

Gerhard Bosch

Mindestlohn - Chance oder Arbeitsplatzvernichtung?

Gewerbeförderungs- und Innovationsausschuss

HWK Düsseldorf

27. Oktober 2010

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Institut Arbeit und Qualifikation

Lotharstr. 65, LE, 47057 Duisburg

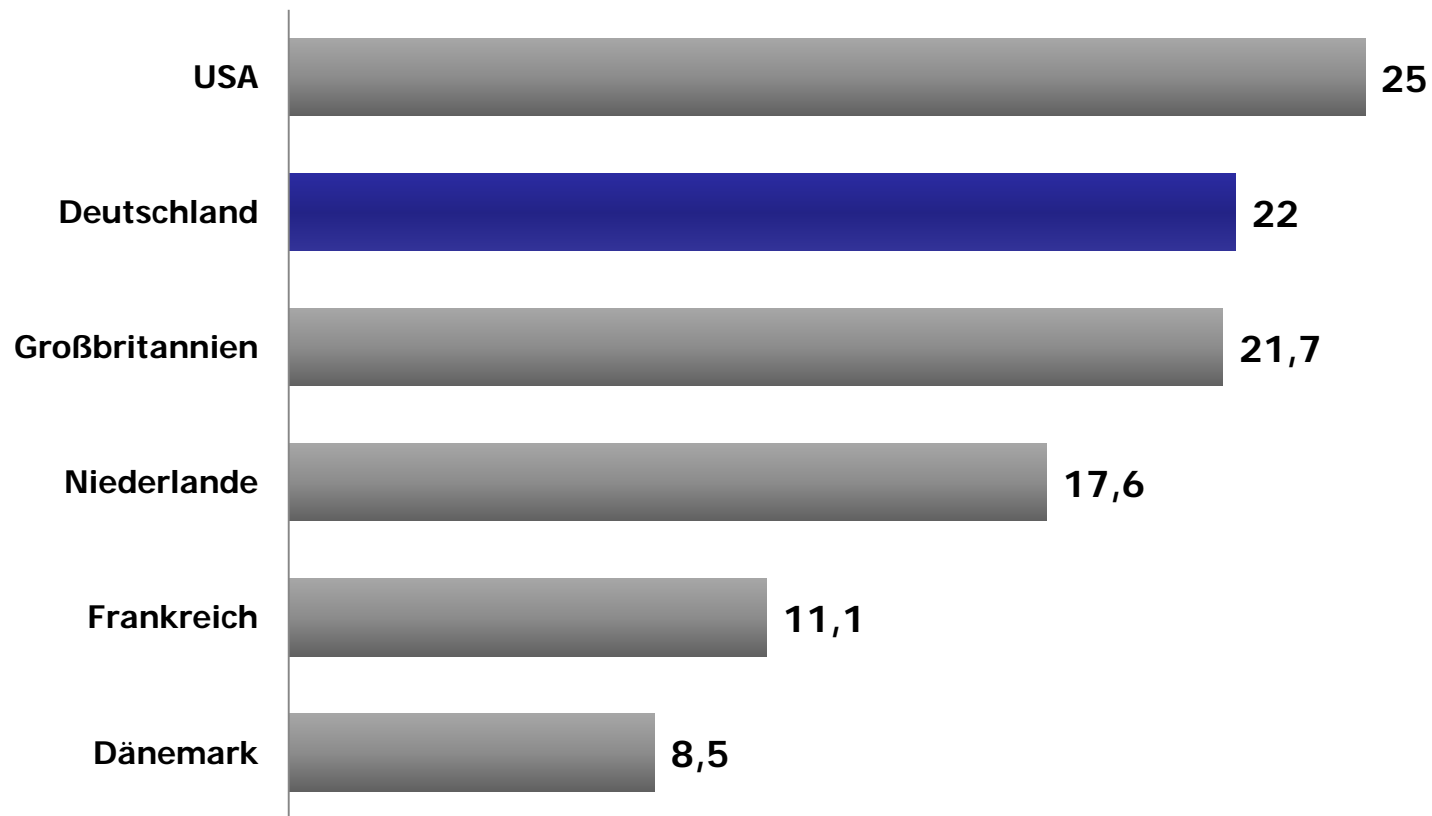
Tel.: +49 203 / 379 1827; Fax: +49 203 / 379 1809,

