

IAB-Stellungnahme

2/2012

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Zur Einführung von gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlöhnen

Lohnuntergrenzen und ihre Wirkungen

Marion König
Joachim Möller
Michael Stops
Ulrich Walwei

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für
Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 6. Februar 2012

Zur Einführung von gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlöhnen

Lohnuntergrenzen und ihre Wirkungen

Marion König
Joachim Möller
Michael Stops
Ulrich Walwei

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	4
1 Anträge zur Stabilisierung des Tarifsystems und zur Einführung von Mindestlöhnen	6
2 Mindestlöhne und Arbeitnehmerentsendegesetz	6
2.1 Allgemeine Wirkungen von Mindestlöhnen	6
2.2 Mindestlöhne auf Branchenebene.....	9
2.3 Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn	10
2.4 Fazit.....	11
Literatur	12

Zusammenfassung

Die Anträge der drei Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen („Tarifvertragssysteme stärken – Allgemeinverbindliche Tariflöhne und branchenspezifische Mindestlöhne erleichtern“, Bundestagsdrucksache 17/4437), Die Linke („Tarifsystem stabilisieren“, Bundestagsdrucksache 17/8148) und SPD („Erosion der Tarifvertragssysteme stoppen – Sicherung der Allgemeinverbindlichkeitsregelung von Tarifverträgen“, Bundestagsdrucksache 17/8459) zielen darauf ab, das Tarifsystem in Deutschland zu stabilisieren. Durch eine Reform der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen soll der Ausweitung des Niedriglohnssektors und der Erosion des Tarifvertragssystems entgegengewirkt werden. Dabei wird besonders die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen und die Einführung eines allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohns gefordert.

Das IAB äußert sich in dieser Stellungnahme vor allem zur Thematik von gesetzlichen beziehungsweise branchenspezifischen Mindestlöhnen. Zu tarifrechtlichen Fragen nimmt es keine Stellung. Der Vorschlag, das Arbeitnehmerentsendegesetz auf alle Branchen auszuweiten, erscheint nicht zweckmäßig. Ein System, in dem für jede Branche – möglicherweise mit zusätzlichen Differenzierungen nach Qualifikation beziehungsweise Regionen – eine andere Lohnuntergrenze gilt, dürfte aufgrund seiner Komplexität nur äußerst schwer zu administrieren sein. Ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn hingegen – gegebenenfalls differenziert nach Ost- und Westdeutschland und mit besonderen Regelungen für Jugendliche und junge Erwachsene –, dessen Höhe mit Augenmaß festgesetzt ist, kann das Tarifsystem als untere Grenze stützen und zur Vermeidung von Fehlentwicklungen im Niedriglohnsektor beitragen.

Abstract

The motions of the three parliamentary groups Bündnis 90/Die Grünen (Alliance 90/The Greens) (“Strengthening collective wage agreement systems – Facilitating generally binding collective wages and branch-specific minimum wages”, parliamentary printed document 17/4437), Die Linke (The Left) (“Stabilising the collective wage system”, parliamentary printed document 17/8148) and the SPD (Social Democratic Party) (“Stopping the erosion of the collective wage agreement systems – Safeguarding the regulation of the general application of collective wage agreements”, parliamentary printed document 17/8459) are aimed at stabilising the collective wage system in Germany. The spread of the low wage sector and the erosion of the collective wage bargaining system are to be counteracted through a reform of the declaration of general application of collective wage agreements. In this the expansion, to all branches, of the law on the posting of workers and the introduction of a general, legal minimum wage are being called for.

In this statement, IAB is presenting its research findings concerning the topic of legal and branch-specific minimum wages. It is not commenting on legal issues of wage bargaining. The proposal that the law on the posting of workers should be extended to all branches does not seem feasible. A system in which for each branch – and possibly with separate differentiations according to qualifications and/or regions – a different minimum wage level applies would probably be extremely difficult to administer because of its complexity. A uniform, legal minimum wage on the other hand – possibly differentiated between eastern and western Germany and with special regulations for young people and young adults – whose level has been determined by sound judgement, is capable of supporting the collective wage agreement system as a lower limit and of contributing to avoid things taking a wrong turn within the low wage sector.

