vergleichsweise geringer (oder gar keiner) Kostensteigerung.

Der wichtigste Faktor aber ist die mit der Einführung eines Mindestlohns einhergehende Stauchung der Lohnauffächerung (Flassbeck et al. 2012, S. 70)[15]. Da gerade die Bezieher geringer Lohneinkommen vom Mindestlohn profitieren, d.h. im unteren und mittleren Bereich der Lohneinkommen nun – relativ betrachtet – etwas mehr verdient wird und am oberen Ende etwas weniger, Haushalte mit geringem Einkommen aber eine höhere Konsumneigung aufweisen als solche mit hohem Einkommen, wird die aggregierte Nachfrage insgesamt steigen und damit auch – in einer Situation ungenutzter Kapazitäten und Arbeitslosigkeit – die Produktion und die Beschäftigung. Hinzu kommt, dass die Nachfragestruktur der unteren und mittleren Einkommensbereiche in stärkerem Maße auf industriell hergestellte Güter ausgerichtet ist. Verzeichnen deshalb die Branchen, die diese Produkte produzieren, eine zunehmende Auslastung und höhere Investitionen, wird ein Sektor der Wirtschaft

gefördert, der traditionell eine überdurchschnittliche Zuwachsrate der Arbeitsproduktivität verzeichnet. Bei einer produktivitätsorientierten Reallohnentwicklung in der gesamten Volkswirtschaft ermöglicht dies dann allen Beschäftigten incl. der Mindestlohnbezieher entsprechende Einkommenszuwächse (Flassbeck et al. 2012, S. 70).

Auf der anderen Seite sind durch die Etablierung eines ausgedehnten Niedriglohnsektors in Deutschland einige Jobs entstanden, die wahrscheinlich mit der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns zahlenmäßig abnehmen oder ganz wegfallen werden. Gemeint sind hier etwa Dienstboten, Fensterputzer, Tütenbefüller an Supermarktkassen etc., die bislang extrem billige Dienstleistungen angeboten haben. Gleichzeitig könnte es tatsächlich geschehen, dass einzelne wettbewerbsschwache Unternehmen mit dem neu eingeführten Mindestlohn „überfordert“ sind, so dass ihre Existenz gefährdet ist.

Allerdings stellt sich hier die Frage, ob dadurch wirklich ein gesellschaftlicher Schaden entsteht (Flassbeck et al. 2012, S. 73f). Ist es sinnvoll, denjenigen Konsumenten, die eine Dienstleistung kaufen wollen, aber nicht bereit sind, dafür den Mindestlohn zu zahlen, staatlicherseits zur Hilfe zu kommen, d.h. sie beim Konsum dieser Dienstleistung via Lohnsubvention (d.h. durch die Aufstockung von Hungerlöhnen der Produzenten) zu unterstützen? Wenn den Kunden die Dienstleistung wichtig ist, werden sie dem Verkäufer auch einen entsprechend hohen Preis zahlen und dafür gegebenenfalls andere Konsumwünsche zurückstellen. Ist ihnen die Dienstleistung weniger wichtig, verzichten sie auf einen Kauf und müssen nicht durch staatliche Lohnsubventionen in ihrer Entscheidung umgestimmt werden. Die angebotene Dienstleistung ist dann zum erforderlichen Preis nicht absetzbar und entfällt; stattdessen werden von den Konsumenten andere Güter nachgefragt.

Was nun die durch den Mindestlohn „überforderten“ Unternehmungen betrifft: Wenn einzelne Unternehmen so ineffizient sind, dass sie den Mindestlohn nicht zahlen können, sie aber gleichzeitig nicht willens oder in der Lage sind, ihre Produktivitätsniveaus – vor allem durch produktionstechnische Veränderungen – hinreichend zu erhöhen, um die gestiegene Kostenbelastung zu verkraften, geraten sie in die Verlustzone und müssen über kurz oder lang aus dem Wettbewerb ausscheiden. Die Marktanteile, die sie einbüßen, gewinnen die effizienteren Unternehmen hinzu, so dass zwar an einer Stelle Arbeitsplätze verloren gehen, an anderer Stelle aber auch neu geschaffen werden. Durch die Beseitigung der produktivitätsschwächeren Unternehmen wird die durchschnittliche Produktivität der Gesamtwirtschaft erhöht, was – wie bereits erwähnt – Einkommenszuwächse insgesamt erlaubt.

