



Thorsten Kalina / Claudia Weinkopf

Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?!

Modellrechnungen für Stundenlöhne zwischen 5,00 und 7,50 € – und wie ist es bei den anderen?

Auf den Punkt...

- Von einem Mindestlohn in Höhe von 7,50 € würden in Deutschland rund 4,9 Millionen Beschäftigungsverhältnisse erfasst, bei einer Höhe von 5,00 € wären es immerhin noch 1,5 Millionen.
- Gesamtwirtschaftlich würden die Arbeitnehmerbruttolöhne bei einem Mindestlohn von 7,50 € um etwa 12 Milliarden € steigen. Bei 5,00 € läge die Steigerung bei lediglich gut 2,2 Milliarden €.
- Mit der Lohnsteigerung durch einen Mindestlohn von 7,50 € wären Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen von knapp 4,2 Milliarden € verbunden, bei 5,00 € wären es lediglich gut 660 Millionen €.
- Der Vergleich mit Mindestlöhnen in anderen Ländern zeigt, dass sich Deutschland mit einem Mindestlohn von 7,50 € bezogen auf den Anteil am Durchschnittslohn und den Anteil an den Vollzeitbeschäftigten im oberen Drittel positionieren würde – aber z.B. gegenüber Frankreich noch deutlich zurückbliebe.
- Ein Mindestlohn von 5,00 € würde demgegenüber nur 1,3% aller Vollzeitjobs erfassen und läge bei rund 33% des Durchschnittslohnes – was den Werten der USA mit ihrem eher symbolischen Mindestlohn entspräche.

Einleitung

Über die Frage, ob auch in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden sollte, wird aktuell heftig und sehr kontrovers diskutiert. Ein gewichtiges Argument für Mindestlöhne besteht darin, dass Niedrig- und Niedrigstlöhne in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen haben. Nach unserer Berechnung mit dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) waren 2004 20,5% der westdeutschen und 22,5% der ostdeutschen Beschäftigten (20,8% in Gesamtdeutschland) im Niedriglohnbereich tätig. Hierbei liegen getrennte Niedriglohnschwellen von 9,83 € (West) und 7,15 € (Ost) zu Grunde.¹ Unterstellt man demgegenüber eine bundesein-

¹ Als Niedriglohnschwelle wurden nach dem OECD-Standard zwei Drittel des Medianlohns (Bruttostundenlöhne) gewählt. In der Berechnung sind Vollzeit-, Teilzeit- und Minijob-Beschäftigte enthalten. Gruppen, für die der Mindestlohn voraussichtlich nicht gelten würde (Auszubildende, Selbständige, etc.) wurden ausgeklammert. Vgl. hierzu ausführlich Kalina/Weinkopf (2006). Dort findet sich auch eine Auswertung zur Struktur des Mindestlohnbereichs nach Personen- und Unternehmensmerkmalen.

heitliche Niedriglohnschwelle (9,32 €), dann liegt der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung in Westdeutschland bei 18,3 % und in Ostdeutschland bei 41,2% (Gesamtdeutschland: rund 22%).

Die Gewerkschaften Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und ver.di haben vor diesem Hintergrund im März 2006 eine bundesweite Kampagne für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 7,50 € brutto pro Stunde gestartet. Die Linksfraction im deutschen Bundestag plädiert sogar für 8 € pro Stunde. In einem aktuellen Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit schlagen Bofinger et al. (2006) demgegenüber einen Mindestlohn von nur 4,50 € pro Stunde (orientiert an der Höhe der ALG II-Leistungen) vor.

Gegner/innen der Einführung gesetzlicher Mindestlöhne verweisen vor allem darauf, dass eine gesetzliche Festlegung von Lohnuntergrenzen zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen in Deutschland und zur (weiteren) Verschlechterung der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten führen würde. Theoretisch ist jedoch offen, welche Auswirkungen Mindestlöhne auf die Beschäftigung haben. Und auch empirische Analysen verweisen darauf, dass Mindestlöhne nicht automatisch zum Abbau von Arbeitsplätzen führen. Gegen schädliche Auswirkungen von Mindestlöhnen sprechen nicht zuletzt auch die britischen Erfahrungen: Befürchtungen, die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahre 1999 würde zum Wegfall von bis zu 2 Millionen Arbeitsplätzen führen, haben sich als unzutreffend erwiesen. Vielmehr ist die Beschäftigung insgesamt seitdem um 25 % gestiegen.

In diesem Beitrag geht es nicht um die Frage nach möglichen Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohnes in Deutschland. Diese hängen von einer Vielzahl von Rahmenbedingungen und Reaktionsmustern ab, die sich nur schwierig prognostizieren lassen (vgl. ausführlicher Bosch/Weinkopf 2006a). Vielmehr gehen wir hier auf der Basis einer Modellrechnung mit dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) für das Jahr 2004 der Frage nach, in welchem Umfang ein gesetzlicher Mindestlohn unterschiedlicher Höhe (zwischen 5,00 € und 7,50 € pro Stunde) zur Steigerung der Löhne in Deutschland beitragen würde, wie viele Beschäftigte erfasst würden und in welchem Umfang die Sozialversicherungsbeiträge steigen würden. Um die jeweiligen Effekte besser einordnen zu können, wird zudem ein Vergleich mit den Mindestlöhnen in anderen Ländern vorgenommen.

