

Gerhard Bosch

Hohe Lohnsteigerungen ohne Beschäftigungsverluste – aber noch nicht jeder bekommt den Mindestlohn

Stellungnahme zur schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission im Mai 2020

2020
03

Kurz gefasst

- Der Mindestlohn ist eine Erfolgsstory: Er hat zu zweistelligen Lohnerhöhungen in den untersten Lohngruppen geführt, ohne dass – wie von der Mehrheit der Ökonomen vorausgesagt – die Beschäftigung zurückging.
- Über eine Million Beschäftigte bekommen allerdings den ihnen zustehenden Mindestlohn noch nicht.
- Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll, die die Einhaltung des Mindestlohns kontrollieren soll, ist strategisch schlecht aufgestellt. Eine unabhängige Organisationsuntersuchung dieser Kontrollbehörde ist dringend erforderlich.
- Eine Verschiebung oder Aussetzung der nächsten Mindestloohnerhöhung wegen der Corona-Krise ist abzulehnen. Die Erhöhungen des Mindestlohns orientieren sich nachlaufend an den schon gezahlten durchschnittlichen Tarifierhöhungen. Wenn der Anschluss an die allgemeinen Tarifierhöhungen unterbrochen oder gar ausgesetzt wird, kommt es zu einer mindestens zeitweiligen Absenkung des relativen Niveaus des Mindestlohns. Eine solche Benachteiligung gerade von Geringverdiener*innen in der Corona-Krise verschärft nur die soziale Ungleichheit.
- Aus Angst vor Beschäftigungsverlusten wurde der Mindestlohn bei seiner Einführung 2015 zu niedrig angesetzt. Eine Erhöhung nach der Corona-Krise in mehreren Schritten auf 12 € ist ohne Beschäftigungsrisiken machbar.

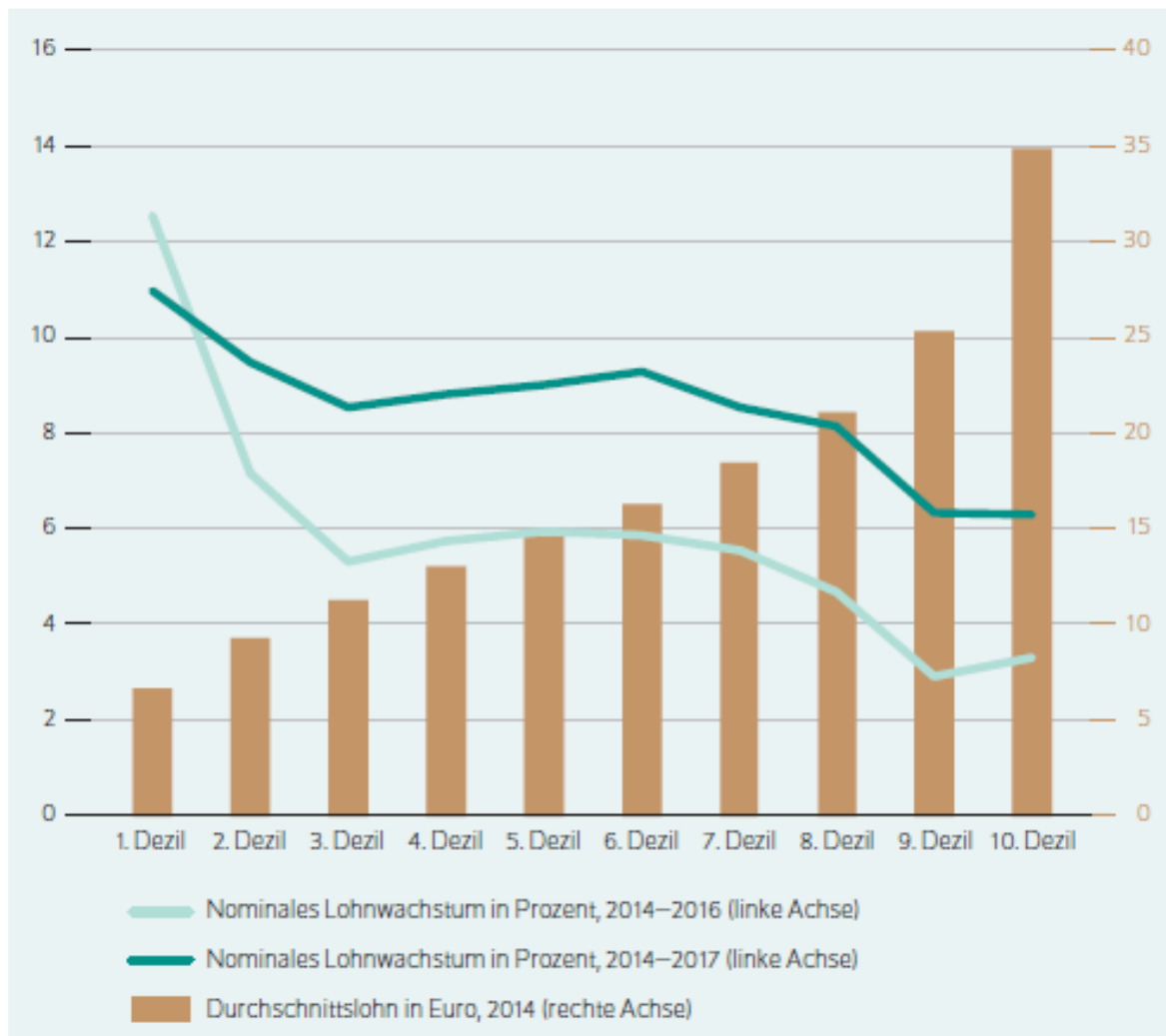
1. Deutliche Lohnerhöhungen am unteren Ende der Einkommensverteilung

Der Mindestlohn und auch seine erste Erhöhung zum 1.1.2017 haben zu überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen in den unteren Dezilen der Einkommensverteilung geführt. Zwischen 2014 und 2016 legten die Löhne im untersten Dezil um 13% zu. Das ist ein doppelt so hoher Wert, wie das Lohnwachstum im dritten bis sechsten Dezil. In den beiden oberen Dezilen stiegen die Löhne in diesem Zeitraum demgegenüber nur um 3% (Abb. 1). Für den Zeitraum 2014 bis 2017 sind die Unterschiede der Lohnsteigerungen nach Dezilen deutlich geringer. Der Einmaleffekt auf die unteren Löhne durch die Einführung des Mindestlohns ist noch erkennbar, allerdings wurde er abgeschwächt, da die erste Erhöhung des Mindestlohns von 8,50 € auf 8,84 € bereits dem Trend der durchschnittlichen Tarifierhöhungen folgte, von denen auch die mittleren Einkommensdezile profitierten.

Detaillierte Auswertungen aus unterschiedlichen statistischen Quellen belegen weit überdurchschnittliche Steigerungen der Stundenlöhne in den Bereichen mit hohen Anteilen von Niedriglohnlöhnen wie in Ostdeutschland, in kleinen Betrieben, in typischen Niedriglohnbranchen wie dem Einzelhandel, für Personen ohne Berufsausbildung und für Frauen (z.B. Zilius/Bruttel 2018).