Diese Trennung der Spreu vom Weizen ist in einer Marktwirtschaft nichts Ungewöhnliches – ungewöhnlich und nicht akzeptabel ist es dagegen, wenn produktivitätsschwache Unternehmen, die unter fairen Bedingungen am Markt nicht bestehen würden, Hungerlöhne zahlen und auf diese Weise ihr Überleben sichern können. Genau dem schiebt der Mindestlohn einen Riegel vor.

5. **Fazit und Ausblick**

Die vorangegangenen Ausführungen sollten zeigen, dass die Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen aufgrund der sehr komplexen Zusammenhänge (Einkommensrückwirkungen, Veränderungen der Preis- und Mengenstruktur in der Ökonomie etc.) nicht exakt zu bestimmen sind. Falsch ist aber in jedem Fall die Behauptung, dass von Mindestlöhnen bzw. Mindestlohnerhöhungen zwangsläufig signifikante Beschäftigungsverluste ausgingen. Diese These ist weder theoretisch noch empirisch haltbar und kann daher auch nicht zur Begründung einer ablehnenden Haltung gegenüber Mindestlöhnen herangezogen werden.

Wenig überzeugend ist zudem der Einwand, Deutschland nähme mit einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde einen Spitzenplatz in Europa ein. Zur Bewertung der Höhe eines Mindestlohns ist entscheidend, wie er sich zum jeweiligen nationalen Lohngefüge verhält. Dies wird üblicherweise mit Hilfe des sog. „Kaitz-Index“ gemessen, der die Relation des Mindestlohns zum Medianlohn angibt. Entsprechende Berechnungen zeigen, dass Deutschland mit einem Mindestlohn von 8,50 Euro im Industrieländer- und im Europa-Vergleich lediglich im Mittelfeld läge (Böckler impuls 2013; Bofinger 2013). Wenn man als grobe Richtschnur annimmt (Herr/Kazandziska 2011), dass Mindestlöhne sich im Bereich von etwa 40 bis 60 Prozent des Medianlohns bewegen sollten (wie dies auch in der Mehrzahl der Länder der Fall ist), wäre in Deutschland auch ein Mindestlohn von 10 Euro (wie im obigen Beispiel angenommen) ökonomisch unproblematisch.

Besonders unsinnig ist der oft geäußerte Einwand, dass die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Landes und damit Arbeitsplätze gefährden würde. Denn Deutschland erzielt seit vielen Jahren hohe Handels- und Leistungsbilanzüberschüsse (vgl. z. B. hier), die auf einer ausgeprägten Lohnzurückhaltung basieren und ohnehin dringend abgebaut werden müssen. Das ist deshalb erforderlich, weil den anhaltenden Leistungsbilanzüberschüssen von Ländern wie Deutschland entsprechende Leistungsbilanzdefizite anderer Länder gegenüberstehen, die durch diese Defizite in eine wachsende Verschuldung getrieben werden. Trägt also der neu eingeführte

Mindestlohn tatsächlich dazu bei, dass Deutschland an Wettbewerbsfähigkeit verliert und damit seine Überschüsse reduziert, so wäre dies kein Nachteil, sondern ein Vorteil.

Es stellt sich abschließend die Frage, ob die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns ausreicht, um die zunehmende Ungleichheit der Einkommensverteilung in Deutschland und insbesondere die wachsende Armut am unteren Ende der gesellschaftlichen Skala wirkungsvoll zu bekämpfen. Dies ist zweifellos nicht der Fall. Der bedeutende US-amerikanische Ökonom Hyman Minsky stellte mit Recht fest, dass ein gesetzlicher Mindestlohn nur in Verbindung mit einem „Arbeitgeber letzter Instanz“ („employer of last resort“, ELR) voll wirksam sein könne, denn ansonsten sei der wahre Mindestlohn für all diejenigen, die keinen Arbeitsplatz finden könnten, gleich Null: „Die wichtigste Tatsache, die den Diskurs über den Mindestlohn beherrschen sollte, ist die, dass er für die Arbeitslosen $ 0,00 pro Stunde beträgt […]“ (Minsky 1987, S. 2; Übersetzung G.G.). Mindestlöhne und gleichzeitig weiter bestehende Arbeitslosigkeit seien unvereinbar: „Eine Welt mit gemessener Arbeitslosigkeit und Mindestlöhnen ist in sich inkonsistent; ein effektives Mindestlohnprogramm muss sicherstellen, dass Jobs für alle zum Mindestlohn verfügbar sind“ (Minsky 1986, S. 310; Übersetzung G.G.).