Wie viele Beschäftigungsverhältnisse wären bei unterschiedlichen Mindestlohnhöhen erfasst?

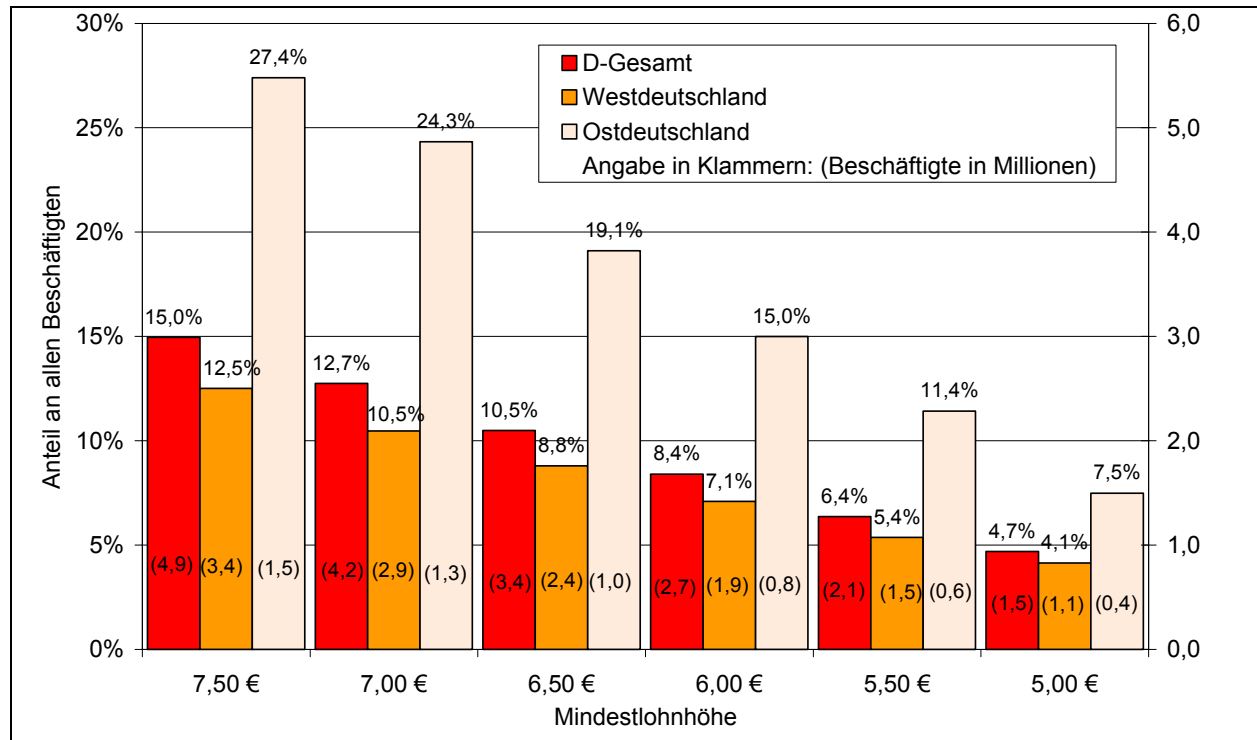
Von der Einführung eines Mindestlohnes von 7,50 € wären auf der Basis der Verhältnisse im Jahre 2004 4,9 Millionen Beschäftigungsverhältnisse erfasst worden, die mit Stundenlöhnen unterhalb dieser Grenze vergütet wurden. Dies entspricht einem Anteil von 15% an allen Beschäftigungsverhältnissen. Da es Beschäftigte gibt, die mehrere Beschäftigungsverhältnisse ausüben, liegt die Zahl der betroffenen Beschäftigten geringfügig unter der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse.

Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, für die ein Mindestlohn unmittelbare Auswirkungen hätte, ist deutlich geringer, wenn man eine niedrigere Mindestlohnhöhe zu Grunde legt. Doch wären selbst bei einem Mindestlohn von 5,00 € noch rund 1,5 Millionen Jobs betroffen (5% aller Beschäftigungsverhältnisse) – d. h. diese Beschäftigten verdienten im Jahre 2004 noch weniger (vgl. Abbildung 1).

Bei den Anteilen der Mindestlohnbeschäftigten an allen Beschäftigten fällt der deutliche Abstand zwischen Ost- und Westdeutschland auf. Während von einem Mindestlohn in Höhe von 7,50 € in Westdeutschland 12,5% aller Beschäftigungsverhältnisse erfasst würden, wären es in Ost-

deutschland mehr als doppelt so viele (27,4%). In der Tendenz bestehen diese Ost-West-Unterschiede bei allen Mindestlohnhöhen; lediglich bei einem Mindestlohn von 5,00 € liegen die Anteile der jeweils Begünstigten in Ost- und Westdeutschland etwas näher beieinander.

