

Beschäftigungswirkungen von Lohnsubventionen und Mindestlöhnen – Zur Reform des Niedriglohnssektors in Deutschland

Kai-Uwe Müller · Viktor Steiner

Angenommen: 8. März 2011 / Online publiziert: 7. April 2011
© Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011

Zusammenfassung In diesem Beitrag werden die Beschäftigungswirkungen von Lohnsubventionen und eines Mindestlohnes für Deutschland analysiert. Studien zum Mindestlohn im Baugewerbe und Simulationen zu einem allgemeinen Mindestlohn weisen einhellig auf Beschäftigungsverluste durch einen gesetzlichen Mindestlohn für die Bundesrepublik hin. Die Größenordnung hängt vom Mindestlohnniveau, Gütermarktreaktionen und der Reichweite des Mindestlohnes (Einschluss Auszubildender, geringfügig Beschäftigter) ab. Bei einem Mindestlohn von 7,5 € pro Stunde und elastischer Güternachfrage schätzen wir einen Gesamtverlust von ca. 220.000, insbesondere geringfügig Beschäftigten. Evaluationen bestehender Lohnsubventionen finden nur geringe Arbeitsanreizeffekte. Im Beitrag wird alternativ der aufkommensneutral gestaltete „Beschäftigungsbonus“, der geringe Stundenlöhne und nicht niedrige Erwerbseinkommen subventioniert, betrachtet. Dieser würde ein zusätzliches Arbeitsangebot von ca. 80.000 Personen bzw. ein zusätzliches Stundenangebot von etwa 420.000 Vollzeitäquivalenten induzieren. In Kombination mit einem allgemeinen Mindestlohn wären arbeitnehmerseitige Lohnsubventionen ineffektiv. Die Simulationsergebnisse zeigen, dass in diesem Fall arbeitgeberseitige Lohnsubventionen die infolge des Mindestlohnes gestiegenen Arbeitskosten kompensieren und Beschäftigungsverluste im Niedriglohnbereich teilweise verringern können.

K.-U. Müller (✉)
Abt. Staat, DIW Berlin (Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung), Mohrenstr. 58, 10117 Berlin, Deutschland
e-mail: kmueller@diw.de

V. Steiner
Freie Universität Berlin, Berlin, Deutschland
e-mail: viktor.steiner@fu-berlin.de

Schlüsselwörter Niedriglohnssektor · Lohnsubvention · Mindestlohn

JEL Klassifikationen H24 · H31 · I38 · J22 · J23

Employment effects of wage subsidies and minimum wages. The reform of the low-wage labor market in Germany

Abstract In this contribution employment effects of wage subsidies and a minimum wage are analyzed for Germany. Existing studies for the construction sector and simulations of a statutory minimum wage unanimously point to employment losses of a general minimum wage for Germany. The magnitude of the negative employment effects depends on the minimum wage level, reactions on the goods market and the coverage of the minimum wage (inclusion of apprentices, marginally employed). For a minimum wage of 7.5 € per hour we estimate a total employment loss of 220,000 individuals, mostly in jobs not covered by social security. Evaluations of existing wage subsidies in Germany find only minor labor supply incentives. Here, the revenue-neutral “employment bonus” which subsidizes small hourly wages and not low wage incomes is considered. The “employment bonus” would induce an increased labor supply of 80,000 persons at the extensive and 420,000 full-time equivalents at the intensive margin. If an employee-oriented wage subsidy is combined with a statutory minimum wage its labor supply effects were rendered ineffective. Simulation results show that in this case employer-oriented wage subsidies could compensate higher wage costs and partially diminish employment losses induced by the minimum.

1 Einleitung

In den letzten Jahren hat in Deutschland die Ungleichheit der Lohn- und Haushaltseinkommen signifikant zugenommen (vgl. z.B. Pfeiffer und Gernandt 2007; Müller und Steiner 2009; Antonczyk et al. 2010; Möller 2010; Biewen und Juhasz 2010). Als Gründe dafür werden unter anderem die Ausweitung des Niedriglohnssektors mit zum Teil sehr geringen Stundenlöhnen, die Verbreitung geringfügiger sozialversicherungsfreier Beschäftigung und die im Rahmen der so genannten „Agenda 2010“ umgesetzten Arbeitsmarktreformen angeführt. Vor diesem Hintergrund werden in der Wissenschaft wie auch der Wirtschafts- und Sozialpolitik als Reformalternativen Lohnsubventionen in Form so genannter „Kombilohn-Modelle“ und die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes diskutiert (vgl. z. B. Sinn et al. 2002; Steiner 2004).

Kombilohn-Modelle haben das Ziel, durch eine einkommensabhängige Lohnsubvention geringe Erwerbseinkommen zu ergänzen und die finanziellen Anreize zur Aufnahme einer gering entlohnten Tätigkeit zu verbessern.¹ In Deutschland existiert ein Kombilohn in Form der Hinzuverdienstmöglichkeiten beim Bezug von Arbeitslosenunterstützung. Eine spezielle Form eines Kombilohnes ist auch die vollkommene oder teilweise Freistellung der Sozialbeiträge bis zu einem bestimmten Schwellenwert (untere Sozialversicherungsgrenze bzw. „Geringfügigkeitsgrenze“). In der Bundesrepublik wurde im Zuge der „Agenda 2010“ die Förderung „geringfügiger“ Beschäftigung in Form der Freistellung von der Sozialversicherungspflicht oder reduzierten Arbeitnehmerbeiträgen („Mini-“ und „Midi-Jobs“) ausgeweitet. Die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedriglohnbereich steht in Deutschland nach wie vor auf der wirtschaftspolitischen Agenda (vgl. z.B. Sachverständigenrat 2006; Bofinger et al. 2006).

Die Ausweitung des Niedriglohnssektors und der sozialversicherungsfreien Beschäftigung wird allerdings auch mit dem Argument kritisiert, dass damit Wettbewerbsverzerrungen zulasten der tariflich organisierten Wirtschaftsbereiche und erhebliche finanzielle Belastungen der Sozialversicherung verbunden wären. Aus dieser Sicht führen Kombilohnmodelle zu sinkenden Marktlöhnen, da der Staat einen Teil der Arbeitskosten im Niedriglohnbereich übernimmt, und zu einer Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Zur Verhinderung von „Dumping-Löhnen“ und dieses Verdrängungswettbewerbs wurde von der SPD, unterstützt von den Gewerkschaften, den Grünen und der Linkspartei,

im letzten Bundestagswahlkampf ein gesetzlicher bundesweiter Mindestlohn von 7,5 € pro Stunde vorgeschlagen.

Ein zentraler Kritikpunkt an der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes sind die damit verbundenen negativen Beschäftigungseffekte, die für Deutschland in mehreren empirischen Studien untersucht wurden. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchungen werden in Abschn. 2.2 zusammengefasst und kritisch bewertet. Zwar unterscheiden sich die Simulationsergebnisse zum Teil erheblich zwischen den Studien. Dennoch kommen alle Studien zu dem Ergebnis, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in der Höhe von 7,5 € pro Stunde mit mehr oder weniger großen Beschäftigungsverlusten verbunden wäre. Auch die empirischen Ex post-Analysen zur Einführung eines Mindestlohnes in der Bauwirtschaft, auf die in Abschn. 2.1 eingegangen wird, weisen darauf hin, dass die Einführung eines effektiven Mindestlohnes mit Beschäftigungsverlusten verbunden ist.

Die Arbeitsmarktwirkungen von Lohnsubventionen, die in Abschn. 3 behandelt werden, hängen wesentlich von deren Ausgestaltung, dem bestehenden System der Einkommenssicherung und der Beschäftigungs- und Lohnanpassung auf den relevanten Teilarbeitsmärkten ab. Wenn die Lohnflexibilität durch einen gesetzlichen Mindestlohn nach unten beschränkt wird, sind von einer arbeitnehmerseitigen Lohnsubvention keine positiven Beschäftigungseffekte zu erwarten, da das gestiegene Arbeitsangebot keine Lohnsenkung bewirkt. In diesem Fall bleibt zur Kompensation eines Mindestlohnes auf die Arbeitskosten nur eine Lohnsubvention, die an den Arbeitskosten der Unternehmen ansetzt. Um die negativen Beschäftigungseffekte der Einführung eines Mindestlohnes zu neutralisieren, werden in einigen EU-Ländern schon seit längerem Mindestlöhne mit einer arbeitgeberseitigen Lohnsubvention kombiniert (vgl. OECD 1998). In Abschn. 4 werden die Ergebnisse einer Evaluationsstudie für Deutschland zu den Beschäftigungseffekten eines Mindestlohnes in Kombination mit einer aufkommensneutralen Lohnsubvention zur Kompensation der gestiegenen Arbeitskosten präsentiert. Der abschließende Abschn. 5 fasst die wichtigsten Ergebnisse zu den Beschäftigungseffekten von Mindestlöhnen und Lohnsubventionen zusammen und diskutiert diese unter dem Blickwinkel möglicher Reformoptionen für den Niedriglohnbereich in Deutschland.

Die Arbeiten, auf denen der Beitrag basiert, entstanden im von der DFG geförderten Forschungsprojekt „Work Incentives, Earnings-Related Subsidies, and Employment in Low-Wage Labor Markets – Empirical Analysis and Policy Simulations for Germany“ (Ste 681/5-3) im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“.

¹Mit dem *Earned Income Tax Credit* (EITC) und lohnbezogenen Einkommenstransfers für Familien (*family credits*) existieren schon seit vielen Jahren so genannte „Kombilohn-Modelle“ („*in-work credits*“) in den USA und in Großbritannien (vgl. dazu z.B. Blundell 2006); zu Kombilohn-Modellen in anderen Ländern vgl. z.B. OECD 2005.

