



Forschungsschwerpunkt Flexibilität
und Sicherheit

Achim Vanselow
Munscheidstraße 14
45886 Gelsenkirchen

Tel.: +49-209/1707-185
Fax: +49-209/1707-124
E-Mail: vanselow@iatge.de
WWW: <http://iat-info.iatge.de>

**Fachkonferenz des Arbeitskreises Arbeit – Betrieb – Politik
der Friedrich-Ebert-Stiftung**

**„Arbeitnehmerpolitik zwischen Wunsch und Wirklichkeit.
Der gesetzliche Mindestlohn vor seiner Einführung in Deutschland.“
22. Juni 2006**

Schlüsselreferat zum Thema

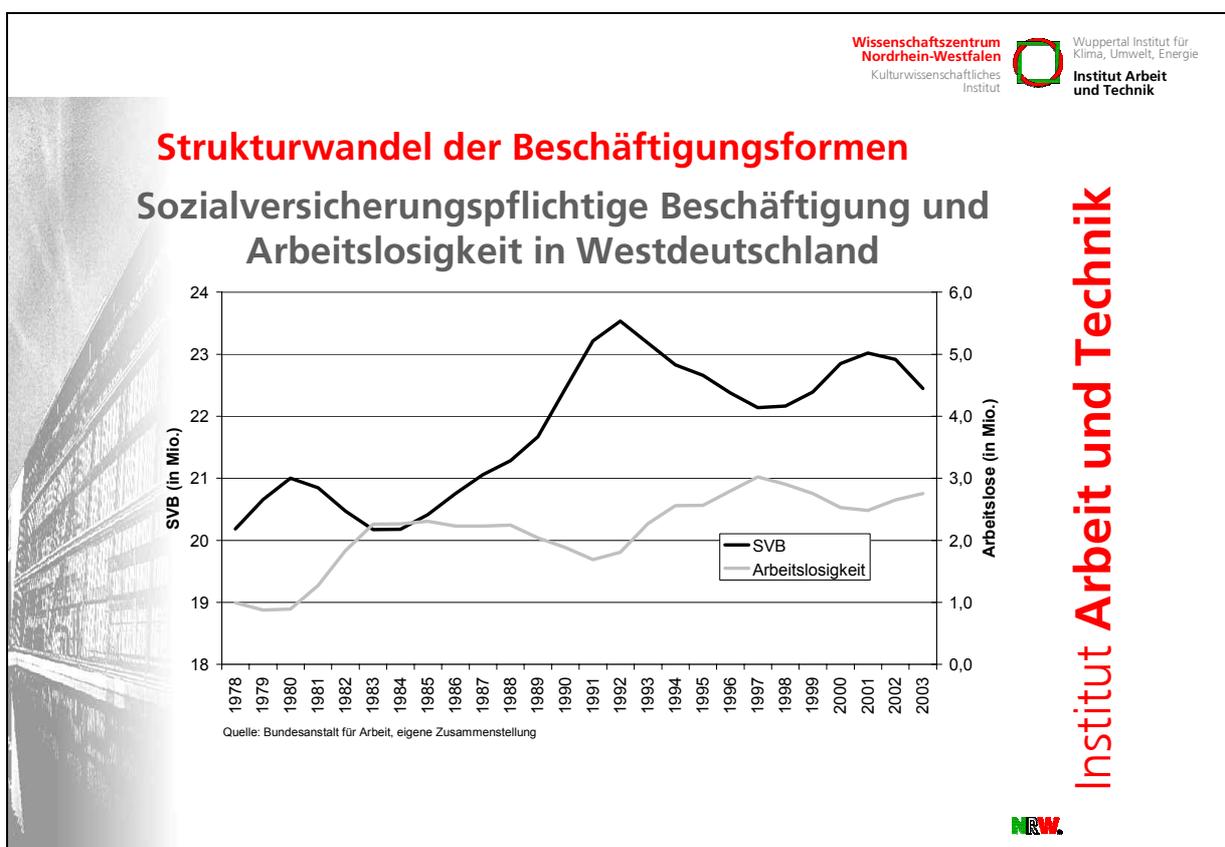
„Entwicklungslinien der aktuellen Mindestlohndiskussion in Deutschland“

Achim Vanselow (Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen)

Paul-Löbe-Haus im Deutschen Bundestag, Berlin

Die Ausgangslage

- Megatrends wie die Globalisierung, der sektorale Wandel von der Industrie zum Dienstleistungsbereich und der technische Fortschritt (Stichwort „Informationsgesellschaft“) treiben den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel voran. Das blieb nicht ohne Folgen für den Arbeitsmarkt. Dazu einige kurze Hinweise:
 - ⇒ Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt in Deutschland seit Jahren ab. Gleichzeitig ist es nicht gelungen, die Massenarbeitslosigkeit wirkungsvoll zu bekämpfen.