Minsky sprach sich deshalb bereits in den 1960er Jahren für ein ELR-Programm aus, bei dem der Staat allen Arbeitsuchenden, die bereit seien, zum Mindestlohn zu arbeiten, Jobs entsprechend ihren Fertigkeiten und Kenntnissen zur Verfügung stellen sollte (Minsky 1965, 1968, 1973, 1975, 1986). Nur der Staat sei in der Lage, ein „unendlich elastisches“ Angebot an Arbeitsplätzen zum Mindestlohn zu schaffen. Der Staat als „Arbeitgeber letzter Instanz“ zieht damit nicht nur eine Untergrenze für die Löhne, sondern auch für den privaten Konsum (und die aggregierte Nachfrage), und erhöht so die Wirksamkeit antizyklischer Fiskalpolitik (die Staatsausgaben steigen in der Rezession und fallen in der Aufschwungphase, in der die Arbeitnehmer in wachsendem Umfang vom Privatsektor „abgeworben“ werden). Das ELR-Programm würde die Mindestlohngesetzgebung überflüssig machen:

„Arbeit sollte für alle verfügbar gemacht werden, die zum nationalen Mindestlohn arbeiten möchten. […] Dies würde das Mindestlohngesetz ersetzen, denn wenn Arbeit für alle zum Mindestlohn vorhanden ist, steht den privaten Arbeitgebern keine Arbeit mehr zu einem Lohn unterhalb dieses Minimums zur Verfügung“ (Minsky 1965, S. 196; Übersetzung G.G.).

Man mag dies für eine völlig unrealistische Utopie halten. Jedoch gibt es im

angloamerikanischen Raum inzwischen eine Reihe von Ökonomen, die Minsky's ELR-Idee aufgegriffen und – teilweise unter anderem Namen wie etwa „job guarantee" (JG) – weiterentwickelt haben (z. B. Wray 1998 und 2012; Mosler 1997-98; Mitchell 1998; Burgess/Mitchell 1998; Mitchell/Muysken 2008; Forstater 2003; Fullwiler 2005). Auch positive praktische Erfahrungen mit (begrenzten) ELR/JG-Programmen in neuerer Zeit liegen bereits vor, etwa in Argentinien oder Indien.[16] In jedem Fall erscheint mir eine Diskussion über ELR/JG-Programme weit fruchtbarer zu sein als etwa die Debatte zum bedingungslosen Grundeinkommen, die hierzulande eine relativ große Resonanz in den Medien findet, obgleich die Idee vom Grundeinkommen wohl kaum weniger „utopisch" ist als das ELR/JG-Konzept.

Literatur

- **Addison, J. T./Blackburn, M. L./Cotti, C. D.** (2012): The Effect of Minimum Wages on Labour Market Outcomes: County-Level Estimates from the Restaurant-and-Bar Sector, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 50, No. 3, S. 412-435
- **Akerlof, G. A.** (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange, in: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 97, No. 4, S. 543-569
- **Allegretto, S. A./Dube, A./Reich, M.** (2011): Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data, in: Industrial Relations, Vol. 50, Issue 2, S. 205-240
- **Allegretto, S./Dube, A./Reich, M./Zipperer, B.** (2013): Credible Research Designs for Minimum Wage Studies [PDF – 11.7 MB], Working Paper Series, Institute for Research on Labor and Employment, UC Berkeley, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Autor, D. H./Manning, A./Smith, C. L.** (2010): The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment" [PDF – 695 KB], MIT Working Paper, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Benhayoun, G.** (1994): The Impact of Minimum Wages on Youth Employment in France Revisited: A Note on the Robustness of the Relationship, in: International Journal of Manpower, Vol. 15, Issue 2-3, S. 82-85
- **Böckler impuls** (2013): Mindestlohn – Mit 8,50 Euro im europäischen Mittelfeld [PDF – 166 KB], 18/2013, letzter Zugriff: 10.01.2014