2 Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen

In Deutschland existiert bislang kein für die gesamte Volkswirtschaft verbindlicher gesetzlicher Mindestlohn. Allerdings wurden in den letzten Jahren in mehreren Branchen tarifliche Mindestlöhne eingeführt (Stand Dezember 2010: Teile der Bauwirtschaft, Gebäudereinigung, Abfallwirtschaft, Bergbauspezialarbeiten, Pflegebranche, Wäscherei und Briefdienstleistungen), indem Tarifabschlüsse als allgemeinverbindlich erklärt wurden. Weitere Branchen wurden in das Arbeitnehmerentendegesetz aufgenommen (Aus- und Weiterbildungs- sowie Sicherheitsdienstleistungen), während der tarifliche Mindestlohn bei den Briefdienstleistungen als rechtswidrig erklärt und damit außer Kraft gesetzt wurde. Da der sektorale Mindestlohn im Bauhauptgewerbe bereits 1997 eingeführt wurde, gibt es einige Evaluationsstudien, die dessen Effekte auf die Lohnverteilung und Beschäftigung untersuchen (König und Möller 2008; Rattenhuber 2010). Im Folgenden werden die Ergebnisse einer neueren Studie dazu referiert. Anschließend werden die zu erwartenden Beschäftigungseffekte der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 7,5 € pro Stunde für die gesamte Volkswirtschaft diskutiert. Im letzten Bundestagswahlkampf wurde von politischen Parteien sowie den Gewerkschaften die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von mindestens 7,5 € pro Stunde als Maßnahme gegen die Ausweitung des Niedriglohnsektors und als Instrument der Einkommenssicherung von Haushalten mit Geringverdienern gefordert. Diese Vorschläge wurden insbesondere wegen der erwarteten negativen Beschäftigungseffekte eines Mindestlohnes kritisiert.²

Die internationale Literatur zu den Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen ist sehr umfangreich (für zusammenfassende Darstellungen vgl. Brown 1999; Neumark und Wascher 2008). Bis in die 1990er Jahre ergaben die meisten Studien negative Beschäftigungseffekte. Dieses Bild brachten Card und Krueger (1995) ins Wanken, die in verschiedenen Studien empirische Evidenz für insignifikante oder sogar positive Beschäftigungseffekte des Mindestlohnes fanden.³ Die dadurch initiierte „neuere Mindestlohnforschung“ erzielte keine eindeutigen Ergebnisse. Während negative Beschäftigungseffekte des Mindestlohnes aus dem neoklassischen Standardmodell eines kompetitiven Arbeitsmarktes

abzuleiten sind, werden zur Erklärung von Beschäftigungsgewinnen Arbeitssuchmodelle mit Friktionen oder Modelle monopsonistischer Konkurrenz herangezogen.⁴ Neumark und Wascher (2008) stellen fest, dass die Mehrzahl der aktuellen Schätzungen zwar negative, aber oft insignifikante Effekte finden. Neben dieser Bandbreite an Ergebnissen ist auch die Übertragbarkeit der mehrheitlich nordamerikanischen Studien auf den Kontext eines mitteleuropäischen Wohlfahrtsstaates problematisch. Deutschland besitzt nicht nur ein anderes Steuer- und Transfersystem, das eine vergleichsweise hohe Mindestsicherung garantiert, sondern auch andere Arbeitsmarktinstitutionen.

2.1 Mindestlöhne in der Bauwirtschaft

Evaluationsstudien zu den Beschäftigungseffekten des sektoralen Mindestlohnes liegen in Deutschland für die Bauwirtschaft vor, wo ein als allgemeinverbindlich erklärter Mindestlohn schon seit 1997 existiert. König und Möller (2008) finden auf Basis eines Differenz-in-Differenzen-Ansatzes und Beschäftigungsdaten der Bundesagentur für Arbeit negative Beschäftigungseffekte für das ostdeutsche Baugewerbe und leicht positive Effekte des Mindestlohnes in Westdeutschland. Rattenhuber (2010) fokussiert ihre detaillierte Analyse auf die Lohneffekte des sektoralen Minimums im Bausektor und nutzt die selektive Einführung in bestimmten Branchen des Bausektors als natürliches Experiment. Sie zeigt, dass die Wirkungen des Mindestlohnes in Ostdeutschland deutlich größer ausfielen. Zudem hängen die Lohneffekte von der Tarifbindung und der Position in der Lohnverteilung ab.

Müller (2010) verwendet in einer aktuellen Studie verschiedene parametrische und semi-parametrische Ansätze, die auf einem Arbeitsnachfragemodell von Meyer und Wise (1983) aufbauen, um die Beschäftigungswirkungen des sektoralen Mindestlohnes im deutschen Bauhauptgewerbe zu schätzen. Die Datengrundlage bilden Querschnittsdaten zur Lohnverteilung aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2001, die – im Gegensatz zu König und Möller (2008) – beobachtete Löhne und exakte Arbeitsstunden enthalten. Das Muster der Beschäftigungseffekte ist über die verschiedenen Modelle hinweg konsistent: für Ostdeutschland ergeben sich deutliche negative Beschäftigungseffekte, während im westdeutschen Bauhauptgewerbe nur geringe Beschäftigungseinbußen eingetreten sind. Dieses Ergebnis bestätigt insofern die theoretischen Erwartungen des neoklassischen Arbeitsmarktmodells, als der Mindestlohn in Ostdeutschland für deutlich mehr Beschäftigte bindend ist, da er in Relation zur beobachteten Lohnverteilung auf einem deutlich höheren Niveau

²Die Wirkungen eines gesetzlichen Mindestlohnes auf die persönliche Einkommensverteilung und die Frage, inwieweit dieser ein geeignetes Instrument zur Armutsvermeidung in Deutschland wäre, sollen hier nicht thematisiert werden. Die Größenordnung dieser Effekte hängt natürlich von den Beschäftigungswirkungen des Mindestlohnes ab. Vgl. dazu Knabe und Schöb (2009), Müller und Steiner (2008, 2010) und Steiner (2010).

³Vgl. dazu aktuell die Erweiterung des Ansatzes durch Dube et al. (2010).

⁴Fitzenberger (2009) diskutiert die unterschiedlichen Argumente mit Bezug zur deutschen Mindestlohndebatte.

festgesetzt wurde. Die Wirkung hängt demnach entscheidend von der Höhe des Mindestlohniveaus und damit seiner Bindungskraft ab.

Bezüglich der Größenordnung der Effekte erwiesen sich die parametrischen Modelle als unzuverlässig; die geschätzten Effekte fielen mit 10–20 % für Ostdeutschland unplausibel hoch aus. Dies war bereits aus früheren Arbeiten bekannt (vgl. Dickens et al. 1998) und galt als ein Problem dieses Ansatzes. Deshalb verwendet Müller semi-parametrische zensierte Quantilsregressionen, die mit weniger strikten Annahmen zur funktionalen Form der Lohnverteilung auskommen. Auf Basis dieser Spezifikation ergeben sich negative Beschäftigungseffekte zwischen 4 und 5 % im ostdeutschen Bauhauptgewerbe und leicht negative Effekte für den Westen zwischen 1 und 1,5 %. Die Unterschiede sind angesichts des vergleichsweise niedrigeren westdeutschen Mindestlohniveaus plausibel. Hinter dem Durchschnittseffekt verbirgt sich Heterogenität bezüglich beobachtbarer Merkmale: die Beschäftigungsverluste tragen insbesondere jüngere Arbeitnehmer, Beschäftigte, die nicht tarifvertraglich entlohnt werden und Arbeitnehmer, die in Kleinbetrieben beschäftigt sind. Diese Selektivität des Mindestlohnes findet in öffentlichen Debatten noch zu geringe Beachtung.⁵

Die Ergebnisse bestätigen somit in einem wichtigen Punkt die Ergebnisse von König und Möller (2008): der Mindestlohn im ostdeutschen Baugewerbe führte zu signifikanten Beschäftigungseinbußen. Allerdings ist die Größenordnung dieser Verluste offenbar weitreichender als bislang nachgewiesen werden konnte. Während König und Möller in Bezug auf alle Beschäftigten im Bauhauptgewerbe die Einbußen auf unter 1 % beziffern, schätzt Müller Verluste von 4–5 %. Zudem findet Müller ebenfalls leicht negative Effekte für das westdeutsche Bauhauptgewerbe, sodass die Einschätzung der Beschäftigungswirkungen des ersten sektoralen Mindestlohnes in Deutschland pessimistischer ausfallen. Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sowie die selektive Wirkung des Mindestlohnes hinsichtlich individueller und betrieblicher Charakteristika liefern zusätzliche Hinweise für die zu erwartenden Wirkungen eines allgemeinen Mindestlohnes.

2.2 Ein allgemeiner Mindestlohn von 7,5 € pro Stunde

Die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohnes in den internationalen empirischen Studien werden mehrheitlich als negativer Effekt auf die (kompensierte) Arbeitsnachfrage interpretiert (Neumark und Wascher 2008). Diejenigen Studien, die positive Beschäftigungseffekte finden, erklären dies mit einem durch den Mindestlohn induzierten Anstieg des

Arbeitsangebotes. In einer Ex ante-Evaluation der Beschäftigungseffekte des Mindestlohnes in Deutschland müssen daher beide Marktseiten berücksichtigt werden. Müller und Steiner (2010) tun dies auf Basis empirisch geschätzter Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfrageelastizitäten.

Die Angebotselastizitäten werden aus einem mit SOEP-Daten geschätzten diskreten Arbeitsangebotsmodell abgeleitet, welches das Arbeitsangebot eines Haushalts in Abhängigkeit der Freizeit und des mit den angebotenen Arbeitsstunden variierenden Nettohaushaltseinkommens bestimmt (vgl. dazu Steiner et al. 2008). Auf der Basis des empirisch geschätzten Arbeitsangebotsmodells können die Effekte der Einführung des Mindestlohnes auf die Partizipationsquote als auch auf die durchschnittlichen Arbeitsstunden simuliert werden. Die Simulationsergebnisse zeigen, dass die Arbeitsangebotseffekte eines Mindestlohnes von 7,5 € pro Stunde sehr gering wären: 16.000 Individuen würden zusätzlich Beschäftigung anbieten und die angebotene Stundenzahl würde um ca. 66.000 Vollzeitäquivalente steigen. Sie können daher bei der Analyse der Beschäftigungseffekte der Einführung eines Mindestlohnes vernachlässigt werden.