- ⇒ Die Qualifikation wird immer wichtiger, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Die Wirtschaft benötigt immer weniger Geringqualifizierte. Diese Gruppe verschwindet zwar nicht vollständig vom Arbeitsmarkt, trägt aber ein sehr hohes Beschäftigungsrisiko.

Strukturwandel der Qualifikation

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation (Westdeutschland)

Qualifikation/Jahr	1980	1995	1999	2002
ohne Berufsausbildung	30,0%	19,0%	17,5%	16,8%
mit Berufsausbildung	65,7%	73,2%	73,5%	73,3%
FH/ Hochschulabschluss	4,4%	7,8%	9,0%	9,9%
Summe ^[1]	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

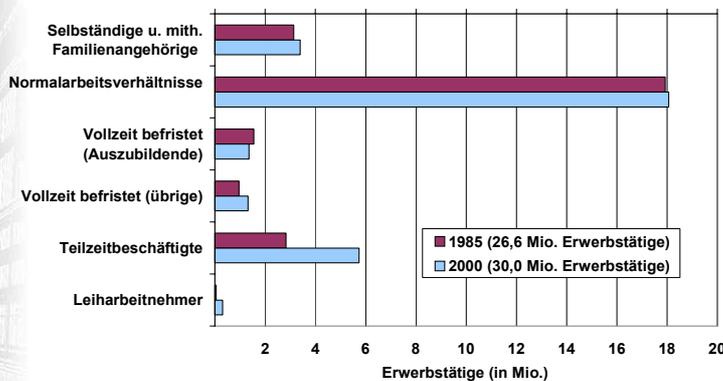
Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe und des BA-Beschäftigtenpanels

[1] Abweichungen zu 100% basieren auf Rundungsfehlern.

⇒ Das Normalarbeitsverhältnis (abhängige unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung) ist in absoluten Zahlen nach wie vor die am meisten verbreitete Beschäftigungsform. Die Zuwächse finden aber immer häufiger in Beschäftigungsformen statt, die in einer oder mehreren Dimensionen von diesem Normalitätsstandard abweichen (befristete Beschäftigung, Teilzeit, Selbständigkeit, Leiharbeit etc.). Das Spektrum hat sich in den letzten Jahren – z.T. politisch gewollt – noch ausdifferenziert (Ich AG, 1-Euro-Jobs, Praktikantentum).