Abbildung 1: Anteil Mindestlohnbeschäftigung an allen Beschäftigungsverhältnissen (2004)



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) 2004, eigene Berechnung

Steigerung der Arbeitnehmerbruttolöhne und der Beiträge zur Sozialversicherung

Wenn bei der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 7,50 € rund 4,9 Millionen Beschäftigungsverhältnisse von höheren Stundenlöhnen profitieren würden, stellt sich die Frage nach dem gesamtwirtschaftlichen Umfang der Lohnsteigerungen und den daraus resultierenden Mehreinnahmen in der Sozialversicherung. Unter der Annahme, dass die Einführung eines Mindestlohnes beschäftigungsneutral verläuft², würde es bei einer Höhe von 7,50 € pro Stunde nach unseren Berechnungen zu Lohnerhöhungen im Umfang von rund 12 Milliarden € pro Jahr kommen. Von diesen Lohnsteigerungen entfallen knapp 11 Milliarden € auf Hauptjobs und nur gut eine Milliarde € auf Nebenjobs, was aus deren deutlich geringerer Zahl und kürzeren Wochenarbeitszeiten in den Nebenjobs resultiert. Würde ein Mindestlohn niedriger angesetzt, wären auch die Lohnsteigerungen entsprechend geringer. Bei einem Mindestlohn von 7,00 € würden die Arbeitnehmerbruttolöhne um rund 8,9 Milliarden, bei 6,50 € um 6,6 Milliarden, bei 6,00 € um 4,7 Milliarden, bei 5,50 € um knapp 3,3 Milliarden und bei 5,00 € nur noch um gut 2,2 Milliarden € steigen.

Lohnerhöhungen in der hier berechneten Größenordnung von knapp 12 Milliarden € würden auch zu erheblichen Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen führen. Für die Schätzung

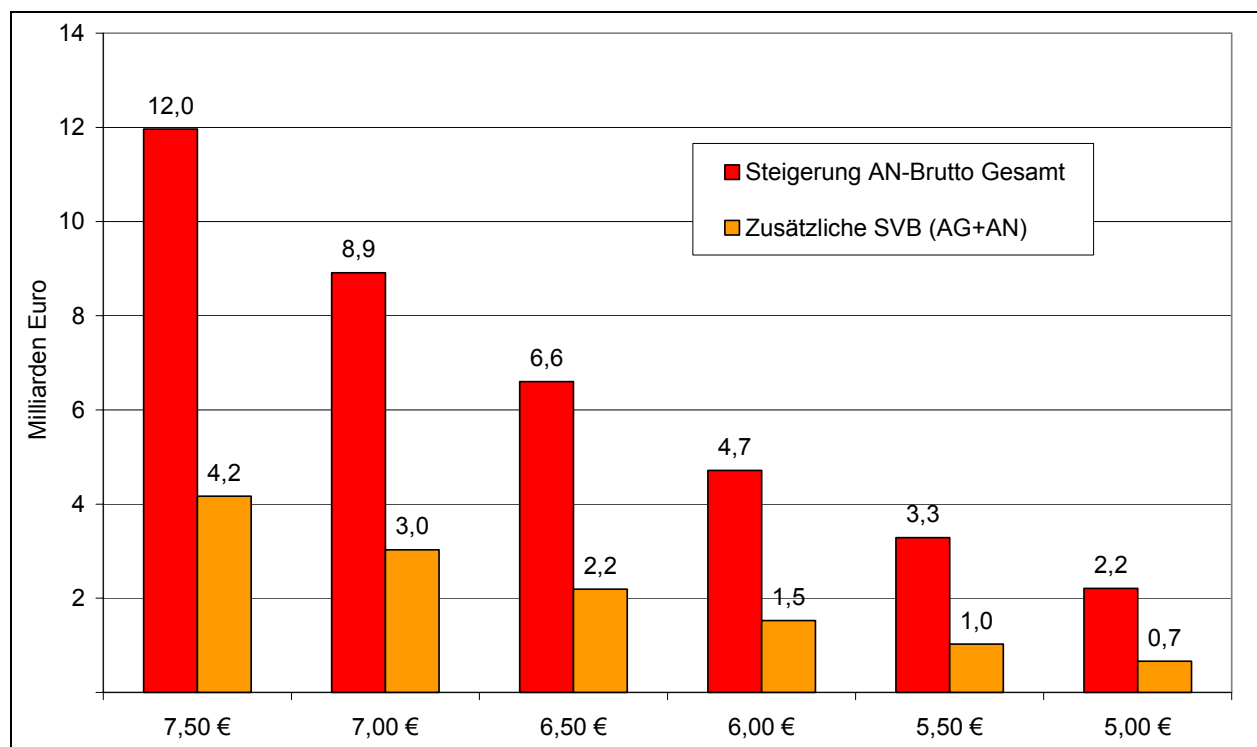
² Zur Beschäftigungswirkung von Mindestlöhnen vgl. ausführlich Bosch/Weinkopf 2006a.

