

Der Mindestlohn in Deutschland

Klaus Wälde¹

Gutenberg Universität Mainz

Januar 2015

Seit dem 1. Januar 2015 ist bei Beschäftigungen in Deutschland ein Mindestlohn von 8,50 EUR zu zahlen. Welche Auswirkungen sind dabei zu vermuten?

1 Führt ein Mindestlohn zu mehr oder weniger Beschäftigung?

Getreu dem Motto, dass man von einem Wissenschaftler auf eine Frage immer zwei Antworten bekommt, gibt es auch für den Mindestlohn a priori (sprich aus theoretischer Sicht) keine eindeutige Antwort: Grundsätzlichen Überlegungen folgend kann ein Mindestlohn zu mehr oder auch zu weniger Beschäftigung führen. (Siehe Cahuc und Zylberberg, 2004, Manning, 2005 oder Wälde, 2015 als Hintergrund)

Wenn die Beschäftigung in einer Region oder einer Branche hauptsächlich durch die Arbeitsnachfrage der Firma bestimmt ist, dann sollte man vermuten, dass ein Anstieg der Lohnkosten auch zu einem Rückgang der Beschäftigung führt.

Auf der anderen Seite kann man sich aber genau so gut vorstellen, dass es vor allem das Arbeitsangebot ist, was die Beschäftigung bestimmt. Wenn also durch einen Minimumlohn der Stundenlohn in einer Branche steigt, dann würde auf einem arbeitsangebotsbestimmten Markt die Beschäftigung durch einen Mindestlohn steigen. Eine Beschäftigungsmenge, die durch das Arbeitsangebot bestimmt wird liegt immer dann vor, wenn Unternehmen ausreichend viel Einfluss auf die Arbeitnehmer in ihrem Sektor haben, wenn sie also, ökonomisch ausgedrückt, über Marktmacht auf dem Arbeitsmarkt verfügen.

Die Schwierigkeit liegt nun darin zu entscheiden, ob eher das Arbeitsangebot, oder die Arbeitsnachfrage eine Rolle spielt bei der Bestimmung der Beschäftigungsmenge. Wenn wir uns große internationale Unternehmen vorstellen, die sehr attraktive Arbeitsplätze anbieten, dann lässt sich vermuten, dass es sehr viele Bewerber für diese Stellen gibt. Das Unternehmen wäre sich dieser Attraktivität bewusst und würde sich dies bezahlen lassen dadurch, dass es einen niedrigeren Preis als hätte es nicht diesen Attraktivitätsvorteil.

Auf der anderen Seite kann eine solche Attraktivität aber auch für kleine und mittelständische Unternehmen gelten. Es gibt in Rheinland-Pfalz viele sogenannte "hidden champions", das sind kleine Unternehmen, die in der breiten Öffentlichkeit kaum bekannt sind, in ihrer Nische jedoch weltspitze bis weltführend sind. Auch für solche Unternehmen kann man vermuten, dass es mehr Bewerber als Arbeitsplätze gibt, so dass auch diese Unternehmen vermutlich über einen gewissen Grad an Marktmacht verfügen. Sowohl für große als auch für kleine Unternehmen kann also gelten, dass die Beschäftigung letztendlich durch das Arbeitsangebot bestimmt wird. Ein Mindestlohn kann also zu mehr Beschäftigung führen.

¹Prof. Dr. Klaus Wälde, Johannes-Gutenberg Universität Mainz, Mainz School of Management and Economics, Jakob-Welder-Weg 4, 55131 Mainz. Telefon: + 49.6131.39-20143. Internet: www.macro.economics.uni-mainz.de, www.waelde.com, [facebook.com/ChairInMacroeconomics](https://www.facebook.com/ChairInMacroeconomics), waelde@uni-mainz.de

2 Was bedeutet der Mindestlohn für Praktikanten und für kleinen und mittelständischen Unternehmen?

Die Frage bei jeder wirtschaftspolitischen Maßnahme, die viele (bis alle) Arbeitnehmer betrifft ist: welche Ausnahmeregelungen soll es geben? Für Praktika bis drei Monate und für Praktika die verpflichtend für das Erreichen z.B. eines Studiumsziels sind gilt kein Mindestlohn. Für diese Praktikanten ändert sich also gar nichts.

Für andere Praktikanten stellt sich dann genau die gleiche Frage, ob es durch den Mindestlohn zu mehr oder zu weniger Beschäftigung von Praktikanten kommt. Wenn ein Unternehmen sehr attraktiv ist für Praktikanten und diese Situation bisher ausnutzen konnte und niedrigere Praktikumlöhne bezahlte als es eigentlich in der Lage wäre, dann wird es durch einen Mindestlohn zu mehr Beschäftigung von Praktikanten kommen. Studierende oder andere in Berufsausbildung finden Praktika finanziell attraktiver und suchen verstärkt nach solchen Stellen.

