

Mindestlohn in Deutschland notwendig – Kein Gegensatz zwischen sozialer Gerechtigkeit und Beschäftigung

Gerhard Bosch

Niedriglohnbeschäftigung ist in Deutschland in den letzten Jahren durch die Erosion des Tarifsystems stark gewachsen. Gleichzeitig hat sich die Struktur des Niedriglohnssektors geändert. Er ist an den Rand des Arbeitsmarktes gewandert, die Aufstiegschancen haben sich vermindert. Im Vergleich zu Ländern mit Mindestlöhnen ist die Lohndifferenzierung nach unten sehr hoch. Sie kann durch einen Mindestlohn ohne Beschäftigungsverluste korrigiert werden. Die ökonomische Theorie sieht Gestaltungsspielräume für Mindestlöhne durch Produktivitätssteigerungen oder bei Nachfragemacht der Unternehmen (Monopson, Oligopson). Empirische Untersuchungen zu Mindestlöhnen zeigen, dass die Beschäftigung von Erwachsenen nicht beeinträchtigt wird und geringe Risiken bei Jugendlichen bestehen. Durch eine schrittweise Einführung wie in Großbritannien mit begleitender Evaluation kann man die Risiken auch in Deutschland beherrschen. Es kommt nicht nur auf das „Ob“, sondern auch auf das „Wie“ von Mindestlöhnen an. Mindestlöhne sind ein notwendiges Korrektiv auf Arbeitsmärkten mit ungleicher Machtverteilung, wie sie sich in Deutschland herausgebildet haben.

Gliederung

- 1 Das Tarifsystem wird brüchig
- 2 Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung
- 3 Mindestlohn und Beschäftigung
 - 3.1 Zonen der Nicht-Determiniertheit
 - 3.2 Bei Erwachsenen keine negativen Beschäftigungseffekte – Risiken bei Jugendlichen
 - 3.3 Die britische Erfolgsstory
- 4 Sind Mindestlöhne protektionistisch?
- 5 Mindestlohn in Deutschland?

Literatur

1 Das Tarifsystem wird brüchig

Deutschland war lange für eine ausgeglichene Einkommensstruktur bekannt, die als Markenzeichen seiner sozialen Marktwirtschaft galt. Im Unterschied zum internationalen Trend ging der Anteil der gering Bezahlten in den achtziger und Anfang der neunziger Jahre sogar noch leicht zurück. Gering bezahlte Beschäftigte in Deutschland hatten damals auch höhere Chancen, auf einen besser bezahlten Arbeitsplatz aufzusteigen als in OECD-Ländern mit einem größeren Niedriglohnsektor (OECD 1996 und 1997). Die Tarifbindung lag bei ungefähr 90 Prozent (OECD 1997: 71) und die meisten der nicht tarifgebundenen Betriebe orientierten sich an den tariflichen Standards. Branchen mit schwächeren Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden folgten den Abschlüssen im verarbeitenden Gewerbe. Auch einfache Tätigkeiten vor allem im verarbeitenden Gewerbe und im öffentlichen Dienst wurden einigermaßen gut bezahlt. Die gewerkschaftlichen Kerngruppen, wie die Müllarbeiter im öffentlichen Dienst oder auch die gut organisierten Fließbandarbeiter, erhielten für ihre Kampfstärke gelegentlich eine Prämie durch eine höhere Anhebung der unteren Lohngruppen. Diese Prämien blieben aber bescheiden, da im Flächentarifvertrag unterschiedliche Interessen ausbalanciert werden mussten. Zudem waren sich Gewerkschaften und Arbeitgeber einig, durch Lohnabstufungen eine berufliche Ausbildung finanziell attraktiv zu halten. Das Tarifsystem war zudem in den Produktmärkten gut verankert. Auf der Kapitalseite dominierte ein „geduldiges Kapital“, das an langfristiger Rendite interessiert war. Die „Geduld“ des Kapitals war Folge stabiler Besitzverhältnisse, die sich aus der engen Kapitalverflechtung zwischen großen Aktienunternehmen untereinander und mit ihren Hausbanken, dem hohen Anteil von Unternehmen im Familienbesitz und der großen Bedeutung öffentlicher Unternehmen ergaben. Löhne waren somit durch ein Geflecht von Institutionen aus dem Wettbewerb genommen, so dass niemand die Notwendigkeit sah, Mindestlöhne einzuführen. Der Staat musste nicht, wie in vielen Nachbarländern, in Lohnverhandlungen eingreifen. Die Tarifpartner hatten die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit im Auge, so dass sich die Geschwindigkeit des tariflichen Geleitzugs weitgehend am gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum orientierte. Dass die deutschen Löhne im internationalen Vergleich teilweise sehr hoch waren, lag nicht an übertriebenen Lohnabschlüssen, sondern an den regelmäßigen Aufwertungen der DM.

Im letzten Jahrzehnt ist das deutsche Tarifsystem ziemlich unter die Räder gekommen. Dazu haben mehrere Faktoren beigetragen. Die in Westdeutsch-

land historisch gewachsenen Institutionen konnten wegen der prekären ökonomischen Entwicklung nicht eins zu eins auf Ostdeutschland übertragen werden. Weiterhin wurden im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit der EU zunehmend Arbeitskräfte zu heimischen Lohnbedingungen nach Deutschland entsendet. Gleichzeitig befindet sich die alte „Deutschland AG“ in der Auflösung und wird zunehmend durch einen an kurzfristiger Rendite interessierten Finanzkapitalismus ersetzt. Anstöße hierzu gaben die durch EU-Regulierungen erzwungene Öffnung der Märkte ehemaliger Staatsmonopole etwa in den Bereichen Energie, Telekommunikation und Verkehr für private Anbieter, aber auch Veränderungen nationaler Regulierungen, wie die Steuerbefreiung von Veräußerungsgewinnen. Diese neuen Rahmenbedingungen erleichterten die strategische Neuorientierung der Banken, die sich von ihren Industriebeteiligungen trennten, um sich auf das profitablere Geschäft des Investmentbanking zu konzentrieren. In vielen öffentlichen Einrichtungen (zum Beispiel Krankenhäusern) oder bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (zum Beispiel Reinigung oder Bauaufträge) wurden zudem neue Strategien der Kostensenkung eingeführt, die Tariflöhne nicht mehr als Untergrenze für seriöse Angebote akzeptierten (Bosch u. a. 2007).