Die Monatslöhne sind in den unteren Dezilen allerdings nicht so stark gewachsen wie die Stundenlöhne, da zum Teil die Arbeitszeit reduziert wurde (Zilius/Bruttel 2018). In welchem Ausmaß die Erhöhungen von Stunden- und Monatslöhnen voneinander abweichen, ist noch umstritten. Bossler/Gerner (2019) errechneten mit dem Betriebspanel eine Zunahme des Monatslohns von 10,6%, Ahlfeldt/Roth/Seidel (2018) haben mit Daten aus dem Mikrozensus eine Zunahme von 6% gemessen, während Caliendo et al. (2018) mit den Daten des sozio-ökonomischen Panels nur auf eine Zunahme von 0,1% kamen. Die Dimensionen der Arbeitszeitverkürzungen sind also nicht sehr klar. Wenn sie auf freiwilliger Basis erfolgten und man in kürzerer Arbeitszeit das gleiche oder mehr als zuvor verdient, zeigen sie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an. Wenn allerdings Überstunden nicht bezahlt wurden, blieben im Extremfall Stundenlohn und Arbeitszeit unverändert, womit wir beim Thema Compliance wären.

Abb. 1: Nominales Wachstum des vereinbarten Stundenlohns nach Dezilen 2014–2017



Quelle: Fedorets/Grabka/Schröder 2019: 486 (Berechnungen auf Basis des SOEP v34)

2. Viele Beschäftigte bekommen den Mindestlohn noch nicht

Mehrere Erhebungen belegen, dass der Mindestlohn einem nicht unerheblichen Anteil der Beschäftigten nicht in vollem Umfang gezahlt wird. Die Größenordnungen der ermittelten Nichteinhaltung variieren allerdings nach Erhebungsmethode nicht unbeträchtlich. Fragt man die Beschäftigten direkt nach ihrem Stundenlohn, erhielten 2017 nach Berechnungen des DIW rund 1,3 Millionen Personen im Hauptjob und 500.000 im Nebenjob weniger als 8,84 € pro Stunde. Berechnet man die Stundenlöhne aus den Angaben der Beschäftigten zur Arbeitszeit und zu den Löhnen, gelangt man in der gleichen Befragung zu höheren Werten (insgesamt 2,4 Millionen) (Fedorets/Grabka/Schröder 2019: 487). Die Unterschiede können sich aus variablen

Arbeitszeiten ergeben, die für die Forschung, aber auch für die Beschäftigten selbst exakte Angaben zu den Stundenlöhnen erschweren.

Zu deutlich geringeren Zahlen der Nichteinhaltung kommt die Verdienststrukturerhebung (VSE), die auf einer Unternehmensbefragung beruht. Danach zahlten die Unternehmen 2018 rund 509.000 Personen einen Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns (Destatis 2020). Es kann allerdings als gesichert gelten, dass Unternehmen ihre Regelverletzungen – zumindest, wenn sie ihnen bewusst sind – in Befragungen eher nicht offenlegen, so dass diese Zahl nicht zuverlässig ist.

Die DIW-Zahlen grenzen demgegenüber mit großer Wahrscheinlichkeit den Anteil der Beschäftigten, die weniger als den Mindestlohn erhalten, ganz gut ein. Abzuziehen wären allerdings die Personen, die keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben. Da die Sonderregelungen für Zeitungszusteller*innen und abweichende Übergangstarife, etwa in der Fleischindustrie, ausgelaufen sind, handelt es sich hier um die überschaubare Gruppe von Jugendlichen unter 18 Jahren, Praktikant*innen, die länger als 3 Monate arbeiten, und Langzeitarbeitslosen in den ersten 6 Monaten ihrer Beschäftigung. Die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose wird zudem in der Praxis kaum genutzt (Börschlein/Bossler 2019).

Überdurchschnittlich hoch war der Anteil der Non-Compliance bei Minijobs (50,8%), befristet Beschäftigten (19,7%), Beschäftigten ohne Berufsausbildung (16%) sowie in Betrieben mit bis zu vier Beschäftigten (25,9%) und Betrieben mit 5–9 Beschäftigten (22,7%) (Fedorets/Grabka/Schröder 2019: 488). Selbst die überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen für diese Beschäftigungsgruppen reichten offensichtlich nicht aus, um alle Beschäftigten über die Mindestlohnschwelle zu bringen. Dies zeigt, wie extrem ausgefasert die deutsche Lohnstruktur vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war.

Fallstudien und Interviews in unterschiedlichen Branchen zeigen, dass die meisten Betriebe inzwischen eine „saubere Aktenlage“ haben und für die vertragliche Arbeitszeit den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen (Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf 2019). Nicht vergütet werden aber häufig Überstunden über die vertragliche Arbeitszeit hinaus – und zwar insbesondere in Kleinbetrieben ohne Betriebsräte und bei Beschäftigtengruppen mit geringer Verhandlungsmacht. Bei den Minijobs kommt die Nichtbezahlung von Urlaubs- und Krankheitstagen hinzu. Mehrere Untersuchungen konnten feststellen, dass solche Regelverletzungen bei Minijobs weit verbreitet sind (z.B. Bachmann et al. 2017; Fischer et al. 2015; Bosch/Weinkopf 2017), was die obligatorischen Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeit bei Minijobs (außer in Privathaushalten) unabdingbar macht.

3. Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung

3.1 Der internationale Forschungsstand wurde in Deutschland ignoriert

Die neuere internationale empirische Mindestlohnforschung kommt seit dem bahnbrechenden Werk von Card/Kruger (1995) mit ihren verfeinerten Methoden überwiegend zu dem Ergebnis, dass Mindestlöhne keine signifikanten Auswirkungen auf die Beschäftigung haben – weder von Erwachsenen noch von Jugendlichen. In einzelnen Untersuchungen werden leicht negative, in anderen neutrale oder leicht positive Wirkungen gemessen. Der wohl umfangreichste Literaturüberblick wurde von Belman/Wolfson (2014) erarbeitet. Sie haben die Ergebnisse von 200 englischsprachigen Studien, die seit 2000 erschienen sind, umfassend analysiert und eine Meta-Analyse der Datensätze von 23 dieser Studien durchgeführt. Die Autoren fassen ihre Schlussfolgerung wie folgt zusammen:

„... overall elasticities for the United States are both statistically insignificant and very close to zero, even when restricting the focus to teenagers and young adults“ (Belman/Wolfson 2014: 402).

Die Evaluationen von acht Branchenmindestlöhnen in Deutschland sind ebenfalls übereinstimmend zu dem Ergebnis gekommen, dass die Mindestlohnregelungen der Beschäftigung nicht geschadet haben (Bosch/Weinkopf 2012; Möller 2012).

Der internationale Forschungsstand wurde in Deutschland von führenden Ökonomen ignoriert. So schrieben z.B. die Präsidenten und Direktoren der großen Wirtschaftsforschungsinstitute in einem gemeinsamen Aufruf vom 12. März 2008:

„So oder so – der Mindestlohn führt zu erheblichen Beschäftigungsverlusten. Diese Beschäftigungsverluste sind im Westen unseres Landes erheblich. Im Osten werden sie erschütternde Ausmaße annehmen.“ (Blum et al. 2008)

Diese und die vielen anderen drastischen Warnungen vor Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns basierten auf Modellrechnungen, deren Ergebnisse von den Autor*innen durch die Modellparameter weitgehend selbst gestaltet wurden. Die große Streuung der Ergebnisse kann daher nicht erstaunen. Ragnitz/Thum (2007) etwa legten ihrer Berechnung eine negative Lohnelastizität von -0,75 zugrunde. Dies bedeutet, dass eine Lohnerhöhung um 1% im Niedriglohnssektor zu einer Verringerung der Beschäftigung von 0,75% führt. In dieser Schreibtisch-Rechnung ergab sich quasi automatisch bei der Einführung eines Mindestlohns in Höhe von 7,50 € ein Verlust von 1,1 Millionen Arbeitsplätzen. Bachmann et al. (2008) kamen in ihrer Modellrechnung, die sich ebenfalls auf einen Mindestlohn von 7,50 € bezieht, sogar auf einen Verlust von 1,22 Millionen Arbeitsplätzen. Zwei Studien des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) prognostizierten demgegenüber deutlich geringere negative Beschäftigungseffekte in Höhe von 141.000 bzw. 291.000 Personen (Müller 2009; Müller/Steiner 2008). Arni et al. (2014: 14) wiederum sagten einen Verlust von 570.000 Arbeitsplätzen bei Einführung

eines Mindestlohns von 8,50 € voraus. Sie bestätigten, dass ihr Modell nicht – wie echte empirische Forschung – ergebnisoffen angelegt war, wenn sie schreiben:

„Dabei ist zu beachten, dass diesen Mikrosimulationen ein kompetitives Arbeitsmarktmodell (also kein Monopsonmodell) zugrunde liegt, so dass eine Lohnerhöhung immer zu negativen Beschäftigungseffekten führen muss. Eine Beschäftigungszunahme ist modelltheoretisch nicht möglich“ (Arni et al. 2014: 12).