dieser zusätzlichen Einnahmen legen wir für Vollzeit- und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte einen durchschnittlichen Beitragssatz von 42 % (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) und für Minijobs von 23% (Abgabe der Unternehmen abzüglich Pauschalsteuer) zugrunde. Sonderregelungen für Midi-Jobs (Gleitzone) können nicht berücksichtigt werden.³

Die zusätzlichen Einnahmen für die Sozialversicherung lassen sich nicht aus der Gesamtsumme der Lohnsteigerungen ableiten, indem man einfach die Anteile von Vollzeit-, Teilzeit und Minijobs am Mindestlohnbereich verwendet. Dies liegt daran, dass die Wochenarbeitszeiten und das Einkommen in den Arbeitszeitformen unterschiedlich sind. Auch wenn Minijobs fast die Hälfte aller Mindestlohnbeschäftigungsverhältnisse ausmachen, entfällt wegen des geringeren Stundenvolumens in Minijobs gegenüber Vollzeit- und Teilzeitstellen nur ein entsprechend kleinerer Anteil der Lohnsteigerungen auf Minijobs. Daher haben wir für jeden Einzelfall die zusätzlichen Sozialabgaben auf der Grundlage der jährlichen Lohnsteigerungen berechnet.

Bei einer Lohnsteigerung mit einem Gesamtvolumen von rund 12 Milliarden €, die aus einer Mindestlohnhöhe von 7,50 € folgen würde, lägen die jährlichen Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen bei rund 4,2 Milliarden €. Je niedriger der Mindestlohn angesetzt wird, desto geringer fallen auch die zusätzlichen Einnahmen in der Sozialversicherung aus. Bei einem Niveau von 5,00 € lägen diese gerade einmal bei 664 Millionen € (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Steigerung Arbeitnehmerbruttolöhne und zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge (Deutschland 2004, Haupt- und Nebenjobs)



Quelle: SOEP 2004, eigene Berechnungen

Die mit der Einführung eines Mindestlohnes verbundenen Steigerungen der Arbeitnehmerbruttolöhne würden auch zu zusätzlichen Einnahmen bei der Lohn- und Einkommensteuer führen. Deren genaue Höhe lässt sich jedoch schwierig beziffern, da dies von den individuellen Grenzsteu-

³ Hierbei wurde nicht berücksichtigt, dass ein Teil der Minijobs durch die Erhöhung des Stundenlohns in den Midi-job-Bereich (Gleitzone) aufrückt, wodurch von den Arbeitnehmer/innen zusätzliche Sozialabgaben zu leisten wären.

ersätzen abhängt und zudem zu berücksichtigen wäre, dass ein Teil auf Minijobs oder Beschäftigte entfällt, die unterhalb der Steuerfreibeträge liegen. Weitere Steuereinnahmen ergäben sich aus dem erhöhten Konsum und der darauf entfallenden Mehrwertsteuer.

Anhaltspunkte für die angemessene Höhe eines Mindestlohnes

Die folgenden Kennzahlen bieten Anhaltspunkte zur Beurteilung der angemessenen Höhe eines Mindestlohnes im gesamtwirtschaftlichen Kontext:

- a) Anteil der Mindestlohnbeziehenden an allen Beschäftigten;
- b) Relation der Mindestlohnhöhe zum Durchschnittslohn;
- c) Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme durch die Einführung des Mindestlohnes.

Diese Kennzahlen weisen für Deutschland bei unterschiedlicher Mindestlohnhöhe die folgenden Werte auf (vgl. Tabelle 1).

Die gewerkschaftliche Forderung, einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 7,50 € brutto pro Stunde einzuführen, orientiert sich an dem absoluten Mindestlohniveau vergleichbarer europäischer Nachbarländer wie den Niederlanden (7,96 €), Großbritannien (7,36 €) und Frankreich (8,03 €) (vgl. Schulden 2006, Stand Januar 2006).

Tabelle 1: Anhaltspunkte zur Bestimmung der Höhe eines Mindestlohnes (Deutschland)

	Region	Mindestlohnhöhe					
		7,50 €	7,00 €	6,50 €	6,00 €	5,50 €	5,00 €
Anteil Mindestlohnbeschäftigung an allen Beschäftigungsverhältnissen	D-Gesamt	15,0%	12,7%	10,5%	8,4%	6,4%	4,7%
	West	12,5%	10,5%	8,8%	7,1%	5,4%	4,1%
	Ost	27,4%	24,3%	19,1%	15,0%	11,4%	7,5%
	D-Gesamt, Hauptbeschäftigung, nur Vollzeit	8,2%	6,1%	4,2%	3,3%	2,2%	1,3%
Relation Mindestlohn zum Durchschnittslohn (Vollzeit, Hauptbeschäftigung)	D-Gesamt	49,4%	46,1%	42,8%	39,5%	36,2%	32,9%
	West	47,1%	43,9%	40,8%	37,7%	34,5%	31,4%
	Ost	64,4%	60,1%	55,8%	51,5%	47,2%	42,9%
Erhöhung der Lohnsumme	D-Gesamt	1,3%	1,0%	0,7%	0,5%	0,4%	0,2%