- **Bofinger, P.** (2013): Eine andere Meinung, in: JG (2013), S. 289-292
- **Bosch, G./Weinkopf, C.** (2012): Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen [PDF – 722 KB], WISO Exkurs, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Boushey, H./Glynn, S. J.** (2012): There are Significant Business Costs to Replacing Employees [PDF – 244 KB], Center for American Progress, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Brenke, K./Müller, K. U.** (2013): Gesetzlicher Mindestlohn – Kein verteilungspolitisches Allheilmittel, in: DIW Wochenbericht Nr. 39, S. 3-17
- **Burgess, J./Mitchell, W. F.** (1998): Unemployment, Human Rights and a Full Employment Policy in Australia [PDF – 73.9 KB], Centre of Full Employment and Equity, Working Paper No. 99-03, letzter Zugriff 10.01.2014
- **Burkhauser, R. V./Couch, K. A./Wittenburg, D. C.** (2000): A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey, in: Journal of Labor Economics, Vol. 18, No. 4, S. 653-680
- **Card, D./Krueger, A. B.** (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, in: The American Economic Review, Vol. 84, No. 4, S. 772-793
- **Card, D./Krueger, A. B.** (1995): Myth and Measurement – The New Economics of the Minimum Wage, Princeton
- **Card, D./Krueger, A. B.** (1998): A Reanalysis of the Effect of the New Jersey Minimum Wage Increase on the Fast-Food Industry with Representative Payroll Data [PDF – 1.7 MB], NBER Working Paper No. 6386, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Card, D./Krueger, A. B.** (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply, in: The American Economic Review, Vol. 90, No. 5, S. 1397-1420
- **Chapple, S.** (1997): Do Minimum Wages Have an Adverse Impact on Employment? Evidence from New Zealand, in: Labour Market Bulletin, No. 2, S. 25-50
- **Currie, J./Fallick, B. C.** (1996): The Minimum Wage and the Employment of Youth: Evidence from the NLSY, in: The Journal of Human Resources, Vol. 31, No. 2, S.

404-428

- **Department for Business, Innovation and Skills** (2013): National Minimum Wage – Interim Government Evidence for the Low Pay Commission's 2014 Report [PDF – 419 KB], London, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Dickens, R./Draca, M.** (2005): The Employment Effects of the October 2003 Increase in the National Minimum Wage, Centre for Economic Performance, CEP Discussion Paper No. 693
- **DiNardo, J./Fortin, N. M./Lemieux, T.** (1996): Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach, in: Econometrica, Vol. 64, No. 5, S. 1001-1044
- **Dolado, J. J./Kramarz, F./Machin, S./Manning, A./Margolis, D./Teulings, C.** (1996): The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, in: Economic Policy, Vol. 11, No. 23, S. 319-372
- **Dolado, J. J./Felgueroso, F./Jimeno, J. F.** (2000): The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal [PDF – 479 KB], IZA DP No. 152; letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Donges, J. B./Menzel, K./Paulus, P.** (2003): Globalisierungskritik auf dem Prüfstand – ein Almanach aus ökonomischer Sicht, Stuttgart
- **Dube, A./Lester, T. W./Reich, M.** (2010): Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties, in: The Review of Economics and Statistics, Vol. 92, No. 4, S. 945-964
- **Dube, A./Lester, T. W./Reich, M.** (2012): Minimum Wage Shocks [PDF – 1.1 MB], Employment Flows and Labor Market Frictions, Berkeley, Working Papers, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Dullien, S./Herr, H./Kellermann, C.** (2009): Der gute Kapitalismus … und was sich dafür nach der Krise ändern müsste, Bielefeld
- **Flassbeck, H.** (2006): 50 einfache Dinge, die Sie über unsere Wirtschaft wissen sollten, Frankfurt/Main

- **Flassbeck, H./Spiecker, F.** (2007): Das Ende der Massenarbeitslosigkeit – Mit richtiger Wirtschaftspolitik die Zukunft gewinnen, Frankfurt/Main
- **Flassbeck, H./Spiecker, F./Meinhardt, V./Vesper, D.** (2012): Irrweg Grundeinkommen – Die große Umverteilung von unten nach oben muss beendet werden, Frankfurt/Main
- **Forstater, M.** (2003): Public Employment and Environmental Sustainability, in: Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 25, No. 3, S. 385-406
- **Fullwiler, S.** (2005): The Job Guarantee and Economic Stability, in: Wrightson, G. (ed.), Creating a Culture of Full Employment, Newcastle, S. 1-23
- **Garnero, A./Kampelmann, S./Rycx, F.** (2013): Minimum Wage Systems and Earnings Inequalities: Does Institutional Diversity Matter? [PDF – 350 KB], DULBEA Working Paper No. 13-06.RS, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Grass, R.-D./Stützel, W.** (1983): Volkswirtschaftslehre, München
- **Grunert, G.** (2002): Mehr Beschäftigung durch mehr Ungleichheit?, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 77-83
- **Grunert, G.** (2003): Lohnniveau und Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 353-359
- **Grunert, G.** (2009): Droht eine Horror-Inflation?, in: Politik unterrichten [PDF – 413 KB], 2, S. 32-42, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Heine, M./Herr, H.** (2012): Volkswirtschaftslehre – Paradigmenorientierte Einführung in die Mikro- und Makroökonomie, München
- **Herr, H./Kazandziska, M./ Mahnkopf-Praprotnik, S.** (2009): The Theoretical Debate about Minimum Wages [PDF – 704 KB], Global Labour University Working Papers, No. 6, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Herr, H./Kazandziska, M.** (2011): Principles of Minimum Wage Policy – Economics, Institutions and Recommendations [PDF – 201 KB], Working Paper No. 11, International Labour Office, Geneva, letzter Zugriff: 10.01.2014