Die Beschäftigungseffekte eines Mindestlohnes in Deutschland werden von Müller und Steiner auf Basis empirischer, nach Qualifikationsgruppen, Geschlecht und Region differenzierter Nachfrageelastizitäten bestimmt, die Freier und Steiner (2007, 2010) entnommen werden. Bei den Arbeitsnachfrageelastizitäten müssen direkte und indirekte Effekte unterschieden werden. Für gegebene Löhne, Produktionsfaktoren und Güternachfrage resultiert der direkte Effekt für spezifische Arbeitsmarktgruppen aus Substitutionseffekten aufgrund des Anstiegs in den Arbeitskosten (Eigenpreiselastizitäten) von Beschäftigten, die von einem allgemeinen Mindestlohn direkt betroffen sind. Indirekte Effekte ergeben sich aus Substitutionsbeziehungen zwischen verschiedenen Beschäftigungskategorien (Kreuzpreiselastizitäten). Darüber hinaus wird die Arbeitsnachfrage durch eine sinkende Güternachfrage geschmälert, die aus gestiegenen Produktionskosten resultiert und auf die Güterpreise übergewälzt wird.

Der Anteil der von der Einführung des Mindestlohnes betroffenen Arbeitnehmer (in %) und die resultierenden durchschnittlichen Lohnsteigerungen in einzelnen Arbeitsmarktgruppen sind im ersten Teil von Tab. 1 ausgewiesen. Am stärksten wären die geringfügig Beschäftigten von einem Mindestlohn betroffen, gefolgt von den Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmern ohne Bildungsabschluss. Die stärksten durchschnittlichen Lohnsteigerungen ergeben sich mit 13 % bzw. 8 % bei den geringfügig beschäftigten Frauen in Ost- bzw. Westdeutschland. Deutliche Lohnsteigerungen wären mit ca. 5 % auch für geringfügig beschäftigte Männer zu erwarten.

Aufgrund dieser Lohnsteigerungen, den empirischen Arbeitsnachfrageelastizitäten und den oben beschriebenen An-

⁵Vgl. zu diesem Punkt Büttner und Ebertz (2009), die räumlich heterogene Wirkungen eines Mindestlohnes beleuchten.

nahmen bezüglich der Überwälzung der höheren Arbeitskosten in die Güterpreise resultiert bei einer angenommenen Güterpreiselastizität von -1 ein negativer Arbeitsnachfrageeffekt von ca. 220.000 Personen, wobei die geringfügig Beschäftigten die größten Einbußen hinnehmen müssten. Aus unserer Sicht erscheint die Annahme einer durchschnittlichen Güterpreiselastizität von -1 zwar nicht unrealistisch hoch. Um die Sensitivität der Simulationsergebnisse bezüglich dieser Annahme zu prüfen, wurden die Berechnungen auch für alternative Güternachfrageelastizitäten durchgeführt. Bei einer vollkommen unelastischen Güternachfrage würde der Effekt auf ca. 57.000 Personen sinken; die Verluste unter den marginal Beschäftigten würden durch den Anstieg der Nachfrage nach in Teilzeit arbeitenden Frauen teilweise kompensiert. Bei einer sehr elastischen Güternachfrage (Nachfrageelastizität von -2) würde die Arbeitsnachfrage insgesamt um 384.000 Personen sinken, wobei der Löwenanteil von den marginal Beschäftigten zu tragen wäre. In diesem Szenario hätten auch Vollzeitbeschäftigte deutliche Einbußen hinzunehmen.

Die in Tab. 1 ausgewiesenen negativen Beschäftigungseffekte fallen im Vergleich zu anderen Studien eher moderat aus. Knabe und Schöb (2009) und Bauer et al. (2009) schätzen den Beschäftigungsverlust auf ca. 850.000 Personen, während Ragnitz und Thum (2007, 2008) die Einbußen sogar auf 1,1 Millionen Beschäftigte beziffern. Da sich um diese Frage eine intensive politische Debatte entspannt, arbeitete Müller (2009) auf Basis eines Vergleichs von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) mit der neu verfügbaren Verdienststrukturerhebung 2006 Ursachen für die große Bandbreite an Beschäftigungseffekten heraus. Die genannten Studien basieren zum einen auf verschiedenen Datenquellen (Verdienststrukturerhebung, Sozioökonomisches Panel, BA-Beschäftigten-Panel), die zu unterschiedlichem Grad mit Messfehlern bei den Stundenlöhnen behaftet sind. Zum anderen wird mit variierenden Stichprobenabgrenzungen gearbeitet (v.a. beim Ausschluss sehr niedriger Löhne und Auszubildender). Dies beeinflusst sowohl die geschätzten Lohneffekte als auch das in den Simulationen unterstellte Beschäftigungsniveau und die Beschäftigungsstruktur erheblich. Außerdem fußen die verschiedenen Studien auf abweichenden methodischen Ansätzen: Knabe und Schöb (2009) verwenden wie auch Ragnitz und Thum nur eine durchschnittliche Arbeitsnachfrageelastizität von $-0,75$, während Bauer et al. (2009) sowie Müller und Steiner (2010) empirische Arbeitsnachfrageelastizitäten nutzen, die auch die Substitutionsbeziehungen zwischen Beschäftigungsgruppen abbilden. Da die geschätzten Lohneffekte und unterstellten Elastizitäten multiplikativ in die Arbeitsnachfragemodelle einfließen, resultieren teilweise beträchtliche Diskrepanzen bei den simulierten Beschäftigungseffekten.

Die Robustheitsanalysen von Müller (2009) zeigen, dass Messfehler bei den Stundenlöhnen am unteren Ende der

Lohnverteilung sowie die Abgrenzung der geringfügigen Beschäftigung die geschätzten Beschäftigungseffekte eines Mindestlohnes stark beeinflussen können. Die untersten Perzentile in der Lohnverteilung, die auf berechneten Stundenlöhnen bei Umfragedaten wie dem SOEP beruhen, sind mit hoher Wahrscheinlichkeit mit erheblichen Messfehlern behaftet. Gleichermassen sollten Einschränkungen verschiedener Datensätze bei der Repräsentativität hinsichtlich nicht-standardmäßiger Beschäftigungsformen beachtet werden. Aus methodischer Sicht sind Ansätze, die die Heterogenität bei Arbeitnehmern und Substitutionsbeziehungen zwischen Beschäftigten berücksichtigen, eindeutig zu bevorzugen.

3 Beschäftigungseffekte von Lohnsubventionen

3.1 Förderung geringfügiger Beschäftigung

Im Zuge der „Hartz-Gesetze“ wurden per 1. April 2003 die Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung von 325 auf 400 € angehoben und die bisherige Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf maximal 15 Wochenstunden aufgehoben. Für Arbeitnehmer bleiben die „Mini-Jobs“ bis zu dieser Grenze steuer- und abgabenfrei. Der Arbeitgeber zahlt Pauschalabgaben von 25 % statt wie bisher 22 %. Im Bereich zwischen 401 und 800 € monatlichem Erwerbseinkommen – den so genannten „Midi-Jobs“ – steigt der Arbeitnehmerbeitrag progressiv von ca. 4 % auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung von gut 20 % an. Der Arbeitgeberbeitrag fällt ab 401 € in vollem Umfang an.⁶

Die Simulationsergebnisse in Arntz et al. (2003) und Steiner und Wrohlich (2005) weisen darauf hin, dass der Gesamteffekt der „Mini-Jobs“-Reform auf das Arbeitsvolumen eher gering sein dürfte. Nach Steiner und Wrohlich ergibt sich bei einer geringen Zunahme von bisher nicht beschäftigten Personen von ca. 50.000 Personen sogar ein Rückgang des Arbeitsvolumens. Dieser resultiert daraus, dass ein Teil der bereits beschäftigten Personen aufgrund der Lohnsubvention ihr Arbeitsangebot einschränkt und dieser Effekt den positiven Partizipationseffekt kompensiert. Auch ist davon auszugehen, dass die zusätzlich Beschäftigten ganz überwiegend bisher Nichterwerbstätige ohne Anspruch auf

⁶Für „haushaltsnahe Dienstleistungen“ wurden reduzierte Pauschalabgaben von nur 12 % festgesetzt (Stand 2010: 12,7 %). Darüber hinaus können private Haushalte Aufwendungen für haushaltsnahe Dienstleistungen in beschränktem Umfang von dem zu versteuernden Einkommen abziehen. Zu Beginn der Jahre 2006 und 2009 wurden die Regelungen novelliert; so gilt mittlerweile beispielsweise eine höhere Arbeitgeberpauschale von über 31,8 %. Diese Änderungen sind in den nachfolgend zitierten Studien noch nicht berücksichtigt.