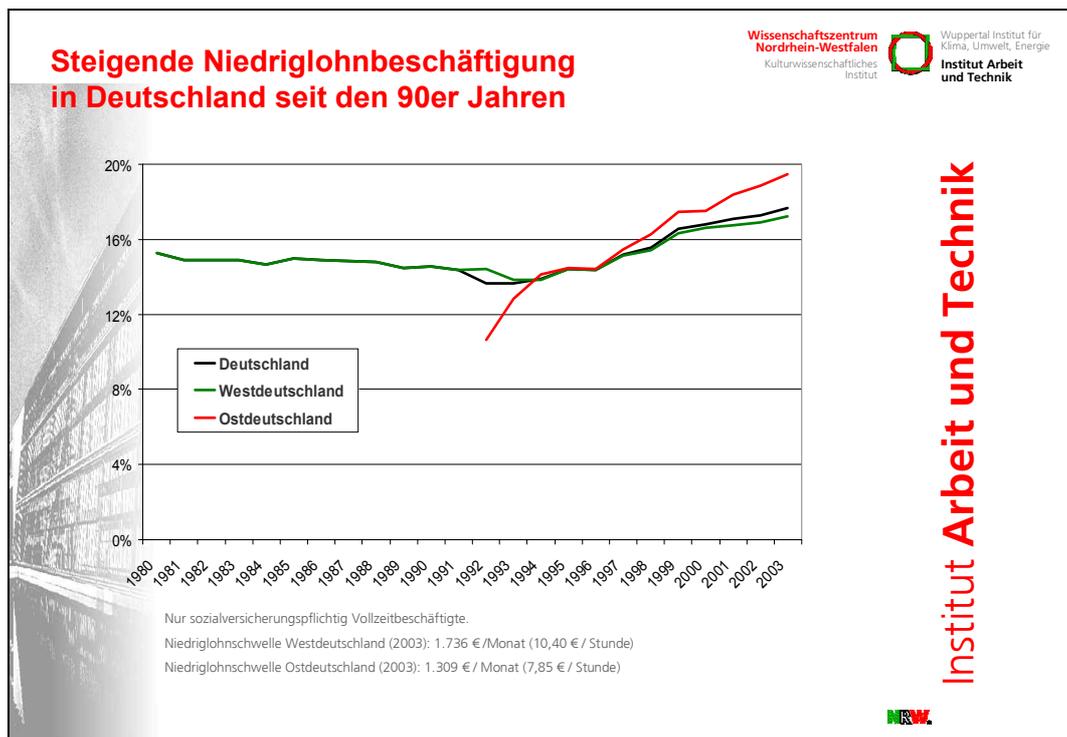
Strukturwandel der Erwerbsformen

Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland



Quelle: Mikrozensus; Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA. Entnommen aus Hoffmann/Walwei 2002, BeitrAB 250, S. 137. Normalarbeitsverhältnisse sind unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse. Werte ohne Angabe zur Befristung sind nicht enthalten. Leiharbeit kann befristet oder unbefristet sein.

- ⇒ Die Erwerbstätigkeit von Frauen hat in den letzten 25 Jahren erheblich zugenommen, stagniert aber inzwischen.
- ⇒ Schließlich – und damit sind wir mitten im Thema – hat sich in den 90er Jahren ein Niedriglohnbereich ausgebreitet, was in der Öffentlichkeit vor dem Hintergrund der andauernden Klage über zu hohe Löhne in Deutschland lange Zeit nicht wirklich präsent war (Bosch/Kalina 2005).



Am Anfang war der Skandal...

- Am Anfang der aktuellen Mindestlohndebatte in Deutschland war der Skandal...so könnte man den Beginn eines durchaus bemerkenswerten Diskurswechsels beschreiben, an dessen Ende die ernsthafte Prüfung zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes durch die Bundesregierung stehen sollte. Im Frühjahr 2005 gab es beunruhigende Reportagen über die skandalöse Beschäftigungssituation in deutschen Schlachthöfen. Viele tausend inländische Beschäftigte seien bereits durch ausländische Niedriglöhner verdrängt worden. Die baldige Arbeitnehmerfreizügigkeit für Einwohner der neuen EU-Mitgliedsstaaten und die Debatte um die EU-Dienstleistungsrichtlinie (Reizwort „Herkunftslandprinzip“) ließen noch weit Schlimmeres ahnen.
- Damit rückte ein Bereich in das öffentliche Interesse, der bis dahin ein Schattendasein gefristet hatte – die Arbeitsbedingungen im Niedriglohnbereich. Die Debatte weitete sich schnell über die Schlachthöfe hinaus aus. Es gerieten all jene Branchen und Tätigkeiten in den Blick, in denen sehr niedrige Löhne ge-

zahlt wurden. Eine Übersicht des Bundeswirtschaftsministeriums identifizierte 648 Tarifgruppen, in denen Löhne unter 6 € vereinbart waren. Betroffen sind nicht nur Ungelernte, sondern auch Beschäftigte nach der Ausbildung, z.B. im Friseurhandwerk. Es trifft aber auch Bereiche, in denen man es nicht vermutet hätte, z.B. Beschäftigte im Elektrohandwerk (Sachsen). Was ist das Neue daran? Dass eine Friseurin in Erfurt nicht viel verdient, konnte jeder, der es wissen wollte, auch schon vorher nachlesen. Aber erst im Zuge des Jahres 2005 rückte das Ausmaß der Entwicklung im Niedriglohnbereich ins Bewusstsein. Das Argument, man müsse in Deutschland erst noch einen Niedriglohn-Sektor einführen, verlor mehr und mehr an Glaubwürdigkeit.