Email: gerhard.bosch@uni-due.de ; <http://www.iaq.uni-due.de/>

Inhalt

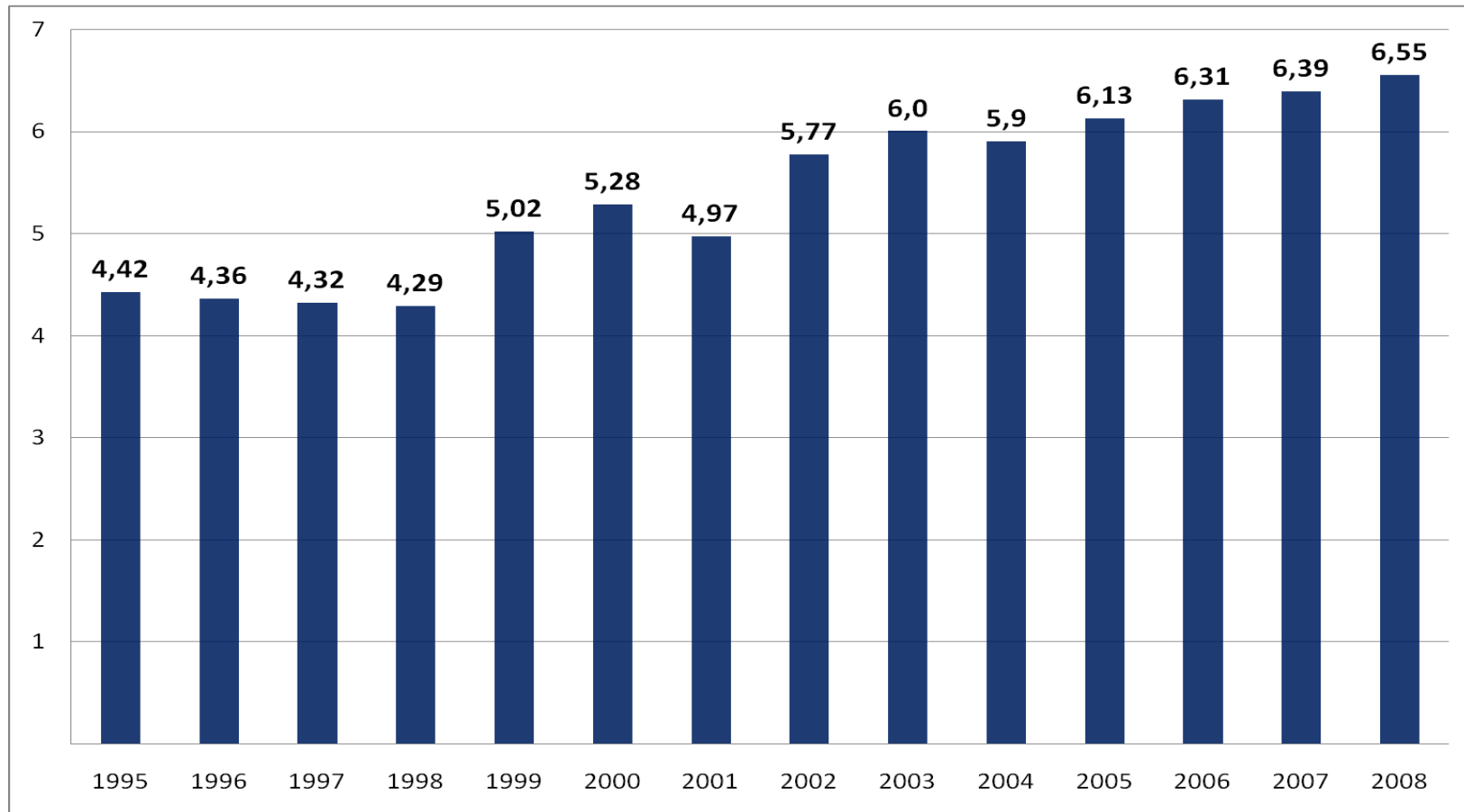
- 1. Niedriglöhne in Deutschland**
- 2. Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen**
- 3. Mindestlöhne in Deutschland**
- 4. Herausforderungen**

1.1 Niedriglohnanteile im internationalen Vergleich (2005, in %)