Knabe/Schöb/Thum (2014: 32f) haben neben dem Standardszenario eines neoklassischen Arbeitsmarktes auch ein zweites Szenario mit monopsonistischen Strukturen bei Löhnen unter 7,50 € berechnet. Niedriglöhne zwischen 7,50 € und 8,50 € wurden daher als Ergebnis freiwilliger Verhandlungen ohne Machtgefälle definiert. Im Standard-Szenario wurden die Arbeitsplatzverluste auf knapp 911.000 Arbeitsplätze, im Monopson-Szenario auf 426.000 Arbeitsplätze beziffert.

„Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist ein großes, mit vielen sozialpolitischen Risiken verbundenes Experiment“ (Knabe/Schöb/Thum 2014: 37).

Hätte man stattdessen die Marktmacht der Unternehmer auf der Nachfrageseite (Monopson) bis zur Höhe des neuen Mindestlohns oder in allen nichttarifgebundenen Niedriglohnbetrieben unterstellt, wären die Ergebnisse ganz anders ausgefallen. Die abnehmende Tarifbindung und sinkende Vertretung durch Betriebsräte, die Auslagerung der Beschäftigung in lange Subunternehmerketten, die Zunahme prekärer Beschäftigung mit geringer Verhandlungsmacht, die wachsende Anzahl entsandter Arbeitskräfte, die ihre Rechte nicht kennen und die deutsche Sprache nicht beherrschen, und vieles mehr waren zum Zeitpunkt dieser Modellrechnungen jedoch schon unübersehbare Indikatoren der Entwicklung von Parallelwelten auf dem Arbeitsmarkt (Holst/Singe 2013) und der Herausbildung großer Arbeitsmarksegmente, in denen Unternehmer einseitig die Löhne oft weit unterhalb eines Gleichgewichtslohns setzen. Auch in den Wirtschaftswissenschaften war dieser Wandel des Arbeitsmarkts bekannt. König/Möller (2007: 2) schrieben zum Beispiel:

„Je segmentierter, differenzierter und intransparenter der Arbeitsmarkt ist, (...) desto dürftiger wird das für einen einzelnen Arbeitnehmer relevante Angebot an Jobs. In solchmaßen ‚ausgedünnten‘ Segmenten des Arbeitsmarktes (thin labour markets) (Manning 2003) können sehr wohl auch kleinere Unternehmen über Marktmacht verfügen.“

Erickson/Mitchell (2007) bezeichnen „monopsony“ sogar als Metapher für Arbeitsmärkte ohne Gewerkschaften. Sie sehen die Notwendigkeit, dass die Rechte der Beschäftigten u.a. durch Mindestlöhne wieder gestärkt werden, um unerwünschte Folgen wie eine zunehmende Lohnungleichheit zu korrigieren.

Der britische Ökonom Manning (2005: 338) kommt nach einer Literaturlauswertung zu der Erkenntnis, dass viele Ökonom*innen Schwierigkeiten haben, 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.

Ganz kann das nicht überraschen, da mit einer solchen Erkenntnis ganze Theoriegebäude zusammenfallen würden und man frühere Fehleinschätzungen zugeben müsste.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war also nicht nur eine zentrale wirtschafts- und sozialpolitische Reform, sie ermöglicht außerdem auch den Test ökonomischer Wettbewerbsmodelle, die die deutsche und internationale Wirtschaftspolitik seit den 90er Jahren beherrschten. Es geht also nicht zuletzt um die Frage, ob der mit den Hartz-Gesetzen geförderte Niedriglohnsektor die notwendige Voraussetzung für die positive Beschäftigungsentwicklung seit 2004 war. Wenn das der Fall wäre, hätte der in dieser Logik der Mindestlohn – wie prognostiziert – den Beschäftigungsaufbau unterbrechen oder rückgängig machen müssen.

3.2 Keine negativen Beschäftigungseffekte erkennbar

Seit 2004 wächst die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer kontinuierlich. Selbst in der Finanzkrise konnte infolge der Umverteilung der Arbeitszeit noch ein geringfügiger Zuwachs verzeichnet werden. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hatte keinen erkennbaren negativen Einfluss auf diesen Trend – eher im Gegenteil. Zwischen 2014 und 2019 stieg die Zahl der Arbeitnehmer um weitere 2,840 Millionen Personen. Bemerkenswert ist vor allem, dass seit 2014 die Zahl der Vollbeschäftigten mit 1,442 Millionen stärker zulegte als die der Teilzeitbeschäftigten (+1,398 Millionen). In dem erheblich längeren Zeitraum zuvor (2004 bis 2014) entfiel hingegen der Zuwachs überwiegend auf Teilzeitbeschäftigte (+2,905 Millionen), während die Vollzeitbeschäftigung um 0,201 Millionen nur geringfügig wuchs. Der Beschäftigungsaufbau in Kopffzahlen seit Einführung des Mindestlohns ging daher auch mit einem deutlichen Aufbau des Arbeitsvolumens, also der Zahl der insgesamt gearbeiteten Stunden, um insgesamt 2,893 Milliarden Stunden einher (Tabelle 1).

Tabelle 1: Beschäftigte Arbeitnehmer*innen in 1.000 (insgesamt, Vollzeit, Teilzeit) und Arbeitsvolumen in Mrd. Stunden 2014–2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Beschäftigte Arbeitnehmer	38.262	38.717	39.313	39.976	40.631	41.102
davon:						
Vollzeit	23.814	23.999	24.271	24.602	24.999	25.256
Teilzeit	14.448	14.718	15.042	15.374	15.632	15.846
Arbeitsvolumen in Mrd./Std.	59,827	60,405	60,888	61,564	62,344	62,720