Dies kann dann in der Tat auch für kleine und mittelständische Unternehmen gelten. Falls solche Unternehmen höchst attraktiv sind für Praktikanten, werden auch diese – dem üblichen betriebswirtschaftlichen Kalkül folgend – bisher zu niedrige Praktikumlöhne gezahlt haben. Die Beschäftigung von Praktikanten könnte also in der Tat auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen steigen.

Falls kleinere Unternehmen aber über keine besondere Attraktivität verfügen und Praktikanten nicht wirklich Schlange stehen, dann ist zu erwarten, dass eine Erhöhung der Lohnkosten tatsächlich zu weniger Beschäftigung von Praktikanten führt.

3 Was wissen wir empirisch zu Mindestlöhnen?

Die bisherigen Überlegungen waren konzeptioneller Natur. Die entscheidende Frage wird aber eine empirische sein: Was wird die Folge des Mindestlohnes für die Bundesrepublik Deutschland sein? Ohne über hellseherische Fähigkeiten zu verfügen ist es klar, dass sich die Folgen von Branche zu Branche und auch von Firma zu Firma unterscheiden werden. Firmen mit Marktmacht, d.h. Firmen, die sich bisher die besten Praktikanten aussuchen konnten, werden unter dem Mindestlohn nicht leiden. Vielmehr ist zu erwarten, dass dort die Beschäftigung von Praktikanten sogar steigt. Bei anderen Firmen, deren Löhne eher durch die üblichen Branchenlöhne bestimmt sind, kann ein Mindestlohn tatsächlich zu weniger Beschäftigung führen.

Wenn man bisherige Erfahrungen mit Mindestlöhnen aus anderen hochentwickelten Ländern heranziehen möchte, dann lohnt es sich, in die USA und nach Großbritannien zu schauen. Für die USA gab es in New Jersey 1992 eine Erhöhung des Mindestlohns von 4,24\$ auf 5,05\$, d.h. einen Anstieg um fast 20%. Card und Krueger (1994) untersuchten die Beschäftigungseffekte und fanden "keine Anzeichen dafür, dass der Anstieg im Mindestlohn die Beschäftigung reduzierte". In Großbritannien wurde 1999 ein landesweit gültiger Mindestlohn eingeführt. Auch dort fanden Autoren (Stewart 2004, Metcalf, 2004) keine negativen Beschäftigungseffekte.

In Deutschland würden durch einen Mindestlohn die Stundenlöhne teilweise von 6 € auf 8,50 € angehoben werden. Dies entspricht einem Anstieg von knapp über 40% und liegt damit erheblich über dem Anstieg in New Jersey. Ein solcher Anstieg würde ca 2,5 Mio Arbeitnehmer betreffen (Kalina und Weinkopf, 2014). Insgesamt sind ca 5 Millionen abhängig Beschäftigte von dem Mindestlohn betroffen.

Allgemein gesprochen gab es also durch die Einführung von Mindestlöhnen in anderen Ländern keinen Rückgang der Beschäftigung zu beklagen. Auch wenn die Größenordnung in Deutschland höher zu liegen scheint, können wir erstmal in Ruhe die Entwicklung in Deutsch-

land abwarten und darauf vertrauen, dass der extrem gut dastehende Arbeitsmarkt den Mindestlohn ohne großen Beschäftigungsrückgang verkraften kann. Fundierte wissenschaftliche Untersuchungen müssen aber folgen, um die Effekte branchen- und qualifikationsspezifisch genau zu verstehen.

References

- Cahuc, P., and A. Zylberberg (2004): *Labor Economics*. The MIT Press.
- Card, D., and A. Krueger (1994): “Minimum Wage and Employment,” *American Economic Review*, 84(4), 772–793.
- Kalina, T., and C. Weinkopf (2014): “Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte,” *IAQ-Report*, 2, 1–14.
- Manning, A. (2005): *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton University Press.
- Metcalf, D. (2004): “The Impact of the National Minimum Wage on the Pay Distribution, Employment and Training,” *The Economic Journal*, 114, C84–C86.
- Stewart, M. (2004): “The Employment Effects of the National Minimum Wage,” *The Economic Journal*, 114, C110–C116.
- Wälde, K. (2012): “Makroökonomik I - Arbeitslosigkeit,” <http://www.macro.economics.uni-mainz.de/959.php>.