1 Anträge zur Stabilisierung des Tarifsystems und zur Einführung von Mindestlöhnen

Den Anträgen der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen (Bundestagsdrucksache 17/4437), Die Linke (Bundestagsdrucksache 17/8148) und SPD (Bundestagsdrucksache 17/8459) ist das Ziel gemeinsam, das Tarifsystem in Deutschland zu stabilisieren. Durch eine Reform der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen soll der Ausweitung des Niedriglohnssektors und der Erosion des Tarifvertragssystems entgegengewirkt werden.

Im Einzelnen werden folgende Vorschläge unterbreitet:

- Es wird eine Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes gefordert, um branchenspezifische allgemeinverbindliche Mindestlöhne in allen Branchen einführen zu können. Zusätzlich sollen auch Tarifverträge mit regionaler Reichweite für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Auch wird die Bundesregierung dazu aufgefordert, das Arbeitnehmerentsendegesetz hinsichtlich der Feststellung der Repräsentativität der Tarifverträge (Drucksachen 17/8148 und 17/8459) beziehungsweise des Tarifausschusses (Drucksache 17/4437) zu reformieren.
- Weiterhin spricht sich die Linke (Drucksache 17/8148) dafür aus, dass über das Arbeitnehmerentsendegesetz neben einer branchenspezifischen Lohnuntergrenze auch das ganze Entgelttarifsystem einer Branche für allgemeinverbindlich erklärt wird.
- Flankierend fordern die Fraktionen einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland als untere Entgeltgrenze.
- Darüber hinaus bestehen die Grünen auf eine Reformierung beziehungsweise Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tariflöhnen nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG).

Das IAB äußert sich in dieser Stellungnahme vor allem zur Thematik von gesetzlichen beziehungsweise branchenspezifischen Mindestlöhnen. Zu tarifrechtlichen Fragen wird keine Stellung genommen.

2 Mindestlöhne und Arbeitnehmerentsendegesetz

2.1 Allgemeine Wirkungen von Mindestlöhnen

Bei den beiden Anträgen zur Reform der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen durch die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen beziehungsweise der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland steht vor allem das Ziel der Begrenzung des Niedriglohnssektors beziehungsweise auch der Stärkung von Tarifverträgen im Vordergrund.

Wie bei anderen in die Rechte und Pflichten von Betrieben und Arbeitnehmern eingreifende Normen muss auch bei der Abschätzung von Wirkungen einer Lohnuntergrenze zunächst einmal unterstellt werden, dass diese auch zur Anwendung kommen. So könnten Mindestlöhne durch Arbeitszeitvariationen oder auch einen ver-

stärkten Einsatz von Werkverträgen teilweise umgangen werden. Ein möglicher Ansatzpunkt zur Durchsetzung einer Lohnuntergrenze sind Kontrollen, bei denen der Aufwand tendenziell umso höher ausfallen dürfte, je komplexer und differenzierter die Regeln sind. Im Folgenden wird vorausgesetzt, dass die Regelungen angewendet werden. Bei der Beurteilung eines allgemeinverbindlichen Mindestlohns ist zwischen Lohn- und Beschäftigungswirkungen unterscheiden. Unstrittig ist, dass ein wirksamer Mindestlohn die Löhne der Betroffenen erhöht und somit grundsätzlich geeignet ist, den Niedriglohnbereich zu begrenzen und auch die Reichweite des Tarifsystems in den unteren Entgeltbereichen zu stützen. Auch sind allgemeinverbindliche Lohnuntergrenzen ein Instrument, um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu einzudämmen.