Quelle: IAB. Daten zur Entwicklung der Arbeitszeit und ihrer Komponenten

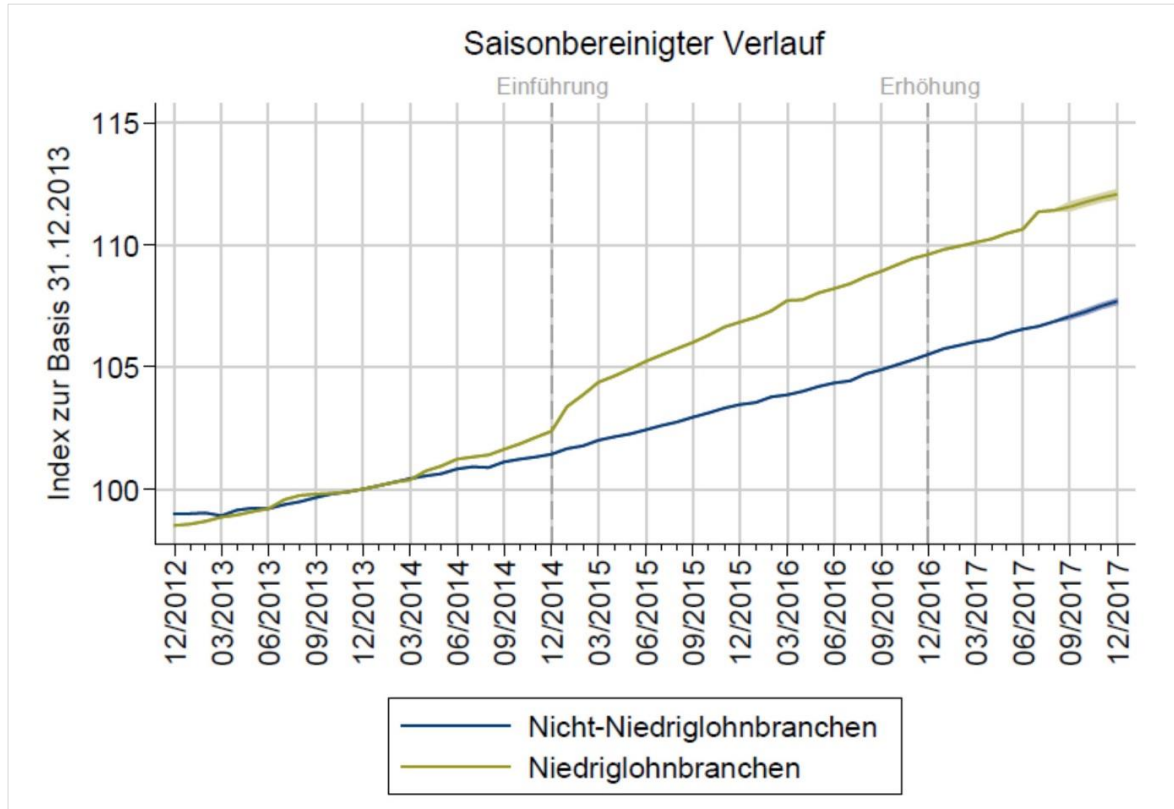
<https://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx> abgerufen am: 09.03.2020

Nur in der geringfügigen Beschäftigung, sofern sie als Hauptjob ausgeübt wurde, kam es zu geringen Beschäftigungsverlusten. Diese Abnahme war zu erwarten, da ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde eine implizite Stundengrenze in den 450-Euro-Jobs von gegenwärtig rund 48 Stunden im Monat setzt. Die Stundengrenze ist durch die Erhöhungen des Mindestlohns zwischen 2015 und 2020 um rund 4,5 Stunden gesunken. Hinzu kommt, dass der Zoll die Mindestlöhne kontrolliert und für Minijobs besondere Dokumentationspflichten gelten. Durch die Stundengrenze und die Gefahr der Aufdeckung von Schwarzarbeit in dieser missbrauchsanfälligen Beschäftigungsform sind Minijobs für einige Unternehmer unattraktiv geworden.

Beschäftigungsverluste wurden gerade in den Niedriglohnbranchen, die die höchsten Lohnsteigerungen durch die Einführung des Mindestlohns zu verkraften hatten, vorausgesagt. Abb. 2 belegt, dass jedoch in diesen Branchen die Beschäftigung sogar überdurchschnittlich zunahm (Abb. 2). Da die Mindestloohnerhöhungen nicht ganz durch eine Steigerung der Produktivität aufgefangen wurden, sind die Kunden offensichtlich bereit gewesen, auch höhere Preise in diesen Branchen hinzunehmen. Zudem haben die Gewerkschaften, nicht zuletzt gestärkt durch die Abnahme der Arbeitslosigkeit, auch höhere Tariflöhne durchsetzen können. Diese Kaufkraftsteigerung hat sich offensichtlich auch positiv auf die Niedriglohnbranchen ausgewirkt.

Noch zu wenig beachtet wird die Beschäftigungsdynamik im Niedriglohnsektor. Wenn Unternehmen, deren Geschäftsmodell auf der Kombination von niedrigen Löhnen mit geringer Produktivität beruht, sich nicht reorganisieren, werden sie vom Markt verschwinden. Wenn gering produktive Arbeitsplätze verschwinden und die freigesetzten Arbeitskräfte auf offene Stellen in besser bezahlenden Betrieben mit höherer Produktivität wechseln können, bleibt die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung unverändert, während gleichzeitig die Produktivität wächst. Zudem ist eine solche Mobilität auch ein wichtiger Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels. Dustmann et. al (2020) haben dies untersucht. Sie konnten feststellen, dass viele Niedriglohnbeschäftigte ihren Lohn durch den Wechsel in einen anderen Betrieb erhöht haben. Etwa ein Viertel des gesamten durch den Mindestlohn induzierten Lohnanstiegs führen sie auf solche Arbeitsmarktbewegungen zurück.

Abb. 2: Beschäftigungsentwicklung in Niedriglohn- und Nicht-Niedriglohnbranchen 2012–2017



Quelle: vom Berge et al. 2018: 44

Die bisherige Bewertung der Beschäftigungseffekte des Mindestlohns stützte sich auf deskriptive Statistiken zur Beschäftigungsentwicklung. Diese werden auch nach Vorliegen der Evaluationen des Mindestlohns in Deutschland weiterhin einen hohen Erkenntniswert haben. Der Mindestlohn wurde in Deutschland flächendeckend eingeführt, so dass sich keine Kontrollgruppen wie in naturwissenschaftlichen Experimenten finden lassen, die nicht auch von der Einführung des Mindestlohns beeinflusst worden sind. In den USA war die Situation anders. Dort ließ sich die Beschäftigung in den wirtschaftlich eng verbundenen Landkreisen an den Grenzen der einzelnen Staaten, die unterschiedliche Mindestlöhne hatten, vergleichen (Dube/Lester/Reich 2010). Die ersten Evaluationsstudien in Deutschland helfen sich mit Hilfskonstruktionen. So wird mit dem Differenz-von-Differenzen-Ansatz die Beschäftigungsentwicklung in Regionen, Branchen, Berufen oder Betrieben mit unterschiedlichen Niedriglohnanteilen miteinander verglichen oder es werden Beschäftigte, die weniger als den Mindestlohn verdienten, mit Beschäftigten verglichen, die höhere Löhne hatten (Baumann et al. 2019; Bruttel/Baumann/Dütsch 2019). Methodisch lässt sich einwenden, dass es durch die Verflechtung

der Wirtschaft durchaus wechselseitige Beeinflussungen der Treatment- und der Kontrollgruppen gibt. So weiß man inzwischen ganz gut, dass Lohnerhöhungen im unteren Bereich oft Lohnerhöhungen in den darüber liegenden Lohngruppen nach sich ziehen, weil Unternehmen die Lohnabstände zwischen unterschiedlichen Qualifikationsgruppen wiederherstellen wollen. Zum Teil sind diese Effekte auch durch tarifliche Lohngitter institutionalisiert, die insgesamt angehoben werden können. Man spricht hier von ripple-Effekten (Bosch/Weinkopf 2013), die auch bei anderen Kontrollgruppen nicht auszuschließen sind.