Tab. 1 Lohn und Beschäftigungseffekte (Personen) eines Mindestlohnes von 7,50 €

			Lohneffekte				Beschäftigungseffekte		
			Betroffen (%)	Kein ML (€/Stunde)	Mit ML 7,5 €		Güterpreiselastizität		
					(Δ€)	(Δ %)	0	-1	-2
<i>Westdeutschland</i>									
Vollzeit	Mit Berufsabschluss	Frauen	5,98	14,85	0,06	0,41	-13.433	-32.772	-52.110
		Männer	2,19	17,79	0,03	0,19	14.874	-24.316	-63.505
	Ohne Berufsabschluss	Frauen	12,12	11,33	0,10	0,90	-907	-4.097	-7.286
		Männer	4,19	16,36	0,04	0,27	4.010	-1.521	-7.053
Teilzeit		Frauen	9,14	14,14	0,17	1,22	31.887	5.557	-20.773
		Männer	13,32	14,56	0,30	2,06	5.132	2.198	-735
Geringfügig Beschäftigte		Frauen	40,59	8,99	0,74	8,27	-81.463	-91.880	-102.297
		Männer	36,35	10,48	0,58	5,56	-10.024	-12.362	-14.699
Gesamt							-49.924	-159.191	-268.459
<i>Ostdeutschland</i>									
Vollzeit	Mit Berufsabschluss	Frauen	20,19	11,53	0,17	1,45	-1.684	-13.689	-25.694
		Männer	11,56	13,20	0,10	0,78	2.517	-19.717	-41.952
	Ohne Berufsabschluss	Frauen	39,48	11,37	0,23	2,01	787	31	-725
		Männer	18,68	11,05	0,12	1,12	-6	-1.838	-3.670
Teilzeit		Frauen	19,24	12,11	0,27	2,21	1.468	-9.230	-19.927
		Männer	24,62	11,22	0,36	3,25	-64	-2.336	-4.607
Geringfügig Beschäftigte		Frauen	51,53	7,68	1,00	13,05	-7.810	-10.607	-13.403
		Männer	23,47	9,01	0,44	4,87	-2.305	-3.960	-5.616
Gesamt							-7.098	-61.346	-115.594

Anmerkungen: Eigen- und Kreuzpreiselastizitäten berücksichtigt. Arbeitsnachfrageeffekte in Anzahl der Beschäftigten („Köpfen“). Qualifikationskategorien nach Freier und Steiner (2007, 2010)

Quelle: Müller und Steiner (2010), Tab. 4

Lohnersatzleistungen sind, da bei einem bestehenden Leistungsanspruch durch einen „Mini-Job“ kaum ein Einkommensanstieg realisiert werden kann.⁷

Die Ergebnisse dieser Ex ante-Evaluationsstudien werden auch durch zwei neuere empirische Studien zu den Effekten der „Mini-Job“-Reform bestätigt (vgl. Bargain et al. 2010; Caliendo und Wrohlich 2010). In ihrer statistischen Analyse der kurzfristigen Beschäftigungseffekte der Einführung der „Mini-Job“-Reform im Jahr 2003 stellen Caliendo und Wrohlich (2010) außerdem fest, dass die Reform mit einer signifikanten Zunahme der in Nebentätigkeit ausgeübten geringfügigen Beschäftigung verbunden war.

Von Freier und Steiner (2008) wurden auch die längerfristigen Effekte der Aufnahme einer geringfügigen subventionierten Beschäftigung auf die zukünftige individuelle Erwerbskarriere und Einkommensentwicklung untersucht. Nach deren empirischen Ergebnissen steigt durch die Auf-

nahme einer subventionierten geringfügigen Beschäftigung über einen ca. dreijährigen Beobachtungszeitraum zwar nicht die Dauer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Vergleich zu einer statistischen Kontrollgruppe. Jedoch war die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung in diesem Zeitraum mit einer deutlich geringeren Arbeitslosigkeitsdauer und im Durchschnitt auch mit einer leichten Zunahme der im selben Zeitraum insgesamt erzielten Erwerbseinkommen verbunden. Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitslosigkeit über einen Dreijahreszeitraum, so waren früher Arbeitslose, die eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen haben, im Folgezeitraum ca. 9 Monate kürzer arbeitslos als die statistische Vergleichsgruppe. Für ältere Arbeitslose ist der Effekt besonders stark ausgeprägt: Für diese reduziert sich die kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer im Zeitraum von 3 Jahren um insgesamt ungefähr 1,3 Jahre.

Von Kritikern subventionierter geringfügiger Beschäftigung (vgl. z.B. Bofinger et al. 2006; Schöb und Weimann, 2004) wird diese eher als Sackgasse, denn als Sprungbrett

⁷Die in Nebentätigkeit ausgeübte geringfügige Beschäftigung wurde in der Studie nicht berücksichtigt.

in reguläre Beschäftigung angesehen. Ein Reformvorschlag, der die Abschaffung der Begünstigung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse beinhaltet und dazu eine Modifikation der Hinzuverdienstmöglichkeiten beim Bezug von ALG II vorsieht, stammt von Bofinger et al. (2006). Die Simulationsergebnisse in Haan und Steiner (2007) zeigen jedoch, dass diese Reformalternative zu einem leichten Beschäftigungsrückgang um ca. 50.000 Personen führen würde, allerdings verbunden mit einem Anstieg des gesamten Arbeitsvolumens um ca. 25.000 Vollzeitäquivalente. Zwar wird durch den Vorschlag das Ziel einer stärkeren Förderung von Vollzeittätigkeiten relativ zur geringfügigen Beschäftigung erreicht. Der Grund dafür ist die Abschaffung der bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Begünstigung der „Mini-“ und „Midi-Jobs“ sowie der Hinzuverdienstmöglichkeiten für Bezieher von ALG II. Zudem ergeben sich durch die Beschränkung der Hinzuverdienstmöglichkeiten für Leistungsbezieher erhebliche fiskalische Einspareffekte beim ALG II. Die finanziellen Anreizwirkungen für arbeitslose Leistungsbezieher sind aber nicht ausreichend, um die Arbeitslosigkeit in nennenswertem Umfang reduzieren zu können. Einkommensverbesserungen gegenüber dem Status quo ergeben sich nur für Einverdiener-Paarhaushalte mit Kindern. Da die Einkommensanrechnung haushaltsbezogen erfolgt, ergeben sich negative Arbeitsanreizeffekte für in Paarhaushalten lebende Zweitverdiener.

3.2 Beschäftigungsbonus

Eine weitere Alternative zur Förderung geringfügiger Beschäftigung ist eine als „Beschäftigungsbonus“ bezeichnete Lohnsubvention, die ähnlich dem in Belgien schon seit längerem bestehenden „*Bonus à l'emploi*“ (vgl. dazu Orsini 2008) ausgestaltet ist. Ein wesentlicher Unterschied dieser Reformalternative zur bestehenden Grundsicherung für Arbeitslose besteht darin, dass geringe Stundenlöhne und nicht niedrige Erwerbseinkommen aufgrund geringer Arbeitszeiten subventioniert werden. Dies ist ein wesentliches Merkmal von in anderen Ländern existierenden Lohnsubventionen, wie z.B. dem „Earned Income Tax Credit“ in den USA oder dem „Working Family Tax Credit“ in Großbritannien. Ein weiterer Unterschied ist, dass der Subventionsanspruch am Individual- und nicht am Haushaltseinkommen anknüpft, wodurch im Gegensatz zum oben erwähnten Reformvorschlag von Bofinger et al. die negativen Arbeitsanreizeffekte für in Paarhaushalten lebende Zweitverdiener vermieden werden.

Für Deutschland wurde eine Form des Beschäftigungsbonus von Haan und Steiner (2007) empirisch evaluiert. Diese Variante sieht eine Subventionierung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu geringen Stundenlöhnen bei gleichzeitiger Abschaffung des Freibetrags beim ALG II und der Subventionierung geringfügiger Beschäftigung vor.

Die Simulationsergebnisse in Haan und Steiner (2007) zeigen, dass es auch beim Beschäftigungsbonus zu keiner Zunahme der Beschäftigten kommt, da sich die negativen Partizipationseffekte bei den Frauen und die positiven bei den Männern annähernd ausgleichen. Der Rückgang der Partizipationsquote bei den Frauen ergibt sich durch die mit dem Beschäftigungsbonus verbundene Einkommensreduktion bei geringfügiger Beschäftigung relativ zum Status quo, die leichte Zunahme der Beschäftigung bei in Paarhaushalten lebenden Männern durch den negativen Einkommenseffekt der Reform. Allerdings ergibt sich wegen der gezielten Förderung der Vollzeitbeschäftigung durch den Beschäftigungsbonus mit rund 100.000 Vollzeitäquivalenten ein deutlich stärkerer Anstieg des gesamten Arbeitsvolumens. Da im Status quo vor allem Frauen in geringfügiger Beschäftigung und Teilzeit arbeiten, entfallen auf diese gut zwei Drittel der Zunahme des Arbeitsvolumens, wobei der Großteil auf in Paarhaushalten lebende Frauen entfällt.

In einer aktuellen Studie von Steiner (2010) wurde eine Variante des Beschäftigungsbonus evaluiert, die so ausgestaltet ist, dass sie nach der Berücksichtigung von Verhaltensanpassungen beim Arbeitsangebot gegenüber dem Status quo im Jahr 2010 aufkommensneutral wirkt. Nach diesem Reformvorschlag bleiben nur noch 15 % der Verdienste bis zu einer monatlichen Einkommensgrenze von 750 € (Alleinstehende) bzw. 1.300 € (Paarhaushalte) anrechnungsfrei. Die Bemessungsgrundlage für den Beschäftigungsbonus ist das individuelle Erwerbseinkommen ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten. Die Subvention beträgt 170 € pro Monat bei einer Vollzeitbeschäftigung mit einer Einkommensgrenze von 1.350 €. Ab dieser Grenze wird der Zuschuss mit einer Rate von 14 % bis zu einem monatlichen Erwerbseinkommen von 2.000 € entzogen. Das erhöhte Kindergeld von monatlich 80 € wird zum Beschäftigungsbonus addiert und mit der gleichen Rate wie dieser entzogen. Bei Paarhaushalten wird das erhöhte Kindergeld hälftig auf die Partner aufgeteilt.

Die empirische Evaluation dieser Reformalternativen basiert auf einem Mikrosimulationsmodell mit auf das Referenzjahr 2010 fortgeschriebenen Daten des SOEP. Die Simulation beinhaltet das oben beschriebene mikroökometrische Arbeitsangebotsmodell (Steiner et al. 2008). Auf der Basis der empirisch geschätzten Arbeitsangebotselastizitäten können die Effekte des Beschäftigungsbonus sowohl auf die Partizipationsquote als auch auf die durchschnittlichen Arbeitsstunden simuliert werden. Unter der Annahme, dass das jeweilige Arbeitsangebot zu den gegebenen Löhnen auch beschäftigt werden kann, entspricht dies den Beschäftigungseffekten der Reform.