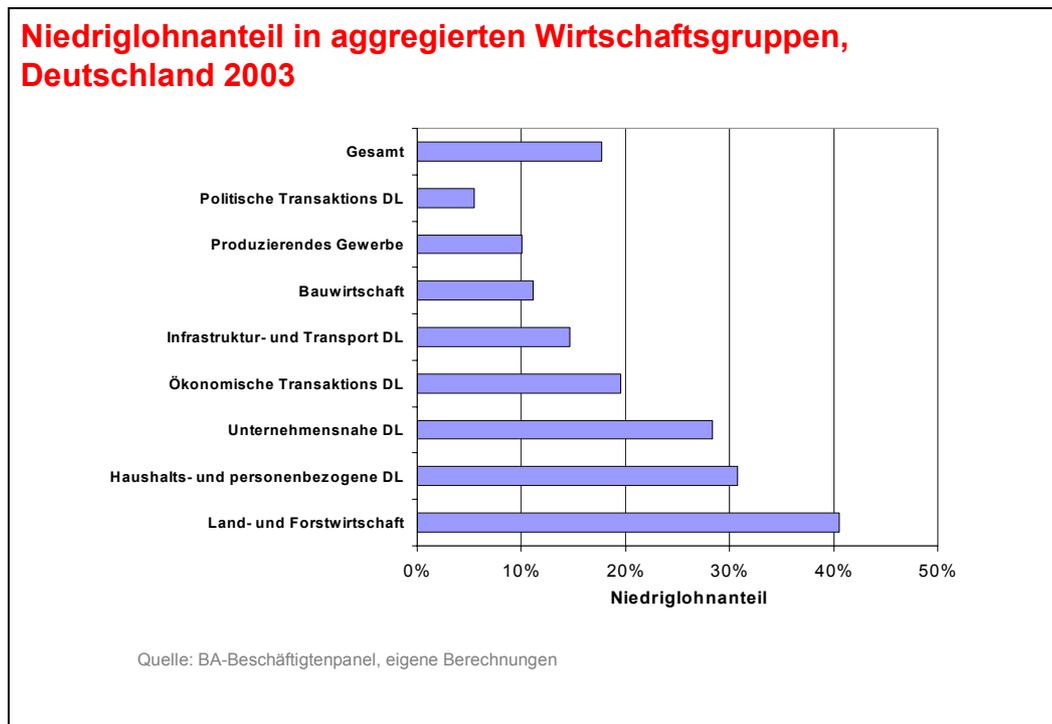
Was heißt „Niedriglohn“? Wo liegt die Niedriglohngrenze?

- Eine allgemein gültige amtliche „Niedriglohn-Definition“ gibt es nicht. Ähnliches gilt für die Forschung. Man kann z.B. für Deutschland unterschiedliche Niedriglohngrenzen für Ost und West berechnen. Auch ist die Reichweite vorliegender Untersuchungen unterschiedlich (nur Vollzeitbeschäftigte oder inkl. Teilzeitbeschäftigung und Minijobs).
- Die EU und die OECD verwenden als Niedriglohngrenze $\frac{2}{3}$ des Medianlohnes von Vollzeit-Beschäftigten. Auf der Basis des BA-Beschäftigtenpanels lässt sich für Gesamtdeutschland für Vollzeitbeschäftigte (Ende 2002) eine Niedriglohngrenze von 1.637 € berechnen, was einem Stundenlohn von 9,70 € entspräche (Bosch/Weinkopf 2006). Liegen die Löhne unterhalb von 50% des Medianlohnes, spricht man auch von „Armutslöhnen“. Je nach verwendeter Definition der Niedriglohngrenze und Datenquelle ist der Sektor kleiner oder größer. Das Spektrum in aktuellen Studien liegt bei Vollzeit-Beschäftigten zwischen rund 2 und 4 Millionen.
- Berechnungen des IAT auf der Basis des SOEP (2004) beziehen auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber mit ein. Die Niedriglohngrenze liegt dann bei 9,58 € in Westdeutschland und 6,97 € in Ostdeutschland. Rund 6,9 Mio. Beschäftigte fallen dann unter diese Schwelle, davon 3 Mio. Vollzeitbeschäftigte, 1,4 Mio. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte und 2,5 Mio. geringfügig Beschäftigte (Jaehrling u.a. 2006:116). Man kann also sagen, Minijobber tragen das höchste Niedriglohnrisiko.
- Bemerkenswert ist aber nicht nur der aktuelle Umfang der Niedriglohnbeschäftigung, sondern auch die Entwicklung im Zeitverlauf. Zu Beginn der Debatten um Kombilöhne und der Notwendigkeit eines Niedriglohnsektors war die Lohnspreizung in Deutschland noch gering. Im Jahr 2000 stieg der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung nach Berechnungen der Europäischen Kommission

in Deutschland erstmals über den europäischen Durchschnitt (D: 15,7%; EU: 15,1%). Und im Unterschied zu den meisten anderen EU-Ländern, in denen die Niedriglohnbeschäftigung rückläufig war, ist sie in Deutschland sogar angestiegen (Weinkopf 2006).

In welchen Wirtschaftsbereichen arbeiten Niedriglöhner?

- Bei sektoraler Betrachtung fallen besonders die Landwirtschaft und der Dienstleistungsbereich ins Auge.