Die bisherigen Differenz-von-Differenzen-Berechnungen bestätigen die empirische Evidenz aus der deskriptiven Statistik. Die Ergebnisse sind bereits an anderer Stelle gut zusammengefasst worden (z.B. Bruttel/Baumann/Dütsch 2019; Börschlein/Bossler 2019). Alle diese Studien haben keine signifikanten Beschäftigungseffekte im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung festgestellt.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass makro-ökonomische Wirkungen des Mindestlohns mit dem Differenz-von-Differenzen-Ansatz nicht erfasst werden. Die Einführung des Mindestlohns kann aus keynesianischer Sicht über eine Zunahme der Konsumnachfrage zu Beschäftigungswachstum führen (Herr et.al. 2017). Da die Geringverdiener*innen nicht sparen können und daher eine hohe Konsumquote haben, sind die Nachfrageeffekte eines Mindestlohns höher als etwa Steuersenkungen im gleichen Volumen. Zudem war die Preiselastizität der Güter und Dienstleistungen in den vom Mindestlohn besonders betroffenen Branchen nach Berechnungen von Heise/Pusch (2019) unterdurchschnittlich. Das bedeutet, dass die Kostenerhöhungen zum Teil an die Kund*innen weitergeben werden konnten. Zu einem anderen Teil wurden sie durch Produktivitätssteigerungen aufgefangen. Auch die Gewinne gingen leicht zurück. Sofern es sich um ungerechtfertigte Extragewinne aufgrund von Arbeitgebermacht auf dem Arbeitsmarkt handelte, ist das nur zu begrüßen.

3.3 Meinungswandel bei den Ökonomen durch die neue Mindestlohnforschung steht noch aus

In den angelsächsischen Ländern haben solche Forschungsergebnisse die Meinung vieler Ökonom*innen zu Mindestlöhnen grundlegend verändert. Alan Blinder, Professor in Princeton und ehemaliger stellvertretender Präsident des Board of Governors of the Federal Reserve System in den USA, sagte hierzu:

„Mein Denken hat sich dramatisch verändert. Die Fakten scheinen gegen die einfache Theorie zu sprechen, dass ein geringer Anstieg des Mindestlohns substantielle Beschäftigungsverluste verursacht“¹ (zitiert nach Chipmann 2006).

¹ Das Originalzitat lautet: „My thinking on this has changed dramatically. The evidence appears to be against the simple minded theory that a modest increase in the minimum wage causes substantial job losses.“ (Chipmann 2006)

Diese Meinungsänderung hatte praktische Konsequenzen. In der 10. Auflage des populären Lehrbuchs der Volkswirtschaft von Baumol/Blinder heißt es nun im Gegensatz zu der früheren Ablehnung von Mindestlöhnen (Baumol/Blinder 1979):

“Elementary economic reasoning (...) suggests that setting a minimum wage (...) above the free-market wage (...) must cause unemployment. (...) Indeed, earlier editions of this book, for example, confidently told students that a higher minimum wage must lead to higher unemployment. But some surprising economic research published in the 1990s cast serious doubt on this conventional wisdom” (Baumol/Blinder 2006: 493).

Dies ist keine Einzelmeinung! Über 650 amerikanische Ökonom*innen, darunter 5 Nobelpreisträger und 6 ehemalige Vorsitzende der *American Economic Association* unterzeichneten im Jahr 2006 einen Aufruf mit der Kernaussage, dass eine Erhöhung der Mindestlöhne in den USA die Lebenslage von Geringverdienern und ihren Familien verbessern kann, ohne die nachteiligen Auswirkungen, die Kritiker/innen behaupten (Economic Policy Institute 2006). O’Neill (2015) hat die Einstellung amerikanischer Ökonom*innen zum Mindestlohn untersucht. Danach stehen Arbeitsökonom*innen, die die neuere Evaluationsforschung kennen, dem Mindestlohn überwiegend positiv gegenüber. Auf eine solche Säkularisierung der deutschen Volkswirtschaft warten wir noch. Ausreden, dass der Mindestlohn sich erst noch in einer Wirtschaftskrise bewähren muss, verschweigen, dass die Horrorprognosen für alle Konjunkturlagen abgegeben wurden. Zudem kann man die zyklischen Wirtschaftskrisen wohl kaum auf den Mindestlohn zurückführen.

4. Kontrollen des Mindestlohns noch unzureichend

Mindestlöhne werden in Deutschland seit 1997 mit der Vereinbarung der ersten Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz im Bauhauptgewerbe kontrolliert. Die Kontrollaufgaben haben sich durch die schrittweise Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für Branchenmindestlöhne in anderen Branchen erweitert. Die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns im Jahre 2015 hat die Kontrollaufgaben vervielfacht. Mit der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes entschied das Parlament, den Personalbestand bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) wegen der Aufgabenerweiterung um 1.600 Personen bis 2022 aufzustocken. Im Frühjahr 2019 beschloss das Parlament eine weitere Aufstockung um 3500 Personen bis 2030.

Grundlage der Kontrollen der Prüftätigkeit ist das 2004 verabschiedete Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, das u.a. die Befugnisse des Zolls bei seinen Prüfungen, die Bußgelder und Strafen bei Verstößen sowie die besonderen Pflichten in bestimmten Branchen, die zuvor durch überdurchschnittlich häufige Gesetzesverstöße aufgefallen sind, regelt. Dazu gehört in mittlerweile 12 Branchen die Ausweispflicht für alle dort tätigen Personen. Durch das Mindestlohngesetz

sind für diese Branchen und für alle Beschäftigte in Minijobs (außer in Privathaushalten) Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeit hinzugekommen.

4.1 Der individuelle Rechtsweg funktioniert nicht

Das Wort „Mindestlohn“ sucht man im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz allerdings vergeblich. In § 1, der die Ziele des Gesetzes beschreibt, wird Schwarzarbeit u.a. als Nichterfüllen der „sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten“ und der sich „auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten“ bezeichnet. Der Prüfauftrag bei der Lohnzahlung beschränkt sich also auf die dem Staat oder den Sozialversicherungen zufließenden Beiträge und Steuern. Den Nettolohn durchzusetzen, bleibt individuelle Aufgabe der einzelnen Beschäftigten, wozu ihnen rechtlich der Klageweg offensteht.

Von Mindestlohnverstößen betroffene Beschäftigte in Deutschland werden noch nicht einmal darüber informiert, wenn die FKS bei Kontrollen Verstöße festgestellt hat. Häufig schrecken die Beschäftigten vor rechtlichen Schritten gegen ihren Arbeitgeber aus Angst, entlassen zu werden zurück. Somit müssen Betriebe keine ernsthaften Konsequenzen für vorenthaltende Lohnansprüche befürchten. Der Bundesrechnungshof hat in völliger Verkennung der Macht- und Ausbeutungsstrukturen an den Rändern des Arbeitsmarktes vorenthaltene Löhne als „im Grunde private ‚Vermögensseinbußen‘, die beim Arbeitnehmer – überwiegend mit dessen Einwilligung – entstehen, daher jedenfalls keinen Schaden öffentlicher Kassen darstellen“, bezeichnet (Bundesrechnungshof 2008: 23).

Vorstellungen, dass Beschäftigte ihren Arbeitsplatz nach ihren Präferenzen auswählen, mit den Unternehmen auf Augenhöhe verhandeln und bei ungünstigen Arbeitsbedingungen Verbesserungen einfordern oder den Arbeitsplatz wechseln, mag die Realität am oberen Ende des Arbeitsmarktes mit verhandlungsstarken und hoch qualifizierten Beschäftigten widerspiegeln. Alle Untersuchungen, die sich mit der Wahrnehmung individueller Rechte befassen, finden am unteren Ende des Arbeitsmarktes jedoch massive Machtungleichgewichte mit eingeschüchterten und wenig informierten Beschäftigten vor, die Angst haben, die ihnen zustehenden Ansprüche einzuklagen. Dieser Weg wird – wenn überhaupt – meistens erst nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und oft nur mit externer Hilfe (etwa gewerkschaftlicher Rechtsschutz) wahrgenommen (z.B. Dickens 2009; Kocher 2012).