Durch den Beschäftigungsbonus würde die Arbeitsmarktpartizipation um insgesamt gut 80.000 Personen zunehmen, wobei der Effekt in Ostdeutschland mit ca. 30.000 Personen überdurchschnittlich ausfiele (vgl. Tab. 2). Der

Tab. 2 Arbeitsangebotseffekte des Beschäftigungsbonus

	Personen in 1.000	Arbeitsstunden (Vollzeitäquivalente, in 1.000)		
		Gesamt	Bereits Beschäftigte	Zusätzlich Beschäftigte
Gesamtes Bundesgebiet				
Alleinstehende				
Frauen	-14,1	128,6	133,9	-5,2
Männer	10,4	60,2	51,7	8,5
Verheiratete				
Frauen	55,1	137,8	104,9	32,9
Männer	30,6	94,4	66,9	27,5
Gesamt	81,9	421,1	357,4	63,7
Westdeutschland				
Alleinstehende				
Frauen	-12,5	98,5	103,8	-5,3
Männer	3,6	32,1	29,1	3,0
Verheiratete				
Frauen	40,6	99,0	76,1	22,9
Männer	20,0	66,3	48,1	18,1
Gesamt	51,7	295,9	257,1	38,7
Ostdeutschland				
Alleinstehende				
Frauen	-1,6	30,1	30,0	0,1
Männer	6,8	28,1	22,6	5,5
Verheiratete				
Frauen	14,5	38,9	28,8	10,0
Männer	10,6	28,1	18,8	9,4
Gesamt	30,2	125,2	100,2	25,0

Anmerkungen: 1 Vollzeitäquivalent = 40 Wochenarbeitsstunden

Quelle: Steiner (2010), Tab. A4

Großteil des gesamten Partizipationseffekts entfällt auf verheiratete Frauen. Alleinstehende Frauen ziehen sich in geringem Ausmaß vom Arbeitsmarkt zurück, dieser Effekt fällt jedoch quantitativ nicht ins Gewicht. Es erscheint plausibel anzunehmen, dass die geringe Zunahme des Arbeitsangebots zu den gegebenen Arbeitsmarktbedingungen beschäftigt werden und dieser Partizipationseffekt daher als Beschäftigungseffekt interpretiert werden kann. Die relativ geringe Zunahme der Arbeitsmarktpartizipation verdeckt jedoch die durch den Beschäftigungsbonus ausgelöste Verschiebung zur Vollzeitbeschäftigung.

Wie Tab. 2 zeigt, würde das Arbeitsstundenangebot insgesamt um gut 420.000 Vollzeitäquivalente zunehmen, wobei diese Zunahme ganz überwiegend auf das Konto der bereits im Status quo Beschäftigten geht. Die relativ starke Zunahme des Stundenangebots bei den bereits früher Beschäftigten lässt sich dadurch erklären, dass der Beschäftigungsbonus für Geringverdiener starke Anreize zur Ausweitung des Stundenangebots setzt, da er am (niedrigen) Stunden-

lohn und nicht an geringen Einkommen ansetzt. Durch die Ausdehnung des Arbeitsangebots können die Haushaltseinkommen gesteigert werden; der Transferentzug erfolgt erst ab einem – zumindest für Geringverdiener – relativ hohen Haushaltseinkommen. Damit ist das Instrument sowohl für Nebenverdiener im Haushalt attraktiv als auch für niedrig produktive alleinstehende Arbeitnehmer, die zusätzlich auf Transfers angewiesen sind.

In Ostdeutschland nimmt das gesamte Stundenangebot mit 125.000 Vollzeitäquivalenten deutlich überproportional zum regionalen Arbeitskräftepotential zu. Dies erklärt sich aus der Kombination von relativ geringen Stundenlöhnen mit der nach wie vor größeren Bedeutung der Vollzeittätigkeit in Ostdeutschland, da beide Faktoren mit einer stärkeren Subventionierung durch den Beschäftigungsbonus verbunden sind. Die Simulationsergebnisse in Tab. 2 zeigen außerdem, dass in Westdeutschland der Großteil des zusätzlichen Stundenangebots auf alleinstehende und verheiratete Frauen entfällt, während in Ostdeutschland das zusätzliche

Stundenangebot relativ gleichmäßig zwischen Frauen und Männern verteilt ist. Dies lässt sich zum einen auf die in Ostdeutschland geringere Lohndifferenzierung, zum anderen auf regional unterschiedliche Arbeitsangebotselastizitäten zurückführen. Die Änderungen der Arbeitsstunden bei den bereits Beschäftigten sind vergleichsweise gering; die alleinstehenden Frauen in Westdeutschland reduzieren ihr Stundenangebot sogar leicht.

Ob das höhere Stundenangebot auch zu einer proportionalen Beschäftigungserhöhung führt, hängt zum einen davon ab, inwieweit die der Angebotsschätzung zugrundeliegende Annahme zutrifft, dass ein Wechsel zwischen den Arbeitszeitkategorien zu gegebenen Stundenlöhnen möglich ist. Zum anderen wurde der Beschäftigungsbonus relativ zum Status quo ohne einen gesetzlichen Mindestlohn analysiert. Im Folgenden wird eine Lohnsubvention in Kombination mit einem gesetzlichen Mindestlohn betrachtet.

4 Lohnsubventionen an Arbeitgeber in Verbindung mit einem gesetzlichen Mindestlohn

Nach den in Abschn. 2.2 referierten Ergebnissen dürfte die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 7,5 € pro Stunde mit negativen Beschäftigungseffekten verbunden sein. In einigen EU-Ländern mit gesetzlichen Mindestlöhnen (Frankreich, Belgien, Niederlande) existieren Lohnsubventionen an Arbeitgeber mit dem Ziel, die mit Mindestlöhnen verbundenen höheren Arbeitskosten zu kompensieren und deren negative Beschäftigungseffekte zu neutralisieren. Für Deutschland haben Knabe und Schöb (2009) in Anlehnung an die französischen Regelungen (vgl. Laroque und Salanié 2002) eine degressive Subventionierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in Verbindung mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes analysiert. Aufgrund der von Knabe und Schöb unterstellten stark negativen Beschäftigungseffekte des Mindestlohnes und den daraus resultierenden immensen fiskalischen Kosten wäre dies nach den Autoren – zumindest bei einem Mindestlohn in der hier betrachteten Höhe von 7,5 € pro Stunde – für Deutschland aber keine erfolgversprechende Reformalternative.

Die Bewertung dieser Reformvariante fällt jedoch anders aus, wenn von den empirisch ermittelten Beschäftigungseffekten in Müller und Steiner (2010) ausgegangen und angenommen wird, dass die aus der Einführung eines Mindestlohnes resultierenden Einsparungen bei der Grundsicherung für Arbeitslose und die höheren Einnahmen aus der Einkommensteuer und Sozialversicherungsabgaben an die Unternehmen verteilt werden. Dazu wurden von Steiner (2010) zwei Reformalternativen evaluiert. Zum einen wird angenommen, dass die fiskalische Rückverteilung durch eine allgemeine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge an die

Unternehmen erfolgt.⁸ Alternativ wird eine Reformalternative betrachtet, bei der die fiskalische Rückverteilung in der Form einer degressiv gestaffelten Subventionierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung erfolgt. Diese ist so ausgestaltet, dass beginnend am unteren Ende der Stundenlohnverteilung der Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung solange vollständig subventioniert wird, bis das fiskalische Rückverteilungsvolumen ausgeschöpft ist. Der subventionierte Teil der Arbeitgeberbeiträge beträgt für Arbeitnehmer mit sehr geringen Stundenlöhnen 100 % und fällt umso geringer aus, je näher der individuelle Stundenlohn im Status quo beim Mindestlohn von 7,5 € pro Stunde liegt. Geringfügig Beschäftigte, für die zwar pauschal ein Arbeitgeberbeitrag von 25 %, aber kein Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung erhoben wird, werden nicht subventioniert.

Erfolgt die fiskalische Rückverteilung pauschal durch eine allgemeine Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (jeweils Spalte A in Tab. 3), beträgt der mit der Einführung des Mindestlohnes verbundene Beschäftigungsverlust insgesamt ca. 126.000 Personen (knapp 0,5 % der Beschäftigten), wobei sich diese ungefähr hälftig auf die alten und neuen Bundesländer aufteilen. Der Großteil des Beschäftigungsverlusts entfällt mit knapp 90.000 Personen auf geringfügig Beschäftigte, wovon zu mehr als der Hälfte Frauen in Westdeutschland betroffen sind. Der relativ große Beschäftigungsrückgang in dieser Gruppe (3,4 %) ergibt sich zum einen aus dem starken Anstieg des Stundenlohnes in Verbindung mit dem relativ großen Anteil geringfügig Beschäftigter in dieser Gruppe, zum anderen aus der relativ hohen empirischen Arbeitsnachfrageelastizität für diese Gruppe (vgl. Müller und Steiner 2010). Ein Teil des Beschäftigungsrückgangs der geringfügig Beschäftigten resultiert aus der Substitution durch in Teilzeit Beschäftigte und in Vollzeit beschäftigte Geringqualifizierte, deren Löhne nicht oder in geringerem Ausmaß bei Einführung eines Mindestlohnes steigen würden. Bei den Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschluss resultiert der Beschäftigungsrückgang aus den mit dem Mindestlohn verbundenen Preissteigerungen, die die Güternachfrage reduzieren.

Die negativen Beschäftigungseffekte fallen mit 108.000 Personen (0,4 % der Beschäftigten) insgesamt etwas geringer aus, wenn statt einer pauschalen Rückverteilung diese über eine degressiv gestaffelte Subventionierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung erfolgt (vgl. jeweils Spalte B in Tab. 3). Allerdings gilt dies nicht für alle Gruppen. Für geringfügig beschäftigte Frauen in Westdeutschland fallen die negativen Beschäftigungseffekte etwas höher

⁸Müller und Steiner (2010) berücksichtigen keine Rückverteilung und weisen daher die negativen Beschäftigungseffekte der Einführung eines Mindestlohnes tendenziell zu hoch aus.