Zur Realisierung dieses Zieles dürfen allerdings mögliche Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohns nicht vernachlässigt werden. Dabei kommen zwei gegensätzliche Wirkungsmechanismen zum Tragen: Ein Mindestlohn erhöht einerseits die Lohnkosten und macht die Beschäftigung für die Unternehmen unter sonst gleichen Bedingungen weniger profitabel. Damit können die Beschäftigungschancen von Personen mit niedriger Produktivität sinken und Arbeitsplätze verloren gehen. Andererseits sind auch arbeitsangebotsseitige Effekte bei Einführung eines Mindestlohns zu berücksichtigen. Ein Mindestlohn erhöht die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme oder führt zu einer stärkeren Bindung an den Arbeitsplatz. Dies ist dann relevant, wenn Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt Marktmacht besitzen. Falls nicht eine Tarifbindung dagegen steht, können diese den Lohn unter ein Niveau drücken, das unter der Grenzproduktivität liegt. Je segmentierter, differenzierter und intransparenter – also unvollkommener – der Arbeitsmarkt ist, desto geringer werden die für den einzelnen Arbeitnehmer de facto offenstehenden Beschäftigungsmöglichkeiten und desto stärker wird tendenziell die Marktmacht der Unternehmen. In einer solchen Situation kann ein Mindestlohn einen Impuls zu mehr Beschäftigung geben, da offene Stellen schneller besetzt werden. Darüber hinaus ist es auch möglich, dass die Motivation und Produktivität bereits beschäftigter Arbeitnehmer durch die verbesserte Entlohnung steigt.

Die Wirkungsrichtung der Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen hängt davon ab, ob der Nachfrage- oder der Angebotseffekt dominiert. Damit ist aus einer theoretischen Perspektive unbestimmt, ob der Nettoeffekt auf die Beschäftigung positiv oder negativ ausfällt.

Aus empirischer Sicht ist davon auszugehen, dass die Beschäftigungswirkungen ungünstig sind, wenn eine kritische Höhe eines (gesetzlichen oder Branchen-)Mindestlohns überschritten wird. Liegt der Mindestlohn dagegen darunter, ist das Risiko von Jobverlusten gering. In einem solchen Fall könnten sogar die geschilderten positiven Angebotseffekte überwiegen. So zeigt die kürzlich veröffentlichte umfassende Berkeley-Studie für die USA (Dube et al. 2010), dass dort ein nationaler Mindestlohn von heute 7,25 US-Dollar – der in einzelnen Bundesstaaten wie in

Washington mit 8,55 US-Dollar noch deutlich höher liegt – offenbar keine negativen Beschäftigungswirkungen hatte.

In Deutschland kann zwischen impliziten und expliziten Mindestlöhnen unterschieden werden.

Das Niveau der Grundsicherung bestimmt einen impliziten Mindestlohn. So entspricht die Grundsicherung bei einem Alleinstehenden mit einer 40-stündigen Wochenarbeitszeit und Wohngeldbezug einem Bruttostundenlohn von ungefähr 4,50 Euro. Die bestehenden Anrechnungsregelungen bei den sogenannten „Aufstockern“ gewähren sogar einen gewissen Abstand zwischen Lohneinkommen und (ausschließlichem) Einkommen aus der Grundsicherung. Letzteres ist für den Anreiz, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und nicht (nur) Leistungen aus der Grundsicherung zu beziehen, sehr bedeutsam.

Anders als in der Mehrheit der EU-Staaten gibt es in Deutschland keine direkt auf einen einheitlichen Mindestlohn abzielende Gesetzgebung. Dennoch existieren explizite Mindestlöhne. Zum einen sind gemäß §138 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) Löhne sittenwidrig, die Tariflöhne oder ortsübliche Löhne um mehr als ein Drittel unterschreiten. Zum anderen wurden Mindestlöhne je nach Grad der Tarifbindung über das Arbeitnehmerentsendegesetz beziehungsweise das Mindestarbeitsbedingungengesetz eingeführt¹. Bei einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent können Mindestlöhne über das Arbeitnehmerentsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sind in einer Branche weniger als 50 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden, so wäre die Einführung eines Mindestlohns über das Mindestarbeitsbedingungengesetz möglich, davon wurde jedoch bisher kein Gebrauch gemacht.

Derzeit sind in zehn Branchen Mindestlöhne über das Arbeitnehmerentsendegesetz in Kraft.² Evaluationsstudien, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für acht dieser Branchen in Auftrag gegeben hatte, kommen ebenfalls überwiegend zu dem Ergebnis, dass sich keine negativen Beschäftigungseffekte von Lohnuntergrenzen nachweisen lassen.³

1 Eine Ausnahme stellt die Einführung einer Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit dar, die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt ist.