- Während die Beschäftigung in der Landwirtschaft aber abnimmt, dürfte im Dienstleistungsbereich vor dem Hintergrund der andauernden Tertiarisierung eher noch eine Zunahme zu erwarten sein. Hier spielen besonders personenbezogene Dienstleistungen eine Rolle. Wirtschaftszweige mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von Niedriglöhnen sind u.a. das Reinigungsgewerbe und das Hotel- und Gaststättengewerbe. Hier fallen schon die Tariflöhne unter die Niedriglohnschwelle.

Wer sind die Niedriglöhner?

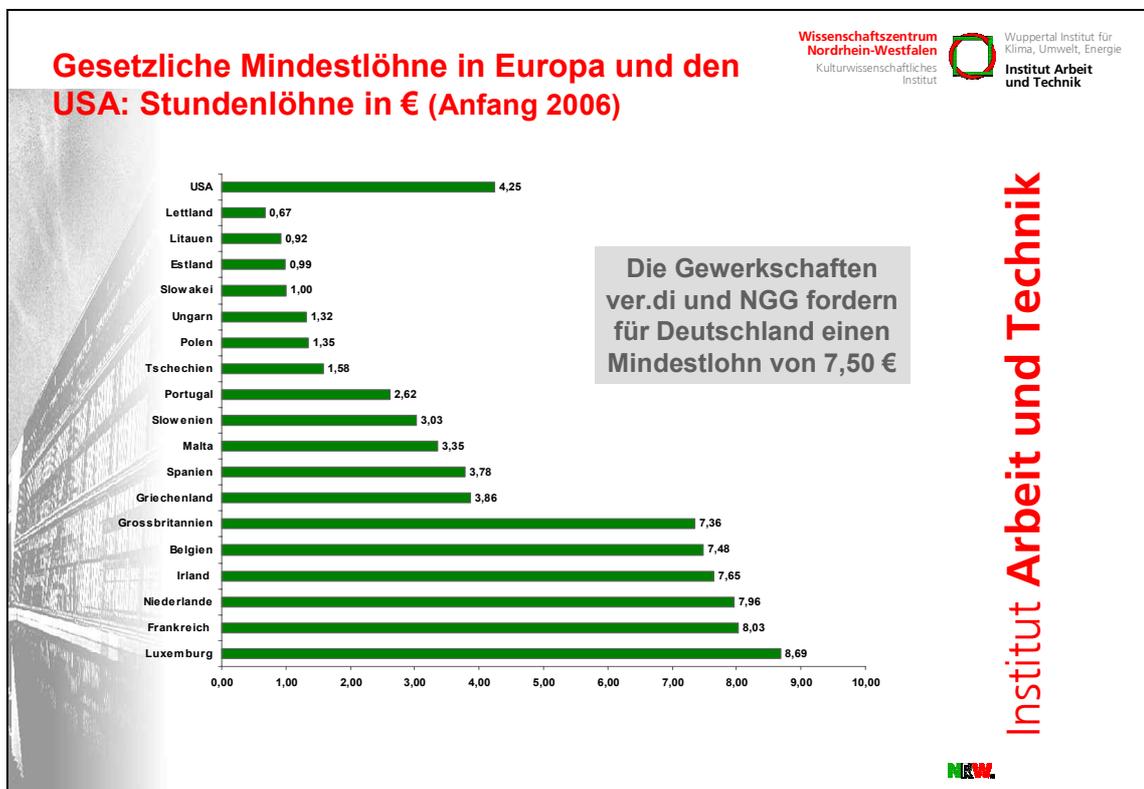
- Eine gängige Annahme besagt, dass Personen im Niedriglohnbereich in der Regel gering qualifiziert sind und aufgrund ihrer fehlenden Qualifikation und niedrigen Produktivität eben keinen höheren Lohn erwarten können. Daher sei auch ein gesetzlicher Mindestlohn völlig verfehlt. Das IAT hat diese Annahme

auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe 2002 überprüft und muss sie zumindest in dieser Pauschalität zurückweisen (Bosch/Weinkopf 2006).

- Richtig ist, dass Personen ohne Berufsausbildung (VZ) gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtwirtschaft besonders hohe Niedriglohnanteile aufweisen (29,5%). Zu den gefährdeten Gruppen zählen zudem Frauen (30%), Jüngere (39,8%) und Migranten (26,5%).
- Es ist aber keineswegs so, dass andere Gruppen vor Niedriglöhnen gefeit wären. Im Gegenteil:
 - ⇒ Über 75% der Niedriglohnbeschäftigten haben eine Berufsausbildung abgeschlossen.
 - ⇒ Gut ein Drittel sind Männer
 - ⇒ $\frac{3}{4}$ sind im mittleren Alter (also keine Berufsanfänger)
 - ⇒ und fast 90% sind Deutsche.