Quelle: SOEP 2004, eigene Berechnung; Bezugsgrößen: a) abhängig Beschäftigte b) 15,19 € (D-Gesamt), 15,93 € (West), 11,65 € (Ost) c) 912 Milliarden € (2004)

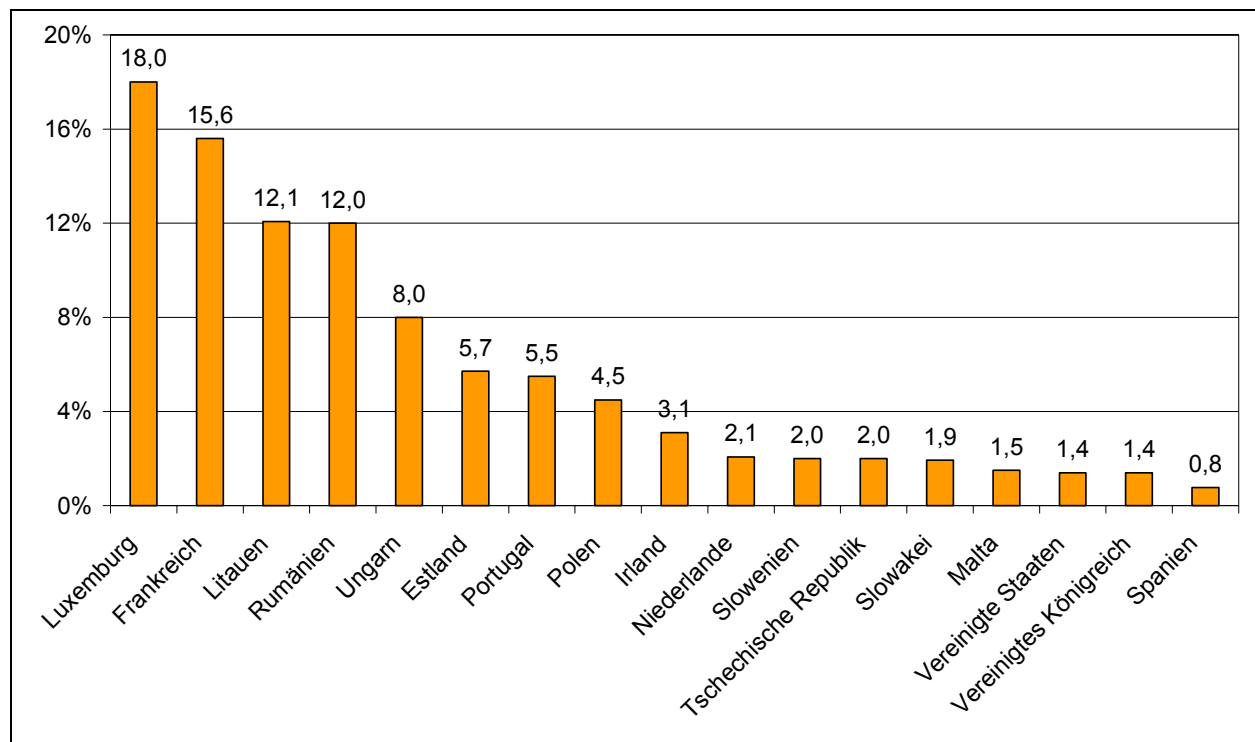
Die Anteile der Vollzeitbeschäftigten⁴, die auf dem Niveau des jeweiligen gesetzlichen Mindestlohnes bezahlt werden, sind jedoch im internationalen Vergleich sehr unterschiedlich. An der Spitze stehen mit 18,0 bzw. 15,6% Luxemburg und Frankreich - gefolgt von Litauen und Rumänien mit jeweils rund 12%. In gut der Hälfte der hier einbezogenen Länder erhalten weniger als

⁴ Während wir bis hier auf der Basis von Stundenlöhnen unabhängig von der individuellen Arbeitszeit argumentiert haben, liegen für die folgenden internationalen Vergleiche Daten nur für Vollzeitbeschäftigte vor.

4% der Beschäftigten den Mindestlohn. Deutschland würde sich mit einem Mindestlohn von 7,50 €, der 8,2% aller Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse beträfe, in dieser Hinsicht auf Platz 5 der 17 aufgeführten Länder positionieren; mit 5,00 € (1,3% aller Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse) würde Deutschland vor Spanien das Schlusslicht bilden (vgl. Abbildung 3).

Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Vergleich zwischen unserer Berechnung für Deutschland und den Daten für andere Länder, die bereits einen Mindestlohn eingeführt haben, schwierig ist, da Arbeitgeber häufig schon vor der Einführung eines Mindestlohnes die Löhne auf oder teilweise auch über das Mindestlohnniveau anheben, wodurch der tatsächliche Anteil der Mindestlohnbeziehenden deutlich unter dem potenziellen Anteil vor der Einführung des Mindestlohnes liegen dürfte.