2 Es handelt sich um das Baugewerbe, das Dachdeckerhandwerk, die Abfallwirtschaft, die Wäscherei-Dienstleistungen, die Gebäudereinigung, die Pflegebranche, das Maler- und Lackiererhandwerk, das Elektrohandwerk, Bergbauspezialarbeiten und Sicherheitsdienstleistungen.

3 Die Studien können im Internet abgerufen werden unter:
<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Meldungen/evaluation-mindestloehne.html>.
Nicht untersucht wurden die Effekte für die Branchen Bergbauspezialarbeiten und Sicherheitsdienstleistungen.

2.2 Mindestlöhne auf Branchenebene

Die Anträge fordern die Aufnahme aller Branchen in das Arbeitnehmerentsendegesetz, was eine Allgemeinverbindlicherklärung von branchenspezifischen beziehungsweise auch räumlichen Lohnuntergrenzen ermöglichen würde. Dies würde den Vorteil bieten, dass auf die Besonderheiten jeder Branche eingegangen und für jede Branche und Region individuell die „passende“ Mindestentgelthöhe festgelegt werden könnte. Zusätzlich bliebe die Tarifautonomie erhalten, da von den Tarifparteien ausgehandelte Mindestentgelte für allgemeinverbindlich erklärt werden könnten.

Jedoch ist insgesamt der branchenspezifische Ansatz kritisch zu sehen, da er wenig transparent und in manchen Bereichen leicht zu umgehen wäre. So bergen spezifische Lösungen für jede einzelne Branche die Gefahr von Intransparenz der Regelungen und Fehlallokationen aufgrund von Vermeidungsverhalten. Bereits das existierende Mindestlohnsystem zeichnet sich durch eine große Komplexität und Ausdifferenziertheit innerhalb einer Branche und zwischen den Branchen aus. Werden nun in allen Branchen unterschiedliche Mindestlöhne eingeführt, so dürfte das Mindestlohnsystem insgesamt nur noch sehr schwer zu administrieren sein. Dies beginnt bei der Feststellung einer spezifischen Branchenzugehörigkeit, die nicht immer einwandfrei zu treffen ist. Da beim Entsendegesetz die Zuordnung einer Firma zu einer Branche nach ihrer „Haupttätigkeit“ erfolgt und diese Klassifikation vermutlich Spielräume eröffnet, könnte dies Firmen zu „Umklassifizierungen“ veranlassen, um höhere Mindestlöhne zu umgehen.

Zugleich erschwert die Komplexität des Systems es auch den einzelnen Arbeitnehmern, die ihnen zustehende Mindestvergütung tatsächlich durchzusetzen. Besonders bei branchenspezifischen Regelungen besteht auch die Gefahr einer inadäquaten Festsetzung eines Mindestlohns aufgrund von wirtschaftspolitischen Interessen in bestimmten Wirtschaftszweigen. Eine tendenziell eher zu hohe Lohnuntergrenze könnte von Unternehmen oder Verbänden befürwortet werden, um den Markt für neue Konkurrenten abzuschotten und so die eigene Marktposition zu halten beziehungsweise zu verbessern. Weiterhin kann eine Lohnuntergrenze, die sich an den niedrigsten Löhnen in der Branche orientiert eine Abwärtsspirale in Gang setzen, bei der „schlechte“ Arbeitgeber mit niedrigeren Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen die „guten“ Arbeitgeber mit besseren Konditionen für die Beschäftigten verdrängen beziehungsweise den Druck zur Lohnsenkung erhöhen, was dem Ziel eines Mindestlohns widerspricht.

Darüber hinaus äußern sich die Anträge nicht zu einer Änderung des Arbeitnehmerentsendegesetzes hinsichtlich einer Aufnahme von Branchen mit einer Tarifbindung von weniger als 50 Prozent. Hierbei stellt sich die Frage, welche Mindestlöhne über das Arbeitnehmerentsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt werden sollen, wenn die Tarifparteien in den jeweiligen Branchen schwach sind und keine (Branchen-)Tarifverträge geschlossen werden können. Ebenfalls wird das Verhältnis zum bestehenden Mindestarbeitsbedingengesetz nicht angesprochen.