Mit dem Verlust wesentlicher Stützen des Tarifsystems in den Produktmärkten sowie abnehmender Tarifbindung durch Mitgliederverluste der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände wurden Löhne in vielen Bereichen der Wirtschaft wieder zum entscheidenden Wettbewerbsparameter. Besonders betroffen sind davon arbeitsintensive Tätigkeiten mit schwacher Arbeitnehmervertretung. So konkurrieren etwa in der Fleischindustrie heimische Beschäftigte mit legalen und illegalen ausländischen Werkvertragsnehmern oder in Call-Centern, Post- und Transportdienstleistungen, Reinigung, Hotels und Krankenhäusern tarifgebundene mit nicht tarifgebundenen Beschäftigten. Angesichts des Überangebots an Arbeitskräften und der ungleichen Machtverhältnisse sinken in diesen Teilarbeitsmärkten die Löhne. Selbst Tarifverträge bieten dort keinen Schutz vor Niedriglöhnen. Der tarifliche Geleitzug hat sich mittlerweile in mehrere kleine Konvois aufgelöst, die in unterschiedliche Richtungen fahren. Die Folge ist ein rascher Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung seit 1995 in Deutschland. Im Jahre 2000 lag die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland erstmals sogar über dem EU-Durchschnitt (European Commission 2004: 168).

Anders als in den skandinavischen Ländern sind die deutschen Tarifpartner nicht mehr in der Lage, aus eigener Kraft Lohnuntergrenzen in der gesamten

Wirtschaft und in den besonders betroffenen Branchen festzulegen. Ohne staatliche Unterstützung über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes und die Allgemeinverbindlichkeit von Branchentarifverträgen wird es ihnen vermutlich nicht gelingen, Lohnuntergrenzen festzulegen. Ob durch solche staatlichen Eingriffe Wettbewerbsgleichheit auf dem Arbeitsmarkt wiederhergestellt oder Beschäftigung insbesondere für gering Qualifizierte vernichtet wird, wird höchst kontrovers diskutiert. Im Kern geht es um die Grundsatzfrage, ob wir uns soziale Gerechtigkeit und Fairness überhaupt noch leisten können oder ob wir zur Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus in den sauren Apfel beißen und mehr Ungleichheit zulassen müssen. Wie meistens bei Verteilungsfragen gibt es in der Debatte noch eine „hidden agenda“ starker gesellschaftlicher Akteure, die von einer Umverteilung der Einkommen und Vermögen von unten nach oben profitieren, ihre privaten Interessen aber mühsam hinter Sachargumenten kaschieren.

In einem interessenpolitisch so verminten Gelände hat Wissenschaft die Aufgabe, aufzuklären und die sachlichen Grundlagen für Entscheidungen zu verbessern. Dazu sollen im Folgenden zunächst Entwicklung und Struktur des Niedriglohnsektors beschrieben werden, um die Ausgangslage besser zu verstehen (Abschnitt 2). Daran schließt sich eine Zusammenfassung der wichtigsten theoretischen und empirischen Ergebnisse zu den Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen an (Abschnitt 3). Vor der Bewertung der aktuellen Diskussion in Deutschland (Abschnitt 5) wird noch der Frage nachgegangen, ob Mindestlöhne protektionistisch sind (Abschnitt 4).

2 Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung

Bemerkenswert sind vor allem die Dynamik und die Strukturveränderungen des Niedriglohnsektors in Deutschland (Bosch/Weinkopf 2007; Bosch/Weinkopf 2008). Seit 1994 nimmt der Anteil von niedrig entlohnten Vollzeitbeschäftigten (2/3 des Medianlohnes) kontinuierlich zu (Abbildung 1). Selbst der Boom im Jahre 2000 und seit 2004 konnte diesen Anstieg nicht bremsen. Wenn man mit Daten des SOEP Teilzeitbeschäftigte einbezieht, liegt der Niedriglohnanteil in der Gesamtwirtschaft mittlerweile bei 22,2 Prozent (2006) aller abhängig Beschäftigten. Im Unterschied zu Ländern mit einem Mindestlohn ist die Streuung der Löhne nach unten in Deutschland extrem hoch. Unter Einschluss der Teilzeitbeschäftigten verdienten 2006 5,5 Millionen

Beschäftigte weniger als 7,50 €. Das sind 900.000 oder 20 Prozent mehr zwei Jahre zuvor. 1,9 Millionen – 400.000 Personen mehr als zwei Jahre zuvor – mussten sich sogar mit weniger als 5 € die Stunde zufriedengeben (IAQ 2007).

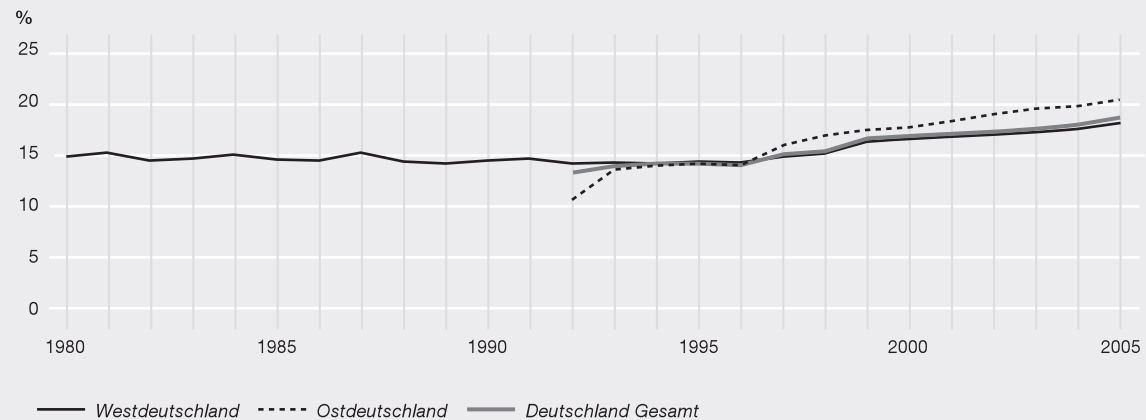
Hinter scheinbar kleinen Prozentverschiebungen in der Gesamtwirtschaft stehen erhebliche Umbrüche in Niedriglohnbranchen. So stieg etwa in der Zimmerreinigung von Hotels der Anteil der vollzeitbeschäftigten Niedriglöhner von 79 Prozent 1980 auf 92 Prozent 2003. Gleichzeitig ist die Niedriglohnbeschäftigung von Arbeitsplätzen an den Rand des Arbeitsmarktes gewandert. So sank in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten der Anteil der vollzeitbeschäftigten gering Bezahlten von 4,5 Prozent im Jahre 1980 auf 3,2 Prozent (2003). In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten wuchs er hingegen von 33,6 Prozent 1980 auf 36,4 Prozent 2003. Die Verlagerung von Tätigkeiten in Kleinbetriebe ohne Tarifvertrag und ohne Mitbestimmung durch Betriebsräte ist offensichtlich eine der wichtigsten Quellen des Wachstums des Niedriglohnsektors.