- **Hirsch, B. T./Kaufman, B. E./Zelenska, T.** (2011): Minimum Wage Channels of Adjustment [PDF – 949 KB], IZA DP No. 6132, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Hirway, I.** (2006): Enhancing Livelihood Security through the National Employment Guarantee Act – Toward Effective Implementation of the Act [PDF – 334 KB], The Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper No. 437, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **JG** (2013): Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik, Paderborn
- **Kregel, J.** (1975): The Reconstruction of Political Economy – An Introduction to Post-Keynesian Economics, London and Basingstoke
- **Lang, K./Kahn, S.** (1998): The Effect of Minimum-Wage Laws on the Distribution of Employment: Theory and Evidence, in: Journal of Public Economics, Vol. 69, Issue 1, S. 67-82
- **Lucifora, C./McKnight, A./Salverda, W.** (2005): Low-Wage Employment in Europe: A Review of the Evidence, in: Socio-Economic Review, Vol. 3, Issue 2, S. 259-292
- **Machin, S. J./Wilson, J.** (2004): Minimum Wages in a Low-Wage Labour Market: Care Homes in the UK, in: The Economic Journal, Vol. 114, Issue 494, S. C102-C109
- **Manning, A.** (2012): Minimum Wage: Maximum Impact [PDF – 881 KB], Resolution Foundation, London, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Minsky, H. P.** (1965): The Role of Employment Policy, in: Gordon, M. S. (ed.), Poverty in America, San Francisco, S. 175-200
- **Minsky, H. P.** (1968): Effects of Shifts of Aggregate Demand upon Income Distribution, in: American Journal of Agricultural Economics, Vol. 50, No. 2, S. 328-339
- **Minsky, H. P.** (1973): The Strategy of Economic Policy and Income Distribution [PDF – 683 KB], Hyman P. Minsky Archive, Paper 353, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Minsky, H. P.** (1975): The Poverty of Economic Policy [PDF – 1.8 MB], Hyman P. Minsky Archive, letzter Zugriff: 10.01.2014

- **Minsky, H. P.** (1986): Stabilizing an Unstable Economy, New Haven and London
- **Minsky, H. P.** (1987): Once More the Minimum Wage [PDF – 229 KB], Hyman P. Minsky Archive, Paper 295, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Mitchell, W. F.** (1998): The Buffer Stock Employment Model and the NAIRU: The Path to Full Employment, in: Journal of Economic Issues, Vol. 32, No. 2, S. 547-555
- **Mitchell, B.** (2012): Productivity and the response of firms to the business cycle, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Mitchell, W./Muysken, J.** (2008): Full Employment Abandoned – Shifting Sands and Policy Failures, Cheltenham
- **Mosler, W.** (1997-98): Full Employment and Price Stability, in: Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 20, No. 2, S.167-182
- **Neumark, D./Wascher, W.** (2006): Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research [PDF – 706 KB], NBER Working Paper 12663, Cambridge, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Neumark, D./Wascher, W.** (2007): Minimum Wages and Employment, in: Foundations and Trends in Microeconomics, Vol. 3, Issue 1-2, S. 1-182
- **OECD** (2006): OECD Employment Outlook – Boosting Jobs and Incomes, Paris
- **Robinson, J./Eatwell, J.** (1973): An Introduction to Modern Economics, London/New York
- **Schmitt, J.** (2013): Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment? [PDF – 556 KB], Center for Economic and Policy Research, Washington, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Stewart, M. B.** (2004): The Impact of the Introduction of the UK Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low-Wage Workers, in: Journal of the European Economic Association, Vol. 2, Issue 1, S. 67-97
- **Shapiro, C./Stiglitz, J. E.** (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in: The American Economic Review, Vol. 74, No. 3, S. 433-444