Die Machtlosigkeit der einzelnen Beschäftigten war einer der Hauptgründe, der zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns führte. Gerade deshalb sollten die betroffenen Beschäftigten auch bei seiner Durchsetzung nicht im Stich gelassen werden. Einige europäische Nachbarstaaten gehen bei der Unterstützung der Beschäftigten wesentlich weiter. In Frankreich und Spanien können die Arbeitsinspektionen z.B. auch direkte Anordnungen gegenüber Betrieben zur Erfüllung solcher Arbeitgeberpflichten treffen, ohne die Beschäftigten auf den privaten Rechtsweg verweisen zu müssen. Zudem werden die Beschäftigten in einigen Ländern auch stärker bei

der Durchsetzung ihrer Ansprüche unterstützt. In Polen etwa berät die staatliche Arbeitsinspektion Beschäftigte über ihre Rechte und nimmt Beschwerden entgegen, denen sie selbst nachgeht. In Belgien und Großbritannien werden die Beschäftigten bei Klagen vor Gericht von den Kontrollbehörden unterstützt und in Ländern wie den Niederlanden und Frankreich haben die Gewerkschaften das Recht zur Verbandsklage (Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf 2019, Kapitel 9).

4.2 Unabhängige Organisationsuntersuchung der FKS erforderlich

Mit der Reform von 2004 wurden die zuvor getrennten Kontrolltätigkeiten der Bundesagentur für Arbeit und des Zolls in einer Einheit zusammengeführt, womit man Schnittstellen verringern und die Kontrollen effektiver gestalten wollte. Eines der Argumente für die Konzentration der Aufgaben beim Zoll war, dass dort die Kompetenz und die Ausrüstung für vollzugspolizeiliche Aufgaben, die zur Durchführung von Kontrollen notwendig sind, bereits verfügbar waren. Das 2019 novellierte Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz soll spätestens 5 Jahre nach Inkrafttreten durch die Bundesregierung selbst evaluiert werden (Deutscher Bundestag 2019: 38). Ein von der Aufsichtsbehörde abgefasster Bericht kann jedoch kaum als unabhängige Evaluierung gelten.

Aus mehreren Gründen erscheint eine sofortige unabhängige Evaluierung der FKS notwendig (Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf 2019):

- 1) Die FKS kann die ihr zugewiesenen Stellen nicht besetzen. Obgleich zwischen 2015 und 2018 1.297 Nachwuchskräfte eingestellt wurden, erhöhte sich aufgrund einer hohen Fluktuation der Personalstand nur geringfügig. Der Bundesrechnungshof berichtet über eine Fehlquote von 23% der Planstellen in 2019. Besonders hoch war die Unterbesetzung in Ballungsräumen mit hoher Beschäftigungsdichte. So lag die Fehlquote 2019 in Berlin bei 25%, in Hamburg bei 26%, in Köln bei 32% und in München sogar bei 39% (Bundesrechnungshof 2019). Die Folge ist eine abnehmende Kontrolldichte. Sicherlich sind die hohen Mietkosten in den Ballungsräumen eine Erklärung. Offensichtlich dominieren aber interne Gründe. Dazu zählt erstens die Auflösung des Streifendienstes mit der Organisationsreform des Zolls von 2014, in dem zuvor etwa ein Viertel aller Beschäftigten tätig war. Damit wurden gut funktionierende Teams zerschlagen und in den Innendienst integriert. Es scheint, dass viele Beschäftigte mit dieser Reform und dem neuen Aufgabenzuschnitt unzufrieden waren und sich auf andere Stellen wegbewarben, wodurch sehr viel Controllerfahrung verloren ging. Zweitens deuten die hohen Unterschiede in den Fehlquoten zwischen gut und weniger gut geführten Hauptzollämtern auf interne Führungsprobleme hin. Eine hohe Fluktuation ist ein aussagekräftiger Krisenindikator für den Zustand einer Behörde. Daher müssen die Gründe dieser Fluktuation dringend untersucht werden, um ähnliche Fehlentwicklungen in der Zukunft zu verhindern. Besonders besorgniserregend ist, dass nach Angaben der Generalzolldirektion Vergleichszahlen der Unterbesetzung in den

unterschiedlichen Bereichen des Zolls nicht vorliegen. In jeder gut geführten Organisation ist eine zuverlässige Personalstatistik die Grundlage einer vorausschauenden Personalplanung.

- 2) Die Steuerung der FKS erfolgt vor allem über quantitative Kennziffern. Die Hauptzollämter erhalten quantitative Vorgaben über die Zahl der Arbeitgeberprüfungen. Der Bericht des Bundesrechnungshofs und auch Interviews im Zoll (Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf 2019) deuten darauf hin, dass diese Zahlen zum Teil durch oberflächliche Alibikontrollen am Jahresende auf das gewünschte Soll gebracht werden. Der inhaltliche Erfahrungsaustausch über die Qualität der Kontrollen und die gemeinsame Weiterentwicklung strategischer Vorgaben sind unterentwickelt. Die Hauptzollämter haben mangels strategischer Koordination eine hohe Autonomie, so dass im Ergebnis die Qualität der Prüfung sehr unterschiedlich ist. Die Versäulung der FKS geht soweit, dass zum Beispiel anders als bei der Polizei bei wichtigen Anlässen keine übergreifenden Sonderkommissionen aus benachbarten Hauptzollämtern eingerichtet werden. Eine solche Sonderkommission wäre beispielsweise für Kontrollen in der Fleischindustrie in NRW und Niedersachsen angesagt gewesen.
- 3) Der Zoll verfügt mit der FKS und der Zollfahndung über zwei parallele Fahndungsdienste, die vielfach ähnliche Aufgaben haben und vergleichbare Ressourcen (z.B. für die Telefonüberwachung, die IT-Ausstattung und den Fuhrpark) benötigen. Diese Separierung der beiden Dienste zieht sich durch alle Hauptzollämter. Es ist zu vermuten, dass die Patchwork-Organisation des Zolls einen effizienten Mitteleinsatz verhindert. Dieses Problem kann sich mit dem geplanten Aufbau einer eigenen Einsatzunterstützung bei der FKS verschärfen. Bislang hat die FKS die Einsatzunterstützung der Zollfahndung genutzt. Nach einem Erlass aus dem Finanzministerium vom 9. Oktober 2019 darf die FKS den Begriff „Einsatzunterstützung“ nicht verwenden, um den Eindruck von Doppelstrukturen zu vermeiden. Die Synergiepotenziale einer engeren Kooperation der beiden Fahndungsdienste müssen dringend überprüft werden.

Die Nachwuchsausbildung hält trotz der zunehmend differenzierten Anforderungen weiterhin an dem Leitbild eines universellen Zöllners fest, der für so unterschiedliche Aufgabenbereiche von der Erhebung der Kfz-Steuer bis hin zur Zollfahndung und Bekämpfung der organisierten Kriminalität auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden kann. Die Forderung des Bundesrechnungshofs nach einer Stufenausbildung, die nach einem Grundstudium eine Spezialisierung auf unterschiedliche Aufgabenbereiche vorsieht, scheint dringend geboten.

Hinzu kommen offensichtlich noch erhebliche Probleme der Modernisierung der IT und ihrer Kompatibilität mit der Zollfahndung und den Zusammenarbeitsbehörden.

5. Reformvorschläge

Nach Beendigung der Amtszeit der ersten Mindestlohnkommission (Ende 2019) lassen sich die Wirkungen des Mindestlohns und seiner Erhöhungen so gut einschätzen, so dass man auch über Reformen nachdenken sollte. Zunächst ist dringend zu empfehlen, Erhöhungen des Mindestlohns jährlich und nicht alle zwei Jahre zu beschließen. Vor allem, wenn wir in eine tiefe Krise geraten – wie das jetzt mit dem Corona-Virus der Fall ist – muss man schneller reagieren können. Die Mindestlohnkommission hat mit ihrer letzten Entscheidung, den Mindestlohn in zwei Etappen zu erhöhen, schon in diese Richtung gedacht.