Im deutschen Niedriglohnsektor konzentrieren sich insbesondere Qualifizierte, Frauen, Ausländer und Teilzeitbeschäftigte. Gut drei Viertel der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland verfügen über eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Niedriglöhner mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist seit 1980 sogar noch (von 59 Prozent auf 74 Prozent) gestiegen. 17 Prozent der Deutschen, aber 27 Prozent der Ausländer werden gering bezahlt. Nur jeder zehnte Mann, aber jede dritte Frau werden gering bezahlt. Der Anteil der Frauen an den gering Bezahlten steigt seit 1980 nicht zuletzt wegen ihres wachsenden Teilzeitanteils von 64 Prozent auf rund 70 Prozent. Weiterhin zeigt sich, dass rund vier Fünftel der Beschäftigten in Minijobs für einen Niedriglohn arbeiten.

Schließlich hat sich die Mobilität auf einen besser bezahlten Arbeitsplatz in den letzten Jahren verringert, so dass Niedriglohnbeschäftigung den Charakter einer Übergangsbeschäftigung verloren hat. Dies betrifft Frauen noch deutlich stärker als Männer. Vor allem Zeitarbeitskräfte, Minijobber/innen und Beschäftigte in ausgelagerten Tätigkeiten zählen seltener als in der Vergangenheit zum Rekrutierungspool für Tätigkeiten im primären Arbeitsmarktsegment. Niedriglohnbeschäftigte haben in Deutschland zudem ein überdurchschnittlich hohes Armutsrisiko. In Deutschland arbeiten 41 Prozent aller armen Beschäftigten im Niedriglohnbereich, was über dem EU-13-Durchschnitt von 37 Prozent liegt (Marlier/Ponthieux 2000). In der Folge müssen

Abbildung 1

Anteil der Niedriglohnbeschäftigten unter sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (getrennte Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland)



Quelle: IAB-Regionalstichprobe (IABS-R01) bis 1998 und BA-Beschäftigtenpanel ab 1999, Berechnungen durch Thorsten Kalina.

niedrige Löhne zunehmend durch Arbeitslosengeld II aufgestockt werden. Im Mai 2007 wurden bereits die Löhne von mehr als 1,2 Millionen Beschäftigten mit Arbeitslosengeld II aufgestockt (BA 2007). Das Arbeitslosengeld wird zwar an Haushalte ausgezahlt, ökonomisch betrachtet handelt es sich aber vermutlich in hohem Maße um Subventionen für Unternehmer, die im Wissen um diese Aufstockung die Löhne niedriger ansetzen.

Diese Daten erlauben eine präzisere Beschreibung der Ausgangslage, die zur Forderung nach Einführung von Mindestlöhnen führte. Erstens bietet der Niedriglohnsektor in Deutschland nicht, wie es seine Befürworter behaupten, zusätzliche Arbeitsmarktchancen für gering Qualifizierte. Es werden vielmehr vor allem Qualifizierte beschäftigt und vermutlich oft unter ihrer Produktivität entlohnt. Zweitens sind von der Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung nicht die erhofften Impulse für ein Beschäftigungswachstum ausgegangen. Niedriglohnbeschäftigung stieg auch an, als die Beschäftigung insgesamt stagnierte oder sogar zurückging, was auf Substitutionseffekte hinweist. Drittens führt die fehlende Lohnuntergrenze zu sittenwidrig niedrigen Löhnen, die keines unserer ähnlich entwickelten Nachbarländer und auch nicht die USA mit ihrem deregulierten Arbeitsmarkt dulden würde und die zu allem Überfluss noch subventioniert werden. Damit werden überwiegend Monopolrenten von Unternehmen und ungesunde Wettbewerbsstrukturen gefördert, kaum aber eine zu geringe Produktivität der Beschäftigten kompensiert. Viertens zeigt Wachstumsdynamik des Niedriglohnssektors selbst im Wirtschaftsaufschwung, dass die Lohnsetzungsinstitutio-

nen in Deutschland nicht mehr funktionieren und ein beachtlicher Teil der Beschäftigten vom Wachstum nicht mehr profitiert. Man kann davon ausgehen, dass der Niedriglohnsektor in Zukunft weiter wachsen wird, wenn keine Lohnuntergrenzen einge-zogen werden. Fünftens gerät ein wachsender Teil der Beschäftigten, vor allem Frauen und auch Ausländer, in eine Niedriglohnfalle ohne Hoffnung auf einen Aufstieg und mit negativen kumulativen Effekten, wie Instabilität der Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Armut und unzureichendem Zugang zu Bildung und Weiterbildung, die sich auch über die Generationen vererben können.

3 Mindestlohn und Beschäftigung

Viele Ökonomen haben Schwierigkeiten, auch nur die Möglichkeit in Erwägung zu ziehen, dass Mindestlöhne nicht Beschäftigung zerstören, fast so als wolle man gesicherte wissenschaftliche Grundlagen, wie etwa das Gesetz über die Schwerkraft, in Frage stellen (Manning 2003: 338). Aus dieser Denkrichtung schreibt Franz zum Mindestlohn: „Über kaum einen anderen Sachverhalt besteht in der Volkswirtschaftslehre so viel Einigkeit wie über die schädlichen Wirkungen von Mindestlöhnen“ (ZEW Pressemitteilung vom 12. April 2005). Da Mehrheiten zwar über Karrieren, nicht aber über die Wahrheit entscheiden können, darf ein solches Argument in einer wissenschaftlichen Debatte keine Rolle spielen. Abgesehen davon trifft es allenfalls für deutsche Volkswirte zu, nicht aber für die anderer Länder. So forderten im Oktober 2006 650 amerikanische Öko-

nomen, darunter 5 Nobelpreisträger, eine Erhöhung des Mindestlohnes (EPI 2006). Der Meinungsumschwung in den USA und Großbritannien wurde durch neue empirische Untersuchungen vor allem von Card/Krueger (1995) sowie der britischen Low Pay Commission angestoßen, die außerdem die festgefahrene Theoriediskussion neu belebten.