Insgesamt überwiegen die Nachteile bei der Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder der Allgemeinverbindlicherklärung auf alle Branchen mit dem Ziel, branchenspezifische beziehungsweise zu kleinräumig differenzierte Lohnuntergrenzen einzuführen.

2.3 Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Zielführender als die Aufnahme aller Branchen in das Entsendegesetz, der dabei entstehenden Unübersichtlichkeit und Gefahr von zu hohen Mindestlohnsätzen ist eine nach Ost und West differenzierte allgemeine gesetzliche Lohnuntergrenze⁴. Des Weiteren sprechen Forschungsergebnisse und Erfahrungen aus anderen Ländern dafür, besondere Regelungen für jugendliche Arbeitnehmer zu treffen.⁵

Die Wirkungen eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns werden sich stark nach Regionen, Sektoren beziehungsweise Wirtschaftszweigen unterscheiden, da diese ganz unterschiedliche Rahmenbedingungen aufweisen. So sind die einzelnen Branchen durch deutlich unterschiedliche Anteile von Niedriglohnbeschäftigung gekennzeichnet. Die Niedriglohnanteile variieren zudem gruppenspezifisch. Stärker betroffen sind Geringqualifizierte, Jüngere, Frauen sowie Personen mit Migrationshintergrund. Bei einem moderaten Mindestlohn ist allerdings davon auszugehen, dass sich die Beschäftigungseffekte in Grenzen halten. Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn ist gerade für solche Branchen mit einem hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigten von Bedeutung, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering ist.

Drei Argumente sprechen in Zeiten wachsender Lohnungleichheit für Überlegungen zu einer „allgemeinen“ Lohnuntergrenze:

- Erstens ist das Abrutschen eines Vollzeitnettolohnes unter das individuelle Subsistenzniveau der Beschäftigten (ohne Berücksichtigung möglicher anderer Haushaltsmitglieder) problematisch. Dies gilt nicht nur aus verteilungspolitischer Perspektive, sondern weil „faire“ Löhne motivieren und so etwas wie einen Mindestproduktivität sicherstellen können.

⁴ Zu berücksichtigen ist dabei das Verhältnis dieser Lohnuntergrenze(n) zu den bestehenden Regelungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes für die benannten zehn Branchen und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für die Zeitarbeit. Gegebenenfalls müssten die bestehenden Regelungen im Zuge der Einführung einer allgemeinen gesetzlichen Lohnuntergrenze entsprechend der Intentionen des Arbeitnehmerentsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überprüft und angepasst werden.

⁵ Vgl. hierzu den Überblicksartikel, der im Auftrag der Low Pay Commission von Croucher und White (2011) verfasst wurde. Insgesamt ziehen die Autoren aus den internationalen Studien den Schluss, dass die negativen Auswirkungen einer Lohnuntergrenze mit steigendem Alter der Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen geringer werden. Gibt es keine spezielle Mindestlohnregelung, also keinen niedrigeren Mindestlohn für Jugendliche, so ist die Wahrscheinlichkeit von negativen Beschäftigungswirkungen deutlich höher.

- Zweitens besteht durch die gegebenen Anrechnungsregelungen in der Grundversicherung für die sogenannten „Aufstocker“ (SGB II) das Risiko, dass Betriebe mit ihren Beschäftigten zu niedrige Stundenlöhne vereinbaren, weil alle Beteiligten davon ausgehen können, dass jeder geringe Verdienst oberhalb der Schwelle der Sittenwidrigkeit durch den Staat aufgestockt wird.
- Drittens ist festzustellen, dass es außer in den skandinavischen Ländern und in Österreich in fast allen anderen EU-Ländern Mindestlöhne gibt. Angesichts der hierzulande schwindenden Tarifbindung, wie auch in den Anträgen angesprochen, ist Deutschland aber mit den Ländern ohne Mindestlohn kaum mehr vergleichbar. Soll die Mindestlohnregelung die Tarifautonomie nicht weiter aushebeln, so ist es ratsam, den Tarifparteien eine zentrale Rolle bei der Festlegung der Höhe des Mindestlohns zu geben.