Tab. 3 Beschäftigungseffekte (Personen) der Einführung eines Mindestlohnes von 7,50 € pro Stunde, Preiselastizität der Güternachfrage = -1; mit pauschaler und degressiv gestaffelter fiskalischer Rückverteilung

		Gesamtes Bundesgebiet				Westdeutschland				Ostdeutschland				
		Fiskal. Rückverteilung				Fiskal. Rückverteilung				Fiskal. Rückverteilung				
		in 1000		in %		in 1000		in %		in 1000		in %		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Vollzeit	Mit Berufsabschluss	Frauen	-25,9	-22,2	-0,53	-0,45	-11,6	-16,8	-0,29	-0,42	-14,4	-5,4	-1,53	-0,57
		Männer	-13,3	-7,4	-0,13	-0,07	5,4	-3,1	0,07	-0,04	-18,7	-4,3	-1,00	-0,23
	Ohne Berufsabschluss	Frauen	-0,8	-0,4	-0,11	-0,06	-1,3	-1,1	-0,18	-0,16	0,4	0,7	0,82	1,29
		Männer	-0,7	0,6	-0,05	0,05	0,4	1,2	0,03	0,10	-1,0	-0,5	-0,79	-0,41
Teilzeit	Frauen	3,1	23,2	0,06	0,42	13,6	21,1	0,29	0,45	-10,5	2,1	-1,32	0,26	
	Männer	0,2	-0,6	0,03	-0,09	0,8	-0,3	0,13	-0,05	-0,6	-0,3	-0,65	-0,29	
Geringfügig Beschäftigte	Frauen	-71,9	-85,5	-3,39	-4,04	-54,1	-68,7	-2,92	-3,72	-17,8	-16,8	-6,61	-6,23	
	Männer	-16,9	-16,2	-2,37	-2,26	-13,6	-13,7	-2,19	-2,19	-3,3	-2,5	-3,59	-2,73	
Gesamt		-126,2	-108,4	-0,49	-0,42	-60,4	-81,4	-0,28	-0,38	-65,8	-27,0	-1,55	-0,64	

Anmerkungen: A = pauschale, B = degressiv gestaffelte fiskalische Rückverteilung (siehe Text); Eigen- und Kreuzpreiselastizitäten berücksichtigt. Arbeitsnachfrageeffekte in Anzahl der Beschäftigten ('Köpfen'). Qualifikationskategorien nach Freier und Steiner (2007, 2010)

Quelle: Steiner (2010), Tab. A3

aus, da diese Reformalternative für geringfügig Beschäftigte keine Lohnsubvention beinhaltet; demgegenüber profitieren durch die Substitutionsbeziehung in Teilzeit arbeitende Frauen etwas stärker. In Ostdeutschland scheinen insbesondere die in Vollzeit Beschäftigten mit Berufsabschluss von dieser Lohnsubvention etwas stärker zu profitieren. Dies ergibt sich zum einen aufgrund der relativ geringen Löhne auch qualifizierter ostdeutscher Arbeitskräfte im Status quo, zum anderen durch die Ausgestaltung der degressiv gestaffelten Lohnsubvention, die eine relativ starke Förderung von Stundenlöhnen mit großem Abstand zum Mindestlohn vorsieht.

5 Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Angesichts zunehmender Lohn- und Einkommensungleichheit ist die Reform des Niedriglohnssektors in Deutschland weiterhin ein bestimmendes Thema der wirtschaftspolitischen Diskussion. Dies betrifft die Reform der Grundsicherung für erwerbsfähige Arbeitslose (Arbeitslosengeld II), die durch so genannte „Kombilohn-Modelle“ ergänzt werden soll, wie auch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes. In diesem Beitrag wurden empirische Ergebnisse zu den Beschäftigungseffekten der in Deutschland bestehenden Lohnsubventionen und des Mindestlohnes in der Bauwirtschaft zusammengefasst und einige in der Diskussion befindliche Reformalternativen diskutiert. Die nach wie vor auf der wirtschaftspolitischen Agenda stehende Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 7,5 € pro

Stunde wurde in zwei Varianten analysiert. In der ersten erfolgt die fiskalische Rückverteilung der aus einem Mindestlohn resultierenden Einsparungen bei der Grundsicherung für Arbeitslose und den höheren Steuereinnahmen und Sozialabgaben über eine pauschale, in der zweiten durch eine degressive gestaffelte Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Zum anderen wurde eine als „Beschäftigungsbonus“ bezeichnete Lohnsubvention analysiert, die sich vom Status quo darin unterscheidet, dass geringe Stundenlöhne und nicht niedrige Erwerbseinkommen subventioniert werden. Diese Stundenlohnsuntervention wird durch die Abschaffung des Freibetrags beim Arbeitslosengeld II und die Aufhebung der vollständigen bzw. partiellen Befreiung von der Sozialversicherungspflicht geringfügiger Beschäftigung („Mini-Jobs“ bzw. „Midi-Jobs“) aufkommensneutral finanziert.

Empirische Evaluationsstudien weisen darauf hin, dass die Einführung eines Mindestlohnes im deutschen Bauhauptgewerbe im Jahr 1997 mit Beschäftigungsverlusten verbunden war. Die geschätzten Beschäftigungsverluste lagen im ostdeutschen Bauhauptgewerbe zwischen 4 und 5 %, in Westdeutschland bei ca. 1 % und sind damit deutlich größer als die in einer früheren Studie von König und Möller (2008) ausgewiesenen. Die Beschäftigungsverluste tragen insbesondere jüngere Arbeitnehmer, Beschäftigte, die nicht tarifvertraglich entlohnt werden und solche, die in Kleinbetrieben beschäftigt sind. Diese selektive und redistributive Wirkung des Mindestlohnes wird in öffentlichen Debatten häufig übersehen. Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sowie die selektive Wirkung des Mindestlohnes sind auch für die erwartenden Wirkungen eines allgemeinen Mindestlohnes in Deutschland von Bedeutung.

Die Simulationsergebnisse zur Einführung eines bundesweiten gesetzlichen Mindestlohnes von 7,5 € pro Stunde zeigen, dass je nach unterstellter Reaktion der Güternachfrage auf Preissteigerungen mit mehr oder weniger stark negativen Beschäftigungseffekten zu rechnen wäre. Auf der Basis einer angenommenen Güterpreiselastizität von -1 und ohne Berücksichtigung der fiskalischen Rückverteilung liegen nach der von uns bevorzugten Schätzung die zu erwartenden Beschäftigungsverluste eines allgemeinen Mindestlohnes von 7,5 € bei etwa 220.000 Personen. Diese Schätzung stellt allerdings die Untergrenze der in bislang veröffentlichten Studien geschätzten negativen Beschäftigungseffekte eines gesetzlichen Mindestlohnes dar, die bis deutlich über 1 Million Beschäftigte reichen. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die geschätzten Beschäftigungseffekte eines allgemeinen Mindestlohnes für Deutschland zwar in allen Veröffentlichungen negativ sind, deren Größenordnung aber mit erheblichen Unsicherheiten behaftet ist. Die Sensitivitätsanalysen in Müller (2009) haben gezeigt, dass Messfehler bei den Stundenlöhnen am unteren Ende der Lohnverteilung, die Abgrenzung der geringfügigen Beschäftigung und die verwendeten Arbeitsnachfrageelastizitäten die geschätzten Beschäftigungseffekte eines Mindestlohnes stark beeinflussen können.

Empirische Evaluationen bestehender Lohnsubventionen zur Förderung geringfügiger Beschäftigung weisen darauf hin, dass diese mit eher geringen Beschäftigungseffekten verbunden sind. Darüber hinaus wird kritisiert, dass die Subventionierung geringfügiger Beschäftigung mit einer Überwälzung der Lohnkosten auf den Staat und Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verbunden sei. Als eine Reformalternative wurde der so genannte „Beschäftigungsbonus“ betrachtet, der geringe Stundenlöhne und nicht niedrige Erwerbseinkommen sowie Individual- und nicht Haushaltseinkommen subventioniert, wodurch negative Arbeitsanreize für Zweitverdiener vermieden werden. Ein aufkommensneutral ausgestalteter Beschäftigungsbonus wäre nach den Simulationsergebnissen von Steiner (2010) mit einem zusätzlichen Arbeitsangebot von gut 80.000 Personen verbunden, das Stundenangebot würde allerdings um ca. 420.000 Vollzeitäquivalente zunehmen. Tab. 4 fasst die Ergebnisse zu den Beschäftigungseffekten dieser und der anderen hier betrachteten Reformalternativen zusammen.

Aus wirtschaftspolitischer Sicht weisen die hier präsentierten empirischen Ergebnisse darauf hin, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 7,5 Euro je Stunde nicht nur mit Beschäftigungsverlusten verbunden wäre, sondern sich auch wesentlich auf die Effektivität bestehender und alternativer Formen von Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich auswirken würde. Bei einem bindenden Mindestlohn wären Lohnsubventionen an Arbeitnehmer kein effektives Instrument zur Erhöhung der Beschäf-

tigung im Niedriglohnbereich. Hingegen könnte eine Lohnsubvention an Arbeitgeber zur Kompensation der höheren Arbeitskosten aufgrund eines gesetzlichen Mindestlohnes zur Beschäftigungssicherung im Niedriglohnbereich beitragen, wie dies in einigen EU-Ländern bereits umgesetzt wurde. Im Gegensatz zu den eher pessimistischen Ergebnissen von Knabe und Schöb (2009), weisen die hier präsentierten Simulationsergebnisse darauf hin, dass die negativen Beschäftigungseffekte eines Mindestlohnes durch eine degressive Subventionierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung reduziert werden könnten. Eine pauschal ausgezahlte Lohnsubvention reduziert die Verluste von 220.000 auf ca. 125.000, eine nach Lohnhöhe gestaffelte Subvention auf weniger als 110.000 Beschäftigte. Allerdings bestätigen auch diese Ergebnisse, dass ein gesetzlicher Mindestlohn kein geeignetes Instrument zur Beschäftigungssicherung im Niedriglohnbereich ist. Lohnsubventionen an Arbeitnehmer sind unter Beschäftigungsgesichtspunkten günstiger zu bewerten. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes müsste daher mit anderen wirtschaftspolitischen Zielsetzungen, z.B. Verteilungsmotiven, begründet werden (vgl. dazu Müller und Steiner 2009; Steiner 2010).