3.1 Zonen der Nicht-Determiniertheit

In den theoretischen Arbeitsmarktmodellen lassen sich Zonen der Nicht-Determiniertheit identifizieren, die Handlungsspielräume für staatliche oder tarifliche Lohnsetzungen eröffnen. Solche Spielräume bestehen selbst im Modell des vollkommenen Wettbewerbs. Stigler (1946) argumentiert in seinem bekannten Aufsatz von 1946, dass bei Einführung eines Mindestlohnes Beschäftigte mit einer Produktivität unterhalb des Mindestlohnes entlassen werden, wenn sich ihre Produktivität nicht erhöht. Er konzediert zwar, dass man ihre Produktivität durch eine Verminderung der Fluktuation, eine höhere Arbeitsintensität, Weiterbildung, eine verbesserte Arbeitsorganisation und neue Technologien erhöhen kann, hält dies aber für unwahrscheinlich, da die Unternehmen alle Spielräume schon ausgeschöpft hätten. Die Gegenposition lautet: Das kann man nicht vorab am Schreibtisch entscheiden, sondern muss es empirisch untersuchen.

In einer zweiten Diskussionslinie werden die Wirkungen starker Verhandlungsmacht der Unternehmen diskutiert. Die Löhne werden nicht mehr durch den Wettbewerb, sondern durch Unternehmen gesetzt. Solche Fälle des unvollständigen Wettbewerbs sind vor allem denkbar in Teilarbeitsmärkten ohne Gewerkschaften und mit leicht substituierbaren Arbeitskräften. In diesen monopsonistischen Märkten liegen die Löhne unter dem Gleichgewichtslohn und das Beschäftigungsniveau unter dem Niveau bei vollkommenem Wettbewerb. Ein Mindestlohn in Höhe des Gleichgewichtslohnes lässt in einer solchen Konstellation die Beschäftigung steigen (Card/Krueger 1995: 355 ff.). Lohnsteigerungen werden durch eine Verringerung von Monopolrenten finanziert. Wiederum werden von vielen Ökonomen solche Marktkonstellationen über Annahmen vorab ausgeschlossen. In der Regel wird dabei auf die Vielzahl miteinander konkurrierender Unternehmen im Niedriglohnsektor hingewiesen, die ausschließen, dass Unternehmen Löhne setzen können. Manning kritisiert solche Immunisierungsstrategien und weist in seinem wegweisenden Buch zur Monopsonie auf zahlreiche Indikatoren von Lohnsetzungsmacht in Teilarbeitsmärkten hin. So unter-

scheiden sich etwa die Löhne für Arbeitskräfte gleicher Qualifikation und Produktivität ganz erheblich. Gewerkschaften gelingt es, höhere Löhne durchzusetzen, und Gleichstellungsgesetze können die Löhne von Frauen erhöhen, ohne dass die Beschäftigung zurückgeht. „Gute“ Unternehmen zahlen mehr als „schlechte“, ohne vom Markt zu verschwinden. Er plädiert dafür, nicht nur den engen Fall eines Monopsons mit einem einzelnen Unternehmen zu sehen, sondern auch die vielfältigen sonstigen Mechanismen von Marktsetzungsmacht der Unternehmen in Teilarbeitsmärkten in sogenannten „dünnen Arbeitsmärkten“ („thin labor markets“ – Manning 2003). Andere Autoren sehen Monopsony als Metapher für Arbeitsmärkte ohne Gewerkschaften (Erickson/Mitchell 2007).

Noch größer werden die Zonen der Nichtdeterminiertheit, wenn man die statisch-komparative Ebene verlässt und sich mit den langfristigen Auswirkungen von Mindestlöhnen auf Wachstum befasst. Ausgangspunkt ist der vielfach nachgewiesene Zusammenhang von wirtschaftlichem Wachstum und Investitionen ins Humankapital. In solchen Modellen wird angenommen, dass ein Mindestlohn die Anreize für Unternehmen erhöht, in Humankapital zu investieren. In weiteren Mehrgenerationen-Modellen werden zusätzlich die Investitionen von Eltern in die Ausbildung der Kinder thematisiert, die mit höherem Lohn steigen (Cahuc/Michel 1996).

Aus theoretischen Modellen lassen sich also weder positive noch negative Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen ableiten. Es gibt offensichtlich in bestimmten Marktkonstellationen Gestaltungsspielräume. Manning sieht keinen Grund, warum dem Staat nicht zuzutrauen sei, innerhalb dieser Spielräume vernünftig zu agieren (2003: 347). Die Gestaltungsspielräume werden allerdings häufig durch nicht überprüfte Annahmen über reale Prozesse zugedeckt. Solche Immunisierungsstrategien, die empirische Forschung erübrigen, sind als „Modell-Platonismus“ (Albert 1967) kritisiert worden.

3.2 Bei Erwachsenen keine negativen Beschäftigungseffekte – Risiken bei Jugendlichen

Die meisten empirischen Untersuchungen zu den Wirkungen von Mindestlöhnen zeigen, dass sich durch Mindestlöhne die Einkommensungleichheit vermindert – insbesondere, je näher die Mindestlöhne am Medianlohn liegen. Zudem werden die Einkommensdifferenzen zwischen demographischen Gruppen, insbesondere zwischen Männern

und Frauen, aber auch zwischen Jüngeren und Älteren vermindert. Teilweise erhöhen sich auch die Löhne der Gruppen leicht oberhalb des Mindestlohnes, weil viele Unternehmen durch eine bessere Bezahlung als Arbeitgeber attraktiv sein wollen. Mindestlöhne senken auch die Armutsquote – allerdings nur in einem begrenzten Maße, da viele arme Haushalte kein Einkommen aus Erwerbsarbeit beziehen und Beschäftigte mit Mindestlöhnen in Haushalten mit Besserverdienenden leben können.