Braucht Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn?

- Viele europäische Länder verfügen über einen gesetzlichen Mindestlohn. Zwei Beispiele – das Vereinigte Königreich und Frankreich – werden heute noch vorgestellt.



- In Deutschland hat in der Vergangenheit das System der Tarifverträge die Lohnfindung besorgt. Nach dem bisher Gesagten konnte es viele Beschäftigte

aber nicht wirkungsvoll genug vor Niedriglöhnen schützen (vgl. Bosch/Kalina 2005). Die Gründe:

- ⇒ Die Tarifbindung ist seit Jahren rückläufig. Immer weniger Betriebe unterliegen der Tarifbindung (1996: 76% West/63% Ost, 2004: 68% West / 53% Ost).
- ⇒ Organisationspolitische Innovationen wie die OT-Mitgliedschaft – Arbeitgeber können dem Verband beitreten ohne an den Tarifvertrag gebunden zu sein – weichen das System weiter auf. Die Voraussetzungen dafür, einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären, schwinden.
- ⇒ Zudem ist noch einmal zu betonen, dass auch Tarifstrukturen nicht überall vor Niedriglöhnen schützen. Das gilt besonders für Tarifverträge im Dienstleistungsbereich.
- Die Gewerkschaft NGG geht inzwischen offensiv mit ihrer Durchsetzungsschwäche etwa im Gastgewerbe um und fordert den Gesetzgeber zum Handeln auf. In einer aktuellen Kampagne fordert sie gemeinsam mit Ver.di einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 1.500 €.

Bewegung auf der politischen Bühne

- Auch auf der politischen Ebene ist Bewegung in die Niedriglohn-Debatte gekommen. Der Bundesarbeitsminister stellte jedenfalls in der Aussprache zur Regierungserklärung der Bundeskanzlerin im Dezember 2005 unmissverständlich klar: „Zu einer menschenwürdigen Arbeit gehören existenzsichernde Löhne. Jemand, der jeden Tag zum Job fährt, sich anstrengt und seine Arbeit tut, der muss am Ende des Monats auch so viel in der Tasche haben, das er sich und seine Familie davon ehrlich ernähren kann.“ Auch die Union verschließt sich offenbar nicht mehr grundsätzlich der Idee eines staatlichen Eingriffs, um ein Absinken der Löhne ins Bodenlose zu verhindern. Der Koalitionsvertrag enthält einen Prüfauftrag (Kombilohn, Mindestlohn). Bei der Kabinettsklausur in Genshagen wurde beschlossen, dass eine vom Bundesarbeitsminister einzurichtende AG bis zum Herbst Vorschläge erarbeiten soll, wie mehr Beschäftigung für Geringqualifizierte geschaffen werden soll, ohne dass die Löhne im freien Fall nach unten gehen. Ein Mitglied der AG „Existenzsichernde Löhne“ der SPD wird an der heutigen Veranstaltung teilnehmen und vom aktuellen Sachstand berichten können.

Ein gesetzlicher Mindestlohn für Deutschland?

- Die bisherigen Ausführungen machen deutlich, warum derzeit in Deutschland über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes diskutiert wird. In dem Instrument wird eine Chance gesehen, Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern und das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in Branchen mit schwachen Gewerkschaften wenigsten in den Auswüchsen zu bekämpfen.
- Zugleich sind viele Fragen offen: die Höhe des Mindestlohnes, die Reichweite (z. B. Ausnahmen für bestimmte Personengruppen), der Geltungsbereich (z. B. flächendeckend vs regional, Gesamtwirtschaft vs. Branchenregelungen).
- Neben solchen Ausgestaltungsfragen ist der größte Vorbehalt die Sorge vor Beschäftigungsverlusten durch einen zu hohen Mindestlohn. Dazu einige Anmerkungen.