- **Stigler, G. J.** (1946): The Economics of Minimum Wage Legislation, in: The American Economic Review, Vol. 36, No. 3, S. 358-365
- **Straubhaar, T.** (2013): Die vielen Falltüren des gesetzlichen Mindestlohns, in: Die Welt, 22.10.13, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Tcherneva, P./Wray, L. R.** (2005): Gender and the Job Guarantee: The Impact of Agentina's Jefes Program on Female Heads of Poor Households [PDF – 302 KB], Center for Full Employment and Price Stability, Working Paper No. 50, letzter Zugriff: 10.01.2014
- **Van Reenen, J./Draca, M./Machin, S. J.** (2006): Minimum Wages and Firm Profitability, CEPR Discussion Paper No. 5456
- **Wray, L. R.** (1998): Understanding Modern Money – The Key to Full Employment and Price Stability, Cheltenham
- **Wray, L. R.** (2012): Modern Money Theory – A Primer on Macroeconomics for Sovereign Monetary Systems, Houndmills, Basingstoke

---

[«1] Für wertvolle Hinweise und Anregungen zu diesem Aufsatz möchte ich mich sehr herzlich bei Friederike Spiecker bedanken.

[«2] „Star-Ökonom" Thomas Straubhaar war zuletzt damit aufgefallen, dass er im Jahr 2009 mit „klugen ökonomischen Argumenten" zunächst für das gleiche Jahr und später noch einmal für das Jahr 2011 eine „Horror-Inflation" in Deutschland prognostizierte (dazu ausführlicher Grunert 2009). Ansonsten hatte er jahrzehntelang mit „klugen ökonomischen Argumenten" seinen unerschütterlichen Glauben an die Effizienz der Finanzmärkte kundgetan, bis er im Jahr 2011 plötzlich zur Erkenntnis gelangte, dass Finanzmärkte doch nicht annähernd so effiziente „Informationsverarbeiter" sind wie von ihm und anderen angenommen.

[«3] Nach dieser Theorie können unter den außergewöhnlichen Umständen eines Nachfragemonopols mit einem monopolistischen Nachfrager nach Arbeitskräften (also z.B. einem Kohlebergwerk in einer ökonomisch schwach entwickelten Region) höhere Mindestlöhne die Beschäftigung erhöhen. Denn der Nachfragemonopolist (das

Kohlebergwerk) ist aufgrund seiner Position in der Lage, Output und Beschäftigung zu reduzieren, damit durch die Erzeugung von Arbeitslosigkeit die Löhne seiner Arbeiter (deren Mobilität gering ist) zu drücken, so die Arbeitnehmer unterhalb ihrer Grenzproduktivität zu entlohnen und einen Monopolgewinn zu erzielen. Wenn nun ein gesetzlicher Mindestlohn die Löhne erhöht, verschwindet der Monopolgewinn und das gewinnmaximierende Unternehmen reagiert mit der Erhöhung seines Outputs.

[«4] Präziser formuliert: Je mehr Kapital – bei gegebenem Arbeitseinsatz – eingesetzt wird, umso mehr nimmt sein Grenzertrag ab. Beide Produktionsfaktoren – Kapital und Arbeit – werden entsprechend ihres jeweiligen physischen Grenzertrags entlohnt und bei beiden sinkt mit steigendem Einsatz der Grenzertrag. Damit glaubte die neoklassische Makroökonomie eine Erklärung der Einkommensverteilung gefunden zu haben, die sog. Grenzproduktivitätstheorie der Verteilung, die zudem zeigte, dass die Entlohnung des Faktors Arbeit und die im Zinssatz ausgedrückte Entlohnung des Faktors Kapital in einem exakt festgelegten Verhältnis zueinander stehen müssen, so dass die Lohnsumme und die Zinssumme zusammengenommen der Neuwertschöpfung entsprechen.

[«5] Der Begriff „neoklassische (reale) Makroökonomie“ ist an sich unpassend. Denn im Kern begnügt sich die neoklassische Makroökonomie damit, das Verhalten eines einzelnen Wirtschaftssubjekts zu untersuchen, also rein mikroökonomische Überlegungen anzustellen, und das Ergebnis dann unstandslos auf die gesamtwirtschaftliche Ebene zu übertragen. Sie verstößt dabei laufend gegen die ceteris-paribus-Klausel, also die Annahme, dass sich durch das einzelwirtschaftliche Verhalten an den Rahmenbedingungen nichts ändere, unter denen es abläuft. Genau diese Konstanz der Rahmenbedingungen ist aber nicht mehr gegeben, wenn man einzelwirtschaftliches Verhalten eins zu eins auf die Gesamtwirtschaft überträgt.