Die Ergebnisse zu den Beschäftigungseffekten sind hingegen widersprüchlich. Einige Untersuchungen zeigen negative Beschäftigungseffekte, manche nur für bestimmte Gruppen wie Jugendliche, andere sehen keine Wirkungen und weitere schließlich positive Effekte (Ragacs 2003). Die OECD kommt nach einer ausführlichen Sichtung der Studien zu dem Schluss (1998: 47 ff.), dass Auswirkungen auf die Beschäftigung von Erwachsenen nicht festzustellen sind, dass sie bei jungen Erwachsenen nahe bei null liegen oder nicht signifikant und bei Teenagern leicht negativ sind. So ist z. B. in Frankreich die Beschäftigungsquote von Teenagern zwischen 1975 und 1996 um 18,5 Prozent gesunken. Davon sind aber nur 0,3 Prozent auf die Erhöhung des Mindestlohnes, der Rest auf andere Faktoren wie den Ausbau des Bildungssystems zurückzuführen. Die hohe Arbeitslosigkeit französischer Jugendlicher, vor allem in den Banlieus, ist allerdings nicht auf den Mindestlohn, sondern auf den Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten zurückzuführen.

Wenig erforscht sind die Wachstumseffekte. Cahuc/Michel (1996) zeigen, dass eine Absenkung des Mindestlohnes Bildungsinvestitionen und daher auch das wirtschaftliche Wachstum verringern kann. In mehreren Studien konnte gezeigt werden, dass Mindestlöhne Unternehmen zu Bildungsinvestitionen veranlassen (z. B. Acemoglu/Pischke 1999).

Anhaltspunkte für große Beschäftigungsverluste bei Einführung eines Mindestlohnes in Deutschland sind aus den vorliegenden Studien in anderen Ländern nicht abzuleiten. Wenig plausibel ist das Horrorszenario des ifo-Instituts, das bei einem Mindestlohn von 7,50 € einen Beschäftigungsverlust von 1,1 Mio. Arbeitsplätzen prophezeit. Es unterstellt, dass Lohnerhöhungen im Niedriglohnbereich von einem Prozent zu einem Nachfragerückgang von 0,75 Prozent führen (Ragnitz/Thum 2007). Solche extremen Lohnelastizitäten konnten bislang in anderen Ländern bei Einführung oder Erhöhung von Mindestlöhnen nicht festgestellt werden. Schreibtischrechnungen mit selbst gesetzten Größen, mit denen man Beschäftigungseffekte in fünf Minuten berechnen kann, vernachlässigen zudem die kom-

plexen Wechselwirkungen in der Gesamtwirtschaft und entsprechen nicht dem Stand der Wissenschaft. Man braucht schon Chuzpe, um mit Hinweis auf diese Rechenübung eine Versachlichung der Diskussion um Mindestlöhne zu fordern (ifo 2008).

3.3 Die britische Erfolgsstory

Selbst wenn man negative Beschäftigungseffekte in einem Fall feststellt, kann man daraus noch nicht schlussfolgern, dass Mindestlöhne „an sich“ der Beschäftigung schaden. Die Marktkonstellationen können sich unterscheiden. Zudem kann man unter Umständen negative Auswirkungen durch eine andere Höhe und andere Umsetzungsstrategien vermeiden. Natürlich gilt diese Aussage ebenso umgekehrt: Aus einem positiven Effekt in einem Fall kann man nicht schließen, dass Mindestlöhne „an sich“ der Beschäftigung nutzen. Wichtig ist also nicht nur das „Ob“, sondern auch das „Wie“. Daher sind Untersuchungen zur Implementation von Mindestlöhnen und den Rahmenbedingungen ihrer Einführung notwendig. Über das „Wie“ kann man von Großbritannien sehr viel lernen (Bosch/Weinkopf 2006b).

Vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahre 1999 war die Ausgangslage politisch ähnlich kontrovers wie in Deutschland. Der britischen Regierung gelang das Kunststück einer Versachlichung der Debatte. Sie richtete eine Low Pay Commission (LPC) ein, die mit Vertretern der Sozialpartner und der Wissenschaft besetzt ist. Dabei wurden Einzelpersonen benannt und nicht Delegierte von Organisationen, die sich ständig rückversichern müssen. Die LPC formulierte ihre Empfehlungen erst nach ausführlichen Recherchen und Beratungsprozessen. Dabei wurden alle Pro- und Contra-Argumente ernst genommen und auf ihre Stichhaltigkeit überprüft. Durch diese strikte Fakten- und Sachorientierung gelang es, die ideologische Polarisierung in der Lohnfrage aus der Thatcher-Zeit zu entschärfen. Der Regierung allein wäre dies per Dekret niemals gelungen. Auf Vorschlag der LPC wurde der Mindestlohn zunächst niedrig angesetzt und dann schrittweise von 3,60 £ 1999 auf 5,52 £ (rund 8 €) im Oktober 2007 erhöht. Der Mindestlohn stieg bis 2005 um 35 Prozent während die allgemeinen Verdienste um durchschnittlich 26 Prozent wuchsen (LPC 2007: xi).

Die Auswirkungen des Mindestlohnes auf Einkommensverteilung, Beschäftigung, Produktivität, Preise und Staatsfinanzen sowie die Umsetzungsprobleme in unterschiedlichen Betriebstypen, Branchen und

Regionen wurden durch mehr als 70 Forschungsprojekte untersucht. Der Mindestlohn in Großbritannien gehört zu dem wohl am besten untersuchten Realexperiment in der jüngeren Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Die begleitende Evaluation und Beratung war nach dem Selbstverständnis der LPC notwendig, da sie die Einführung eines Mindestlohnes ebenso wie seine Erhöhungen nicht als wissenschaftliche Übung, sondern als „eine Reise in unbekannte Gewässer“ verstand. Ein wichtiger Erfolgsfaktor war der ernsthafte Wille der Regierung, den National Minimum Wage auch praktisch umzusetzen. Es wurde schnell deutlich, dass den Unternehmen wenig Schlupflöcher blieben, weil die Umsetzung kontrolliert und die Nichteinhaltung mit Sanktionen belegt wurde. Die Kontrolle wurde durch die einfache Ausgestaltung des Mindestlohns und die begleitenden Werbekampagnen erleichtert, die das „*selfenforcing*“ begünstigten. Die effektive Umsetzung überzeugte im Übrigen die Unternehmen am meisten, da sie sicher sein konnten, dass auch ihre Konkurrenten diesen Lohn zahlen mussten.