Executive summary

Wage as well as income inequality has risen substantially in Germany over the last few years. Popular explanations for these findings are the expansion of the low wage sector and the spread of marginal employment in the course of the labor market reforms of the so-called “Agenda 2010”. From an economic policy standpoint reform options include wage subsidies and the introduction of a statutory minimum wage in Germany. Against this background we analyze the employment effects of different wage subsidies and minimum wages for Germany.

Wage subsidies aim at complementing low incomes with an income-contingent wage subsidy to improve the financial incentives to accept a low-paid job. There are currently several forms of wage subsidies in Germany, e.g. top-up payments for recipients of unemployment compensation or the partial or full exemption of social contributions up to a certain threshold. We analyze a specific wage subsidy, the so-called ‘employment bonus’, which does not subsidize low wage incomes but low hourly wages and is related to individual but not household income. This avoids negative labor supply incentives for secondary earners.

The expansion of the low wage sector in Germany has been criticized because it may distort competition at the expense of collectively-bargained wages and impose a financial burden on the social security system. According to this line of reasoning wage subsidies lead to lower market wages and crowd out employment subject to social security contributions. To prevent dumping wages and the crowding out of

Tab. 4 Beschäftigungseffekte (in 1.000) verschiedener Reformalternativen

	Mindestlohn ¹	Beschäftigungsbonus		Mindestlohn ¹ + Lohnsubvention	
		Partizipation	Vollzeitäquival. ²	Pauschal ³	Gestaffelt ³
Westdeutschland	-159,2	51,7	295,9	-60,4	-81,4
Ostdeutschland	-61,3	30,2	125,2	-65,8	-27,0
Bundesrepublik	-220,5	81,9	421,1	-126,2	-108,4

Anmerkungen: ¹Preiselastizität der Güternachfrage = -1; ²Stundeneffekt: 1 Vollzeitäquivalent = 40 Wochenarbeitsstunden; ³pauschale bzw. degressiv gestaffelte fiskalische Rückverteilung gestiegener Staatseinnahmen

Quelle: Müller und Steiner (2010), Tab. 4; Steiner (2010), Tab. A4, Tab. A3

regular employment the social democratic party supported by the trade unions, the greens and the leftist party proposed a statutory minimum wage of 7.5 € per hour in the last federal election. The main critique against the introduction of a legal minimum wage in Germany concerns the potential employment losses related to it. We discuss new evaluation results for the sectoral minimum wage in the German main construction trade which was already implemented in 1997 as well as simulation results for a federal minimum wage.

Recent analyses of the minimum wage in the construction sector clearly point to negative employment effects. The estimated employment loss amounts to 4–5% for East Germany and about 1% for West Germany. These effects are larger than previously estimated. Employment losses are mostly borne by younger employees, workers not covered by collective bargaining agreements and employees in small establishments. Simulation results show that—depending on the assumed price elasticity of the demand for goods—the introduction of a statutory minimum wage of 7.5 € per hour leads to more or less negative employment effects. Based on an assumed elasticity of -1 and without fiscal redistribution the minimum wage leads to employment losses of about 220,000 individuals. This estimation is at the lower end of all existing simulations which range up to more than 1 million employed persons. Nevertheless all published studies find negative employment effects. The magnitude of estimates has proven very sensitive to measurement error in hourly wages, the identification of marginal employment and the assumed or estimated labor demand elasticities.

A fiscally neutral ‘employment bonus’ which subsidizes low hourly wages but not low wage incomes would induce an additional labor supply of 80,000 persons or 420,000 full time equivalents. Combined with a federal minimum wage employee-oriented wage subsidies would be rendered ineffective. The simulation results show that in this case an employer-oriented flat wage subsidy could reduce the employment losses of a statutory minimum wage from 220,000 to 125,000 individuals. The employment losses could be further reduced by a degressive wage subsidy to less than 110,000 employees.

An important policy implication of this study is that a federal minimum wage—besides its potential negative employment effects—would influence the effectiveness of existing and alternative types of wage subsidies in the low-wage sector. Under a binding federal minimum wage employee-oriented wage subsidies would not be an effective instrument to raise employment in the low-pay sector. On the contrary, a wage subsidy targeted at employers is able to compensate higher wage costs induced by a statutory minimum wage and thus to secure employment in low-wage labor markets. This is an effective policy instrument in several EU countries. Negative employment effects of a federal minimum wage can be reduced by a degressive wage subsidy targeted at employers since they help to reduce an employer’s social security contribution. These results also confirm that a statutory minimum wage is not an appropriate policy instrument to secure employment in low-wage labor markets. Employer-oriented wage subsidies are preferable from an employment perspective.

Zusammenfassung

In den letzten Jahren haben in Deutschland sowohl die Lohn- als auch die Einkommensungleichheit deutlich zugenommen. Gängige Erklärungen für diesen Befund sind die Ausweitung des Niedriglohnssektors und die Verbreitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im Zuge der so genannten „Agenda 2010“. Als politische Reformoptionen werden unter anderem Lohnsubventionen wie auch die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes diskutiert. Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Beitrag die Beschäftigungswirkungen von Lohnsubventionen und eines Mindestlohnes für Deutschland analysiert.

Die Zielstellung von Kombilohn-Modellen ist die Ergänzung geringer Erwerbseinkommen durch eine einkommensabhängige Lohnsubvention und die Verbesserung der finanziellen Anreize zur Aufnahme einer gering entlohnten Tätigkeit. In Deutschland existieren verschiedene Formen von Kombilöhnen, z.B. die Hinzuverdienstmöglichkeiten beim

Bezug von Arbeitslosenunterstützung oder die vollkommene bzw. teilweise Freistellung der Sozialbeiträge bis zu einem bestimmten Schwellenwert. Hier wird als mögliche Reformalternative ausführlicher der so genannte „Beschäftigungsbonus“ betrachtet, der geringe Stundenlöhne und nicht niedrige Erwerbseinkommen sowie Individual- und nicht Haushaltseinkommen subventioniert, wodurch negative Arbeitsanreize für Zweitverdiener vermieden werden.

Ein Hauptkritikpunkt bei der Ausweitung des Niedriglohnssektors sind potenzielle Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten der tariflich organisierten Wirtschaftsbereiche und zusätzliche finanzielle Belastungen der Sozialversicherung. Aus dieser Sicht führen Kombilohnmodelle zu sinkenden Marktlöhnen und zu einer Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Zur Verhinderung von „Dumping-Löhnen“ und dieses Verdrängungswettbewerbs wurde von der SPD, unterstützt von den Gewerkschaften, den Grünen und der Linkspartei, im letzten Bundestagswahlkampf ein gesetzlicher bundesweiter Mindestlohn von 7,5 € pro Stunde vorgeschlagen. Der zentrale Kritikpunkt an der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes sind die damit verbundenen negativen Beschäftigungseffekte. Im Beitrag werden sowohl neue Evaluationsergebnisse zum bereits implementierten Mindestlohn im Baugewerbe als auch Simulationen der Beschäftigungseffekte eines bundesweiten Mindestlohnes betrachtet.

Aktuelle Analysen zum Mindestlohn im Baugewerbe weisen auf deutlich negative Beschäftigungseffekte hin. Die geschätzten Beschäftigungsverluste lagen im ostdeutschen Bauhauptgewerbe zwischen 4 und 5 %, in Westdeutschland bei ca. 1 % und sind damit größer als in bislang vorliegenden Evaluationsstudien. Die Beschäftigungsverluste werden insbesondere von jüngeren Arbeitnehmern, nicht tarifvertraglich entlohnten Beschäftigten und Arbeitnehmern in Kleinbetrieben getragen. Die Simulationsergebnisse zur Einführung eines bundesweiten gesetzlichen Mindestlohnes von 7,5 € pro Stunde zeigen, dass je nach unterstellter Preiselastizität der Güternachfrage mit mehr oder weniger stark negativen Beschäftigungseffekten zu rechnen ist. Auf der Basis einer unterstellten Elastizität von -1 und ohne Berücksichtigung der fiskalischen Rückverteilung liegen die zu erwartenden Beschäftigungsverluste eines allgemeinen Mindestlohnes von 7,5 € bei etwa 220.000 Personen. Alle bislang veröffentlichten Studien finden negative Beschäftigungseffekte eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland, die in einigen Studien bis über 1 Million Beschäftigte reichen. Die Größenordnung der Effekte ist allerdings mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Sensitivitätsanalysen haben ergeben, dass Messfehler bei den Stundenlöhnen, die Abgrenzung der geringfügigen Beschäftigung und die verwendeten Arbeitsnachfrageelastizitäten die Schätzungen der Beschäftigungseffekte eines Mindestlohnes stark beeinflussen.

Ein aufkommensneutral gestalteter „Beschäftigungsbonus“, der geringe Stundenlöhne und nicht niedrige Erwerbseinkommen subventioniert, würde ein zusätzliches Arbeitsangebot von ca. 80.000 Personen bzw. ein zusätzliches Stundenangebot von etwa 420.000 Vollzeitäquivalenten induzieren. In Kombination mit einem allgemeinen Mindestlohn wären arbeitnehmerseitige Lohnsubventionen allerdings ineffektiv. Die Simulationsergebnisse zeigen, dass in diesem Fall arbeitgeberseitige Lohnsubventionen die Beschäftigungsverluste im Niedriglohnbereich teilweise verringern können. Bei einer pauschalen fiskalischen Rückverteilung der „Einnahmen“ aus dem Mindestlohn würden die Beschäftigungsverluste von 220.000 auf ca. 125.000 zurückgehen. Eine nach Lohnhöhe gestaffelte Subvention würde die negativen Effekte sogar auf weniger als 110.000 Beschäftigte reduzieren.