[«6] Dazu vielleicht ein Beispiel aus eigener Erfahrung: Als ich mich vor einer Reihe von Jahren (Grunert 2002) gegen die damals sehr populäre Vorstellung wandte, dass man mit einer stärkeren Lohnspreizung wirkungsvoll die Arbeitslosigkeit bekämpfen könne und dass die Industrieländer „wählen“ müssten zwischen mehr Einkommensungleichheit oder höherer Arbeitslosigkeit, war die Reaktion bezeichnend. So glaubten Donges (früher beim Kieler Weltwirtschaftsinstitut, der neoklassischen Hochburg in Deutschland) und Kollegen meine Kritik mit dem schlichten Hinweis widerlegen zu können, dass ich wohl einfach nicht beachtet hätte, „dass sich die erhöhte Lohndisparität durch bestehende Grenzproduktivitäten erklärt“ (Donges et al. 2003, S. 50). Da ich dies übersehen hätte, müssten alle meine weiteren Überlegungen falsch sein.
Die Idee, dass jemand die Gültigkeit der Grenzproduktivitätstheorie bestreiten könnte, kam den Autoren gar nicht erst in den Sinn, noch viel weniger natürlich der Gedanke, dass diese Theorie vielleicht tatsächlich falsch ist. Vermutlich erscheint ihnen eine Ablehnung der

Grenzproduktivitätstheorie ähnlich verrückt wie eine Leugnung des Gesetzes der Schwerkraft.

[«7] Wolfgang Stützel und Rolf-Dieter Grass verdeutlichen das Problem am Beispiel eines Tresors, in dem 1000 DM liegen und der nur mit zwei Schlüsseln gleichzeitig geöffnet werden kann, die im Besitz unterschiedlicher Personen sind. Eine Person allein kommt an das Geld nicht heran, da ihr der zweite Schlüssel fehlt. Wenn aber einer der beiden Schlüssel erst einmal im Schloss steckt, steigt die Grenzproduktivität des jeweils anderen Schlüssels auf 1000 DM an. Nach der Grenzproduktivitätstheorie der Einkommensverteilung dürfte nun jeder der beiden Schlüsselinhaber 1000 DM verlangen, dazu aber müssten im Tresor 2000 DM liegen, was nicht der Fall ist. Vgl. Grass/Stützel 1983, S. 113. Technisch gesprochen handelt es sich in unserer modernen arbeitsteiligen Welt in aller Regel um limitationale Produktionsprozesse und nicht um substitutive. Das Gegenargument der Neoklassiker, das möge auf einzelwirtschaftlicher Ebene zwar der Fall sein, aber auf der gesamtwirtschaftlichen ginge dieser Charakter der Produktionsweise verloren, denn die Summe vieler limitationaler Prozesse ergäbe insgesamt einen substitutiven, ist nicht überzeugend. Schließlich wird nach Qualifikationen und einzelnen Märkten differenziert argumentiert, wenn es darum geht, die Wirkung eines Mindestlohns zu diskutieren. Wer die Entlohnung gemäß Grenzproduktivität auf einzelwirtschaftlicher Ebene für möglich und richtig hält, muss sich auf die Realität der einzelwirtschaftlichen Ebene einlassen (d.h. auf Limitationalität) und kann nicht auf Aggregationsargumente zurückgreifen.

[«8] Genau diese Knappheit als Bestimmungsfaktor des Lohnes erfordert eine vom Staat gesetzte Lohnuntergrenze. Denn in konjunkturellen Flauten und erst recht in Rezessionen, in denen sich die Machtverhältnisse zuungunsten der Arbeitnehmer verschieben, würde die Knappheit ansonsten immer zu einem gegenseitigen „In-Grund-und-Boden-Konkurrieren“ der Lohnempfänger führen, das wegen einzelwirtschaftlicher Rationalität nicht „von allein“ (d.h. durch die „Märkte“) gestoppt werden kann. Deshalb ist eine staatlich durchgesetzte Untergrenze (z.B. durch einen gesetzlichen Mindestlohn) makroökonomisch notwendig.