2006 erhielten rund 5,1 Prozent der Beschäftigten in Großbritannien den Mindestlohn (LPC 2007: 31). Wenn man die indirekt Betroffenen, also diejenigen, deren Löhne infolge des Mindestlohnes angehoben wurden, betrachtet, liegt der Anteil erheblich höher. Immerhin hat Großbritannien mit rund 22 Prozent gering Bezahlten (2/3 des Medianlohnes) einen etwa gleich umfangreichen Niedriglohnsektor wie in Deutschland (Solow 2008), allerdings mit einer wirkungsvollen Untergrenze nach unten. Der Mindestlohn stieg von rund 45 Prozent des Medianlohns 2001 auf 52 Prozent 2007. Damit konnten die Einkommensungleichheiten im unteren Lohnbereich sowie wegen der hohen Betroffenheit von Frauen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen verringert werden (Metcalf 2007). Negative Auswirkungen auf die Beschäftigung stellte die Begleitforschung nicht fest. Da der Mindestlohn in hohem Maße auch tatsächlich gezahlt wurde, fällt Gesetzesumgehung als Erklärung aus. Stattdessen wurden Produktivitätserhöhungen durch Verbesserungen in der Arbeitsorganisation, Erhöhung der Weiterbildung und Verringerung der Fluktuation beobachtet. Außerdem verringerten sich in den Branchen mit hohen Anteilen an Beziehern von Mindestlöhnen die Profite, ohne dass dies jedoch zu Unternehmensschließungen führte. Ebenfalls erhöhten sich in diesen Branchen die Preise leicht überdurchschnittlich, jedoch ohne erkennbare Nachfragewirkungen (Metcalf 2007). Vor allem die erwarteten dynamischen Wirkungen auf die Produktivität waren einer der Gründe, warum die LPC vorschlug, die Erhöhungen des Mindestlohnes frühzei-

tig anzukündigen. Man wollte den Unternehmen Zeit geben, Beschäftigte zu qualifizieren, ihren Service zu verbessern oder ihre Arbeitsorganisation zu verändern.

4 Sind Mindestlöhne protektionistisch?

Mindestlöhne werden vielfach auch wegen ihrer angeblich protektionistischen Wirkungen abgelehnt. So ganz klar ist dieser Protektionismusvorwurf nicht. Richtig ist, dass Mindestlöhne – und das ist ja auch ihr Zweck, den Lohnwettbewerb regulieren. Unregulierter Wettbewerb mag für manche ein so hoher Wert an sich, sozusagen ein Selbstzweck, sein, dass ihnen dies alleine schon reicht, um Mindestlöhne abzulehnen. Aus einer solchen Sicht müssten auch andere Arbeitsmarkregulierungen, wie der Kündigungsschutz, der Jugendschutz oder Gleichstellungsgesetze abgelehnt werden. Solche Wertungen sind natürlich, wie andere Glaubensrichtungen auch, zulässig, aber rein politischer und nicht wissenschaftlicher Natur. Wenn man aber davon ausgeht, dass Wettbewerb Mittel zur Erreichung bestimmter Zwecke ist, wie etwa der nachhaltigen Erhöhung des Wohlstandes oder der Förderung des sozialen Zusammenhalts, kann man die Wirkungen von Regulierungen im Hinblick auf solche Ziele überprüfen. Ein zentrales Argument aus der Innovationstheorie spricht für wohlfördernde Wirkungen von Mindestlöhnen. Wenn Löhne aus dem Wettbewerb genommen werden, müssen sich Unternehmen auf Produkt- und Prozessinnovationen konzentrieren, um im Markt überleben zu können. Diese Innovationsorientierung kann man durch positive Anreize, wie die Förderung von Forschung und Entwicklung und von Qualifizierungsmaßnahmen, noch unterstützen. Damit werden in Hochlohnländern nachhaltigere Produktionsstrukturen aufgebaut als mit Niedriglohnstrategien, die allenfalls vorübergehend Arbeitsplätze sichern können.

Ein zweites Argument kann sich auf die Förderung des europäischen Integrationsprozesses beziehen. Aus der Außenhandelstheorie ist mittlerweile bekannt (Samuelson 2004; Blinder 2006), dass bei raschem Globalisierungstempo die Zahl der Verlierer beachtlich sein kann. Insbesondere durch die jüngste Öffnung der Grenzen zu Osteuropa sind solche Verwerfungen zu befürchten, da die Lohnunterschiede bis zu Relationen von eins zu zehn reichen. Dies kann in Europa nicht nur zu sozialen Verwerfungen, sondern auch zu rasch abnehmender Unterstützung des europäischen Einigungsprojektes führen, insbesondere wenn im eigenen Land ausländische Werkvertragsnehmer unter Lohnbedingungen

des Herkunftslandes eingesetzt werden können. Durch den Schutz der nationalen Tarifsyste vor Außenseiterkonkurrenz über allgemeinverbindliche Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz wird die Zahl der Verlierer in den entwickelteren Mitgliedsländern verringert, was die Zustimmung zur europäischen Integration stützen kann. Hinzu kommt, dass die Sozialsysteme durch Verringerung der Arbeitslosigkeit und der Lohnsubventionen geringer Löhne stabilisiert werden. Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz sind im Übrigen ein wirkungsvollerer Schutz von Tarifverträgen als die Begrenzung der Zuwanderung und der Entsendung durch Übergangsregelungen. Die Produkt-, Kapital und Dienstleistungsmärkte (mit Ausnahme des Arbeitskräfteverleihs) sind außerdem völlig offen, so dass man nicht von Abschottung sprechen kann. Zudem wird die Entwicklung der ärmeren Mitglieder durch die EU-Strukturfonds massiv gefördert, was den neuen Mitgliedern zusätzlich noch den Spielraum bietet, ihre Steuersätze zu senken und damit auch Produktionsverlagerungen attraktiv zu machen. Im Übrigen steigen die Löhne in den neuen Mitgliedsländern so schnell, dass die Lohndifferenziale sich in absehbarer Zeit verringern werden. Deshalb macht es wenig Sinn, die Zerstörung von Produktionskapazitäten in Deutschland zuzulassen, wenn in wenigen Jahren osteuropäische Arbeitskräfte nicht mehr zur Verfügung stehen oder ihre Beschäftigung wegen höherer Löhne nicht mehr attraktiv ist. Die Mindestlöhne in der Bauwirtschaft lassen sich so begründen. Sie haben auch nur geringe Beschäftigungseffekte (leicht positiv in West- und leicht negativ in Ostdeutschland) (König/Möller 2007).