2.4 Fazit

Die Anträge der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke und SPD zielen darauf ab, das System der Allgemeinverbindlicherklärungen von Entgelttarifverträgen zu reformieren, um das Tarifvertragssystem zu stärken. Dabei wird besonders die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen und die Einführung eines allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohns gefordert.

Der Vorschlag, das Arbeitnehmerentsendegesetz auf alle Branchen auszuweiten, erscheint nicht zweckmäßig. Ein System, in dem für jede Branche – möglicherweise mit zusätzlichen Differenzierungen nach Qualifikation beziehungsweise Regionen – eine andere Lohnuntergrenze gilt, dürfte aufgrund seiner Komplexität nur äußerst schwer zu administrieren sein.

Ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn hingegen – gegebenenfalls differenziert nach Ost- und Westdeutschland und mit besonderen Regelungen für Jugendliche und junge Erwachsene –, dessen Höhe mit Augenmaß festgesetzt ist, kann das Tarifsystem als untere Grenze stützen und zur Vermeidung von Fehlentwicklungen im Niedriglohnssektor beitragen.

Literatur

Croucher, Richard und Geoff White (2011): The Impact of Minimum Wages on the Youth Labor Market, An international Literature Review for the Low Pay Commission. Low Pay Commission, 2011. National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2011.

Cm 8023. <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/research/pdf/CroucherWhiteFinal.pdf>

Dube, Andrajit; Lester, T. William; Reich, Michael (2010): Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. The Review of Economics and Statistics, vol. 92 (4), S. 945-964.

IAB/RWI/ISG (2011): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Bauhauptgewerbe. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung / Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung / Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Nürnberg/Essen/Köln.

IAQ (2011a): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg.

IAQ (2011b): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung. Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg.

IAW (2011a): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Maler- und Lackiererhandwerk. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.

IAW (2011b): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Elektrohandwerk. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.

IAW (2011c): Evaluation bestehender Mindestlohnregelungen – Branche: Pflege. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.

ZEW (2011a): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Dachdeckerhandwerk. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

ZEW (2011b): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Abfallwirtschaft. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
<u>9/2011</u>	Bellmann, L. Bender, S. Bernhard, S. Crimmann, A. Dietrich, H. Dietz, M. Haas, A. Hirseland, A. Hofmann, B. Hohmeyer, K. Koch, S. König, M. Krug, G. Kruppe, T. Kupka, P. Lietzmann, T. Lott, M. Möller, J. Plicht, H. Rauch, A. Rudolph, H. Schreyer, F. Sowa, F. Spitznagel, E. Stephan, G. Stops, M. Walwei, U. Wiemers, J. Wießner, F. Wolff, J. Zabel, C. Ziegler, K.	Neugestaltung der Förderinstrumente für Arbeitslose. Zum Gesetzentwurf zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt	9/11
<u>10/2011</u>	Müller, A. Rebien, M. Stops, M.	Einschaltungspotenzial für den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit Ergebnisse aus der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots	10/11
<u>1/2012</u>	Brunow, S. Garloff, A. Wapler, Z. Zika, G.	Wie wird sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln? Methoden und Validitäten von Prognosen zur Vorhersage von Fachkräfteangebot und -bedarf	1/12

Stand: 1.2.2012

Eine vollständige Liste aller erschienen IAB-Stellungnahmen finden Sie unter <http://www.iab.de/de/forschung-und-beratung/iab-stellungnahme.aspx>

Impressum

IAB-Stellungnahme 2/2012

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Dr. Andrea Kargus

Technische Herstellung

Jutta Palm-Nowak

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2012/sn0212.pdf>

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Arbeit und Soziales,
Ausschussdrucksache 17(11)774 vom 26.1.2012,
enthalten in Ausschussdrucksache 17(11)766
vom 2.2.2012, S. 15-18