Eine Verschiebung oder Aussetzung der nächsten Mindestloohnerhöhung wegen der Corona-Krise ist allerdings abzulehnen. Die Erhöhungen des Mindestlohns orientieren sich ja nachlaufend an den schon gezahlten durchschnittlichen Tarifierhöhungen. Wenn der Anschluss an die allgemeinen Tarifierhöhungen unterbrochen oder gar ausgesetzt wird, kommt es zu einer mindestens zeitweiligen Absenkung des relativen Niveaus des Mindestlohns. Eine solche Benachteiligung gerade von Geringverdiener*innen in der Coronakrise ist abzulehnen.

Weiterhin ist zu empfehlen, die Werte des Mindestlohns immer auf gerade Beträge, die man sich leicht merken kann, aufzurunden. Einprägsame Werte des Mindestlohns fördern die Bekanntheit des Mindestlohns und auch das Self-enforcement.

Vor allem sollte der Mindestlohn in mehreren Schritten deutlich stärker erhöht werden, als es die im Gesetz fixierte Formel der nachlaufenden Orientierung an den Tarifverträgen heute vorsieht. Schließlich ist die Regierung 2015 aus der berechtigten Sorge vor Arbeitsplatzverlusten in Ostdeutschland mit 8,50 € im Vergleich zu unseren westlichen Nachbarländern relativ niedrig eingestiegen. Der relative Wert des deutschen Mindestlohns in Relation zum Medianlohn, der so genannte Kaitz-Index, lag 2018 bei 45,6% und damit im unteren europäischen Mittelfeld. Deutlich höhere Werte hatten Frankreich mit 61,6% und Großbritannien mit 54,5% (Schulten/Lübker 2020).

Die neutralen Beschäftigungseffekte des Mindestlohns belegen zudem, dass es hier Handlungsspielräume gibt. Eine Anhebung auf die in der Diskussion stehenden 12 € wäre möglich, müsste aber in mehreren Schritten erfolgen. Vor allem muss man den Tarifpartnern Zeit geben, die untersten Tarifgruppen schrittweise anzuheben. 2019 lagen nach Angaben des WSI-Tarifarchivs etwas über 20% aller Tarifgruppen unterhalb von 12 €. Zudem sollte man die über den normalen Anpassungsmechanismus hinausgehenden außerordentlichen Erhöhungen nicht in einer tiefen Krise beginnen.

Nach solchen Erhöhungen sollte man zu dem im Gesetz verankerten Anpassungsmechanismus der nachlaufenden Orientierung an den Tarifsteigerungen zurückkehren. Dass Tarifverträge der Taktgeber von Lohnerhöhungen sind, stärkt die Tarifautonomie. Sie ist eine wichtige gesellschaftspolitische Botschaft, die allerdings auch durch eine Stärkung der Tarifbindung unterfüttert werden muss.

Die einseitige Fixierung der öffentlichen Debatte über geringe Löhne und Armutsbekämpfung auf den Mindestlohn ohne jede Erwähnung der Tarifpolitik ist höchst problematisch. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist nur eine Untergrenze, die nicht für alle Beschäftigten eine faire Entlohnung garantieren kann. Auch ein höherer Mindestlohn reicht nicht aus, die Mittelschicht wieder zu stärken. Dies kann nur durch eine Stärkung der Tarifverträge mit ihren differenzierten Lohngittern gelingen.

Wünschenswert wäre, dass dies den Tarifpartnern ohne Unterstützung des Staates gelänge. In der zunehmend locker organisierten Dienstleistungsgesellschaft halte ich das inzwischen für mehr als unwahrscheinlich, so unverzichtbar die Stärkung der Tarifbindung über eigene Anstrengungen der Sozialpartner auch ist. An einer stärkeren Nutzung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen führt daher kein Weg vorbei, wenn man die mittleren Einkommensgruppen wieder stärken, den Niedriglohnsektor austrocknen und den gender pay gap wirkungsvoll verringern will.

Wenn es gelingt, die Tarifbindung deutlich zu erhöhen, nimmt man auch den Druck aus der Diskussion, mit Mindestloohnerhöhungen alle Verteilungsprobleme lösen zu wollen, was ohnehin unrealistisch ist. Der Gesetzgeber sollte in Ergänzung des mit dem Mindestlohn verabschiedeten Tarifautonomiestärkungsgesetzes klare Vorgaben zur Definition eines öffentlichen Interesses an einer Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen entwickeln. Ein überdurchschnittlicher Anteil von Geringverdienenden in einer Branche könnte ein solcher Indikator sein. Auch den Unternehmen nützen allgemeinverbindliche Tarifverträge, da damit für alle Unternehmer auf dem Arbeitsmarkt die gleichen Spielregeln gelten. Vor allem wird das Interesse an einer Berufsausbildung wieder geweckt, wenn man garantieren kann, dass Fachkräfte auch einen Fachkräftelohn erhalten. Es ist nicht legitim, über Fachkräftemangel zu klagen, wenn man diese nicht gut bezahlt.

Schließlich haben die deutschen Lohndebatten angesichts der nicht nachhaltigen deutschen Zahlungsbilanzüberschüsse eine europäische Dimension. Lohnerhöhungen durch eine Anhebung des Mindestlohns und eine Erhöhung der Tarifbindung sind in Verbindung mit einer Erhöhung der öffentlichen Investitionen geeignete Instrumente zur Verringerung dieser Überschüsse. Sie stärken den europäischen Zusammenhalt und die deutsch-französische Freundschaft, um die es nicht so gut bestellt ist. Es wäre Zeit für ein solches Zeichen aus Deutschland.

Literatur

- Ahlfeldt, Gabriel M. / Roth, Duncan / Seidel, Tobias** 2018: The regional effects of Germany's national minimum wage. *Economics Letters*, 172, 127–130
- Arni, Patrick / Eichhorst, Werner / Pestel, Nico / Spermann, Alexander / Zimmermann, Klaus F.** 2014: Kein Mindestlohn ohne unabhängige wissenschaftliche Evaluation. Bonn: IZA Standpunkte 65
- Bachmann, Ronald / Bauer, Thomas K. / Kluve, Jochen** 2008: Mindestlöhne in Deutschland. Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte. Essen: RWI-Materialien 43 [Volltext](#)
- Bachmann, Ronald / Dürig, Wolfgang / Frings, Hanna / Höckel, Lisa Sofie / Martinez Flores, Fernanda** 2017: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme. Essen: RWI Materialien 114 [Volltext](#)
- Baumann, Arne / Bruttel, Oliver / Dütsch, Matthias / Himmelreicher, Ralf / Ohlert, Clemens** 2018: Methoden zur Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. *Zeitschrift für Evaluation* 17 (1), 81–107
- Baumol, William J. / Blinder, Alan S.** 1979: *Economics: Principles and Policy*. New York u.a.: Harcourt Brace Jovanovich
- Baumol, William J. / Blinder, Alan S.** 2006: *Economics: Principles and Policy*. 10. Auflage. Mason, Ohio: Thomson/South-Western
- Belman, Dale / Wolfson, Paul J.** 2014: *What does the minimum wage do?* Michigan: Upjohn Institute for Employment Research
- Vom Berge, Philipp / Kaimer, Steffen / Copestake, Silvina / Eberle, Johanna / Klosterhuber, Wolfram** 2018: Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht 5/2018
- Blum, Ulrich / Hüther, Michael / Schmidt, Christoph M. / Sinn, Hans-Werner / Snower, Dennis J. / Straubhaar, Thomas / Zimmermann, Klaus F.** 2008: Gemeinsamer Aufruf der Präsidenten und Direktoren der Wirtschaftsforschungsinstitute vom 12. März 2008. ifo Schnelldienst 61 (6): 3–4
- Börschlein, Erik-Benjamin / Bossler, Mario** 2019: Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn: Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte. Nürnberg: IAB-Kurzbericht 24 [Abstract](#)
- Bosch, Gerhard / Hüttenhoff, Frederic / Weinkopf, Claudia** 2019: *Kontrolle von Mindestlöhnen*. Wiesbaden: Springer VS
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia** 2012: Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: FES. WISO Diskurs [Volltext](#)
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia** 2013: Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. *WSI-Mitteilungen* 66 (6): 393–403
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia** 2017: Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Berlin