Ein drittes Argument zielt auf die Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Transferempfänger in einem subventionierten Niedriglohnsektor fühlen sich in der Mehrzahl als Bürger zweiter Klasse, da sie ihren Lebensunterhalt nicht selbst verdienen können, was ihnen durch die Kontrolle ihrer Einkommens- und Vermögensverhältnisse zudem ständig vor Augen geführt wird. Aus der Sozialforschung ist hinreichend bekannt, dass dies mit einem Rückzug aus unterschiedlichen Formen der gesellschaftlichen Teilhabe, wie Teilnahme an Wahlen oder Ausübung von Ehrenämtern, verbunden ist. Die skandinavischen Länder, die so bei allen Indikatoren des sozialen Zusammenhalts (wie breite Bildungsbeteiligung, hohes Vertrauen etc.) gut abschneiden, haben den Bürgerstatus ihrer Geringverdiener gestärkt. Der tarifliche Mindestlohn liegt in Dänemark bei rund 12 € (Westergaard-Nielsen 2008), so dass auch die Geringverdiener Steuern zahlen und sich als gleichwertige Bürger fühlen können. Dies geht nicht etwa auf Kosten der Beschäftigung. Die Beschäftigungsquote in Dänemark lag 2006 mit 77,6 Prozent um 10 Pro-

zent über dem deutschen Niveau (67,2 Prozent) (European Commission 2007). Es ist erstaunlich, dass in Deutschland Szenarien mit einem zusätzlichen Millionenheer von subventionierten Niedriglohneempfängern entworfen werden (Sinn 2005), ohne dass die weitreichenden negativen sozialen Nebenwirkungen erörtert werden.

Gerade wenn Mindestlöhne keine negativen Beschäftigungswirkungen haben, worauf ja vieles hinweist, dann kann man sich umso beherzter um die Erreichung der genannten Ziele der Innovationsförderung und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts in Deutschland und Europa bemühen.

5 Mindestlohn in Deutschland?

Die Regierungskoalition hat sich gegen den Rat der meisten deutschen Ökonomen für die Einführung von Mindestlöhnen entschieden. Sie hat dabei vor allem auf die sozialen Verwerfungen infolge der raschen Zunahme von Niedriglohnbeschäftigung, also auf reale Probleme, reagiert, die man nicht mehr ignorieren konnte. Im Übrigen hat die Bevölkerung mit ihrem Gerechtigkeitsempfinden eher die Argumente auf ihrer Seite als die ökonomische Fachdiskussion. Deshalb ist die Politisierung des Themas auch kein Schaden. Wegen des Widerstands der Mehrheit in der CDU/CSU konnte sich die Koalition nicht auf die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes einigen. Im Koalitionsbeschluss vom Sommer 2007 wurde die Einbeziehung weiterer Branchen in das Arbeitnehmerentendegesetz beschlossen. Voraussetzungen für branchenbezogene Mindestlöhne sind eine Tarifbindung von mindestens 50 Prozent, ein nationaler Tarifvertrag sowie ein gemeinsamer Antrag der Tarifpartner, einen Mindestlohn für allgemeinverbindlich zu erklären. Diese Voraussetzungen konnten in einigen Branchen, wie der Gebäudereinigung, den Postdienstleistungen oder der Leiharbeit, erfüllt werden. In der Mehrheit der Niedriglohnbranchen gibt es aber entweder keine nationalen Tarifverträge (z. B. Fleischindustrie) oder die Arbeitgeber zeigen bislang keine Bereitschaft, einen Mindestlohn auszuhandeln, oder die Tarifbindung liegt unter 50 Prozent (z. B. Einzelhandel, Frisör- und Gaststätten-Restaurantgewerbe). Zudem ist wegen der Schwäche der Gewerkschaften in Niedriglohnbranchen nicht gewährleistet, dass angemessene Mindestlöhne ausgehandelt werden können. So liegen in einzelnen Branchen selbst die Tariflöhne unter 5 €.

Weiterhin soll das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen von 1952 revidiert werden. Ein mit den Sozi-

alpartnern paritätisch besetzter Hauptausschuss soll die Notwendigkeit von Mindestlöhnen in unterschiedlichen Branchen untersuchen. Die Ausgestaltung erfolgt dann in Fachausschüssen. Das Bundeskabinett entscheidet über die Vorschläge der Fachausschüsse. Der Vorteil dieses Ansatzes ist, dass man auf diese Weise die Vereinbarung neuer Flächentarife fördern kann. Wenn sich die Sozialpartner neu organisiert haben, kann der Staat sich künftig wieder zurückziehen und somit die Tarifautonomie stärken. Der Nachteil ist darin zu sehen, dass es in diesem Prozess zahlreiche Blockademöglichkeiten gibt und es vermutlich nur in einigen Branchen zu Einigungen kommen wird.

Die Koalitionsbeschlüsse sind ein erster Schritt. Sie ermöglichen die Einführung von Mindestlöhnen in einigen Branchen, reichen aber nicht aus, die beschriebenen Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu lösen. In einem offenen Arbeitsmarkt mit grenzüberschreitenden Werkverträgen und deregulierten Produktmärkten benötigen wir zusätzlich einen flächendeckenden Mindestlohn als Untergrenze, der überall dort, wo es keine anderen Lösungen gibt, die Talfahrt der Löhne nach unten bremst.

Die Forschung hat nachgewiesen, dass es Handlungsspielräume für die Einführung von Mindestlöhnen gibt, wir also die soziale Schieflage auf dem deutschen Arbeitsmarkt ohne Nachteile korrigieren können. Die Mindestlöhne in unseren westeuropäischen Nachbarländern mit vergleichbarem wirtschaftlichen Entwicklungsniveau haben mittlerweile alle ein Niveau von knapp über 8 € erreicht. Dieses Niveau ist ein Orientierungspunkt, kann aber wegen der großen Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sicherlich nicht in einem Schritt erreicht werden. Unsere Nachbarländer verbinden im Übrigen fast alle allgemeinverbindlichen Branchentarifverträge mit einem Mindestlohn. Bei der Privatisierung vieler öffentlicher Dienstleistungen waren in diesen Ländern damit alle neuen Anbieter an die gleichen Lohnbedingungen gebunden, wodurch Wettbewerbsgleichheit gewährleistet wurde.