Quelle: Mason/Salverda 2008

1.2 Zahl der Niedriglohnbeschäftigten, 1995 – 2008 (Ost-West-differenzierte Niedriglohnschwellen, in Millionen)



Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP 2008

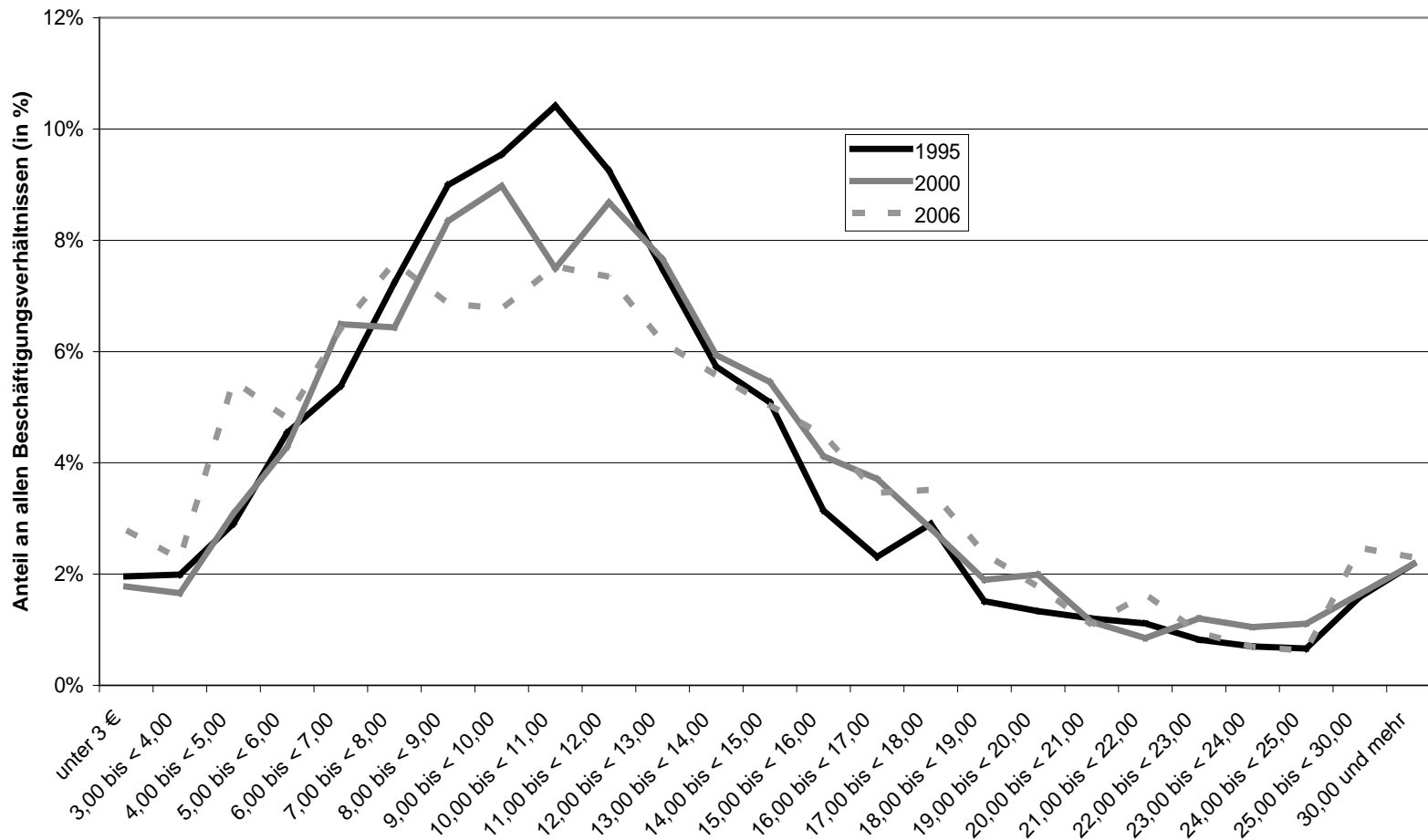
1.3 Beschäftigte nach Stundenlöhnen (brutto, 2008)