Mindestlöhne und Beschäftigung

- Anders als in der Vergangenheit sind sich Ökonomen heute nicht mehr sicher, welche Auswirkungen ein gesetzlicher Mindestlohn auf die Beschäftigung hat. In einem Realexperiment in den USA hatte die Erhöhung des Mindestlohnes keine negativen Beschäftigungswirkungen. Auch die Einführung des Mindestlohnes im UK (1999) war nicht von den befürchteten Beschäftigungseinbrüchen begleitet.
- Die unterschiedlichen Forschungsergebnisse können zurückgeführt werden auf Unterschiede in der Forschungsmethode, in der Höhe des Mindestlohnes in den untersuchten Ländern, in den Umsetzungsstrategien und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Die Höhe eines gesetzlichen Mindestlohnes

- In der aktuellen Mindestlohndebatte in Deutschland werden ganz unterschiedliche Beträge genannt. Weniger bekannt ist, dass es schon heute normative Anknüpfungspunkte im deutschen, aber auch europäischen Rechtssystem gibt. Dazu einige Beispiele.
- Das WSI knüpft mit seinen Überlegungen an der Pfändungsfreigrenze an (vgl. Schäfer 2006). Dies ist das Minimum, das vom Nettoeinkommen vom Gesetzgeber bei VZ-Erwerbstätigen vor Ansprüchen Dritter geschützt ist (985 € netto). Brutto (inkl. der Lohnsteuer- und SV-Abgaben) würde sich ein Betrag von 1.360 € ergeben.
- Leider ist der Staat dort, wo er selbst zahlen muss, weniger großzügig. Gemeint ist das sozialhilferechtliche Existenzminimum von 751 € netto nach Berücksichtigung der Werbungskostenpauschale. Da ein Mindestlohn eine ge-

wisse Leistungskomponente enthalten wird - damit der, der arbeitet, mehr hat als der, der nicht arbeitet -, würde man wahrscheinlich wieder bei etwa 1.300 € landen.

- Verdi/NGG fordern einen Mindestlohn in Höhe von 1.500 € brutto (Sterkel 2006). Die Begründung: Bei 50% vom durchschnittlichen Bruttoverdienst beginnen Armutslöhne. 2003 betrug der durchschnittliche Bruttoverdienst 2.884 €, die Hälfte wären 1.442 €. Um Löhne armutsfest zu machen, wäre also ein Mindestlohn von rund 1.500 € erforderlich.
- Eine weitere Referenz für die Höhe eines Mindestlohnes kommt von der europäischen Ebene: die Europäische Sozialcharta. Ein Lohn von weniger als 60% des durchschnittlichen Netto-VZ-Lohnes ist danach nicht mehr akzeptabel. Auf dieser Basis lässt sich für Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn (Brutto) von 1.420 € für einen VZ-Beschäftigten errechnen (Schäfer 2006: 55).
- Zwischenfazit: Es gibt also gleich mehrere normative Anknüpfungspunkte für die Höhe eines gesetzlichen Mindestlohnes. Die Idee, dass der Staat eine Untergrenze für Löhne festsetzt, ist also auch dem deutschen System nicht völlig fremd.

Reichweite

- Gesetzliche Mindestlöhne können Ausnahmen für bestimmte Personengruppen vorsehen, wie internationale Beispiele zeigen. So könnten Jugendliche wie in Tschechien oder Auszubildende wie in Belgien, Frankreich und Spanien vom Mindestlohn ausgenommen werden, um keine zusätzliche Jugendarbeitslosigkeit zu erzeugen bzw. die Ausbildungstätigkeit der Betriebe negativ zu beeinflussen (Funk/Lesch 2005). Mit der Variation der Reichweite lassen sich natürlich auch die Kosten für eine Mindestlohnregelung beeinflussen.

Geltungsbereich

- Einem flächendeckenden Mindestlohn wird z.T. entgegengehalten, er würde die Betriebe in einigen Dienstleistungsbranchen oder in schwachen Regionen überfordern. Dies ist der Anlass, über differenzierte Mindestlöhne (nach Regionen, nach Wirtschaftsbereichen) nachzudenken. Über die Instrumente der Allgemeinverbindlichkeitserklärung und die Entsendegesetzregelung wäre eine Festlegung von Mindestlöhnen für einen Teilbereich der Wirtschaft möglich, dort nämlich, wo bundesweite Tarifverträge existieren.
- In Deutschland gibt es derzeit rund 8.000 Einkommenstarifverträge, davon 6.500 im Westen und 1.700 im Osten (davon 5.000 Firmen-Tarifverträge). Nur wenige Branchen wie das Bauhauptgewerbe verfügen über bundesweit geltende Flächentarife. Dies ist aber Voraussetzung, um über das Instrument des Entsendegesetzes tarifliche Mindestlöhne auszuweiten. Aktuell würden diese

branchenspezifischen Mindestlöhne etwa 2,1% aller Beschäftigten abdecken (vgl. Möllenberg 2005).

- Auch wenn der internationale Vergleich hier nicht im Fokus steht, so sei doch an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die bestehenden europäischen Mindestlohnregelungen bei aller Unterschiedlichkeit eine Gemeinsamkeit haben: Sie sind alle auf der nationalen Ebene verankert (Funk/Lesch 2005).