Bei der Einführung und Evaluation kann die Wissenschaft, wie in Großbritannien, eine zentrale Rolle spielen. Ihre Aufgabe ist es, vorurteilslos an das Thema heranzugehen und durch empirische Untersuchungen kontroverse Diskussionen zu versachlichen, nicht aber, sie durch ideologische Voreingenommenheit zu polarisieren.

Die Tarifautonomie wird durch einen staatlichen Mindestlohn nicht in Frage gestellt, sondern ergänzt, wie es schon Churchill 1909 in einer vielzitierten Rede im House of Commons formuliert hat: „In den

Wirtschaftsbereichen mit starken Organisationen auf beiden Seiten mit verantwortungsvollen Führern, die ihre Anhängerschaft auf Entscheidungen verpflichten können (...), finden wir eine gesunde Verhandlungssituation, die die Wettbewerbskräfte des Wirtschaftszweiges stärken, den Lebensstandard und die Produktivität verbessern und Kapital und Arbeit aneinander bindet. Aber in den „sweated trades“ gibt es keine solchen starken Organisationen, keine Egalität der Verhandlungsmacht, und der gute Unternehmer wird von dem schlechten Unternehmer unterboten, der Schlechte von dem noch Schlechteren“ (zitiert nach Finn 2005: 11).

Literatur

- Acemoglu, Daron/Pischke, Jörn-Steffen* (1999): Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. In: *Economic Journal* 109: 112–142.
- Albert, Hans* (1967): Modell-Platonismus. Der neoklassische Stil des ökonomischen Denkens in kritischer Beleuchtung, In: *Albert H., Marktsoziologie und Entscheidungslogik*. Neuwied, 331–367.
- BA (Bundesagentur für Arbeit)* (2007): Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern Mai 2007. Nürnberg.
- Blinder, Alan S.* (2006): Offshoring: the next industrial revolution, In: *Foreign Affairs*, März/April.
- Bosch, Gerhard/Haipeter, Thomas/Latniak, Erich/Lehndorff, Steffen* (2007): Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 318–339.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia* (Hrg.) (2008): *Low wage Germany*. Russel Sage Foundation, New York.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia* (Hrg.) (2007): *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*. Campus, Frankfurt/New York.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia* (unter Mitarbeit von *Thorsten Kalina*) (2006a): Mindestlöhne auch in Deutschland?, Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. Bonn, <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2006/bosch02.pdf>
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia* (2006b): Mindestlöhne in Großbritannien: ein geglücktes Realexperiment. In: *WSI-Mitteilungen* 59: 125–130.
- Cahuc, Pierre/Michel, Philippe* (1996): Minimum wage unemployment and growth. In: *European Economic Review* 7: 1463–1482.
- Card, David/Krueger, Alan B.* (1995): *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton: Princeton University Press.

- Economic Policy Institute* (2006): EPI on the minimum wage. EPI-news October 27, 2006, Washington (including: Hundreds of Economists Say: Raise the Minimum Wage).
- Erickson, Christopher L./Mitchell, J. B. (2007): Monopsony as a metaphor for the emerging post-union labour market. In: *International Labour Review*, Volume 146, Number 3–4, S. 163–187.
- European Commission* (2007): *Employment in Europe 2007*. Luxemburg.
- European Commission* (2004): *Employment in Europe 2004*. Luxemburg.
- Finn, Dan (2005): The National Minimum Wage in the United Kingdom. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2005-01. Gelsenkirchen.
- ifo (2008): ifo Institut fordert Versachlichung des Diskussion um Mindestlöhne, Pressemitteilung vom 17.1.2008.
- IAQ (*Institut Arbeit und Qualifikation*) (2007): Mindestlohn kostet keine Arbeitsplätze, Pressemitteilung vom 14.12.2007.
- LPC (2007): National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2007 http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/6828-DTi-Low_Pay_Complete.pdf
- König, Marion/Möller, Joachim (2007): Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft, IAB Discussion Paper No. 30.
- Manning, Alan (2003): *Monopsony in motion – imperfect competition in labour markets*. Princeton University Press, Princeton, Oxford.
- Marlier, Eric/Ponthieux, Sophie (2000): Low-wage employees in EU countries, European Commission, Statistical Office: *Statistics in focus/Population and social conditions 11/2000*, Eurostat. Luxemburg.
- Metcalfe, David (2007): Why has the British national minimum wage had little or no impact on employment?, CEP Discussion Paper No 781, April <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0781.pdf>
- OECD (1998): *Making most of the Minimum: Statutory Minimum Wages, Employment and Poverty*. In: *Employment Outlook*. Paris: 31–79.
- OECD (1997): *Employment Outlook*. Paris.
- OECD (1996): *Employment Outlook*. Paris.
- Ragacs, Christian (2004): *Minimum Wages and Employment. Static and Dynamic Non-Market-Clearing Equilibrium Models*. Houndmills.
- Ragacs, Christian (2003): *Mindestlöhne und Beschäftigung. Ein Überblick über die neuere empirische Literatur*. Wirtschaftsuniversität Wien. Working Paper No. 25, Wien.
- Ragnitz, Joachim/Thum, Marcel (2007): The empirical relevance of minimum wages for the low-age sector in Germany, In: CES ifo FORUM Volume 8, Number 2, München.
- Samuelson, Paul A. (2004): Where Ricardo and Mill rebut and confirm arguments of mainstream economists supporting globalization, In: *Journal of economic perspectives*, No 3, 135–146.
- Sinn, Hans-Werner (2005): *Ist Deutschland noch zu retten?*. Berlin.
- Solow, Robert M. (2008): Introduction, In: Bosch, G./Weinkopf, C. (Hg.) (2008), *Low wage work in Germany*. Russell Sage Foundation, New York, 1–14.
- Stigler, George J. (1946): The Economics of Minimum Wage Legislation. In: *American Economic Review* Vol. 36, No. 3, 358–365.
- Westergaard-Nielsen, Niels (Hg.) (2008): *Low wage Denmark*. Russell Sage Foundation, New York.