Abbildung 3: Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit Mindestlohn (in %, 2004)



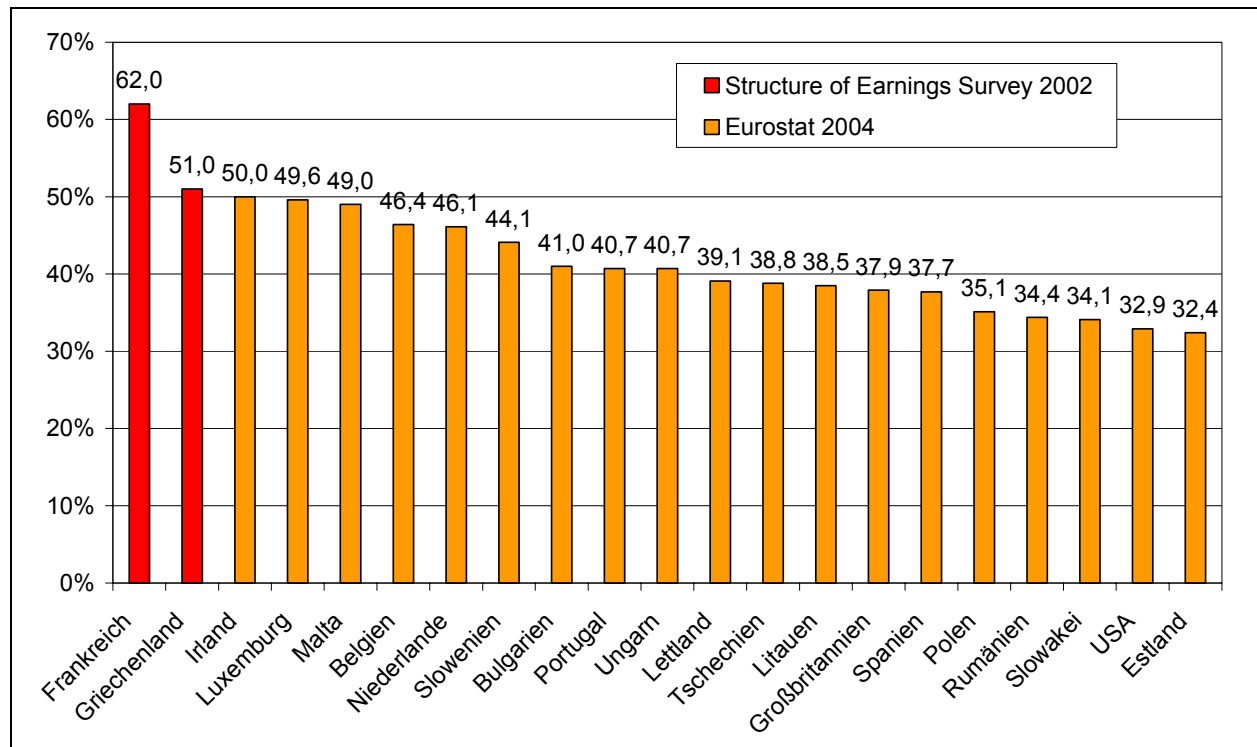
Quelle: Eurostat (Onlinedatenbank), eigene Darstellung

Einen weiteren Anhaltspunkt für die angemessene Höhe eines Mindestlohnes bietet die Relation zum Durchschnittsverdienst. Auch hier zeigt sich im europäischen Vergleich eine große Spannweite (Abbildung 4). In den osteuropäischen Ländern, Spanien, Portugal und Großbritannien liegt der Mindestlohn unter 42% des Durchschnittslohnes. In diese Gruppe mit einem sehr niedrigen Mindestlohn lassen sich auch die USA, als Vergleichsgröße zu den europäischen Ländern, einordnen. In Frankreich, Irland, Griechenland, Luxemburg, Malta, Belgien und den Niederlande liegt die Relation aus Mindestlohn und Durchschnittslohn bei 46% und mehr. Frankreich liegt dabei mit mehr als 60% deutlich an der Spitze. In Deutschland entspräche ein gesetzlicher Mindestlohn von 7,50 € pro Stunde nach unseren Berechnungen rund 49,4% des durchschnittlichen Stundenlohns von 15,19 €. In Westdeutschland läge diese Relation bei 47,1% (Durchschnittslohn 15,93 €) und in Ostdeutschland bei 64,4% (Durchschnittslohn 11,65 €).⁵ Damit würde sich

⁵ Die von uns berechneten Durchschnittslöhne beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte in ihrer Hauptbeschäftigung. Diese Werte entsprechen weitgehend den Angaben des Statistischen Bundesamtes für Arbeiter/innen im Produzierenden Gewerbe (D-Gesamt: 15,24, Westdeutschland: 15,89 und Ostdeutschland: 11,13).

Deutschland im internationalen Vergleich in die Gruppe der Länder mit einem relativ hohen Mindestlohn einreihen. Ein Mindestlohn von 5,00 € entspräche demgegenüber nur 32,9% des gesamtdeutschen Durchschnittsverdienstes (31,4% in West- bzw. 42,9% in Ostdeutschland) und läge damit im internationalen Vergleich am untersten Rand des Spektrums – etwa auf dem Niveau der USA bzw. Estlands.