[«9] Eine Produktionsfunktion liefert eine Beziehung zwischen den Inputs eines Produktionsprozesses (Maschinen, Arbeitseinsatz etc.) und der maximalen Menge des Outputs, der sich mit den Inputs produzieren lässt. Bei der Cobb-Douglas-Produktionsfunktion handelt es sich um eine sog. „unbegrenzt substitutionale Produktionsfunktion“, bei der das Unternehmen über eine große Auswahl bei den Einsatzrelationen der Inputmengen verfügt (bei der also ein gegebenes Outputniveau mit den unterschiedlichsten Faktorkombinationen produziert werden kann). Die Verringerung eines Inputs kann stets durch die Erhöhung eines anderen Inputs kompensiert, kein Input

allerdings vollständig substitutiert werden. Vgl. dazu ausführlicher Heine/Herr 2012, S. 53ff.

[«10] Bereits die frühere britische Ökonomin Joan Robinson hatte die Vorstellung eines „Buches“ mit einer großen Zahl alternativer Techniken, die den Unternehmen sofort und kostenlos zur Verfügung stünden, mehrfach heftig kritisiert: „In jedem Fall gehören alle Kontroversen, die über das Konzept eines ‚gegebenen Standes des technischen Wissens‘ – repräsentiert durch ein Buch von Blaupausen – geführt werden, eher in den Bereich ökonomischer Doktrinen als in die Analyse einer realen Volkswirtschaft. Offensichtlich existiert in der realen Industrie nicht eine große Anzahl an alternativen Blaupausen für verschiedene Techniken zeitlich nebeneinander. Im wirklichen Leben werden Techniken beständig neu erfunden und jede wird nur festgehalten, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass sie auch benutzt wird“ (Robinson/Eatwell 1973, S. 143; Übersetzung G.G.).

[«11] Diese Argumentation stützt sich auf die Resultate der sog. Cambridge-Cambridge-Debatte in den 1960er Jahren, die im Ergebnis zweifelsfrei aufgezeigt hat, dass es den bis damals behaupteten eindeutigen Zusammenhang zwischen Lohnhöhe, Technikwahl und Beschäftigungsniveau nicht gibt. Vgl. dazu ausführlicher Heine/Herr 2012, S. 234-267; Grunert 2003.

[«12] Technisch gesprochen überlagern sich damit bei der Nachfrage nach Friseurdienstleistungen eine Bewegung entlang der Nachfragekurve (aufgrund der Preisanhebung) und eine Verschiebung der Nachfragekurve (aufgrund der Einkommenssteigerung).

[«13] Von einer solchen Reaktion geht die Effizienzlohntheorie aus, wobei die verstärkten Arbeitsanstrengungen u. a. entweder als Gegenleistung für die höheren ausbezahlten Löhne interpretiert (Akerlof 1982) oder darauf zurückgeführt werden, dass die Beschäftigten ihre nun attraktiveren Arbeitsplätze sichern wollen (Shapiro/Stiglitz 1984).

[«14] Die Kosten der Arbeitskräftefluktuation können erheblich sein, selbst bei Geringverdienern (Boushey/Glynn 2012). Natürlich stellt sich dann die Frage, warum die Unternehmen nicht von sich aus bereits höhere Löhne zahlen. Tatsächlich geschieht dies in einigen Unternehmen bereits. Prinzipiell aber stehen den Unternehmen zwei unterschiedliche Strategien zur Verfügung – niedrigere Löhne und höhere Arbeitskräftefluktuation versus höhere Löhne und geringere Fluktuation – , die beide profitabel sein und nebeneinander existieren können. Ein gesetzlicher Mindestlohn schränkt die Wahlmöglichkeiten der Unternehmen ein (Schmitt 2013, S. 21).

[«15] Diese Kompression der Lohnverteilung als Folge eines Mindestlohns ist empirisch gut belegt (vgl. z.B. DiNardo et al. 1996, Lucifora et al. 2005, Autor et al. 2010, Garnero et al. 2013). Hirsch et al. berichten sogar, dass rund 40 Prozent der von ihnen interviewten Manager angaben, dass sie nach einer Erhöhung des Mindestlohns „Lohnanhebungen/Boni für erfahrenere Arbeitnehmer verschieben oder begrenzen würden“ (Hirsch et al. 2011, S. 28; Übersetzung G.G.).

[«16] In Argentinien garantierte der „Plan Jefes y Jefas“ armen Haushaltsvorständen einen Arbeitsplatz (Tcherneva/Wray 2005); in Indien verpflichtet der „National Rural Employment Guarantee Act“ (2005) die Regierung, jedem Erwachsenen, der in einem ländlichen Gebiet lebt, Beschäftigung in einem Projekt für öffentliche Arbeiten zu beschaffen (Hirway 2006).