Stunden- lohn	Hauptbeschäftigte		Haupt- und Nebenbeschäftigte*	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
unter 5 €	1.149.077	3,6%	1.817.227	5,3%
unter 6 €	2.113.036	6,7%	3.312.401	9,7%
unter 7 €	3.400.090	10,7%	4.859.434	14,2%
unter 8 €	4.970.999	15,7%	6.714.846	19,6%
Gesamt	30.254.218	100,0%	32.812.896	100,0%

* Einschließlich Schüler/innen, Studierende, Rentner/innen

Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP 2008

1.4 Verteilung der Realeinkommen in Gesamtdeutschland Haupt- und Nebenjobs inklusive Teilzeit und Minijobs; inflationbereinigt (Basis=1995)



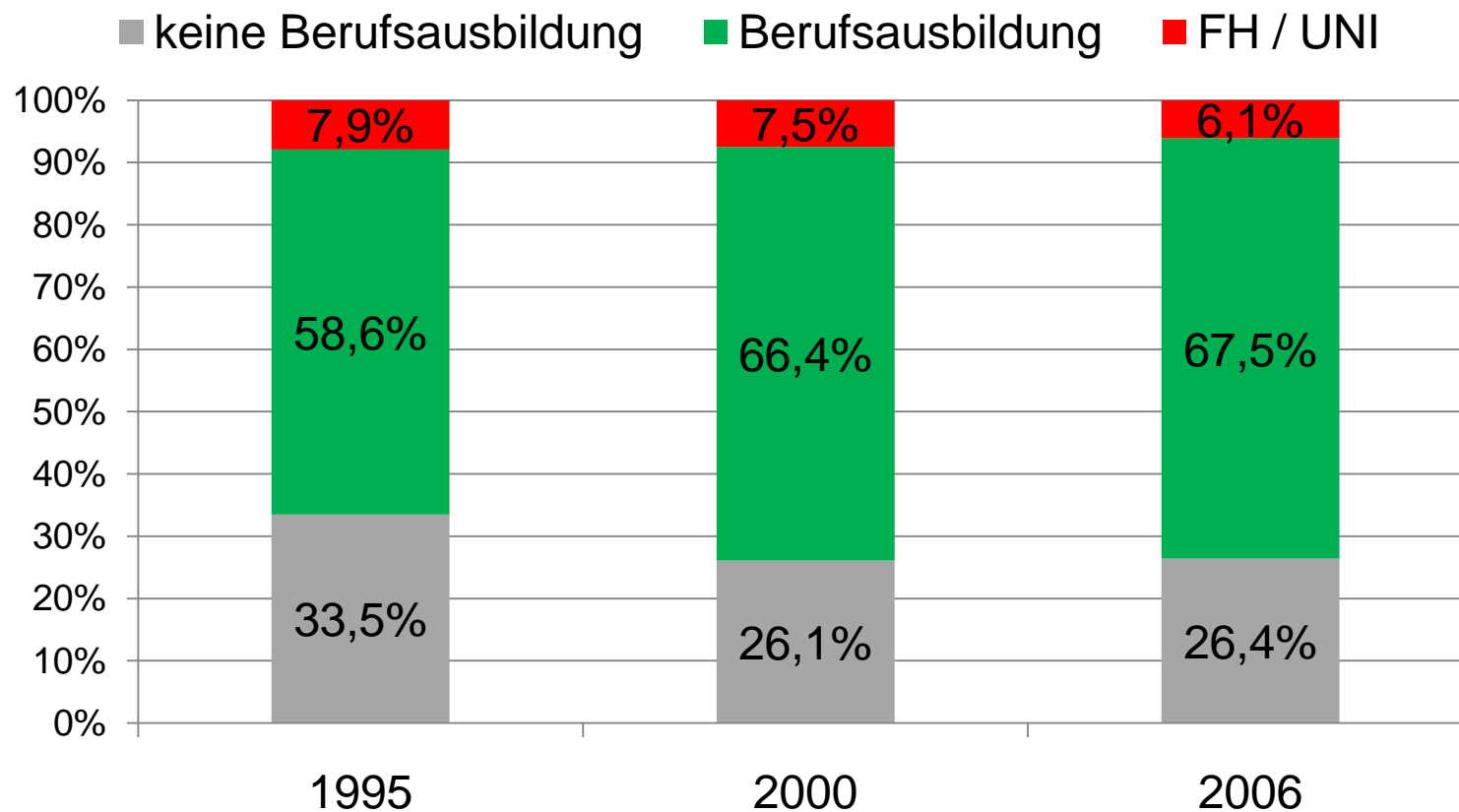
Quelle: SOEP 2006, eigene Berechnung

1.5 Branchen mit hohen Niedriglohnanteilen (2006)

- Gastgewerbe: 63%
- Landwirtschaft: 47%
- Einzelhandel: 40%
- Ernährungsgewerbe: 37%
- Unternehmensbezogene Dienstleistungen: 36%
- Gesundheits- und Sozialwesen: 24%

Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP

1.6 Anteil am Niedriglohnsektor nach Qualifikation



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

2.1 Mindestlöhne und Beschäftigung

„Neue Stellen gibt es nur, wenn alle Arbeitnehmer auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt billiger werden ... Das Lohnniveau in Deutschland ist zu hoch. Mehr Niedriglöhne würden die Beschäftigung steigern. Davon würden vor allem gering Qualifizierte profitieren ... Ein Mindestlohn würde alles kaputt machen.“

Hans-Werner Sinn, ifo, in: Wirtschaftswoche Januar 2007

„Also ein Mindestlohn ist völlig abwegig ... er wäre absolut beschäftigungsfeindlich“

Franz, ZEW in: Deutschlandfunk 2007

2.2 Mindestlöhne und Beschäftigung

„Mindestlöhne- ein Irrweg“ (Sachverständigenrat)

„Die zusätzliche Auffächerung der qualifikatorischen Lohnstruktur ist ein essentieller Bestandteil der Therapie und nicht etwa eine unwillkommene Folge. Arbeitsplätze entstehen und bleiben nur dann erhalten, wenn die Arbeitskosten nicht höher sind, als die auf ihnen erwirtschaftete Produktivität. Dies gilt generell auch für den Bereich gering qualifizierter Beschäftigung.“

Sachverständigenrat Gutachten 2006/7: 402

2.3 Mindestlöhne und Beschäftigung

- Was sagt die volkswirtschaftliche Theorie?
- Modell des vollkommenen Wettbewerbs
 - ▶ Mindestlohn erhöht Lohn über den Marktpreis
 - ▶ Beschäftigte mit Produktivität unterhalb des Mindestlohnes werden entlassen
 - ▶ Annahme: Produktivität bleibt bei Einführung des Mindestlohnes gleich
- Denkbar, dass sich Produktivität durch neue Technologien, Verbesserung der Arbeitsorganisation, Weiterbildung, Verringerung erhöht und dass bei Arbeitgebermacht unter Produktivität bezahlt wird

2.4 Mindestlöhne und Beschäftigung

- Theorie uneindeutig
- Dynamische Reaktionen möglich
- Zonen der Nicht-Determiniertheit
- Beschäftigungswirkungen nur empirisch feststellbar

2.5 Was sind empirische Untersuchungen?

- Alle in die Zukunft gerichteten Schätzungen und Prognosen bleiben Modellrechnungen
- Streubreite der Schätzungen von Arbeitsplatzverlusten in D von 144 000 bis 4 Mio.
- Schätzungen basieren auf Schreibtischrechnungen und statischen Annahmen
- Beispiel:
 - Ragnitz / Thum, ifo (2007): Annahme einer negativen Elastizität von 0,75: Erhöhung des Lohnes um 1% verringert Beschäftigung um 0,75%.
 - Danach Mindestlohn in Höhe von 7,50 € führt zu einem Verlust von 1,1 Millionen Beschäftigungsverhältnissen.

2.6 Mindestlohn in UK

70 empirische Studien mit dem Ergebnis:

“The National Minimum Wage has been a great success. It has brought higher wages to many low-paid workers. In combination with the tax and benefits system it has significantly improved the incomes of many low income families. (...), it has played a major role in reducing the gender pay gap. And is has achieved these benefits without any significant adverse effects on business or employment creation.”