Ein wichtiges wirtschaftspolitisches Ergebnis des Beitrags bezieht sich – neben den zu erwarteten Beschäftigungsverlusten – auf die Auswirkungen eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes auf die Effektivität bestehender und alternativer Formen von Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich. Bei einem bindenden Mindestlohn wären Lohnsubventionen an Arbeitnehmer kein effektives Instrument zur Erhöhung der Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Hingegen könnte eine Lohnsubvention an Arbeitgeber die aufgrund eines gesetzlichen Mindestlohnes gestiegenen Arbeitskosten reduzieren und somit zur Beschäftigungssicherung im Niedriglohnbereich beitragen. Ein solches Instrument wurde in einigen EU-Ländern bereits umgesetzt. Die negativen Beschäftigungseffekte eines Mindestlohnes könnten am besten durch eine degressive Subventionierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung verringert werden. Diese Ergebnisse bestätigen, dass ein gesetzlicher Mindestlohn kein geeignetes Instrument zur Beschäftigungssicherung im Niedriglohnbereich ist. Lohnsubventionen an Arbeitgeber sind unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten deutlich günstiger zu bewerten.

Danksagung Wir bedanken uns bei zwei anonymen Gutachtern und Bernd Fitzenberger für hilfreiche Kommentare zu früheren Fassungen dieses Beitrags sowie bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für die finanzielle Förderung im Rahmen des Forschungsprojekts „Work Incentives, Earnings-Related Subsidies, and Employment in Low-Wage Labor Markets – Empirical Analysis and Policy Simulations for Germany“ (Ste 681/5-3).

Literatur

- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., Sommerfeld, K.: Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Econ.* **17**(5), 835–847 (2010)
- Arntz, M., Feil, M., Spermann, A.: Die Arbeitsangebotseffekte der neuen Mini- und Midijobs – eine Ex-Ante Evaluation. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3/2003 (2003)

- Bargain, O., Caliendo, M., Haan, P., Orsini, K.: "Making work pay" in a rationed labor market. *J. Pop. Econ.* **23**, 323–351 (2010)
- Bauer, T.K., Kluve, J., Schaffner, S., Schmidt, C.M.: Fiscal effects of minimum wages: an analysis for Germany. *Ger. Econ. Rev.* **10**(2), 224–242 (2009)
- Biewen, M., Juhász, A.: Understanding Rising Income Inequality in Germany. IZA DP No. 5062, Bonn (2010)
- Blundell, R.: Earned income tax credit policies: impact and optimality. The Adam Smith lecture, 2005. *Labour Econ.* **13**, 423–443 (2006)
- Bofinger, P., Dietz, M., Genders, S., Walwei, U.: Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenzsichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (SWMA). Dresden (2006)
- Brown, C.: Minimum wages, employment, and the distribution of income. In: Ashenfelter, O., Card, D. (Hrsg.) *Handbook of Labor Economics*, S. 2101–2163. Elsevier, Amsterdam (1999)
- Büttner, T., Ebertz, A.: Spatial implications of minimum wages. *Jahrb. Natl.ökon. Stat.* **229**(2), 292–312 (2009)
- Caliendo, M., Wrohlich, K.: Evaluating the German 'mini-jobs' reform using a true natural experiment. *Appl. Econ.* **42**(19), 2475–2489 (2010)
- Card, D., Krueger, A.B.: *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press, Princeton (1995)
- Dickens, R., Machin, S., Manning, A.: Estimating the effect of minimum wages on employment from the distribution of wages: a critical view. *J. Labor Econ.* **5**, 109–134 (1998)
- Dube, A., Lester, T.W., Reich, M.: Minimum wage effects across state borders: estimates using contiguous counties. *Rev. Econ. Stat.* **92**(4), 945–964 (2010)
- Fitzenberger, B.: Anmerkungen zur Mindestlohndebatte – Elastizitäten, Strukturparameter und Topfschlagen. *Z. Arbeitsmarktforsch.* **42**(1), 85–92 (2009)
- Freier, R., Steiner, V.: 'Marginal employment' and the demand for heterogeneous labour: empirical evidence from a multi-factor labour demand model for Germany. IZA DP No. 2577 (2007)
- Freier, R., Steiner, V.: 'Marginal employment': stepping stone or dead end? Evaluating the German experience. *Z. Arbeitsmarktforsch.* **41**(2/3), 223–243 (2008)
- Freier, R., Steiner, V.: 'Marginal Employment' and the demand for heterogeneous labour: empirical evidence from a multi-factor labour demand model for Germany. *Appl. Econ. Lett.* **17**(12), 1177–1182 (2010)
- Haan, P., Steiner, V.: Mehr Beschäftigung durch Subventionierung der Sozialbeiträge? Eine empirische Evaluation aktueller Reformvorschläge. *Perspekt. Wirtsch.polit.* **8**(4), 378–388 (2007)
- Knabe, A., Schöb, R.: Minimum wage incidence: the case for Germany. *FinanzArchiv/Publ. Finance Anal.* **65**(4), 403–441 (2009)
- König, M., Möller, J.: Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? – Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft. *Z. Arbeitsmarktforsch.* **2**(3), 327–346 (2008)
- Laroque, G., Salanié, B.: Labour market institutions and employment in France. *J. Appl. Econom.* **17**, 25–48 (2002)
- Meyer, R.A., Wise, D.A.: Discontinuous distributions and missing persons: the minimum wage and unemployed youth. *Econometrica* **51**(6), 1677–1698 (1983)
- Möller, J.: Inequality and instability of German earnings. Mimeo, IAB Nürnberg (2010)
- Müller, K.-U.: How robust are simulated employment effects of a legal minimum wage in Germany? A comparison of different data sources and assumptions. DIW DP No. 900, Berlin (2009)
- Müller, K.-U.: Employment effects of a sectoral minimum wage in Germany: Semi-parametric estimations from cross-sectional data. DIW DP No. 1061, Berlin (2010)
- Müller, K.-U., Steiner, V.: Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Jobverluste vor allem bei Geringverdienern. DIW WB Nr. 30/2008, S. 418–423 (2008)
- Müller, K.-U., Steiner, V.: Would a legal minimum wage reduce poverty? A micro-simulation study for Germany. *J. Income Distrib.* **18**(2), 131–151 (2009)
- Müller, K.-U., Steiner, V.: Labor market and income effects of a legal minimum wage—a microsimulation study for Germany. DIW DP No. 1000, Berlin (2010)
- Neumark, D., Wascher, W.L.: *Minimum Wages*. MIT Press, Cambridge (2008)
- OECD: *Employment Outlook*, Kap. 2: Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty. Paris (1998)
- OECD: *Employment Outlook*; Kap. 3: Increasing financial incentives to work: the role of in-work benefits, S. 125–171. Paris (2005)
- Orsini, K.: Making work pay: insights from microsimulation and random utility models. Dissertation, Facultät Economie en Bedrijfs-wenschappen, Katholieke Universiteit Leuven (2008)
- Pfeiffer, F., Gernandt, J.: Rising wage inequality in Germany. *Jahrb. Natl.ökon. Stat.* **227**, 358–380 (2007)
- Ragnitz, J., Thum, M.: Zur Einführung von Mindestlöhnen: Empirische Relevanz des Niedriglohnssektors. *Ifo-Schnelld.* **10**, 33–35 (2007)
- Ragnitz, J., Thum, M.: Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – Eine Erläuterung zu den Berechnungen des Ifo Instituts. *Ifo-Schnelld.* **1**, 16–20 (2008)
- Rattenhuber, P.: Building the minimum wage in Germany. Germany's first sectoral minimum wage and its impact on wages in the construction industry. DIW DP, Berlin (2010, im Erscheinen)
- Sachverständigenrat [Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung]: Arbeitslosengeld II reformieren. Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell. Wiesbaden (2006)
- Schöb, R., Weimann, J.: Arbeit ist machbar. Die neue Beschäftigungsformel. Janos Stekovics Verlag, Döbel (2004)
- Sinn, H.-W., et al.: Aktivierende Sozialhilfe. Ein Weg zu mehr Wachstum und Beschäftigung. *Ifo-Schnelld.* **55**, 1–52 (2002)
- Steiner, V.: Social welfare reform and the low-wage labor market in Germany: what works and what doesn't? *Appl. Econ. Q., Suppl.* **55**, 57–78 (2004)
- Steiner, V.: Mindestlöhne, Lohnsubventionen und Einkommenssicherung im Wohlfahrtsstaat – Verteilungswirkungen von Reformalternativen für Deutschland. 40. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobereuren, Discussion Paper 2010/32, Freie Universität Berlin, School of Business and Economics (2010)
- Steiner, V., Wrohlich, K.: Work incentives and labor supply effects of the 'mini-jobs reform' in Germany. *Empirica* **32**, 91–116 (2005)
- Steiner, V., Wrohlich, K., Haan, P., Geyer, J.: Documentation of the tax-benefit microsimulation model STSM. DIW data documentation No. 31 (2008)

Kai-Uwe Müller ist derzeit wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Staat am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Er promoviert an der Freien Universität Berlin bei Prof. Viktor Steiner. Müller hat an der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin studiert und besitzt ein Diplom der Politikwissenschaft und der Volkswirtschaftslehre. In seiner Studienzeit war er als studentischer und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) tätig. Seine Forschungsinteressen liegen im Bereich Empirische Finanzwissenschaft, Arbeitsmarktökonomie, angewandter Ökonometrie und Mikrosimulation.

Viktor Steiner ist seit Mai 2002 Univ.-Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Wirtschaftsforschung der Freien Universität Berlin. Bis Oktober 2010 war er auch Leiter der Abteilung Staat am DIW Berlin. Vor seinem Wechsel nach Berlin war

er Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, am Center for Economic Studies (CES) an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Forschungsdirektor am ifo Institut für Wirtschaftsforschung. Zuvor war er Leiter des Forschungsbereichs „Arbeitsmärkte und soziale Sicherung“ am Zen-

trum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim, Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der Empirischen Finanzwissenschaft und Sozialpolitik. Seit 2008 ist er Vorsitzender des Ausschusses für Sozialpolitik im Verein für Socialpolitik.