Abbildung 4: Mindestlohn in Relation zum Durchschnittslohn (in %, 2004 bzw. 2002)



Quelle: Eurostat 2004 (Onlinedatenbank) und Europäische Kommission 2005 (Basis ist das Structure of Earnings Survey 2002). In der Eurostat-Datenbank waren keine Daten für Frankreich und Griechenland verfügbar.

Den dritten relevanten Indikator, die Steigerung der Lohnsumme, können wir nur mit einer Angabe für Großbritannien vergleichen. Nach einer Untersuchung der Low Pay Commission wurde die Lohnsumme in Großbritannien durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns um 0,5% gesteigert, was keinen spürbaren Effekt auf die Beschäftigung zeigte (LPC 2000: XII). Setzt man die von uns für einen Mindestlohn von 7,50 € geschätzte Steigerung der Arbeitnehmerbruttolöhne um rund 12 Milliarden € in Relation zur Summe der Bruttolöhne- und Gehälter aller Arbeitnehmer (rund 912 Milliarden € im Jahr 2004 - vgl. Statistisches Bundesamt 2005: 625) würde dies eine Steigerung von rund 1,3% bedeuten, was deutlich über dem Wert für Großbritannien läge. Etwa auf dem britischen Niveau der Lohnsteigerungen bei Einführung eines Mindestlohns läge Deutschland, wenn man hier einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 6 € einführen würde.

Trotz der Unsicherheiten bei der Vergleichbarkeit unserer Berechnung mit den realen Erfahrungen anderer Länder deuten die aufgeführten Indikatoren darauf hin, dass sich Deutschland mit einer Mindestlohnhöhe von 7,50 € im oberen Drittel der europäischen Vergleichsländer platzieren würde. Eine Mindestlohnhöhe von 5,00 € würde in Relation zum Durchschnittsverdienst demgegenüber weniger als 33% entsprechen und damit auf Niveau des im internationalen Vergleich ausgesprochen niedrigen US-amerikanischen Mindestlohnes liegen. Dies macht deutlich, wie stark sich das Lohnspektrum in Deutschland inzwischen nach unten ausgeweitet hat. Von

einem Mindestlohn von 5,00 € in Deutschland wären bei den Hauptbeschäftigungsverhältnissen (Vollzeit) mit 1,3% noch weniger Beschäftigte erfasst als in den USA (1,4%).

Fazit

Gegner/innen eines gesetzlichen Mindestlohnes verweisen häufig darauf, dass es mit dem Arbeitslosengeld II in Deutschland bereits einen faktischen Mindestlohn gibt, unter dem Beschäftigte ihre Arbeitskraft nicht am Markt anbieten. Dagegen spricht, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse mit Stundenlöhnen unter 7,50 € brutto nach unseren Ergebnissen bei rund 4,9 Millionen liegt und bei rund 1,5 Millionen Beschäftigungsverhältnissen sogar unter 5 € brutto pro Stunde. Unternehmen haben offenbar kaum Schwierigkeiten, auch Arbeitsplätze mit Niedrigstlöhnen zu besetzen (vgl. auch Hieming et al. 2005). Dies dürfte zum einen daran liegen, dass die Entscheidung, eine Arbeit aufzunehmen oder nicht, keineswegs nur nach ökonomischen Kalkülen – dem Vergleich zwischen dem erzielbaren Einkommen und der Höhe von Sozialleistungen – getroffen wird. Außerdem ist die Grundsicherung für Arbeitssuchende kein universeller Anspruch, sondern wird nur gewährt, wenn im Haushaltskontext der Bedarf nicht gedeckt wird und das Vermögen bestimmte Grenzen nicht übersteigt.

Nach aktuellen Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2006) bezogen im September 2005 gut 900.000 Personen Leistungen der Grundsicherung ergänzend zu eigenem Erwerbseinkommen – davon rund 280.000 Vollzeitbeschäftigte. Dies verweist darauf, dass der Staat bereits heute in erheblichem Umfang Niedrigstlöhne subventionieren muss – zumal ein weiteres Ansteigen der Zahl der so genannten Aufstocker/innen befürchtet wird. Eine aktuelle Simulation schätzt die Anzahl der Erwerbstätigen, die Anspruch auf „Aufstockung“ haben, diesen bisher aber nicht geltend machen, auf fast 2 Mio. (Becker 2006: 37). Aus unserer Sicht ist auch dies ein gewichtiges Argument für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland. Denn ohne eine gesetzlich fixierte Untergrenze besteht die Gefahr, dass Unternehmen die „Ausfallbürgschaft“ des Staates zunehmend nutzen, um Löhne weiter abzusenken.

Empirische Erfahrungen mit der Einführung von Mindestlöhnen zeigen, dass diese – entgegen rein modelltheoretisch begründeten Behauptungen – nicht per se beschäftigungsfeindlich sind. Gleichwohl müssen Schocks bei der Einführung vermieden werden. Welcher Anteil von Beschäftigungsverhältnissen bei der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns betroffen sein soll und zu welchen Steigerungen der Bruttolohnsumme dieses führen darf, ohne dass negative Beschäftigungswirkungen auftreten, lässt sich weder empirisch noch theoretisch begründen, sondern bedarf der politischen Entscheidung. Zielsetzung unserer hier vorgenommenen Analyse war, über die Betroffenheiten und unmittelbaren Effekte, die mit der einen oder anderen Entscheidung verbunden wären, zu informieren und aufzuzeigen, wie Deutschland sich damit im internationalen Vergleich positionieren würde.