(Adair Turner, Chairman Low Pay Commission, February 2005)

2.7 Veränderung der politischen und wissenschaftlichen Debatte in UK

- ➔ Durch strikte Fakten- und Sachorientierung
Überwindung der ideologischen Polarisierung
in der Thatcher-Zeit
- ➔ Heute Akzeptanz bei Unternehmen und
Unternehmerverbänden – insbesondere im
Niedriglohnbereich
- ➔ Empirische Forschung hat Sichtweise der
Ökonomen verändert
 - ➔ „... travel into unknown waters“ (LPC)
 - ➔ Effekte nicht am Schreibtisch zu kalkulieren

2.8 Neuere amerikanische Mindestlohnforschung (I)

- Methode: Quasi-experimentelle Studien: Vergleich der Beschäftigungsentwicklungen in Staaten mit und ohne ML-Erhöhungen, sowie vorher/nachher Studien
- *Card/Krüger* (1994): Fast Food – Pennsylvania – New Jersey
- *Dube/Lester/Reich* (2008): Vergleich der Beschäftigungsentwicklungen in 318 aneinander grenzenden Counties mit unterschiedlichen ML: Bessere Kontrolle der Heterogenität als in früheren Studien

2.9 Neuere amerikanische Mindestlohn- forschung (II)

Flughafenstudie von *Reich/Hall/Jacobs* (2003)

- Flughafenkommission in San Francisco: 2001 Qualitätsprogramm, mit ML von 10 \$ ohne Sozialleistungen und 11,25 \$ mit Sozialleistungen, zudem Anrecht auf 40 Stunden Qualifizierung
- 9.700 Beschäftigte erhielten eine Lohnerhöhung, darunter 5.400, die zuvor weniger als 10 \$ pro Stunde bekommen hatten. Einstieglöhne für einfache Tätigkeiten + 33%
- Direkte Kosten des Programms 42,7 Millionen \$ pro Jahr

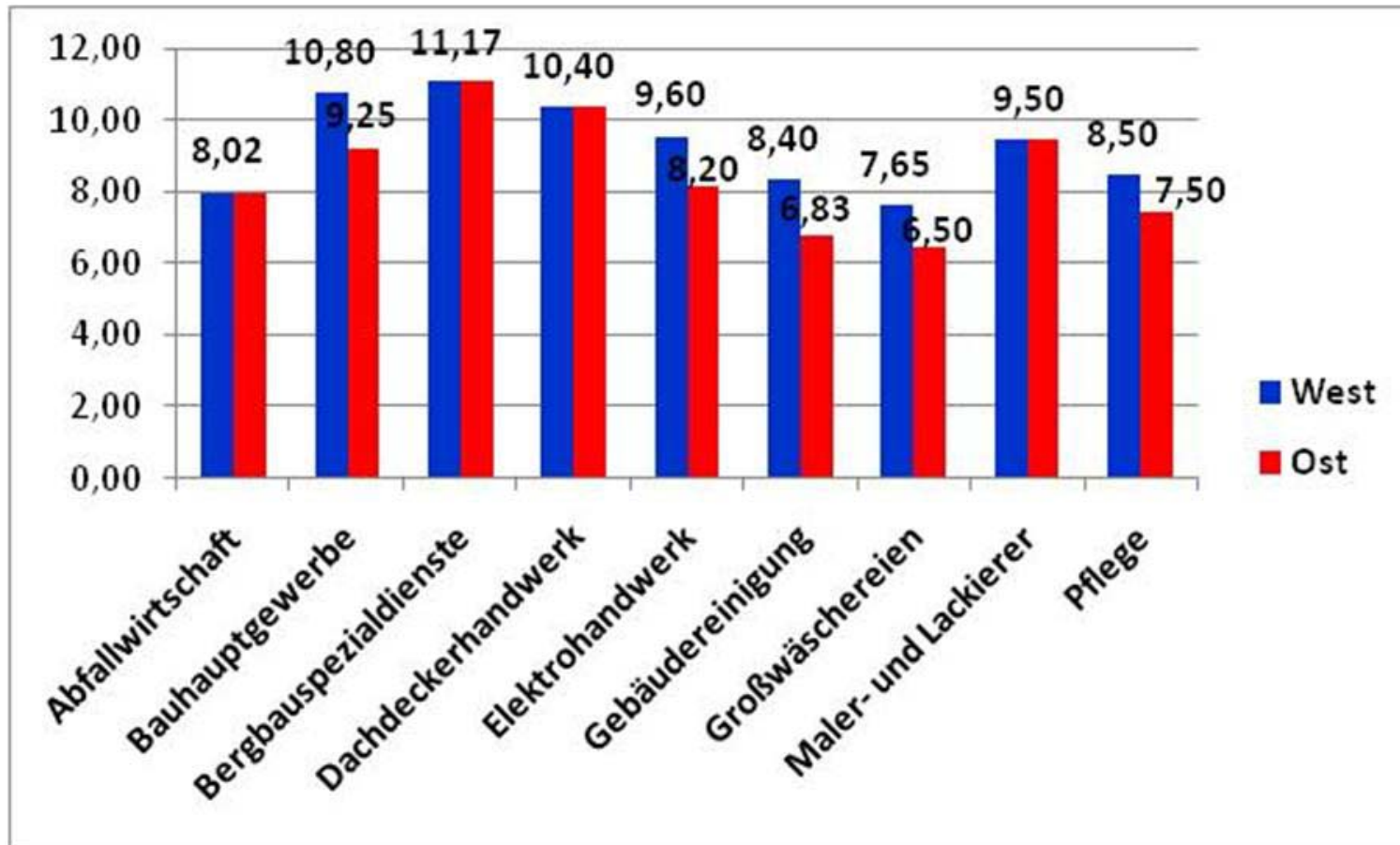
2.10 Neuere amerikanische Mindestlohn- forschung (III)