- Bossler, Mario / Gerner, Hans-Dieter** 2019: Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment level micro data. Industrial and Labor Relations Review, online first: <https://doi.org/10.1177/0019793919889635>
- Bruttel, Oliver / Baumann, Arne / Dütsch, Matthias** 2019: Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns: Prognosen und empirische Befunde. Perspektiven der Wirtschaftspolitik, online first: <https://doi.org/10.1515/pwp-2018-0035>
- Bundesrechnungshof** 2008: Bericht nach § 99 BHO über die Organisation und Arbeitsweise der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). 11. Januar 2008. Bonn
- Bundesrechnungshof** 2019: Bericht an das Bundesministerium für Finanzen über die Prüfung Aufgabenerfüllung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit vom 1.10.2019. Bonn
- Caliendo, Marco / Fedorets, Alexandra / Preuß, Malte / Schröder, Carsten / Wittbrodt, Linda** 2018: The short-run employment effects of the German minimum wage reform. Labour Economics 53: 46–62
- Card, David / Krueger, Alan B.** 1995: Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. Princeton: Princeton University Press
- Chipman, Kim** 2006: Higher minimum wage no longer seen as sure-fire U.S. job killer. Bloomberg.com. http://smic-apecon.weebly.com/uploads/8/6/3/8/8638770/higher_min_wage.pdf (letzter Zugriff 17.03.2020)
- Destatis** 2020: Anzahl der Jobs mit Mindestlohn von 2015 bis 2018 kontinuierlich gesunken. 930 000 Mindestlohn-Jobs im April 2018. Pressemitteilung Nr. 060 vom 27. Februar 2020. Wiesbaden
- Deutscher Bundestag** 2019: Entwurf eines Gesetzes gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmisbrauch. Drucksache 19/8691. Berlin [Volltext](#)
- Dickens, Linda** 2009: Delivering fairer workplaces through statutory rights? Enforcing employment rights in Britain. Paper prepared in April 2009 and presented at the 15th World Congress of the International Industrial Relations Association held in Sydney, Australia, August 2009
- Dube, Andrajit / Lester, T. William / Reich, Michael** 2010: Minimum wage effects across state borders: Estimates Using Contiguous Counties. Review of Economics and Statistics 92 (4): 945–964
- Dustmann, Christian / Lindner, Attila / Schönberg, Uta / Umkehrer, Matthias / Vom Berge, Philipp** 2020: Reallocation Effects of the Minimum Wage. Centre for Research and Analysis of Migration, University College London https://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_07_20.pdf (letzter Zugriff 17.03.2020)
- Economic Policy Institute** 2006: Hundreds of Economists Say: “Raise the Minimum Wage”. Washington, D.C.: EPI
- Fedorets, Alexandra / Grabka, Markus M. / Schröder, Carsten** 2019: Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele anspruchsberechtigte Beschäftigte nicht. DIW-Wochenbericht 28: 484–491
- Erickson, Christopher L. / Mitchell, Daniel J. B.** 2007: Monopsony as a metaphor for the emerging post-union labour market. International Labour Review 146 (3-4): 163–187

- Fischer, Gabriele / Gundert, Stefanie / Kawalec, Sandra / Sowa, Frank / Stegmaier, Jens / Tesching, Karin / Theuer, Stefan** 2015: Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nürnberg: IAB [Abstract](#)
- Herr, Hansjörg / Herzog-Stein, Alexander / Kromphardt, Jürgen / Logeay, Camille / Nüß, Patrick / Pusch, Toralf / Schulten, Thorsten / Watt, Andrew / Zwiener, Rudolf** 2017: Makroökonomische Folgen des gesetzlichen Mindestlohns aus keynesianisch geprägter Perspektive. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Düsseldorf. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in der Hans-Böckler-Stiftung
- Heise, Arne / Pusch, Toralf** 2019: Introducing Minimum Wages in Germany – Employment Effects in a Post Keynesian Perspective. Journal of Evolutionary Economics. Dezember 2019, DOI: 10.1007/s00191-019-00652-9
- Holst, Hajo / Singe, Ingo** 2013: Ungleiche Parallelwelten – Zur Organisation von Arbeit in der Paketzustellung. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 6 (2): 41–60
- Knabe, Andreas / Schöb, Ronnie / Thum, Marcel** 2014: "Der flächendeckende Mindestlohn". Discussion Papers 2014/4, Free University Berlin, School of Business & Economics
- Kocher, Eva** 2012: Barrieren der Mobilisierung von Arbeitsrecht – Oder: Lässt sich Fairness erzwingen? Juridikum 1: 63–73
- König, Marion / Möller, Joachim** 2007: Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft. IAB-Discussion Paper 30. Nürnberg
- Manning, Alan** 2003: The real thin theory: monopsony in modern labour markets. Labour Economics 10 (2): 105–131
- Manning, Alan** 2005: Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets. Ort: Princeton University Press
- Möller, Joachim** 2012: Minimum wages in German industries – what does the evidence tell us so far? In: Journal for Labour Market Research 45 (3-4): 187–199
- Müller, Kai-Uwe** 2009: Wie groß sind die Beschäftigungsverluste eines allgemeinen Mindestlohnes? DIW-Wochenbericht 26: 430–433 [Volltext](#)
- Müller, Kai-Uwe / Steiner, Viktor** 2008: Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Jobverluste vor allem bei Geringverdienern. DIW-Wochenbericht 30: 418–423 [Volltext](#)
- O'Neill, Donal** 2015: Divided opinion on the Fair Minimum Wage Act of 2013: Random or systematic differences? Economics Letters 136: 175–178
- Ragnitz, Joachim / Thum, Marcel** 2007: Zur Einführung von Mindestlöhnen: Empirische Relevanz des Niedriglohnsektors. ifo Dresden berichtet 3: 36–39 [Volltext](#)
- Schulten, Thorsten / Lübker, Malte** 2020: WSI-Mindestlohnbericht 2020. Europäische Mindestlohninitiative vor dem Durchbruch? Düsseldorf: WSI-Report Nr. 55 [Volltext](#)
- Zilius, Jan / Bruttel, Oliver** 2018: Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns – Bilanz nach fast vier Jahren. Wirtschaftsdienst 98 (10): 711–717 [Abstract](#)



Prof. Dr. Gerhard Bosch

Research Fellow des IAQ

Kontakt: gerhard.bosch@uni-due.de

IAQ-Standpunkt 2020-03

Redaktionsschluss: 14.04.2020

Institut Arbeit und Qualifikation

Fakultät für Gesellschaftswissenschaften

Universität Duisburg-Essen

47048 Duisburg

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de>

IAQ-Standpunkte:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/index.php>

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

Bestellungen und Abbestellungen von IAQ-Report und IAQ-Newsletter sind unter folgendem Link möglich

https://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_aktuell