Aus unserer Sicht spricht einiges dafür, sich bei der Ausgestaltung des Einführungsprozesses an der britischen Vorgehensweise zu orientieren – also mit einem vergleichsweise niedrigen Mindestlohn zu beginnen und sukzessive Erhöhungen vorzunehmen. Weiterhin sollte in Erwägung gezogen werden, niedrigere Sätze für Jugendliche und zeitlich begrenzte Einarbeitungsphasen vorzusehen. Angesichts der deutlich höheren Niedriglohnanteile von Beschäftigten in Ostdeutschland stellt sich zudem die Frage, ob in der Einführungsphase zunächst auch eine Ost-West-Differenzierung vorgenommen werden sollte. Dagegen spricht zweifellos, dass die Lebenshaltungskosten sich zunehmend angleichen, was ja das entscheidende Argument für die inzwischen erfolgte Vereinheitlichung der ALG II-Sätze in Ost- und Westdeutschland war. Für differenzierte Mindestlohn-Höhen spricht hingegen, dass anderenfalls die Erhöhung der Lohn-

kosten in Ostdeutschland überproportional hoch ausfallen würde. Um dies zu vermeiden, müsste man bei einem bundeseinheitlichen Mindestlohn mit einem sehr niedrigen Niveau beginnen, das aber ggf. mit der geltenden Rechtsprechung in Konflikt geraten würde: So hat z.B. das Sozialgericht Berlin in einem noch nicht rechtskräftigen Urteil vom 27. Februar 2006 (Az. S 77 AL 742/05) entschieden, dass ein Stundenlohn von 5,93 € sittenwidrig sei. Ein Kompromiss könnte darin bestehen, mit unterschiedlichen Sätzen in Ost- und Westdeutschland zu beginnen, die dann in einem überschaubaren Zeitraum von z.B. drei Jahren stufenweise angeglichen würden.

Literatur

- Becker, Irene** (2006): Armut in Deutschland: Bevölkerungsgruppen unterhalb der Alg II-Grenze. Frankfurt: Arbeitspapier des Projekts "Soziale Gerechtigkeit" Nr. 3.
- Bofinger, Peter / Dietz, Martin / Genders, Sascha / Walwei, Ulrich** (2006): Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (SWMA). O.O..
- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten** (2005): Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 29-46. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/01-bosch-kalina.pdf>
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia** (unter Mitarbeit von Thorsten Kalina) (2006a): Mindestlöhne auch in Deutschland? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03980.pdf>
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia** (2006b): Mindestlöhne in Großbritannien – ein geglücktes Realexperiment. In: WSI-Mitteilungen 3: 125-130.
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia** (2006c): Mindestlöhne – eine Strategie gegen Lohn und Sozialdumping? In: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Gesprächskreis Sozialpolitik, Referat Internationale Politikanalyse: Sozialer Ausgleich in den alten und neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union: Tagung des Steuerungskreises "Europäisches Wirtschafts- und Sozialmodell" der Friedrich-Ebert-Stiftung. Dokumentation. Bonn: FES, S. 26-35. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/bosch02.pdf>
- Europäische Kommission** (2005): Employment in Europe 2005. Luxembourg.
- Hieming, Bettina / Jaehring, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia** (2005): Stellenbesetzung im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Dokumentation Nr. 550. Berlin. (www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf)
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** (2006): Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland – eine Modellrechnung für das Jahr 2004. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2006 (im Erscheinen). Gelsenkirchen.
- LPC** (2000): The National Minimum Wage. The Story So Far. Second Report of the Low Pay Commission, The Stationary Office, London.
- Schulten, Thorsten** (2006): Gesetzliche und tarifvertragliche Mindestlöhne in Europa – ein internationaler Überblick. In: Schulten, Thorsten / Bispinck, Reinhard / Schäfer, Claus (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa. VSA-Verlag.

Statistisches Bundesamt (2005): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland und das Ausland. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.

Dr. Claudia Weinkopf leitet den Forschungsschwerpunkt „Flexibilität und Sicherheit“

Kontakt: weinkopf@iatge.de

Thorsten Kalina ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt „Flexibilität und Sicherheit“

Kontakt: kalina@iatge.de

IAT-Report 2006-06		Redaktionsschluss: 02.11.2006
Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen http://www.iatge.de/iat-report/2006/report2006-06.pdf		
Redaktion	Bestellungen / Abbestellungen	IAT im Internet
Claudia Braczko braczko@iatge.de Matthias Knuth knuth@iatge.de	iatreport@iatge.de 0209/1707-112 Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen	Homepage: http://www.iatge.de IAT-Reports: http://www.iatge.de/iat-report
Der IAT-Report (ISSN 1619-1943) erscheint seit Januar 2002 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.		