- Kosten teilweise direkt eingespielt durch Verringerung der Fluktuation (- 30% in allen Unternehmen, - 60% in den Unternehmen, die die Löhne um mehr als 10% erhöhten. Größter Rückgang der Fluktuation (von 94,7% 4/2000 auf 18,7% 9/2001) beim Personal der Sicherheitskontrollen zu verzeichnen.
- Fluktuationsrückgang Einsparung von 6,6 Millionen \$ pro Jahr
- Außerdem Anstieg der Qualität der Arbeit, Verringerung der Fehlzeiten, der *grievances* und der Disziplinarmaßnahmen

3.1 Mindestlöhne in Deutschland

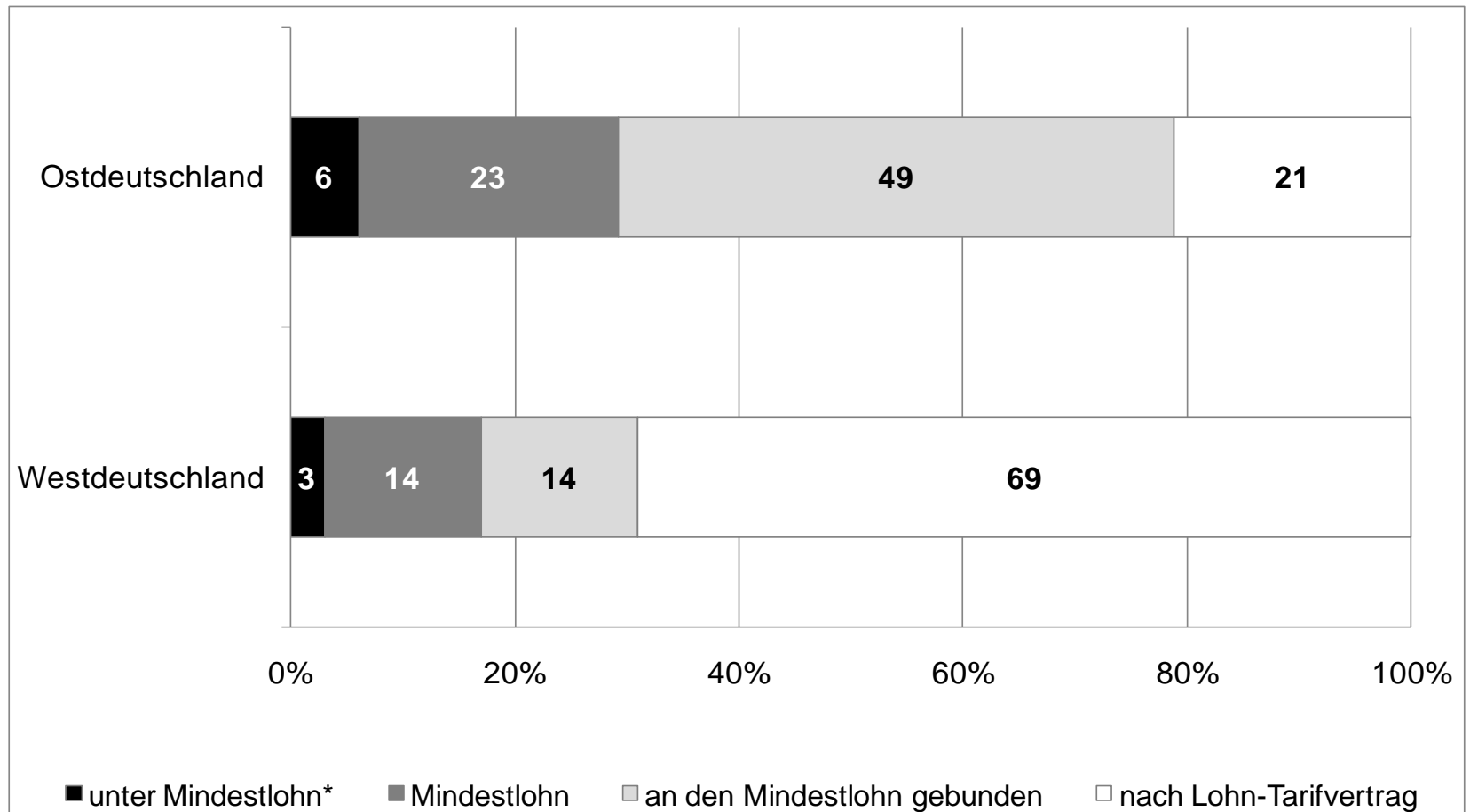
- Beschluss der großen Koalition: Statt gesetzlicher Mindestlohn Vorrang für branchenbezogene Lösungen
 - AEntG oder MiArbG
- AEntG: derzeit Mindestlöhne in insgesamt neun Branchen
 - Neue Anträge wurden aus acht Branchen gestellt, von denen sechs grundsätzlich in das AEntG aufgenommen wurden, aber tatsächliche Umsetzung bislang erst in vier neuen Branchen
 - Blockademöglichkeiten auf mehreren Ebenen
 - Zwischenzeitlicher Wegfall der Mindestlöhne in „traditionellen“ Branchen aufgrund fehlender Nachwirkung
- MiArbG ist bislang nicht genutzt worden