Risiken und Chancen eines gesetzlichen Mindestlohnes

- Die Chancen einer gesetzlichen Mindestlohnregelung bestehen m. E. darin,
 - ⇒ die Lohnabwärtsspirale in gefährdeten Wirtschaftsbereichen zu stoppen;
 - ⇒ einen Beitrag zum Abbau der Lohndiskriminierung von Frauen zu leisten und
 - ⇒ den Schmutzwettbewerb in einigen Branchen einzudämmen.
- Dass das letztgenannte Argument durchaus ernst zu nehmen ist, beweist die Befürwortung eines gesetzlichen Mindestlohnes durch zwei Arbeitgeberverbände, die damit aus der Fundamentalopposition der Arbeitgeberseite – wie sie etwa der BDA vertritt – ausgesichert sind: der Innungsverband der Gebäudereiniger und der Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ). In beiden Fällen handelt es sich um Wirtschaftsbereiche, in denen tariftreue Unternehmen mit einem massiven Unterbietungswettbewerb und Lohn-dumping durch Billiganbieter konfrontiert sind.
- Risiken sind darin zu sehen, dass die Umsetzung fehlerhaft erfolgt oder ganz misslingt. Hier bestehen zahlreiche Fallstricke:
 - ⇒ Eine zu komplizierte Regelung dürfte massive Implementationsprobleme nach sich ziehen.
 - ⇒ Ein zu hoher Mindestlohn könnte tatsächlich Beschäftigung gefährden.
 - ⇒ Es muss ein adäquater Anpassungsmechanismus gefunden werden, damit der Mindestlohn seine Schutzfunktion im Zeitverlauf nicht verliert. Das Beispiel USA zeigt, dass ein z.T. jahrelanger Verzicht auf eine Anpassung die Mindestlohnbezieher wieder in die Prekarität führt.
 - ⇒ Die Durchsetzung muss gewährleistet sein, was nicht zum Nulltarif zu haben ist. Fast alle Länder mit Mindestlohn-Regelungen haben eine Aufsichtsbehörde für die Durchsetzung eingesetzt. Ein Mindestlohn, der nicht durchgesetzt wird, ist wirkungslos. Hier kann von anderen Ländern, u.a. von Großbritannien, gelernt werden.

- Ein differenzierter Mindestlohn hätte den Vorteil der größeren Zielgenauigkeit, aber um den Preis geringerer Transparenz und eines höheren Kontrollaufwandes. Die Verwendung von 10, 100 oder noch mehr dezentralen Mindestlöhnen würde politisch kaum kommunizierbar sein und auch der betrieblichen Interessenvertretung die Kontrolle erschweren. Eine Botschaft der Schweizer Gewerkschaften (Rieger 2006), die derzeit ebenfalls eine - durchaus erfolgreiche - Kampagne fahren, ist denn auch: nur eine Botschaft, nur ein Mindestlohn.

Literatur (Auswahl)

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2005): Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. IAT-Jahrbuch 2005. Institut Arbeit und Technik. S. 29-46. Gelsenkirchen.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2006): Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? Entwurf einer Expertise im Auftrag der FES.

Funk, Lothar/Lesch, Hagen (2005): Minimum wages in Europe. Eiro-Online, 03-08-2005. URL: www.eiro.eurofound.eu.int

Jaehrling, Karen/ Kalina, Thorsten/ Vanselow, Achim/ Voss-Dahm, Dorothea (2006): Niedriglohnarbeit in der Praxis – Arbeit in Häppchen für wenig Geld. In: Mindestlöhne gegen Lohndumping, S. 114-141.

Mindestlöhne gegen Lohndumping (2006): Herausgegeben von Sterkel, Gabriele/ Schulten, Thorsten/ Wiedemuth, Jörg. Hamburg.

Möllenberg, Franz-Josef (2005): Lohn- und Sozialdumping. In: ifo Schnelldienst 1/2005, S. 5-8.

Rieger, Andreas (2006): Die Kampagne „Keine Löhne unter 3000 Franken“ in der Schweiz. In: Mindestlöhne gegen Lohndumping, S. 257-262.

Schäfer, Claus (2006): Der Niedriglohnsektor in der Verteilungsfalle. In: Mindestlöhne gegen Lohndumping, S. 35-60.

Sterkel, Gabriele (2006): Die Mindestlohn-Initiative. In: Mindestlöhne gegen Lohndumping, S. 20-32.

Weinkopf, Claudia (2006): Was leisten Kombilöhne? In: Mindestlöhne gegen Lohndumping, S. 80-103.