3.2 Aktuelle Höhe der Mindestlöhne* (in € pro Stunde)



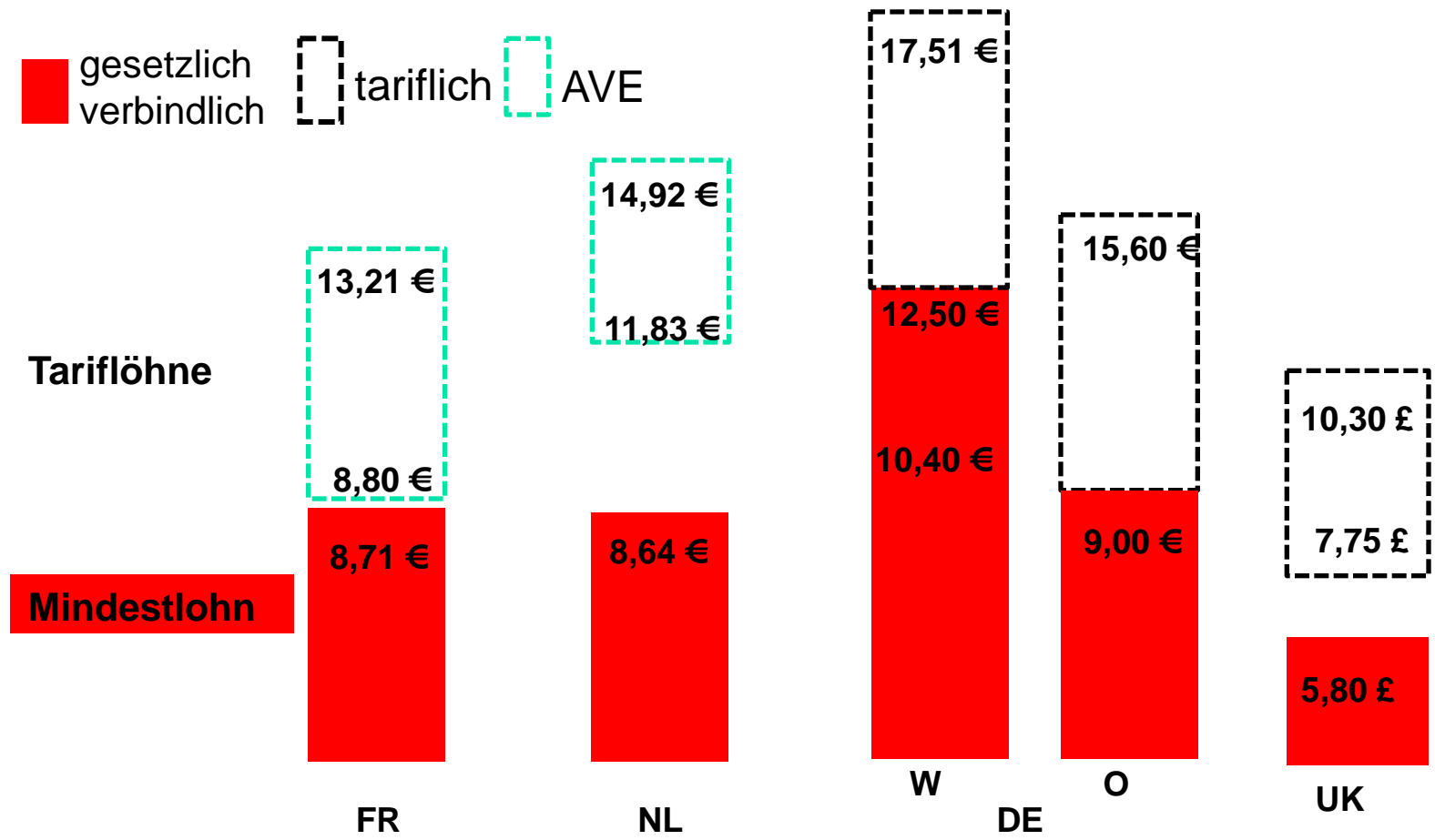
* Dargestellt sind die niedrigsten Mindestlohn-Stufen; im Baugewerbe (nur West), Bergbau und Gebäudereinigung gibt es eine weitere höhere Stufe für qualifiziertere Tätigkeiten

3.3 Tarifrealität – Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung erhaltene Bruttostundenlöhne (in %)



* Fallzahl gering, Interpretation nur als Tendenz möglich
Quelle: Entwurf IAQ-Endbericht: 75

3.4 Baulöhne in 4 Ländern



Quelle: Bosch, Weinkopf, Worthmann, 2010

4.1 Übergangsregelungen 2004 – 2011 nach EU-Osterweiterung laufen aus

Migration: Maximal 7 Jahre („2+3+2“)

**Entsendungen: Maximal 7 Jahre („2+3+2“)
nur D und A**

Deutschland Ausschöpfung der 7 Jahre:

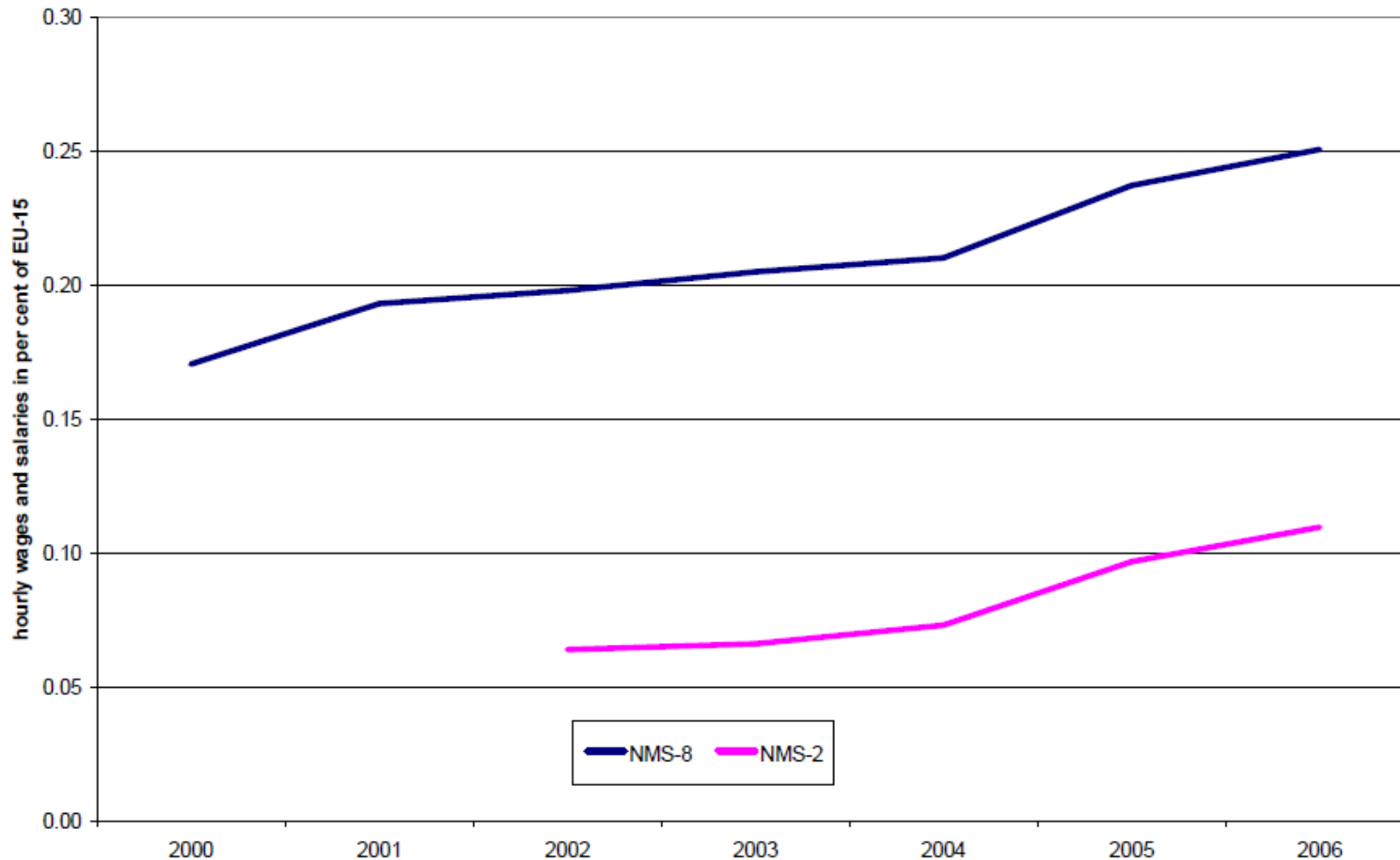
**▶ Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit
sowie der Dienstleistungsfreiheit für
bestimmte Branchen (Bauhauptgewerbe,
Reinigung und Innendekorateure)**

4.2 Ent-Territorialisierung des Arbeitsrechts in der EU

Das „Neue“:

- Wanderungen von Arbeitskräften über die Grenzen nicht mehr nur individuell bestimmt, sondern werden auch im Arbeitsverhältnis angeordnet
- Überlagerungen verschiedener Rechtssysteme am gleichen Arbeitsort - Mischung von Territorial- und Herkunftsprinzip - Entstehung von „Inseln fremden Arbeitsrechts“ (Hanau)
- Ausländische Unternehmen können zu ihren Bedingungen in Deutschland arbeiten
- Neue Gefechtslage: Mindestlöhne sichern Arbeitsplätze in D

4.3 Hohe Lohnunterschiede in der EU



Source: Eurostat (2008). In: European Integration Consortium, IAB, CMR, fRDB, GEP, WIFO, wiiw: 2009: *Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements*. P. 14

4.4 Funktionen von Mindestlöhnen

- Faire Konkurrenzbedingungen auf Produktmärkten
- Attraktivität der Branche erhalten
- Schutz von Tarifverträgen vor Billigkonkurrenz
- Vermeidung von Armut (hier reicht Mindestlohn nicht)
- Schonung des Staatshaushaltes (Schutz vor Missbrauch durch Hartz IV Aufstockungen)
- Vermeidung von Abwanderung (vor allem Mittel- und Osteuropa und Ostdeutschland)
- Verhinderung von Abwanderung von Beschäftigung durch Entsendungen und Dienstleistungsfreiheit

- **Winston Churchill** *„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“ .
(House of Commons Debate 28. April 1909)*

Literaturüberblick

G. Bosch, C. Weinkopf, T. Kalina (2009):

Mindestlöhne in Deutschland: Expertise. Bonn: FES. Wiso Diskurs; Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik; Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. Dezember 2009

http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2009/bosch_kalina_weinkopf02.pdf